

Sociale partners: Akkoord is essentieel voor economie

Sociale partners en kabinet hebben – voor het eerst sinds heel lange tijd – een veelomvattend sociaal akkoord gesloten. "Een sociaal akkoord is belangrijk, omdat het een gemeenschappelijke opvatting tot uitdrukking brengt hoe het verder moet met zaken als de arbeidsmarkt, het ontslagrecht, de pensioenen, de flexcontracten en de werkloosheidsuitkeringen", aldus werkgevers en vakbonden. Deze gezamenlijke visie van het kabinet, de vakbonden en de werkgevers is essentieel voor de economie en de overheidsfinanciën, stellen zij. "Het is voor ons land heel belangrijk dat we er de afgelopen weken in geslaagd zijn tot een gezamenlijke visie en gezamenlijke keuzes te komen. En dat op een veelheid van onderwerpen. Dat is lastig en vraagt veel verantwoordelijkheidsbesef."

In dit artikel leest u over de belangrijkste elementen uit het sociaal akkoord voor de detailhandel.

Detailhandel Nederland is blij dat er na maanden van onzekerheid eindelijk duidelijkheid is over een nieuw sociaal akkoord met vakbonden. Hierdoor zal het consumentenvertrouwen toenemen en kan de detailhandel profiteren van het feit dat mensen meer gaan uitgeven. De onzekerheid over versoering van de WW is van tafel en werkgevers in de detailhandel zijn blij dat we meer eigen regie krijgen op de premievaststelling en re-integratie mogelijkheden van medewerkers die hun baan verliezen. De detailhandel is blij dat flexibiliteit in een gewijzigde vorm in stand kan blijven en dat niet gemorrelt is aan het Wettelijk Minimum Jeugdloon. Hierdoor krijgen jongeren makkelijker een baan en doen ze werkervaring op.

Detailhandel Nederland is ook heel content dat de quotumregeling in het kader van de Participatiewet definitief van tafel is. Detailhandel Nederland heeft fel geageerd tegen invoering van deze regeling omdat een verplicht quotum niet werkt. Nu al werken veel mensen met een arbeidshandicap in de detailhandel en is er in bijna elke supermarkt in Nederland een Wajonger aan het werk.

Detailhandel Nederland hoopt dat vakbonden zich realistisch zullen opstellen in de decentrale cao-onderhandelingen. "Verhoging van lasten door invoering van een eigen bijdrage van de WW mag niet leiden tot hogere looneisen. Hierdoor zou de ontluikende groei van de economie in de knop gebroken worden," aldus Pieter Verhoog, secretaris Sociale Zaken van Detailhandel Nederland.

Algemeen

Het kabinet ziet af van het zogenaamde '1 maart pakket'. Het kabinet zal aanvullende maatregelen nemen indien de MEV-raming van het CPB gegeven het saldodoel 2014 daartoe aanleiding geeft.

Arbeidsmarkt, beschut werk, baangarantie

- Werkgevers in de marktsector stellen zich vanaf 2014 garant voor een toenemend aantal extra banen voor mensen met een beperking. De groei van het jaarlijkse aantal extra banen neemt geleidelijk toe. De toename in 2014 bedraagt 2.500; in 2015 bedraagt de toename 5.000 extra banen. Hierna groeit de jaarlijkse toename geleidelijk tot 10.000 in de periode 2020-2026. De werkgevers in de marktsector stellen zich daarmee vanaf 2026 garant voor een cumulatief aantal van 100.000 extra banen voor mensen met een beperking.
- In de wet wordt een quotum vastgelegd met de genoemde jaarlijkse aantallen, waarbij een structurele situatie bereikt wordt in 2025. Het quotum wordt geactiveerd op het moment dat het aantal afgesproken banen niet tot stand komt. Dit wordt voor het eerst eind 2016 gemeten, dan zouden er minimaal 11.000 extra banen voor mensen met een beperking moeten zijn gerealiseerd in de marktsector. De activering van het quotum start na overleg met de sociale partners en gemeenten.
- Sociale partners nemen maatregelen die ervoor zorgen dat minder mensen een beroep hoeven te doen op een arbeidsongeschiktheidsuitkering uit de WIA. De maatregelen richten zich op verdere versterking van de inzet op preventie en re-integratie met name voor 'vangnetters' en de groep WGA 80-100%. Sociale partners komen in 2014 met concrete maatregelen die uiterlijk per 2015 kunnen worden ingevoerd. De effecten van de maatregelen worden gemonitord.

WW, ontslagrecht

- De opbouw van de WW wordt per 1-1-2016 aangepast naar: 1 maand per dienstjaar in de eerste 10 arbeidsjaren en 0,5 maand per dienstjaar in de jaren daarna. Reeds opgebouwd arbeidsverleden tot 2016 wordt gerespecteerd (een jaar geeft recht op een maand WW).
- De maximale publiek gefinancierde WW-duur wordt geleidelijk ingekort naar 24 maanden met 1 maand per kwartaal, van 1-1-2016 tot 1-7-2019 (14 kwartalen).
- De hoogte van de WW blijft loongerelateerd.
- Sociale partners kunnen op cao-niveau een aanvulling van 14 maanden WW introduceren. Deze afspraken worden in beginsel algemeen verbindend verklaard.
- Het publiek gefinancierde deel van de WW wordt 50/50 betaald door werkgevers en werknemers, invoering 2016-2020. Deze overgang zal lastenneutraal worden vormgegeven.
- De definitie van passende arbeid wordt aangescherpt per 1-1-2016. Dit houdt in dat reeds na 6, in plaats van 12 maanden, alle arbeid als passend wordt aangemerkt. Vanaf dag één komt de WW-gerechtigde in aanmerking voor inkomstenverrekening (zodat werkhervatting altijd lonend is).
- In 2014 en 2015 stelt het kabinet 300 miljoen euro beschikbaar voor 'van-werk-naar-werk' en intersectorale scholing. Dit budget kan worden ingezet voor cofinanciering van sectorale plannen.
- Per 1 januari 2016 wordt het ontslagrecht gemoderniseerd. Anders dan nu wordt het ontslagrecht in hoofdzaak geregeld in één wet met handhaving van de preventieve

toetsing van ontslag. Afhankelijk van de reden voor het ontslag komt er één ontslagroute. Voor bedrijfseconomisch ontslag en wegens langdurige arbeidsongeschiktheid via een procedure bij het UWV (met hoger beroep bij de rechter), voor (andere) in de persoon gelegen redenen en bij een verstoorde arbeidsverhouding via ontbinding door de kantonrechter (ook met de mogelijkheid van hoger beroep). Per cao kan worden besloten tot (verplichte) toetsing bij ontslag door een zelf in te stellen sectorcommissie. Dit onderdeel wordt nader uitgewerkt met de sociale partners.

- Het volgen van een ontslagroute is niet nodig als de werknemer schriftelijk instemt met ontslag. Hierbij geldt een bedenktijd voor de werknemer van twee weken. Deze procedure heeft geen negatief effect op de WW-uitkering (in termen van verwijtbaarheid).
- Bij cao kan onder daarbij te stellen voorwaarden worden afgeweken van het afspiegelingsbeginsel als die cao voorziet in een commissie die voorgenomen ontslagen om bedrijfseconomische redenen toetst.
- Bij één of meer dienstverbanden van in totaal 2 jaar of langer (tijdelijke en vaste contracten) betaalt de werkgever bij ontslag een transitievergoeding met een maximum van €75.000, of een jaarsalaris als dat hoger is. De opbouw van de transitievergoeding bedraagt één derde van het maandsalaris per dienstjaar over de eerste 10 dienstjaren en vanaf de jaren na het 10^e dienstjaar 0,5 maandsalaris per dienstjaar.
- Voor werknemers van vijftig jaar of ouder geldt tot 2020 overgangsrecht waarbij de transitievergoeding voor vijftigplussers met tien dienstjaren wordt gesteld op 1 maand per dienstjaar boven de vijftig. Er geldt een uitzondering voor MKB-bedrijven met minder dan vijftientwintig werknemers. Sociale partners werken dit verder uit in overleg met het kabinet.
- Er komt een hardheidsclausule voor de verplichting tot betaling van de transitievergoeding, nader uit te werken in overleg met de sociale partners.
- In geval van ernstige verwijtbaarheid van de werknemer aan het ontslag is de werkgever geen transitievergoeding verschuldigd.
- Kosten voor 'van-werk-naar-werk', scholing, enzovoorts, die in het kader van ontslag en in overleg met de werknemer zijn gemaakt door de werkgever, kunnen in mindering worden gebracht op de transitievergoeding.
- Van de regeling betreffende de transitievergoeding kan bij cao worden afgeweken als in die cao is voorzien in een vergelijkbare voorziening gericht op het bevorderen van werk naar werk transities ($\frac{3}{4}$ dwingend recht).
- De WW-premies gaan structureel vanaf 1-1-2014 met €1,3 miljard omhoog, conform regeerakkoord.

Flexibele arbeid (gaat in per 1-1-2015)

- De 'ketenbepaling' wordt aangepast. Bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die elkaar binnen een periode van 6 maanden (nu 3) opvolgen ontstaat bij het 4e contract of na 2 jaar (nu 3) een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
- Bij cao kan alleen nog worden afgeweken van de ketenbepaling (maar niet van de periode van 6 maanden), indien het werken met tijdelijke contracten gegeven de aard

van het werk noodzakelijk is, met dien verstande dat het aantal contracten ten hoogste kan worden gesteld op 6 in een periode van vier jaar.

- In tijdelijke contracten met een duur van 6 maanden of minder kan geen proeftijd worden overeengekomen. Dat geldt ook voor een aansluitend contract.
- In tijdelijke contracten kan geen concurrentiebeding worden opgenomen, behalve in het geval van bijzondere omstandigheden (motivatieplicht).
- Bij cao kan de wettelijke termijn voor het benutten van het uitzendbeding worden verlengd tot ten hoogste 78 weken.
- Verder zal de mogelijkheid tot afwijking van de regel worden beperkt dat het loon verschuldigd is als de arbeid niet wordt verricht door omstandigheden die in de risicosfeer van de werkgever liggen.
- Sociale partners zullen nader bezien hoe oneigenlijk gebruik van 'driehoeksrelaties' (uitzendarbeid, payrolling, contracting) kan worden tegengegaan. In dat kader worden de bijzondere ontslagregels bij payrolling geschrapt en wordt transparantie voor de werknemer, over de aard van zijn arbeidsrelatie, van belang.
- Kabinet en sociale partners zullen bezien of er aanleiding is tot het aanpassen van de regels inzake overgang van ondernemingen, in relatie tot aanbestedingen.
- De arbeidsverledeneis die per 2014 zou worden ingevoerd in de Ziektewet wordt afgeschaft. Zo wordt geborgd dat werknemers met een flexibel arbeidscontract tijdens ziekte een uitkering hebben die in hoogte vergelijkbaar is met werknemers met een vast contract. Sociale partners blijven ervoor verantwoordelijk dat minder mensen een beroep doen op de WIA. In pilots gericht op re-integratie ontwikkelen sociale partners hiertoe innovatieve werkwijzen, die op termijn landelijk uitgerold worden.
- Bij dienstverbanden van werknemers tot 18 jaar met een omvang van 12 uur of minder zijn de ketenbepaling en de regeling betreffende de transitievergoeding niet van toepassing. Deze dienstverbanden tellen ook niet mee bij de toepassing van de ketenbepaling of het bepalen van het recht op een transitievergoeding bij ontslag na het bereiken van de leeftijd van 18 jaar.
- Het kabinet zal met de sociale partners onderzoeken hoe een administratieve lasten reductie voor werkgevers kan worden bereikt met betrekking tot 'kleine banen' (voor jongeren onder de 18).

Pensioen

- Per 2015 kan vanaf een inkomensniveau van €100.000 niet langer fiscaal gefaciliteerd voor aanvullend pensioen worden gespaard. Dit geldt zowel voor pensioenopbouw in de tweede als de derde pijler. Het maximale opbouwpercentage voor nieuwe pensioenopbouw wordt per 2015 verlaagd van 0,4 procent naar 1,75 procent (middelloon).
- Het kabinet geeft de sociale partners tot 1 juni 2013 de gelegenheid een alternatief voor of aanvulling op bovenstaande maatregelen uit te werken, met een maximaal budgettair beslag olopend tot structureel €250 miljoen.

Voor meer informatie kunt u terecht bij Pieter Verhoog, 070 320 2345.