Het sociaal akkoord

De feiten en gevolgen voor flexibele arbeidsrelaties op een rij.

December 2014

uitzendbureau

uitzendbureau

Met het oog op resultaat

Inhoudsopgave

Inleiding **4**
Status van het akkoord 4
E&A is voorzichtig positief 4
Dit leest u in deze whitepaper 4

De flexibele schil **5**
Verdeling vast en flex 5
Verdeling flex 2011 5
Wat vertellen deze cijfers ons? 5

Wijzigingen min-max- en 0-urencontracten **6**
Verdergaande gevolgen te verwachten 6
De gevolgen voor uw sector 6
Voorlichtingscampagne 6
Wat betekent die voorlichting voor uw organisatie? 6
De huidige regels in het kort 7
Payrollcontracten 7

Wijzigingen tijdelijke contracten **8**
Voorstellen voor wijzigingen 8
Investeren in ontwikkeling flexibele werknemers 8
Gevolgen Wet BeZaVa tijdelijke contracten 9

Wijzigingen ontslagrecht **10**
Genormeerde vergoedingen 10
Overige -vooral procedurele- veranderingen 10
Wat betekent dit nieuwe ontslagrecht voor uw organisatie? 11

Overzicht van alle maatregelen **12**
Tot slot **20**
Over E&A uitzendbureau **21**
Bronvermelding **21**

Inleiding

Akkoord-moe. Steeds vaker horen wij dit bij onze klanten. Dat is ook niet zo gek na het lenteakkoord, begrotingsakkoord, regeerakkoord, zorgakkoord en dan nu het sociaal akkoord. En allemaal binnen 12 maanden. Toch lijkt het sociaal akkoord -na instemming van alle sociale partners- stevig te staan. Daarom is het van belang dat u zich op de hoogte stelt van de belangrijkste punten voor u en uw organisatie. Zodat u tijdig kunt anticiperen op onvermijdelijke veranderingen. Deze whitepaper helpt u daarbij. Wij brengen kort de 3 belangrijkste punten met betrekking tot flexibele arbeidsrelaties voor u in beeld. Zodat u er rustig over na kunt denken, de ontwikkelingen kunt volgen en tijdig kunt anticiperen met uw personeelsbeleid en inrichting van uw flexibele schil.

Status van het akkoord op 17 oktober

Het sociaal akkoord van 11 april 2013 is nog niet concreet. Het zijn voorgenomen maatregelen. Begin oktober is bekend geworden dat de bonden ook instemmen met de wijzigingen die na onderhandelingen met de oppositie zijn gemaakt in dit akkoord. De details van het Akkoord worden tijdens het wetgevingsproces in de komende maanden ingevuld. Het belangrijkste wetvoorstel 'Wet Werk en Zekerheid' wordt medio november openbaar. De ingangsdata van de verschillende maatregelen variëren. Zeker is dat arbeidsrelaties minder flexibel worden.

E&A is voorzichtig positief

E&A is, gebaseerd op de huidige feiten, redelijk tevreden over het sociaal akkoord. Organisaties die verdergaande flexibilisering nodig hebben worden maatregelen opgelegd om deze juist te beperken. Een gemiste kans. Echter, het uitzenden levert maar enige flexibiliteit in (fase B van 8 naar 6 contracten). Dat is positief omdat de flexibiliteit in de arbeidsmarkt in deze vorm behouden blijft. Ook payroll blijft behouden. Doorgeschoten flex, met de verschillende 'schijnconstructies' die we tegenkomen in de markt, wordt aangepakt. E&A vindt dit een goede ontwikkeling. Oneerlijke concurrentie wordt hiermee tegengegaan. En dat komt veel van onze klanten ten goede.

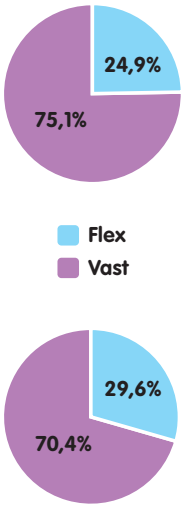
Dit leest u in deze whitepaper

In deze whitepaper schetsen we eerst een beeld van de flexibele schil in Nederland. Vervolgens gaan we in op de -volgens ons- 3 belangrijkste veranderingen met betrekking tot flexibele arbeidsrelaties: de min-max- en 0-urencontracten, de veranderingen met tijdelijke contracten en het ontslagrecht. Daarna geven we de andere maatregelen in een kort overzicht weer. Na het lezen van deze whitepaper weet u precies wat u kunt verwachten.

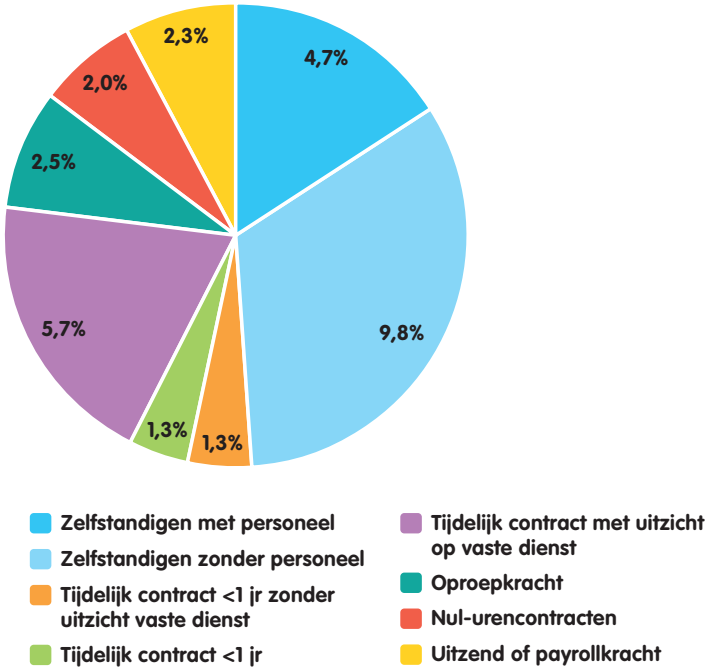
De flexibele schil

In deze whitepaper gaan we in op de drie belangrijkste gevolgen van het sociaal akkoord voor flexibele arbeidsrelaties. Voor we dat doen vinden we het belangrijk het ongenuanceerde beeld, dat de afgelopen maanden met name door de vakbonden is geschetst, over doorgeschoten flex, terug te brengen naar de feiten. De cijfers waar we hieronder over spreken komen uit de Flexpocket, uitgegeven door de ABU in mei 2013.

Verdeling vast en flex



Verdeling flex 2011



Wat vertellen deze cijfers ons?

We zien dat in 15 jaar de verhouding vast/flex 4,7% is opgeschoven van vast naar flex. Van doorgeslagen flex is naar onze mening dan ook geen sprake van. Wel zien we binnen de flexibele schil 2 verschuivingen: er zijn veel meer ZZP-ers bijgekomen en het aantal tijdelijke contracten met uitzicht op vaste dienst is ruim verdubbeld. De afschaffing van 0-urencontracten wordt als een overwinning voor de vakbonden gepresenteerd. Maar uit de cijfers blijkt dat dit maar om een hele kleine groep werknemers gaat. In totaal in 2011 147.000 werknemers, waarvan ook veel contracten in de horeca of bij begrafenisondernemers. Van deze werknemers bevindt ook nog eens 42,0% zich in de leeftijdsklasse 15 tot 25 jaar. Dat betekent dat veel scholieren en studenten zo'n contractvorm hebben. Zij zijn juist gebaat bij de flexibiliteit en vrijheid ervan.

Wijzigingen min-max- en 0-urencontracten

In het sociaal akkoord is afgesproken dat het gebruik van 0-urencontracten in de zorg verboden wordt. Dit gaat zeer waarschijnlijk al in per 1 juli 2014. De zorgsector is gekozen omdat hier de arbeidsvoorwaarden het zwaarst onder druk staan door aanbestedingen voor (thuis)zorg.

Verdergaande gevolgen te verwachten

De Stichting van de Arbeid roept ook andere cao-partijen op de 0-urencontracten te beperken. Waarschijnlijk zullen meerdere sectoren dit voorbeeld volgen. Welke en wanneer is nog niet bekend. Daarnaast wordt nog onderzocht of ook op cao-niveau de uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting het eerste half jaar kan worden beperkt. In bepaalde sectoren is het straks niet meer mogelijk het recht op loondoorbetaling in bepaalde situaties uit te sluiten waardoor organisaties veel minder flexibel worden bij de inzet van personeel.

De gevolgen voor uw sector

Wat nu nog alleen een uitdaging voor onze klanten in de zorg lijkt, gaat zeer waarschijnlijk ook spelen in anderen sectoren. Wij kunnen u in deze whitepaper niet op cao-niveau informeren. Daarom adviseren we u de komende cao-onderhandelingen op deze 2 punten goed te volgen.

Voorlichtingscampagne

Er komt een gezamenlijke voorlichtingscampagne van sociale partners om zowel werkgevers als werknemers te wijzen op de wettelijke mogelijkheden en onmogelijkheden met betrekking tot min-max en 0-urencontracten. Met name gericht op het rechtsvermoeden van de gemiddelde arbeidsduur en de 3 uren per oproep.

Wat betekent die voorlichting voor uw organisatie?

Uit ervaring weten wij dat veel organisaties niet de juiste regels hanteren als het gaat om 0-urencontracten, min-max contracten en minimaal 3 uur per oproep. Neem de uitspraak van de Hoge Raad van 3 mei 2013 als voorbeeld: de Raad heeft de rechten van oproepkrachten flink verstevigd om ook voor overlappende oproepen op één dag 3 uur vergoeding te betalen. In de praktijk heeft iemand die 4 keer kort wordt opgeroepen recht op 4 x 3 uur op één dag! Of wat vaker voorkomt, geen erkenning van het 'rechtsvermoeden': iemand met een 0-uren of min-max contract die al 4 maanden gemiddeld 20 uur werkt en dan ziek wordt en niet doorbetaald krijgt.

Kortom, het is goed om nu al kritisch te kijken naar de regels rondom dit soort contracten. En na te gaan of uw organisatie deze goed toepast. Zo niet, dan kunt u natuurlijk het risico blijven nemen, de regels beter naleven óf uw personeelsbeleid en inrichting van de flexibele schil anders vormgeven, bijvoorbeeld door deze uit te besteden.

De huidige regels in het kort:

- De werknemer moet aan het werk als hij wordt opgeroepen. (Uitzondering hierop is mogelijk, maar dan ontstaat bij iedere oproep een nieuw contract en dat kan maar 3 keer, cao voor uitzendkrachten uitgezonderd.)
- De werknemer heeft een dienstverband, maar er is geen afspraak over het aantal uren dat hij werkt (dus 0-uren of min-max).
- Werkgever betaalt alleen loon voor de uren dat de oproepkracht werkt. Deze afspraak moet duidelijk op papier (de arbeidsovereenkomst) staan.
- Bovenstaande afspraak geldt alleen voor de eerste 6 maanden van de arbeidsrelatie. Daarna moet de werkgever de werknemer loon doorbetalen, ook als de werkgever minder of geen werk voor de oproepkracht heeft of er sprake is van arbeidsongeschiktheid van de werknemer.
- Hoeveel loon de werkgever dan doorbetaalt, hangt af van het aantal uren dat de oproepkracht gemiddeld heeft gewerkt in de laatste 3 maanden. Wel kan er een cao van toepassing zijn waar een regeling is vastgelegd, waardoor de periode van 6 maanden wordt verlengd (bijvoorbeeld de uitzend-cao waar E&A mee werkt).
- De werknemer heeft voor elke oproep recht op minimaal 3 uur loon, ook al overlappen de uren elkaar.

Payrollcontracten

In het sociaal akkoord wordt ook aandacht besteed aan deze ‘nieuwe’ flexvorm. Via deze flexvorm is het mogelijk langer de loondoorbetalingsverplichting uit te sluiten. Payroll is daarmee een extra aantrekkelijk alternatief. Het voorstel is om de payroll driehoeksrelatie in te passen in het bestaande arbeidsrecht, zodat duidelijk is of en onder welke voorwaarden deze contracten kunnen worden aangeboden. Om dat te kunnen doen gaat de Stichting van de Arbeid nog aan de slag. Over exacte gevolgen voor payroll kunnen we daarom nog geen uitspraak doen.

Wijzigingen tijdelijke contracten

De regelgeving voor tijdelijke contracten gaat ook veranderen. Er liggen meerdere voorstellen op tafel. De meeste maatregelen zullen ingaan per 1 juli 2014. De rode draad van al deze voorstellen is minder flexibiliteit voor werkgevers. Wij adviseren u goed te kijken naar de gevolgen hiervan voor uw personeelsbeleid.

Voorstellen voor wijzigingen

Hieronder zetten we de te verwachten veranderingen voor u op een rijtje:

- De belangrijkste wijziging is dat de ketenbepaling wijzigt, ook wel bekend als '3x3 regel' of 'p&k-systeem'. Waar nu nog driemaal een tijdelijk contract gegeven mag worden, voor in totaal een periode van 3 jaar, mag dit straks nog steeds driemaal, maar dan over een periode van 2 jaar. U raakt 1 jaar 'flexibele arbeidsrelatie' kwijt. Uitzonderingen hierop zijn mogelijk op cao-niveau, maar komen zelden voor. De cao voor Uitzendkrachten waar E&A mee werkt kent wel die uitzondering, waar in totaal 3,5 jaar flexibele arbeidsrelatie mogelijk is en blijft.
- In plaats van onderbrekingen van maximaal drie maanden, zullen straks onderbrekingen van maximaal 6 maanden tellen als voortzetting van de ketenbepaling. Concreet: iemand heeft 3 contracten van totaal 2 jaar gewerkt en gaat 5 maanden ergens anders werken. Treedt hij dan weer in dienst bij eerste werkgever, dan heeft hij gelijk recht op een contract voor onbepaalde tijd. Dit heeft ook gevolgen voor 'opvolgend werkgeverschap': waar je voorheen niet langer dan 3 maanden hoefde terug te kijken moet dit straks 6 maanden. Met name voor seizoenswerk dat net langer dan 6 maanden per jaar duurt is dit ongunstig.
- Geen proeftijd meer mogelijk voor contracten korter dan 6 maanden. En opvolgende contracten helemaal niet meer. Dit zal consequenties hebben voor selectie- en aannamebeleid bij veel organisaties.
- Geen concurrentiebeding meer mogelijk, bijzondere uitzonderingen daargelaten. Dit betekent dat er in geval van concurrentiegevoeligheid de afweging gemaakt moet worden wat zwaarder weegt: flexibiliteit of concurrentiebeding?
- Aanzegtermijn van 1 maand bij beëindiging van tijdelijke contracten met een duur van 6 maanden of langer. Wat de consequenties dan zijn van het niet tijdig aanzeggen is nog niet bekend.

Investeren in ontwikkeling flexibele werknemers

In het sociaal akkoord zijn ook voorstellen gedaan die werkgevers verplichten te investeren in de ontwikkeling van flexibele werknemers. 'In plaats van de baanzekerheid de werkzekerheid.' Een belangrijk punt voor de vakbonden. Concreet liggen onderstaande voorstellen op tafel de komende maanden:

- Flexibele werknemers scholing aanbieden tot zij minimaal een startkwalificatie hebben.
- Gelijke toegang tot scholing en voorzieningen in bedrijf/sector als vaste werknemers.
- Bij tijdelijke contracten die samen 2 jaar of langer duren ontstaat recht op een transitievergoeding. Lees hierover meer onder 'Wijzigingen ontslagrecht'.

Als deze voorstellen doorgaan, leiden deze tot regeldruk en hogere kosten voor organisaties.

Gevolgen Wet BeZaVa tijdelijke contracten

Hoewel deze wet niet onder het sociaal akkoord valt, vinden we deze toch relevant om in deze whitepaper op te nemen. Deze wet heeft namelijk financiële consequenties voor u wanneer uw organisatie een flexibele schil heeft in de vorm van tijdelijke contracten.

Per 1 januari 2013 is de 'Wet BeZaVa' (Wet Beperking Ziekteverzuim en Arbeidsongeschiktheid Vangnetters) in werking getreden. Ook wel 'Wet Modernisering Ziektewet' genoemd. Per 1 januari 2014 en 1 januari 2016 krijgen werkgevers door deze wet te maken met veel veranderingen en extra risico's. In het kort: bij een ziek-uit-dienst-melding volgt eerst 2 jaar Ziektewet en daarna 10 jaar WGA. Nu betalen alle werkgevers ongeveer gelijke premies voor deze 2 verzuimuitkeringen. Het maakt dus niet uit hoeveel ex-medewerkers deze uitkeringen daadwerkelijk zijn ingestroomd. De overheid wil het langdurig verzuim (instroom WGA) terugdringen door werkgevers financieel te prikkelen verzuim te voorkomen. Deze financiële prikkel houdt in dat werkgevers per 1 januari 2014 premie betalen aan de hand van hun langdurig ziekteverzuim (dus de instroom in de WGA).

Een concreet voorbeeld. Stel, een medewerkster heeft een contract van 6 maanden gekregen. Na 4 maanden wordt zij langdurig ziek en haar contract wordt niet verlengd. Dan betaalt de werkgever nog 12 jaar (2 jaar Ziektewet en 10 jaar WGA) mee aan haar uitkering!

Een tijdelijk contract is niet meer zonder risico's, met name voor kleinere organisaties. Door Eigen Risicodrager te worden voor de Ziektewet heeft uw organisatie de eerste 2 jaar meer invloed op het verloop. En door vervolgens een verzekering af te sluiten voor Ziektewet en WGA kunt u het risico beperken. Door personeel extern in te huren loopt u natuurlijk helemaal geen risico meer.

Wijzigingen ontslagrecht

De versoepeling van het ontslagrecht uit het regeerakkoord 2012 is van tafel. In het sociaal akkoord van 2013 is voorgesteld te wachten met versoepeling tot na de economische crisis. Per 1 juli 2015 moet er een eenvoudiger en eerlijker systeem worden ingevoerd, waarbij de preventieve toets blijft bestaan. Ten opzichte van het huidige ontslagrecht zetten wij de veranderingen hieronder voor u op een rijtje.

Genormeerde vergoedingen

De belangrijkste verandering is dat de ontslagvergoedingen worden verlaagd en dat deze vergoeding geen 'ontslagvergoeding' meer is, maar een 'transitievergoeding'. Bedoeld om de werknemer naar nieuw werk te helpen. De huidige 'kantonrechtersformule' komt hiermee zeer waarschijnlijk te vervallen. De veranderingen concreet:

- Bij ontslag is de werkgever de werknemer een transitievergoeding verschuldigd. Deze bedraagt een derde maandsalaris per dienstjaar voor de eerste 10 dienstjaren, en een half maandsalaris per dienstjaar voor de jaren daarna.
- Ernstige verwijtbaarheid: betreft het de werkgever, dan kan er aanvullende vergoeding worden geëist. Betreft het de werknemer, dan is er geen sprake van vergoeding. De criteria voor ernstige verwijtbaarheid zijn zwaar en worden nog verder uitgewerkt.
- De zogenaamde 'gouden handdruk' verdwijnt. De maximale vergoeding wordt straks € 75.000,- of een jaarsalaris wanneer dit hoger is.
- Voor werknemers 50+ met tenminste 10 dienstjaren komt er een overgangsregeling: tot 2020 ontvangen zij voor de dienstjaren vanaf de leeftijd van 50 jaar 1 maand per dienstjaar. Deze overgangsregeling geldt niet voor MKB-bedrijven met minder dan 25 werknemers.
- Kosten die u als werkgever voor ontwikkeling van de medewerker gedurende het dienstverband heeft gemaakt (bijvoorbeeld scholing) kunnen door de kantonrechter in dit bedrag worden meegenomen.
- Er komt een hardheidsclausule voor het geval dat de continuïteit van een bedrijf door de vergoeding in gevaar zou komen.

Overige -vooral procedurele- veranderingen

Er is straks geen keuzevrijheid meer voor de werkgever in de ontslagroute. Ontslagaanvragen wegens bedrijfseconomische redenen en wegens langdurige arbeidsongeschiktheid lopen voortaan verplicht

via de procedure van het UWV. Opzegverboden, ontslag wegens verstoring van de arbeidsrelatie en wegens de persoon of het functioneren en overige redenen lopen verplicht via de kantonrechter. In de praktijk bewandelen de meeste organisaties deze beide routes al, toch beoogt men hiermee meer gelijkheid in bijvoorbeeld ontslagvergoedingen.

Gevolgen die samenhangen met deze procedurewijziging:

- Nieuw is dat de kantonrechter ook met opzegtermijnen te maken krijgt, maar omdat de proceduretijd verrekend mag worden (net als bij het UWV), verandert hier niet veel.
- Na een besluit ontslagverzoek UWV kunnen beide partijen in beroep bij de kantonrechter. Voor de werknemer heet deze procedure 'verzoek tot herstel van de arbeidsovereenkomst door de werknemer'. In hoeverre dit lijkt op de huidige 'kennelijk onredelijk ontslagprocedure' is nog onduidelijk.
- Van de uitspraken van de kantonrechter is hoger beroep (Gerechtshof) en cassatie (Hoge Raad) mogelijk. Hier zal door de andere wijzigingen (normering vergoedingen, meer UWV procedures) naar verwachting niet veel gebruik van gemaakt worden.
- Beëindiging met wederzijds goedvinden (zonder gevolgen voor WW) blijft mogelijk.
- De procedure bij UWV en kantonrechter kan worden vervangen door een procedure bij een per cao ingestelde sectorcommissie. Bij cao kan dan ook van het afspiegelingsbeginsel worden afgeweken. Vooral dit laatste is interessant: bij bijvoorbeeld reorganisaties kunnen er sectorspecifieke belangen worden meegewogen.

Wat betekent dit nieuwe ontslagrecht voor uw organisatie?

Met de normering van vergoedingen is tegemoetgekomen aan de wensen van de vakbonden. Waar dit nog een heikel punt was na het regeerakkoord, zien de bonden dit nu ook als goed alternatief. Het blijft natuurlijk financieel onaantrekkelijk om medewerkers te ontslaan, maar ten opzichte van de huidige situatie zijn er meer mogelijkheden. De procedurele veranderingen zijn niet spannend. Indien u niet eerder gebruik maakte van de ontslagroute 'UWV', betekent het mogelijk uw dossiervorming en ontslagtrajecten anders organiseren.

Overzicht van alle maatregelen

Reactie op opgelopen werkloosheid

1. De Stichting van de Arbeid heeft een Actieteam ingesteld voor het stroomlijnen van de aanpak van de werkloosheid. In het actieteam zullen naast de leden van de Stichting van de Arbeid en decentrale CAO-partijen ook het UWV, SZW, gemeenten en de ambassadeur jeugdwerkloosheid participeren.
2. In de Kamerbrief aanpak jeugdwerkloosheid dd. 5-3-2013 is een gezamenlijke Aanpak Jeugdwerkloosheid aangekondigd.
3. Voor de aanpak van werkloosheid onder ouderen is voor 2013 en 2014 in totaal 67 miljoen euro beschikbaar. Zie Kamerbrief over de uitkomsten overleg Kabinet met Stichting van de Arbeid dd. 19-12-2012. UWV stelt momenteel een concreet activiteitenplan op.
4. Het kabinet ziet af van het zogenaamde '1 maart pakket' (zie brief van de minister van Financiën 'Reactie op CPB cijfers'). Het kabinet zal aanvullende maatregelen nemen indien de MEV-raming van het CPB gegeven het saldodoel 2014 daartoe aanleiding geeft.

Infrastructuur

5. Perspectief is gericht op vorming 35 regionale werkbedrijven, die zorg dragen voor plaatsing van mensen bij werkgevers. Gemeenten hebben de lead bij de werkbedrijven, die met een commerciële inslag worden geleid. Werkgevers, werknemers en UWV doen mee in de leiding van het Werkbedrijf. Werkgevers kunnen bovendien meedoen in de financiering.
6. Instroom in het werkbedrijf wordt in de fase voorafgaand aan definitieve plaatsing betaald op uitkeringsniveau (proefplaatsing). Het Werkbedrijf bepaalt de loonwaarde op de werkplek in samenspraak met de werkgever. Het Werkbedrijf draagt zorg voor de noodzakelijke begeleiding op de werkplek.
7. Verkend zal worden of de keuring van werknemers door één organisatie kan plaatsvinden; dit zou een samenvoeging van UWV en CIZ betekenen.

Wajong

8. De Wajong is per 1-1-2015 alleen nog toegankelijk voor mensen die volledig en duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, iedere 5 jaar herkeuring.
9. Mensen die niet voor de Wajong in aanmerking komen kunnen een beroep doen op het Werkbedrijf voor begeleiding naar werk. Deze mensen komen formeel in dienst bij de gemeente, de gemeente verzorgt zo nodig een uitkering (bijstandsregime).

10. Het zittend bestand Wajong wordt herkeurd; mensen met arbeidsvermogen kunnen beroep doen op gemeente voor uitkering en/of ondersteuning bij re-integratie (bijstandsregime).
11. Ten vierde zijn er mensen die weliswaar gedeeltelijk inzetbaar zijn bij reguliere werkgevers, maar die nog geen werk hebben gevonden. Voor deze groep komt er een regeling die gemeenten in staat stelt door middel van individueel maatwerk voor kwetsbare groepen met een zorgbehoefte de effecten van de kostendelersnorm te compenseren. Voor die mensen met een zorgbehoefte worden de gevolgen van de kostendelersnorm gecompenseerd. Basis hiervoor is de indicatie van CIZ/GGD. Hiervoor wordt structureel € 100 mln. beschikbaar gesteld voor het gemeentefonds.

Beschut werk

12. De werkbedrijven organiseren beschut werk voor mensen die door lichamelijke, verstandelijke en/of psychische beperking een zodanige mate van ondersteuning nodig hebben, dat niet van een reguliere werkgever verwacht mag worden dat hij deze mensen in dienst neemt. Dat laat onverlet dat een werkbedrijf de dienstbetrekking kan organiseren bij een reguliere werkgever met specifieke begeleiding, werkplek-aanpassing e.d.
13. Het kabinet gaat er in de berekeningen vanuit dat er 30.000 beschut-werkplekken beschikbaar moeten komen.
14. Beloningsregime: loonkostensubsidie en aansluiten bij CAO werkgever (regulier of gemeente). Verschil tussen 100% wml en loonwaarde is rekening overheid (loonkostensubsidie; maximaal 70% wml). Verschil tussen CAO-loon en 100% wml is rekening werkgever (regulier of werkbedrijf).
15. Per 1-1-2015 is er geen nieuwe instroom in de WSW meer. Mensen die niet meer in de WSW kunnen instromen kunnen beroep doen op het werkbedrijf voor begeleiding naar werk. Het zittende bestand WSW blijft onder huidig wettelijk WSW-regime. Inzet op zoveel mogelijk plaatsen van WSW-ers bij reguliere werkgevers. Efficiencykorting WSW verspreid over zes jaar oplopend tot 290 miljoen euro.

Loonkostensubsidie

16. Mensen die niet aangewezen zijn op beschut werk en met een productiviteit < 80% wml kunnen worden geplaatst bij een werkgever, beloning conform CAO-werkgever.
17. Verschil tussen 100% wml en loonwaarde is rekening overheid (loonkostensubsidie; maximaal 70% wml). Verschil tussen CAO-loon en 100% wml is rekening werkgever.
18. De mobiliteitsbonus is niet van toepassing op de groep die met loonkostensubsidie aan het werk gaat.

Baangarantie

19. Werkgevers in de marktsector stellen zich vanaf 2014 garant voor een toenemend aantal extra banen voor mensen met een beperking. De groei van het jaarlijkse aantal extra banen neemt geleidelijk toe. De toename in 2014 bedraagt 2,5 duizend; in 2015 bedraagt de toename 5 duizend extra banen. Hierna groeit de jaarlijkse toename geleidelijk tot 10 duizend in de periode 2020 - 2026. De werkgevers in de marktsector stellen zich daarmee vanaf 2026 garant voor een cumulatief aantal van 100 duizend extra banen voor mensen met een beperking.
20. De overheid zal in aanvulling hierop vanaf 2014 gedurende 10 jaar jaarlijks 2,5 duizend extra banen openstellen mensen met een beperking. De overheid stelt zich daarmee garant voor cumulatief 25 duizend extra banen vanaf 2024. Met de overheidswerkgevers worden nadere afspraken gemaakt hoe dit kan worden gerealiseerd.
21. In de wet wordt een quotum vastgelegd met de genoemde jaarlijkse aantallen, waarbij een structurele situatie bereikt wordt in 2025. Het quotum wordt geactiveerd op het moment dat het aantal afgesproken banen niet tot stand komt. Dit wordt voor het eerst eind 2016 gemeten, dan zouden er minimaal 11.000 extra banen voor mensen met een beperking moeten zijn gerealiseerd in de marktsector. De activering van het quotum start na overleg met de sociale partners en gemeenten.
22. Sociale partners nemen maatregelen die ervoor zorgen dat minder mensen een beroep hoeven te doen op een arbeidsongeschiktheidsuitkering uit de WIA. De maatregelen richten zich op verdere versterking van de inzet op preventie en re-integratie met name voor vangnetters en de groep WGA 80-100. Sociale partners komen in 2014 met concrete maatregelen die uiterlijk per 2015 kunnen worden ingevoerd. Er wordt hiervoor taakstellend 150 mln euro structureel ingeboekt. De effecten van de maatregelen worden gemonitored.

WW

23. De opbouw van de WW wordt aangepast naar: 1 maand per dienstjaar in de eerste 10 arbeidsjaren en ½ maand per dienstjaar in de jaren daarna. Reeds opgebouwd arbeidsverleden tot 2016 wordt gerespecteerd. Elk jaar arbeidsverleden voor 2016 geeft recht op één maand WW.
24. De maximale publiek gefinancierde WW-duur wordt geleidelijk ingekort naar 24 maanden met 1 maand per kwartaal, van 1 januari 2016 tot 1 juli 2019 (14 kwartalen).
25. De hoogte van de WW blijft loongerelateerd.

26. Sociale partners kunnen op CAO-niveau een aanvulling van 14 maanden WW introduceren. Deze afspraken worden in beginsel algemeen verbindend verklaard.
27. Het publiek gefinancierde deel van de WW wordt 50/50 betaald door werkgevers en werknemers, invoering 2016-2020. Deze overgang zal lastenneutraal worden vormgegeven.
28. De definitie van passende arbeid wordt aangescherpt per 1-1-2016. Dit houdt in dat reeds na 6, in plaats van 12 maanden, alle arbeid als passend wordt aangemerkt. Vanaf dag één komt de WW-gerechtigde in aanmerking voor inkomstenverrekening (zodat werkhervatting altijd lonend is).
29. De IOAW wordt langzaam afgebouwd. Werknemers die 50 jaar en ouder zijn op 1 januari 2015 (werknemer geboren vóór 1 januari 1965) op de eerste dag van hun werkloosheid, kunnen nog gebruik maken van de IOAW na het doorlopen van de WW-uitkering. Werknemers geboren op of na 1 januari 1965 kunnen geen beroep meer doen op de IOAW.
30. De IOW voor 60+ blijft bestaan tot 2020, de IOW-leeftijd wordt niet verlaagd naar 55. Op basis van een evaluatie wordt bezien of de IOW structureel wordt gemaakt. Er kan recht bestaan op een IOW-uitkering voor werkloze werknemers die op de eerste WW-dag 60 jaar of ouder zijn.
31. Het kabinet zal advies vragen aan de SER over de vormgeving van de sociale infrastructuur voor de arbeidsmarkt. Daarbij gaat het om de instituties rond duurzame inzetbaarheid, van-werk-naar-werk en re-integratie. inclusief een financiering van de WW die gezamenlijk door werknemers en werkgevers wordt opgebracht, en premiedifferentiatie.
32. De nieuwe calamiteitenregeling WW kent een eigen risicoperiode van 3 weken. De regeling zal worden betrokken in bovenstaand SER-advies.
33. In 2014 en 2015 stelt het kabinet 300 mln euro beschikbaar voor 'van-werk-naar-werk' en intersectorale scholing. Dit budget wordt onder begeleiding van het Actieteam (zie punt 1) gebruikt voor co-financiering van sectorale plannen.

Ontslag

34. Per 1 januari 2016 wordt het ontslagrecht gemoderniseerd. Anders dan nu wordt het ontslagrecht in hoofdzaak geregeld in één wet (het BW, het BBA 1945 vervalt) met handhaving van de preventieve toetsing van ontslag. Afhankelijk van de reden voor het ontslag komt er één ontslagroute: voor bedrijfseconomisch ontslag en wegens langdurige arbeidsongeschiktheid via een procedure bij UWV en voor (andere) in de persoon gelegen redenen en bij een verstoorde arbeidsverhouding via ontbinding door de kantonrechter. Per CAO kan worden besloten tot (verplichte) toetsing bij ontslag

door een zelf in te stellen sectorcommissie – dit onderdeel wordt nader uitgewerkt met de sociale partners.

35. Het volgen van een ontslagroute is niet nodig als de werknemer schriftelijk instemt met ontslag. Hierbij geldt een bedenktijd voor de werknemer van twee weken. De schriftelijke instemming heeft geen negatief effect op de WW-uitkering (in termen van verwijtbaarheid).
36. Bij een negatieve beslissing door UWV kan de werkgever bij de rechter om ontbinding vragen (waarbij de rechter toetst aan dezelfde criteria als UWV) en bij ontslag na een positieve beslissing van UWV kan de werknemer de rechter vragen om herstel van de arbeidsovereenkomst. Hoger beroep tegen de uitspraak van de rechter is mogelijk conform regulier procesrecht.
37. De proceduretijd bij UWV kan worden verrekend met de opzegtermijn, met dien verstande dat er altijd een opzegtermijn van een maand in acht moet worden genomen. Bij ontbinding ontbindt de kantonrechter met inachtneming van een termijn gelijk aan de opzegtermijn minus proceduretijd bij de rechter, met dien verstande dat er altijd een termijn van een maand geldt. Het UWV handelt in principe de ontslagaanvragen binnen 4 weken af, uiteraard voor zover een zorgvuldige afhandeling hieraan niet in de weg staat.
38. Bij CAO kan onder daarbij te stellen voorwaarden worden afgeweken van het afspiegelingsbeginsel als die CAO voorziet in een commissie die voorgenomen ontslagen om bedrijfseconomische redenen toetst.
39. Bij één of meer dienstverbanden van in totaal 2 jaar of langer (tijdelijke en vaste contracten) betaalt de werkgever bij ontslag een transitievergoeding met een maximum van € 75.000, of een jaarsalaris als dat hoger is. De opbouw van de transitievergoeding bedraagt 1/3 van het maandsalaris per dienstjaar over de eerste 10 dienstjaren en vanaf de jaren na het 10e dienstjaar ½ maandsalaris per dienstjaar.
40. Voor werknemers van 50+ geldt tot 2020 overgangsrecht waarbij de transitievergoeding voor 50-plussers met tien dienstjaren wordt gesteld op 1 maand per dienstjaar boven de 50, met een uitzondering voor MKB-bedrijven met minder dan 25 werknemers (nader uit te werken tussen sociale partners). Sociale partners werken dit verder uit in overleg met het kabinet.
41. Er komt een hardheidsclausule voor de verplichting tot betaling van de transitievergoeding, nader uit te werken in overleg met de sociale partners.
42. In geval van ernstige verwijtbaarheid van de werknemer aan het ontslag is de werkgever geen transitievergoeding verschuldigd.

43. In geval van ernstige verwijtbaarheid van de werkgever aan het ontslag kan de kantonrechter naast de transitievergoeding een aanvullende vergoeding toekennen. Dit zal naar verwachting gaan om een zeer klein aantal gevallen. De criteria voor ernstige verwijtbaarheid zullen verder worden uitgewerkt.
44. Kosten voor 'van-werk-naar-werk', scholing, etc die in het kader van ontslag en in overleg met de werknemer zijn gemaakt door de werkgever, kunnen in mindering worden gebracht op de transitie-vergoeding. Voorwaarden waaronder die kosten in mindering kunnen worden gebracht worden nader uitgewerkt met de sociale partners.
45. Van de regeling betreffende de transitievergoeding kan bij CAO worden afgeweken als in die CAO is voorzien in een vergelijkbare voorziening gericht op het bevorderen van werk naar werk transities (¾ dwingend recht).
46. De WW-premies gaan structureel vanaf 1-1-2014 met 1,3 mld euro omhoog, conform regeerakkoord.

Flexibele arbeid

47. Per 1 januari 2015 worden onderstaande maatregelen met betrekking tot de ' flexibele schil' van kracht.
48. De 'ketenbepaling' wordt aangepast. Bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die elkaar binnen een periode van 6 maanden (nu 3) opvolgen ontstaat bij het 4e contract of na 2 jaar (nu 3) een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
49. Bij CAO kan alleen nog worden afgeweken van de ketenbepaling (maar niet van de periode van 6 maanden) indien het werken met tijdelijke contracten gegeven de aard van het werk noodzakelijk is, met dien verstande dat het aantal contracten ten hoogste kan worden gesteld op 6 in een periode van vier jaar.
50. In tijdelijke contracten met een duur van 6 maanden of minder kan geen proeftijd worden overeengekomen. Dat geldt ook voor een aansluitend contract.
51. In tijdelijke contracten kan geen concurrentiebeding worden opgenomen, behalve in het geval van bijzondere omstandigheden (motivatieplicht).
52. Bij CAO kan de wettelijke termijn voor het benutten van het uitzendbeding worden verlengd tot ten hoogste 78 weken.
53. Verder zal de mogelijkheid worden beperkt tot afwijking bij cao van de regel dat het loon verschuldigd is als de arbeid niet wordt verricht door omstandigheden die in de risicosfeer van de werkgever liggen.

54. Sociale partners zullen nader bezien hoe oneigenlijk gebruik van “driehoeksrelaties” (uitzendarbeid, payrolling, contracting) kan worden tegengegaan. In dat kader worden de bijzondere ontslagregels bij payrolling geschrapt en wordt transparantie voor de werknemer, over de aard van zijn arbeidsrelatie, van belang.
55. In de zorg kunnen geen nulurencontracten meer worden gebruikt.
56. Kabinet en sociale partners zullen bezien of er aanleiding is tot het aanpassen van de regels inzake overgang van ondernemingen, in relatie tot aanbestedingen.
57. De arbeidsverledeneis die per 2014 zou worden ingevoerd in de Ziektewet wordt afgeschaft. Zo wordt geborgd dat werknemers met een flexibel arbeidscontract tijdens ziekte een uitkering hebben die in hoogte vergelijkbaar is met werknemers met een vast contract. Sociale partners blijven ervoor verantwoordelijk dat minder mensen een beroep doen op de WIA. In pilots gericht op re-integratie ontwikkelen sociale partners hiertoe innovatieve werkwijzen, die op termijn landelijk uitgerold worden. Hiervoor wordt taakstellend structureel € 15 miljoen euro ingeboekt. In de tabel in bijlage 2 is dit bedrag verrekend met de kosten voor het afschaffen van de arbeidsverledeneis.
58. Het kabinet zal het Plan van Aanpak schijnconstructies aan de Tweede Kamer sturen en dit samen met sociale partners verder uitwerken. In dat kader zullen tijdelijk extra Inspecteurs, oplopend tot 35, worden aangesteld bij de Inspectie SZW.
59. Bij dienstverbanden van werknemers tot 18 jaar met een omvang van 12 uur of minder zijn de ketenbepaling en de regeling betreffende de transitievergoeding niet van toepassing. Deze dienstverbanden tellen ook niet mee bij de toepassing van de ketenbepaling of het bepalen van het recht op een transitievergoeding bij ontslag na het bereiken van de leeftijd van 18 jaar.
60. Het kabinet zal met de sociale partners onderzoeken hoe een administratieve lasten reductie voor werkgevers kan worden bereikt met betrekking tot ‘kleine banen’ (voor jongeren onder de 18).

Naar een toekomstbestendig pensioenstelsel (inclusief AOW)

61. Per 2015 kan vanaf een inkomensniveau van 100.000 euro niet langer fiscaal gefaciliteerd voor aanvullend pensioen worden gespaard. Dit geldt zowel voor pensioenopbouw in de tweede als de derde pijler. Het maximale opbouwpercentage voor nieuwe pensioenopbouw wordt per 2015 verlaagd met 0,4%.
62. Het kabinet geeft de sociale partners tot 1 juni 2013 de gelegenheid een alternatief voor of aanvulling op bovenstaande maatregelen uit te werken, met een maximaal budgettair beslag oplopend tot structureel 250 mln euro. Ten behoeve van deze uitwerking wordt een werkgroep opgestart waarin het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het Ministerie van Financiën zullen participeren.
63. De overbruggingsregeling AOW, die gaat gelden voor personen die op 1 januari 2013 reeds deelnemen aan een VUT- en prepensioenregeling of een vergelijkbare regeling en zich niet hebben kunnen voorbereiden op de AOW-leeftijdsverhoging, wordt verruimd naar deelnemers met een inkomen tot 200% WML voor alleenstaanden en 300% WML voor paren. De regeling werkt terug tot 1-1-2013.

Tot slot

Er staan belangrijke veranderingen op stapel met ingrijpende gevolgen voor flexibele arbeidsrelaties. Waarschijnlijk ook voor uw organisatie. Misschien heeft u al een flexibele schil of wilt u deze juist vergroten volgens uw organisatiestrategie. Gelukkig heeft u nog even de tijd om te anticiperen op de aangekondigde wijzigingen en uw beleid aan te passen. Zorg dat u die tijd goed benut en straks optimaal voorbereid bent. Ga bijvoorbeeld tijdig in gesprek met uw partner in flexibel personeel als u die heeft. Bespreek met hem of haar de gevolgen voor uw organisatie specifiek en de alternatieven die er zijn.

Over E&A uitzendbureau

Met het oog op resultaat

E&A is een uitzendbureau van en voor mensen die van aanpakken weten. We zijn al geruime tijd actief voor verschillende opdrachtgevers: distributiecentra van supermarkten, warehouses van logistieke dienstverleners en productiebedrijven.

Wij weten hoe mensen beter en rendabeler kunnen werken. Met voor onze opdrachtgevers een beter resultaat in output, kwaliteit en rendement als gevolg. We realiseren dit met de inzet van goed gekwalificeerde en gemotiveerde medewerkers, die veelal uit Polen afkomstig zijn.

Wij werken voor sterke merken. Onze opdrachtgevers zijn ondermeer: Albert Heijn, C&A, Rhenus Logistics, Hessing, Zandbergen Vleeswaren, Dobotex, the Greenery, Bakker Logistiek, Hollander en ND Logistics.

Onderdeel van Luba Groep

E&A uitzendbureau is onderdeel van Luba Groep. Luba Groep brengt vraag en aanbod samen op de regionale arbeidsmarkt. Luba opereert landelijk, zowel online als vanuit 50 vestigingen in het hele land. Luba biedt met diverse ondernemingen allround en specialistische personeelsdiensten op het gebied van uitzenden, werving & selectie, detachering en payroll.

Bronvermelding

Dit document is u aangeboden door E&A uitzendbureau. Gegevens en grafieken zijn afkomstig van, en met dank aan:

- Website Algemene Bond Uitzendondernemingen, www.abu.nl
- Website Financieel Dagblad, www.fd.nl
- Website Werkgeversvereniging AWVN, www.awvn.nl
- Flexpocket, uitgegeven door Algemene Bond Uitzendondernemingen, mei 2013

uitzendbureau

E&A uitzendbureau
Emma Goldmanweg 8h
5032 MN Tilburg
T +31 (0)13 544 56 85

info@EenA.nl
www.EenA.nl