

NAJAARSOVERLEG
5 NOVEMBER 2004

5 november 2004 – publicatienr. 15/04

Colofon

Uitgave:

Stichting van de Arbeid

Bezuidenhoutseweg 60

Postbus 90405

2509 LK DEN HAAG

tel.: 070 - 3 499 577

fax: 070 - 3 499 796

e-mail: stvda.info@ser.nl

<http://www.stvda.nl>

Druk: Huisdrukkerij SER

© 2004, Stichting van de Arbeid

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van de Stichting van de Arbeid.

INHOUDSOPGAVE

Verklaring van de in de Stichting van de Arbeid vertegenwoordigde centrale organisaties van werkgevers en van werknemers d.d. 5 november 2004

Kabinetsverklaring d.d. 5 november 2004

Brief aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 5 november 2004 inzake de verdeling van de WGA-lasten.

TEN GELEIDE

Tijdens het overleg tussen het Bestuur van de Stichting van de Arbeid en het Kabinet op 5 november 2004 is overeenstemming bereikt over de tekst van een door werkgevers en werknemers in de Stichting gezamenlijk opgestelde Verklaring die met name betrekking had op de WAO en een parallelle Kabinetsverklaring over een aantal uiteenlopende onderwerpen.

In het kader van genoemde Stichtingsverklaring heeft de Stichting tevens een brief doen toekomen aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 5 november 2004 waarin wordt ingegaan op de verdeling van de lasten tussen werkgevers en werknemers welke voortvloeien uit de Wet Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA).

De desbetreffende Verklaringen alsmede genoemde brief zijn opgenomen in deze publicatie.

**VERKLARING VAN DE IN DE STICHTING VAN DE ARBEID
VERTEGENWOORDIGDE CENTRALE ORGANISATIES VAN
WERKGEVERS EN VAN WERKNEMERS
D.D. 5 NOVEMBER 2004**

De hierna genoemde in de Stichting van de Arbeid vertegenwoordigde centrale organisaties van werkgevers en van werknemers,

- * *kennisgenomen hebbende* van de wijzigingen in het WAO-beleid van het kabinet zoals gesteld in de regeringsverklaring d.d. 5 november 2004;
- * *van oordeel zijnde* dat hiermee de hoofdlijnen van de SER-adviezen over herziening van de WAO d.d. 22 maart 2002 resp. d.d. 20 februari 2004 in voldoende mate zijn overgenomen;
- * *inachtnemende* de nota's van de Stichting van de Arbeid inzake beperking van de instroom in de WAO d.d. oktober 1999 resp. het tegengaan van ziekteverzuim en instroom in de WAO via het cao-beleid d.d. 20 februari 2004 alsmede het SER-advies inzake arbodienstverlening d.d. 20 februari 2004;
- * *in herinnering roepende* dat per 1 januari 2004 de Wet Uitbreiding Loondoorbetaling Bij Ziekte (WULBZ) ook voor het tweede ziektejaar in werking is getreden;

benadrukken dat bovengenoemde SER-adviezen en Stichtingsnota's gebaseerd zijn op de overwegingen dat:

- de preventie van (ziekte)verzuim, de bevordering van de arbeidsdeelname van personen met arbeidsbeperkingen als gevolg van gezondheidsbelemmeringen en een substantiële beperking van het beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen noodzakelijk zijn om sociale en economische redenen;
- werkgevers en werknemers op decentraal niveau gezamenlijk de primaire verantwoordelijkheid dragen voor de optimale benutting van de arbeidscapaciteit van werknemers met arbeidsbeperkingen;
- de overheid de verantwoordelijkheid draagt voor de inkomensbescherming van werknemers die duurzaam volledig arbeidsongeschikt zijn;
- een integrale benadering van preventiebeleid, arbeidsomstandighedenbeleid, verzuimbegeleiding, reïntegratiebeleid en inkomensbeleid dient te worden bevorderd;

- het de verantwoordelijkheid is van de werkgever om in overleg met werknemers een goed sociaal beleid te voeren, waaronder een goed arbeidsomstandighedenbeleid, om tijdig de kenmerken van mogelijk toekomstig (ziekte)verzuim te onderkennen en daarop preventiemaatregelen te nemen en hier uiteraard ook een eigen verantwoordelijkheid voor de werknemer ligt;
- de vormgeving van het samenstel van regelingen zodanig dient te zijn dat deze enerzijds werknemers stimuleert om naar hun vermogen en rekening houdend met hun arbeidsbeperkingen te (blijven) werken en anderzijds werkgevers stimuleert om werknemers met arbeidsbeperkingen in dienst te houden of te nemen;

komen in dat licht mede namens de bij hen aangesloten leden overeen dat:

1. het gewenst is dat - voor zover daar nog geen sprake van is - in het decentrale overleg tussen werkgevers en werknemers aanvullende initiatieven worden genomen en investeringen plaatsvinden met het oog op verbetering van arbeidsomstandigheden, omzetting van bestaande arbo-convenanten in cao's, op preventie van ziekteverzuim of arbeidsongeschiktheid en op reïntegratie van werknemers met arbeidsbeperkingen. Het gaat daarbij, tegen de achtergrond van het SER advies van februari 2002, over het opdrachtgeverschap, de kwaliteit en de onderlinge afstemming ten aanzien van arbodiensten, reïntegratiebedrijven, zorgaanbieders en uitvoerders van inkomens verzekeringen.
2. over aanvulling van de wettelijke loondoorbetaling van 70% tijdens het eerste en tweede ziektejaar op decentraal niveau open overleg zal plaatsvinden, in samenhang met het gestelde onder (1). De vormgeving daarvan zal afgestemd worden op de effecten op preventie, reïntegratie, participatie en inkomensbescherming. De totale ziekgelduitkering aan de werknemer zal over de twee ziektejaren tezamen gemeten niet meer dan 170% van het laatst verdiende loon bedragen. Dit laat onverlet de mogelijkheid om aanvullende specifieke arbeidsvoorwaardelijke afspraken te maken ter stimulering van (versnelde) reïntegratie en participatie-effecten. Bestaande arbeidsvoorwaardelijke regelingen zullen waar nodig in deze zin worden aangepast.
3. aan het decentrale overleg wordt overgelaten om al dan niet tot afspraken te komen c.q. bestaande afspraken aan te passen aan het nieuwe stelsel, over:
 - A. eventuele (tijdelijke) aanvullingen op een uitkering krachtens de Wet werk en Inkomen naar arbeidsvermogen (WIA);
 - B. excedent-regelingen;
 - C. de opbouw van aanvullend pensioen bij arbeidsongeschiktheid;
 - D. sector-specifieke regelingen ter verzekering van beroepsrisico's.

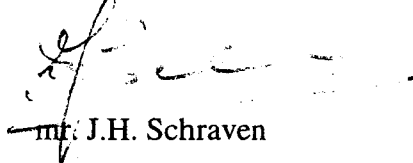
4. Voor de categorie werknemers met lichte arbeidsbeperkingen (35% of minder arbeidsongeschikt) dient op het niveau van de arbeidsorganisatie tot maatwerkoplossingen te worden gekomen.

De Stichting van de Arbeid neemt zich voor om de uitvoering van bovengenoemde afspraken te volgen.

Deze Verklaring vervangt de Verklaring van de Stichting van de Arbeid d.d. 22 maart 2002.

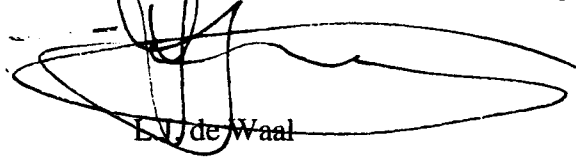
Den Haag, 5 november 2004

Vereniging VNO – NCW



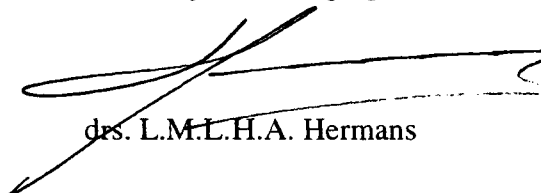
mt. J.H. Schraven

Federatie Nederlandse Vakbeweging



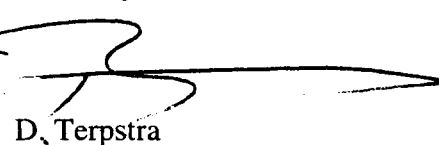
L.J. de Waal

Koninklijke Vereniging MKB-Nederland



drs. L.M.L.H.A. Hermans

Christelijk Nationaal Vakverbond



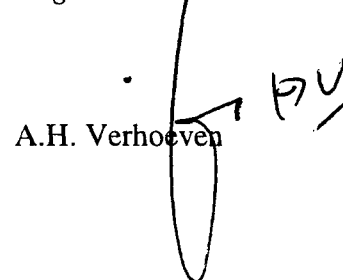
D. Terpstra

*Land- en Tuinbouw Organisatie
Nederland*



G.J. Doornbos

*MHP Vakcentrale voor Middengroepen en
Hoger Personeel*



A.H. Verhoeven

KABINETSVERKLARING d.d. 5 november 2004

Naar aanleiding van het met de Stichting van de Arbeid gevoerde overleg op 5 november 2004 en in aanmerking nemend de Verklaring van de Stichting van de Arbeid d.d. 5 november 2004, zal het kabinet de volgende wijzigingen aanbrengen in het voorgenomen beleid.

Preambule

Mede in verband met de Lissabon-strategie is het van belang de economische groei, de concurrentiepositie van het bedrijfsleven en de werkgelegenheid duurzaam te verstevigen. In het licht van demografische, internationale en technologische veranderingen staat de Nederlandse samenleving voor belangrijke uitdagingen. De aanpak hiervan kan alleen met betrokkenheid van de sociale partners, en onder erkenning van hun eigen verantwoordelijkheden, tot duurzaam bevredigende resultaten leiden. Het kabinet zal daartoe aan de SER advies vragen gericht op de middellange termijn, en daarbij in elk geval de volgende thema's betrekken:

1. Kenniseconomie: investeren in de kennis en vaardigheden van mensen als sleutel tot verhoging van productiviteit en participatie.
2. Sociale innovatie: arbeidsproces (scholing, flexibiliteit en werkzekerheid) en sociale zekerheidsarrangementen toerusten voor ontwikkelingen als vergrijzing, toenemende welvaart, heterogeniteit, solidariteit en individualiteit van bevolking en loopbaanpatronen.
3. Verantwoordelijkheden dragen en delen: toekomstgerichte vormgeving van een meer flexibele arbeidsmarkt, arbeidsverhoudingen en institutionele kaders.

A. VUT, Prepensioen en Levensloop¹

1. Het gebruik van de levensloopregeling wordt aantrekkelijker gemaakt door bij opname van het tegoed van de levensloopregeling, een jaarlijks met de tabelcorrectiefactor te indexeren heffingskorting toe te kennen, gerelateerd aan het op te nemen tegoed, met een maximum van ad € 183 per ingelegd jaar. De maximale ruimte Levensloop wordt in plaats van op 150% op 210% gesteld. Het jaarlijkse maximale opbouwpercentage blijft 12%. Indien de mogelijkheden onder A1 en A4 ten volle worden benut, is het voor werknemers met 40 deelnemingsjaren mogelijk om op 60 jarige leeftijd uit te treden tegen 70% van het eindloon.
2. Voorwaarde voor de fiscale faciëring van de levensloopregeling is dat (1) door werkgevers geen nadere eisen worden gesteld aan het moment van opname bij het geven van een werkgeversbijdrage, én (2) dat deze werkgeversbijdragen voor werknemers die niet deelnemen aan een levensloopregeling opvraagbaar zijn. Voor niet-deelnemers is deze werkgeversbijdrage dan normaal belast.

De fiscale faciëring van een levensloopregeling bestaat uit toepassing van de omkeerregel (en toekenning van de ouderschapsverlofkorting en de in deze kabinetsverklaring opgenomen heffingskorting). Het ontnemen van de fiscale faciëring bestaat uit het niet langer van toepassing verklaren van de omkeerregel op de hele levensloopregeling, en het niet meer in aanmerking komen voor de ouderschapsverlof- en heffingskorting bij opname van levenslooptegoed.

¹ Daar waar in deze paragraaf wordt gesproken over pensioenreglementen uitgevoerd door pensioenfondsen, worden daaronder ook begrepen de rechtstreekse regelingen die door verzekeraars worden uitgevoerd.

Het kabinet realiseert zich dat sociale partners op basis van hun contractsvrijheid tot afspraken kunnen komen die leiden tot niet-fiscaal gefaciliteerde levensloopachtige regelingen². Overigens blijft het zo dat voor opname van verlof anders dan op basis van wettelijke verlofrechten of een CAO-afspraken, toestemming van de werkgever noodzakelijk is.

3. Sociale partners kunnen bij CAO overeenkomen met aanbieder(s) een contract(en) af te spreken voor de levensloopregeling. Ook dochters van pensioenfondsen c.q. pensioenuitvoeringsbedrijven kunnen een dergelijk contract aanbieden. Hierbij geldt dat deze dochters c.q. pensioenuitvoeringsbedrijven aan dezelfde wettelijke verplichtingen zijn onderworpen als andere aanbieders (level playing field). Werknemers kunnen hun pensioenfonds machtigen hun informatie aan derden (waaronder de aanbieder van een levensloopregeling) ter beschikking te stellen.
4. Sociale partners kunnen in pensioenreglementen opnemen dat werknemers die 40 deelnemingsjaren bij het pensioenfonds hebben opgebouwd en 63 jaar of ouder zijn een ouderdomspensioen mogen opnemen van 70% van het laatst verdiende loon, ook als actuariële herrekening van het opgebouwde ouderdomspensioen tot een pensioen lager dan 70% eindloon zou leiden vanaf 63 jaar. Pensioenreglementen die een dergelijke bepaling bevatten komen in aanmerking voor fiscale facilitatie
5. Het kabinet zal in het Witteveen-kader aan pensioenfondsen een tweetal extra keuzemogelijkheden bieden met betrekking tot de fiscale ijkpunten voor een pensioenregeling. De huidige bepalingen rondom de franchise van € 11.400,= en de opbouwpercentages van 2,0% en 2,25% voor eind- respectievelijk middelloonregelingen blijven daarbij in ieder geval gehandhaafd. Aan deze mogelijkheid worden de volgende keuzemogelijkheden toegevoegd:
 - een franchise van €10.400,= met een opbouwpercentage voor een eindloonregeling van 1,9%;
 - een franchise van €10.400,= met een opbouwpercentage voor een middelloonregeling van 2,15%.
 - een franchise van €9.400,= met een opbouwpercentage voor een eindloonregeling van 1,8%;
 - een franchise van €9.400,= met een opbouwpercentage voor een middelloonregeling van 2,05%.
6. Het is op grond van de bestaande (fiscale) regelgeving mogelijk dat pensioenfondsen aan deelnemers de mogelijkheid bieden extra ouderdoms- of nabestaandenpensioen in te kopen vanwege niet benutte fiscale ruimte uit het verleden. Het kan daarbij zowel gaan om periodes waarin wel pensioen is opgebouwd maar de ruimte niet volledig is benut, als om periodes waarin wel is gewerkt maar in het geheel geen pensioen is opgebouwd. Het kabinet zal daarnaast in regelgeving op basis van de PSW/Pensioenwet de mogelijkheid bieden om een desbetreffende overeenkomst tussen werkgevers en werknemers vorm te geven als een arbeidsvoorwaardelijke toezegging die in een periode van maximaal 15 jaar, al dan niet tijdsevenredig, mag worden afgefinancierd; hierbij gelden alleen de feitelijke afgefinancierde jaren vervolgens als een onvoorwaardelijke pensioentoezegging. Een dergelijke overeenkomst valt niet onder de in het wetsvoorstel VPL genoemde VUT-regelingen, aangezien het hier gaat om inkoop van ouderdomspensioenrechten.
7. De consequentie van het bovenstaande voor bestaande arrangementen (waaronder FLO) is een zaak van overleg tussen de werkgevers en de werknemers in de verschillende sectoren.

² In afwijking van het gestelde in het wetsvoorstel VPL zullen niet fiscaal gefaciliteerde aanvullende afspraken in ieder geval wel ge-AVV'd worden voor werknemers die ondanks A1 en A4 na 40 jaar werken op de leeftijd van 60 jaar onvoldoende opgebouwd hebben om uit te treden tegen 70% eindloon.

B. WAO

1. Werknemers die volledig arbeidsongeschikt zijn en geen of een geringe kans op herstel hebben, komen in de IVA. De groep met een geringe kans op herstel wordt gedurende het verblijf in de IVA jaarlijks herbeoordeeld over een periode van vijf jaar. Als een dergelijke werknemer op een gegeven moment gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt gekeurd, gaat deze over naar de WGA. Indien na vijf jaar geen overgang naar de WGA is gerealiseerd, is voor deze groep het normale IVA-keuringsregime van toepassing. Bij de beoordeling van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid wordt in lijn met het SER-advies gebruikgemaakt van lijsten, de eindbeslissing door een aparte autoriteit en een stappenplan om het begrip geringe kans te bepalen.
Bij de overgang van de IVA naar de WGA geldt een loongerelateerde periode, onder aftrek van de periode die in de IVA is doorgebracht. De loongerelateerde periode zal na de overgang naar de WGA ten minste 1 jaar bedragen.
2. De uitkering voor volledig arbeidsongeschikten (IVA) bedraagt 70% van het laatstverdiende loon. Daarmee vervalt het zogenaamde WAO-hiaat voor de mensen die onder de IVA vallen. De additionele kosten worden gedekt uit hogere IVA-premies.
3. De loonaanvulling voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkenden wordt na ommekomst van de loongerelateerde uitkering afhankelijk gesteld van een minimale benutting van 50% van de resterende verdien capaciteit. De hoogte van de loonaanvulling bedraagt 70% van het verschil tussen het oude loon en het loon bij volledige benutting van de resterende verdien capaciteit. Met deze vormgeving wordt recht gedaan aan het uitgangspunt dat het voor werknemers gunstig moet zijn om meer te gaan werken.
4. Het wetsvoorstel BALTZ wordt niet ingediend, nu het kabinet kennis heeft genomen van de verklaring van de Stichting van 5 november 2004 inzake de WAO van de in de Stichting van de Arbeid vertegenwoordigde centrale organisaties van werkgevers en van werknemers.
5. Voor volledig duurzaam arbeidsongeschikten in het nieuwe stelsel zal met terugwerkende kracht met ingang van 1 januari 2006 de uitkering worden verhoogd met 5% punt, berekend over de grondslag voor de wettelijke uitkering en de Pemba zal met terugwerkende kracht met ingang van 1 januari 2006 komen te vervallen indien:
 - a. de instroom in de nieuwe regeling voor volledig duurzaam arbeidsongeschikten sinds 1 januari 2006 daadwerkelijk beperkt is gebleven tot 25.000 op 12-maandsbasis³. Vast te stellen in augustus 2007 op basis van de in juli 2007 beschikbare cijfers.
 - b. de intentie van de in de Stichting van de Arbeid vertegenwoordigde centrale organisaties van werkgevers en van werknemers, zoals verwoord in punt 2 van de eerdere genoemde verklaring van 5 november 2004 ook daadwerkelijk door CAO-partijen is uitgevoerd.
6. Bij de herbeoordelingsoperatie van bestaande gevallen in de WAO wordt de leeftijdsgrens verlaagd, door de in het Schattingsbesluit gehanteerde leeftijdsgrens te verlagen van 55 naar 50 jaar. Indien na herbeoordeling het ao-percentages wordt verlaagd en niet aansluitend een nieuwe baan gevonden wordt, heeft betrokkene recht op een reïntegratietraject. Voor bestaande gevallen in de WAO die ouder zijn dan 50 jaar blijft het oude regime gelden; indien iemand in die leeftijdsgroep wordt herbeoordeeld is het oude Schattingsbesluit van toepassing. De uitkomsten van de herbeoordelingsoperatie, inclusief de werkhervatting van herbeoordeelde WAO-gerechtigden, zullen

³ Bij de beoordeling van de instroomcijfers zal tevens rekening worden gehouden met eventuele aanloopproblemen in de uitvoeringspraktijk.

samen met sociale partners worden gemonitord. In dat kader kan ook gesproken worden over participatiebevorderende maatregelen, inclusief specifieke reïntegratiemiddelen en no-risk-regelingen. Het kabinet heeft met instemming kennis genomen van de afspraak d.d. 5 november 2004 tussen de in de Stichting van de Arbeid vertegenwoordigde centrale organisaties van werkgevers en van werknemers met betrekking tot mensen die door de herbeoordelingsoperatie meer arbeidsgeschikt zijn verklaard; namelijk dat voor deze groep geldt dat indien zij een formele arbeidsrelatie hebben met een werkgever, zij in beginsel bij die werkgever zullen worden geïntegreerd.

7. Het kabinet zal een akkoord in de STAR ten aanzien van de verdeling van de WGA-lasten tussen werkgevers en werknemers overnemen.

C. WW

1. Het Kabinet houdt de behandeling van de wetsvoorstellen inzake de anticumulatie WW en de Kortdurende Uitkering aan tot 1 april 2005⁴. De SER levert voor 1 april het advies over toekomstbestendigheid van de WW. Een SER-advies dat (volgens CPB-ramingen) vorm geeft aan eenzelfde volumereductie in de WW als de kabinetsvoornemens zal voor het kabinet zeer zwaarwegend zijn. De in de Stichting van de Arbeid vertegenwoordigde centrale organisaties van werkgevers en werknemers hebben in het overleg van heden toegezegd dat dit WW-advies dient te passen in de toekomst agenda zoals verwoord in de preambule.

D. Loonontwikkeling

1. Het kabinet verwacht op grond van de voornemens van de sociale partners dat in 2005 de contractloonstijging uiterst terughoudend zal zijn. Tegen die achtergrond is het kabinet bereid de maatregel om CAO's op het gebied van de contractlonen selectief te AVV'en, in te trekken.
2. Eenzelfde terughoudendheid wordt verwacht ten aanzien van de stijging van de niet CAO-inkomens.

E. Kinderopvang

1. Het kabinet roept de CAO partijen en ondernemingen op, in lijn met het STAR-advies d.d. 28 oktober 2004, een regeling voor de werkgeversbijdrage voor kinderopvang te treffen, overal waar deze nog niet bestaat. Ten behoeve van kinderopvang zal het kabinet deblokking van het spaarloon toestaan tot maximaal de hoogte van de eigen bijdrage op grond van de Wet kinderopvang.

⁴ De parlementaire behandeling van de door het kabinet voorgestelde wijzigingen in de referentie-eisen WW, wordt voortgezet. Definitieve besluitvorming over de invoering wordt genomen mede in het licht van het SER-advies. Het staat de SER vrij om, op dezelfde wijze als ten aanzien van de anticumulatie en KDU, vóór 1 april 2005 alternatieven aan te dragen.



**STICHTING
VAN DE ARBEID**

Bezuidenhoutseweg 60
postbus 90405
2509 LK DEN HAAG
T 070-34 99 577
F 070-34 99 796
E stvda.info@gw.ser.nl
www.stvda.nl

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
T.a.v. de heer mr. A.J. de Geus
Postus 90801
2509 LV DEN HAAG

Den Haag : 5 november 2004
Ons kenmerk : S.A.04.089.14 EB/JS
Uw Kenmerk :
Betreft : verdeling WGA-lasten

Geachte heer De Geus,

In de kabinetsverklaring d.d. 5 november 2004 staat onder punt B8 vermeld dat 'het kabinet een akkoord in de Stichting van de Arbeid ten aanzien van de verdeling van de WGA-lasten tussen werkgevers en werknemers zal overnemen'.

Onder verwijzing daarnaar kunnen wij u meedelen dat in de Stichting van de Arbeid overeenstemming bestaat over een 50%-50% verdeling van genoemde lasten (zie in dit verband ook het WAO-advies van de SER d.d. 22 maart 2002). Wij gaan er derhalve van uit dat de komende wetgeving terzake dienovereenkomstig zal worden aangepast.

Hoogachtend,
STICHTING VAN DE ARBEID

drs. E.H. Broekema
secetaris