
DC for benefits

Mariëtte Vis

vrijdag 31 mei 2013, 12:25



Mariëtte Vis

Werknemers hebben nauwelijks zeggenschap over de besteding van hun inkomen voor nu en voor later. De tijd is rijp om werknemers te voorzien van financiële middelen in plaats van verplichte arbeidsvoorwaarden. En om hen zelf het heft in handen te geven bij de besteding van dit budget.

Een AOW waarop de overheid steeds verder bezuinigt, pensioenopbouw en zorg; er ontstaan voor werknemers steeds meer financiële gaten in de voorzieningen. Zij zijn gedwongen om die zelf dicht te maken.

Als de arbeidsovereenkomst in een aanvullende regeling voorziet, kan in een cao het besluit staan om te 'repareren'. De cao verplicht werknemers om deel te nemen aan collectieve regelingen.

Overregulering door sociale partners kan echter schadelijk uitwerken. Voor individuele werknemers bieden collectieve afspraken niet altijd de gewenste oplossingen. Bovendien kosten deze afspraken de werknemers vaak extra loon, dat ze in crisistijd liever ergens anders aan besteden.

Even flexibel

Als het een werknemer financieel (even) niet uitkomt om bij te dragen aan een collectieve regeling, is er geen alternatief. Het is voor de werknemer alles, er bestaat geen niets.

Komt het een werkgever financieel niet langer uit om een bijdrage te leveren, dan heeft hij vaak het eenzijdige recht om de collectieve afspraken te veranderen. Sterker nog, hij kan zijn bijdrage zelfs stopzetten.

Een werkgever heeft dus veel meer flexibiliteit in de besteding van zijn financiële middelen dan een werknemer. De balans tussen werkgever en werknemer is zoek. De flexibiliteit moet meer in evenwicht komen.

Tijdelijke premiestop mogelijk

Nu solidariteit onder druk staat en de roep om individualisering van de arbeidsvoorwaarden luider wordt, raken voorgekookte, inflexibele collectieve regelingen bij werknemers uit de gratie. Waar de economie vraagt om flexibele en multi-inzetbare werknemers, is er ook behoefte aan meer flexibele arbeidsvoorwaarden.

De deelname én de werknemersbijdrage moet flexibel worden, zodat regelingen beter rekening houden met de persoonlijke behoefte aan financiële middelen. Een vermindering van de bijdrage of een tijdelijke premiestop moet tot de mogelijkheden van werknemers behoren. Net zoals dat bij sommige lijfrenteproducten voor zzp'ers al het geval is.

Budget voor arbeidsvoorwaarden

Als werknemers hun loon vrij kunnen besteden aan regelingen voor hun arbeidsvoorwaarden, is maatwerk mogelijk. Dan kunnen ze individuele keuzes maken. Keuzes die aansluiten bij hun persoonlijke omstandigheden. Ze kunnen kiezen voor meer loon nu of juist meer na pensionering, risico's wel of niet extra verzekeren, sparen voor extra rechten of deze juist afkopen om nu meer cash te hebben.

Maatwerk is alleen mogelijk als sociale partners loon en arbeidsvoorwaarden veranderen in een basisloon plus een financieel budget. De bijdrage van de werkgever verschuift van gedefinieerde arbeidsvoorwaarden naar een gedefinieerd budget voor arbeidsvoorwaarden (defined contribution (DC) for benefits).

Werknemers kunnen hun budget al dan niet via de werkgever besteden aan fiscaal of financieel aantrekkelijke voorzieningen. Of het kan samen met het basisloon worden uitgekeerd. De werkgever stelt enkel een (wettelijk) minimumkader vast voor de besteding van het budget. Voor de rest krijgt de werknemer maximale flexibiliteit bij de manier waarop hij zijn budget besteedt.

Nieuwe producten nodig

Het woord is verder aan de markt. Verzekeraars, banken en andere uitvoerders zullen nieuwe - betaalbare en overzichtelijke - producten moeten ontwikkelen. Producten die voorzien in de groeiende behoefte aan flexibele invulling van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet ervoor zorgen dat aan zijn werknemers geen woekerproducten of wurgcontracten worden aangeboden.

Concessies

Sociale partners moeten bereid zijn tot concessies. Zij zullen wat van hun onderhandelingsmandaat moeten teruggeven aan hun leden waardoor meer zelfregulering en flexibiliteit mogelijk wordt.

Ondernemingsraden zullen bij de werkgever meer moeten aandringen op een vrijere besteding van loon en van de financiële middelen die de werkgever beschikbaar stelt voor arbeidsvoorwaarden.

Cao's zullen gemoderniseerd moeten worden. De cao-onderhandelingen worden daardoor mogelijk eenvoudiger en duren minder lang.

Het inhoudelijk (over)reguleren en steeds maar weer verplicht stellen van arbeidsvoorwaarden voor grote groepen, werkt bovendien verlamdend voor de doorstroming op arbeidsmarkt. Werknemers blijven vaak zitten vanwege de financieel nadelige gevolgen van niet overdraagbare of niet af te kopen aanspraken.

Vastleggen in sociaal akkoord

Meer flexibiliteit van het loon- en arbeidsvoorwaardenbeleid past bij de plannen in het sociaal akkoord van de Stichting van de Arbeid (STAR). Doordat de hoogte van de ontslagvergoeding is beperkt, zal de werknemer tijdens zijn dienstverband meer moeten sparen om een periode van werkloosheid financieel te kunnen overbruggen.

Ook de voorgestelde aanpassing van het Witteveenkader in 2015 geeft een werknemer ruimte om het hopelijk hogere nettoloon zelf te investeren voor zijn oude dag of op andere wijze te consumeren.

Sociale partners moeten binnenkort toch aan tafel om het sociaal akkoord verder uit te werken voor 2013. Dus waarom dit langer laten liggen?

Mr. Mariëtte Vis, *zelfstandig advocaat Arbeidsrecht | Pensioenrecht te Naarden-Vesting*

Meer Pensioenvisioen

DC for benefits

DNB en het orakel van Delphi.

Wetsvoorstel Versterking bestuur pensioenfondsen schiet tekort

Het nieuwe pensioencontract en de dinsdag na Pinksteren

Pensioenkapitaal bij de bank: 33% meer pensioen!

Flexibele pensioenleeftijd bittere noodzaak

Minder pensioenopbouw vraagt om meer loon

Pensioen en hypotheek, salderen moet kunnen
