

Toelichting op pakket van de Stichting van de Arbeid en afspraken kabinet

Vorige maand hebben VNO-NCW en MKB Nederland prominent de problemen van de Wet Werk en Zekerheid op de agenda gezet. De afgelopen maand is in de Stichting van de Arbeid met de vakbeweging intensief overlegd over de door ons aangedragen knelpunten. Tegelijkertijd wilde het kabinet een aantal andere onderwerpen onder meer rond het minimum(jeugd)loon, payrolling en loondoorbetaling bij ziekte regelen.

Dit heeft geresulteerd in een pakket aan maatregelen waarin verschillende pijnpunten voor werkgevers worden opgelost en waarin een groot deel van onze inzet is gerealiseerd.

Onze beoordeling is positief: goed dat verschillende knelpunten in de Wet Werk en Zekerheid en rond loondoorbetaling bij ziekte weggenomen worden. Ook is onze wens voor compensatie van de loonkostenstijging van de verhoging van het minimum jeugdloon gehonoreerd. Dat is positief nieuw voor werkgevers: zij kunnen de inzet van medewerkers beter afstemmen op de bedrijfseconomische omstandigheden. En de lasten van het werkgeverschap worden beperkt. Dat leidt tot een beter werkende arbeidsmarkt.

De onderhandelingen vonden plaats binnen de kaders van de huidige wet en met een focus op de korte termijn. Daarnaast wordt in de SER verder gesproken over onder meer de loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid dat mogelijk kan resulteren in voorstellen voor de middellange termijn.

Hieronder staan de afspraken en maatregelen kort toegelicht:

Wet werk en zekerheid

De afgelopen weken is in de Stichting van de Arbeid over de volgende knelpunten gesproken in de Stichting van de Arbeid en zijn de volgende afspraken gemaakt.

Bij *seizoensarbeid* worden de mogelijkheden voor cao-partijen verruimd om de zogenoemde tussenpoos van de ketenbepaling terug te brengen van zes tot drie maanden. Het kabinet heeft een wijziging van de wet ingediend, die dit mogelijk maakt. Daarmee is knelpunt verzacht, dat de afgelopen tijd voor veel problemen in sommige sectoren heeft gezorgd.

Bij de *ontslagprocedure UWV* is afgesproken de – nu ingewikkelde – aanvraagprocedure te verbeteren, versnellen en vereenvoudigen.

De *transitievergoeding bij ontslag na twee jaar ziekte* krijgt de werkgever van het UWV vergoed.

Bij *noodgedwongen bedrijfsbeëindiging* kan de transitievergoeding zwaar drukken op de in de onderneming opgebouwde pensioenvoorziening. Afgesproken is een regeling hiervoor te maken onder nader te onderzoeken condities.

De afgesproken *overbruggingsregeling 25 min bedrijven voor werkgevers* in slechte bedrijfseconomische situaties is te strikt geformuleerd. We gaan de criteria aanpassen om in aanmerking te komen voor de overbruggingsregeling, in overeenstemming met de intentie en het doel van de regeling.

Bij *overgang van een concessie* zijn signalen dat soms toch een transitievergoeding aan de orde is, terwijl het personeel aan het werk blijft. Afgesproken is om dit op te lossen.

Transitiefondsen en vergelijkbare voorziening: de mogelijkheden om bij cao afspraken te maken over een gelijkwaardige voorziening voor de transitievergoeding worden verruimd. Het gaat dan bijvoorbeeld om transitiefondsen, met scholingsfaciliteiten en outplacement. Het voorschift dat op het niveau van de individuele werknemer sprake moet zijn van een gelijkwaardige voorziening zal vervallen.

De Stichting van de Arbeid bepleit opnieuw dat ondernemingen een *fiscaal vrijgestelde voorziening* kunnen treffen voor transitievergoedingen.

Over de knelpunten bij de *kantonrechtprocedure* bleek geen overeenstemming mogelijk met de vakbeweging. Nog dit jaar zal het kabinet een eerste evaluatie van de wet op dit punt uitbrengen. Dat biedt weer mogelijkheden om deze punten aan te kaarten.

Het kabinet zal verder conform onze wens de voorgenomen beperking van payrolling niet doorzetten. Die is van de baan.

Loondoorbetaling bij ziekte

Het kabinet gaat de wet op twee punten aanpassen.

De *loonsanctie* bij wel of niet, het te laat of te vroeg inzetten van een *tweede spoor*traject vervalt. De huidige regeling levert vele onzekerheid op voor werkgevers. Met name bij re-integratie buiten de eigen onderneming (tweede spoor). Ook als zij afgaan op het advies van de bedrijfsarts of arbodienst kunnen zij nog steeds een loonsanctie na twee jaar ziekte krijgen van het UWV. Dat vervalt dus nu.

Ook de werkgever kan een *vervroegde IVA-keuring* aanvragen als duidelijk is dat de werknemer niet meer kan werken. Dat kan al na drie maanden ziekte.

Verder zal het kabinet *in gesprek gaan met verzekeraars* over de premiemethodiek die zij hanteren bij de verzekeringen voor verzuim. Doel is te bezien hoe onverwachte premieschokken voorkomen kunnen worden.

Tot slot zal de minister ook *in gesprek gaan met sociale partners om de bovenwettelijke aanvullingen* bij de loondoorbetaling te beperken conform de met sociale partners gemaakte afspraken in het Najaarsakkoord 2004. Hierin is afgesproken om, gerekend over de eerste twee ziektejaren, in beginsel niet meer dan 170% van het loon door te betalen in geval van ziekte en arbeidsongeschiktheid.

Minimumjeugdloon

De leeftijd van het minimumloon wordt n een eerste stap verlaagd naar 22 jaar. Dat betekent een verhoging van het minimumjeugdloon: de staffels voor jongeren van 18 tot 21 jaar worden ook aangepast. Afgesproken is dat de hogere loonkosten van werkgevers worden gecompenseerd. De precieze vormgeving wordt nog uitgewerkt.

Een tweede stap van verlaging van de leeftijd van het minimumloon naar 21 jaar zal worden genomen nadat de werkgelegenheidseffecten zijn geëvalueerd.

Minimumloon

Inhoudingen op het minimumloon

Het kabinet gaat – zoals door ons bepleit - twee uitzonderingen op het verbod op inhoudingen op het wettelijk minimumloon toestaan: voor huisvestingskosten en voor de nominale premie Zorgverzekeringswet. Daarmee kunnen werkgevers deze kosten voor hun

werknemers blijven betalen en inhouden op het loon. Het inhoudingenverbod met de uitzonderingen zal ingaan op 1 januari 2017 en de voorwaarden worden nader uitgewerkt.

Minimumuurloon, stukloon, meerwerk

Het kabinet wil een wettelijk minimumuurloon invoeren, ook bij stukwerk het minimumloon onverkort laten gelden en over meerwerk ook betaling van minimumloon verplichten.

Aan deze drie maatregelen zitten de nodige haken en ogen.

Daarom zal het kabinet eerst studeren op het minimumuurloon. Bereikt is dat bij de maatregelen rond stukloon en meerwerk eerst overleg zal zijn met onder meer relevante brancheorganisaties. We zullen dit in goede banen moeten zien te leiden.

Tot slot zullen ook personen die werken op *een overeenkomst van opdracht (ovo)*, tenzij werkzaam in beroep of bedrijf, onder het minimumloon vallen. De Eerste Kamer zal doorgaan met behandeling hiervan; de Tweede Kamer heeft het al goedgekeurd.