

Vitaliteitsrekening biedt kans om arbeidsmarkt te hervormen

Sociale partners aan zet

Voorals vakbonden zijn blij dat het kabinet niet morrelt aan de ww en het ontslagrecht. Volgens Michel Donners kan discussie hierover in de toekomst worden voorkomen door zelf aan de slag te gaan met hervorming van het arbeidsmarktbeleid. De vitaliteitsregeling die het kabinet wil introduceren biedt hiervoor een uitgelezen mogelijkheid.

Het kabinet laat de ww en het ontslagrecht onaangetast. Dat is een prima besluit. De ww is immers een fatsoenlijke inkomensverzekering op basis van solidariteit tussen alle werkenden. Er is maatschappelijk ook helemaal geen aanwijzing dat deze solidariteit aan erosie onderhevig is. Het ontslagrecht biedt regels die een rem zetten op al te makkelijke contractbreuk van de zijde van werkgevers. Ook een geëmancipeerde werknemer blijft bescherming verdienen tegen al te willekeurig ontslag door de werkgever.

Kunnen sociale partners nu dus rustig achterover leunen als het gaat om arbeidsmarktbeleid? Integendeel. Er moet veel gebeuren, en juist het ontbreken van een agenda van dit kabinet biedt sociale partners alle ruimte om zelf te kiezen voor een fundamentele herinrichting van de arbeidsmarkt.

Aanknopingspunt voor een ingrijpende hervorming van het arbeidsmarktbeleid kunnen we paradoxaal genoeg vinden in een voorstel van het nieuwe kabinet. Dat wil namelijk de vitaliteitsrekening introduceren. Sociale partners kunnen dit gebruiken om de discussies over hoogte en duur van de ww en het ontslagrecht niet alleen voor een paar jaar in de koelkast te zetten, maar voor zelfs voor decennia in de kluis.

Poortwachter naar de ww

Als een werknemer ziek wordt duurt het nog twee jaar voordat de wia wordt bereikt. Gedurende die twee jaar wordt het loon voor minimaal 70% doorbetaald en zijn werkgever en werknemer aan zet om weer actief te worden. Dit kan via een (nieuwe) baan bij het eigen bedrijf maar ook door samen op zoek naar een andere baan. Deze reïntegratie door sociale partners werkt in de praktijk goed.

Zo'n constructie zouden ze ook kunnen hanteren bij ontslag. Zij maken dan een poortwachter naar de ww. Om dit te realiseren is geen grote wetswijziging nodig. In cao's worden de opzegtermijnen met bijvoorbeeld zes maanden verlengd voor werknemers in vaste dienst. Deze zes maanden extra wordt opgebouwd gedurende de

eerste zes jaar van het dienstverband met één maand per jaar. Bij ontslag moeten werkgevers dan gedurende die verlengde opzegtermijn 70% van het loon doorbetalen, terwijl werknemers vrijgesteld zijn van arbeid. Ze gaan samen op zoek naar ander werk. Ze hebben ook beiden een prikkel om actief aan de slag te gaan. Indien er immers snel werk wordt gevonden, kan de werknemer zijn inkomen verhogen en heeft de werkgever minder kosten voor de verlengde loondoorbetaling. Lukt het niet om tijdens de verlengde doorbetaling werk te vinden, dan geldt voor de werknemer na die termijn de normale ww-regeling.

Werkgevers en bonden zullen wel afspraken blijven maken bij ontslag: het sociaal plan. Eventueel kunnen in deze sociale plannen nog afspraken worden gemaakt voor inkomensaanvullingen voor werknemers onder bepaalde voorwaarden gedurende de verlengde loondoorbetaling. Veel belangrijker echter zullen de afspraken zijn die gemaakt worden om van werk naar werk te komen. Nu is het zo dat bedrijven na ontslag niets meer hoeven te doen. De overheid en het UWV zijn verantwoordelijk voor de zoektocht naar nieuw werk. Met de nieuwe systematiek zijn bedrijven daar zelf voor verantwoordelijk. Hoe sneller ze iemand aan nieuw werk helpen, hoe minder kosten. Daardoor zullen er veel meer contacten tussen bedrijven onderling en ook tussen sociale partners in regio's en sectoren ontstaan, waarmee werkgevers en werknemers weer een belangrijke rol in het arbeidsmarktbeleid krijgen.

Ontslagvergoeding

Het huidige systeem van ontslagvergoedingen kent een aantal belangrijke nadelen. Op de eerste plaats is het onrechtvaardig. Werknemers die soms jaren via flexibele contracten werken krijgen geen ontslagvergoeding, terwijl werknemers in vaste dienst voor elk jaar dat ze werken een hogere vergoeding opbouwen. Dit vooruitzicht op mogelijke ontslagvergoedingen blokkeert ook de vrijwillige doorstroom van werknemers met lange dienstverbanden. Als je na twintig jaar dienstverband vrijwillig opstapt naar een andere baan, ben je immers je opgebouwde rechten kwijt.

Een ander bezwaar tegen de huidige ontslagvergoedingen is dat ze

Michel Donners is bestuursadviseur van CNV Vakmensen en mede-eigenaar van organisatieadviesbureau a-advies.

geen rekening houden met de kans op nieuw werk in de toekomst. Er wordt immers afgerekend op basis van het verleden. De hoogte van de vergoeding wordt vooral bepaald door de lengte van het dienstverband (veronderstelde schade) en niet door de daadwerkelijke kans op schade door de werkloosheid. Iemand kan met een hoge vergoeding snel weer aan werk zijn, terwijl iemand met een lage vergoeding nog heel lang onvrijwillig werkloos kan blijven. Dat druist in tegen het rechtvaardigheidsgevoel.

Alle redenen dus om de huidige ontslagvergoedingen te vervangen door een beter en rechtvaardiger systeem. Dat kan door individueel sparen. Alle werknemers – dus ongeacht of ze een vast dienstverband hebben – kunnen jaarlijks een bedrag sparen. Dit spaarbedrag kan voor verschillende doelen worden gebruikt, waarbij één van de doelen een inkomensaanvulling bij tijdelijke werkloosheid kan zijn. Of het gespaarde bedrag ook daadwerkelijk daarvoor wordt gebruikt, hangt af van de keuze van de werknemer zelf. Het zal de mobiliteit op de arbeidsmarkt stimuleren en de ongelijkheid die inherent is aan de huidige ontslagvergoedingen opheffen.

Vitaliteitsrekening

Voor deze individualisering van de ontslagvergoeding door zelf te sparen, kunnen we aansluiten bij het voorstel van het kabinet om een vitaliteitsrekening te introduceren. Dat voorstel biedt werknemers de kans om te sparen voor investeringen tijdens de loopbaan. De regeling vervangt de huidige spaarloon- en levensloopregeling en heeft tot doel om mensen duurzaam inzetbaar te houden door tijdens de loopbaan meer te kunnen leren en zorgen. Het kabinet wil niet dat de regeling wordt gebruikt om vervoegd uit te kunnen treden.

Eigenlijk vormt deze regeling een tweede kans voor de levensloopgedachte. De levensloopregeling is niet goed gelukt. De

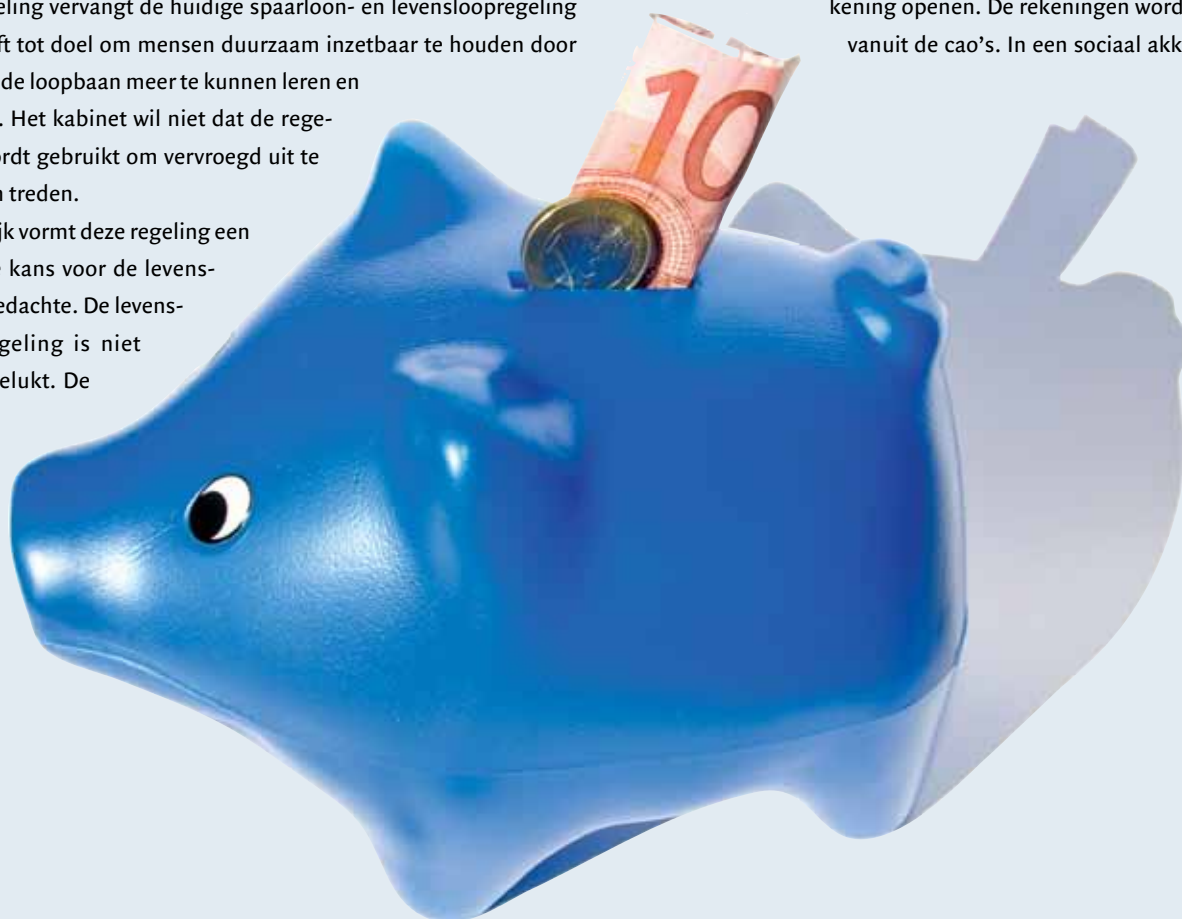
belangrijkste reden hiervoor was dat het met name wordt gezien als een extra mogelijkheid om individueel voor het pensioen te sparen. Het werd dan ook vooral gekoppeld aan de discussies over de hervorming van het vroegpensioen uit 2004. Ook was een koppeling tussen cao-afspraken en de levensloop niet goed mogelijk, omdat werknemers altijd konden besluiten om het geld gewoon te cashen en omdat de mogelijkheden waarvoor de levensloopregeling kon worden gebruikt te beperkt zijn. Dit heeft ertoe geleid dat levensloopregelingen niet veel worden gebruikt. En daar waar ze wel worden gebruikt, is dat meestal als bypass voor de aanpassingen van pensioenregelingen.

Ondanks het mislukken van de levensloopregeling blijft de koppeling tussen individuele budgetten en de cao interessant. Op de eerste plaats vanwege de grote diversiteit in loopbanen en grotere eigen verantwoordelijkheid van medewerkers. Maar individuele budgettering kan in de tweede plaats ook zorgen voor een eerlijker verdeling van middelen tussen werknemers die onder de cao vallen. Het is bekend dat nu met name lager opgeleiden, ouderen en parttimers minder toegang hebben tot scholingsgelden en mogelijkheden.

Voeden vanuit de cao

Het kabinetsvoorstel biedt een kans aan sociale partners om de vitaliteitsrekening tot kern van het arbeidsmarktbeleid te maken.

Daartoe moeten alle werknemers een vitaliteitsrekening openen. De rekeningen worden gevoed vanuit de cao's. In een sociaal akkoord spre-



In 1789 begint de Franse revolutie, in 1863 schaft Nederland de slavernij af, in 1913 introduceert Ford het concept van de lopende band, in 2001 wordt a-advies opgericht en in 2007 komt er een nieuw sociaal-economisch kabinetsbeleid. Mijlpalen in de geschiedenis van de werkende mens, wiens leven er arbeidsvoorwaardelijk niet simpeler op geworden is.

Met jurisprudentie en nieuwe fiscaliteiten; met sociale innovatie en employability; met belonings-systemen en pensioenwijzigingen die oplopende backservicekosten moeten voorkomen. Pfff... Ziet u door de bomen het bos niet meer!? A-advies loodst u vrolijk de goede weg op.

a-advies

*Makkelijker kunnen we het niet maken,
wel leuker.*



a-advies
arbeidsvoorwaarden

www.a-advies.nl

ken vakbonden en werkgeversorganisaties af dat cao's vier jaar de tijd krijgen om voor alle werknemers te regelen dat zij per jaar 5% van hun salaris (ongeveer een half maandsalaris) gestort krijgen op de vitaliteitsrekening. Met deze rekening kan de werknemer ook zelf zijn eigen scholing en tijd inkopen tijdens de loopbaan. Dit betekent overigens niet dat de werkgever geen verantwoordelijkheid heeft voor opleiding. De functiegerichte scholing blijft zijn verantwoordelijkheid.

Omdat de ontslagvergoedingen komen te vervallen, moet de werknemer ook aanvullingen op de sociale zekerheid uit deze vitaliteitsrekening gaan betalen. Door het wegvallen van de toekomstige ontslagvergoeding ontstaat er anderzijds bij de werkgever financiële ruimte om een bijdrage te leveren aan de 5% salaris voor de vitaliteitsrekening. Bovendien zal door het aanpakken van de reïntegratie door sociale partners zelf de werkgever veel minder ww-lasten hoeven te betalen. Er wordt immers veel minder beroep gedaan op de ww. Voor het overige deel komt de financiering uit de arbeidsvoorwaardenruimte. In huidige cao's zijn er vaak ook al afspraken over individuele budgetten. In de cao's wordt in de toekomst dan zowel een percentage afgesproken voor de loonsverhoging als een percentage dat beschikbaar komt voor de vitaliteitsrekening.

De overheid moet de vitaliteitsrekening ook ondersteunen. Net als bij de levensloopregeling kan er bruto worden gespaard en wordt er pas belasting betaald bij uitkering. Het belastingtarief bij opname van het geld kan afhankelijk worden gemaakt van het doel waarvoor de werknemer het geld opneemt. Een opname voor scholing kan bijvoorbeeld heffingsvrij zijn. Dit is legitiem omdat investeringen in de loopbaan door de werknemer zowel de economie stimuleren als de kans op ww verkleinen. Als de regeling wordt gebruikt voor aanvulling tijdens de ww kan het marginale tarief gelden. Indien iemand de regeling niet gebruikt, moet de mogelijkheid bestaan om aan het einde van de loopbaan te cashen. Om deze keuze echter te ontmoedigen, kan bij deze optie een duidelijk hoger belastingtarief worden gehanteerd. Zo wordt het gebruik van de regeling om te investeren in loopbanen gestimuleerd.

Solidariteit

De kern van de drie voorgestelde maatregelen – verlenging loon- doorbetaling bij ontslag, afschaffen van de ontslagvergoeding, en opbouw vitaliteitsrekening voor iedereen – is dat collectieve regelingen worden geïndividualiseerd. Op het eerste gezicht lijkt dit te duiden op een ondergraving van de solidariteit. Het tegendeel is echter waar. Door de budgetten te individualiseren, komen ze in het bereik van veel werknemers die er voorheen nauwelijks aanspraak op konden maken. Men kan dus ook stellen dat het juist getuigt van solidariteit en een stap in de goede richting is van een arbeidsmarkt waarin iedereen gelijk wordt behandeld in plaats van arbeidsmarkt met voordelen voor werknemers in vaste dienst (de *insiders*) en

werknemers zonder die voordelen zoals uitzendkrachten, zzp'ers, mensen met tijdelijke contracten en oproepkrachten (de *outsiders*). Tweede voordeel is dat er een positieve impuls uitgaat naar het activerend arbeidsmarktbeleid.

Werknemers zullen makkelijker bewegen omdat ze bij deze vrijwillige mobiliteit minder een dief zijn van de eigen portemonnee. Bij ontslag krijgen werkgever en werknemer daarnaast een duidelijke prikkel om samen weer actief op zoek te gaan naar perspectief. De wet poortwachter heeft aangetoond dat deze aanpak effectief is. Ook vanuit de meer directe belangenbehartiging voor werkgevers en werknemers is dit model te verdedigen. Voor werkgevers staan tegenover de extra kosten (vitaliteitsrekening en de zes maanden loondoorbetaling) ook kosten die wegvallen (lagere ww, geen ontslagvergoeding en vermindering kosten loondoorbetaling bij actief beleid).

Voor werknemers geldt dat zij meer middelen krijgen om in hun loopbanen te investeren en werkloosheid te voorkomen. Zij kunnen meer werk maken van werkzekerheid. Bij eventueel ontslag na bijvoorbeeld tien jaar hebben werknemers in de nieuwe situatie nu een verlengde loondoorbetaling van zes maanden en een opgebouwde vitaliteitsrekening van 50% van het jaarsalaris (10 x 5%). Een vergelijking met de huidige situatie is moeilijk omdat die van veel factoren afhankelijk is. Bij toepassing van de kantonrechterformule zonder leeftijdsfactor zal de uitkering bij ontslag nu zo'n tien maandsalarissen bedragen. Ten opzichte van die situatie lijkt zes maanden loondoorbetaling en zes maandsalarissen in de vitaliteitsrekening geen slechte deal.

Kansen vakbeweging

Deze schets van een nieuw arbeidsmarktbeleid vereist uiteraard nog veel uitwerking en overgangsregimes. Maar het toont wel de mogelijkheid voor sociale partners om weer zelf de touwtjes in handen te nemen. Sociale partners hebben de slag gemist om met voorstellen te komen die aansluiten bij de moderne werknemer. Bij kinderopvang, de Wet aanpassing arbeidsduur en de introductie van allerlei verlofvormen lag het initiatief immers bij de wetgever. Nu is er de kans om die aansluiting te vinden door hervorming van de arbeidsmarkt zelf ter hand te nemen.

Voor vakorganisaties biedt dit nieuwe kansen. Het is zeer denkbaar dat bonden het beheer van de vitaliteitsrekening gaan aanbieden aan werknemers. Zij zijn immers – meer dan de 'toevallige' werkgever – de duurzame en onafhankelijk partner gedurende de loopbaan van werknemers. Zij kunnen adviseren en dienstverlening ontwikkelen voor werknemers rondom hun vakmanschap. Maar bovenal kunnen bonden zich met deze offensieve agenda profileren als hét loket voor de ontwikkeling en participatie van mensen. Daarmee zetten de bonden zichzelf ook weer in het centrum van de moderne arbeidsmarkt. En dat wordt hoog tijd.