

Vergaderjaar 2017–2018

32 043

Toekomst pensioenstelsel

Nr. 389

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 15 december 2017

Vorig jaar is de Wet van 22 juni 2016 tot wijziging van de Wet op de ondernemingsraden en de Pensioenwet in verband met de bevoegdheden van de ondernemingsraad inzake de arbeidsvoorwaarde pensioen (Stb. 2016, nr. 249 in werking getreden. Tijdens de plenaire behandeling van deze wet in uw Kamer is toegezegd de sociaaleconomische Raad (SER) advies te vragen over medezeggenschap over de arbeidsvoorwaarde pensioen bij kleine ondernemingen. Dit advies heeft u begin dit jaar ontvangen (Kamerstuk 32 043, nr. 360). In deze brief wordt een overzicht gegeven van het bestaande medezeggenschapstelsel ten aanzien van de arbeidsvoorwaarde pensioen en wordt vervolgens, zoals toegezegd in het algemeen overleg van 15 juni 2017, aangegeven hoe ik het advies ter hand wil nemen.

Medezeggenschap ten aanzien van pensioen

Bij het merendeel van de ondernemingen berust de opbouw van pensioenaanspraken van werknemers op collectieve regelingen op het niveau van de bedrijfstak of op niveau van de onderneming. Op het niveau van de bedrijfstak komen deze pensioenovereenkomsten, waarin de arbeidvoorwaardelijke aspecten van het pensioen zijn vastgelegd, tot stand via collectieve afspraken tussen sociale partners. De inspraak van werknemers is dan geregeld via het collectieve overleg. Als in de bedrijfstak een verplichtstelling geldt, zijn deze afspraken direct van toepassing op alle ondernemingen in de sector. Als pensioenovereenkomsten op het niveau van de onderneming zijn vastgesteld, liggen hier ook vaak collectieve afspraken tussen sociale partners aan ten grondslag.

Waar sociale partners op collectief niveau geen pensioenregeling hebben afgesproken en ook geen sprake is van een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds, kunnen afspraken hierover op werkgeversniveau worden gemaakt. Dit gebeurt veelal overeenkomstig een regeling die de werkgever toepast op alle of een groep werknemers binnen de onder-

neming. In dat geval is de medezeggenschap van werknemers belegd bij de ondernemingsraad (OR). De OR heeft instemmingsrecht op ieder voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van een pensioenovereenkomst die niet door sociale partners is overeengekomen. Sinds de wijziging van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) en de Pensioenwet in verband met de bevoegdheden van de ondernemingsraad inzake de arbeidsvoorwaarde pensioen, geldt dit zowel als de pensioenregeling is ondergebracht bij een verzekeraar als wanneer deze is ondergebracht bij een pensioenfonds. De OR heeft daarnaast een instemmingsrecht gekregen bij besluiten tot vaststelling, wijziging of intrekking van regelingen in de uitvoeringsovereenkomst – de overeenkomst waarmee de werkgever de uitvoering bij een pensioenuitvoerder vastlegt – voor zover deze van invloed zijn op de pensioenovereenkomst. Om dit recht uit te kunnen oefenen heeft de wetgever tevens een informatieplicht voor de werkgever opgenomen bij dergelijke besluiten.

Voor ondernemingen met minder dan 50 werknemers, zonder verplicht ingestelde OR, gelden afwijkende medezeggenschapsregels. Bij deze ondernemingen is medezeggenschap geregeld via een personeelsvergadering (PV), die twee keer per jaar plaatsvindt, of een personeelsvertegenwoordiging (PVT). De medezeggenschapsrechten en -bevoegdheden van de PV en PVT zijn beperkter dan van de OR om kleine ondernemingen geen onevenredige financiële en organisatorische lasten op te leggen. Met betrekking tot de arbeidsvoorwaarde pensioen betekent dit dat de PV en de PVT een adviesrecht hebben ten aanzien van veranderingen in de pensioenregeling, indien deze ten minste 25% van de werknemers raken. De werkgever verstrekt de informatie die de PVT nodig heeft om tot een advies te komen mondeling of schriftelijk. Als geen PVT aanwezig is kan de werkgever dit in de PV aan de orde brengen, of kan de PV zelf verzoeken om hierover geïnformeerd te worden. Hiernaast geldt voor de PVT het recht om deskundigen te raadplegen op kosten van de werkgever, mits de werkgever hiermee heeft ingestemd. Gezien de beperktere medezeggenschapsbevoegdheden, is aan de PVT en PV geen beroepsrecht toegekend. Zij kunnen wel bij de kantonrechter een verzoek om naleving van de medezeggenschapsrechten indienen. Overigens biedt de WOR de mogelijkheid om de bevoegdheden van de PVT uit te breiden middels een schriftelijke overeenkomst tussen ondernemer en vertegenwoordiging.

Samengevat is de inspraak van werknemers op de arbeidsvoorwaarde pensioen in eerste aanleg geregeld op collectief niveau, middels de afspraken die sociale partners in een collectieve arbeidsovereenkomst of binnen een bedrijfstak maken. Indien er niet op collectief niveau afspraken zijn gemaakt verloopt de inspraak van werknemers via de OR of, in het geval van kleine ondernemingen, via de PVT of PV. Dit laatste is naar inschatting het geval voor circa 10.000 bedrijven.¹ Het SER advies betreft deze groep kleine ondernemingen.

Aanbevelingen van de SER

Pensioen is een belangrijke arbeidsvoorwaarde, waarvan ik het belangrijk vind dat deze voor zo veel mogelijk mensen toegankelijk en goed geregeld is. Passende medezeggenschap is hier een belangrijk onderdeel van. Aan de SER is advies gevraagd hoe de medezeggenschap, dan wel invloed van werknemers ten aanzien van de arbeidsvoorwaarde pensioen, ook bij kleine ondernemingen versterkt kan worden, zonder het systeem van de WOR te verstoren en rekening houdend met de complexiteit van het terrein pensioen en met de noodzaak om administratieve lasten voor

¹ Kamerstuk 32 043, nr. 360 (bijlage).

kleine ondernemingen beperkt te houden. De SER komt in het briefadvies tot drie aanbevelingen:

1. Het bevorderen van de bekendheid en naleving van de bestaande bevoegdheden en verplichtingen binnen en buiten de WOR.
2. Het versterken van enkele bevoegdheden binnen de WOR.
3. Het bevorderen van onafhankelijke en betaalbare informatievoorziening.

Uit het briefadvies en uit de nadere verkennende gesprekken die ik met de leden van de SER heb gevoerd, blijkt vooral bezorgdheid over het kennisniveau van werkgevers en werknemers met betrekking tot medezeggenschap en pensioen en niet zozeer bezorgdheid over het stelsel van medezeggenschap voor kleine ondernemingen als zodanig. Werknemers en werkgevers kunnen de impact van een nieuwe pensioenregeling of wijzigingen daarin vaak moeilijk overzien, noch zijn zij zich bewust van de medezeggenschapsbevoegdheden en -plichten bij het vaststellen of wijzigen van een pensioenregeling.

In de gesprekken met de leden van de SER kwam het initiatief naar voren om de bevoegdheden van de PVT en PV rond de arbeidsvoorwaarden pensioen in een overzicht te vatten en beschikbaar voor het publiek te maken, zoals ook voor de OR is gedaan.² Ik moedig dit initiatief aan. Immers zowel op het vlak van medezeggenschap als op het vlak van pensioenen ligt het primaat bij de werkgevers en werknemers. Het initiatief past tevens goed bij de wettelijke taak van de SER om medezeggenschap te bevorderen.

Naast de SER dragen pensioenuitvoerders en onafhankelijk adviseurs bij aan het bevorderen van kennis over medezeggenschap en pensioenen. Bij het offertetraject tot het aangaan, wijzigen of verlengen van een overeenkomst, attenderen zij werkgevers bijvoorbeeld op de rol van medezeggenschap in het traject. Daarnaast spelen zij een rol in het vergroten van pensioen kennis. Zij hebben daarbij de mogelijkheid in informatie te voorzien die direct aansluit bij de specifieke situatie die voor een werkgever of werknemer geldt. Zo organiseren zij – als de werkgever dit mogelijk maakt – inloopspreekuren of komen zij voorlichting geven over de lopende pensioenregeling. Daarnaast informeren pensioenuitvoerders deelnemers veelal via toegespitste individuele portals. Ook de ontwikkeling van Pensioen 1-2-3, waar de regering de afgelopen jaren op heeft ingezet, draagt hieraan bij. Dit instrument, dat te vinden is op de websites van pensioenuitvoerders, geeft inzicht in de belangrijkste kenmerken van de pensioenregeling. Verder hebben Wft-adviseurs de verantwoordelijkheid om in het kader van een adviestraject de werkgever goed te informeren en adviseren over de wettelijke plichten bij het aangaan, wijzigen of verlengen van een pensioenregeling.

Ik ben van mening dat met een actieve rol van sociale partners, SER en pensioenuitvoerders op de meest adequate manier invulling kan worden gegeven aan het bevorderen van het kennisniveau en het voorzien in informatie met betrekking tot medezeggenschap en de arbeidsvoorwaarde pensioen. Ik acht dit doelmatiger en beter passend bij het primaat van werkgevers en werknemers, dan het oprichten van een extra algemene informatiebron vanuit de overheid. Ik zal ter ondersteuning hiervan wel de tweede aanbeveling van de SER ter hand nemen en de bevoegdheden van de PVT en PV binnen de WOR op enkele vlakken versterken. Deze versterking ziet vooral op het versterken van het informatie- en initiatiefrecht met betrekking tot de arbeidsvoorwaarde pensioen. Het invoeren van een instemmingsrecht voor de PV of PVT zou

² <https://www.ser.nl/nl/themas/or-en-medezeggenschap/instemmingsrecht-pensioenen.aspx>

het systeem van de WOR te vergaand verstoren. Bovenal is de verwachting dat het invoeren van een instemmingsrecht, beroepsrecht of het uitbreiden van bevoegdheden om deskundigen te raadplegen dusdanige administratieve lasten met zich mee brengt dat kleine werkgevers mogelijk in het geheel zullen afzien van het aanbieden van een pensioenregeling. Deze analyse komt overeen met het onderzoek naar de witte vlek, dat in de zomer aan uw Kamer is gezonden.³ Ik zou een dergelijk effect zeer onwenselijk vinden, omdat werknemers dan op geen enkele wijze nog pensioen opbouwen.

Het informatierecht zal op twee punten worden versterkt. Zo zal de werkgever de PVT en PV informatie over de arbeidsvoorwaarde pensioen die zij redelijkerwijs nodig hebben om hun taak te kunnen vervullen, tijdig schriftelijk moeten verstrekken, indien deze schriftelijk beschikbaar is. Op dit moment heeft de PV geen expliciet informatierecht ten aanzien van de arbeidsvoorwaarde pensioen. Voor de PVT geldt voornamelijk dat informatie ook mondeling verstrekt mag worden. Ten tweede krijgen de PVT en PV hetzelfde informatierecht bij het vaststellen, wijzigen of intrekken van een uitvoeringsovereenkomst. Tot slot wordt het initiatiefrecht versterkt, zodat ook de PVT het onderwerp pensioen eigenstandig kan agenderen. De PV heeft dit recht reeds.

Met voornoemde maatregelen wordt het belang van medezeggenschap rond de arbeidsvoorwaarde pensioen onderstreept voor alle partijen die hierbij betrokken zijn. Tevens worden hiermee enkele kleinere hiaten in het stelsel gedicht. Ik ben voornemens deze wetswijziging in 2018 ter hand te nemen.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees

³ Kamerstuk 32 043 nr. 364