

## **Perspectief voor een sociaal én ondernemend land: uit de crisis, met goed werk, op weg naar 2020**

*Verantwoordelijkheid nemen én dragen, kansen creëren én benutten*

### **1. Visie**

*Herstel van vertrouwen...*

Economisch bevindt Nederland zich in zeer zwaar weer. De toestand is zeer ernstig, zorgelijk maar zeker niet hopeloos! Nederland kan en zal uit de huidige recessie komen. De welvaart moet weer groeien voor iedereen, met en door iedereen. Ondernemers en werknemers willen en zullen daaraan meewerken. Daartoe maken hun centrale organisaties (in dit document) afspraken voor een gerichte aanpak van de crisis en stellen zij fundamentele en duurzame hervormingen voor. Dit alles met het oog op een sociaal én ondernemend Nederland. Hiervoor willen en zullen zij hun verantwoordelijkheid dragen. Het is tijd nieuwe kansen te scheppen en het maatschappelijk vertrouwen te herstellen.

Dat vertrouwen moet een nieuwe impuls krijgen door werknemers en werkzoekenden, zelfstandigen én ondernemers (uit)zicht te bieden op verandering en verbetering. Vertrouwen in de economie, zicht op werk en inkomen en het zorgvuldig in balans brengen van flexibiliteit en zekerheid in arbeidsrelaties, zijn van belang om het economisch tij te keren en de neerwaartse spiraal slagvaardig te doorbreken. Morgen al gaat in de Stichting van de Arbeid het Actieteam crisisbestrijding aan de slag.

*.. door werknemers en ondernemers reëel perspectief te bieden...*

Werknemers en werkzoekenden moeten zicht krijgen en houden op duurzame deelname aan het arbeidsproces en, indien noodzakelijk, een adequaat inkomensvangnet. Het is dringend nodig de rechten en bescherming van mensen met een flexibele arbeidsrelatie (flexwerkers) te verbeteren en oneigenlijke vormen van flexwerk met alle mogelijke middelen tegen te gaan. Evenzeer is nodig dat iedereen die kan werken dat naar eigen maximale inzet doet, passend bij de eigen talenten. Dat is een verantwoordelijkheid die iedere burger zelf draagt en waarbij, indien nodig, de maatschappij een extra steun in de rug kan bieden. Duurzaam inzetbaar zijn moet een permanent streven zijn.

Ondernemingen moeten zicht krijgen en houden op het optimaal kunnen benutten van de economische kansen op de binnen- en buitenlandse markt. Waar nu nog de exporterende bedrijven de Nederlandse economie op gang houden, dient de binnenlandse markt zijn ontwikkeling en dynamiek terug te krijgen. Daarvoor is herstel van consumentenvertrouwen cruciaal. Bedrijven moeten Nederland kunnen zien als een land met een gunstig vestigingsklimaat en met een goed opgeleide beroepsbevolking, waarin investeringen lonen. Dat is altijd de kracht van Nederland geweest en dat zal het ook moeten blijven. In het overheidsbeleid zijn versterking van ondernemerschap nodig en investeringen gericht op innovatie en duurzaamheid. Dit komt de (internationale) concurrentiepositie van bedrijven en de groei van de Nederlandse economie ten goede.

Nodig zijn stabiele en solide ankers om iedereen het houvast te bieden dat hen in staat stelt in te spelen op veranderingen. Voor burgers betekent dat vormen van (tijdelijke) inkomensbescherming en goede en toegankelijke publieke voorzieningen. Voor werkenden zijn het instrumenten om de eigen arbeidsmarktpositie op peil te houden en te verbeteren. Voor het bedrijfsleven biedt een goed, stabiel en voorspelbaar ondernemingsklimaat houvast, onder meer om investeringen te laten renderen.

*.. in het besef van de ernst van de crisis...*

De economische crisis laat diepe sporen na. Bedrijven hebben het moeilijk, kunnen nauwelijks het hoofd boven water houden, investeren minder en faillissementen nemen toe. Dit heeft ook gevolgen voor werknemers en zelfstandigen: de werkloosheid loopt dramatisch snel op en zelfstandigen vinden moeilijker nieuwe opdrachten. Nieuwkomers op de arbeidsmarkt, waaronder jongeren, vinden steeds moeilijker een baan. En ook wie werkloos is of een kwetsbare arbeidsmarktpositie heeft, komt moeilijk of niet meer aan de slag.

Zekerheid van werk en inkomen neemt af voor werknemers, werkzoekenden en zelfstandigen. Ondernemers zijn minder zeker van de mogelijkheden om met succes goederen te produceren en diensten te verlenen. Veel mensen, te veel mensen maken zich grote, reële zorgen en zien de nabije toekomst somber in.

Het huidige complex aan arbeidscontracten en gerelateerde wetgeving leidt in de praktijk, op onderdelen, tot steeds meer ontsporingen en levert in toenemende mate voor de economie als geheel suboptimale resultaten op. Zo wordt steeds meer gebruik gemaakt van (schijn)constructies die enkel dienen om collectieve afspraken en regelgeving te omzeilen. Er is in toenemende mate sprake van doorgeschooten flex.

Hoe heeft dit zover kunnen komen? Het is niet alleen mondiale economische tegenslag die parten speelt. Nederland kampt met structurele problemen die de slechte economische ontwikkeling mogelijk versterken. Hierdoor reageert onze economie sterker dan in omringende landen op de daling van de internationale conjunctuur.

De oorzaak hiervan is deels te vinden in het samenspel op de woningmarkt, in het bankwezen en bij het pensioenstelsel. Deze terreinen zijn onderling sterk verbonden zodat de afzonderlijke problemen elkaar versterken. Dit uit zich bijvoorbeeld in de voortgaande daling van de huizenprijzen, in de problemen bij het verlenen van kredieten aan (midden- en klein)bedrijven, in kortingen én premiestijgingen bij de pensioenen. Bovendien staat de overheidsbegroting sterk onder druk waardoor aanvullende bezuinigingen dreigen.

Voorgenomen maatregelen dragen niet bij tot meer zekerheid voor burgers en bedrijven. En dan zijn er nog de veranderingen en dynamiek in Europa en de rest van de wereld, vol onzekerheden.

Het verder wegzakken in slechte tijden vergt zeer veel van het acceptatie- en aanpassingsvermogen van bedrijven en werknemers, te veel. Het geduld raakt op! Met de olopende werkloosheid en de toegenomen onzekerheden is het vertrouwen van ondernemers (producenten) en burgers (consumenten) tot een dieptepunt gedaald en zelfs in een neerwaartse spiraal terecht gekomen. Een vicieuze cirkel dreigt.

*.. meer perspectief...*

We kunnen en mogen niet bij de pakken neerzitten. Sociale partners zijn ervan overtuigd dat er voldoende mogelijkheden en veerkracht zijn om uit de economische problemen te komen, ook om het vertrouwen te herwinnen en te herstellen. Ondanks de crisis en de genoemde structurele problemen heeft Nederland een sterke uitgangspositie. We kunnen ons in termen van welvaart, inkomen en productiviteit meten met de best presterende landen ter wereld. Dit is mede te danken aan structurele hervormingen in de afgelopen decennia op de markten van goederen, diensten en arbeid. Hervormingen waarvoor de basis veelal is gelegd in de overlegeconomie. De Nederlandse economie kenmerkt zich mede als gevolg daarvan door een hoge kwaliteit van de beroepsbevolking, stabiele arbeidsverhoudingen en een goede fysieke infrastructuur. De hervorming van de sociale zekerheid in de jaren tachtig en negentig hebben positieve resultaten met zich gebracht. Solidariteit en onderlinge verbintenis zijn kernwaarden die hebben bijgedragen aan de structurele kracht van Nederland. Het is onze plicht deze sterke basis te blijven vernieuwen en versterken voor toekomstige generaties.

*.. door verantwoordelijkheid te nemen en te dragen voor...*

Nederland kent een lange traditie van sociaal overleg. Het heeft ons land door moeilijke tijden geholpen. De overlegeconomie gaat mede door de huidige crisis een nieuwe fase in. Daarbij hoort het opnieuw definiëren van de rollen van overheid en sociale partners. Een duurzame herordening van verantwoordelijkheden is nodig. In onderlinge en voor werkgever en werknemer evenwichtige samenhang moeten de verantwoordelijkheden op het terrein van de arbeidsmarkt met inbegrip van de ontslagbescherming en de sociale zekerheid nieuw en toekomstbestendig worden geordend. De verantwoordelijkheden voor problemen moeten komen te liggen bij diegenen die baat hebben bij de oplossing daarvan. Dit geeft een nieuwe impuls aan het zelforganiserend vermogen van de samenleving en aan het mobiliseren van burgers en ondernemers, om te handelen vanuit eigen kracht. Dit impliceert een herordening van instituties en daardoor ook minder afwenteling tussen instituties, maar grotere slagvaardigheid. Dit vereist ook een fundamentele vernieuwing van de sociale zekerheid en andere instituties op de arbeidsmarkt. Naast de zorg voor een maatschappelijk verantwoorde inkomensbescherming dient de sociale zekerheid ervoor te zorgen dat mensen meer risico's kunnen en willen nemen en gemakkelijker van baan veranderen, en waarmee zij in de beroepsgeschikte leeftijd worden ondersteund om 'zich in positie te houden' op de arbeidsmarkt. Nodig is een consistente ordening van de verantwoordelijkheden voor de sociale zekerheid, met een helder afgebakend onderscheid tussen volksverzekeringen, werknemersverzekeringen (met loongereleerde uitkeringen) en sociale voorzieningen (met middengetoetste uitkeringen). Daarbij fungeren werknemersverzekeringen als risicoverzekeringen; zij zijn in eerste instantie gericht op de compensatie van schade als gevolg van het intreden en voortbestaan van sociale risico's zoals werkloosheid en arbeidsongeschiktheid.

*.. daadkrachtig beleid voor de korte en voor de middellange termijn.*

Met deze aanpak willen alle partijen werken aan een basis voor een verantwoorde, nieuwe invulling van het sociale stelsel, aan nieuwe fundamenten voor herstel van vertrouwen in een duurzaam welvarend Nederland en aan een nieuwe basis onder de samenleving.

Daartoe nemen ze de verantwoordelijkheid voor maatregelen en beleid op korte termijn en op middellange termijn.

Voor de korte termijn - tot 2016 - is het dringend nodig de negatieve binnenlandse spiraal te doorbreken en ruimte te bieden voor een crisisaanpak in sectoren en regio's.

Voor de middellange termijn - tot 2020 - willen sociale partners toewerken naar een nieuwe infrastructuur voor de arbeidsmarkt, die iedereen participatiekansen én werk- en inkomensperspectief biedt en voldoende aanpassingsvermogen bevat. Overheid en sociale partners hebben hierin verschillende maar complementaire verantwoordelijkheden.

*Korte termijn: gerichte crisisaanpak en doorbreken negatieve binnenlandse spiraal*

Een aantal structurele problemen versterkt de recessie mogelijk, zo stelt de Sociaal-Economische Raad (SER) in zijn recente macro-economische verkenning *Nederlandse economie in stabielere vaarwater*. Om die neerwaartse economische spiraal te doorbreken reikt hij drie 'sleutels' aan. Het is tegelijkertijd nodig:

- het doorschieten van de al vijf jaar dalende huizenprijzen op de woningmarkt te keren (en daarmee de oorzaak van een sterk teruglopende vraag naar bouwprojecten en gerelateerde werkgelegenheid);
- de mogelijkheden van het bankwezen om te voorzien in hypotheek- en kredietverlening te herstellen;
- het tweede pijler pensioenstelsel minder procyclisch te maken door de pensioencontracten te vernieuwen. Hierdoor hebben schokken op financiële markten minder gevolgen voor pensioenpremies en -uitkeringen.

Voor economisch herstel, versterking van het groeivermogen én herstel van vertrouwen op korte termijn is echter meer nodig. We moeten nú investeren in werk en werkgelegenheid. Nodig zijn mogelijkheden voor specifiek arbeidsmarktbeleid in crisissectoren ter overbrugging van de huidige (crisis)periode én mogelijkheden om herstel van bedrijvigheid en werkgelegenheid na de crisis niet te verspelen. Het is noodzakelijk met een (inter)sectorale aanpak, met effectieve sectorplannen, duurzame werkgelegenheid aan te jagen. Ook als het economisch tegenzit moeten mensen van werk naar werk kunnen overstappen, tussen en binnen sectoren.

De Stichting van de Arbeid zet morgen, vrijdag 12 april, een actieteam aan het werk om waar nodig cao-partijen op decentraal niveau ondersteuning te geven bij hun aanpak van de crisis.

*Middellange termijn: nieuwe infrastructuur voor werk en inkomen...*

Wat de toekomstige vraag naar arbeid zal zijn, zowel kwantitatief als kwalitatief, is vrij onzeker. Door de vergrijzing, door technologische veranderingen en door toenemende internationale mobiliteit van werk, zullen er overschotten en tekorten ontstaan of voortbestaan. Nederland vaart wel bij een dynamische arbeidsmarkt, waarin eenieder voorbereid is op de overstap van werk naar werk. Dit past bij een veranderende samenleving waarin autonomie, dynamiek en zelfredzaamheid meer op de voorgrond zijn komen te staan. De arbeidsmarkt van nu vraagt om meer initiatief en aanpassingsvermogen dan in het verleden: nieuwe kansen grijpen, innovaties benutten en toetreden tot nieuwe markten vraagt veel van het veranderingsvermogen van bedrijven én werknemers.

Een duurzame, activerende arbeidsmarkt vraagt om passende ondersteuning en begeleiding en om investeringen in werkzekerheid. Daartoe zijn meer en betere mogelijkheden en arrangementen nodig. Ze zijn nodig om een baan te krijgen, om snel en soepel van de ene naar de andere baan over te stappen, en, als werkloosheid dreigt, om zonder ontslag van werk naar werk te gaan. Het gaat daarbij niet alleen om baanverandering binnen sectoren, maar ook tussen sectoren (intersectoraal), en van sectoren met overschotten naar sectoren met tekorten aan arbeid. Daarop toegesneden (inter)sectorale van-werk-naar-werk-voorzieningen (zoals voorzieningen voor scholing en arbeidsbemiddeling) en een betere ontsluiting van de regionale arbeidsmarkten zijn daarvoor essentieel. Dit alles vereist een nieuwe infrastructuur voor de arbeidsmarkt die de (inter)sectorale aanpak van sociale partners op decentraal niveau verbindt met de initiatieven en het beleid voor de regionale arbeidsmarkt en vice versa. Zo'n moderne infrastructuur, die iedereen kansen biedt, uitnodigt en activeert, vereist inzet en regie van overheid en sociale partners.

*...met participatiekansen voor iedereen...*

Niemand mag aan de kant (blijven) staan. We moeten naar een arbeidsmarkt waar voor iedereen plaats is. In zo'n inclusieve arbeidsmarkt staat de zorg voor mensen die uitval- len of bescherming nodig hebben centraal. Alleen als iedereen zijn of haar talent en capaciteit kan inzetten, kan welvaart in brede zin ten volle worden beleefd. In het bijzonder de duurzame participatie van mensen met een verminderd arbeidsvermogen als gevolg van een beperking en van jonggehandicapten moet en kan toenemen, ook in het midden- en kleinbedrijf. De hiervoor noodzakelijke gezamenlijke inzet op regionaal niveau van gemeentelijke overheden en sociale partners komt tot uiting in nieuwe, regionaal georganiseerde Werkbedrijven die verantwoordelijk worden voor de arbeidsdeelname van mensen (met arbeidsvermogen) die een uitkering of loon ontvangen op basis van de Wajong respectievelijk in het kader van de WSW. Wethouders en werkgevers uit de regio dragen hiervoor samen de bestuurlijke verantwoordelijkheid.

*..en nieuw evenwicht 'flexibiliteit en zekerheid' op de arbeidsmarkt...*

Nodig is de verhoudingen tussen werkgever en werknemer te herzien. In arbeidsrelaties moeten flexibiliteit en zekerheid zorgvuldig in balans zijn. Zowel het vermogen zich aan te passen aan veranderende omstandigheden als het bieden van een perspectief op werk en inkomen zijn tegelijkertijd voor werknemers en ondernemers van belang; met een nieuw evenwicht tussen beide elementen moeten zij de inherent onzekere toekomst met vertrouwen tegemoet kunnen gaan.

Daarom zijn aanpassingen noodzakelijk die alleen in samenhang tot stand kunnen komen. Nodig zijn een voor werkgever en werknemer herordening en verbetering van de ontslagbescherming. Nodig is evenzeer een aanpassing van het gebruik van (schijn)constructies evenals van de doorgesloten flex. Met het oog op een duurzame positie van zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) in het economische leven en op de arbeidsmarkt is het nodig dat de wetgeving helderheid biedt over het begrip zzp'er, zoals de SER in zijn advies *Zzp'ers in beeld* (2010) heeft voorgesteld.

*..heroriëntatie op toekomst werknemersverzekeringen, met robuuste polisvoorwaarden WW...*

Er is een nieuw perspectief nodig op de functies van de werknemersverzekeringen (te beginnen met de WW) in het stelsel van sociale zekerheid, naast en te onderscheiden van volksverzekeringen en van (uit belastingen gefinancierde) sociale voorzieningen. Werknemersverzekeringen maken wederzijdse investeringen en productieve arbeidsrelaties van werkgever en werknemer mogelijk omdat zij beogen hen zekerheid te bieden via het opvangen van het verlies van inkomen door werkloosheid, ziekte en arbeidsongeschiktheid. Sinds enige tijd worden zij steeds minder uit premies van werkgevers en van werknemers betaald; ze zijn in toenemende mate gefiscaliseerd. Het is nodig dat de WW weer een verzekering tegen de gevolgen van werkloosheid biedt, met robuuste polisvoorwaarden waarop werkgevers en werknemers kunnen vertrouwen. Dat moet samengaan met meer investeringen om werkloosheid te voorkomen (preventie onder meer via van-werk-naar-werk-arrangementen) en mensen vanuit werkloosheid aan werk te helpen (re-integratie). Met het oog op zo'n integrale ketenaanpak moeten de verantwoordelijkheden met betrekking tot de werknemersverzekeringen waar mogelijk worden gedecentraliseerd, binnen landelijke kaders. Daarbij spelen sociale partners een belangrijke rol.

*...een houdbaar pensioenstelsel...*

Het is nodig het tweede pijler pensioenstelsel aan te passen opdat het geen bron van onrust meer vormt. Juist het behoud van de mogelijkheid risico's collectief te delen, zorgt ervoor enerzijds verantwoorde risico's te nemen voor een waardevast pensioen en anderzijds de ontwikkelingen op de financiële markten te absorberen zonder schokeffecten op pensioenen. Daarvoor zijn vernieuwing van het huidige pensioencontract en van het toezichtkader op korte termijn nodig. Aanpassingen in de fiscale behandeling moeten uitzicht blijven bieden op het opbouwen van een goed aanvullend pensioen.

*..en ook de overheidsfinanciën naar stabielere vaarwater.*

Sociale partners vinden dat het beheer van gezonde overheidsfinanciën moet bijdragen aan herstel van vertrouwen. Het is enerzijds zaak de neerwaartse binnenlandse economische spiraal te doorbreken en niet onnodig te versterken, en verantwoord toe te werken naar (structureel) begrotingsevenwicht op middellange termijn. Ook de overheidsfinanciën moeten in stabielere vaarwater terechtkomen. Tempo en maatvoering zijn hierbij van belang. Repeterende ad hoc lastenverzwaringen en bezuinigingen ondermijnen het vertrouwen en kunnen de economische groei verder aantasten. Anderzijds is 'houdbaarheid' op langere termijn essentieel, dat wil zeggen een evenwichtige benadering van generaties: er moeten geen tekorten worden doorgeschoven naar de toekomst. Vergroting van de houdbaarheid van overheidsfinanciën en collectieve arrangementen is mogelijk door de voorgestelde structurele hervormingen, die overigens in een aanvangsfase extra uitgaven nodig (kunnen) maken.

*Tot slot...*

De centrale organisaties van ondernemers en van werknemers willen met hun afspraken en voorstellen voor een sociaal én ondernemend Nederland uitzicht bieden op nieuw elan en vertrouwen. Zij committeren zich hieraan ten volle. Daarmee presenteren ze – in

een instabiele context – een stip op de horizon. Zij voelen een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het verder verbeteren van duurzame welvaart en welzijn met goed werk voor ieder, meer ruimte en kansen voor ondernemerschap en ondernemend gedrag, en meer sociale cohesie. Daarbij is ook een verantwoordelijkheid weggelegd voor de overheid. De afspraken en voorstellen vormen een eerste stap die in de nabije toekomst nader wordt uitgewerkt door het kabinet, de Stichting van de Arbeid, de VNG en de SER. Sociale partners dringen erop aan dat de voorstellen voor wetgeving in verband met de door hen voorgestelde en afgesproken veranderingen met betrekking tot flexibele arbeidsrelaties, ontslagbescherming en WW, vanwege de onderlinge evenwichtige samenhang daartussen, gelijktijdig aan het parlement worden gepresenteerd.

## **2. Middellange termijn aanpak voor een beter werkend en ondernemend Nederland**

### **2.1 Naar een werkende infrastructuur voor arbeidsmarkt en sociale zekerheid**

#### *Algemeen*

Een evenwichtige, dynamische en activerende arbeidsmarkt, waarop iedereen duurzaam aan de slag kan of is, vraagt een daarop toegesneden infrastructuur die doelmatig en doeltreffend werkt voor werkenden en werkzoekenden, én voor zelfstandigen en werkgevers. Deze infrastructuur moet bijdragen tot werkzekerheid. Zij moet gericht zijn op zowel de duurzame participatie van mensen met een verminderd arbeidsvermogen als gevolg van een beperking en van jonggehandicapten (via de Werkbedrijven) als op het voorkomen van werkloosheid (via van-werk-naar-werk-arrangementen) en het aan werk helpen van werkloze werknemers (re-integratie). Daartoe moet deze infrastructuur de (inter)sectorale aanpak van sociale partners op decentraal niveau verbinden met de initiatieven en het beleid voor de regionale arbeidsmarkt en vice versa. Ook moet zij de noodzakelijke (intersectorale) mobiliteit bevorderen zodat werknemers makkelijker overstappen van een krimpsector naar een groeisector.

Een nieuwe ordening is nodig in de richting van een eenvoudige en overzichtelijke structuur. De verantwoordelijkheid van de gemeenten in de regio neemt toe en dat geeft aanleiding om de regionale arbeidsmarktstructuur beter gestalte te geven. Deze is onvoldoende geëquipeerd om landelijke sectorale cao-afspraken snel en effectief te kunnen omzetten in een regionale aanpak zodat werkloosheid zoveel mogelijk wordt voorkomen. Weliswaar is inmiddels sprake van circa 35 arbeidsmarktregio's maar de besluitvorming is nog steeds voorbehouden aan 400 gemeenten.

#### *Een nieuwe structuur voor de (regionale) arbeidsmarkt en voor de sociale zekerheid*

Sociale partners gaan op korte termijn en in samenwerking met de andere betrokkenen een nieuwe, houdbare infrastructuur ontwikkelen voor de regionale arbeidsmarkt. Dit moet het mogelijk maken landelijke sectorale plannen op eenvoudige wijze te vertalen naar regionale en (inter)sectorale behoeften en mogelijkheden. Goede afstemming tussen vraag en aanbod in regio's en in sectoren is immers van wezenlijk belang voor het functioneren van de arbeidsmarkt.

De afgesproken nieuwe arbeidsmarktinfrastructuur heeft ook gevolgen voor de infrastructuur van de sociale zekerheid. Dit geldt met name voor de WW waarbij de betrokkenheid van sociale partners om werkloosheid zoveel mogelijk te voorkomen een andere verantwoordelijkheid in de wetgeving met zich brengt en waar op termijn vanwege de inzet op van-werk-naar-werk-trajecten de kosten van uitkeringen kunnen worden teruggebracht.

De wijziging van de opdracht aan bestaande instituties en een nieuwe inrichting van de instituties zal op middellange termijn tot stand moeten komen: de start is in 2016 en de wijzigingen zijn definitief per 1 januari 2020. Waarbij sprake is van een gezamenlijke regie van overheden en sociale partners.



### *Contouren voorgestelde infrastructuur*

We streven naar meer efficiënte instituties en tegelijkertijd een eenduidige opdracht aan de instituties. In dat kader passen op termijn drie afzonderlijke landelijke instanties: één instantie voor de objectieve keuring van arbeidsgeschiktheid en wat daarbij hoort, één voor het doelmatig en rechtmatig verzorgen van de uitkeringen en één die toetst.

Werkgevers, vakbonden en regionale bestuurders dragen een gedeelde verantwoordelijkheid om iedereen die kan werken ook aan werk te helpen via de Werkpleinen (WW, WWB en niet-uitkeringsgerechtigden) en voor de mensen met een functiebeperking via de Werkbedrijven (Wajong en WSW).

De eerste contouren voor deze nieuwe infrastructuur behelzen:

- Circa 35 Werkpleinen waar regionale werkgevers en vakbondsbestuurders samen met de wethouders van de betrokken gemeenten een regionaal arbeidsmarktbeleid tot stand te brengen dat soelaas biedt voor een verknoping tussen landelijke sectorale afspraken en regionale uitvoering.
- Bij de arbeidsbemiddeling is publiek-private samenwerking uitgangspunt.
- Er komen zo'n 35 Werkbedrijven, gevormd uit de huidige SW-bedrijven, die verantwoordelijk worden voor het aan het werk helpen van degenen die een uitkering of loon ontvangen op basis van de Wajong respectievelijk in het kader van de WSW. Bij deze Werkbedrijven worden regionale ondernemingen/ondernemers en wethouders nauw betrokken.
- UWV - dat samengaat met CIZ - wordt verantwoordelijk voor de keuring van de mate van arbeidsgeschiktheid en van de behoefte aan zorg en aan extra ondersteuning bij het aan het werk helpen van betrokkene (zie verder in par. 2.3). Dit nieuw gevormde rijksorgaan heeft als voordeel:
  - o Eén loket voor indicatie van functionele beperkingen;
  - o Eén medisch dossier voor alle beoordelingen;
  - o Het aantal oproepen voor keuring voor verschillende voorzieningen kan worden verminderd;
  - o Unifom kwaliteitsniveau;
  - o Minder administratieve lasten voor de burgers.

### *Proces*

In de Werkkamer<sup>1</sup> zullen sociale partners met de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) binnen drie maanden het ontwerp ontwikkelen voor deze regionale arbeidsmarktinfrastructuur. Dit zal ingaan op de toekomst van de 35 arbeidsmarktregio's zoals de aansturing en verantwoordelijkheidstoedeling van regionale overheid en marktpartijen, de financiering(sbronnen), de betrokkenheid van regionale werkgevers en vakbonden en dergelijke. Het overleg zal ook betrekking hebben op de inrichting, opdracht, financiering en taakstelling van de Werkbedrijven.

---

<sup>1</sup> Op 14 maart jl. hebben VNG en Stichting van de Arbeid afgesproken om hun samenwerking met betrekking tot de regionale arbeidsmarkt te intensiveren. De voorbereiding van toekomstige afspraken in dit kader geschiedt in de zogeheten Werkkamer.

Bij de vormgeving van de voorgestelde arbeidsmarktinfrastructuur worden ook andere partijen intensief betrokken zoals decentrale cao-partijen, SZW, O&O-fondsen, VNG, UWV en dergelijke.

## 2.2 Opbouw van (inter)sectorale van-werk-naar-werk-voorzieningen

De arbeidsmarkt van nu vraagt om meer initiatief en meer aanpassingsvermogen dan in het verleden. Maar ook om passende ondersteuning en begeleiding en om investeren in werkzekerheid. Er zijn meer en betere arrangementen nodig om een baan te krijgen, om snel en soepel van de ene naar de andere baan over te stappen, en, als werkloosheid dreigt, om zonder ontslag van werk naar werk te gaan. Kortom, er moet gewerkt worden aan een sluitende ketenaanpak waarbij de nadruk ligt op het voorkomen van werkloosheid (preventie) en, als dat niet lukt, aan het weer aan werk helpen van werkzoekenden (re-integratie). Een betere ontsluiting van de regionale arbeidsmarkten, toegesneden (inter)sectorale van-werk-naar-werk-voorzieningen (voor bijvoorbeeld om-, her- en bijscholing, arbeidsbemiddeling) en (aanvullende) inkomensvoorzieningen zijn essentieel. Van-werk-naar-werk- en transitiearrangementen kunnen ook zorgen voor herwaardering van vakmanschap en bieden desgewenst ondersteuning bij het starten van een eigen bedrijf.

Werkgevers en werknemers hebben in het kader van employabilitybeleid een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid voor duurzame inzetbaarheid. Sociale partners zijn er daarom voorstander van dat in het BW deze uitbreiding wordt vastgelegd in de begrippen 'goed werkgeverschap' en 'goed werknemerschap'.

Sociale partners zijn het erover eens dat een infrastructuur voor van-werk-naar-werk-transities op de middellange termijn structureel georganiseerd moeten worden. Werknemers kunnen zo hun loopbaan zo veel mogelijk naar eigen inzicht en op eigen initiatief voortzetten. Het stimuleren van het starten van een eigen bedrijf kan daar tevens onderdeel van uitmaken. Hierbij is ook een grote rol mogelijk voor vakbondsdienstverlening. Zo worden werknemers weerbaarder, wordt hun aanpassingsdynamiek op de arbeidsmarkt vergroot en wordt (uiteindelijk) op uitkeringskosten bespaard. Uitgangspunt hierbij is dat werkgevers medeverantwoordelijk zijn voor het investeren in hun werknemers gedurende hun loopbaan. In geval van een (gedwongen) transitie worden opgebouwde kennis, ervaring, capaciteiten en rechten erkend en kunnen deze worden meegenomen naar een volgende werkplek.

Belangrijk aandachtspunt is dat O&O-fondsen meer sectoroverstijgend gaan samenwerken zodat werknemers eenvoudiger een beroep op ondersteuning kunnen doen bij de overstap van een (krimp)sector naar een (groei)sector. Daarbij kan ook gedacht worden aan het omvormen van de O&O-fondsen naar transitiefondsen of het naast de O&O-fondsen inrichten van transitiefondsen die vanuit die opdracht betrokken kunnen worden bij het regionale arbeidsmarktoverleg. Een van de eerste concrete vragen die in dit overleg beantwoord moet worden, betreft het realiseren van een bestendige van-werk-naar-werk-aanpak.

Werkgevers die geen partij zijn bij de cao's waarin dergelijke afspraken worden gemaakt, kunnen zich bijvoorbeeld inkopen in het systeem. Dergelijke innovatieve permanente sociale plannen of transitiefondsen kunnen worden gevormd door een verbreding van het takenpakket en de financiële grondslag van bestaande O&O-fondsen, maar kunnen ook een toevoeging zijn aan de O&O-structuur, zeker daar waar geen O&O-fondsen bestaan.

Het is van belang dat zowel de heffingsgrondslag als de toegang tot voorzieningen zich uitstrekken tot tijdelijke of flexibele werknemers in ondernemingen of sector. Ook voor zzp'ers zouden er mogelijkheden moeten komen om onder voorwaarden gebruik te kunnen maken van voorzieningen uit O&O-fondsen en uit toekomstige transitiefondsen, op basis van een nader uit te werken financieringsmodel. Doordat zzp'ers op die manier ook de beschikking krijgen over toegang tot ondersteuning bij scholing en loopbaanoriëntatie worden zij minder kwetsbaar op de huidige ook voor zzp'ers moeilijke arbeidsmarkt. Dit punt moet nader worden uitgewerkt in overleg met organisaties van zzp'ers.

Al met al ligt hier een belangrijke opdracht voor zowel centrale als decentrale partijen om deze aanpak uit te werken. Er lopen momenteel al enkele initiatieven in deze richting, zoals C3, het mobiliteitscentrum/transitiefonds van en voor de grafische sector, dat in 2011 ruim 80% van zijn kandidaten van bestaand naar nieuw werk wist te helpen, binnen of buiten de sector. Of het initiatief om te komen tot een transitiefonds techniek. Of het onderhandelaarsakkoord sociaal beleid in de rijkssector tussen de overheidswerkgever en de overheidsbonden dat erin voorziet dat boventallige ambtenaren gedurende de looptijd van het sociaal beleid van-werk-naar-werk worden begeleid. Op dergelijke initiatieven kan worden voortgebouwd.

### 2.3 Werken, ook met een beperking

#### *Algemeen*

Zoals gezegd, moeten we naar een inclusieve arbeidsmarkt waar voor iedereen plaats is. De sociale zekerheid moet hieraan bijdragen. Wat de sociale zekerheid betreft, kan worden vastgesteld dat de uitgaven aan bijstand-, werkloosheids-, en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen in de afgelopen periode zijn gestabiliseerd. Dit is mede dankzij de door sociale partners geïnitieerde hervormingen. Echter, ten aanzien van de positie van jonggehandicapten kan worden geconstateerd dat bij ongewijzigd beleid voor de komende decennia een flinke toename van het aantal jongeren met een functiebeperking verwacht mag worden waardoor het aantal Wajongers zou toenemen van ruim 200.000 in 2013 tot ruim 400.000 in 2040.

Deze groei moet worden omgebogen; er kan niet meer worden volstaan met het verstrekken van een, vaak levenslange, uitkering op minimumniveau aan werknemers met een beperking. In de eerste plaats in het belang van deze werknemers. Werken biedt (meer) zelfstandigheid, geeft een gevoel van eigenwaarde en brengt een sociaal netwerk met zich mee. Maar ook vanuit economisch oogpunt is het van belang dat mensen met een functiebeperking - met ondersteuning - kunnen werken. Waarbij opgemerkt moet worden dat de kosten van begeleiding en ondersteuning een 'return on investment' hebben door lagere uitkeringslasten.

Per 1 januari 2015 komt er nieuwe wetgeving gericht op werken met een functiebeperking. De verantwoordelijkheid voor het aan het werk helpen en houden van Wajongers en SW'ers is voortaan voor rekening van 35 regionale Werkbedrijven. Wethouders en regionale werkgevers worden hiervoor bestuurlijk verantwoordelijk. De Stichting van de Arbeid zal een beroep doen op werkgevers om afspraken te maken over hun bestuurlijke commitment. De Werkbedrijven moeten Wajongers en SW'ers aan werk helpen, hetzij in beschut werk, hetzij gedetacheerd bij reguliere werkgevers, hetzij in reguliere banen met begeleiding.

Gemeenten ontvangen van de rijksoverheid een totaalbudget voor de uitvoering van de WWB, SW en Wajong. Daaruit bekostigen zij hun aandeel van de activiteiten van het regionale Werkbedrijf. Daarmee is het afwentelen van de financiering van de ene uitkeringsregeling naar een andere regeling niet meer aantrekkelijk, is er een eenduidige taakopdracht voor de ondersteunende organisaties en hebben de gedeeltelijk arbeidsgeschikten eerder kans op een baan vanwege de betrokkenheid van de regionale verantwoordelijken.

De focus van het speciaal onderwijs zal nog meer gericht moeten worden op het opleiden van mensen zodat zij meer kansen hebben dan nu op een duurzame plaats op de arbeidsmarkt. Het speciaal onderwijs dient daarom in een vroegtijdig stadium betrokken te worden bij het beperken van de instroom in de Wajong en SW. Hiervoor zijn preventieve maatregelen en een scherpe indicatiestelling nodig. UWV zal periodiek de leerlingen keuren op hun arbeidsmogelijkheden. Door de samenwerking tussen UWV, speciaal onderwijs en de leerling zelf kunnen in een veel eerder stadium de reële loopbaankansen in kaart worden gebracht.

### *Concrete contouren*

In aanvulling op de hierboven (in par. 2.1) geschetste contouren voor een nieuwe arbeidsmarktinfrastructuur (met betrekking tot Werkpleinen, arbeidsbemiddeling, Werkbedrijven) volgen hieronder de concrete contouren van de voorgestelde structuur voor gericht op werken met een functiebeperking:

- De financiële middelen voor Wajong, WSW en WWB worden samengebracht in één totaalbudget; zo ontstaat integrale budgettaire verantwoordelijkheid voor gemeenten zonder mogelijkheid van ex post declaratie bij de rijksoverheid en zonder prikkels om jongeren vanuit de bijstand door te verwijzen naar de Wajong. Dat neemt niet weg dat een belangrijk deel van het totaalbudget bestemd is voor de financiering van de activiteiten van de Werkbedrijven voor de doelgroep.
- Belangrijk aandachtspunt bij het (hierboven aangekondigde) overleg met de VNG, over de Werkbedrijven, zal zijn hoe het Werkbedrijf gestimuleerd kan worden om evenredige aandacht te besteden aan het detacheren van zowel de relatief gemakkelijk als de moeilijk bemiddelbare werknemers.
- Op de werknemers, die voor het Werkbedrijf werkzaam zijn op een beschutte werkplek of gedetacheerd worden, blijft een cao van toepassing. Mogelijk kan de huidige SW-cao op termijn overgaan in een nieuwe cao Gemeenten/Werkbedrijven.
- Huidige SW'ers kunnen op vrijwillige basis overgaan naar de nieuwe regeling.
- De Werkbedrijven krijgen opdracht:
  - beschut werk te creëren voor werknemers die daarvoor zijn geïndiceerd;
  - werknemers met een gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid die geïndiceerd zijn voor gedetacheerd werken bij een reguliere werkgever te helpen aan een baan op detachingsbasis met de geïndiceerde begeleiding op de werkplek;
  - werknemers met een gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid die geïndiceerd zijn voor werken bij een reguliere werkgever zoveel mogelijk te plaatsen bij reguliere werkgevers. De werkgever wordt door het Werkbedrijf 'ontzorgd', dat wil zeggen: er zal worden voorzien in begeleiding en ondersteuning (job coaching), een no risk polis voor het ziekterisico en loonkostensubsidie zodat de loonkosten voor de werkgever in lijn zijn met de productiviteit van betrokken werknemer. De loonkostensubsidie - het verschil tussen loonwaarde en WML - komt voor rekening overheid. Indien sprake is van cao-loon hoger dan het WML zijn de resterende kosten voor de werkgever.

### *Indicatiestelling en taak UWV*

Zoals gesteld in par. 2.1 stellen sociale partners voor dat UWV (dat samengaat met het CIZ) de nieuwe landelijke instantie wordt die verantwoordelijk is voor de keuring, de vaststelling van de mate van arbeidsgeschiktheid en van de behoefte aan extra ondersteuning/zorg voor mensen met een potentiële beperking. Keuring door één instantie heeft meer eenduidigheid, meer transparantie en minder ontwijkgedrag tot gevolg.

Voor de keuring van de mensen met een beperking gelden de volgende contouren:

- Bepaald wordt voor welk type werkzaamheden de persoon arbeidsgeschikt is. De indicatiestelling is niet alleen van belang voor de bepaling van de hoogte van een eventuele uitkering maar ook voor de vaststelling van de hoogte van een even-

- tuele loonaanvulling, de administratieve kosten in geval van detachering evenals de kosten voor ondersteuning van bijvoorbeeld een jobcoach in geval van detachering.
- De indicatiestelling zal streng, eenduidig en transparant geschieden. De keuring stelt vast of sprake is van volledige duurzame arbeidsongeschiktheid dan wel - bij gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid - of betrokkene is aangewezen op beschut werk dan wel kan werken bij een reguliere werkgever.
  - Periodiek zal herkeuring plaatsvinden. Hierbij worden de volgende categorieën gehanteerd:
    - o geïndiceerd als duurzaam niet inzetbaar: elke vijf jaren herkeuring;
    - o geïndiceerd als gedeeltelijk inzetbaar voor beschut werk of te detacheren via Werkbedrijf: elke drie jaar herkeuring;
    - o geïndiceerd als gedeeltelijk inzetbaar voor regulier werk: jaarlijks wordt de loonwaarde bepaald.
  - Het speciaal onderwijs zal UWV inschakelen om leerlingen vroegtijdig periodiek te keuren op hun verdien capaciteit en arbeidsmogelijkheden. Op basis daarvan zal een zodanig vervolgtraject voor de betrokken jongere in het speciaal onderwijs worden afgesproken zodat de kans op instroom in de Wajong vermindert.

#### *Belonings- en uitkeringsniveau*

Hiervoor gelden de volgende contouren:

- Geïndiceerd als duurzaam niet inzetbaar: uitkering conform huidig niveau Wajonguitkering (75% WML).
- Geïndiceerd voor beschut werk of voor via Werkbedrijf gedetacheerd werken bij een reguliere werkgever: beloning van 100% WML met een doorgroei mogelijkheid tot 120% WML, uiterlijk te bereiken op 67 jaar. De financiering hiervoor geschiedt door de gemeenten.
- Geïndiceerd voor plaatsing bij een reguliere werkgever met begeleiding: bij plaatsing ontvangt de gedeeltelijk arbeidsgeschikte het loon conform de cao van het inlenende bedrijf. De werkgever betaalt de loonkosten die overeenkomen met de vastgestelde loonwaarde van betrokkene. Het Werkbedrijf bekostigt de loonkostensubsidie (die gekoppeld is aan de geplaatste werknemer) en de kosten voor administratie en begeleiding. De maximale loonkostensubsidie bedraagt 70% WML. De loonkostensubsidie - het verschil tussen loonwaarde en WML - komt voor rekening overheid. Indien sprake is van een cao-loon hoger dan WML zijn de resterende kosten voor de werkgever.

De Stichting zal de cao-partijen aanbevelen om na te gaan of er in hun cao voldoende passende loonschalen zijn tussen het WML en 120% WML. Bij het ontbreken daarvan worden ze gevraagd deze in de cao op te nemen,
- Geïndiceerd voor plaatsing bij reguliere werkgever maar werkzoekend: uitkering van 70% WML. De Stichting van de Arbeid zal het kabinet vragen om een gedeeltelijke vrijlating van toetsing voor specifieke gevallen.
- De wijzigingen gelden voor nieuwe instroom onder de nieuwe wet.

De huidige Wajongers kunnen wel te maken krijgen met de mogelijkheid van herkeuring.

### *Ambitie*

Om meer jongeren met een beperking te kunnen laten participeren op de arbeidsmarkt is de bereidheid van reguliere werkgevers om hen een kans te bieden essentieel. Zij bieden de toegang tot arbeid en alleen met hun medewerking kan de economische zelfstandigheid van jongeren met een beperking worden vergroot.

Het bedrijfsleven en werkgevers in de publieke sector (exclusief de overheid) nemen op zich om (via begeleid werk of detachering) in 2014 2.500 jongeren te plaatsen. In 2015 gaan de afspraken officieel in en zullen 5000 jongeren aan werk worden geholpen; dit getal zal stapsgewijs oplopen naar 10.000 structureel in 2020 (oplopend tot 100.000 in 2025). Op deze wijze vullen sociale partners de kwantitatieve doelstelling in met niet-vrijblijvende afspraken, die ook tot afspraken in cao's en op bedrijfsniveau zullen leiden.

De afspraken worden strak gemonitord. Indien eind 2016 uit de monitoring blijkt dat de afgesproken ambitie niet wordt gehaald en er geen externe verklaarbare factoren zijn voor het duidelijk niet realiseren van deze ambitie, zal na overleg met sociale partners een verplicht quotum aan de orde zijn. Dit quotum zal dan gebaseerd moeten zijn op de hiervoor aangegeven ambitie. Sociale partners zullen met het kabinet overleggen over de precieze vormgeving van een eventueel quotum.

### *Monitoring en evaluatie*

De werking van het totale pakket zal in beginsel jaarlijks worden gemonitord en in 2020 definitief worden geëvalueerd. De infrastructuur voor het aan het werk helpen van jongeren, d.w.z. de Werkbedrijven alsmede de 'ontzorging' van werkgevers, moet nu allereerst op orde komen. Het ligt dan ook in de rede niet eerder dan eind 2016 een eerste evaluatie uit te voeren op het realiseren van de hier uitgesproken ambitie voor op dat moment 11.000 jongeren. De Stichting van de Arbeid zal nauw bij deze monitoring worden betrokken.



## **2.4 Herijking werknemersverzekeringen en Werkloosheidswet**

### **2.4.1 Belang SER-visie op toekomst sociale zekerheid en WW**

De voorgestelde infrastructuur voor arbeidsmarkt en sociale zekerheid kan slechts effectief werken bij een heldere afbakening tussen de onderdelen van de sociale zekerheid: de volksverzekeringen, werknemersverzekeringen (met loongerelateerde uitkeringen) en sociale voorzieningen (met middelengetoetste uitkeringen). Zij hebben alle hun eigen achtergrond, logica, bestaansredenen, functie en verdeling van verantwoordelijkheden. In het bijzonder de werknemersverzekeringen raken aan de verantwoordelijkheden van werkgever én werknemer.

In de praktijk stellen sociale partners vast dat er steeds meer sprake is van vervaging tussen werknemersverzekeringen, volksverzekeringen en voorzieningen. Daardoor is sprake van een diffuse verdeling van verantwoordelijkheden en worden verantwoordelijkheden niet (volledig) gedragen of mogelijk afgewenteld.

### **2.4.2 Inrichting WW**

Gelet op de complexiteit van dit vraagstuk en de nauwe samenhang met de overheidsfinanciën zullen sociale partners naar aanleiding van een gerichte adviesaanvraag van het kabinet meewerken aan een - voor 1 mei 2014 uit te brengen - advies over een consistente ordening van de verantwoordelijkheden voor de sociale zekerheid. Daarbij zullen ze ook ingaan op de toekomstige inrichting van de WW, in het bijzonder de voorgestelde regie en financiering ervan, waarvoor ze hieronder een door hen gedragen richting schetsen.

#### *Herordening verantwoordelijkheden WW*

De WW is als werknemersverzekering een risicoverzekering, in eerste instantie gericht op de compensatie van schade als gevolg van het intreden en voortbestaan van werkloosheid.

Uitgangspunt bij de vormgeving van een nieuwe infrastructuur voor de sociale zekerheid en voor de inrichting van de WW zijn de drie functies van een werkloosheidsverzekering: bieden van inkomensbescherming en beveiligen van de levensstandaard bij onvoldoende werkgelegenheid, een stabiliserende factor zijn ten tijde van economische crisis, en ervoor zorgen dat de arbeidsmarkt voor iedereen toegankelijk is; dit alles onder de randvoorwaarde dat de werkloosheidsverzekering ook gericht is op activering en inschakeling.

Uitgangspunt met betrekking tot de WW is dat werknemers zo kort mogelijk op een uitkering zijn aangewezen en zo snel mogelijk weer aan het werk zijn. Dit laatste kan niet zonder een sterke betrokkenheid van sociale partners.

Ook om deze functies en dit uitgangspunt in de praktijk te realiseren willen sociale partners een herschikking van de publieke en private (wettelijke en bovenwettelijke) verantwoordelijkheden met betrekking tot de WW. Deze herschikking heeft betrekking op zowel de regie en de financiering van de WW (en andere werknemersverzekeringen) als op

de polisvoorwaarden (in het bijzonder de uitkeringsduur en –opbouw). Sociale partners bepleiten deze herordening in onverbreekelijke samenhang met hun voorstellen en afspraken in verband met zowel de nieuwe infrastructuur voor de arbeidsmarkt (par. 2.1) als een effectief en succesvol gebruik van van-werk-naar-werk-voorzieningen (par. 2.3) gericht op het daadwerkelijk voorkomen van werkloosheid en op een spoedige re-integratie van WW-uitkerings-gerechtigden.

#### *Regie en financiering werknemersverzekeringen: een breed gedragen richting*

Sociale partners willen het karakter van de WW als werknemersverzekering herstellen. De financiering en uitvoering zijn de afgelopen jaren steeds meer verstatelijkt. Zo is de financiering door het in 2009 op nul zetten en recentelijk afschaffen van de werknemerspremie volledig voor rekening van werkgevers gekomen. Deze financiering is bovendien steeds meer onderdeel gaan uitmaken van bredere politieke overwegingen ten aanzien van het algemene lastenbeeld. De premiebetaling voor de WW wordt nu voor vele doeleinden benut<sup>2</sup>. Daarmee krijgt de WW-premieheffing steeds meer een open einde karakter met bijkomend risico dat de loonkosten worden opgedreven.

Het is nodig het sociale zekerheidskarakter van de werknemersverzekeringen (WW, WIA/WGA) opnieuw te bevestigen, waarbij de verantwoordelijkheidsverdeling wordt herijkt.

Sociale partners worden per 1 januari 2020 verantwoordelijk voor het beleid ten aanzien van preventie, ondersteuning, bemiddeling en re-integratie ('Regie WW'). In de tussenjaren kan worden geëxperimenteerd met deze verantwoordelijkheidsverdeling in enkele pilot-sectoren waar dit als eerste vorm krijgt.

Sociale partners zien hierbij een uitvoerende rol van de vakbeweging in de WW op werkpleinen bij bemiddeling, ondersteuning, competentietestcentra, mobiliteitscentra, loopbaanondersteuning, etc. Ook de door de FNV in te richten vakbondshuizen zullen hierbij een rol spelen.

De financiering van de WW en de WGA geschiedt door werkgevers en werknemers via een lastendekkende premie. Met lastendekkend wordt bedoeld de kosten voor uitkeringen, uitvoering en re-integratie en preventie in brede zin. Tevens wordt het AWF benut om conjuncturele schommelingen op te vangen.

Uitgangspunt is dat de premieverdeling tussen werkgevers en werknemers in 2020 50-50% is, te bereiken op een koopkrachtneutrale wijze. Werknemers beginnen vanaf 1 januari 2016 premie WW te betalen, waarbij een geleidelijke opbouw plaatsvindt. De premie wordt betaald uit het bruto loon.

In dit kader wordt het WGA-verhaal, dat nu op netto basis plaatsvindt, herzien tot bruto premiebetaling of afgeschaft. Sociale partners dringen er op aan dat de Wet financiering sociale verzekeringen en de Wet uniformering loonbegrip zodanig wordt aangepast, dat dit ook mogelijk is.

#### *Opbouw en duur WW*

Sociale partners beogen de WW als werknemersverzekering te behouden op de huidige

---

<sup>2</sup> Voor ruim € 2,5 miljard gaat het onder meer om de financiering van uitkeringen op grond van de Ziektewet en de kosten van kinderopvang.

polisvoorwaarden. In het kader van een nieuwe verantwoordelijkheidsverdeling achten zij een grotere rol van cao-arrangementen in de verzekering tegen werkloosheid mogelijk. Bij een beperking van opbouw en WW in het wettelijke, publieke deel kunnen met private aanvullende verzekeringen op cao-niveau, de huidige hoogte en duur van uitkeringen worden gehandhaafd. Sociale partners spreken af dit te gaan realiseren, uiterlijk per 1 januari 2020. Het kabinet wordt gevraagd cao-afspraken hierover in beginsel algemeen verbindend te verklaren.

## 2.5 Verantwoorde inzet externe flexibiliteit en flexibele arbeidscontracten in arbeidsorganisaties

### 2.5.1 Algemeen

In haar nota 'Flexibiliteit en zekerheid' (april 1996) heeft de Stichting van de Arbeid een kader geschetst voor de verhoudingen tussen werkgever en werknemers. Sindsdien heeft de ontwikkeling van het aantal mensen met een flexibele arbeidsrelatie een dynamische ontwikkeling gekend.

In algemene zin kunnen flexibele arbeidsrelaties een passend middel zijn om het bedrijfsleven aanpassingsvermogen te bieden en werknemers een op maat van hun persoonlijke voorkeuren gesneden arbeidsrelatie. Tevens is het nodig de flexibele vormgeving van arbeidscontracten te bezien in samenhang met de inrichting van het ontslagstelsel (zie par. 2.6) en met de ruimte in arbeidsorganisaties voor interne flexibiliteit (arbeidstijden); het moet worden bezien als een geheel dat, in goede onderlinge balans, de belangen van werknemers en van werkgevers kan dienen. Behoeft aan flexibele arbeid is er zowel bij werknemers - Het Nieuwe Werken om privé en arbeid goed te kunnen combineren - als werkgevers en kan vaak worden opgelost binnen vaste dienstverbanden door flexibele inzet arbeidsuren, werklocatie en dergelijke. Daarbij dient sprake te zijn van wederkerige flexibiliteit, zoals de SER in zijn advies *Tijden van de samenleving* (2010) heeft gesteld. Sociale partners roepen in dit kader decentrale cao-partijen op om een versterkte inzet te doen op cao-afspraken, die de combinatie van arbeid en zorg ondersteunen. Flexibiliteit van de arbeidsrelatie mag echter niet leiden tot eenzijdige afwenteling van risico's op werknemers: dat is niet fair ten opzichte van werknemers en ook niet goed voor de arbeidsmarkt als geheel.

Sociale partners stellen vast dat een groot deel van de flexibele arbeidsrelaties in de praktijk van dit moment een nuttige rol vervult en dat nog steeds het overgrote deel van de arbeidsovereenkomsten er een is voor onbepaalde tijd.

Tegelijk echter moet worden erkend dat er in toenemende mate sprake is van 'doorgeschoten flexibiliteit', dat wil zeggen arbeidsrelaties waarvan de noodzaak dubieus is en/of waarbij de vormgeving volkomen onevenwichtig is ten nadele van de werknemer. Steeds vaker worden (schijn)constructies toegepast louter om de cao te ontwijken. Ook is in toenemende mate sprake van een doorgeschoten gebruik van tijdelijke contracten, nul urencontracten of min-max-contracten. Deze toepassing van flexarbeid heeft niet het evenwicht tussen vast en flex gebracht dat indertijd door sociale partners beoogd is met hun nota *Flexibiliteit en Zekerheid*.

Sociale partners stellen zes wegen voor met het oog op een verantwoorde inzet van externe flexibiliteit en flexibele arbeidscontracten:

1. tegengaan van oneigenlijk gebruik van flexibele arbeidsrelaties: schijnconstructies, buitenlandroutes;
2. handhaving en naleving;

3. betere regeling verantwoordelijkheden aanneming;
4. tegengaan van een doorgeschoten gebruik van legale vormen van flexibele arbeid;
5. betere ordening van zogeheten driehoeksrelaties;
6. investeren in employability/scholing van flexibele werknemers.

Hieronder lichten sociale partners deze wegen nader toe.

### **2.5.2 Wegen voor een verantwoorde inzet van externe flexibiliteit en flexibele arbeidscontracten**

#### **Ad 1. Tegengaan van oneigenlijk gebruik van flexibele arbeidsrelaties**

##### Ad 1.a Schijnconstructies algemeen

Wanneer arbeidsrelaties zo worden ingericht dat zij een andere formele verschijningsvorm hebben dan de echte werkelijkheid met als effect dat regels en arbeidsvoorwaarden worden ontweken, ontstaat een inbreuk op rechten van mensen en een ongewenste verstoring van concurrentieverhoudingen tussen ondernemingen. In de praktijk van dit moment komen dergelijke constructies in toenemende mate voor en wordt daarbij ook veel gebruik gemaakt van de inzet van buitenlandse werknemers en van constructies via buitenlandse ondernemingen. Het is in het belang van de werknemers, van het functioneren van de arbeidsmarkt en van de economie als geheel om deze schijnconstructies aan te pakken. In veel sectoren die gevoelig zijn voor schijnconstructies worden al belangrijke activiteiten ontplooid door sociale partners in samenwerking met de overheid. Die activiteiten verdienen ondersteuning. Maar er is meer nodig.

Sommige sectoren van de economie zijn extra gevoelig voor het ontduiken van regels en arbeidsvoorwaarden. De transportsector is daarvan een voorbeeld. Daarom wijst de Stichting van de Arbeid erop dat met name voor deze sectoren een op maat gesneden aanpak wenselijk is.

##### Ad 1.b Problemen

De Stichting van de Arbeid signaleert de volgende problemen:

###### *1. Schijnzelfstandigheid*

Arbeidsverhoudingen die zijn geconstrueerd als zelfstandig ondernemerschap die in werkelijkheid moeten worden beschouwd als dienstverband waarop het arbeidsrecht, de fiscaliteit m.b.t. arbeid in dienstverband en betreffende arbeidsvoorwaarden van toepassing moeten zijn, vormen een inbreuk op de ordening van arbeidsverhoudingen zoals die door de wetgever en de relevante sociale partners zijn ingericht. Dat gaat ten koste van de rechten van werknemers en is een inbreuk op de concurrentieverhoudingen tussen bedrijven. Het misbruiken van bestaande legale constructies en van flexibele arbeidsrelaties via onder andere werken met schijn-zzp'ers en internationale constructies zoals de zogeheten Cyprusroute of Polenconstructie, al of niet met inzet van buitenlandse werknemers, moet met kracht worden tegengegaan.

###### *2. Ontduiking minimumloon*

Schijnconstructies worden soms gebruikt om het minimumloon te ontduiken of om de

loonkosten op minimumloonniveau oneigenlijk te drukken, bijvoorbeeld via constructies met onbelaste onkostenvergoedingen e.d.

3. *Ontwijken van premies*

Door een formele vestiging van een bedrijf in het buitenland te creëren, wordt soms het afdragen van premies ontgaan.

4. *Ontwijken van cao 's.*

5. *Problematiek in de transportsector.*

Ad 1.c Plan van aanpak

Sociale partners vragen van het kabinet om een aanpak met concrete maatregelen die op deze terreinen de Nederlandse arbeidsmarkt beschermt tegen het ondergraven van regels en afspraken die zij beschouwen als de pijlers van een goed functionerende arbeidsmarkt. Die maatregelen dienen zowel vorm te krijgen in wetgeving als in handhavingsinspanningen.

Het is onvermijdelijk dat een deel van de problemen met schijnconstructies wordt aangepakt door middel van afspraken en samenwerking op Europees niveau en bilateraal met een aantal Europese lidstaten. De Stichting roept het kabinet op om deze internationale inzet te plegen. Daarbij kan een dialoog tussen overheden van verschillende lidstaten en sociale partners in die lidstaten een belangrijke ondersteunende rol spelen.

De Stichting vraagt de Nederlandse overheid in elk geval om de volgende concrete maatregelen:

1. *Bevorderen van duurzaam zzp-schap en tegengaan van schijnzelfstandigheid:*

- Uitvoering van de voorstellen die de SER in 2010 heeft gedaan in zijn advies over zzp'ers. Deze hebben vooral betrekking op het ondersteunen van de echt zelfstandige ondernemers in het bepalen van hun positie ten opzichte van belastingdienst en opdrachtgevers.
- Maatregelen in de sfeer van het arbeidsrecht om tegen te gaan dat mensen die in de praktijk moeten worden aangemerkt als werknemer, worden behandeld als zelfstandig ondernemer.
- Bij controle op de toepasselijkheid van het WML op mensen met een overeenkomst van opdracht dient ook getoetst te worden op mogelijke schijnzelfstandigheid.
- In samenwerking met de overheid een voorlichtingscampagne voeren over het verschil tussen echte en schijnzelfstandigheid.

2. *Om ontduiking van het minimumloon te voorkomen:*

- Het zo veel mogelijk beperken van het gebruik van onbelaste onkostenvergoedingen als element van het voldoen aan het wettelijk minimumloon;
- Het verhelderen van de definitie van het wettelijk minimumloon ten behoeve van de handhaafbaarheid en zonder kostenverhoging voor bedrijven die op dit moment op goede gronden mogen menen aan de minimumloonverplichting te voldoen;
- Het verbeteren van de handhaafbaarheid via het tegengaan van contante betaling, mits dit niet leidt tot onwenselijke administratieve lastenverzwaring voor bonafide bedrijven.

*3. Ontwijking van premies tegen te gaan:*

- Sociale partners vragen het kabinet om een intensivering van de handavingsinspanningen en om informatie-uitwisseling met andere landen en tussen verschillende partijen.

*4. Ontduiking van cao's tegen te gaan:*

- Uitbreiding ketenaansprakelijkheid naar (cao-)loon. Dit bevordert naleving en handhaving.
- Sociale partners zijn het eens over de noodzaak om de samenwerking tussen de inspectie SZW en de cao-partijen te verstevigen.
- Sociale partners zijn daarnaast van mening dat een intensivering van de handavingsinspanningen van de publieke handhavers absoluut noodzakelijk is om dit probleem te verhelpen. Dat betekent concreet dat de Inspectie SZW zich in samenwerking met relevante cao-partijen zal richten op ondersteuning van handhavingactiviteiten op cao-gebied en dat de capaciteit van de Inspectie daarop moet worden afgestemd.

*5. Maatwerkaanpak transportsector*

De Stichting van de Arbeid is van mening dat verdere liberalisering van de Europese transportmarkt op dit moment ongewenst is en dat de Nederlandse regering dit in het kader van overleg over de cabotagewetgeving zou moeten betrekken. Er is een eenduidige interpretatie nodig van alle voor de transportsector relevante wet- en regelgeving, waaronder de cabotagewetgeving.

De Stichting vraagt het kabinet de volgende punten te realiseren:

- Om de naleving en handhaving van de specifiek voor de transportsector geldende wet- en regelgeving te bevorderen, wordt de samenwerking tussen alle betrokken inspectiediensten, alsmede de Landelijke Eenheid van de Nationale Politie versterkt.
- Bij de aanpak van schijnzelfstandigheid wordt de werkingssfeer van de Wet Wegvervoer Goederen (WWG) uitgebreid, waarbij het laadvermogen dat bepalend is voor de noodzaak van een vergunning wordt verlaagd van 500 naar 0 kg.
- De Stichting van de Arbeid dringt aan op afspraken over minimale voorwaarden waaraan uitzendbureaus moeten voldoen en waarop zij worden getoetst vóór de afgifte van een aanwijzingsbeschikking in het kader van de Wet Wegvervoer Goederen.

***Ad 2 Naleving en handhaving***

Wat betreft de naleving dient het volgende aan de orde te komen in het bovenvermelde plan van het kabinet:

- Betere handhaving van cao-afspraken (inclusief de Waga/Waadi).
- Voorlichtingscampagne van sociale partners samen met het kabinet.
- Een grotere rol voor de Inspectie SZW:
  - meer en scherpere controles zodat de pakkans groter is;

- versterking van de ondersteuning van I-SWZ bij handhaving (avv-)cao, handhaving waaraan werkgevers ook hun steun hebben toegezegd;
- gezamenlijke nalevingscampagne van overheid en sociale partners door I-SZW, (sectorale) werkgevers en werknemers, regionale en/of sectorale geïntegreerde teams.
- Het inrichten van een of meer paritaire (intersectoraal) cao-nalevingsbureaus die in samenwerking met I-SZW naleving cao's moeten controleren en bevorderen. Beter informatie uitwisseling tussen I-SZW en cao-partijen is hierbij nodig.
- Versterking van de wettelijke bevoegdheden voor vakbonden in het kader van de cao-naleving en ter voorkoming van situaties van illegale arbeid.
- Werklandbeginsel strikter toepassen op belasting- en premieheffing.

### ***Ad 3. Aanbesteding***

- De verantwoordelijkheden en regelgeving bij aanbesteding dienen beter geregeld te worden: zowel opdrachtgever als inlener zijn aansprakelijk en verantwoordelijk.
- De Stichting wil bevorderen dat de *Code verantwoord marktgedrag* wordt uitgebreid naar andere sectoren onder transparante voorwaarden.
- Bij aanbesteding, uitbesteding of (schijn)faillissement volgen de werknemers, die het betreffende werk doen, het werk met behoud van arbeidsvoorwaarden. Bezien zal worden of, en zo ja hoe, de Wet overgang van onderneming moet worden aangepast.
- Toepassing van het (geratificeerde) ILO verdrag 94. Nagegaan moet worden hoe kan worden bevorderd dat de arbeidsvoorwaarden bij publieke aanbesteding het niveau van de gebruikelijke cao respecteren.
- Bij aanbesteding moet het gebruik van nul urencontracten tot uitzonderlijke situaties worden beperkt. (Zie verder bij min-max- en nul urencontracten.)

### ***Ad 4. Tegengaan van het doorgeschoten gebruik van legale vormen van flexibele arbeid***

- ***Tijdelijke contractvormen***
  - Geen concurrentiebeding voor tijdelijke contracten, behalve voor specifieke gevallen waarvoor er een evidente motivering is.
  - Aanzegtermijn van een maand bij beëindiging van tijdelijke contracten met een duur van zes maanden of langer.
  - Geen proeftijd in een tijdelijk contract korter dan een half jaar. Ingeval sprake is van een aansluitend contract kent dit contract ook geen proeftijd;
  - Vermindering langdurig gebruik van tijdelijke contracten door aanpassing van artikel 668a BW (ketenregeling). Dit betekent dat de huidige ketenbepaling in het BW zodanig wordt aangepast dat een keten van drie opeenvolgende contracten kan worden gesloten die samen, inclusief de periode tussen de contracten, maxi-



maal twee jaar kunnen omvatten. Een nieuwe keten begint te tellen als een contract aanvangt minimaal 6 maanden na het eind van het voorgaande contract. Van de ketenbepaling mag gemotiveerd worden afgeweken bij cao met een maximum van zes contracten in vier jaar. De motivatie moet omvatten dat het noodzakelijk is om van de ketenbepaling af te wijken, op basis van de aard van het werk in de sector/de onderneming. Voor de voetbalbranche wordt in overleg met relevante sociale partners een generieke uitzondering gecreëerd.

#### *Uitzondering voor jongeren tot 18 jaar in kleine baantjes*

Sociale partners vinden de positie van jongeren tot 18 jaar, met banen van minder dan 12 uur, anders dan werknemers die permanent op de arbeidsmarkt zijn aangewezen. Deze jongeren kennen nog een leerplicht resp. kwalificatieplicht en combineren daarmee veelal studie met werk. Voor deze jongeren ligt betaling van een transitievergoeding na een contractduur van tenminste 2 jaar niet in de rede. Evenmin moet voor hen de beperking van de mogelijkheid om opeenvolgende tijdelijke contracten te sluiten aan de orde zijn. Sociale partners stellen een regeling voor waarin de transitievergoeding wordt opgebouwd vanaf de 18de verjaardag (zodat de aanspraak hierop aan de orde is vanaf de 20ste verjaardag na twee jaar contractduur). Ook de termijn van de ketenbepaling begint te tellen vanaf de 18de verjaardag.

Sociale partners willen voor jongeren onder de 18 jaar die onder bovengenoemde uitzondering vallen bezien hoe voor hen het werk in kleine baantjes beter kan bijdragen aan hun verdere stappen op de arbeidsmarkt. Te denken valt aan het beschikbaar stellen van een werkervaringscertificaat of hulp voor stage mogelijkheden. De Stichting van de Arbeid zal hiervoor nadere voorstellen ontwikkelen. Dit geldt ook voor verlaging van de administratieve lasten van werkgevers voor de kleine baantjes. Hierbij gaat het onder meer om vereenvoudiging van de belasting- en premie inhouding. De Stichting zal met het kabinet op korte termijn ook hiervoor voorstellen ontwikkelen met het oog op een zo spoedig mogelijke realisatie.

- ***Uitzendwerk***

In het BW (artikel 2:691) zijn bijzondere regels voor uitzendwerk voorzien, die het mogelijk maken gedurende langere tijd uitzendkrachten flexibel in te zetten zonder dat de gewone regels over tijdelijke contracten en ontslagrecht van toepassing zijn. Zo wordt volgens lid 1 de ketenregeling tijdelijke contracten pas van toepassing zodra de werknemer in meer dan 26 weken arbeid heeft verricht. Verder kan volgens lid 2 in de uitzendovereenkomst een zogenoemd uitzendbeding worden afgesproken waardoor de uitzendovereenkomst kan worden beëindigd als de inlener de uitzendopdracht beëindigt. Volgens lid 3 kan ook van dit uitzendbeding maximaal gedurende 26 gewerkte weken gebruik worden gemaakt. Van deze regels kan bij cao onbeperkt worden afgeweken (2:691, lid 7 BW). De Stichting vraagt het kabinet om deze mogelijkheid te beperken in die zin dat de termijnen van lid 1 en 3 maximaal 78 (in plaats van 26) gewerkte weken kunnen bedragen.

- ***Min-max- en nulurencontracten***

Aanbesteding in publieke sectoren leidt bij krapte van budgetten tot een toenemende druk op arbeidsvoorwaarden. Deze aanbestedingsdruk (of de zogeheten ‘aanbestedingsknoop’) geldt in het bijzonder in de zorgsector. Sociale partners willen het oneigenlijke gebruik van aanbesteding terugdringen via maatregelen voor aanbesteding (zie ad 1 aanbesteding) en via afspraken over nulurencontracten.

De Stichting van de Arbeid roept cao-partijen op het gebruik van nulurencontracten te beperken tot uitzonderlijke situaties en concrete afspraken daarover te maken; bij deze afspraken worden ook de mogelijkheden voor het organiseren van interne flexibiliteit, bijvoorbeeld via de arbeidstijden, meegenomen.

Voorts worden de volgende maatregelen voorgesteld:

- Via de cao kan de loondoorbetalingplicht na een half jaar worden uitgesloten. De Stichting van de Arbeid stelt voor deze afwijkingmogelijkheid te binden aan de voorwaarde dat de noodzaak daartoe door cao-partijen gezamenlijk moet worden onderbouwd op basis van de aard van de werkzaamheden in de sector. De wijze waarop deze voorwaarde technisch moet worden vormgegeven wordt door de Stichting van de Arbeid nader uitgewerkt.
- Er is een toenemende druk - vanwege het toenemende gebruik van aanbesteding - op de arbeidsvoorwaarden, waardoor het loonniveau naar een minimum daalt. Deze zogeheten aanbestedingsknoop is ook in de publieke sector aan de orde,
- 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 nulurencontracten, met name gericht op het rechtsvermoeden van de gemiddelde arbeidsduur en de drie uren per oproep

## **Ad 5 Betere ordening**

(Nieuwe) vormen van flexibiliteit zoals opdracht van overeenkomst (ovo), payrolling, contracting en doorlenen dienen ingepast te worden in de bestaande arbeidsrechtelijke ordening zodat geheel transparant is of en zo ja onder welke voorwaarden deze arbeidscontracten kunnen worden aangeboden.

- ***Payrolling***

Sociale partners zijn van mening dat er rond het uitbesteden van werk (door middel van ‘contracting’) en het uitbesteden of doorbesteden van het werkgeverschap (door middel van payroll constructies, maar ook doorlening) zich in toenemende mate vraagstukken voordoen die dringend om een oplossing vragen.

Naast de vragen die met name aan vakbondszijde bestaan met betrekking tot de legitimiteit van deze producten op de arbeidsmarkt in relatie tot de gebrekkige rechtsbescherming van de betrokken werknemers, is er in ieder geval de gezamenlijke wens van partijen in de Stichting van de Arbeid om te bevorderen dat duidelijkheid bestaat over de wederzijdse rechten en plichten en te komen tot een heldere inkadering van het toenemend aantal driehoeksrelaties in de bestaande ordening van arbeidsverhoudingen en ar-

beidsvoorwaarden. Voorkomen moet worden dat deze constructies vooral worden benut voor ontduiking of ontwijking van al dan niet bij cao geregelde rechtspositionele regelingen en arbeidsvoorwaarden.

Ten aanzien van payrolling zijn zij van oordeel dat in ieder geval nu reeds moet worden besloten de bijzondere beleidsregels van UWV ten aanzien van payrollen te schrappen. Ook zijn zij van mening dat het in het belang van de betrokken werknemers maar ook van de inhurende en uitlenende bedrijven is om volledige helderheid en transparantie te hebben ten aanzien van de essentiële elementen van de arbeidsrelatie, en met name wie de werkgever is van de gepayrolde werknemer. Zij stellen voor in het BW de verplichting van een schriftelijke arbeidsovereenkomst op te nemen voor situaties van payrolling, waarbij de overeenkomst de essentialia van de arbeidsovereenkomst dient te bevatten. Het niet verstrekken van een schriftelijke overeenkomst behoort tot gevolg te hebben dat een arbeidsovereenkomst met de inlener wordt aangenomen, in plaats van met het payrollbedrijf.

- ***Ordering driehoeksrelaties***

Sociale partners stellen vast dat de overige vraagstukken met betrekking tot driehoeksrelaties om een uitgebreidere inventarisatie van problemen en mogelijke oplossingsrichtingen vragen. Zij zullen op korte termijn in het kader van de Stichting van de Arbeid een werkgroep formeren, met betrokkenheid van de relevante decentrale partijen, die de opdracht krijgt om te inventariseren hoe driehoeksrelaties zich op de Nederlandse arbeidsmarkt ontwikkelen (met gebruikmaking van relevante informatie van het ministerie SZW), wat daarbij de ervaringen van werknemers en werkgevers zijn, en hoe kan worden bevorderd dat sprake is van duurzame arbeidsrelaties met perspectief die voorzien in gerechtvaardigde behoeften en belangen van werknemers en werkgevers. Over de gewenste oplossingen zal voor 1 oktober 2013 advies worden uitgebracht aan het kabinet, en desgewenst zullen in aanvulling daarop aanbevelingen aan decentrale partijen worden uitgebracht.

## **Ad 6 Investeren in employability/scholing van flexibele werknemers**

Werkgevers zijn mede verantwoordelijk dat werknemers minimaal een startkwalificatie hebben. Met het oog op investeringen in employability/scholing van flexibele werknemers wordt het volgende voorgesteld:

- Flexibele werknemers scholing aanbieden tot minimaal startkwalificatie is een van de manieren om meer zekerheid te bieden.
- Gelijke toegang tot scholing in bedrijf/sector en gelijk recht op het gebruik kunnen maken VWNW en transitievoorzieningen.
- Bij tijdelijke contracten die samen twee jaar of langer duren ontstaat recht op een transitievergoeding. (Zie ook paragraaf 2.6).

## 2.6 Herordening ontslagbescherming

### 2.6.1 Doelstellingen

Sociale partners achten een voor werkgever en werknemer evenwichtige aanpassing van de ontslagbescherming nodig, om te komen tot een duurzame arbeidsmarkt. Zij gaan daarbij uit van de volgende doelstellingen:

- Behoud systeem van adequate rechtsbescherming bij onvrijwillige beëindiging.
- Meer nadruk in systeem op preventie van werkloosheid door incentives tot investeren in employability en van-werk-naar-werk voorzieningen.
- Vereenvoudiging en grotere transparantie van procedures.
- Grotere voorspelbaarheid verplichtingen en uitkomsten, daarmee ook het beroep op de rechter (met bijbehorende kosten) wordt geminimaliseerd.
- Opheffen van huidige ongelijke behandeling van werknemers, samenhangend met de gekozen ontslagroute.
- Dejuridiseren zonder verlies van kwaliteit.
- Een systeem dat juridisch deugdelijk is.

### 2.6.2 Proces

- Dezelfde ontslagregels als nu, maar deze worden verplaatst van BBA naar BW.
  - Ontslag is nietig in geval van het ontbreken van een beslissing UWV .
  - Bij een negatieve beslissing van UWV kan werkgever niet ontslaan maar kan de zaak in beroep voorleggen aan kantonrechter (KTR). Bij positieve beslissing van UWV kan werkgever wel ontslaan, maar kan werknemer zaak in beroep aan KTR voorleggen.
  - Voor economisch ontslag (en ontslag in verband met twee jaar arbeidsongeschiktheid) geldt de enkelvoudige ontslagroute via UWV.
  - In de wet wordt geregeld dat het mogelijk is om bij cao, onder nader te bepalen voorwaarden, een bijzondere sectorale commissie in het leven te roepen die in plaats van UWV gaat oordelen over ontslagen in de sector; dit biedt vooral sectoren met veel MKB bedrijven de mogelijkheid om een eenvoudige laagdrempelige voorziening dicht bij bedrijven en werknemers te creëren voor beoordeling van (met name) ontslagen om economische redenen. Nader moet worden bezien of deze eventuele route voor het MKB, ook beschikbaar is in geval van ontslag om in de persoon gelegen redenen.
  - Voor ontslag om in de persoon gelegen redenen (disfunctioneren en dergelijke) geldt de enkelvoudige ontslagroute via KTR (verzoekschrift); in geval van een sectorale commissie kan voor dit type ontslagen ook de route van de sectorale commissie worden benut.
  - De wettelijke opzegtermijnen blijven hetzelfde als nu.
- De proceduretijd bij UWV en KTR wordt verrekend met de opzegtermijn, met dien verstande dat altijd 1 maand opzegtermijn overblijft.
- Er is altijd hoger beroep mogelijk van UWV (bij economische reden) op kantonrechter (verzoekschriftprocedure); altijd hoger beroep mogelijk van KTR (bij

- persoonlijke reden) op Gerechtshof; de hoogste instantie is in beide gevallen de Hoge Raad.
- Vaststellingsovereenkomst blijft mogelijk zoals nu, alleen wordt een ‘bedenktijd’ ingevoerd van 2 weken (idem aan consumentenrecht) waarin werknemer advies kan vragen en zijn instemming kan herroepen; in dit geval is sprake van een ontslag met wederzijds goedvinden en is de transitievergoeding (zie hieronder) dus niet van toepassing (dit neemt niet weg dat sprake zal zijn van de ‘schaduwwerking’ van de nieuwe regeling omtrent de vergoedingen). De huidige regels omtrent de toegang tot de WW ook na een vaststellingsovereenkomst, blijven onveranderd van kracht.
  - Introductie in BW van verplichting werkgever (goed werkgeverschap) om in werknemer te investeren en voorzieningen te treffen voor toekomstige (vrijwillige of gedwongen) mobiliteit naar buiten; en spiegelbeeld: een goede werknemer investeert ook in eigen employability.
  - Afwijking mogelijk bij cao van het afspiegelingsbeginsel onder nader te bepalen voorwaarden.
  - De versterkte rol van UWV moet samengaan met een kwaliteitsslag en een grotere rol van UWV als dienstverlener/servicedesk (op het niveau van de 35 regio’s / Werkpleinen) richting werkgevers (met name MKB) en werknemers die informatie en advies willen over de ontslagprocedure en regels over vergoedingen etc.

### 2.6.3 Transitie- en ontslagvergoeding

- Er wordt een verschil gemaakt tussen een transitievergoeding voor iedereen bij (onvrijwillig) einde dienstverband en een ontslagvergoeding<sup>3</sup> die een correctie vormt (naar boven of naar beneden) van de transitievergoeding indien het ontslag ernstig verwijtbaar is aan een van beide partijen (werkgever of werknemer).
- Met betrekking tot het recht op transitievergoeding wordt geregeld:
  - o iedere werknemer heeft recht op een (forfaitaire) transitievergoeding bij einde dienstverband. Hierop kunnen inspanningen van de werkgever met betrekking tot employability/VWNW in individueel dan wel collectief verband in mindering worden gebracht.
  - o in elk geval dienen nadere regels gesteld te worden (door een aanbeveling van de Stichting van de Arbeid aanbeveling in overleg met de Kring van Kantonrechters) wanneer sprake is van verrekenbare inspanningen dan wel (bij afwijking bij cao en opbouw van VWNW en transitievoorzieningen) wanneer sprake is van een voldoende adequaat niveau van voorzieningen.
  - o Met betrekking tot de hoogte van de transitievergoeding wordt geregeld:
    1. een derde maandsalaris per dienstjaar bij een dienstverband tot 10 jaar, een half maandsalaris per dienstjaar voor ieder jaar dat het dienstverband langer heeft geduurd dan tien jaar;
    2. een maximum van 75.000 euro en een jaarsalaris bij een hoger inkomen dan 75.000 euro;

---

<sup>3</sup> Een andere naam voor de ‘ontslagvergoeding’ is wenselijk, om het verschil te markeren met de huidige praktijk van de ontslagvergoeding bij ontbinding.

3. een hardheidsclausule die inhoudt dat de verplichting tot betaling van een transitievergoeding kan worden verminderd dan wel op nul gesteld indien de betaling van de volledige vergoeding ertoe zou leiden dat de continuïteit van het bedrijf in gevaar komt. Dit geldt ook wanneer dit tot gevolg zou hebben dat een groter aantal ontslagen nodig is onder de voorwaarde dat de werkgever ten opzichte van de betrokken werknemers aan zijn verplichtingen als goed werkgever met betrekking tot employability en duurzame inzetbaarheid heeft voldaan;
- Er wordt een overgangsregeling getroffen voor werknemers met een dienstverband van tien jaar of langer, die op 1 januari 2016 50 jaar of ouder zijn:
    1. de overgangsregeling geldt tot 1 januari 2020;
    2. de transitievergoeding bedraagt gedurende de overgangperiode een maand per dienstjaar voor ieder jaar dat de werknemer op het moment van het ontslag ouder is dan 50 jaar;
    3. MKB bedrijven met minder dan 25 werknemers worden uitgezonderd van toepassing van de overgangsregeling. Dit moet nader worden uitgewerkt, hetzij door een dispensatieregeling, hetzij door een compensatieregeling, hetzij door een regeling in de meest relevante sectorale fondsen, waarbij uitdrukkelijk de mogelijkheid wordt opgehouden van een mix van maatregelen;
    4. Ook voor de overgangsregeling geldt een maximum van 75.000 euro en een jaarsalaris bij een hoger inkomen dan 75.000 euro.
  - Alle regelingen mbt de vergoeding zijn van  $\frac{3}{4}$  dwingende aard: afwijking is mogelijk bij cao en sociaal plan.
  - Sociale partners vragen het kabinet het voor bedrijven/instellingen mogelijk te maken om een fiscale voorziening te treffen om onbelast te sparen voor in de toekomst uit te betalen transitievergoedingen.
- Met betrekking tot de ontslagvergoeding wordt geregeld:
    - Er komt geen aparte norm voor de vergoeding bij ontslag om in de persoon gelegen redenen;
    - de kantonrechter kan een hogere of lagere vergoeding toekennen, echter uitsluitend bij ernstige verwijtbaarheid c.q. in situaties die te kenschetsen zijn als een situatie waarin het feit dat de arbeidsrelatie beëindigd moet worden geheel of grotendeels te wijten is aan de ene of de andere partij.
    - Aan deze correctiemogelijkheid worden in de wet geen maximale grenzen gesteld.

#### **2.6.4 Ingangsdatum / overgangperiode**

- Overgang naar nieuw systeem ontslagrecht per 1 januari 2016.
- Om opbouw transitievoorzieningen mogelijk te maken per 1 januari 2014 zal alvast de ‘goed werkgeverschapsnorm’ in de wet worden opgenomen (dat wil zeggen de verplichting om voorzieningen te treffen). In dat geval is dus de transitievergoe-

ding nog niet verschuldigd, deze wordt pas van toepassing per datum invoering nieuwe systeem 1 januari 2016.

- Eventueel kan wel gelijktijdig met het invoeren nieuwe goed werkgeverschapsnorm worden bepaald dat voor op mobiliteit en transitie gerichte scholing en andere inspanningen verrekening met de (huidige) ontslagvergoeding mogelijk is (met aanbeveling Stichting en/of Kring van KTRs over de toepassing hiervan).
- Ingangsdatum van het nieuwe systeem vergoedingen per 1 januari 2016, ervan uitgaande dat voor invoering van transitievergoeding in samenhang met opbouw transitievoorzieningen twee a drie jaar nodig is in verband met inregelen VWNW-fondsen, etc.; hierdoor kunnen werkgevers, met name MKB, desgewenst maatregelen nemen om zich voor te bereiden tegen het verplicht worden van de transitievergoeding.
- per 1 januari 2016 introductie van de maximale transitievergoeding van 75.000 euro of een jaarsalaris als dat hoger is.

## 2.7 Pensioenen en AOW

### *Naar stabiliteit in het pensioenstelsel*

Met ingang van 2015 wordt voorzien in invoering van een nieuw pensioencontract met een nieuw toezichtkader voor het tweede pijler pensioenstelsel. Naar het oordeel van de SER<sup>4</sup> maakt dit toezichtkader het mogelijk het pensioensysteem veel stabielier te maken, onder meer door de ruimere spreidingsperiode voor het verwerken van financiële schokken. Het huidige stelsel werkt sterk procyclisch uit en noopt tot hoge kortingen en premieverhogingen in slechte tijden en te veel uitkeren en premieverlagingen in conjunctuureel gunstige tijden. Sociale partners onderschrijven de analyse van de SER.

Om tot grotere stabiliteit in het pensioenstelsel te komen, pleiten sociale partners voor de volgende maatregelen:

- De invoering van het nieuwe contract zal door het kabinet worden gefaciliteerd met een wettelijke verplichting tot invaren van bestaande pensioenrechten zodat pensioenfondsen niet worden gesplitst. Voor het invaren wordt een duidelijk spelregelkader ontworpen, zodat pensioenfondsen weten waar ze aan toe zijn. Een evenwichtige behandeling van de rechten van generaties maakt daar onderdeel van uit. De Nederlandsche Bank (DNB) zal als toezichthouder erop toezien dat bij de overstap naar het nieuwe contract het spelregelkader correct wordt gehanteerd.
- In de SER-verkenning wordt geconstateerd dat de stabiliserende rol van aanvullende pensioenen kan worden versterkt door een stabielere discontovoet te hantieren. Bezien moet worden of het mogelijk is bij het nieuwe contract een macrostabiele discontovoet vorm te geven. Het huidige voorstel ter zake uit de zogenaamde Hoofdlijnnnota zal worden aangepast. Aanvullend zal onder voorwaarden worden voorzien in een mechanisme om de nieuwe discontovoet meer conjunctuurneutraal vast te stellen en toepasbaar te maken voor goede én slechte tijden.
- Er wordt gekomen tot een integraal FTK waarin de rigide scheiding tussen een nominaal en een reëel contract kan worden voorkomen. Het voorziene nominale FTK waarin het realiseren van een indexatie ambitie ernstig wordt belemmerd vanuit contract en toezicht kan daarmee vervallen. Dit moet gebeuren zonder vertraging in de invoering van het nieuwe pensioencontract door binnen het voorziene FTK te komen tot een aantal aanpassingen die ook een flexibele indexatie ambitie mogelijk maken.
- Er wordt vanwege de invoering van het nieuwe FTK in 2015 gekomen tot een aanvullend pakket voor het overgangsjaar 2014 waarmee afstempelen in 2014 zoveel mogelijk wordt voorkomen en geen sprake is van premiestijging uit hoofde van de beleidsregels. Daarmee kan beter worden voorgesorteerd op het nieuwe FTK. Met als doel 'voor te sorteren' op het nieuwe contract, kunnen tekorten over een langere periode worden opgevangen en kan afstempelen in 2014 zoveel mogelijk worden vermeden.

---

<sup>4</sup> SER, "Nederland naar stabielier vaarwater" een macro-economische verkenning, april 2013



### *Fiscale behandeling*

Het regeerakkoord voorziet in een versobering van het zogenaamde Witteveen kader. Het kabinet heeft als voornemen de fiscale mogelijkheden voor pensioenopbouw in 2015 te verminderen door verlaging van het maximaal toegestane opbouwpercentage naar 1,75% van het gemiddelde loon over een inkomen van maximaal 100.000 euro. De Stichting van de Arbeid acht dit een ongewenste ontwikkeling die om bijstelling vraagt.

Door verlaging van (onbelaste, dat wil zeggen aftrekbare) pensioenpremies zou dit vooral op korte termijn tot aanzienlijke besparingen leiden (in 2017 bijna drie miljard euro). Op langere termijn is de besparingsopbrengst aanzienlijk lager waaruit blijkt dat vooral de belastingheffing in de tijd naar voren wordt gehaald.

Nederland heeft, internationaal gezien, een pensioenstelsel met een relatief hoge kapitaaldekking. Dit betekent dat er een forse potentiële belastingclaim bestaat op de opgebouwde pensioenvermogens en de jaarlijkse pensioenpremies voor nieuwe pensioenopbouw. Met het kabinetsvoorstel wordt besloten een deel van de belastingclaim op nieuwe pensioenopbouw reeds nu te innen. Daarmee kan de vergelijking van het begrotingstekort van Nederland ten opzichte van andere landen evenwichtiger worden. Een ander gevolg hiervan is dat er meer zekerheid worden verkregen dat de belastingheffing op pensioenen ook daadwerkelijk wordt geheven, ook ingeval van (tijdelijke) emigratie van gepensioneerden. Het mag echter niet de bedoeling de veranderingen ten koste te laten gaan van de pensioen kwaliteit (waaronder ook wordt verstaan de mogelijkheid om in termen van koopkracht een adequaat pensioen op te bouwen). In het Pensioenakkoord zijn sociale partners uitgegaan van premiestabilisatie, waardoor het met de daarin afgesproken contractmodernisering mogelijk blijft een adequaat pensioen op ieder inkomensniveau te realiseren. Het Witteveen kader moet het vertrouwen in het pensioenstelsel blijven schragen en niet ondermijnen.

Sociale partners willen met het oog hierop de komende maand in overleg met het kabinet een alternatief zoeken voor de door het kabinet voorgestelde aanpassing van het Witteveen kader. Uitgangspunt daarbij is het behouden van een fiscale behandeling die voor iedere inkomensniveau voorziet in een gelijkwaardige pensioenopbouw. Daartoe worden tenminste de volgende twee varianten onderzocht uitgaande van een maximaal te bereiken opbouwpercentage van 2%:

- de mogelijkheid van een netto pensioenspaarfaciliteit in aanvulling op de voorgestelde beperking van de Witteveenruimte met een vrijstelling voor vermogensrendementsheffing (box 3). Dit moet kunnen voortvloeien uit een collectieve arbeidsvoorwaardelijke afspraak, die verplicht moet kunnen worden gesteld.
- de mogelijkheid om de belastingheffing op pensioenen gedeeltelijk te verschuiven van een heffing bij uitkering naar een heffing bij premie-inleg zonder belasting op vermogensrendement.

De aanpassing van het fiscale kader voor pensioenopbouw moet bijdragen aan een stabiel en toekomstbestendig pensioenstelsel en de daarvoor noodzakelijke contractmodernisering met ingang van 2015. Sociale partners willen voor 1 juni a.s. met het kabinet tot een keuze komen uit de onderzochte varianten.

### *AOW-voorstellen*

Sociale partners vinden het van belang dat de voorgestelde tijdelijke overbruggingsregeling in verband met de verhoging van de AOW-leeftijd moet worden verruimd. Voor samenwonenden is een grens gewenst van een gezinsinkomen van 300% WML en voor alleenstaanden van 200% WML in plaats van de voorgestelde 150% WML. Hiermee wordt gekomen tot een evenwichtigere behandeling van samenwonenden versus alleenstaanden. Voorts moet worden gekomen tot een natuurlijk einde van de regeling. De regeling stopt niet eind 2018 met het oog op de kleine groep met functioneel leeftijdsontslag die na die tijd nog instroomt in de AOW. Tevens moet de voorschotregeling permanent worden gemaakt en hervormd in de richting van een flexibele AOW (in de geest van de motie Vermeij/Weijnenberg). De (door)werkbonus moet worden verruimd.

## **3. Investeren in werk**

### **3.1 Morgen aan de slag!**

Economisch bevindt Nederland zich in zeer zwaar weer. De economische crisis laat diepe sporen na. Bedrijven die afhankelijk zijn van de binnenlandse markt hebben het moeilijk, ze investeren minder en de faillissementen nemen toe. De werkloosheid loopt op dit moment dramatisch snel op en zelfstandigen vinden moeilijker nieuwe opdrachten. Nieuwkomers op de arbeidsmarkt, waaronder jongeren, vinden ook steeds moeilijker een baan. En wie werkloos is of een kwetsbare arbeidsmarktpositie heeft, komt zeer moeilijk of niet meer aan de slag. Het tij moet worden gekeerd, het vertrouwen in een toekomst moet weer de overhand krijgen. Op korte termijn zijn gezamenlijke inspanningen van sociale partners en overheden nodig om de economie uit de neerwaartse spiraal te halen en de werkgelegenheid weer aan te zwengelen.

Daarom gaat in de Stichting van de Arbeid per direct het Actieteam Crisisbestrijding van start. Daarin hebben niet alleen werkgevers en werknemers zitting die landelijk en op sectorniveau actief zijn maar ook vertegenwoordigers van de jongerenorganisaties, van VNG, UWV, OCW, SZW en FORUM en Mirjam Sterk, de recent aangestelde ambassadeur van de aanpak jeugdwerkloosheid.

Dit Actieteam heeft tot taak om ondersteuning te bieden aan sectoren en regio's die komen met plannen om de crisis te bestrijden, de (administratieve) belemmeringen zoveel mogelijk weg te werken en om sectoren die in crisis verkeren maar die hier geen aanpak op ontwikkelen hiertoe aan te sporen.

Natuurlijk kan een Actieteam niet voor werk zorgen maar het kan wel ervoor zorgen dat onnodige belemmeringen uit de weg worden geruimd.

In de zomer van 2015 zal worden geëvalueerd of en zo ja in hoeverre deze gezamenlijke aanpak van de crisisbestrijding heeft gewerkt.

### **3.2 Crisisaanpak voor de korte termijn: de (inter)sectorale aanpak**

#### *Inspanningen voor en van sectoren*

Sociale partners willen inspanningen ondersteunen om mensen die hun baan dreigen

kwijt te raken via (inter)sectorale mobiliteit en scholing aan de slag te houden. Ook het bieden van kansen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt moet worden ondersteund, evenals het bieden van een ingang voor jongeren tot waardevolle werkervaring en begeleiding. Dergelijke initiatieven zijn hard nodig om een arbeidsmarkt in onzekere tijden aan de gang te houden.

Anders dan in de vorige crisis is nu een mix van maatregelen en instrumenten nodig. Het gaat daarbij om zaken die sociale partners samen kunnen doen, zaken die de overheid kan faciliteren en zaken waarvoor de overheid drempels moet opruimen. Het gaat om tijdelijke maatregelen, die worden afgesproken voor de duur van drie jaar (2013, 2014 en 2015) om zo de crisis te kunnen overwinnen.

Voor de korte termijn - tot 2016 - is het dringend nodig de negatieve binnenlandse spiraal te doorbreken en een crisisaanpak te ontwikkelen voor die sectoren en regio's die hier speciaal mee te kampen hebben. Dit betekent een specifiek arbeidsmarktbeleid in de vorm van een (inter)sectorale aanpak waardoor ook als het economisch tegenzit mensen van werk naar werk kunnen overstappen, tussen en binnen sectoren. Sectoren die relatief hard getroffen worden door de economische crisis zijn onder andere bouw en detailhandel. Vooral voor deze sectoren is het van belang om straks, bij herstel van de vraag, over voldoende gekwalificeerd personeel te beschikken. Het behoud van werknemers voor deze sectoren kan centraal staan in de sectorale plannen.

Het kabinet heeft d.d. 19 december jl. 102 miljoen euro toegezegd voor de aanpak van de werkloosheid onder ouderen en jongeren. Inmiddels is dit bedrag door een extra bijdrage van OCW verhoogd naar 117 miljoen. Op 12 en 22 februari jl. hebben sociale partners SZW geschreven hoe zij aankijken tegen de besteding van deze gelden. De Stichting van de Arbeid is al langer in overleg met UWV om tot een efficiënte aanpak van de bestrijding van de werkloosheid onder ouderen te komen. Eenzelfde betrokkenheid op landelijk en regionaal niveau geldt voor de bestrijding van de werkloosheid onder jongeren.

Voor een (inter)sectorale aanpak van de werkloosheid heeft SZW aangegeven dat er ook extra gelden beschikbaar kunnen komen voor sectoren die komen met een onderbouwd voorstel hiervoor<sup>5</sup>.

#### *Van-werk-naar-werk-trajecten*

Naast de crisisgeldten is er voor 2014 en 2014 jaarlijks 300 miljoen euro beschikbaar om de kansen op en de werking van de arbeidsmarkt te vergroten via van-werk-naar-werk-trajecten en intersectoraal scholen. Deze aanpak moet ook na deze crisis doorgaan om in de toekomst werkloosheid zoveel als mogelijk te voorkomen of van korte duur te laten zijn. De Stichting van de Arbeid stelt voor dat deze gelden nu als cofinanciering beschikbaar komen voor sectoren die komen met een onderbouwd voorstel voor een (inter)sectorale aanpak voor de werkgelegenheid. Verderop gaat de Stichting in op de nadere voorwaarden waaraan dergelijke voorstellen in haar ogen moeten voldoen.

De sectorale aanpak van de crisis zal moeten leiden tot een arbeidsmarktbeleid dat zodanig functioneert, dat dit bijdraagt aan een vermindering van de werkloosheid en aan een

---

<sup>5</sup> Over de voorwaarden voor toekenning van de aanvraag heeft SZW op 8 februari jl. een voorzet naar de Stichting van de Arbeid gestuurd.

bevordering van (duurzame) participatie en werkgelegenheid<sup>6</sup>. Sociale partners vragen cao-partijen op decentraal niveau om in het kader van crisisbestrijding op korte termijn een aanpak/instrumenten te ontwikkelen die:

1. uitgaan van behoud van werk en/of perspectief bieden van perspectief op duurzame werkgelegenheid. Dit kan via projecten waar mentorbanen, stagebanen, snuffelbanen in een andere sector en dergelijke onderdeel van uitmaken<sup>7</sup>;
2. kansen bieden voor verjonging van de bedrijfstak (behoud en instroom);
3. aansluiting creëren tussen tekort- en overschotsectoren;
4. generatieproof zijn.

Omdat de afspraken ook regionaal moeten worden uitgewerkt, dient op korte termijn een verbinding gelegd te worden tussen de regionale en sectorale aanpak ook al ligt de regionale infrastructuur er nog niet. In de Werkkamer van de Stichting van de Arbeid en de VNG kunnen deze beide partijen dergelijke vraagstukken snel oppakken.

Daarnaast is er beter inzicht nodig in tekort en overschot op de arbeidsmarkt. Sociale partners (incl. ABU), SBB, UWV en SZW zetten hun samenwerking voort om te komen tot actuelere en betere arbeidsmarktinformatie door UWV.

#### *Voorwaarden voor cofinanciering*

Door de Stichting voorgestelde uitgangspunten voor cofinanciering door de overheid van de (inter)sectorale aanpak zijn:

- de cofinancieringsregeling moet snel worden ingevoerd; sectoren moeten vanaf juni 2013 aan de slag kunnen;
- er kan ook worden volstaan met op de sector gerichte activiteiten;
- de mogelijkheid wordt geboden dat in (cao-)afspraken onder voorwaarden kan worden afgezien van het afspiegelingsbeginsel bij ontslag;
- belemmeringen in wet- en regelgeving die sectoren verhinderen de werkloosheid doelgericht aan te pakken worden tijdelijk buiten werking gesteld
- onder voorwaarden wordt deeltijd-WW weer mogelijk gemaakt;
- in specifieke omstandigheden en onder nader te bepalen voorwaarden wordt het mogelijk gemaakt om WW-middelen effectief te kunnen inzetten, gericht op het behoud van werkgelegenheid;
- er wordt ook een WW-dagloongarantie afgegeven bij transitie van werk naar werk waarbij beide banen op elkaar aansluiten, zodat de consequenties van werkaanvaarding tegen een lager loon niet volledig voor rekening komen van werknemers;
- de belasting van 52% op (gedeeltelijk) vervroegd uitreden wordt tijdelijk buiten werking gesteld<sup>8</sup>;
- de sollicitatieplicht voor 60-plussers wordt onder nog te bepalen voorwaarden tijdelijk buiten werking gesteld;

<sup>6</sup> In de Beleidsagenda 2020 heeft de Stichting van de Arbeid uitgebreid aangegeven welke maatregelen werkgevers, werknemers en werkzoekende kunnen hanteren om arbeid duurzaam te maken.

<sup>7</sup> De Stichting van de Arbeid heeft zowel voor de crisisaanpak van jongeren als van ouderen een uitwerking opgesteld.

<sup>8</sup> Op basis van de artikel 32ba van de Wet op de loonbelasting 1964.

- de cofinancieringsregeling sluit (inter)sectorale plannen met een tijdelijk karakter die vormen van selectieve (gedeeltelijke) vervroegde uittreding of arbeidstijdverkorting bevatten, niet per definitie uit.

Een aandachtspunt dat nog met SZW door het Actieteam wordt uitgewerkt, is dat ook in sectoren waar geen sector-cao geldt voor samenwerkende individuele bedrijven (op regio- of sectorniveau) de mogelijkheid hebben om een aanvraag in te dienen op nader te bepalen voorwaarden. Hierbij dienen werknemersorganisaties wel op enigerlei wijze betrokken te zijn.

#### *Aanpak werkloosheid jongeren*

Waar het gaat om de bestrijding van de werkloosheid onder jongeren, willen sociale partners dat de volgende maatregelen op landelijk niveau genomen worden, zodat er in sectoren daadwerkelijk aan de slag kan worden gegaan met maatregelen om de werkloosheid onder jongeren aan te pakken.

- Transities van school naar werk bevorderen door in aansluiting op eerdere afspraken Youth Guarantee in te voeren in combinatie met een aanpak van de niet-melders-problematiek, zodat alle jongeren voor wie de Youth Guarantee geldt, bereikt worden. Hiermee wordt voorkomen dat jonge werkzoekenden te lang buiten de arbeidsmarkt blijven door hen binnen drie maanden na intrede van werkloosheid of afronding van formele scholing een werkaanbod te doen, een voortgezette opleiding, een training of een stage. Gemeenten kunnen hierbij gebruik maken van het instrument *Startersbeurs*, met als doelgroep schoolverlaters zonder werk en met een aanpak in de vorm van een verlengde stage zodat er eerste werkervaring opgedaan kan worden in het verlengde van de opleiding. De *Startersbeurs* moet zodanig worden ingezet dat verdringing wordt voorkomen en niet in plaats komt van maar samen met een uitkering voor de duur van maximaal zes maanden.
- Betere voorlichting organiseren bij studiekeuze en bij omschakeltrajecten voor schoolverlaters zonder perspectief.
- Stimuleren dat aansluitend bij het SBB-stageoffensief, waaraan sociale partners hun volledige steun geven, er meer leerwerkbedrijven komen en dat erkende leerwerkbedrijven ook daadwerkelijk stage- en leerwerkplekken aanbieden. Om tekorten aan BBL-trajecten te bestrijden, worden eventueel twee jongeren samen op één traject gezet en worden BBL-trajecten, daar waar het niet anders kan, omgezet in BOL-trajecten. Ook starten stages niet allemaal tegelijk;
- Herintroductie in het MBO van het succesvolle programma *School ex* in combinatie met *Next step* en introductie hiervan in het HBO (mede om verdringing van afgestudeerde MBO'ers te vermijden), waarbij het uitvoeren van een ontwikkelingstraject van de betreffende jongere centraal staat.
- Bevordering van een flexibele instroom in opleidingen.
- Meer opdrachten van de overheid waarbij als voorwaarde geldt de zogeheten social return waarvoor jongeren worden ingeschakeld.

### *Kinderopvang*

Sociale partners aan goede, toegankelijke en betaalbare kinderopvangvoorzieningen. Het kabinet heeft de afgelopen jaren moeten bezuinigen op de kinderopvangtoeslag. Als gevolg van deze bezuinigingen en de economische crisis is het gebruik van kinderopvang sterk gedaald. Dit heeft de kinderopvangsector onder druk gezet. Sommige kinderopvangcentra hebben werknemers moeten ontslaan en ook het aantal faillissementen is toegenomen. Door de sterke daling in het gebruik zijn de toekomstige uitgaven aan kinderopvangtoeslag overschat.

De sociale partners roepen het kabinet op om duurzaam te investeren in de kinderopvang. De middelen die structureel vrijgekomen zijn door de daling in het gebruik, zouden ten goede moeten komen aan werkende ouders die opvang afnemen via de kinderopvangtoeslag. Ook kunnen er middelen ingezet worden t.b.v. de kinderopvang uit andere regelingen voor werkende ouders.

### *Vangnet ziekteverzuim*

De Stichting van de Arbeid heeft op 6 september 2012 bezwaren geuit tegen de maatregelen in het pakket Wet Beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters. Zij vraagt het kabinet dit pakket aan te passen conform de geuite bezwaren.

## **3.2 Doorbreken negatieve binnenlandse spiraal**

In zijn recente macro-economische verkenning Nederlandse economie in stabielere vaarwater reikt de SER drie ‘sleutels’ aan om de neerwaartse economische spiraal te doorbreken. Het is tegelijkertijd nodig:

- het doorschieten van de al vijf jaar dalende huizenprijzen op de woningmarkt te keren (en daarmee de oorzaak van een sterk teruglopende vraag naar bouwprojecten en gerelateerde werkgelegenheid);
- de mogelijkheden van het bankwezen om te voorzien in hypotheek- en kredietverlening te herstellen;
- het tweede pijler pensioenstelsel minder procyclisch te maken door de pensioencontracten te vernieuwen. Hierdoor hebben schokken op financiële markten minder gevolgen voor pensioenpremies en –uitkeringen.

### **3.2.1 Herstel woningmarkt**

De verkenning van C. van Dijkhuizen om institutionele beleggers een grotere rol te laten spelen bij hypothecaire woningfinanciering biedt uitzicht op een stabielere financiering van hypotheek tegen lagere kosten. De relatief hoge hypotheekrente in Nederland kan daardoor lager - geschat op 0,5% tot 1% - uitvallen. Sociale partners zijn bereid om bij de pensioenfondsen de mogelijkheden voor participatie in de staatsgegarandeerde NHG-obligaties welwillend te bezien.

De zogenaamde ‘combinatie-hypotheek’ met de keuzemogelijkheid van effectief maximaal 50% aflossen bij een 100% annuïtaire hypotheek en –renteaf trek biedt de mogelijkheid woonlasten meer te spreiden in de tijd. In aanvulling op de recent geboden ruim-

te voor hypotheekverstrekkers om een inkomensperspectief weer een rol te laten spelen bij de hypotheekverlening (in plaats van alleen het huidige inkomen) biedt dit ruimere mogelijkheden voor starters op de woningmarkt.

Om de komende jaren te kunnen investeren in onderhoud en energiebesparing van woningen is het noodzakelijk dat voldoende investeringsruimte voor woningcorporaties nadrukkelijk een rol speelt in de vormgeving van de door het kabinet voorgestelde verhuurdersheffing. Voor aanvaardbare woonlasten voor huurders is een huursombenadering noodzakelijk waarin ook een besparing op de energielasten compensatie kan bieden in relatie tot een aanvaardbare huurprijsontwikkeling.

De sociale partners zijn positief over de totstandkoming van een revolverend fonds voor energiebesparing in 2013. Daarnaast werken zij met betrokken partijen in de SER aan een Nationaal Energieakkoord waarin energiebesparing in de gebouwde omgeving een belangrijke prioriteit is met het oog op duurzame bedrijvigheid en werkgelegenheid in de bouw en aanverwante sectoren.

Verduurzaming is ook aan de orde bij bedrijfsgebouwen, o.a. in de agrarische sector, waar het bijvoorbeeld gaat om het verwijderen van asbest. Tot 2024 gaat het om een totaaloppervlak van 130 mln m<sup>2</sup> asbesthoudende daken en gevelpanelen. Het streven is er op gericht om tegelijkertijd o.a. zonnepanelen aan te brengen in het kader verduurzaming en energiebesparing/opwekking.

De nieuwbouw van woningen is grotendeels stilgevallen, terwijl er nog een latente vraag is van mensen naar een nieuwe woning. Als de investeringsmogelijkheden in huurwoningen voor midden- en hogere inkomens en de financieringsmogelijkheden voor hypotheekleningen weer verbeteren zijn voldoende nieuwe woningen nodig. Een nieuwbouwwoning behoort tot de meest energiezuinige woningen zodat investeren in nieuwbouw een belangrijke bijdrage levert aan extra werkgelegenheid en aan energiebesparing in de gebouwde omgeving.

### **3.2.2 Financieringsproblemen MKB**

De door Van Dijkhuizen geboden oplossing draagt bij tot een zekerder financiering van hypotheekleningen met Nationale Hypotheekgarantie. Deze is echter niet gericht op versterking van de kapitaalpositie van banken en behoud en herstel van de leencapaciteit. Met name voor de kredietverlening aan het MKB is het laatste essentieel. Het kabinet zal de mogelijkheden om de kredietverlening aan het MKB te versterken op korte termijn met banken, bedrijfsleven en institutionele beleggers nader onderzoeken. Het MKB is immers een belangrijke motor voor de economie en voor de creatie van nieuwe banen.

### **3.2.3 Human Capital Agenda**

Sociale partners wijzen erop dat inmiddels in het kader van het Techniekpact en het Topsectorenbeleid door tal van betrokken partijen hard gewerkt wordt aan het bouwen van een infrastructuur voor de terreinen die onder het Topsectorenbeleid vallen. Deze sectoren moeten immers op de langere termijn nieuwe werkgelegenheid genereren. In-

middels is ook de vakbeweging nauw bij deze processen betrokken.

Dezelfde betrokkenheid geldt de uitvoering van het Techniekpact waar het enerzijds gaat om het behoud van vakkrachten en anderzijds jongeren enthousiast te maken om te werken in deze sectoren. Dit is hard nodig; in 2012 is de instroom in het BBL-onderwijs (vier dagen stage, een dag school) gehalveerd. Er moeten op korte termijn overbruggingsmaatregelen komen die de instroom weer op gang brengen. Daarbij wordt gedacht aan vorm van een baangarantie voor jongeren die een BBL/BOLtraject in de techniek willen volgen. Ook moet de begeleiding van de jongeren kan verbeterd worden, bijvoorbeeld door oudere medewerkers te koppelen aan deze jongeren in een leermeester-gezelconstructie.

Sociale partners willen de aandacht voor versterking van het onderwijs overigens niet beperken tot de technieksectoren. Ook in andere sectoren waar in de nabije toekomst een tekort aan geschoolde vakkrachten dreigt, zoals de zorg, moeten voldoende leerlingen enthousiast gemaakt worden voor werken in deze sectoren. De bezuinigingen op de kenniscentra moeten daarom zodanig omgebogen worden dat de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt wordt versterkt.

#### **4. Budget 2014**

Sociale partners gaan ervan uit dat realisatie van hun afspraken en voorstellen zal leiden tot sociaal én economisch herstel, en tot herstel van vertrouwen van consumenten en producenten, van werkenden en ondernemers. Naar hun oordeel zullen de door het kabinet in februari jl. gepresenteerde maatregelen met betrekking tot het overheidsbudget 2014 ter grootte van € 4,3 miljard (waaronder de nullijn voor de overheidssector en de zorg, de voortgezette crisisheffing voor werkgevers en de temporisering van de publieke uitgaven voor infrastructuur) het noodzakelijk herstel nu juist in de weg staan, en schade berokkenen voor de economie. Sociale partners vragen het kabinet aan de genoemde budgettaire maatregelen niet in te voeren.