

## Aanvullingen bij boek Arbeidsvoorwaarden (stand 1 februari 2007)

### Poldermodel (paragraaf 3.1)

Op pagina 45 is naar aanleiding van het tot stand komen van het najaarsakkoord 2003 nog sprake van de vitaliteit van het poldermodel. Zoals bekend zijn regering en Sociale Partners er in het voorjaar van 2004 niet in geslaagd om opnieuw een akkoord te bereiken. Voor sommigen was dit aanleiding om te spreken van het einde van het poldermodel. Die conclusie bleek voorbarig. Om bij de beeldspraak van het poldermodel te blijven, moet eerder gesproken worden van een dijkdoorbraak. Zoals bekend volgt er op een dijkdoorbraak meestal herstel van de dijk en het opnieuw in cultuur brengen van de polder. Met andere woorden; het mislukken van het voorjaarsoverleg was eerder een bedrijfsongeval dan de aankondiging van het einde van de corporatistische structuur van de arbeidsverhoudingen in ons land. Het mislukken van het voorjaarsoverleg had wel tot gevolg dat de regering, zonder zich al te veel gelegen te laten liggen aan de Sociale Partners, zelf met plannen voor wetgeving kwam op het terrein van invoering van een levensloopregeling, beperking van VUT en prepensioen en herziening van de Werkloosheidswet. Deze plannen riepen zoveel weerstand op dat de vakorganisaties er in slaagden op grote schaal hun achterban te mobiliseren om in verzet te komen. De regering bleek zich duidelijk vergist te hebben in de mobilisatiekracht van de vakbonden en koos eieren voor haar geld en sloot alsnog een najaarsakkoord met de sociale partners. De polder was gered. In de aantekeningen bij de paragrafen 8.1, 9.2 en 11.2 wordt nader ingegaan op de belangrijkste resultaten van het najaarsakkoord.

Ik wijs er op dat het met name de vakorganisaties zijn die de afgelopen jaren door hun handelen blijf hebben gegeven van het grote belang dat zij nog steeds aan het voortbestaan van het poldermodel hechten. Ronald Plasterk wijst er in zijn column terecht op dat het aan de vakbonden te danken is dat ons land er medio 2006 weer sprake is van economische groei (zie illustratie)

#### Ere wie ere toekomt

[...] De *credits* die Zalm en Balkenende opeisen zijn onzin. Maar wiens verdienste is het dan wel? Als je denkt dat het opleven van de Nederlandse economie meer is dan een natuurverschijnsel dat zich vanuit het buitenland opdringt, dan is er maar één instantie die daar de *credits* voor kan krijgen. [...] Die instantie is natuurlijk de FNV. De FNV heeft de lonen gematigd, twee jaar lang de nullijn, 2004 en 2005. [...] Die matiging heeft een gigantisch effect op de economie, en dat is – anders dan de internationale conjunctuur - wél puur het gevolg van bewust beleid in Nederland. [...]

Illustratie. Bron; De Volkskrant, 7 juli 2006

Dat de vakbonden serieus blijven werken binnen het poldermodel, ook nu de arbeidsmarkt inmiddels weer krappert wordt, blijkt bijvoorbeeld ook uit de aankondiging, eind juni 2006, van FNV Bondgenoten, het komende seizoen gematigde looneisen te zullen stellen. Dit standpunt wordt ingegeven door het belang dat aan de werkgelegenheid wordt gehecht en door de wens de koppeling tussen lonen en uitkeringen niet in gevaar te brengen.

Zoals uit bovenstaande blijkt heeft het optreden van met name de vakorganisaties er de afgelopen jaren voor gezorgd dat het poldermodel een niet onbelangrijke rol kon

blijven spelen bij de totstandkoming van het sociaal beleid. Dit ondanks het feit dat de regering er meermaals blijk van gaf liever zijn eigen koers te varen. De opstelling van de vakbonden heeft er ongetwijfeld mede toe geleid dat ook in het regeerakkoord van het nieuwe kabinet (Balkenende IV) het poldermodel weer omarmd wordt.

### **Europese Invloeden (paragraaf 4.1)**

Op pagina 62 wordt melding gemaakt van de uitspraak van het Europese Hof van Justitie in 2003 dat zogenoemde wacht- en slaapdiensten aangemerkt moesten worden als normale arbeidstijd (het zogenoemde Jaeger-arrest). Aangezien deze uitspraak verstrekende financiële consequenties had voor, onder andere, ons land, heeft de regering haar invloed aangewend om de Europese regels met betrekking tot de werktijden te wijzigen. Het resultaat van die inspanningen is dat eind 2004 de Europese Commissie heeft voorgesteld een afzonderlijke categorie te onderscheiden in de vorm van "wacht- en slaapdiensten tijdens aanwezigheidsdiensten" waarvoor niet de normale bepalingen met betrekking tot de werktijden van toepassing zijn. Het is de EU vooralsnog niet gelukt om overeenstemming te bereiken over de hiervoor benodigde aanpassing van de richtlijn over arbeidstijden. Omdat de regering het niet verantwoord vond de onduidelijkheid op dit punt te laten voortbestaan, heeft zij voorgesteld de Nederlandse Arbeidstijdenwet tijdelijk aan te passen. De aanpassing houdt onder meer in dat andere grenzen worden gesteld aan de maximale arbeidstijd. De maximale arbeidstijd per week wordt voor alle situaties 48 uur gemiddeld per week (voorheen gold voor nachtwerk nog 40 uur), inclusief 'wachturen' op de werkplek. Verder is een zogeheten 'opt out' regeling ingevoerd. Dit betekent dat werknemers die daarmee instemmen gemiddeld meer uren mogen werken, namelijk maximaal 60 uur per week. De berekening van de gemiddelde werktijd en het aantal aanwezigheidsdiensten gebeurt over 26 weken in plaats van 13 weken nu. De wijzigingen zijn vastgelegd in het Arbeidstijdenbesluit. Zij zijn van kracht vanaf 1 juni 2006 en zullen gelden totdat een nieuwe Europese richtlijn van kracht is geworden.

In april 2006 heeft de regering een wetsvoorstel ingediend dat een aanzienlijke vereenvoudiging inhoudt van de arbeidstijdenwet. Deze gewijzigde Arbeidstijdenwet zal met ingang van 1 april 2007 van kracht worden. (In de aantekeningen hierna bij paragraaf 12.2 zijn de hoofdpunten van de nieuwe arbeidstijdenwet opgenomen.)

### **Algemeen verbindend verklaren CAO (paragraaf 5.1)**

De Minister van SZW heeft met ingang van 1 januari de regelgeving met betrekking tot het verkrijgen van ontheffing van een Algemeen verbindend verklaarde CAO aangescherpt. Ontheffing is nu alleen nog mogelijk als een bedrijf op essentiële punten verschilt van andere ondernemingen in de bedrijfstak en als de eigen cao is afgesloten met een onafhankelijke vakbond. Deze aanscherping van de regels was nodig omdat er steeds vaker discussie ontstond over de onafhankelijke positie van cao-partijen. Met deze maatregel wordt beoogd om door werkgevers opgerichte

vakbonden (de zogenoemde gele vakbonden) waarmee een eigen cao wordt afgesloten buiten spel te zetten (zie ook discussie pagina 79).

### **Discussie (paragraaf 5.1)**

Naar aanleiding van de discussie over de representativiteit van de vakbonden kan inmiddels melding gemaakt worden van de oprichting van een nieuwe vakbond. Vooral naar aanleiding van de herziening van de pensioenregeling van het ABP ontstond er met name bij jonge en hoogopgeleide werknemers het gevoel dat zij onevenredig opdraaiden voor de kosten van de (overgangs)regelingen voor oudere ambtenaren. Uit onvrede met de wijze waarop de bestaande vakorganisaties met hun belangen omsprongen hebben zij nu zelf een vakbond opgericht, de AVV (Alternatief Voor Vakbond, zie [www.alternatiefvoorvakbond.nl](http://www.alternatiefvoorvakbond.nl)). Deze vakbond richt zich vooral op jonge werknemers en freelancers. Of deze vakbond zich een plaats zal weten te verwerven in het arbeidsvoorwaardenoverleg moet worden afgewacht.

### **Wettelijk minimumloon (paragraaf 7.2)**

Sinds 1 januari 2007 bedraagt het wettelijk minimumloon voor werknemers van 23 jaar en ouder ca. € 1300,- per maand.

### **Het institutionele kader van pensioenen (paragraaf 8.1)**

Met ingang van 1 januari 2007 is de nieuwe pensioenwet van kracht geworden. De belangrijkste wijzigingen t.o.v. de oude wetgeving zijn:

- Er worden strengere eisen gesteld aan de omvang van het eigen vermogen van het pensioenfonds om werknemers en gepensioneerden meer zekerheid te bieden over de (toekomstige) uitbetaling van hun pensioen.
- De medezeggenschap van de deelnemers aan pensioenregelingen is nu wettelijk vastgelegd. Bedrijfstakpensioenfonds zijn verplicht een deelnemersraad in het leven te roepen. Ondernemingspensioenfonds kunnen kiezen tussen vertegenwoordiging in het bestuur door gepensioneerden of het instellen van een deelnemersraad.
- Pensioenfonds en verzekeraars moeten de deelnemers aan een pensioenregeling minstens één keer per jaar duidelijk voorlichten over hun opgebouwde aanspraken en over de aanpassing van hun pensioenen aan de inflatie.
- Als pensioenfonds voorwaarden verbinden aan indexatie van de pensioenen of pensioenen niet indexeren, moeten deelnemers en gepensioneerden daarover duidelijk worden geïnformeerd. Als er onduidelijkheid is over het indexatiebeleid van een pensioenfonds gaat de toezichthouder (d.w.z. De Nederlandsche Bank) ervan uit dat de pensioenen onvoorwaardelijk worden geïndexeerd. In dat geval moeten pensioenfonds ook over voldoende vermogen beschikken om aan de indexatieverplichting te voldoen.
- In pensioenregelingen mag geen toetredingsleeftijd gehanteerd worden die hoger is dan 21 jaar.

### **VUT en Prepensioen (paragraaf 8.1)**

Om te bevorderen dat werknemers zo lang mogelijk in het arbeidsproces blijven participeren zullen VUT en prepensioenregelingen worden ontmoedigd door met ingang van 1 januari 2006 de fiscale omkeerdering niet meer van toepassing te verklaren op de premies voor deze regelingen. Alleen voor werknemers die geboren zijn voor 1 januari 1950 blijft de mogelijkheid bestaan de bestaande VUT of prepensioenregeling te handhaven.

- Voor prepensioenregelingen op basis van kapitaaldekking geldt dat alle reeds opgebouwde aanspraken per 1 januari 2006 worden gerespecteerd en dat er voor werknemers die op 1 januari 2005 de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt (dat wil zeggen die geboren zijn voor 1 januari 1950) niets verandert. Voor alle jongere werknemers geldt dat met ingang van 1 januari 2006 de premies niet meer mogen worden afgetrokken. De eventueel al opgebouwde rechten mogen worden afgekocht (het pensioenfonds moet hierover een besluit nemen) en kunnen zonder belastingheffing ingebracht worden in de levensloopregeling.
- Voorts wordt het mogelijk werknemers die 40 jaar deelnemer zijn in een pensioenregeling vanaf het bereiken van de leeftijd van 63 jaar een pensioen toe te zeggen. Samen met de mogelijkheden die de levensloopregeling biedt (zie aldaar) kan in dit geval het pensioen eventueel op 60 jarige leeftijd ingaan.

Het plan om bij ingang van de VUT de gehele uitkering in één keer te belasten is inmiddels van de baan. Ook zal het mogelijk blijven maximaal 100 procent van het laatstverdiende loon als pensioen op te bouwen. Een dergelijke hoge pensioenopbouw biedt op zich mogelijkheden voor vervroegde pensionering. Ook op dit punt zullen vakorganisaties proberen vervroegde pensionering mogelijk te maken door de pensioenregelingen te verbeteren. Het hoeft geen betoog dat werkgevers zich op dit punt, gegeven de kosten die dit meebrengt, in het CAO overleg zullen verzetten.

De levensloopregeling die per 1 januari 2006 wordt ingevoerd kan ook gebruikt worden door de werknemers om drie jaar eerder met vervroegd pensioen te gaan. (zie hieronder bij de aantekeningen bij paragraaf 11.2)

### **Eindloonsysteem (paragraaf 8.3)**

Op pagina 174/175 wordt melding gemaakt van het gebruik om in een eindloonsysteem na een bepaalde leeftijd loonsverhogingen niet meer in het eindloonsysteem op te nemen maar op basis van een middelloonsysteem te honoreren of gedurende een aantal jaren voor de pensioendatum de gemiddelde pensioengrondslag als basis voor de pensioenberekening te hanteren (gematigd eindloonsysteem). In de loop van 2004 is de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid in werking getreden (WGBL) en de Commissie Gelijke Behandeling heeft uitgesproken dat een dergelijke handelwijze een ongeoorloofd onderscheid oplevert op grond van leeftijd.

### **Beschikbare premie (paragraaf 8.3)**

Ten gevolge van fiscale voorschriften en verdergaande gelijke behandelingswetgeving is het aantal beperkingen dat aan een beschikbare premieregeling wordt gesteld aanzienlijk toegenomen.

Op grond van een recente wijziging (toevoeging van artikel 12 c) in de Wet Gelijke behandeling mannen en vrouwen moet de uitkomst (d.w.z. het levenslange ouderdomspensioen) van de beschikbare premieregeling voor mannen en vrouwen gelijk zijn. Dat betekent dat voor vrouwen een andere (hogere) premie dan voor mannen beschikbaar moet zijn. Dit probleem wordt in de praktijk nogal eens opgelost door zogenoemde uniseks tarieven te hanteren. Het zal duidelijk zijn dat deze tarieven hoger zijn dan de voor mannen gehanteerde tarieven.

Op grond van de Wet gelijke behandeling op grond van de leeftijd bij de arbeid heeft de Commissie Gelijke Behandeling inmiddels bepaald dat de gehanteerde leeftijdsstaffel niet "afgevlakt" (alleen voor de hogere leeftijdscategorieën verlagen) mag worden, dat wil zeggen dat bij elk leeftijdscohort een zodanige premie beschikbaar moet zijn dat de hiermee te verwerven pensioenaanspraken gelijk zijn. Uitgangspunt is meestal de door het Ministerie van Financiën gepubliceerde maximaal fiscaal toegestane staffel. Wel is toegestaan deze staffel voor alle leeftijdscategorieën met een zelfde factor te verlagen. Behalve deze staffel, die gebaseerd is op een rendement van 4%, is ook een staffel gebaseerd op een rendement van 3% toegestaan. Verder heeft de Commissie Gelijke behandeling bepaald dat de eigen bijdrage van de werknemer aan de beschikbare premie voor iedere werknemer gelijk moet zijn (dat wil zeggen een zelfde, niet leeftijdsafhankelijk, percentage van de pensioengrondslag moet zijn). Het is wel toegestaan als beschikbare premie voor alle leeftijdscategorieën een zelfde percentage van de pensioengrondslag te hanteren, maar dit percentage mag van de fiscus niet hoger zijn dan het maximaal toegestane percentage voor de leeftijdscategorie 20 tot en met 24 jaar. Het behoeft geen betoog dat dit percentage veel te laag is om op wat oudere leeftijd nog een redelijk pensioen te kunnen opbouwen.

### **Arbeidsongeschiktheidspensioen (paragraaf 8.3)**

Aangezien arbeidsongeschiktheidspensioenen veelal fungeren als reparaties van sociale verzekeringen, is er met de komst van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) ook ten aanzien van de arbeidsongeschiktheidspensioenen het nodige veranderd. De belangrijkste veranderingen zijn hierna te vinden in de aanvullingen bij paragraaf 9.2 (Wet op de arbeidsongeschiktheid.)

### **Gelijke behandeling (paragraaf 8.4)**

Inmiddels moet ook ten aanzien van pensioenregelingen rekening gehouden worden met de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL). Bij de aantekeningen bij paragraaf 8.3 werd al melding gemaakt van de gevolgen voor het zogenoemde 'gematigd' eindloonsysteem. Op basis van andere uitspraken van de Commissie Gelijke Behandeling gelden er inmiddels ook de nodige beperkingen bij het beschikbare premiesysteem (zie aanvullingen bij paragraaf 8.3).

## **Arbeidsloosheid (paragraaf 8.4)**

Met ingang van 1 juli 2004 is de FVP regeling gewijzigd en geldt er een eenmalige wachtperiode van een half jaar. Dat betekent dat over een periode van 180 werkdagen de voortzettingbijdrage op nul wordt gesteld. Bedraagt de werkloosheidsperiode 180 dagen of minder, dan wordt er dus geen bijdrage uitgekeerd. Bij een volgende werkloosheidsperiode wordt zonnodig het restant van de wachtperiode verrekend totdat het aantal van 180 dagen is bereikt. Inmiddels (november 2005) heeft het bestuur van de Stichting FVP aangekondigd dat er, tengevolge van de sterke daling van het vermogen, geen nieuwe instroom in de FVP-bijdrageregeling mogelijk zal zijn met ingang van 1 januari 2008.

## **Reparaties sociale verzekeringen ( Hoofdstuk 9, inleiding)**

Correctie: Bij de tweede bullit wordt de 'AOW' genoemd als voorbeeld van een werknemersverzekering. Dit moet zijn: WAO

**N.B.** Lezers die op zoek zijn naar uitvoeriger en meer gedetailleerde informatie omtrent aanvullende arbeidsvoorwaarden bij arbeidsongeschiktheid en werkloosheid verwijs ik naar mijn in augustus 2006 verschenen:

*"Van preventie tot reïntegratie, arbeidsvoorwaarden bij inkomensderving door arbeidsongeschiktheid of werkloosheid"* - Den Haag: SDU Uitgevers

## **Ziekenfondswet (paragraaf 9.2)**

Met ingang van 1 januari 2006 zijn de ziekenfondswet en de particuliere ziektekostenverzekering opgegaan in een standaard zorgverzekering, die alle Nederlanders verplicht moeten afsluiten. De zorgverzekering kent een nominale premie, die door de werknemer zelf betaald moet worden (afhankelijk van zijn inkomen en gezinssituatie kan hij in aanmerking komen voor een zorgtoeslag, uit te betalen door de Belastingdienst) en een inkomensafhankelijke bijdrage (6,5% van maximaal ca.€ 30.000 per jaar) die door de werkgever moet worden voldaan. Nu de werkgever voor alle werknemers een bijdrage moet betalen zal vrijwel in alle gevallen de bijdrage voor de particuliere ziektekostenverzekering komen te vervallen. De werkgever kan de zorgverzekering nog wel als arbeidsvoorwaarde inzetten door het afsluiten van een collectief contract tegen een lagere nominale premie. Ook zijn er werkgevers die een tegemoetkoming verstrekken in de kosten van aanvullende verzekeringen.

## **Ziektewet en Wulbz (paragraaf 9.2)**

Voor werknemers die ziek geworden zijn na 1 januari 2004 geldt voor de werkgever een loondoorbetalingplicht van 70% van het salaris gedurende twee jaar. De sociale partners hanteren als regel dat over deze periode van twee jaar in totaal niet meer dan 170% van het salaris wordt uitbetaald. Deze gedragslijn kan resulteren in verschillende suppletierelingen. Bijvoorbeeld:

- Gedurende één jaar aanvulling tot 100% en het tweede jaar geen aanvulling, of

- Gedurende 6 maanden aanvulling tot 100%, vervolgens gedurende 6 maanden aanvulling tot 90%, daarna gedurende 6 maanden aanvulling tot 80% en tot slot gedurende 6 maanden geen aanvulling.

In sommige gevallen wordt de aanvulling verhoogd als de medewerker actief meewerkt aan reïntegratie.

Omdat de wettelijke doorbetalingsplicht alleen betrekking heeft op het salaris tot het maximum dagloon blijft er behoefte bestaan aan reparatie voor werknemers die meer verdienen dan het maximum dagloon.

### **Wet op de Arbeidsongeschiktheid (paragraaf 9.2)**

Met ingang van 1 januari 2006 wordt de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) van toepassing. Medewerkers met een WAO uitkering blijven gewoon onder deze wet vallen wat betekent dat de vele reparatieregelingen van de WAO vooralsnog van kracht zullen blijven. Ook voor de WIA worden de nodige reparatieregelingen in CAO's of in pensioenregelingen overeengekomen. De belangrijkste zijn:

- Verzekering voor arbeidsongeschiktheid tot 35 procent. Hiermee kunnen de hiaten worden gedekt die ontstaan omdat er geen wettelijke uitkering is en de werknemer waarschijnlijk niet in staat is met arbeid zijn oude salaris te verdienen. Als regel is de uitkering beperkt tot 20 procent van het salaris.
- De WIA-excedent verzekering. Hiermee kan een uitkering verzekerd worden van 70 procent van het salaris dat uitstijgt boven het maximumdagloon.
- De WGA-hiaat verzekering. Met deze verzekering kan het inkomensverlies worden gedekt dat ontstaat na afloop van de loongerelateerde WGA-uitkering. Daarbij wordt de verzekering als regel beperkt tot dekking voor het arbeidsongeschiktheidsdeel van de inkomensachteruitgang en valt het al dan niet slagen in het benutten van de resterende arbeidscapaciteit buiten de dekking.

Met ingang van 1 januari 2007 is de uitkering bij volledige arbeidsongeschiktheid verhoogd tot 75% van het laatst verdiende salaris cq van het maximum dagloon. In het regeerakkoord van Balkenende IV is het voornemen opgenomen ook de uitkering van personen die onder de werking van de WAO volledig arbeidsongeschikt zijn verklaard te verhogen tot 75%.

### **Werkloosheidswet (paragraaf 9.2)**

Als de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt onder het toekennen van een schadevergoeding dan eindigt een arbeidsovereenkomst zonder dat een opzeggingstermijn in acht hoeft te worden genomen. Het UWV gaat er echter vanuit dat betrokkene niet eerder voor een werkloosheidsuitkering in aanmerking komt dan na een fictieve opzeggingstermijn. Dat betekent dat de werknemer zijn schadevergoeding mede moet aanwenden voor het ontbreken van een WW-uitkering over de fictieve opzeggingstermijn. In de praktijk lost men dit 'probleem' inmiddels op door de kantonrechter vroegtijdig te verzoeken de arbeidsovereenkomst tegen een bepaalde datum te ontbinden, zodanig dat er tussen de datum waarop de uitspraak

wordt gedaan en de ontbindingsdatum een tijdvak ligt dat als opzeggingstermijn kan gelden.

Tevens is er een fiscale rem gezet op de mogelijkheid om een schadevergoeding bij ontslag zodanig hoog te maken dat zij in feite kan dienen als VUT-uitkering. Werkgevers die een dergelijke verkapte VUT-regeling toekennen worden sinds 26 mei 2005 geconfronteerd met een extra belastingheffing van 26% over de schadevergoeding.

Het kabinet zal het eerder aangekondigde voornemen de ontslagvergoedingen en andere werkgeversvergoedingen te verrekenen met de WW-uitkering niet ten uitvoer brengen. De SER is in staat gesteld met voorstellen te komen die tot bezuinigingen op de WW moeten leiden. De voorstellen van de SER, die vooral neerkomen op verkorting van de uitkeringsduur, zijn inmiddels door de regering overgenomen en hebben tot wetwijzigingen geleid.

De nieuwe werkloosheidswet luidt samenvattend als volgt:

Om in aanmerking te komen voor een WW-uitkering gelden twee eisen, te weten:

- **De wekeneis:** dat wil zeggen dat de werknemer in de afgelopen 36 weken minimaal 26 weken gedurende tenminste één dag per week in dienstbetrekking arbeid moet hebben verricht.
- **De dienstjareneis:** dat wil zeggen dat de werknemer in de afgelopen vijf jaar gedurende ten minste vier jaren op minimaal 52 dagen per jaar in dienstbetrekking arbeid moet hebben verricht.

Werknemers die alleen voldoen aan de wekeneis hebben gedurende maximaal drie maanden recht op een loongerelateerde werkloosheidsuitkering. Werknemers die zowel voldoen aan de wekeneis als aan de dienstjareneis ontvangen een loongerelateerde uitkering van één maand per dienstjaar met een maximum van 38 maanden. De uitkering bedraagt in beide gevallen gedurende eerste twee maanden 75 procent en vervolgens 70 procent van het laatstverdiende salaris. Daarbij geldt overigens dat de WW-uitkering maximaal wordt uitgekeerd over het zogenoemde maximumdagloon in gevolge de Wet financiering sociale verzekeringen (WFSV). Dit maximumdagloon bedraagt ca € 170.00, dat wil zeggen ca. € 3700 per maand.

### **Pre-VUT en dergelijke (paragraaf 10.2)**

Nu er fiscale maatregelen zijn getroffen die VUT en prepensioen moeten ontmoedigen (zie aantekeningen bij paragraaf 8.1) zal het in de meeste gevallen ook minder aantrekkelijk worden om in een Sociaal Plan een pre-vut regeling op te nemen.

### **Compensatie pensioenopbouw (paragraaf 10.2)**

Nu de FVP-bijdrageregeling een wachttijd kent van een half jaar en op termijn zelfs helemaal zal verdwijnen (zie aantekeningen bij paragraaf 8.4) zal dit onderdeel van het sociaal plan ongetwijfeld nog meer aandacht gaan vragen.

## **Arbeid en zorg (paragraaf 11.1)**

Correctie: Bovenaan pagina 237 is sprake van 'passief' kiesrecht. Dit moet zijn: actief kiesrecht.

De Wet Arbeid en zorg is inmiddels sinds 1 juni 2005, uitgebreid met een onderdeel **langdurend zorgverlof**. Voor dit verlof komen werknemers in aanmerking die tijdelijke hulp bieden aan een partner, kind of ouder (geen schoonouder!) die levensbedreigend ziek is, dat wil zeggen dat het leven van de persoon op korte termijn ernstig in gevaar is.

Het langdurend zorgverlof bedraagt maximaal zes maal de wekelijkse arbeidsduur en wordt in principe over een termijn van twaalf weken opgenomen. In overleg tussen werkgever en werknemer kan het verlof ook anders gespreid worden, maar het mag niet over een langere periode dan 18 weken worden uitgesmeerd. In de CAO kunnen afwijkende afspraken worden gemaakt.

De werkgever mag het verlof alleen weigeren als de afwezigheid van de werknemer het bedrijf in ernstige problemen brengt.

De werkgever hoeft geen salaris te betalen over het op grond van deze regeling opgenomen verlof. De werknemer bouwt wel gewoon vakantierechten op over de verlofuren.

De werknemer kan het verlof financieren uit zijn levensloopregeling (zie hierna).

## **Ouderschapsverlof (paragraaf 11.1)**

In de levensloopregeling is een extra fiscale tegemoetkoming (heffingskorting) opgenomen ten behoeve van het ouderschapsverlof (zie aantekening bij levensloopregeling hierna)

In het regeerakkoord van februari 2007 is het voornemen uitgesproken de duur van het ouderschapsverlof van 13 weken te verlengen naar 26 weken. Wanneer deze wijziging van kracht wordt is vooralsnog niet bekend.

## **Loopbaanonderbreking (paragraaf 11.1)**

Deze regeling (onderdeel van de wet Arbeid en Zorg) is komen te vervallen met het van kracht worden van het langdurend zorgverlof (zie aantekening hierboven)

## **Levensloop (paragraaf 11.2)**

In tegenstelling tot de oorspronkelijke plannen, zoals die op pagina 243 zijn weergegeven, mag het gespaarde tegoed ook volledig worden opgenomen voorafgaand aan de pensionering. Maximaal mag er 210 procent van het jaarsalaris worden gespaard (12 procent per jaar). Op deze wijze kan de levensloopregeling al dan niet in het kader van CAO-afspraken ingezet worden voor een vervroegde pensionering van bijvoorbeeld 3 jaar (gedurende 3 jaar 70 % van het salaris is 210%). Te verwachten valt dat de vakbonden in het CAO-overleg zullen proberen de werkgevers ertoe over te halen mee te betalen aan de levensloopregeling aangezien zij nu ook aan het prepensioen betalen. Omdat werkgevers van mening zijn dat vervroegde pensionering kostbaar is en maatschappelijk niet wenselijk, zijn langdurige en moeizame onderhandelingen te verwachten. Dit probleem, gevoegd bij

de noodzaak ook VUT en prepensioen in de CAO's te herzien, riep nogal wat twijfels op aan het voornemen de nieuwe wetgeving per 1 januari 2006 in te voeren. Onder druk van de Eerste Kamer heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid inmiddels toegezegd in september 2005 de vorderingen op dit terrein te evalueren en de haalbaarheid van deze invoeringsdatum opnieuw te bekijken. Inmiddels is de regeling met ingang van 1 januari 2006 van kracht.

Voor de duidelijkheid wijs ik er op dat deelname aan de levensloopregeling een recht is van de werknemer en dat hij volledig vrij is bij welke bank of verzekeraar hij zijn levenslooprekening wil openen. Ook als een werkgever dus een collectief arrangement treft met een bank of verzekeraar behoeft de werknemer niet in dit arrangement deel te nemen. Als een werkgever bijdraagt in de kosten van de levensloop, hebben bovendien alle werknemers recht op deze bijdrage, ongeacht het feit of zij deelnemen aan de levensloopregeling of niet.

In de levensloopregeling zijn nog wat fiscale 'snoepjes' opgenomen te weten:

1. Per jaar dat een werknemer deel neemt aan de levensloopregeling heeft hij recht op een korting op de verschuldigde inkomensbelasting van €188. Deze korting wordt toegekend als het spaartegoed wordt opgenomen voor de financiering van onbetaald verlof.
2. Deelnemers aan de levensloopregeling die gebruikmaken van het wettelijk recht op onbetaald ouderschapsverlof kunnen, ongeacht de hoogte van hun spaarbedrag, in aanmerking komen voor een fiscaal voordeel door middel van een heffingskorting. De heffingskorting bedraagt de helft van het minimumloon per opgenomen verlofuur. Dat komt op het ogenblik neer op een bedrag van €650 per maand bij voltijd ouderschapsverlof. Het gaat dus om een heffingskorting; dat wil zeggen dat de Belastingdienst dit bedrag aftrekt van de inkomstenbelasting die de werknemer (en/of zijn partner) moet betalen. Ouders die aan de levensloopregeling deelnemen en volgens hun CAO recht hebben op gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof, kunnen het tegoed van de levensloopregeling gebruiken voor de financiering van het deel van het verlof dat onbetaald is. Voor deze onbetaalde uren kan eveneens gebruik worden gemaakt van de heffingskorting.
3. Werknemers die op 31 december 2005 51 jaar of ouder zijn, maar nog geen 56 jaar vallen onder een overgangsregeling. Voor hen vervalt het maximum van 12 % van het jaarsalaris dat jaarlijks mag worden gespaard. Het maximum van 210% van het laatstverdiende brutoloon blijft wel bestaan, maar op deze manier kunnen deze werknemers alsnog genoeg sparen om drie jaar eerder met 'pensioen' te gaan tegen 70% van het laatstverdiende loon.

Met de invoering van de levensloopregeling is de mogelijkheid tot verlofsparen vervallen.

Aan het slot van paragraaf 11.2 heb ik mij nogal sceptisch uitgelaten over de levensloopregeling. Dat deze scepsis in de praktijk kennelijk door veel werknemers wordt gedeeld, blijkt wel uit het feit dat een jaar na invoering van de levensloopregeling nog geen vijf procent van de werknemers deelneemt aan deze regeling. De nodige voorstellen tot wijziging duiken dan ook al weer op in het politieke en publieke debat. Voorstellen die variëren van het toekennen door de

overheid van een 'startkapitaal' op de levenslooprekening tot het afschaffen van de keuzemogelijkheid voor het (concurrerende en veel populairdere) spaarloon.

Dat de levensloopregeling alles behalve een succes kan worden genoemd is ook doorgedrongen tot de opstellers van het regeerakkoord van februari 2007. In dit regeerakkoord is dan ook aangekondigd dat:

“ De levensloopregeling wordt verder uitgebreid en zodanig nader vormgegeven dat de regeling meer dan thans het geval is over de volle lengte van het arbeidzame leven de mogelijkheden tot (blijvende)arbeidsdeelname ondersteunt en dat ook de start van een eigen bedrijf, de periode tussen twee banen of de overgang naar deeltijdwerk kan worden overbrugd. In overleg met de sociale partners zal worden bezien of, en zo ja hoe, de spaarloonregeling kan worden geïntegreerd met de levensloopregeling en worden opengesteld voor zelfstandigen en zzp'ers. Leerrechten voor scholingsfaciliteiten en het sparen voor inkomen tijdens een verruimd ouderschapsverlof worden aan de bestaande levensloopregeling gekoppeld. Het gebruik van de levensloopregeling voor vervroegd pensioen wordt verder toegespitst op de inzet voor deeltijdpensioen. De levensloopregeling zal beter toegankelijk worden gemaakt voor met name mensen met lagere inkomens.” Haarlemmerolie is er niets bij, en het is de onderhandelaars over het regeerakkoord kennelijk volledig ontgaan dat de deelname aan de levensloopregeling zo gering is omdat werknemers de voortdurende aanpassingen van de regeling vrezen.

### **Vakantie (paragraaf 11.3)**

Op basis van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL) heeft de Commissie Gelijke Behandeling inmiddels de uitspraak gedaan dat het toekennen van extra vakantiedagen op grond van leeftijd een ongeoorloofd onderscheid kan opleveren. Het omzetten van toekenning op basis van leeftijd in toekenning op basis van diensttijd treft hetzelfde bezwaar omdat diensttijd en leeftijd meestal nauw samenhangen. Te verwachten valt dat veel zogenoemde seniorenregelingen door een zelfde uitspraak zullen worden getroffen. De WGBL heeft werkgevers duidelijk kopschuw gemaakt voor het invoeren van een leeftijdsbewust personeelsbeleid. De Commissie Gelijke behandeling heeft onderkend dat dit zeer nadelig is en heeft nu zelf een advies gepubliceerd hoe seniorenregelingen in het kader van een cao een acceptabel onderdeel kunnen vormen van een leeftijdsbewust personeelsbeleid\*). Om sociale partners de kans te bieden zich te beraden over de wenselijkheid van een seniorenregeling in het bredere kader van een leeftijdsbewust personeelsbeleid houdt de commissie de behandeling van verzoeken in beginsel aan tot 2 december 2006. Daarna zal de Commissie de regelingen toetsen in het brede kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid als blijkt dat sociale partners

- uitdrukkelijk hebben stilgestaan bij de belasting door de functies in kwestie en de belastbaarheid van werknemers en
- in kaart hebben gebracht op welke wijzen de inzetbaarheid van oudere werknemers zal worden vergroot, zo mogelijk in een breed kader, en
- tegen deze achtergrond tot de conclusie komen dat bepaalde faciliteiten alleen of in sterkere mate voor oudere werknemers beschikbaar moeten zijn.

\*) Commissie Gelijke Behandeling (2006), *Advies inzake seniorenregelingen als onderdeel van leeftijds(fase)bewust personeelsbeleid*. – CGB-advies /2006/04 ([www.cgb.nl](http://www.cgb.nl))

## **Kinderopvang (paragraaf 12.1)**

Nadat op 1 januari 2005 is de nieuwe Wet Kinderopvang van kracht is geworden en er per 1 januari 2006 opnieuw wijzigingen zijn aangebracht in de fiscale tegemoetkoming, is per 1 januari 2007 de wettelijke verplichting ingevoerd voor werkgevers om bij te dragen aan de kosten van kinderopvang. Met ingang van deze datum dragen werkgevers hiervoor een premie af aan de belastingdienst. De premie wordt geheven over de gehele premieoonsom, dus zowel voor werknemers met kinderen als werknemers zonder kinderen. De werknemers krijgen nu zowel de inkomensafhankelijke rijksbijdrage als een vaste inkomensonafhankelijke toeslag van een derde deel van de kosten van kinderopvang uitgekeerd door de belastingdienst.

Uitvoerige informatie over deze wet zowel voor werkgevers als voor werknemers is te vinden op de website van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

## **Arbeidstijden (paragraaf 12.2.)**

Per 1 april 2007 zullen een aantal vereenvoudigingen van de arbeidstijdenwet van kracht worden. De nieuwe arbeidstijdenwet kent nog maar vier regels over de maximum arbeidstijd, te weten:

- Er mag maximaal 12 uur per dienst worden gewerkt;
- Wekelijks geldt een maximale arbeidsduur van 60 uur;
- In een periode van 4 weken mag een werknemer gemiddeld maximaal 55 uur per week werken
- In een periode van 16 weken mag een werknemer gemiddeld maximaal 48 uur per week werken (zie voor de uitzondering bij regelmatig nachtarbeid hierna).

Werkgevers en werknemers krijgen verder de vrijheid zelf afspraken te maken over praktische details van pauzes, zoals aantal en tijdstippen. De bepaling dat bij diensten van 5,5 uur of langer er een pauze moet zijn blijft van kracht.

De regels voor zondagarbeid blijven nagenoeg ongewijzigd. Het minimale aantal vrije zondagen per jaar bedraagt 13. In een cao kan een lager aantal worden overeengekomen, maar een individuele werknemer kan dit weigeren.

De mogelijkheden voor nachtarbeid worden verruimd, maar een nachtdienst mag in de regel niet langer zijn dan 10 uur. Voor werknemers die regelmatig in nachtdienst werken bedraagt over een periode van 16 weken de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur maximaal 40 uur. Ook het aantal nachtdiensten per 16 weken blijft beperkt tot maximaal 36 diensten waarvan maximaal zeven nachtdiensten achter elkaar. Bij cao of in overleg met de Ondernemingsraad mag het aantal nachtdiensten worden verhoogd tot 140 per jaar en acht nachtdiensten achter elkaar. Na één of meer nachtdiensten geldt een langere rusttijd.

Met bovenstaande regelgeving verdwijnt het systeem van standaard- en overlegregeling goeddeels uit de arbeidstijdenwet. Alleen ten aanzien van de bepalingen voor de nachtdiensten kunnen sociale partners nog in onderling overleg van de norm afwijken. Voor van bovenstaande regeling afwijkende cao bepalingen geldt een overgangsregeling. Uiterlijk op 1 januari 2008 geldt de wet voor alle sectoren.

### **Reiskosten (paragraaf 12.10)**

Per 1 januari 2006 moet de werkgever bij de in te houden loonbelasting rekening houden met de fiscale bijtelling voor de auto die aan de werknemer ter beschikking is gesteld. De kilometervergoeding die belastingvrij mag worden verstrekt aan de werknemer die zijn eigen auto voor zakelijke doeleinden gebruikt is met ingang van dezelfde datum verhoogd tot € 0,19

### **Slot (paragraaf 12.4)**

Het kerstpakket is weer in opmars. Met ingang van 1 januari 2007 is het toegestaan werknemers geschenken in natura te geven tot een bedrag van € 70,-- per jaar. De werkgever dient aan de fiscus wel een zogenoemde eindheffing van 20% over de waarde van de geschenken aan de fiscus af te dragen.

De pc-privé-regeling is op 27 augustus 2004 (om 17.00 uur) afgeschaft. Met ingang van 1 januari 2005 mag de werkgever aan een werknemer een computer en bijbehorende apparatuur alleen onbelast vergoeden of ter beschikking stellen als de apparatuur voor 90% of meer zakelijk wordt gebruikt. Het ter beschikking stellen van een van allerlei fiscale toeters en bellen voorziene fiets aan de werknemer is nog steeds mogelijk.