

Sociaal Akkoord 2017

18 juli 2017



ALTERNATIEF VOOR VAKBOND



Inhoud

Inleiding.....	3
Wendbaarheid en zekerheid.....	3
Wet Werk en Zekerheid 2.0.....	3
Ontslagrecht voor kleine ondernemingen	4
Loondoorbetaling bij ziekte	7
Payroll: geen oneigenlijk gebruik.....	9
Duurzame inzetbaarheid: WOW	9
Werkloosheid	10
Algemeen verbindend verklaren: Maatwerk binnen een gelijk speelveld	10
Zzp'ers: zekerheid door verzekeringen met opt-out.....	12
Handhaving	13
Pensioen.....	13
Nieuwe overlegeconomie.....	14
Bijlagen.....	16
Ontslag: vergelijkende achtergrondinformatie	16
Rekenvoorbeelden degressieve ontslagvergoeding.....	17
Payrolling.....	17
Mogelijke hoofdlijnen uitwerking nieuw pensioensysteem	17
Wet avv en maatwerk	20

Inleiding

De arbeidsmarkt moet fundamenteel anders en kan ook anders. De kloof tussen vaste en flexibele arbeid moet verkleind worden en een leven lang leren moet gewoon geregeld worden. Het ontslagrecht moet rekening houden met de praktijk, terwijl werkenden voldoende zekerheid houden op werk. Met dit akkoord doen ondernemersorganisatie ONL en vakbond AVV een voorstel om de benodigde arbeidsmarktherzeningen door te voeren en daarmee geven we een aanzet voor een open(er) overlegeconomie.

Wendbaarheid en zekerheid

Met het Sociaal Akkoord van 2013 moest de kloof tussen vaste arbeidscontracten en flexibele arbeidscontracten verkleind worden. Deze doelstelling is echter niet gerealiseerd. De kloof tussen vaste en flexibele contracten is niet kleiner maar groter geworden. Werknemers met tijdelijke contracten hebben minder zekerheid omdat contracten aan het einde van de ketenbepaling beëindigd worden en niet overgaan in vaste contracten. In plaats van meer zekerheid kregen flexwerkers minder zekerheid, noch werden ze financieel gecompenseerd voor hun flexibiliteit. Kleine werkgevers verloren de zekerheid dat een verstoorde arbeidsrelatie ontbonden kon worden.

Bij het Sociaal Akkoord 2013 is geen rekening gehouden met het verschil tussen grote en kleine werkgevers. Het resultaat is een goedkopere ontslagprocedure voor grote bedrijven en een onwerkbaar, star ontslagregime en duurdere ontslagprocedure voor kleine bedrijven. Voor de 99% van de bedrijven, die het midden en klein bedrijf vertegenwoordigen, is het werkgeversrisico onevenredig groot geworden.

Kleine werkgevers hebben behoefte aan wendbaarheid en zekerheid. Wendbaarheid om te kunnen op- en terug schalen afhankelijk de concrete omstandigheden en de zekerheid om te weten dat een arbeidsconflict niet het einde van de onderneming betekent. Voor deze kleine werkgevers en hun medewerkers van wie ze in grote mate afhankelijk zijn moeten fundamentele veranderingen doorgevoerd worden. Het goede nieuws is dat er meer dan voldoende draagvlak is, er zijn meer belanghebbenden dan de vertegenwoordigers het grootbedrijf en de grootste bonden. Denk aan verenigingen van vakmensen, zzp-coöperaties, politieke jongerenorganisaties, kantonrechters of arbeidsrecht deskundigen. Als startpunt van een open(er) overlegeconomie presenteren we dit Sociaal Akkoord 2017 waar de hele arbeidsmarkt van profiteert.

Wet Werk en Zekerheid 2.0

De beperking van de ketenbepaling heeft flexibele arbeid minder zekerheid gebracht. Werknemers met flexibele contracten zien hun tijdelijke contracten helemaal stopgezet worden na afloop van de ketentermijn van twee jaar in plaats van opgevolgd door een contract voor onbepaalde tijd. De overgang van een tijdelijk contract naar een contract voor onbepaalde tijd is voor veel kleine werkgevers te groot. Het resultaat is dat werkgevers zich gedwongen zien afscheid te nemen van goede medewerkers, terwijl de werknemer zijn baan verliest. Dit kan niet de bedoeling zijn.

Degressieve ontslagvergoeding

In het economisch verkeer is het doorgaans gebruikelijk meer te betalen voor flexibiliteit en kleine eenheden en minder voor langdurige contracten. Dit passen wij toe om zekerheid én wendbaarheid op de arbeidsmarkt te realiseren. Daarom veranderen wij de transitievergoeding in een degressieve ontslagvergoeding. Vanaf dag 1 bouwt een werknemers ontslagvergoeding op, waarbij geldt dat: hoe korter het contract, hoe meer hij of zij naar rato opbouwt. In onze voorstellen over ontslagrecht werken we uit hoe die vergoeding wordt opgebouwd. De zogeheten degressieve ontslagvergoeding maakt tegelijkertijd het aanbieden van langere contracten goedkoper.

Ketenbepaling

Werkgever en werknemer willen elkaar uitproberen en zien of het klikt alvorens besloten wordt om een langere arbeidsrelatie aan te gaan, daarom willen we dat werkgevers medewerkers voor langere tijd in dienst kunnen nemen zonder dat het contract automatisch voor onbepaalde tijd geldt. Met langere contracten voor bepaalde tijd bieden we zowel werkgever als werknemer meer duidelijkheid en zekerheid.

Na twee tijdelijke contracten van korte duur kunnen werkgever en werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd afsluiten, maar er komt ook de mogelijkheid om voor langere bepaalde tijd een contract af te sluiten. We hebben hierbij voor ogen dat een werkgever medewerkers na een contract van een half jaar, een jaarcontract kan aanbieden, daarna een vast contract voor onbepaalde tijd, of een arbeidsovereenkomst voor 4 tot 7 jaar kan sluiten. Na afloop van dit lange contract kan desgewenst eenmalig verlengd worden met een contract van maximaal een jaar. Elk volgend contract in de keten is er een voor onbepaalde tijd. Na beëindiging door de werkgever van een (keten van) contract(en) ontvangt de flexwerker de opgebouwde ontslagvergoeding. Hiermee bieden we zekerheid en financiële compensatie voor de werknemer en wendbaarheid en voorspelbaarheid aan de werkgever.

De afkoelperiode tussen verschillende ketens wordt teruggebracht naar drie maanden.

Ontslagrecht voor kleine ondernemingen

Voor zowel werknemer als werkgever is het beëindigen van een arbeidsovereenkomst een grote stap met verregaande consequenties op zowel emotioneel als financieel vlak. Juridisering van dit proces is te ver doorgeschoten¹ en niet altijd wenselijk, omdat de menselijke maat en de specifieke omstandigheden van het geval ondergeschikt kunnen raken aan juridische argumentatie en dossiervorming. Het vertrekpunt van het ontslagrecht moet de ontbinding met wederzijds goedvinden zijn, met in achtneming van de wettelijke opzegtermijn en een ontslagvergoeding, als de wens tot beëindiging bij de werkgever ligt.

¹ Menselijk en rechtvaardig. Is de rechtsstaat er voor de burger?, Maurits Barendrecht, Krijn van Beek en Sam Muller, HiiL, mei 2017.

Het nieuwe ontslagrecht sinds 2015 is geschreven voor grote ondernemingen. Wij willen voor ondernemingen met minder dan 50 werknemers een apart ontslagrecht, dat recht doet aan de specifieke situatie van de relatie tussen werkgever en werknemers in dat type MKB.

We sluiten ons aan bij de twee momenteel bestaande ontslagroutes. Voor een ontslag wegens bedrijfseconomische redenen gaat een kleine werkgever naar het UWV, bij andere ontslagredenen zal de rechter uitkomst bieden. Momenteel krijgen medewerkers een transitievergoeding mee om de transitie van werk naar werk te versoepelen, terwijl de vergoeding in de praktijk hier niet voor gebruikt wordt. We noemen de transitievergoeding vanaf nu gewoon weer de ontslagvergoeding. Werknemers die ontslagen worden hebben in voorkomende gevallen recht op ontslagvergoeding.

De ontslagvergoeding wordt degressief opgebouwd, de eerste maanden wordt meer ontslagvergoeding opgebouwd dan verder in het dienstverband. Dit maakt contracten voor langere duur aantrekkelijker ten opzichte van korte dienstverbanden. Tevens stimuleert dit de mobiliteit van oudere werknemers, die momenteel blijven zitten om de hoge ontslagvergoedingen niet mis te lopen. Een bijkomend effect hiervan is dat het kostenverschil –en daarmee de kloof- tussen vast en flex verkleind wordt.

Ontslag via het UWV

Werkgevers kunnen via het UWV de arbeidsovereenkomst ontbinden wegens bedrijfseconomische redenen. Het is soms zo dat een ondernemer vanwege problemen met het bedrijf meer werknemers moet ontslaan dan aanvankelijk gedacht. Dat komt omdat de transitievergoeding uit de Wet Werk en Zekerheid soms zo kan oplopen dat er meer mensen moeten worden ontslagen. Dit is onwenselijk, maar in die gevallen kan een werkgever vaak niets anders dan maar meer mensen ontslaan.

Wij stellen het volgende voor, voor bedrijven met minder dan 50 werknemers: wordt een arbeidsovereenkomst door het UWV ontbonden omdat de werkgever zich in lastig vaarwater bevindt, dan ontvangt de werknemer wel een ontslagvergoeding, maar voorkomen moet worden dat die dermate hoog is dat de werkgever meer mensen moet ontslaan. Om de kans op overleven te vergroten zal de werkgever een ontslagvergoeding, gelimiteerd op twee maanden loon, betalen aan de werknemer.

Ontbinding via de rechter

Kleine werkgevers staan veelal samen met hun medewerkers op de werkvloer en hebben geen human resources afdelingen. Het is voor deze werkgevers lastig om een dossier op te bouwen, vanwege de administratieve lasten, maar ook omdat dit spanningen op de werkvloer oplevert. Wij stellen voor om de verplichting om een dossier op te bouwen en te overleggen bij een verzoek tot ontbinding te verlichten voor kleine werkgevers.

Met de WWZ is de mogelijkheid voor werkgever en werknemer om de rechter te verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens gewichtige redenen (geregeld in art. 7:685 (oud) BW) weggenomen. Hier is een stelsel van redelijke gronden voor in de plaats gekomen. Limitatief opgesomd is welke redelijke gronden tot ontbinding op verzoek van de werkgever kunnen leiden.

In de praktijk is het lastig om volledig aan één van de ontslaggronden te voldoen en is een verzoek tot ontbinding vaak gestoeld op een combinatie van meerdere onvoldragen ontslaggronden. Als geen van de gronden voldoende vast is komen te staan, dan kan de rechter momenteel niet ontbinden. Ook een combinatie van niet voldoende onderbouwde gronden kan niet tot ontbinding leiden. Rechters, advocaten en werkgevers zijn dan ook van mening dat er een ruime restgrond moet komen waar makkelijker aan voldaan kan worden.² Dit kan gecombineerd worden met een discretionaire bevoegdheid voor de rechter om een ontslagvergoeding toe te kennen indien het ontslag dit rechtvaardigt.

Arbeidsovereenkomsten moeten ontbonden kunnen worden omdat werkgever en werknemer niet samen verder kunnen. De rechter dient een ruimere discretionaire bevoegdheid te krijgen om arbeidsovereenkomsten te ontbinden indien het kennelijk onwenselijk is dat de arbeidsverhouding voortduurt. Binnen die discretionaire bevoegdheid kan de rechter ontbindingsverzoeken honoreren en met een ontslagvergoeding afdoen.

Het stelsel van limitatieve ontbindingsgronden moet verruimd worden met een geformaliseerde brede restgrond, zodat een onvoldragen ontslaggrond ook tot ontbinding kan leiden. We kunnen dit realiseren door art. 7:669 lid 3 sub h. BW ruimer uit te leggen. Dit betekent dat rechters ook bij onvoldragen ontbindingsgronden op basis van de restgrond kunnen ontbinden.

Is de grondslag voor ontbinding art. 7:699 lid 3 g. of h. dan gelden voorspelbaarheid en billijkheid als uitgangspunten. Met een beroep op deze ontslaggronden is er zekerheid dat de arbeidsrelatie wordt beëindigd. Net als in een privérelatie, kan een kleine werkgever niet gedwongen worden om een relatie te blijven houden met iemand waarmee er onmin is. Daarnaast speelt de billijkheid een rol, op basis van de verwijtbaarheid van de werkgever en de werknemer heeft de rechter een discretionaire bevoegdheid om een billijke ontslagvergoeding vast te stellen.

Indien op initiatief van de werkgever op basis van ontslaggronden art. 7:699 lid 3 a. t/m f. wordt ontbonden, kent de rechter een degressieve ontslagvergoeding toe. Deze ontslagvergoeding begint te tellen vanaf dag 1. De hoogte van de ontslagvergoeding wordt berekend aan de hand van een factor die aangeeft per gesloten contract (arbeidsovereenkomst) hoeveel maandsalarissen iemand meekrijgt per gewerkt dienstjaar in dat contract. Dit betekent dat de ontslagvergoeding lager is indien contractueel een langere looptijd voor de arbeidsovereenkomst wordt overeengekomen.

Duur contract (in maanden)	≤12	>12 en ≤60	>60
Opbouw aan ontslagvergoeding per dienstjaar (in maandsalarissen)	½	1/3	1/4

Tabel 1. Opbouw degressieve ontslagvergoeding

² Keulaerds en Houweling, Modernisering ontslagrecht en Wet Werk en zekerheid 2.0, 2016; Houweling, Keulaerds & Kruit, Evaluatieonderzoek WWZ (2016).

Voor de berekening van een ontslagvergoeding wordt de lengte van een contract naar boven afgerond op eenheden van zes maanden. Deze wijze van berekenen sluit enerzijds aan bij de rekenwijze van de vigerende transitievergoeding (namelijk per eenheid van zes maanden) en anderzijds bij het uitgangspunt om vanaf dag één een ontslagvergoeding op te bouwen.³

Gelijke opzegtermijnen

Werkgevers zien zich gebonden aan een opzegtermijn van drie maanden terwijl werknemers een korte opzegtermijn van een maand hebben. In de praktijk kan een werknemer die zijn vakantiedagen opneemt aan het einde van de week weg zijn. Dit is bijzonder vervelend voor kleine werkgevers op een krappe arbeidsmarkt, die hierdoor opdrachten verliezen. Kleine werkgevers moeten daarom in de arbeidsovereenkomst een opzegtermijn voor werknemers van maximaal drie maanden kunnen overeenkomen in die gevallen waar die voor de werkgever ook tenminste drie maanden bedraagt.

Loondoorbetaling bij ziekte⁴

Als een van de werknemers van een ondernemer met een klein bedrijf ziek wordt is dat een klap voor allemaal. De zieke werknemer, de collega's en de baas. In Nederland wordt er gelukkig voor je gezorgd als je ziek wordt: via de ziektekostenverzekering zijn we met z'n allen solidair met degene die dure behandelingen moet ondergaan. Ook blijft je inkomen op niveau, als je twee jaar lang ziek bent wordt twee jaar lang je salaris grotendeels doorbetaald en kunnen dus alle vaste lasten gewoon betaald worden. De werkgever betaalt dat momenteel.

De plicht om het loon door te betalen is voor een werkgever van een klein bedrijf een enorme last, ook omdat er een vervangende werknemer moet worden betaald. Stel dat in een onderneming tien mensen werken, een werknemer wordt ziek, dan gaat dat om minstens 10% van de arbeidskosten. Ongeveer 25% van de werkgevers heeft minder dan 10 medewerkers in dienst.⁵ Bijna iedereen is het er over eens dat twee jaar loon doorbetalen wel erg veel is voor een werkgever die er vaak helemaal niets aan kan doen dat de werknemer ziek wordt. In bijna alle verkiezingsprogramma's stond dan ook dat die verplichting naar een jaar moet, en dat we daarna collectief voor het inkomen van de zieke werknemer zorgen door het tweede jaar te verzekeren.

Voor een werkgever met een klein bedrijf kan een jaar doorbetalen ook hard aankomen, het voelt dan als onrechtvaardig dat er doorbetaald moet worden voor iets waar hij of zij geen invloed op heeft. In de landen om ons heen is zes weken doorbetalen al veel.⁶

³ In de bijlage staan rekenvoorbeelden opgenomen.

⁴ Eigenlijk bedoelen we in dit Sociaal Akkoord met 'ziekte': arbeidsongeschiktheid door ziekte of gebrek. Kortheidshalve gebruiken we het woord ziek(te).

⁵ CBS (2012)

⁶ In Duitsland wordt het loon zes weken doorbetaald, het gaat dan om minimaal 70% van het loon. In Zweden wordt het loon 14 werkdagen doorbetaald, het gaat dan om 80% van het loon. In Spanje betaalt de werkgever de eerste 15 werkdagen van ziekte het loon door, de eerste drie dagen 100%, daarna 60%. In Noorwegen wordt het loon 16 werkdagen doorbetaald, in Finland is dat 10 werkdagen. . Overigens willen deze cijfers niet zeggen dat werknemers daarna zonder inkomen zitten, alleen dan vindt de

De loondoorbetalingsverplichting wordt daarom voor kleine werkgevers gelimiteerd op maximaal een jaar. Indien door een Arboarts eerder vastgesteld wordt dat een medewerker niet meer zal kunnen re-integreren, eindigt de arbeidsovereenkomst, stopt de loondoorbetalingsverplichting en kan de werknemer die niet meer kan werken aanspraak maken op WIA/WGA.

Het doorbetalen van het salaris van zieke werknemers binnen het kleinbedrijf wordt na zes weken een werkgeversverzekering met opt-out mogelijkheid. Op die manier kan het risico gedeeld worden tussen velen. Als dan een werknemer ziek wordt ontvangt de zieke werknemer de eerste zes weken het salaris van de werkgever, daarna via de verzekeraar. De werknemer moet er niet op achteruit gaan; als je ernstig ziek bent wil je je geen zorgen maken of je de hypotheek nog kunt betalen.

Re-integratie door deskundigen

Zieke werknemers moeten op de best mogelijke manier en zo snel mogelijk gere-integreerd worden binnen de arbeidsmarkt. De verplichte tweede spoor re-integratie was een sympathieke gedachte, maar bleek onwerkbaar voor kleine werkgevers. Ondanks alle inspanningen was er altijd het risico op een loonsanctie. Kleine werkgevers hebben niet de capaciteiten en de vaardigheden om zieke werknemers naar andere bedrijven te begeleiden, daarom zetten we de verplichting om in een vrijwillige mogelijkheid.

Re-integratie tweede spoor heeft de beste kans van slagen indien het traject geleid wordt door deskundige experts. Voor kleine werkgevers wordt de re-integratie tweede spoor een vrijwillig traject. Zieke medewerkers die in staat zijn om bij andere bedrijven te werken worden doorgezet naar het UWV. Werkenden die na een uitkering ander werk aannemen behouden het recht op hun uitkering indien ze bij het nieuwe bedrijf binnen de proefperiode worden ontslagen.

Kleine werkgevers zijn verplicht zichzelf te verzekeren tegen de risico's van ziekte en re-integratie van medewerkers. In het beginsel gebeurt dit bij het UWV, maar door een opt-out kan ook voor een private verzekeraar of voor eigen risicodragerschap gekozen worden.

Indien een zieke medewerker niet kan re-integreren binnen het eigen bedrijf (re-integratie eerste spoor is niet mogelijk), kan de arbeidsovereenkomst ontbonden worden. De beoordeling hiervan ligt bij de Arboarts. Indien re-integratie tweede spoor mogelijk is geacht door de Arboarts krijg de zieke medewerker een re-integratierecht ten opzichte van het UWV. Iedereen uit deze groep wordt gere-integreerd, hiervoor komt een re-integratiebudget.

doorbetaling niet meer plaats door de werkgever. Zo worden werknemers in Duitsland 78 weken, in Zweden, Spanje en Noorwegen 52 weken en in Finland 43 weken doorbetaald. Bron: <https://www.nrc.nl/nieuws/2016/02/17/nederland-is-het-gunstigste-land-om-ziek-te-worden-a1493696>

Premiedifferentiatie

In de praktijk wordt er geen onderscheid gemaakt tussen werkgevers die investeren in arbeidsomstandigheden en het welzijn van medewerkers en werkgevers die hier niets aan doen. Goed werkgeverschap wordt beloond, werkgevers die veel investeren in de arbeidsomstandigheden en de gezondheid van medewerkers hoeven minder bij te dragen dan werkgevers die hier geen aandacht aan besteden. Door een premiedifferentiatie wordt goed werkgeverschap ten aanzien van gezondheid en arbeidsvoorwaarden beloond.

Payroll: geen oneigenlijk gebruik

Voorkomen moet worden dat werkenden benadeeld worden en concurrentie vervalst wordt door het oneigenlijk gebruik van juridische constructies.⁷

Oneigenlijk gebruik van payrollconstructies door risico's van werkgevers op werknemers af te wentelen moet worden tegengegaan. Payrollconstructies anders dan waar de payroll-onderneming de salarisadministratie voor opdrachtgevers verzorgt waarbij de werknemer in dienst is bij de opdrachtgever; en waar de werknemer in dienst treedt bij de payrollonderneming en krachtens een aan de payrollonderneming verstrekte opdracht, voor zekere tijd ter beschikking van de opdrachtgever wordt gesteld, kunnen geen gebruik maken van het verlichte ontslagregime voor uitzendovereenkomsten.

Indien de payrollconstructie er niet op gericht is vraag naar en aanbod van tijdelijke arbeid samen te brengen⁸, is het geen uitzendovereenkomst in de zin van art. 7:690BW en kan geen beroep gedaan worden op het bijbehorende ontslagstelsel.

Duurzame inzetbaarheid: WOW

Er wordt al jaren gesproken over de noodzaak van een leven lang leren. Niet alleen goed voor onze kenniseconomie, maar ook voor de nieuwe (zelfver)zeker(d)heid van de werkende. De helft van alle werknemers doet af en toe wel eens een cursus, en dat zijn vaker hoger opgeleiden.⁹ De omslachtige manier waarop we het doel leven lang leren organiseren is een van de redenen waarom het niet genoeg van de grond komt.

De sectorale Opleidings & Ontwikkelings fondsen hebben een aantal beperkingen. Het is voor een individuele werknemer schier onmogelijk om direct beroep te doen op de fondsen, hij of zij is afhankelijk van de inzet van een werkgever. Flexwerkers kunnen na beëindiging van hun contract ook geen beroep meer doen op een fonds. Ook weten weinig mensen van het bestaan van die fondsen af. Er wordt vooral gebruik van scholing gemaakt door mensen die al goed opgeleid zijn. Er is weinig aanbod of stimulans om de

⁷ Zie ook Het Care4Care-arrest en de olievlekwerking van artikel 7:690 BW, J Zwemmer, Tijdschrift voor Ontslagrecht 2017/1.

⁸ Het betreft varianten drie en vier uit Visie Stichting van de Arbeid ontwikkeling van payrolling, 11 mei 2012.

⁹ Lex Borghans Didier Fouarge Andries de Grip Jesper van Thor (2014), 'Werken en leren in Nederland', Maasticht: ROA.

vaardigheden van autodidacten of mensen die een vakopleiding op te krikken. Een ander groot nadeel van de O&O fondsen is dat ze sectoraal zijn. Je kan niet een opleiding volgen om naar een andere sector over te stappen. Ook kan een werkgever je niet dwingen om bij te leren.

Als we willen dat iedere werkende, werknemers met tijdelijke en vaste contracten, zzp'ers een leven lang leren moet het geld dat voor opleiding beschikbaar is direct, zonder tussenkomst van een derde beschikbaar zijn voor de werkende, en mag er van een werknemer verwacht worden dat zij of hij op aangeven van de werkgever zich bijschoolt.

Daarvoor moeten er twee zaken veranderen aan de huidige instituties. De huidige O&O fondsen worden bij elkaar gevoegd tot een publiek fonds, het Ontwikkelfonds, waar individuele werkenden, (werknemers en zzp'er) maandelijks een kleine premie in leggen. Werknemers betalen via hun werkgever, zzp'ers via de belastingen. Voor zzp'ers is er een opt-out mogelijkheid om geen deel te nemen aan het fonds en de ontwikkeling zelf vorm te geven. De werkende heeft inzicht in het opgebouwde tegoed, via de reguliere overheidscommunicatie (mijnoverheid.nl).

In arbeidscontracten komt een scholingsafpraak, waar de werkgever de werknemer aan houdt. De werknemer krijgt ruimte om zich bij te scholen. De zzp'er is zelf verantwoordelijk voor scholing en bepaalt dus zelf wanneer hij of zij de tegoeden aanspreekt.

Als er geen gebruik wordt gemaakt van het opgebouwde tegoed vervalt het opgebouwde tegoed na pensionering aan het Fonds.

Deze wet wordt genoemd: de Werkende Ontwikkelings Wet (WOW).

Werkloosheid

Werklozen moeten gestimuleerd en geëquipeerd worden om zo spoedig mogelijk aan het werk te kunnen. Een korte, hoge en activerende WW-uitkering naar Deens voorbeeld kan dit realiseren. Aanspraken op uitkeringen zullen uiteindelijk vervangen worden door een aanbod van werk en scholing. Dit draagt meer bij aan de wendbaarheid en zekerheid van werkenden dan een financiële bijdrage.

Algemeen verbindend verklaren: Maatwerk binnen een gelijk speelveld

De wet op de cao en de wet avv geven de mogelijkheid om collectieve afspraken te maken en deze aan hele sector op te leggen. Deze wetten bieden daarmee de mogelijkheid zekerheid, fatsoenlijk loon en goede secundaire arbeidsvoorwaarden te garanderen aan werknemers en anderzijds een gelijk speelveld en lage administratieve en transactiekosten voor werkgevers. Deze systematiek heeft daarmee anno 2017 nog steeds meerwaarde voor arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen.

Tegelijkertijd constateren we, dat de inherente nadelen van deze systematiek het laatste decennium steeds zwaarder zijn gaan wegen. Deze nadelen zitten enerzijds in de cao-teksten zelf, en anderzijds in het avv-instrument.¹⁰ Veel cao's zijn uitgegroeid tot dikke boekwerken. Bedrijven zonder HR-afdeling kunnen hier doorgaans slecht mee uit de voeten, hetgeen mogelijk in de hand gewerkt wordt doordat de grotere bedrijven normaliter een grote rol spelen bij de totstandkoming van de cao.

Op dit moment is er weinig ruimte voor maatwerk, terwijl door het toegenomen genomen technologisering, internationalisering en complexiteit de behoefte aan maatwerk juist is toegenomen. We zien nu per sector veel meer verschil tussen individuele bedrijven dan ten tijde van de introductie van de wet avv. We willen dan ook dat er meer mogelijkheden komen voor maatwerk.¹¹ Hiertoe moet nog op een aantal niveaus maatwerk mogelijk worden.

We hebben voor ogen dat sector-cao's zich meer bezighouden met de hoofdlijnen zoals primaire arbeidsvoorwaarden en secundaire die rechtstreeks in geld uit te drukken zijn, zoals pensioenen, vakantiedagen et cetera en minder met de details. De invulling kan dan bijvoorbeeld gedaan worden in overleg met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging. Artikelen van sector-cao's komen niet meer voor algemeen verbindend verklaring in aanmerking indien ze geen ruimte laten voor maatwerk op ondernemingsniveau, voor wat betreft alle zaken die niet rechtstreeks in geld zijn uit te drukken. Met toestemming van de personeelsvergadering, personeelsvereniging of ondernemingsraad moeten kleine werkgevers kunnen afwijken van de cao voor wat betreft alle zaken die niet direct in geld zijn uit te drukken. In beginsel worden ondernemings-cao's automatisch gedispenseerd door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.¹² Ook de sociale partners verlenen makkelijker dispensatie in gevallen waar er geen ondernemings-cao aan ten grondslag ligt.

Voor kleine werkgevers is het niet altijd opportuun om een ondernemings-cao af te sluiten om maatwerk mogelijk te maken. Samen met vertegenwoordiging van de medewerkers op ondernemingsniveau moet de mogelijkheid bestaan om af te wijken van cao's op de boven genoemde, niet direct in geld waardeerbare zaken indien dat wenselijk is. Op deze manier kan rekening gehouden worden met de specifieke omstandigheden van het geval binnen een bepaald bedrijf. Het is niet toegestaan om via deze mogelijkheid van de primaire arbeidsvoorwaarde of de secundaire, in geld waardeerbare zaken, af te wijken van de in de ge-avv'de cao vastgelegde artikelen.

¹⁰ Zie ook bv Effecten van algemeen verbindendverklaring, Regioplan, september 2015. In opdracht van het ministerie van SZW.

¹¹ Ook het ministerie van SZW is deze menig toegedaan, zie brief van de minister van SZW aan de Stichting van de Arbeid d.d. 18 april 2012 inzake dispensatie bij avv, en de brief van het kabinet van 18 december 2015 Werkprogramma herziening pensioenstelsel, ref. 2015-000311410, p. 4.

¹² Merk op dat het ministerie zichzelf alleen bevoegdheid geeft dispensatie toe te kennen aan ondernemingen met een eigen ondernemings-cao: Toetsingskader avv, Staatscourant 34009, 6 december 2013.

Zzp'ers: zekerheid door verzekeringen met opt-out

De laatste jaren laten een daling van het aantal werknemers zien en een gelijktijdige stijging van het aantal kleine zelfstandigen. Dat is niet slecht, maar stelt wel vragen aan onze verzorgingsstaat. Het lijkt erop dat een steeds grotere groep werkenden niet meer mee doet en ook niet meer geniet van de verzorgingsstaat. De vraag hoe we hier mee om moeten gaan is politiek, maar relevant voor de gehele maatschappij. Wat ons betreft moeten hier oplossingen voor gevonden worden en is niets doen geen optie.

De mogelijkheid om zelf richting te geven aan werkzaamheden en de wijze waarop die uitgevoerd worden en de vrijheid om eigen baas te zijn, spreekt veel mensen aan. Ons arbeidsrecht sociale zekerheidsstelsel is echter niet ingericht op deze groep die er altijd al was, maar inmiddels meer dan tien procent van de arbeidsmarkt omvat. Om ook deze groep werkenden zekerheid en duidelijkheid te bieden leggen we de juridische status vast en scheppen we facultatieve voorzieningen zodat zelfstandigen indien ze dat willen ook kunnen profiteren van al dan niet collectieve sociale zekerheid.

Er is in het Interdepartementale beleidsonderzoek over ZZP'ers er op gewezen dat de groei van het aantal ZZP'ers niet zozeer het gevolg is van een plotseling gegroeide ondernemingslust bij Nederlandse werkenden, maar ook komt door het grote verschil in kosten en rechtsbescherming tussen werknemers en ZZP'ers.¹³ Onder andere de WRR wijst er op dat er negatieve gevolgen kunnen volgen in de vorm van grotere risico's, lagere loongroei, minder innovatie en lagere arbeidsproductiviteit.¹⁴ De OESO adviseert om maatregelen te treffen die werkgeverschap aantrekkelijker maken, in het bijzonder voor vaste contracten, zodat de groei van schijnconstructies tegen kan worden gaan. Ook moet er betaalbare zekerheid voor zzp-ers creëren.¹⁵

Wij willen de motieven om zzp'er of werknemer te worden of blijven zuiver houden, en niet louter fiscaal of financieel gedreven laten zijn. Je kiest voor een bepaalde vorm van werken omdat dat bij jou of de levensfase waarin je zit past.

Laagdrempelige verzekeringen moeten het aantrekkelijk maken voor zelfstandigen om zich tegen arbeidsongeschiktheid te verzekeren. Opt-out mogelijkheden voorkomen dat zelfstandigen hiertoe gedwongen worden. Door ontwikkeling en scholing te bevorderen (zie ook onder WOW) blijven ook zelfstandigen over de vaardigheden en competenties beschikken die de arbeidsmarkt vraagt.

¹³ Interdepartementaal Beleidsonderzoek Zelfstandigen Zonder Personeel, Den Haag, 2015 eb de voorstudie van het CPB, <https://www.cpb.nl/publicatie/position-paper-tbv-ibo-zelfstandigen-zonder-personeel>

¹⁴ WRR (2017), 'Voor de zekerheid. De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid', Den Haag.

¹⁵ COUNCIL RECOMMENDATION, on the 2017 National Reform Programme of the Netherlands, and delivering a Council opinion on the 2017 Stability Programme of the Netherlands, Europese Commissie, 22 mei 2017. Zie ook recente rapporten van de WRR en DNB. Opvallend genoeg vinden zowel analyse als diagnose milde bijval vanuit zzp-organisaties, zie bv <https://www.zzp-nederland.nl/actueel/nieuws/europese-commissie-leg-groei-zzpers-aan-banden>.

Handhaving

Een gelijk speelveld definiëren heeft alleen zin als dat ook gehandhaafd wordt. Recent is de Wet Aanpak Schijnconstructies ingegaan. De aanleiding voor de invoering van deze wet was een verontrustende toename van het aantal incidenten waar wet- en regelgeving werd overtreden, zoals de (ge-avv'de) cao, de wet minimumloon, de arbo- en arbeidstijdenwetgeving etc. Recent is het aantal EU-lidstaten waarmee geen tijdelijke arbeidsinstroom beperkende maatregelen meer mogelijk zijn uitgebreid. Gelet op de toename van het aantal intransparante constructies met in andere EU-lidstaten gevestigde uitzendbureaus is het nodig de handhaving te versterken.

Pensioen

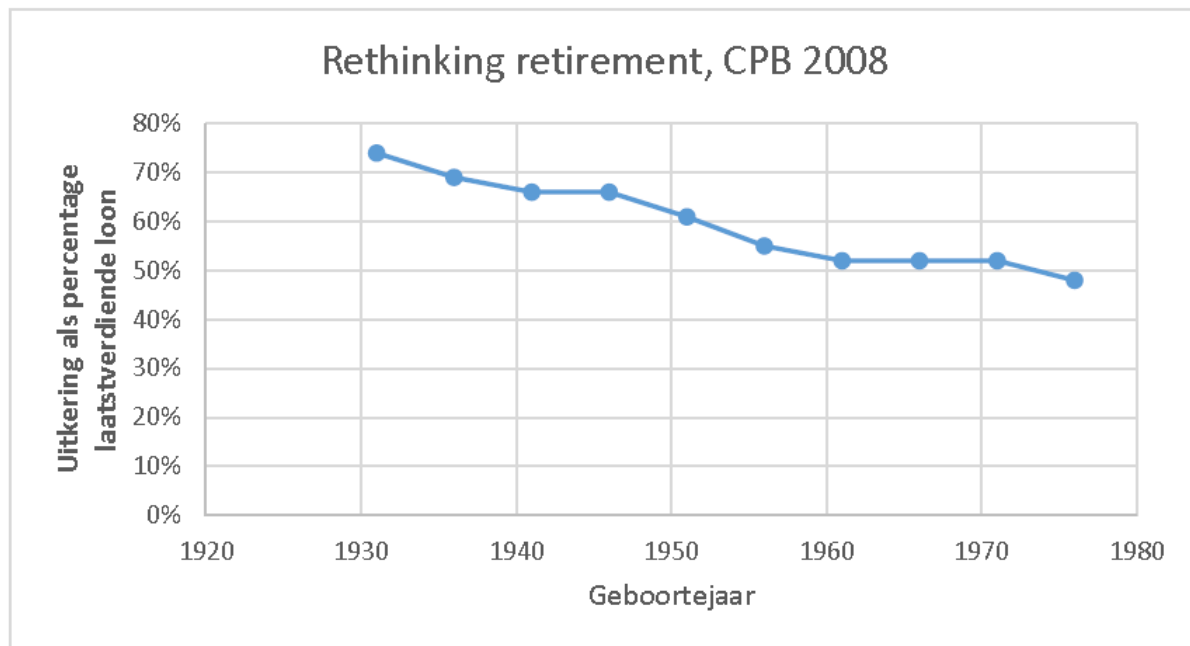
Ons pensioenstelsel kraakt in zijn voegen, vooral dat deel dat werknemers en werkgevers verplicht moeten sparen (tweede pijler). Er wordt al jaren onderzocht, geadviseerd en gesproken over een nieuw systeem dat duurzamer en eerlijker is, maar tot nog toe kwamen de reguliere polderpartners er niet uit. Dat heeft te maken met de complexiteit van het onderwerp, maar vooral met het feit dat het om grote financiële belangen gaat en we af moeten van het idee dat pensioen minstens 70% van je laatstverdiende inkomen is. Dat is het helaas voor te veel mensen al niet meer. We moeten in de komende regeerperiode eindelijk de knoop doorhakken. Want als we niets doen is er gewoon te weinig in de pot om uit te keren, en al helemaal niet aan de jongeren van nu. We worden steeds ouder, en dat betekent dat we steeds langere periodes pensioen moeten uitkeren. Ook houdt het pensioenstelsel in de tweede pijler geen rekening met het feit dat mensen veel vaker van baan wisselen en af en toe als zzp'er werken.

Wij stellen het volgende voor. De zogeheten driepijler structuur moet worden behouden, dat zorgt ook voor stabiliteit en spreiding van risico's (denk aan beurskrachen, lage rentes, recessies, verder stijgende levensverwachting). Dat betekent dat de eerste pijler, AOW blijft. De AOW is gebaseerd op 'omslag': huidige werkenden betalen daarin voor huidige gepensioneerden. De derde pijler blijft ook: dat zijn de pensioenpotjes waar mensen individueel voor sparen, met een beetje hulp van de belastingdienst.

Het is de tweede pijler die moet veranderen. De belangrijkste verandering is dat we daar van een vastgestelde uitkomst naar een vastgestelde premie gaan. Dat betekent dat pensioenfondsen niet meer gaan beloven dat je een bepaald bedrag aan pensioen krijgt (dat konden ze namelijk al nooit beloven, omdat pensioenfondsen erg afhankelijk zijn van de beurskoersen). In plaats daarvan staat alleen de premie die je inlegt vast en bouw je in eerste instantie kapitaal op. Naarmate je dichter bij een pensioengerechtigde leeftijd komt, zet de pensioeninstelling het (grootste deel van het) kapitaal geleidelijk aan om in een uitkering. Je mag zelf bepalen wanneer je begint die uit te laten keren. Het pensioen blijft een levenslange uitkering.

Dat klinkt als een veel slechtere deal dan de belofte dat je een x bedrag gaat krijgen tot je dood, maar is wel eerlijker, transparanter en individueler (en daardoor ook mobieler). Als gezegd, die belofte van een vaste, hoge en geïndexeerde uitkering konden de meeste

pensioenfondsen nooit waarmaken, zie ook onderstaande grafiek met cijfers van het CPB.¹⁶



Grafiek Berekende uitkering als percentage van laatstverdiende loon per geboortecohort

Bovenstaande grafiek toont de verwachte hoogte van de uitkering per geboortecohort. De cijfers onder deze berekeningen dateren van voor de start van de kredietcrisis zodat het realistisch lijkt de verwachtingen over de hele linie naar beneden bij te stellen. Daarnaast vermeldt dit CPB-rapport, dat niet verder gaat dan geboortecohort 1972-1976, dat jongere generaties rekening moeten houden met nog lagere verwachtingen.

Nieuwe overlegeconomie

Met het bereiken van dit Sociaal Akkoord hebben ONL en Avv de verantwoordelijkheid genomen om gezamenlijk te werken aan betere regelgeving voor een soepeler functionerende arbeidsmarkt. Uiteraard gaat dit belang veel meer partijen aan dan slechts deze twee. Wij claimen ook niet namens heel Nederland te spreken, al hebben wij natuurlijk wel getracht de belangen van zoveel mogelijk partijen evenwichtig met elkaar te verbinden.

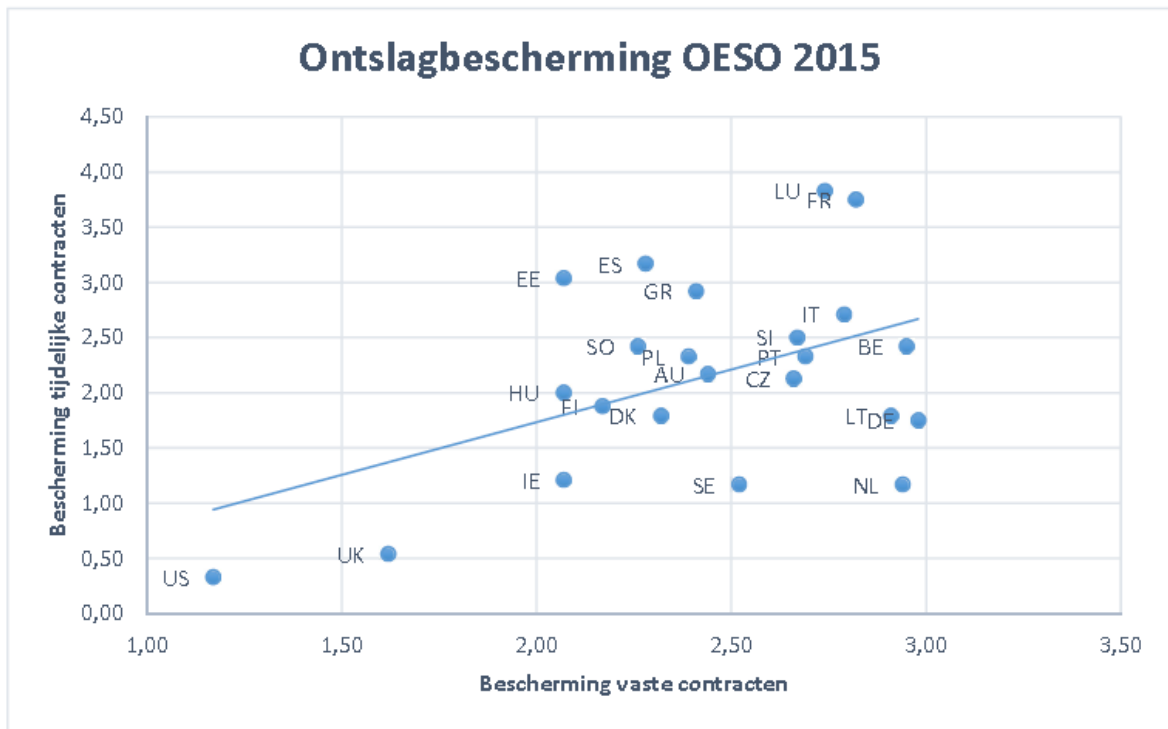
Wij bieden dit Sociaal Akkoord aan de informateurs en de formulerende partijen aan, met de aanbeveling dit enerzijds als uitgangspunt te nemen voor (het arbeid-gerelateerde deel van) een regeerakkoord, en anderzijds draagvlak te zoeken bij andere organisaties die een belang hebben bij een soepele functionerende arbeidsmarkt waarin zekerheden en wendbaarheid van partijen in evenwicht zijn. Denk hierbij enerzijds aan experts, zoals arbeidsrechtsadvocaten of kantonrechters, arbeidseconomen en pensioenskundigen, anderzijds aan belanghebbendenorganisaties, zoals bijvoorbeeld politieke jongerenorganisaties, verenigingen van vakmensen of coöperaties van zzp'ers.

¹⁶ Rethinking retirement, CPB, R. Euwals, R. de Mooij en D. van Vuuren, tabel 4.1, 2008.

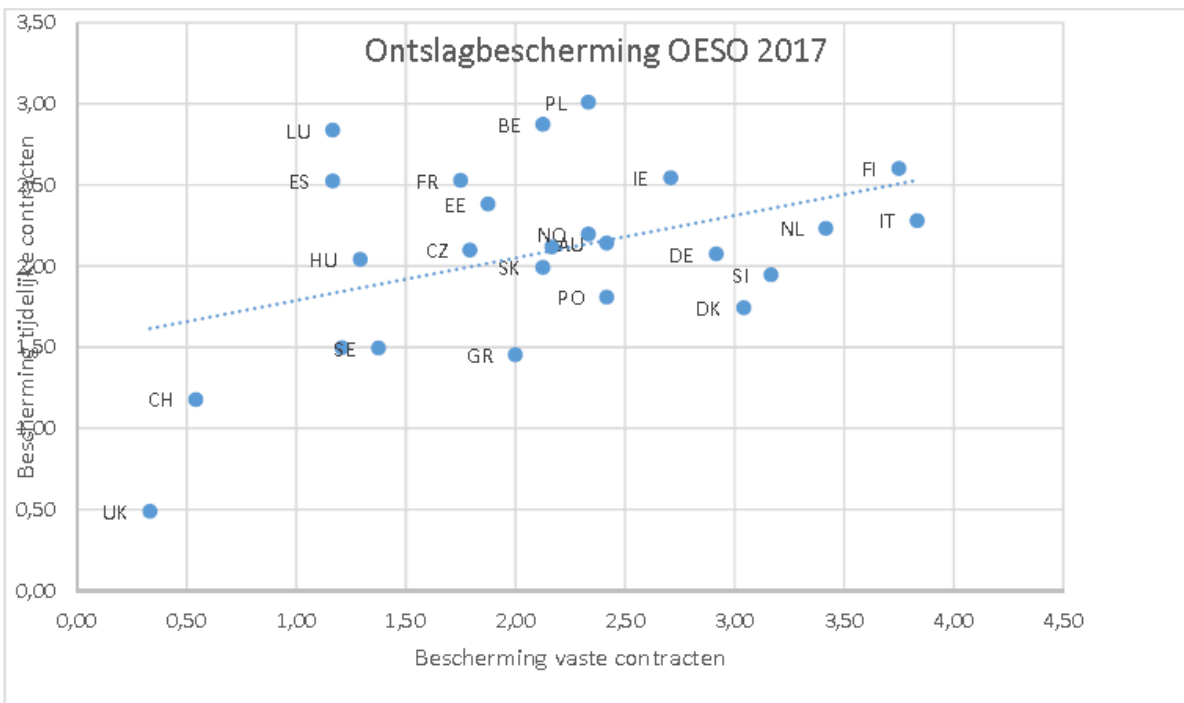
Op die manier wordt het draagvlak vergroot en wordt hopelijk voorkomen dat mogelijk onuitvoerbare of tot mislukken gedoemde afspraken tot regelgeving gemaakt worden.

Bijlagen

Ontslag: vergelijkende achtergrondinformatie



Grafiek 1 Bescherming van vast versus flex in de OESO landen, 2015 (cijfers uit 2013).



Grafiek 2 Bescherming van vast versus flex in de OESO landen, 2017 (cijfers uit 2015)

Bovenstaande grafieken tonen de mate van ontslagbescherming van vaste arbeidscontracten en flexibele arbeidscontracten in de OESO-landen in 2015 en 2017. We zien dat op papier dat de ontslagbescherming voor vaste en flexibele arbeidscontracten is toegenomen.

Rekenvoorbeelden degressieve ontslagvergoeding

De opbouw van de degressieve ontslagvergoeding wordt gebaseerd op de contractuele duur van de arbeidsovereenkomst, aan de hand van onderstaande rekenvoorbeelden wordt dat uitgelegd.

Bijgaand enkele rekenvoorbeelden.

Iemand die 20 jaar via een vast contract heeft gewerkt krijgt een ontslagvergoeding van 20 maal $\frac{1}{4}$ =5 maandsalarissen. Had diezelfde persoon vier achtereenvolgende contracten van vijf jaar dan krijgt hij $4*5*\frac{1}{3}=20/3=6,7$ maanden mee.

Na 30 jaar vast contract: $30*\frac{1}{4}= 7,5$ maandsalarissen.

Na 6 keer een contract van 5 jaar $6*5*\frac{1}{3}=10$ maandsalarissen.

Indien bij cao afgeweken wordt van de voor ogen gehouden ketenbepaling, kan dit een relevant rekenvoorbeeld zijn. In het voorkomende geval van achtereenvolgende contracten van $\frac{1}{2} + 1+4+1$ jaar wordt dat: $(\frac{1}{2}+1+1)*\frac{1}{2}+4*\frac{1}{3}=2,6$.

Payrolling

Artikel 7:690 BW wordt gewijzigd tot:¹⁷

De uitzendovereenkomst is de arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer door de werkgever, in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van de werkgever *dat is gericht op het samenbrengen van vraag naar en aanbod van tijdelijke arbeid op de arbeidsmarkt*, ter beschikking wordt gesteld van een derde om krachtens een door deze aan de werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde.

Mogelijke hoofdlijnen uitwerking nieuw pensioensysteem

Het Nederlands pensioenstelsel, dat in zijn huidige vorm minimaal 60 jaar oud is, bevindt zich in een transitiefase naar een nieuw stelsel. De hoofdredenen waarom een nieuw pensioenstelsel nodig is zijn de volgende: we leven veel langer dan gedacht, pensioenregelingen zijn onbegrijpelijk, de gedane beloftes zijn te hoog geweest en kunnen niet meer waargemaakt worden, het stelsel is zeer gevoelig voor de volatiliteit van de financiële sector en voor de onzekerheid in levensverwachting, maatwerk en mobiliteit van het pensioen is essentieel met de veranderde arbeidsmarkt maar in het huidige stelsel veel te beperkt mogelijk, er zit veel scheve solidariteit in het systeem en bovendien is het vertrouwen in het pensioenstelsel bedroevend laag. Tenslotte draagt het huidige stelsel bij aan het ontstaan van pech- en gelukgeneraties doordat gepensioneerden pakweg 30% meer levensjaren aan pensioen uitgekeerd krijgen waar niet voor is betaald, uitkeringen die bovendien tot ca 2004 bestendig geïndexeerd werden zonder dat daar voor was betaald (met uitzondering van een klein aantal pensioenfondsen).

¹⁷ Bijdrage J. Zwemmer (Stibbe, UvA) in 'Vijftig weeffouten in het Burgerlijk Wetboek' van Ars Aequi, 2017.

Al deze aspecten hangen bovendien nauw met elkaar samen. Het is nagenoeg onmogelijk om in het bestaande systeem deze problemen aan te pakken, reden waarom we over moeten stappen op een nieuw pensioenstelsel.

Een nieuw en duurzaam pensioenstelsel zou er als volgt uit kunnen zien. In dat nieuwe pensioenstelsel blijft de huidige drie pijler-structuur gehandhaafd. In het bijzonder blijft daarin de op omslag gebaseerde AOW bestaan. Ook aan de derde pijler, fiscaal gefaciliteerde individuele arrangementen, hoeft weinig veranderd te worden. De tweede pijler daarentegen, het kapitaal gedekte systeem van pensioenfondsen, behoeft grondige hervorming.

De tweede pijler moet een veel eenvoudiger en transparanter product worden, met individuele eigendomsrechten op basis van beschikbare premie. Het moet mogelijk worden om met een leeftijdsonafhankelijke premie te werken binnen die beschikbare premie. Het beleggingsbeleid moet veel meer op maat voor het individu of voor leeftijdsgroepen gemaakt kunnen worden. Bij beginnende, dat wil zeggen jonge, deelnemers worden geen of geringe aanspraken toegekend maar wordt vooral aan vermogensopbouw gedaan. Dit gebeurt bij een wettelijk erkende pensioeninstelling waarover toezicht opgehouden wordt.

Enkele jaren voorafgaand aan de gewenste pensioendatum zorgde uitvoerder voor een geleidelijke overzetting van (een deel van) het vermogen in aanspraken. De gepensioneerde deelnemer heeft op die manier een groot deel harde rechten en een deel vermogen, waarmee nog tijdens de uitvoeringsfase risico genomen kan worden. Het combicontract zoals voorgesteld door Kocken en anderen, past hier prima binnen.¹⁸

Verplichtstelling aan een specifiek bedrijfstakpensioenfonds wordt opgeheven, in plaats daarvan kan gekeken worden naar de mogelijkheid om pensioen in de avv op te nemen. De uitvoering van deze regeling dient te geschieden bij een door de wetgever erkende en onder toezicht staande pensioenuitvoerder. Hierdoor wordt bereikt dat de kosten laag blijven en er geen risicoselectie plaatsvindt. Individuele werkgevers echter zijn niet verplicht zich bij deze uitvoerder aan te sluiten.

De kern van de hervorming bestaat uit een nieuwe pensioenregeling, waarbij in het bijzonder rekening gehouden wordt met de volgende punten:

Mogelijke aspecten van een nieuw en duurzaam pensioenstelsel:

1. Regelingen zijn beschikbare premiereregelingen.

Hierdoor wordt voorkomen dat schijnzekerheid wordt geboden en wordt tevens bewerkstelligd dat het opgebouwde vermogen makkelijker is mee te nemen naar een andere werkgever, naar het zzp-schap of over de grens.¹⁹

¹⁸ Zie Ontbinden in factoren: risicodecompositie als basis voor een simpel en solidair pensioen, Th. Kocken, Pensioen Magazine, Februari 2015. En :Uitgangspunten en werkwijze van het combi-contract, Th. Kocken (VU, Cardano), S. Lundbergh (Cardano), L. Rebel (Cardano), S. van Wijnbergen (UvA), september 2013.

¹⁹ Zie voor een uitvoeriger bespreking Duurzame pensioenen from scratch, M. Pikaart en G. Bos. Netspar NEA Paper nr. 41, mei 2011.

2. De fiscale regels voor premieregelingen worden gelijkgetrokken met die voor de huidige DB-regelingen.

Hierdoor kan dezelfde premie die nu fiscaal gefaciliteerd in een db regeling gestoken kan worden, in het nieuwe stelsel ook in de pensioenregeling gestoken worden. Dit voorkomt dat de premie-inleg te laag zal zijn voor een goed pensioen.

3. De deelnemer krijgt een individueel eigendomsrecht over de door hem ingelegde premie, althans na aftrek van kosten en verzekeringspremies.²⁰

In het bijzonder zit er geen doorsnee systematiek in de nieuwe pensioenregeling en is verplichtstelling van een specifieke pensioenuitvoerder niet nodig (en niet gewenst).

4. Pensioenuitkeringen zijn levenslange uitkeringen (althans in het geval van ouderdomspensioenen).

Fiscaal gefaciliteerd banksparen in de derde pijler blijft overeind, de bijbehorende uitkeringen kennen echter een vooraf vastgestelde termijn.²¹

5. Pensioenuitkeringen zijn in beginsel vaste dan wel geïndexeerde uitkeringen. Maar variabele uitkeringen in geval van doorbeleggen na pensioendatum zijn ook mogelijk, althans voor pensioeninstellingen zonder winstoogmerk.

Dit geldt ook in het huidige stelsel. De mogelijkheden voor maatwerk in de uitkeringsfase worden echter vergroot; bijvoorbeeld door meer variatie in hoog laag toe te staan, of in het eenmalig opnemen van een bepaald deel van het pensioenvermogen.

6. De eenheid voor vaste dan wel geïndexeerde uitkeringen is de euro; pensioeninstellingen zonder winstoogmerk kunnen als eenheid ook kiezen voor een vooraf gedefinieerde beleggingseenheid.

7. Pensioeninstellingen zonder winstoogmerk moeten een eventuele gestegen levensverwachting direct verdisconteren in de uitkeringen of althans bij voorbaat duidelijk maken hoe de exacte verdeling van het vermogen plaatsvindt (en daarmee dus de vastheid van de uitkering aantasten).

8. Sociale partners kunnen nog steeds pensioenregelingen in cao's afsluiten.

9. Pensioendeelnemers krijgen de mogelijkheid om onder duidelijke randvoorwaarden hun maandelijks af te dragen pensioenpremie in te zetten voor het aflossen van een hypotheek (op een eerste huis) dan wel om uit een situatie van schuldsanering te komen.

10. Uitvoering van een pensioenregeling dient te geschieden door een door de wetgever toegelaten en onder toezicht staande pensioeninstelling.

11. Pensioeninstellingen kunnen de bij hen aangesloten deelnemers onderling het lang levenrisico laten delen. Beleggingsrisico's worden niet tussen generaties gedeeld.²²

12. De huidige mogelijkheden om een vaste dan wel geïndexeerde annuïteit aan te bieden blijven bestaan. In deze gevallen blijven de huidige bufferregels van kracht.

²⁰ In geval langleven risico wordt gedeeld betekent dit eigendomsrecht niet dat het geld uit de pensioenpot gehaald kan worden voor eigen consumptie, maar wel dat de som van alle eigendomsrechten altijd gelijk is aan het vermogen in het fonds (geen tekorten doorschuiven naar andere generaties of door andere rekenregels vermogen verschuiven tussen generaties).

²¹ Dit kan ook in de vorm van "deferred annuities" (uitgestelde annuïteiten) die gekocht worden op bijv 67-jarige leeftijd maar waarbij een vaste pensioenuitkering pas ingaat op zeg 83-jarige leeftijd. Een deel van het vermogen komt dan beschikbaar op 67-jarige leeftijd als echt individueel eigendom maar het risico van zeer lang leven wordt afgedekt met de deferred annuities.

²² Zie voor een uitgebreider discussie Zin en onzin van intergenerationale risicodeling, I. Boelaars en K. Bouwman, ESB jaargang 102 (4750), juni 2017.

13. De beschikbare premie is een vaste, leeftijd onafhankelijke premie over het (pensioengevend deel van het) salaris. Mogelijk worden voor zzp-ers variaties toegestaan.

14. Verplichtstelling aan een specifiek bedrijfstakpensioenfonds wordt opgeheven, in plaats daarvan kan gekeken worden naar de mogelijkheid om pensioen in de avv op te nemen.

Mogelijke transitie naar het nieuwe pensioenstelsel

Een transitie naar een nieuw pensioenstelsel kent tenminste twee grote blokkades:

1 de vraag of de onder het oude pensioenstelsel opgebouwde aanspraken in het nieuwe ondergebracht zouden moeten worden (het zogeheten invaren), en

2 de vraag of en zo ja, in welke mate, deelnemers gecompenseerd zouden moeten worden voor eventuele benadeling door de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel.

Dit zijn eigenlijk de grootste struikelblokken. Suggestie:

-1 De overheid maakt het onder nader te specificeren voorwaarden mogelijk dat bestaande aanspraken worden ingebracht in het nieuwe systeem. De omrekening wordt voorgeschreven: die vindt plaats door de contante waarde van de aanspraken te berekenen met een arbitragevrije rente. De overheid verplicht dit echter niet.

-2 Niets voor regelen; de situatie is zo verschillend per pensioenfonds, dat dit nauwelijks centraal te reguleren is.²³

Wet avv en maatwerk

Artikelen van cao's komen niet voor algemeen verbindend verklaring in aanmerking tenzij ze ruimte laten om op ondernemingsniveau maatwerkafspraken te maken, voor zover het gaat om arbeidsvoorwaarden die niet in geld uit te drukken zijn.

²³ De benadeling van actieve generaties door de afschaffing van de doorsnee premie in de huidige vorm, geeft een herverdeling tussen generaties van grofweg 35-55 miljard (zie Economische Aspecten van Afschaffing Doorsneesystematiek D. Chen (UvA, Netspar, DNB) & S. van Wijnbergen (UvA, Netspar, Tinbergen Institute, DNB), Netspar Industry papers 1-2017, juni 2017). Dat is veel geld maar op de gespaarde EUR 1300 miljard in de tweede pijler is dat 3% tot 4% en minder dan de introductie van de UFR in 2013, maar daar werd destijds geheel geen aandacht aan gegeven.