

De heer G. Zalm
Formateur
p/a Tweede Kamer der Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

Den Haag
4 september 2017

Geachte heer Zalm,

De ondernemersorganisaties spreken in de SER met de vakcentrales al geruime tijd over de economische en sociale ontwikkeling van Nederland. Jammer genoeg is het niet gelukt een gezamenlijk uitgewerkt perspectief te ontwikkelen op de toekomst van de arbeidsmarkt en het pensioenstelsel. Dat is betreurenswaardig omdat zowel de arrangementen op de arbeidsmarkt als het pensioenstelsel volgens werkgevers moeten worden aangepast om houdbaar te zijn voor de economie en samenleving van de 21ste eeuw. Op hoofdlijnen schetsen wij hierna onze visie en de door ons gewenste aanpassingen.

Nederland is in veel opzichten een heel goed land, dat uitstekend in staat is ook in de toekomst brede welvaart te behouden. Als werkgevers willen wij graag aan de slag nu de investeringsopgaven in de grote transitie van deze tijd een voortvarende aanpak vergen. Met broodnodige lastenverlichting voor zowel bedrijven als burgers kan daarvoor meer ruimte komen.

Er is echter meer nodig om alle Nederlanders een goede mogelijkheid te bieden te delen in de welvaart. De arbeidsmarkt van de 21ste eeuw levert niet meer de rust van vaste banen voor het leven bij één werkgever of in één sector. De werkelijkheid is vandaag de dag anders. Toch is het wel degelijk mogelijk -net zoals in het verleden- zoveel mogelijk inkomens- en bestaanszekerheid te bereiken, in de actieve én post-actieve periode. Daarbij horen sociale arrangementen die passen bij de tijd waarin we leven.

Bestaande knelpunten moeten met voorrang worden opgelost, en – nog belangrijker- we moeten de toekomst omarmen door de arbeidsmarkt en het pensioenstelsel stapsgewijs te willen blijven vernieuwen.

Knelpunten op de arbeidsmarkt

Voor de arbeidsmarkt constateren werkgevers al langer dat onevenwichtigheden zijn toegenomen door de hoge risico's en lasten die verbonden zijn aan de arbeidsovereenkomst. Over aanpassingen van de WWZ en Loondoorbetaling bij ziekte hebben werkgevers concrete voorstellen gedaan. Het doel daarvan is om werkgevers weer het vertrouwen te geven dat zij werknemers zonder zorgen ook weer een contract voor langere tijd kunnen aanbieden.

Bij loondoorbetaling bij ziekte hebben werkgevers voorstellen gedaan die het uitkeringsrecht van zieke medewerkers onaangetast laten. Dat geldt ook voor een beter

toegankelijke regeling bij het UWV voor mkb-werkgevers die de transitievergoeding niet kunnen betalen, met het oog op de continuïteit van hun bedrijf.

Toch is het niet gelukt over de concrete uitwerking van noodzakelijke maatregelen overeenstemming te bereiken. Werkgevers hebben aangedrongen op concretisering omdat de bestaande praktijk leert dat dit nauw luistert. Werkgevers willen nu echt goed geregeld hebben dat het contract voor onbepaalde tijd weer toegankelijk wordt voor werknemers. Dat zal het gebruik van flexibele arbeid verminderen, maar niet wegnemen, zoals de vakcentrales wensen. Natuurlijk moeten misstanden worden bestreden, maar flexibele contractvormen zijn als zodanig niet meer weg te denken, noch is dat wenselijk.

Dit geldt ook de zzp-ers. Werkgevers wensen voor de zzp-ers en hun opdrachtgevers duidelijkheid, geen maatregelen om zzp-ers het leven zuur te maken. Wij hebben voorstellen gedaan om de bestaande DBA-wetgeving, die tot medio 2018 vanwege onwerkbaarheid niet van toepassing is verklaard, te vervangen door een betere aanpak, inclusief een regeling voor arbeidsongeschiktheid. Wij combineren dat met het vermijden van ongelijke concurrentie van zzp-ers ten opzichte van werknemers onder het niveau van de minimale loonkosten. Gelijktijdig kunnen met verlaging van de wig (door verhoging van de LIV) er betere kansen op werk ontstaan voor mensen met een lage verdiencapaciteit.

Werkgevers hebben in de SER-besprekingen ook aangegeven verder te willen werken aan verbetering van de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Daar is op decentraal niveau de afgelopen jaren al intensief aan gewerkt, de leeftijd waarop mensen stoppen met werken is niet voor niks steeds hoger komen te liggen. En er moet meer worden gedaan. Werkgevers blijven bereid in goed overleg met hun werknemers nieuwe stappen te zetten. Maar we hebben ook aangegeven onder ogen te zien dat er onvermijdelijke, deels beroep gerelateerde, verschillen bestaan in mogelijkheden om gezond en werkend de steeds hogere pensioenleeftijd te halen. De uniforme verhoging van de pensioenleeftijd houdt hier geen rekening mee. Werkgevers zijn daarom positief over een flexibilisering van de AOW-leeftijd en hebben hierover in de SER voorstellen gedaan.

Arbeidsmarkt van de 21ste eeuw

Werkgevers benadrukken dat voor de arbeidsmarkt van de 21ste eeuw veel meer nodig is dan slechts “reparatie” van bestaande wetgeving. Er is dringend behoefte aan een vernieuwende aanpak. Voor de grote transities en cultuuromslagen op de arbeidsmarkt is het onvoldoende te blijven hangen in abstracte beleidsoplossingen, waarvan de effectiviteit niet vast staat en die geen maatwerk kunnen opleveren voor sectoren, ondernemingen en personen. Al lang slepende vraagstukken zoals “een leven lang ontwikkelen”, “de werkkansen aan de onderkant van de arbeidsmarkt” en de “tekorten aan technisch opgeleiden” moeten veel energiever worden opgepakt. De steen der wijzen is op al deze terreinen nog niet gevonden.

Werkgevers willen werken aan directe praktische oplossingen, met alle betrokken partijen. Ons voorstel is daarvoor samen te werken met het nieuwe kabinet in een Transitieforum Arbeidsmarkt 21ste eeuw. Hieruit moet een echt dynamische

vernieuwingsagenda van de arbeidsmarkt voortvloeiën. Dit is misschien nog wel het belangrijkste van wat de komende jaren noodzakelijk is.

Toekomst Pensioenstelsel

De SER heeft dit voor het pensioenstelsel al in 2015 op hoofdlijnen geschetst. Wij dachten overeenstemming te hebben over een nieuw stelsel dat de sterke elementen van bestaande regelingen zoveel mogelijk behoudt, maar beter past bij de ontwikkeling van de arbeidsmarkt, meer perspectief biedt op indexatie en het vertrouwen van ouderen en jongeren in het pensioenstelsel herstelt. Bij invoering van deze nieuwe regeling, de persoonlijke pensioenvermogensregeling met collectief risicodelen, is sprake van overgangsproblematiek in de vorm van een compensatie voor oudere werknemers. Werkgevers hebben zich bereid verklaard hiervoor vrijvallende premieruimte als gevolg van de nieuwe regeling en van de hogere pensioenleeftijd per 2018 in te zetten, mits dat ook fiscaal mogelijk wordt gemaakt.

Vervolg

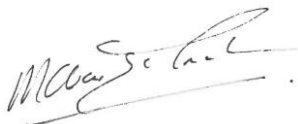
De werkgevers in Nederland zien als geen ander dat een gezonde economie en goede sociale verhoudingen met een arbeidsmarkt die voor iedereen werkt, hand in hand gaan. De ervaringen in andere landen leren echter dat aanpassingen aan de eisen van de tijd nodig zijn, juist om “het goede te behouden”. Daaraan willen wij graag blijven (mee)werken, bij voorkeur in dialoog met de vakbeweging.

Wij zijn graag bereid onze concrete voorstellen op de diverse dossiers nader toe te lichten.

Hoogachtend,



Hans de Boer
voorzitter VNO-NCW



Michaël van Straalen
voorzitter MKB-Nederland



Marc Calon
voorzitter LTO Nederland