

# DE KABINETSPANNEN OP HET VLAK VAN HET SOCIAAL RECHT EN HET NIEUWE SOCIAAL AKKOORD TUSSEN DE SOCIALE PARTNERS

## PROFESSOR HERMAN SCHOORDIJKLEZING

Tilburg University,

28 mei 2013

Prof. dr. Antoine Jacobs<sup>1</sup>

Ik ben zeer vereerd, dat ik vanavond ben uitgenodigd voor het houden van de prestigieuze Schoordijklezing, genoemd naar een illustere figuur uit onze faculteit. Hij was destijds ook bereid om in mijn promotiecommissie zitting te nemen. En ofschoon hij mij jarenlang na het einde van elke wetenschappelijke woordenwisseling toevoegde: "Voor jou is geen redding mogelijk", heb ik het toch nog gered tot aan mijn emeritaat. Ik hoop dat hij in goede gezondheid nog vele jaren de Schoordijklezing mag bijwonen.

Ik wilde deze Schoordijklezing wijden aan het Sociaal akkoord, dat de afgelopen maand is gesloten tussen de sociale partners en de regering.

Momenteel woon ik in Italië, waar ik een cursus European Labour Law verzorg aan de Staatsuniversiteit van Milaan. Ik zie dus de Nederlandse ontwikkelingen aan van een afstand. Dat heeft als nadeel, dat mij ongetwijfeld een aantal ontwikkelingen en aspecten ontgaan, maar het voordeel is dat je iets beter oog hebt voor de grote lijnen.

Wat zijn die grote lijnen? In de eerste plaats natuurlijk het feit, dat er dan toch maar weer zo'n sociaal akkoord ligt, waarmee Nederland de huidige economische tegenwind (ik spreek niet van crisis) tegemoet treedt. Voor Nederland is dat niets bijzonders, want we hebben dergelijke akkoorden al sinds het Akkoord van Wassenaar, 1982, herhaaldelijk gezien. Nederland wordt in feite sociaal-economisch bestuurd op basis van dit soort akkoorden. We zijn daarin niet uniek. Ook België, Oostenrijk, Denemarken, Noorwegen, enz. kennen dit soort tradities. Tal van andere Europese landen kennen ze niet of in veel mindere maten, omdat daar de verhoudingen tussen werkgevers en werknemers en de politiek traditioneel veel afstandelijker zijn of zelfs vijandig – Duitsland, Engeland, Frankrijk, Italië, etc. Wél is het opmerkelijk, dat in sommige van die landen nu toch ook meer naar consensus gestreefd wordt. Frankrijk kreeg recentelijk een sociaal akkoord.

De tweede grote lijn is, dunkt mij, dat het nieuwe sociaal akkoord in Nederland veel woorden bevat en ook wel veel onderwerpen bestrijkt, maar toch eigenlijk pas echt concreet wordt in een 5-tal zaken: organisatie arbeidsvoorziening en werkloosheidsmaatregelen, flex-arbeid, ontslagrecht, ww en pensioenen. En over die onderwerpen worden uiteindelijk geen zeer opzienbarende beleidswijzigingen tot stand gebracht. Als ik het voor Italiaanse collega's moet samenvatten is het, dat we eigenlijk in Nederland de komende paar jaar de zaken ongeveer bij het oude houden.

---

<sup>1</sup> Prof. dr. Antoine Jacobs is emeritus hoogleraar Sociaal Recht en sociale politiek, Tilburg University

Er wordt een kleine koerscorrectie afgesproken met de betrekking tot de middellange termijn. Dat is bijna alles. Op zichzelf is dat niet niets. Iedere bestuurder weet dat een kleine koerscorrectie op lange termijn enorme veranderingen te weeg kan brengen. En daarin zijn wij Nederlanders redelijk goed vergeleken bij sommige andere EU landen, waar men rustig blijft wachten met elke koerscorrectie totdat Gods water over Gods akkers loopt. Zie de Grieken en de Cyprioten.

U zult zeggen, dat dat een nogal boude uitspraak van mij is, dat het Sociaal Akkoord van april voor de korte termijn alles bij het oude laat. En dat is natuurlijk niet helemaal genuanceerd gezegd, dat geef ik toe, maar het is de zalige eenvoud van de beoordelaar op afstand. Wie er midden in zit ziet wellicht grotere veranderingen. Ik wil wel mijn best doen om met u te zien of er grotere veranderingen ook voor de korte termijn inzitten. Overigens wordt dat werk voor een simpele ziel niet eenvoudig gemaakt, want het blijkt, dat we nu in Nederland over twee teksten met betrekking tot het sociaal akkoord beschikken. Er is een tekst op de web-site van de Stichting van de Arbeid, gedateerd 11 april 2013, en getiteld "Perspectief voor een sociaal én ondernemend land: uit de crisis, met goed werk, op weg naar 2020." En er is een tekst bij de Kamerstukken, een brief van de Minister van SZW aan de Voorzitter van de Tweede Kamer, ook van 11 april 2013, betreffende de Resultaten sociaal overleg. Die twee teksten gaan weliswaar over dezelfde onderwerpen, maar op cruciale plaatsen lopen ze nog wel eens uiteen. Politici en kopstukken van werkgevers en vakbonden hebben blijkbaar niet veel moeite om daarmee om te gaan, maar voor een jurist ligt dat toch wat anders. Er zit hier en daar toch bepaald licht tussen die teksten. Wat gaat daarmee gebeuren? De details van een grote lijn. En de jurist weet: Der Teufel steckt im Detail.

Het hele Sociale Akkoord is trouwens traditiegetrouw weinig transparant. Men zou willen weten en meten wat de verschillende partijen hebben binnengehaald en hebben laten vallen, maar dat lukt niet erg door het verhullend taalgebruik.

Een andere hoofdlijn van het sociaal akkoord – en ik wordt nu alsmaar concreter, is, dat het sociaal akkoord wellicht als eerste zware document in de Nederlandse sociale geschiedenis uitspreekt, dat de flexibilisering van de arbeidsmarkt te ver is doorgeschoten. Dat is nogal een uitspraak in Nederland, maar zeker in Europa, waarin de hoofdmelodie van de muziek nog altijd is: verdere flexibilisering van de arbeidsmarkt. Even niet dus in Nederland. We gaan enkele uitwassen van de flexibilisering bestrijden, maar je kunt je afvragen of dat wel voldoende zal zijn om de voortschrijdende flexibilisering terug te dringen.

De **flexibele arbeidsrelaties** zijn sinds de jaren 80 van de vorige eeuw aan het toenemen, niet alleen in Nederland maar overal in de Westerse wereld. Arbeid is daar dermate duur geworden, dat ondernemers onophoudelijk op zoek zijn om haar zo precies mogelijk in te zetten. Zeker als je er door streng ontslagrecht moeilijk vanaf kunt. In Nederland was het grote compromis van de jaren 90, dat het ontslagrecht zo streng bleef als het al jaren was, maar dat die flexibele arbeidsrelaties meer ruimte zouden krijgen. Langs die weg werden de werkgevers, die graag een goedkoper ontslagrecht wilden, dan toch bediend. Ze konden met die flexibele arbeidsrelaties het strenge ontslagrecht ontlopen. Als verdere prijsje kreeg de vakbeweging dan nog gedaan, dat de rechtspositie van die flexkrachten wat werd

verduidelijkt en verbeterd. Een mooi etiket werd daarop geplakt: flexicurity. Flexibiliteit én zekerheid. Dat alles heeft een hele gecompliceerde wetgeving opgeleverd, die in theorie misschien wel aardig evenwichtig is, maar die in de praktijk toch stevig misbruikt kan worden. Het gaat bij die flexkrachten doorgaans om laagbetaalde werknemers met korte dienstverbanden en ach, die stappen niet gauw naar een advocaat of rechter om hen met die gecompliceerde wetgeving bij te staan. In die ruimte pakt menige werkgever zijn winst. Het is goed, dat een zwaar document als het Sociaal Akkoord dat nu erkent, maar ja, hoe dat probleem op te lossen? Radicale oplossingen, zoals een lichter maken van het ontslagrecht, zodat er minder reden is voor de vlucht in het flexwerk, zit er ook anno 2013 niet in, dat gaan we straks zien. Het ontslagrecht blijft even zwaar, terecht. Een radicale oplossing de andere kant op: flexvormen voor een groot deel uitbannen, zit er ook niet in. Werkgevers willen ze behouden, ook sommige werknemers stellen ze op prijs; economen waarschuwen, dat zonder flexwerk de loonkosten fors zullen stijgen en het aantal banen fors zal dalen. Daar zit ook niemand op te wachten. Dus wat blijft over: kleinschalig gesleutel, waardoor de totale constructie alleen maar verder toeneemt gecompliceerd. En dat is precies wat het Sociaal Akkoord ons te bieden heeft.

Men gaat inzetten op het tegengaan van schijnconstructies en een betere ordening van de driehoeksrelaties, handhaving en naleving krijgen meer prioriteit en er moet meer geïnvesteerd worden in employability en scholing.

Onder die noemers worden heel wat detailmaatregel aangekondigd om flexibiliteit te houden, maar doorgeschoten flexibiliteit tegen te gaan. De SP slaat zichzelf op de borst dat die door haar onlangs zijn aangedragen.

Het is inderdaad natuurlijk aardig, dat er nu eindelijk eens duidelijk wordt toegegeven, dat er de nodige schijnconstructies zijn, dat de cao en het minimumloon wordt ontdoken, etc. Dat de transportsector op dit vlak erg gevoelig is. Tsja. Maar wat doen we eraan. De ketenaansprakelijkheid wordt uitgebreid. Eindelijk. ILO-Verdrag 94 gaan we eindelijk toepassen (sociale condities in de openbare aanbestedingen). Prachtig, jammer alleen dat het Europees Hof daar tegen is. Is dus niet iets voor morgen.

De overheid zal ook een activere rol gaan spelen in de controle op naleving cao. Lieten ze tot nu toe aan sociale partners over.

Nu zal de controle op de naleving worden geïntensiveerd. Prima, maar dat vraagt om meer controles. De pakkans is laag omdat de controle-frequentie laag ligt. Waaraan ligt dat? Te weinig controleurs, zeker, en dat komt omdat ook de Arbeidsinspectie op het lijstje staat van overheidsdiensten, die niet mogen groeien. De OR Arbeidsinspectie is al in het geweer gekomen. Meer regeltjes met evenveel controleurs handhaven gaat niet. Eindelijk dringt dat nu door. Het Sociaal Akkoord voorziet nu in 35 extra man voor de Arbeidsinspectie. Genoeg??? Overigens is hier meer aan de hand dan understaffing. De controleurs zouden misschien ook wat harder en slimmer kunnen werken. Uit een onderzoek dat de UvT een paar jaar geleden uitvoerde, bleek dat men twee controles per arbeidscontroleur per week uitvoerde. Niet echt veel. Ik heb dat toen in de begeleidingscommissie van dat

onderzoek naar voren gebracht. Je zag de betrokkenen steigeren. Het mocht niet in het rapport.

Aan het probleem van de enorme toename van de tijdelijke contracten naast de vaste contracten gaat nu iets gedaan worden. De ketenregeling van art. 7:668a BW wordt teruggebracht tot een keten van maximaal 2 jaar en de tussenpozen verhoogd van 30 naar 60 dagen. De afwijkingen per cao worden begrensd tot 6 contracten in 4 jaar. Jongeren beneden 18 met kleine baantjes vallen niet meer onder deze beperkingen. En dan nog wat klein bier.

De min-max en 0-urencontracten moeten worden teruggedrongen met name in de zorg en de sociale partners worden opgeroepen daar afspraken over te maken. De regeringsbrief stelt het scherper: in de zorg zullen geen 0-urencontracten meer worden gebruikt. Waarom alleen in de zorg?

Het uitzendwerk blijft ook praktisch buiten schot. Alleen de royale benutting van het zogenaamde uitzendbeding wordt beperkt tot 1,5 jaar. Payrolling wordt niet verboden, maar iets meer aan banden gelegd. In zijn algemeenheid komt er een onderzoek naar de rol die driehoeksrelaties op de arbeidsmarkt spelen en moeten spelen.

Wat hun rechtspositie betreft heeft de vakbeweging weten binnen te halen dat de flexwerkers ook gelijke rechten op scholing en transitievoorzieningen krijgen. Maar hoe pas je dat toe op zzp-ers en in driehoeksrelaties?

Is er een vierde alternatief? Ik zie als belangrijkste aanpak het inbouwen van automatiseren tegen misbruik: inderdaad zijn dat ketenaansprakelijkheid, wettelijke aannames, eisen aan openbare aanbesteding e.d. Plus een makkelijker toegang tot de rechter voor de flexwerkers om dit af te dwingen (ontvankelijkheid zonder advocaat, nauwelijks griffiekosten en weinig dreiging met betalen kosten tegenstander bij verlies). Over de afbraak van de toegang tot de rechter lezen we niets in het sociaal akkoord.

Pas op de plaats wordt gemaakt met **het ontslagrecht**. Opnieuw, na meer dan dertig jaar discussies en voorstellen om het af te schaffen, wordt het systeem van preventieve ontslagcontrole gehandhaafd. Het wordt alleen opgeschoond. De BBA-tekst wordt ingebouwd in het BW. Het dubbelspel blijft, maar de vrije werkgeverskeuze gaat eruit. Het is voortaan niet meer, ofwel UWV-toestemming ofwel de ontbinding door de kantonrechter, naar believen van de werkgever. Het wordt nu UWV-toestemming bij economische ontslagen en langdurige arbeidsongeschiktheid; ontbinding kantonrechter bij ontslagen op personele gronden. Ik ben erg in mijn nopjes met die verbetering. Anders dan de meeste van mijn collega's heb ik altijd gezegd, dat we het tafelzilver van het Nederlandse arbeidsrecht, de preventieve ontslagcontrole, met Duitsland uniek in West-Europa, niet moeten verkopen maar moeten oppoetsen. Ook komt er hoger beroep tegen de beslissingen van de UWV en de kantonrechter, en zo hoort het ook. Bij beëindiging met wederzijds goedvinden krijgt de werknemer 2 maanden bedenktijd. Prima.

Verder gaat het belangrijkste wealing-and-dealing aspect van het huidige ontslagrecht, de ontslagvergoeding, wat gestroomlijnd worden. Het wordt vervangen

door een transitievergoeding, waarop nu alle werknemers die op straat komen te staan, recht krijgen, ook degenen, wier bepaalde tijd contract afloopt. Alleen niet degenen die wegens dringende redenen worden ontslagen en niet minderjarigen met kleine baantjes. Ook de hoogte van de transactievergoeding wordt duidelijk vastgelegd; 1/3 maandsalaris voor elk dienstjaar tot een maximum van 75.000 of een jaarsalaris als dat hoger is. Voor 50plussers komt er een overgangsregeling. Aldus wordt de transitievergoeding meer voorspelbaar dan de huidige ontslagvergoeding en ze wordt ook iets goedkoper voor de werkgevers. Ze mogen er ook de kosten, gemaakt voor van-werk-naar-werk-activiteiten van aftrekken. Ik gun de werkgevers dat meevallertje wel in het belang van onze economie, nu het hoge beschermingsgehalte van ons ontslagrecht geen geweld wordt aangedaan. Ik besef, dat je dat laatste kunt betwisten. Een ontslag wordt hoe dan ook makkelijker, wanneer het goedkoper wordt. Dat leert ons de rechtseconomie. Vandaar, dat er m.i. wel in de toekomst meer nadruk zal moeten vallen op het niet-monetaire aspect van het ontslag, te weten de weigering van de ontbinding c.q. de toestemming en het herstel in de dienstbetrekking. In Nederland zijn we daar te terughoudend in. Velen voelen er niets voor – je kunt mensen die niet samen kunnen werken, toch niet bij elkaar houden. Ik vind dat te algemeen gesteld. In een grote organisatie kan een verschuiving van een werknemer naar een andere arbeidsplaats met andere collega's en een andere chef best een oplossing zijn. En in kleine arbeidsorganisaties zal een handhaven/herstel van dienstbetrekking soms ook wel een oplossing kunnen zijn. Zo niet, dan moet er nog wat meer geld over de tafel komen om toch afscheid van de werknemer te nemen en dan hebben we de toekomstige lagere ontslagvergoedingen in die gevallen goedge maakt. Een Duitse collega noemde het Nederlandse ontslagrecht ooit: sympatisch-chaotisch. Als hij over enige jaren terugkomt zal hij het minder chaotisch vinden, maar nog even sympatisch. Ik kan dus heel goed leven met de beperkte koerswijziging in het Nederlandse ontslagrecht, die ons nu wordt aangeboden, maar hoop wel, dat bij het tot stand brengen ervan nog enkele m.i. evident ongerechtigheden in het huidige systeem worden weggepoetst. Ik noem dan in de eerste plaats het niet toekennen van de ontslagvergoeding aan werknemers in faillissement c.q. aan het niet overnemen van de verplichting om die vergoeding te betalen door de WW. Ik vind dat deze werknemers ook recht moeten krijgen op de toekomstige transitievergoeding en dat de UWV haar uitbetaling moet waarborgen. In de tweede plaats denk ik aan de werknemers bij overgang van de ondernemer. Voor werknemers, die geen zin hebben in die overgang, geldt, dat hun arbeidsovereenkomst automatisch is geëxpireerd. Ik vindt dat onjuist. Wie niet mee over wil blijft formeel in dienst van de oude werkgever. Als die nog een flinke activiteit overhoudt, wat vaak het geval is, waarom zou die werkgever dan niet verplicht zijn een nieuwe arbeidsplaats voor de betrokkene te zoeken? Pas als dat er niet meer in zit, kan hij vergunning krijgen van de UWV om de betrokkene te ontslaan onder de voorwaarden die voor elk economisch ontslag geldt – opzegtermijn en de transitievergoeding. Dat automatische einde dienstbetrekking moet m.i. van tafel.

Tot zover mijn bespiegelingen over de paragraaf ontslagrecht in het Sociaal Akkoord.

## Dan de WW.

De kapitalistische samenleving betuigt wel lippen dienst aan het idee van een Recht op Arbeid voor eenieder, maar kan dat niet 100% realiseren. Als doekje voor het bloeden is er de WW. Wie niet kan werken zal toch moeten eten. De WW moet er dus traditioneel toe dienen om de werknemers, die onvermijdelijk buiten de arbeid komen te staan, tenminste aan een decent inkomen te helpen. Decent is dan een inkomen dat ergens op 70/75% van het laatstgenoten loon ligt, maar dat vinden we te luxe voor mensen die maar kort op de arbeidsmarkt zijn geweest, dus via tal van drempels beperken we dat aanbod – in de tijd – gerelateerd aan de arbeidsduur maar maximaal 3,5 jaar. En we gooien de nieuwkomers er helemaal of al naar een paar maanden uit. Voor wie aldus op geen recht (meer) heeft op deze mooie WW regeling hebben we dan nog alleen de bijstand te bieden: een uitkering op niveau van bijna het minimumloon als je met tweeën bent en geen noemenswaardige bezittingen hebt. In feite moet ½ van onze werklozen het daarmee doen. Vooral de flexwerkers zijn erop aangewezen en krijgen dus vaak niets eruit omdat er een verdienende partner is. Internationaal bezien is die bijstandsregeling nog niet zo gek, maar gezet naast onze luxe WW is het houtje bijten. Je vraagt je dus af of de WW niet beter zou moeten worden, met name door veel meer werklozen WW te geven i.p.v. bijstand.

Helaas gaat het niet die kant op. Het regeerakkoord van Rutte II wilde de maximale WW-duur terugbrengen naar 1 jaar waardoor dus nog minder werklozen recht hebben op die luxe WW en in de bijstand terecht komen (indien al!). Maar het Sociaal Akkoord haalt daar nu een gecompliceerde streep door. De publiekgefinancierde WW gaat terug naar 2 jaar, maar de sociale partners kunnen daar op cao-niveau en voor eigen rekening nog 14 maanden opzetten. Een compromis dat wel gesloten moest worden, want de FNV wilde haar voorzitter alleen maar machtigen om over het Sociaal Akkoord te onderhandelen, als hij de WW kon redden.

Dit laatste punt laat nog eens zien hoezeer de WW een speelbal is van de politiek. Iedereen wil, begrijpelijkerwijze, een opzet die enerzijds zo min mogelijk kost en anderzijds de burgers toch een aardige verzorging geeft.

Het zuinigst werkt natuurlijk uit: geen WW, zoals in Chili. Dat kost de werkgevers en de belastingbetaler niets en het geeft de hardste pressie op werknemers om een baantje te aanvaarden. Dat alternatief willen we in onze verzorgingsstaat niet.

Het andere alternatief is dat van een basisinkomen voor iedereen, onafhankelijk van zijn oude inkomen en van werk en de bereidheid tot werk. Dat is een prachtig ideaal, dat in de jaren zeventig en tachtig van de vorige eeuw door idealisten, zelfs door wetenschappers, werd gepropageerd. Als je dan vroeg hoe hoog dat basisinkomen moest zijn om echt sociaal uit te pakken en wie dat moest betalen, liep het ineens spaak. Nu horen we er zelden meer over.

We blijven het houden bij de oude aanpak: we willen iets, dat mensen een redelijke voortzetting van hun levensstijl bij werkloosheid garandeert en ze toch onder een toenemende druk zet om een nieuwe baan te aanvaarden. Het regeringsstuk

vermeldt ook, dat het criterium van passende arbeid die de werkloze moet aanvaarden, opnieuw wordt aangescherpt.

Het is een voorbeeld van de gecompliceerdheid van de WW, die veel op maat gesneden regeltjes en toepassing en controle van die regeltjes door ambtenaren vergt. Zo'n systeem brengt veel uitvoeringskosten met zich en de uitvoerders staan onder een continue druk om de zaken te laten verslappen, want het is geen sympathiek mechanisme.

In Nederland heeft men na de tweede Wereldoorlog dit systeem laten opzetten als een werknemersverzekering, die door de sociale partners gezamenlijk wordt uitgevoerd en betaald. Die hebben dat lang volgehouden maar in de zeventiger en tachtiger jaren de teugels wat laten vieren, omdat er zoveel werkloosheid was.

Vanwege die verslapping door de betrokkene heeft men de uitvoering in de jaren negentig ook weggehaald bij betrokkenen, werkgevers en werknemers. In het begin van deze eeuw hebben die betrokkenen daar toen begrijpelijk op gereageerd: dan ook de financiering weg bij de betrokken! De werknemers zijn in 2009 gestopt met hun bijdrage aan de WW. Toen moesten de werkgevers er helemaal voor opdraaien en die wilden daar ook weer vanaf. Nu gaan we weer op de oude toer: werkgevers en werknemers moeten over een aantal jaren weer de publiekgefinancierde WW voor ieder 50% gaan financieren en ook uitvoeren. Daarnaast kunnen ze, als gezegd, er bij cao nog 14 maanden uitkeringsduur bij doen....."zonodig".

Dan kom ik bij de **organisatie van de arbeidsvoorziening en de werkloosheidsmaatregelen**. Deze nemen de meeste tekst van het Sociaal Akkoord in beslag en ik krijg altijd hoofdpijn van dat soort teksten. We hebben ze al veertig jaar achter elkaar in telkens andere bewoordingen te lezen gekregen. We hebben de SZW Directie Arbeidsvoorzieningen zien veranderen in de tripartiete Arbeidsvoorzieningsorganisatie, haar daarna weer terug zien keren naar een dienst van de SZW, die vervolgens werd gefuseerd met de uitvoeringsorganisatie sociale zekerheid tot UWV. We hebben steeds nieuwe namen zien langs komen als Mobiliteitscentra, Banenmarkt, Werkpleinen, Werkbedrijven, Arbeidsmarktregio's, O&O-fondsen, etc. Nu komen daar ook nog bij een Werkkamer, sectorale van-werk-naar-werk-voorzieningen, transitiefondsen, Techniekpakt. Het lijkt op het motto van die Siciliaanse edelman in tijden van revolutie: alles veranderen opdat alles hetzelfde blijft.

Alleen voor de werklozen is er veel veranderd. Vroeger had je nog wel eens een functionaris van Arbvo die je goede tips en ook hulp kon geven om een baan te vinden. Die mensen zijn praktisch allemaal verdwenen. Je bent als werkloze nu aangewezen op digitale services, die je meestal verwijzen naar niet bestaande, niet openstaande of ongeschikte arbeidsplaatsen.

Lezen we nu ondanks de hoofdpijn het Sociaal Akkoord op dit stuk, dan vinden we weer eindeloos veel goede voornemen, nieuwe plannen en ideeën, nieuwe werkvormen en samenwerkingsvormen, nieuwe instrumenten en wat al niet. In het regeringsstuk wordt een opsomming gegeven van de honderden miljoenen die het kabinet extra in arbeidsvoorzieningsmaatregelen gaat stoppen. Laten we hopen die

die gelden niet opgaan aan bureaucratie en competentiespelletjes tussen de betrokken instanties, maar echt werklozen aan het werk helpen. Zoals je in de zorg niet ontkomt aan echt meer handen aan het bed, in de veiligheid aan meer blauw op straat, zo ontkom je in de arbeidsvoorziening niet aan echte arbeidsbemiddelaars. Vraag het maar aan de uitzendbureaus, die ook niet bezuinigen op intercedenten.

Want, maken we ons niet wijs, dat we veel zullen hebben aan een uitbreiding van de BW-begrippen van goed werkgever en goed werknemer om de eigen verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers voor de employability tot uitdrukking te brengen. Een voorstel uit het Sociaal Akkoord, dat vooral leidt tot meer werk voor juristen.

Wat de maatregelen betreft is in de jaren 2008-2010 gebleken, dat deeltijd-WW een goede maatregel is om conjuncturele werkloosheid te bestrijden. Het is positief, dat het Sociaal Akkoord dat weer wil openen. Het zal alleen geld kosten.

Mag deeltijd-WW ook worden geopend op ouderen deels te vervangen door jongeren?

Beide maatregelen kunnen zegenrijk zijn en beter werken dan de vroegere VUT, die een pensioenverslaving heeft veroorzaakt.

Een zeer heet hangijzer was de quotum-verplichting voor werkgevers, het idee, dat werkgevers een minimum percentage aan gehandicapte werknemers in dienst moeten hebben. Vroeger stond dat al in de Nederlandse wet, maar het werd in de jaren zeventig niet meer toegepast en is bij al die opeenvolgende regelingen voor arbeidsongeschikten verdwenen. Werkgevers hebben er een broertje aan dood. In menig buitenland bestaat zulk een regeling. Niet dat ze daar overal even goed werken c.q. toegepast worden, maar ach, iets is vaak beter dan niets. In Duitsland is de regeling zo opgezet, dat wie niet aan het percentage komt een bepaald boetebedrag moet betalen en daar wordt goed de hand aan gehouden. Vele werkgevers betalen liever de boete dan dat ze een arbeidsongeschikte in dienst nemen. Nu ja, dat is hun zaak. Al die boetes gaan in een grote pot en daaruit worden dan werkgevers gesubsidieerd die wel bereid zijn om de arbeidsongeschikte medemens een plaatsje te geven. Dat is toch een prima regeling. Ik zie de nadelen niet, behalve dan, dat je als Nederlandse werkgever natuurlijk even een lekker kostenvoordeel hebt op jouw Duitse concurrent, omdat jij zonder boete zonder gehandicapten kunt werken. Moeten we dat willen?

Hoe dan ook, de werkgevers hebben gedaan gekregen, dat in het Sociaal Akkoord die vermaledijde quotum verplichting eruit gehaald is, althans tot eind 2016. Er staan nu een heleboel regeltjes in het Sociaal Akkoord over hoe WSW-Wajong fusiewetgeving per 2015 moet gaan werken. Werkgevers stellen zich garant, dat er de komende jaren tienduizenden banen voor werknemers met een handicap bijkomen. Ik vraag me altijd af hoe je als werkgeversorganisatie zo'n garantie kunt afgeven als je daarin niet gesteund wordt door wetgeving. Als dat tegen eind 2016 niet goed loopt, zullen werkgevers en werknemers weer opnieuw over die quotumregeling gaan praten, zegt het sociaal akkoord. De regeringsbrief zegt het scherper. Het quotum wordt alvast in de wet vastgelegd en gaat in werking zodra



blijkt, dat de toegezegde banen er niet zijn gekomen. Maar dat pas na 2016. Wie dan leeft, wie dan zorgt, zal Wientjes zijn achterban wel vertellen.

Daarmee kom ik bij het laatste onderdeel van het Sociaal Akkoord, **de pensioenen**.

De pensioen zijn al geruime tijd onderwerp van grootse hervormingsplannen, zogenaamd om het systeem toekomstbestendig te maken. De beste maatregel daartoe, een geleidelijke verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd, die de Amerikaanse President Reagan al in de jaren tachtig tot stand bracht, was in Nederland jarenlang onbespreekbaar en m.i. is dat is nog altijd de ware oorzaak van de pensioenellende die nu over ons is gekomen. Nu gaat dan eindelijk toch de AOW-leeftijd omhoog, maar de effecten ervan, omdat het uiteraard geleidelijk moet, kunnen pas veel later worden ingeboekt. Intussentijd kunnen de fondsen van de aanvullende pensioenen deze vergrijzing niet meer aan en moeten ze tot afstempelen overgaan. De oude garantie van 70% eindloon was al ingewisseld voor 70% middelloon als je 40 jaar pensioenverzekerd bent geweest. Pensioendeskundigen noemen dit vaak "de pensioenleugen" omdat zo weinigen dit ideaal halen, maar het regeringsstuk noemt het toch nog maar eens. Er wordt niet bij gezegd, dat er inmiddels een Pensioenakkoord gesloten is, dat de leugen nog tot een grotere leugen zal maken, omdat ze hooguit op de dag van de pensionering geldt. Daarna gaat een nieuw soort pensioenregeling gelden, die niet meer de blijvende waardevastheid biedt die de bestaande regelingen tot 2 jaar geleden kenden en dus heel snel kan wegsmelten. De besluiten in dat pensioendebat zijn een paar jaar geleden in grote paniek genomen – ze brachten de FNV op de rand van de afgrond. Het Sociaal Akkoord verandert er weinig aan.

Het Kabinet-Rutte II had in het regeerakkoord nog weer nieuwe aanslagen op het bestaande stelsel van aanvullende pensioenen bedacht, namelijk dat het maximaal fiscaal gefaciliteerde opbouwpercentage 0,4 % omlaag zou gaan en nog maar tot 100.000 Euro salaris zou gelden. De sociale partners waren daar erg op tegen en hebben nu gedaan gekregen, dat ze met alternatieven mogen komen. Hadden we dat niet al eerder in het pensioendebat gehoord?

Een andere bittere pil van dat pensioendebat wordt door dit Sociaal Akkoord wel iets meer verguld: De compensatie voor mensen die zonder inkomen komen te zitten door verhoging van de AOW-leeftijd. Ze zou worden toegekend aan mensen met een inkomen tot 150% Minimumloon. Nu wordt dat: tot 200% voor singles, tot 300% voor een stel.

Wat is mijn **eindoordeel** over het Sociaal Akkoord? Het lijkt een wam hemd voor de winter. We laten onze warme verzorgingsstaat praktisch geheel overeind. We stellen de mensen, zeker de zwaksten, niet nog meer bloot aan de gure economische tegenwind waar ze sowieso onder lijden. Forse bezuinigingen zitten er niet in. Daardoor blijft ons begrotingstekort weliswaar boven de EU grenzen, maar dat moet Rutte maar in Brussel zien te verkopen. Zal wel lukken, want Frankrijk, Italië en andere grote EU landen halen die limiet ook niet dus die zal wel worden opgeschoven. Och, ooit was het Duitsland dat als eerste land dit heilige voorschrift aan zijn laars lapte.

Dat is allemaal niet erg, wanneer het economisch tij binnen niet al te lange tijd omslaat. In de Bijbel wisten ze al, dat na 7 vette jaren 7 magere volgen. Maar volgen er dan ook weer 7 vette jaren? Als we dat zeker wisten dan mochten we aannemen dat de zaken na 2015 inderdaad beter zullen gaan. Dus dat al dat vooruitschuiven van maatregelen in het Sociaal Akkoord naar 2016 best verantwoord is. We zouden de Lieve Heer kunnen bidden dat hij dit mooie bijbelse perspectief in stand houdt. Helaas doen we dat in het toenemend heidens geworden Nederland anno 2013 niet. We hebben de Lieve Heer helemaal niet meer nodig. We koersen af op de eisen en wispelturigheden van de financiële markten en op de wijsheden van economen. We baseren ons op de wetmatigheden van de mens als individualist en consument, niet op die van de mens als solidair, op de naaste betrokken wezen, waartoe Paus Franciscus ons oproept. Dat is het slechte handelsmerk van dit warme hemd voor de winter. Dus ik ben er uiteindelijk toch niet gerust op. Het lijkt mij zo flodderig als die fabrieken in Bangla Desh, waar men dit soort hemden produceert.