

Vergaderjaar 2012–2013

**33 566**

**Financieel en sociaaleconomisch beleid**

**Nr. 15**

## **BRIEF VAN DE MINISTER EN STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 11 april 2013

### **1. Herstel van vertrouwen**

Donderdag 11 april 2013 heeft het kabinet overleg gevoerd met centrale werkgevers- en werknemersorganisaties, vertegenwoordigd in de Stichting van de Arbeid. Met deze brief informeren wij u over de uitkomsten van het overleg.

Nederland kent een lange traditie van sociaal overleg. Het heeft ons land door moeilijke tijden geholpen. Het overleg in de polder bracht sociaal-economische rust, een stabiele loonontwikkeling en een structureel sterke economie. Door te bouwen aan vertrouwen, werkgelegenheid te bevorderen en onze economie steeds opnieuw structureel verder te versterken.

Ook nu weer hebben kabinet en sociale partners elkaar gevonden op een structurele aanpak voor onze economie en onze arbeidsmarkt, met als doel om zoveel mogelijk mensen een eerlijke kans te geven op werk en economische zelfstandigheid. Dat is noodzakelijk vanwege de ongunstige economische situatie waarin Nederland en Europa zich op dit moment bevinden. Veel mensen zijn dagelijks op zoek naar werk, te veel met weinig succes. Het is ook nodig vanwege de veranderingen die onze economie en arbeidsmarkt doormaken. De voortdurende veranderingen in de wereldeconomie en de technologie vragen ook bij bedrijven steeds opnieuw om aanpassingen. De vergrijzing en vergroening vraagt om het inzetten van alle mensen die kunnen werken op de arbeidsmarkt. Dat biedt dus ook veel kansen voor de vele mensen die graag willen werken.

Op de arbeidsmarkt van de 21e eeuw zullen mensen langer gezond doorwerken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd en daarbij vaker wisselen van baan. Dat maakt het noodzakelijk dat werkgevers, werknemers en overheid dat ook mogelijk maken. Tegen die achtergrond hebben sociale partners aangegeven dat zij, in het kader van een brede

herordening, hun verantwoordelijkheid op de arbeidsmarkt verdergaand oppakken. Het bieden van werkzekerheid en het voorkomen van werkloosheid staat centraal, door te zorgen voor gezonde en goed geschoolde werknemers, die zo nodig makkelijk een andere baan kunnen vinden als ze dat willen of als dat nodig is. Door het bieden van begeleiding bij het vinden van ander werk. Door het creëren van kansen voor mensen met een beperking die zonder hulp van bedrijven, gemeenten, sociale partners en een financiële steun in de rug nauwelijks werk kunnen vinden. Door eerlijke contracten voor mensen met een tijdelijk of flexibel contract, waarbij er ook perspectief is op vast werk. Door mensen goede mogelijkheden te bieden arbeid en zorg te combineren.

Om die verantwoordelijkheid waar te kunnen maken hebben kabinet en sociale partners over de volle breedte van het arbeidsmarktbeleid afspraken gemaakt, die zich uitstrekken over het gehele decennium. De rol van sociale partners bij werknemersverzekeringen zal worden versterkt. In plaats van instroom in de WW verschuift alle aandacht naar het voorkomen van die instroom. Dat komt tot uitdrukking in de aandacht voor goed werkgeverschap en de begeleiding van werk naar werk door werkgevers ter voorkoming van ontslag en werkloosheid. De verantwoordelijkheid van de werkgever wordt bijvoorbeeld ondersteund door de introductie van een transitievergoeding bij beëindiging van vaste en tijdelijke arbeidsrelaties. Werknemers vullen hun verantwoordelijkheid onder meer in door mee te betalen aan de WW-premie en via de samen met werkgevers te ontwikkelen sociale infrastructuur voor de arbeidsmarkt.

Deze gezamenlijke aanpak van werkgevers en werknemers strekt zich ook uit tot de begeleiding naar werk van mensen met een beperking. Daartoe zetten sociale partners samen met gemeenten op regionaal niveau Werkbedrijven op. Via een baangarantie stellen werkgevers zeker dat er voor deze mensen ook werk is.

Bij een goed functionerende arbeidsmarkt met kansen voor iedereen past ook dat mensen een goed contract krijgen. De flexibele schil is van groot belang voor het functioneren van bedrijven, en daarmee voor economische groei. Op dit gebied zijn de afgelopen jaren echter ook excessen ontstaan, die kabinet en sociale partners gezamenlijk willen aanpakken. Tijdelijke contracten worden zoveel mogelijk beperkt tot tijdelijke werkzaamheden, met eerlijke arbeidsvoorwaarden; schijnconstructies worden tegengegaan. Daarbij past ook een betere toegang tot scholing, wat een voorwaarde is om mee te kunnen doen op de arbeidsmarkt van de 21e eeuw.

De invoering van dit pakket aan afspraken voor de arbeidsmarkt kost tijd en luistert ook nauw. Het ondersteunen van vertrouwensherstel is daarbij van belang. In deze ongunstige economische periode kan een snelle doorvoering van maatregelen het vertrouwen schaden. Invoering kost ook tijd, om zaken uit te werken en ervaring op te doen met verschillende instrumenten. Om die reden zal het kabinet pas vanaf 2015 en 2016 aanpassingen implementeren, die vervolgens in de periode tot 2020 tot volle wasdom kunnen komen. Op de korte termijn zullen sociale partners ervaring opdoen met de aanpak van-werk-naar-werk, onder meer via sectorplannen, de Werkbedrijven opzetten en de toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur verder uitwerken. Daarmee worden de economisch minder gunstige jaren ontzien en wordt de tijd benut om een brug te slaan naar de tweede helft van dit decennium. Bij de uitwerking trekken kabinet en sociale partners gezamenlijk op.

Het kabinet is verheugd met de inzet en de voorstellen van de Stichting van de Arbeid, zoals vastgelegd in «Perspectief voor een sociaal én ondernemend land» (bijgevoegd<sup>1</sup>) en dat op basis daarvan gefundeerde tripartiete afspraken zijn gemaakt. Het kabinet vertrouwt er op dat hiermee de basis wordt gelegd voor een sterke en eerlijke arbeidsmarkt. Dit is nodig voor onze economie. Het kabinet hoopt dat deze afspraken de mensen weer vertrouwen geven in de toekomst van onze economie. Vertrouwen dat er werk voor hen zal zijn, ook al is dat op dit moment niet altijd minder beschikbaar. Dat vertrouwen kan de bestedingen en investeringen in ons land ondersteunen en daarmee de zo noodzakelijke economische groei.

## **2. De crisis beteugelen**

Veel mensen willen graag werken en zijn dagelijks op zoek naar werk. Het kabinet stelt vast dat de oplopende werkloosheid in toenemende mate wordt veroorzaakt door afname van de werkgelegenheid. Daarom wordt het arbeidsmarktbeleid op korte termijn gericht op behoud van werkgelegenheid. Omdat niet alle sectoren in dezelfde mate door de crisis worden getroffen, zijn gerichte stimuleringsmaatregelen en een sectorale aanpak van belang. Extra aandacht moet er zijn voor groepen die het relatief moeilijk hebben: jongeren en ouderen. Zo is de werkloosheid onder jongeren twee keer zo hoog als de gemiddelde werkloosheid. De werkloosheid onder ouderen is lager, maar ouderen hebben het probleem dat ze, als ze hun baan verliezen, lastig weer aan het werk komen. Ten slotte is het van belang ook de invoering van de voorgenomen structurele arbeidsmarktmaatregelen en het pakket maatregelen 2014 te bekijken in het licht van de huidige omstandigheden.

Het beleid op de korte termijn krijgt daarom ook langs vier wegen vorm.

### Behoud van werkgelegenheid: sectorale plannen

Voor het behoud van werkgelegenheid is het belangrijk werk boven inkomen te stellen. Sociale partners zijn bereid zich in te zetten voor het bevorderen van instroom van jongeren, het behoud van vakkrachten en het creëren van mogelijkheden om werknemers die hun baan dreigen te verliezen van werk naar werk te begeleiden.

Het kabinet wil bedrijven ondersteunen bij hun inspanningen 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 kan rekenen op steun, evenals het bieden van kansen voor jongeren om werkervaring op te doen.

Dergelijke (inter)sectorale plannen zijn hard nodig om een arbeidsmarkt in onzekere economische tijden aan de gang te houden. In het overleg van 19 december 2012 hadden kabinet en Stichting van de Arbeid al afgesproken in te zetten op maatwerk door een (inter)sectorale aanpak. Het kabinet heeft randvoorwaarden voor co-financiering opgesteld en in 2014 en 2015 jaarlijks 300 miljoen gereserveerd voor stimulering van intersectorale scholing en van-werk-naar-werk. Deze middelen zullen worden ingezet voor ondersteuning van sectorale plannen die aan de voorwaarden voldoen.

Sectorale plannen worden in de loop van 2013 geconcretiseerd; de Stichting van de Arbeid heeft een Actieteam ingesteld gericht op het uitwerken van sectorplannen en het wegnemen van hindernissen. Dit kan

<sup>1</sup> Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer

bijvoorbeeld inhouden dat binnen de kaders van een goed sectorplan voor een individuele sector tijdelijk gedeeltelijk ontheffing wordt verleend van de RVU belasting van 52% op vervroegd uittreden (of door een maatregel waarmee materieel hetzelfde effect wordt bereikt). In het Actieteam zullen ook decentrale cao-partijen, gemeenten, UWV, SZW, en de ambassadeur aanpak jeugdwerkloosheid participeren.

### **Voorwaarden co-financiering sectorale plannen**

1. Eén organisatie dient namens een consortium een plan in als hoofdaanvrager
2. Het plan bevat een knelpuntenanalyse sectoraal en intersectoraal, waarbij niet alleen aandacht is voor de huidige arbeidsbehoefte, maar ook naar de toekomst wordt gekeken.
3. Het plan beschrijft concrete maatregelen voor het wegnemen van de knelpunten met daaraan gekoppeld kwalitatieve en kwantitatieve doelstellingen.
4. Er wordt aangegeven hoe de maatregelen worden gefinancierd door het consortium
5. Het plan beschrijft wat wordt verwacht van de overheid
6. Indien cofinanciering wordt verzocht, wordt aangegeven waarom dit nodig is en waarom dit een effectieve besteding van overheidsgeld is
7. Om voor cofinanciering in aanmerking te komen dienen de maatregelen meerdere van de volgende zeven thema's te adresseren:
  - Arbeidsinstroom en begeleiding jongeren
  - Behoud oudere vakkrachten
  - Arbeidsinstroom van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt
  - Mobiliteit en duurzame inzetbaarheid
  - Scholing
  - Van-werk-naar-werk van met ontslag bedreigden (sectoraal en intersectoraal)
  - Goed werkgeverschap en goed werknemerschap
8. Maatregelen gericht op vervroegde uittreding, werktijdverkorting en reguliere/verplichte scholing komen niet voor co-financiering in aanmerking

### Extra inspanningen voor jongeren en ouderen

Naar aanleiding van het overleg tussen kabinet en sociale partners op 19 december 2012 is voor 2013 en 2014 (in totaal) 102 miljoen extra beschikbaar gekomen voor re-integratie van ouderen en jongeren. Daar is later nog eens 15 miljoen aan toegevoegd.

Van deze middelen is 50 miljoen beschikbaar voor jongeren, waarvan de helft voor de regionale aanpak van de jeugdwerkloosheid, de andere helft om jongeren langer te laten doorleren (voortbouwen op het School-ex-programma). Inmiddels is Mirjam Sterk benoemd tot ambassadeur van de aanpak jeugdwerkloosheid, ondersteund door een adviesgroep waarin jongerenbonden, werkgevers, UWV, VNG, SBB, MBO-raad en HBO-raad zijn vertegenwoordigd.

De voornaamste taak van de ambassadeur is er voor te zorgen dat de regionale en sectorale aanpak van jeugdwerkloosheid elkaar versterken en dat jongeren op zoek naar werk hun weg vinden naar een stage, leerwerkbaan of baan. Zij zal daarbij bijzondere aandacht besteden aan jongeren die relatief hard worden getroffen door werkloosheid, zoals jongeren zonder startkwalificatie en jongeren met een niet-westerse achtergrond.

Voor oudere werklozen is voor 2013 en 2014 in totaal 67 miljoen beschikbaar. UWV stelt momenteel een concreet activiteitenplan op. In grote lijnen zal dit bedrag fifty-fifty worden verdeeld over re-integratiemiddelen en netwerkbijeenkomsten, inclusief intensievere dienstverlening in de vorm van matchingsactiviteiten.

## Geleidelijk invoeren structurele hervormingen

Mensen maken zich zorgen over hun werk, de waarde van hun huis, hun hypotheek en hun pensioen. Economische groei blijft uit door gebrek aan vertrouwen en vertrouwen blijft uit door gebrek aan economische groei. Zekerheid – en met name inkomenszekerheid – kan het vertrouwen doen toenemen. Vanuit deze insteek hebben kabinet en sociale partners gesproken over de voornemens rond de WW, het ontslagrecht en de Participatiewet. Deze maatregelen zijn structureel van belang, maar zorgen in tijden van recessie en oplopende werkloosheid voor veel onrust, die de onzekerheid bij mensen kan vergroten.

Het kabinet heeft besloten de hervormingen van het stelsel voor mensen met een arbeidsbeperking in 2015 in te laten gaan en de hervormingen van de WW en het ontslagrecht in 2016, vanuit de verwachting dat de crisisperiode dan voorbij zal zijn en we in een periode van economisch herstel en aantrekkende werkgelegenheid zullen zitten. Bovendien zal de hervorming van de WW geleidelijk worden ingevoerd. De in te zetten weg van transitie van met ontslag bedreigde werknemers naar nieuw werk kan dan tot volle wasdom komen en een steeds belangrijker rol gaan spelen bij het bieden van werk- en inkomenszekerheid.

## Maatregelen pakket 2014

Het kabinet heeft op 1 maart jl. voor 2014 een aanvullend pakket maatregelen aangekondigd van 4,3 miljard, gericht op het realiseren van een begrotingstekort van maximaal 3% BBP (TK, 33 566, nr.1). Daarbij heeft het kabinet aangegeven over dit pakket de dialoog aan te willen gaan met sociale partners en parlement, met het oog op het creëren van een zo groot mogelijk maatschappelijk draagvlak.

Kabinet en sociale partners delen de opvatting dat herstel van de overheidsfinanciën ook in 2014 van belang is. Of het aangekondigde pakket daarvoor noodzakelijk is, is op dit moment echter nog onzeker. Mogelijk trekt de economie later dit jaar aan, waardoor aanvullende maatregelen in 2014 beperkt of zelfs achterwege kunnen blijven. Sociale partners hebben aandacht gevraagd voor deze onzekerheid en hun zorgen uitgesproken voor de ongunstige economische en maatschappelijke effecten die het pakket kan hebben. Tegen die achtergrond is het kabinet bereid deze onzekerheid expliciet mee te nemen door de begrotingsbesluitvorming te faseren. Na overleg met sociale partners is besloten dat het kabinet afziet van het voorgestelde pakket. Het kabinet zal aanvullende maatregelen nemen indien de MEV-raming van het CPB gegeven het saldodoel 2014 daartoe aanleiding geeft.

Los hiervan zal het kabinet op korte termijn samen met werkgevers en werknemers in de zorgsector de voorgenomen ombuigingen verkennen, waarbij ook de loonontwikkeling een rol kan spelen. Voor de jaarlijkse overheidsbijdrage aan de arbeidsvoorwaardenontwikkeling in de zorg zal de door het CPB geraamde contractloonstijging in de markt uitgangspunt blijven, maar in overleg met sociale partners zal het automatisme er uit worden gehaald.

## **3. Naar een effectieve en moderne arbeidsmarkt**

Kabinet en sociale partners vinden een goed functionerende arbeidsmarkt een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Dit is in het belang van werknemers en werkgevers en is ook een maatschappelijk belang. Cruciaal is het vergroten van de (brede) inzetbaarheid. Voorkomen moet worden dat werknemers door gebrek aan scholing en vitaliteit moeten

afhaken en vervolgens kansloos zijn op de arbeidsmarkt. Iedere werknemer is van jongs af aan een ouder wordende werknemer, dus is het verstandig -van jongs af aan – in inzetbaarheid te investeren. Dit betekent investeren in gezondheid, scholing en mobiliteit. Langs deze weg moet, naarmate de baan zekerheid afneemt, de werkzekerheid toenemen. Bovendien is het de komende jaren bij een aantrekkende economie en een geringer personeelsaanbod belangrijk dat werknemers in goede gezondheid door kunnen werken tot aan de (oplopende) pensioenleeftijd.

Cao-afspraken en concrete plannen op sectorniveau gericht op inzetbaarheid zijn hierbij van groot belang. Tegelijkertijd moeten ook de bestaande mechanismen worden aangepast: zij moeten het vinden en houden van werk ondersteunen, een goede balans bieden tussen flexibiliteit en zekerheid en meedoen van iedereen bevorderen. Vanuit deze basis hebben kabinet en sociale partners gesproken over hervormingen, gericht op een goed functionerende en duurzame arbeidsmarkt. Hierbij heeft de verantwoordelijkheidsverdeling tussen overheid en sociale partners centraal gestaan. Hierna wordt op hoofdlijnen op de verschillende hervormingen ingegaan. In de bijlage staan alle concrete maatregelen die in de verschillende wetsvoorstellen zullen worden opgenomen.

#### Iedereen die kan werken gaat werken

De arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking blijft achter. Werkgevers, werknemers en overheid zetten zich gezamenlijk in om hier substantieel verandering in te brengen. Dat vergt een culturomslag. Het moet normaal worden dat bedrijven mensen met een arbeidsbeperking in dienst nemen. Dat is goed voor de werknemers, voor werkgevers en voor Nederland. Hiertoe dient een activerend stelsel te worden gevormd dat bijdraagt aan arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking, waarbij inkomensregimes en ondersteunend instrumentarium worden gestroomlijnd en afwenteling tussen regelingen zoveel mogelijk worden voorkomen.

Sociale partners hebben voorgesteld om samen met gemeenten Werkbedrijven op te richten. Deze Werkbedrijven worden een belangrijke drager van de Participatiewet, zonder de doelstelling en het financiële kader uit het oog te verliezen. Er komen 35 Werkbedrijven, die zorg dragen voor de plaatsing. Werkgevers hebben aangegeven dat zij op regionaal niveau betrokken zullen zijn bij de financiering van de Werkbedrijven. Gemeenten hebben daarbij de lead en werken samen met UWV en sociale partners. Lokale werkgevers nemen deel aan het bestuur van de Werkbedrijven, die met een commerciële inslag worden geleid. Het Werkbedrijf is de schakel tussen de werkgever en de mensen met een arbeidsbeperking, die aan de slag worden geholpen. Het Werkbedrijf bepaalt in samenspraak met de werkgever de loonwaarde en zorgt voor begeleiding op de werkplek.

Binnen de groep mensen met een beperking zijn vier groepen te onderscheiden. Ten eerste is er de groep mensen die duurzaam geen arbeidsvermogen heeft. Deze mensen krijgen een Wajong-uitkering van 75% van het wettelijk minimumloon. Een herkeuring door UWV vindt iedere 5 jaar plaats. Het zittend bestand van de Wajong wordt herkeurd. Voorzover uit de (her)keuring blijkt dat men arbeidsvermogen heeft, worden deze mensen door het Werkbedrijf geholpen bij het vinden van werk.

Ten tweede is er een groep mensen die gedeeltelijk inzetbaar is, maar – vanwege de hoge mate van ondersteuning die zij nodig hebben – niet (zonder meer) bij een reguliere werkgever. Een herkeuring vindt iedere 3

jaar plaats. Voor deze mensen organiseert het Werkbedrijf beschut werk; zij komen ook in dienst bij het Werkbedrijf en daarmee bij de gemeente. Het kabinet gaat er in de berekeningen vanuit dat er 30.000 beschut-werkplekken beschikbaar moeten komen. De beloning is conform de gemeente-cao, met daarin af te spreken beloningsregeling. Beschut werk kán – met extra aanpassingen en begeleiding – ook bij een reguliere werkgever worden georganiseerd en dan is de cao van de werkgever waar iemand aan de slag gaat van toepassing. De overheid geeft een loonkostensubsidie ter grootte van het verschil tussen de loonwaarde en het wettelijk minimumloon. Is het cao-loon hoger, dan is dit voor rekening van de werkgever. Aandachtspunt hierbij is dat de aanvulling tot cao-loon niet ten koste mag gaan van het aantal plekken voor beschut werk. Het is dan ook van belang dat het cao-loon voor deze groep zo dicht mogelijk bij het wettelijk minimumloon ligt. Het huidige Wsw-regime blijft bestaan voor het zittend bestand; vanaf 1 januari 2015 kan niet meer worden ingestroomd.

Ten derde is er een groep die gedeeltelijk inzetbaar is bij reguliere werkgevers. De mensen die bij een reguliere werkgever werken, worden conform de cao betaald. Het verschil tussen de loonwaarde en het wettelijk minimumloon betaalt de overheid met een loonkostensubsidie. De loonwaarde zal jaarlijks opnieuw worden bepaald. De loonkostensubsidie bedraagt maximaal 70% van het wettelijk minimumloon. De werkgever betaalt het (eventuele) verschil tussen het wettelijk minimumloon en het cao-loon.

Ten vierde zijn er mensen die weliswaar gedeeltelijk inzetbaar zijn bij reguliere werkgevers, maar die nog geen werk hebben gevonden. Voor die mensen met een zorgbehoefte worden de gevolgen van de kostendelersnorm gecompenseerd. Basis hiervoor is de indicatie van ClZ/GGD. Hiervoor wordt structureel € 100 mln. beschikbaar gesteld voor het gemeentefonds.

Voor mensen die vanuit de WIA aan het werk gaan geldt de bestaande WIA-systematiek, met ondersteuning van bestaande instrumenten. Werkgevers zullen voor deze groep een extra inspanning leveren.

Werkgevers stellen zich garant voor banen voor mensen met een arbeidsbeperking, die vallen in de derde en vierde groep. Werkgevers in de markt (inclusief zorg) stellen zich garant voor 2500 extra banen in 2014, 5000 extra banen in 2015 en oplopend met 1000 banen per jaar naar 10.000 extra per jaar in 2020, tot in 2026 een maximum aantal van 100.000 extra werkenden is bereikt. In aanvulling daarop stelt de overheid zich garant voor 2500 extra banen per jaar vanaf 2014, tot een maximum is bereikt van 25.000 banen. Deze afspraak zal worden gemonitord; als er onvoldoende banen worden gerealiseerd treedt, na overleg met sociale partners en gemeenten, een quotumregeling in werking met dezelfde aantallen. In 2016 is de eerste meting; dan moeten er 11.000 banen zijn gerealiseerd. Het quotum wordt wettelijk vastgelegd.

Voor de uitwerking van het Werkbedrijf gaan sociale partners met gemeenten in overleg in de onlangs opgerichte Werkkamer. Het kabinet zal de regelgeving verder uitwerken in nauwe samenspraak met gemeenten en sociale partners. Daarbij hecht het kabinet er aan dat de infrastructuur voor het naar werk begeleiden van mensen met een beperking snel staat, zodat daar tijdig ervaring mee kan worden opgedaan. Mensen kunnen daardoor al snel aan de slag op de beschikbaar gestelde banen. Het is dan ook verheugend dat de Stichting van de Arbeid een ambitieus tijdpad heeft voorgesteld voor de ontwikkeling van het Werkbedrijf. In aansluiting daarop is het streven van het



kabinet om de parlementaire behandeling van de benodigde wetgeving nog dit jaar af te ronden.

Sociale partners willen dat de keuring van werknemers door één organisatie kan plaatsvinden; dit zou een samenvoeging van UWV en CIZ betekenen. Het kabinet zal dit nader bezien en daarbij ook de VNG betrekken.

#### Zoveel mogelijk van werk naar werk; een meer activerende WW

De inzet is dat mensen in geval van dreigend ontslag naar ander werk worden begeleid. Daarmee kan werkloosheid worden voorkomen. Mochten mensen toch een beroep op de WW moeten doen, dan is het van belang dat ze zo snel mogelijk nieuw werk vinden. Sociale partners hebben hier een eerste verantwoordelijkheid; zij willen zich volop inzetten op het voorkomen van werkloosheid en daarbij de WW als werknemersverzekering behouden op de huidige hoogte en duur. Het kabinet zal het publiek gefinancierde deel van de WW beperken tot 24 maanden. Sociale partners zullen via cao-afspraken de verantwoordelijkheid nemen voor een privaat gefinancierd deel van de WW, waardoor de duur gelijk kan blijven (38 maanden). De WW blijft een inkomensgerelateerde werknemersverzekering.

Naar de mate waarin de verantwoordelijkheid van sociale partners groter wordt voor het voorkomen van en het verzekeren tegen werkloosheid, is het passend dat sociale partners meer de regie over de WW krijgen en op den duur fifty-fifty aan de publiek gefinancierde WW gaan betalen. Dit zal budgettair- en lastenneutraal worden ingevoerd. Ook het herziene ontslagrecht draagt met de introductie van een transitievergoeding direct bij aan het beperken van de (duur van de) werkloosheid. Deze vergoeding biedt de werknemer de kans om nieuw werk te vinden, mocht ontslag aan de orde zijn. De voorwaarde om vanuit de WW snel passende arbeid te aanvaarden, biedt een stimulans om snel in te stromen in een nieuwe baan. Nog belangrijker is dat ontslag zoveel mogelijk wordt voorkomen door tijdens de loopbaan te investeren in scholing en mobiliteit, zowel door de werknemer als door de werkgever.

Mede vanwege de geïntensiveerde inzet op van-werk-naar-werk is de herordening van de WW een goed begaanbare weg. Werknemers, werkgevers en overheid gaan er samen voor zorgen dat iedereen zo snel mogelijk een nieuwe baan vindt, in de meeste gevallen lang voordat de nieuwe maximum WW-duur is bereikt. Doordat het verblijf in de WW effectief wordt verkort, zullen de kosten van het privaat gefinancierde deel van de WW beperkt blijven. Sociale partners krijgen hier ook meer dan nu direct belang bij.

Kabinet en sociale partners realiseren zich dat het omzetten van de prikkels enige tijd nodig heeft. Gezien de ongunstige conjuncturele situatie wil het kabinet de voorgenomen herordening van de WW, anderhalf jaar uitstellen en gefaseerd invoeren en de uitkering voor de volledige duur loongerelateerd houden.

De meer geleidelijke verandering houdt voor het publiek gefinancierde deel van de WW in dat reeds opgebouwd arbeidsverleden tot 2016 wordt gerespecteerd. Elk jaar arbeidsverleden voor 2016 geeft recht op één maand WW. Dat geldt ook voor de eerste 10 jaar arbeidsverleden. Voor arbeidsverleden na het 10e jaar geldt dat zij recht geven op een halve maand WW, waarbij het minimum van drie maanden WW blijft gehandhaafd. De hoogte van de WW blijft loongerelateerd. De WW-duur wordt vanaf 2016 geleidelijk aan per kwartaal met 1 maand teruggebracht. Dat



betekent dat de maximale WW-duur – voor alle potentiële rechten met een duur van meer dan 24 maanden – per kwartaal met een maand wordt verkort tot maximaal 24 maanden. Wat in de WW onder passende arbeid wordt verstaan wordt aangescherpt en vanaf de eerste WW-dag is sprake van inkomstenverrekening.

Pas in 2018 zullen de eerste mensen gevolgen ondervinden van de verkorting van de duur van het publiek gefinancierde deel van de WW; mensen die thans een WW-recht hebben van 38 maanden ervaren de gevolgen zelfs pas in 2019. Het omslagpunt in de crisis ligt tegen die tijd naar verwachting ruimschoots achter ons en de perspectieven op het vinden van werk zullen dan aanzienlijk beter zijn dan nu. Bovendien zullen tegen die tijd ook de inspanningen conform de Beleidsagenda 2020 – gericht op duurzame inzetbaarheid en van-werk-naar-werk – hun vruchten afwerpen. Alle inzet op van-werk-naar-werk, ook via de transitievergoeding, maakt een kortere WW-duur ook mogelijk. Sociale partners vullen via het privaat gefinancierde deel van de WW de duur zonodig aan tot het huidige niveau.

Zolang het voor ouderen lastiger is aan (ander) werk te komen is een goede uitkeringsregeling van belang. Het kabinet zal daartoe de IOW tot 2020 handhaven voor werknemers die werkloos worden op het moment dat zij 60 jaar of ouder zijn; in 2020 zal er een evaluatie van de IOW zijn. De IOAW wordt geleidelijk afgebouwd; werknemers die geboren zijn voor 1 januari 1965 kunnen nog gebruik maken van de IOAW. Dit past binnen de van-werk-naar-werk-benadering die wordt voorgestaan en sluit aan bij de verbeterde positie van ouderen conform de aanpak van de Beleidsagenda 2020 van de Stichting van de Arbeid.

De wijziging van verantwoordelijkheden voor het voorkomen van en verzekeren tegen werkloosheid heeft ingrijpende gevolgen voor de sociale infrastructuur van de arbeidsmarkt. Het kabinet zal de SER hierover advies vragen. Hierbij komt ook de financiering van het stelsel van werknemersverzekeringen en de relatie met het EMU-saldo aan de orde.

#### Nieuwe balans tussen flexibiliteit en zekerheid

Kabinet en sociale partners stellen vast dat zowel het aantal flexwerkers als het aantal verschijningsvormen van flexwerk toeneemt. Dit heeft alles te maken met de toenemende behoefte van bedrijven zich snel te kunnen aanpassen aan economische ontwikkelingen en conjunctuurschommelingen. Er bestaat geen misverstand dat flexibiliteit cruciaal is voor een goed werkende arbeidsmarkt en economie, maar momenteel is het evenwicht tussen vaste werknemers en flexwerkers uit het lood.

Langdurig flexwerk kan, onder andere door de verminderde toegang tot scholing, leiden tot verminderde inzetbaarheid en daarmee tot een uitholling van de arbeidsmarktpositie. Bovendien zijn er ongewenste vormen van flexwerk ontstaan, gericht op ontwijking van ontslagbescherming en cao-bepalingen. Flexibele contractvormen worden dan in feite ingezet voor structureel werk, louter om kosten te besparen. Tegelijkertijd hebben onder het huidige ontslagrecht vaste werknemers met een lange baanduur in veel gevallen juist veel bescherming, wat er aan bijdraagt dat de arbeidsmobiliteit onder deze groep relatief laag is. Bovendien worden in het huidige ontslagstelsel gelijke gevallen niet gelijk behandeld.

Er is dus aanleiding te komen tot een nieuwe balans tussen flexibiliteit en zekerheid. Kabinet en sociale partners willen hiertoe enerzijds de wijze waarop met ontslag wordt omgegaan fundamenteel hervormen en

anderzijds de positie van flexwerkers versterken. Sociale partners hebben daar in hun akkoord «Perspectief voor een sociaal én ondernemend land» een groot aantal concrete en alomvattende voorstellen gedaan, die het kabinet in beginsel steunt en waarvan een deel verdere gezamenlijke uitwerking behoeft.

Het huidige ontslagrecht en de ontslagvergoeding gaan uit van baanzekerheid voor vaste werknemers, in groot contrast met de positie van flexwerkers. Het ontslagrecht is en blijft echter van belang om werknemers te beschermen tegen willekeur. Deze bescherming staat niet ter discussie en blijft dan ook volledig in stand. Waar het om gaat is dat het ontslagrecht activerender, eerlijker en eenvoudiger wordt, waarbij sneller zekerheid wordt geboden aan werknemers en werkgevers en gelijke gevallen gelijk worden behandeld. Ook dienen de juridische kosten van ontslag substantieel te worden beperkt.

Anders dan nu wordt het ontslagrecht in hoofdzaak geregeld in één wet (het BW; het BBA 1945 vervalt). Afhankelijk van de reden voor het ontslag komt er één ontslagroute: voor bedrijfseconomisch ontslag en wegens langdurige arbeidsongeschiktheid via een procedure bij UWV en voor (andere) in de persoon gelegen redenen en bij een verstoorde arbeidsverhouding via ontbinding door de kantonrechter. Werkgevers hebben dus geen keuze meer, waardoor de rechtsongelijkheid wordt opgeheven. Het volgen van een ontslagroute is niet nodig als de werknemer schriftelijk instemt met ontslag; hierbij geldt een bedenktijd voor de werknemer van twee weken. De schriftelijke instemming heeft geen negatief effect op de WW-uitkering (in termen van verwijtbaarheid). Bij een negatieve beslissing door UWV kan de werkgever bij de rechter om ontbinding vragen en bij ontslag na een positieve beslissing kan de werknemer de rechter vragen om herstel van de arbeidsovereenkomst. Hoger beroep is mogelijk conform regulier procesrecht.

Om van-werk-naar-werk te stimuleren betaalt de werkgever bij dienstverbanden die in totaal twee jaar of langer duren een transitievergoeding van een derde maandsalaris per dienstjaar en een half maandsalaris vanaf het 10e dienstjaar, met een maximum van € 75.000 of een jaarsalaris als dat hoger is. In feite is hierdoor sprake van «actieve» inkomensbescherming, in tegenstelling tot de «passieve» inkomensbescherming van de huidige ontslagvergoeding. Voor 50-plussers komt er vanwege de huidige kwetsbare positie op de arbeidsmarkt een overgangsregime tot 2020 waarbij de transitievergoeding voor 50-plussers met tien dienstjaren op 1 maand per dienstjaar boven de 50 wordt gesteld, met een uitzondering voor MKB-bedrijven met minder dan 25 werknemers (nader uit te werken tussen sociale partners)

Bij ernstige verwijtbaarheid van de werknemer vervalt het recht op een transitievergoeding; bij ernstige verwijtbaarheid van de werkgever kan de kantonrechter in aanvulling op de transitievergoeding een (niet gemaximeerde) vergoeding toekennen. De criteria zullen nader worden uitgewerkt, maar het zal naar verwachting gaan om een zeer klein aantal gevallen.

Flexibele arbeid is belangrijk, maar moet niet oneigenlijk worden gebruikt. Hiertoe willen kabinet en sociale partners de positie van flexwerkers versterken en schijnconstructies tegengaan. Het kabinet zal vanaf 1 januari 2015 verschillende wijzigingen in het arbeidsrecht doorvoeren teneinde de positie van de flexwerker te verbeteren.

Wat betreft de tijdelijke contracten zal de ketenbepaling van 3x3x3 worden gewijzigd in 3x2x6 (3 contracten in 2 jaar met een tussenpoos van 6 maanden), waardoor flexwerkers sneller voor een vast contract in aanmerking komen. 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. Voor tijdelijke contracten van 6 maanden of korter vervalt de proeftijd. Ook de mogelijkheid van het opnemen van een concurrentiebeding in een tijdelijk contract vervalt, behalve voor (te motiveren) bijzondere omstandigheden. Overigens komen ook werknemers van wie het tijdelijke contract eindigt in aanmerking voor een transitievergoeding. 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 bij cao worden beperkt van de regel dat het loon verschuldigd is als de arbeid niet wordt verricht door omstandigheden die in de risicosfeer van de werkgever liggen. In de zorg zullen geen nulurencontracten meer kunnen worden gebruikt.

Kabinet en sociale partners willen voorkomen dat «driehoeksrelaties» (uitzendarbeid, payrolling, contracting) oneigenlijk worden gebruikt. Afgesproken is dat de relaties in alle gevallen transparant zullen worden gemaakt, zodat er geen misverstand zal bestaan over de positie van de werknemer. Daarnaast zullen de bijzondere ontslagregels die nu voor payrolling gelden, worden geschrapt. De Stichting van de Arbeid komt uiterlijk 1 juli 2013 met concrete voorstellen, waarbij het uitgangspunt is dat de rechten van de betreffende werknemers zoveel mogelijk gelijk zijn aan die van de werknemers die rechtstreeks in dienst zijn bij de inlenende werkgever.

In beginsel geldt het flexrecht en het ontslagrecht ongeacht de aard en de omvang van de arbeid of het arbeidscontract. Voor werkende scholieren is werk echter een nevenactiviteit, waarvoor de ketenbepaling en de transitievergoeding minder van belang zijn. Het kabinet wil deze twee regelingen daarom niet van toepassing verklaren op jongeren jonger dan 18 jaar met een contract van 12 uur of minder.

De voor 2014 voorgenomen arbeidsverledeneis in de Ziektewet wordt niet ingevoerd. 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.

Vanwege de toename van het aantal arbeidskrachten uit andere lidstaten en de toenemende concurrentie in bepaalde sectoren, hebben sommige werkgevers de randen van de wet opgezocht teneinde de arbeidskosten te drukken. Soms wordt over die randen heengegaan met het gebruik van schijnconstructies. Kabinet en sociale partners zijn het eens dat schijnconstructies moeten worden aangepakt, omdat deze leiden tot oneerlijke concurrentie, onderbetaling en soms ook uitbuiting van werknemers. Sociale partners vragen om een actieplan. Het kabinet heeft een Actieplan aanpak schijnconstructies opgesteld, met als belangrijke speerpunten: aanpakken schijnzelfstandigheid, tegengaan ontduiking minimumloon en premieafdracht en cao-handhaving. In dat kader zullen tijdelijk extra inspecteurs, oplopend tot 35, worden aangesteld bij de Inspectie SZW. Gelijktijdig met deze brief ontvangt de Kamer een brief waarin – conform de toezegging aan de Kamer – het Actieplan aanpak schijnconstructies wordt aangeboden.

#### **4. Na het werken een goed pensioen**

Het kabinet acht het van belang de ambitie ten aanzien van de pensioenhoogte in te perken. Het is een maatschappelijk aanvaarde norm dat met veertig jaar werken iedereen redelijk in staat moet zijn om een pensioen bij elkaar te sparen van 70 procent van het gemiddeld verdiende loon. Uitgaande van deze norm wordt het maximaal fiscaal gefaciliteerde opbouwpercentage met 0,4% verlaagd. Bovendien vervalt de facilitering van pensioen boven een pensioengevend loon van € 100.000 per jaar. Het kabinet roept – ter ondersteuning van de koopkracht – sociale partners op de door bovenstaande maatregelen ontstane premieruimte te benutten voor het verlagen van de pensioenpremies, voor zover de financiële positie van het pensioenfonds dit toelaat. De Kamer zal het wetsvoorstel spoedig ontvangen.

Sociale partners hebben aangegeven hier alternatieven voor of aanvullingen op te willen bedenken. Het kabinet geeft voor de uitwerking tot 1 juni 2013 de gelegenheid, met een maximaal budgettair beslag oplopend tot € 250 miljoen structureel. Ten behoeve van deze uitwerking wordt door de Stichting van de Arbeid een werkgroep opgestart waarin het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het Ministerie van Financiën zullen participeren.

Het kabinet heeft kennis genomen van de voorstellen van de Stichting met betrekking tot de maatregelen die nodig zijn om tot stabiliteit in het pensioenstelsel te komen. Het kabinet werkt aan een wetsvoorstel voor de herziening van het financieel toetsingskader voor aanvullende pensioenen (ftk), waarvan de in werking treding is voorzien op 1 januari 2015. Daarbij is de hoofdlijnennota van mei 2012 uitgangspunt. Over deze uitwerking zal het kabinet goed overleg voeren met sociale partners en andere partijen in het pensioenveld. Daarbij kunnen de voorstellen van de StvdA aan de orde komen.

Op 1 januari van dit jaar is de AOW-leeftijd voor de eerste keer verhoogd, met een maand. Ter overbrugging voor mensen met een laag inkomen, die zich hier niet op hadden kunnen voorbereiden, wordt een overbruggingsregeling AOW-verhoging ingevoerd. In reactie op het verzoek van sociale partners om deze regeling uit te breiden, zal het kabinet het bereik van de overbruggingsregeling uitbreiden tot deelnemers met een inkomen tot 200% WML (300% WML voor paren).

#### **5. Een moderne arbeidsmarkt combineert arbeid en zorg**

Het is van belang dat zoveel mogelijk mensen meedoen op de arbeidsmarkt. De meeste mensen dragen daarnaast de zorg voor een gezin of naaste familieleden. Vaak gaat het daarbij om jonge ouders of werknemers die voor hun ouders zorgen. Het combineren van de zorg voor familie of gezin en een goede inzet voor werk is niet altijd eenvoudig. Sociale partners hebben daarom in veel cao's afspraken gemaakt om die combinatie van arbeid en zorg te vergemakkelijken. Via het stelsel van verlofregelingen heeft het kabinet dergelijke afspraken ondersteund. Ook de kinderopvangtoeslag maakt het mogelijk om te werken, terwijl de kinderen goed en betaalbaar worden opgevangen.

Het kabinet roept sociale partners een versterkte inzet te doen op cao-afspraken die de combinatie van arbeid en zorg ondersteunen. Er zijn veel goede voorbeelden van vadersverlof, zelfroosteren en flexibel werken. Het kabinet zal bezien of dit verdere ondersteuning behoeft via voorlichting en mogelijk wetgeving. In dat kader zal de Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden dit najaar aan de Tweede Kamer

worden gestuurd. Kabinet en sociale partners blijven over dit onderwerp in gesprek.

Ten aanzien van de kinderopvang beziet het kabinet een versterking van het aanbod van voorzieningen voor 2- en 3-jarige peuters en het verder stimuleren van sluitende dagarrangementen.

## **6. Het begin van hernieuwde samenwerking**

Met deze gezamenlijke afspraken markeren kabinet en sociale partners ieder hun rol op de arbeidsmarkt. Het waarmaken van die rol zal de komende tijd veel vragen van alle betrokkenen. Ook gemeenten zullen waar nodig worden betrokken. Deze afspraken zijn het begin van een hernieuwde samenwerking tussen het kabinet en de sociale partners. Deze samenwerking is noodzakelijk om met draagvlak in de samenleving de verschillende afspraken vorm te geven. Deze vernieuwde vitaliteit van de polder laat zien, dat we ook in de 21e eeuw samen bouwen aan de toekomst van Nederland.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
L.F. Asscher

De staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
J. Klijnsma

**Overzicht van maatregelen**A Reactie op opgelopen werkloosheid.

1. De Stichting van de Arbeid heeft een Actieteam ingesteld voor het stroomlijnen van de aanpak van de werkloosheid. In het actieteam zullen naast de leden van de Stichting van de Arbeid en decentrale CAO-partijen ook het UWV, SZW, gemeenten en de ambassadeur jeugdwerkloosheid participeren.
2. In de Kamerbrief aanpak jeugdwerkloosheid dd. 5-3-2013 (Kamerstuk 29 544, nr. 438) is een gezamenlijke Aanpak Jeugdwerkloosheid aangekondigd.
3. Voor de aanpak van werkloosheid onder ouderen is voor 2013 en 2014 in totaal 67 miljoen euro beschikbaar. Zie Kamerbrief over de uitkomsten overleg Kabinet met Stichting van de Arbeid dd. 19-12-2012 (Kamerstuk 29 544, nr. 425). UWV stelt momenteel een concreet activiteitenplan op.
4. Het kabinet ziet af van het zogenaamde «1 maart pakket» (zie brief van de minister van Financiën «Reactie op CPB cijfers») (Kamerstuk 33 566, nr. 1). Het kabinet zal aanvullende maatregelen nemen indien de MEV-raming van het CPB gegeven het saldodoel 2014 daartoe aanleiding geeft.

B Iedereen doet mee: het werkbedrijf*Infrastructuur*

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

*Wajong*

8. De Wajong is per 1-1-2015 alleen nog toegankelijk voor mensen die volledig en duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, iedere 5 jaar herkeuring.
9. Mensen die niet voor de Wajong in aanmerking komen kunnen een beroep doen op het Werkbedrijf voor begeleiding naar werk. Deze mensen komen formeel in dienst bij de gemeente, de gemeente verzorgt zo nodig een uitkering (bijstandsregime).
10. Het zittend bestand Wajong wordt herkeurd; mensen met arbeidsvermogen kunnen beroep doen op gemeente voor uitkering en/of ondersteuning bij re-integratie (bijstandsregime).
11. Ten vierde zijn er mensen die weliswaar gedeeltelijk inzetbaar zijn bij reguliere werkgevers, maar die nog geen werk hebben gevonden. Voor deze groep komt er een regeling die gemeenten in staat stelt door middel van individueel maatwerk voor kwetsbare groepen met een zorgbehoefte de effecten van de kostendelersnorm te compenseren. Voor die mensen met een zorgbehoefte worden de

gevolgen van de kostendelersnorm gecompenseerd. Basis hiervoor is de indicatie van CIZ/GGD. Hiervoor wordt structureel € 100 mln. beschikbaar gesteld voor het gemeentefonds.

#### *Beschut werk*

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

#### *Loonkostensubsidie*

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

#### *Baangarantie*

19. Werkgevers in de marktsector stellen zich vanaf 2014 garant voor een toenemend aantal extra banen voor mensen met een beperking. De groei van het jaarlijkse aantal extra banen neemt geleidelijk toe. De toename in 2014 bedraagt 2,5 duizend; in 2015 bedraagt de toename 5 duizend extra banen. Hierna groeit de jaarlijkse toename geleidelijk tot 10 duizend in de periode 2020 – 2026. De werkgevers in de marktsector stellen zich daarmee vanaf 2026 garant voor een cumulatief aantal van 100 duizend extra banen voor mensen met een beperking.
20. De overheid zal in aanvulling hierop vanaf 2014 gedurende 10 jaar jaarlijks 2,5 duizend extra banen openstellen mensen met een beperking. De overheid stelt zich daarmee garant voor cumulatief 25 duizend extra banen vanaf 2024. Met de overheidswerkgevers worden nadere afspraken gemaakt hoe dit kan worden gerealiseerd.
21. In de wet wordt een quotum vastgelegd met de genoemde jaarlijkse aantallen, waarbij een structurele situatie bereikt wordt in 2025. Het quotum wordt geactiveerd op het moment dat het aantal afgesproken banen niet tot stand komt. Dit wordt voor het eerst eind 2016 gemeten, dan zouden er minimaal 11.000 extra banen voor mensen met een beperking moeten zijn gerealiseerd in de marktsector. De



- activering van het quotum start na overleg met de sociale partners en gemeenten.
22. Sociale partners nemen maatregelen die ervoor zorgen dat minder mensen een beroep hoeven te doen op een arbeidsongeschiktheids-uitkering uit de WIA. De maatregelen richten zich op verdere versterking van de inzet op preventie en re-integratie met name voor vangnetters en de groep WGA 80–100. Sociale partners komen in 2014 met concrete maatregelen die uiterlijk per 2015 kunnen worden ingevoerd. Er wordt hiervoor taakstellend 150 mln euro structureel ingeboekt. De effecten van de maatregelen worden gemonitord.

#### Van werk naar werk (incl. WW/ontslag/flex)

##### WW

23. De opbouw van de WW wordt aangepast naar: 1 maand per dienstjaar in de eerste 10 arbeidsjaren en ½ maand per dienstjaar in de jaren daarna. Reeds opgebouwd arbeidsverleden tot 2016 wordt gerespecteerd. Elk jaar arbeidsverleden voor 2016 geeft recht op één maand WW.
24. De maximale publiek gefinancierde WW-duur wordt geleidelijk ingekort naar 24 maanden met 1 maand per kwartaal, van 1 januari 2016 tot 1 juli 2019 (14 kwartalen).
25. De hoogte van de WW blijft loongerelateerd
26. Sociale partners kunnen op CAO-niveau een aanvulling van 14 maanden WW introduceren. Deze afspraken worden in beginsel algemeen verbindend verklaard.
27. Het publiek gefinancierde deel van de WW wordt 50/50 betaald door werkgevers en werknemers, invoering 2016–2020. Deze overgang zal lastenneutraal worden vormgegeven.
28. De definitie van passende arbeid wordt aangescherpt per 1-1-2016. Dit houdt in dat reeds na 6, in plaats van 12 maanden, alle arbeid als passend wordt aangemerkt. Vanaf dag één komt de WW-gerechtigde in aanmerking voor inkomstenverrekening (zodat werkhervatting altijd lonend is).
29. De IOAW wordt langzaam afgebouwd. Werknemers die 50 jaar en ouder zijn op 1 januari 2015 (werknemer geboren vóór 1 januari 1965) op de eerste dag van hun werkloosheid, kunnen nog gebruik maken van de IOAW na het doorlopen van de WW-uitkering. Werknemers geboren op of na 1 januari 1965 kunnen geen beroep meer doen op de IOAW.
30. De IOW voor 60+ blijft bestaan tot 2020, de IOW-leeftijd wordt niet verlaagd naar 55. Op basis van een evaluatie wordt bezien of de IOW structureel wordt gemaakt. Er kan recht bestaan op een IOW-uitkering voor werkloze werknemers die op de eerste WW-dag 60 jaar of ouder zijn.
31. Het kabinet zal advies vragen aan de SER over de vormgeving van de sociale infrastructuur voor de arbeidsmarkt. Daarbij gaat het om de instituties rond duurzame inzetbaarheid, van-werk-naar-werk en re-integratie. inclusief een financiering van de WW die gezamenlijk door werknemers en werkgevers wordt opgebracht, en premiedifferentiatie.
32. De nieuwe calamiteitenregeling WW kent een eigen risicoperiode van 3 weken. De regeling zal worden betrokken in bovenstaand SER-advies.
33. In 2014 en 2015 stelt het kabinet 300 mln euro beschikbaar voor «van-werk-naar-werk» en intersectorale scholing. Dit budget wordt onder begeleiding van het Actieteam (zie punt 1) gebruikt voor co-financiering van sectorale plannen.

## Ontslag

34. Per 1 januari 2016 wordt het ontslagrecht gemoderniseerd. Anders dan nu wordt het ontslagrecht in hoofdzaak geregeld in één wet (het BW, het BBA 1945 vervalt) met handhaving van de preventieve toetsing van ontslag. Afhankelijk van de reden voor het ontslag komt er één ontslagroute: voor bedrijfseconomisch ontslag en wegens langdurige arbeidsongeschiktheid via een procedure bij UWV en voor (andere) in de persoon gelegen redenen en bij een verstoorde arbeidsverhouding via ontbinding door de kantonrechter. Per CAO kan worden besloten tot (verplichte) toetsing bij ontslag door een zelf in te stellen sectorcommissie – dit onderdeel wordt nader uitgewerkt met de sociale partners.
35. Het volgen van een ontslagroute is niet nodig als de werknemer schriftelijk instemt met ontslag. Hierbij geldt een bedenktijd voor de werknemer van twee weken. De schriftelijke instemming heeft geen negatief effect op de WW-uitkering (in termen van verwijtbaarheid).
36. Bij een negatieve beslissing door UWV kan de werkgever bij de rechter om ontbinding vragen (waarbij de rechter toetst aan dezelfde criteria als UWV) en bij ontslag na een positieve beslissing van UWV kan de werknemer de rechter vragen om herstel van de arbeidsovereenkomst. Hoger beroep tegen de uitspraak van de rechter is mogelijk conform regulier procesrecht.
37. De proceduretijd bij UWV kan worden verrekend met de opzegtermijn, met dien verstande dat er altijd een opzegtermijn van een maand in acht moet worden genomen. Bij ontbinding ontbindt de kantonrechter met inachtneming van een termijn gelijk aan de opzegtermijn minus proceduretijd bij de rechter, met dien verstande dat er altijd een termijn van een maand geldt. Het UWV handelt in principe de ontslagaanvragen binnen 4 weken af, uiteraard voor zover een zorgvuldige afhandeling hieraan niet in de weg staat.
38. Bij CAO kan onder daarbij te stellen voorwaarden worden afgeweken van het afspiegelingsbeginsel als die CAO voorziet in een commissie die voorgenomen ontslagen om bedrijfseconomische redenen toetst.
39. Bij één of meer dienstverbanden van in totaal 2 jaar of langer (tijdelijke en vaste contracten) betaalt de werkgever bij ontslag een transitievergoeding met een maximum van € 75.000, of een jaarsalaris als dat hoger is. De opbouw van de transitievergoeding bedraagt 1/3 van het maandsalaris per dienstjaar over de eerste 10 dienstjaren en vanaf de jaren na het 10e dienstjaar ½ maandsalaris per dienstjaar.
40. Voor werknemers van 50+ geldt tot 2020 overgangsrecht waarbij de transitievergoeding voor 50-plussers met tien dienstjaren wordt gesteld op 1 maand per dienstjaar boven de 50, met een uitzondering voor MKB-bedrijven met minder dan 25 werknemers (nader uit te werken tussen sociale partners). Sociale partners werken dit verder uit in overleg met het kabinet.
41. Er komt een hardheidsclausule voor de verplichting tot betaling van de transitievergoeding, nader uit te werken in overleg met de sociale partners.
42. In geval van ernstige verwijtbaarheid van de werknemer aan het ontslag is de werkgever geen transitievergoeding verschuldigd.
43. In geval van ernstige verwijtbaarheid van de werkgever aan het ontslag kan de kantonrechter naast de transitievergoeding een aanvullende vergoeding toekennen. Dit zal naar verwachting gaan om een zeer klein aantal gevallen. De criteria voor ernstige verwijtbaarheid zullen verder worden uitgewerkt.
44. Kosten voor « van-werk-naar-werk », scholing, etc die in het kader van ontslag en in overleg met de werknemer zijn gemaakt door de

- werkgever, kunnen in mindering worden gebracht op de transitievergoeding. Voorwaarden waaronder die kosten in mindering kunnen worden gebracht worden nader uitgewerkt met de sociale partners.
45. Van de regeling betreffende de transitievergoeding kan bij CAO worden afgeweken als in die CAO is voorzien in een vergelijkbare voorziening gericht op het bevorderen van werk naar werk transities ( $\frac{3}{4}$  dwingend recht).
  46. De WW-premie gaan structureel vanaf 1-1-2014 met 1,3 mld euro omhoog, conform regeerakkoord.

#### *Flexibele arbeid*

47. Per 1 januari 2015 worden onderstaande maatregelen met betrekking tot de «flexibele schil» van kracht.
48. De «ketenbepaling» wordt aangepast. Bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die elkaar binnen een periode van 6 maanden (nu 3) opvolgen ontstaat bij het 4<sup>e</sup> contract of na 2 jaar (nu 3) een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
49. Bij CAO kan alleen nog worden afgeweken van de ketenbepaling (maar niet van de periode van 6 maanden) indien het werken met tijdelijke contracten gegeven de aard van het werk noodzakelijk is, met dien verstande dat het aantal contracten ten hoogste kan worden gesteld op 6 in een periode van vier jaar.
50. In tijdelijke contracten met een duur van 6 maanden of minder kan geen proeftijd worden overeengekomen. Dat geldt ook voor een aansluitend contract.
51. In tijdelijke contracten kan geen concurrentiebeding worden opgenomen, behalve in het geval van bijzondere omstandigheden (motivatieplicht).
52. Bij CAO kan de wettelijke termijn voor het benutten van het uitzendbeding worden verlengd tot ten hoogste 78 weken.
53. Verder zal de mogelijkheid worden beperkt tot afwijking bij cao van de regel dat het loon verschuldigd is als de arbeid niet wordt verricht door omstandigheden die in de risicosfeer van de werkgever liggen.
54. Sociale partners zullen nader bezien hoe oneigenlijk gebruik van «driehoeksrelaties» (uitzendarbeid, payrolling, contracting) kan worden tegengegaan. In dat kader worden de bijzondere ontslagregels bij payrolling geschrapt en wordt transparantie voor de werknemer, over de aard van zijn arbeidsrelatie, van belang.
55. In de zorg kunnen geen nulurencontracten meer worden gebruikt.
56. Kabinet en sociale partners zullen bezien of er aanleiding is tot het aanpassen van de regels inzake overgang van ondernemingen, in relatie tot aanbestedingen.
57. De arbeidsverledeneis die per 2014 zou worden ingevoerd in de Ziektewet wordt afgeschaft. Zo wordt geborgd dat werknemers met een flexibel arbeidscontract tijdens ziekte een uitkering hebben die in hoogte vergelijkbaar is met werknemers met een vast contract. Sociale partners blijven ervoor verantwoordelijk dat minder mensen een beroep doen op de WIA. In pilots gericht op re-integratie ontwikkelen sociale partners hiertoe innovatieve werkwijzen, die op termijn landelijk uitgerold worden. Hiervoor wordt taakstellend structureel € 15 miljoen euro ingeboekt. In de tabel in bijlage 2 is dit bedrag verrekend met de kosten voor het afschaffen van de arbeidsverledeneis.
58. Het kabinet zal het Plan van Aanpak schijnconstructies aan de Tweede Kamer sturen en dit samen met sociale partners verder uitwerken. In dat kader zullen tijdelijk extra Inspecteurs, olopend tot 35, worden aangesteld bij de Inspectie SZW.

59. Bij dienstverbanden van werknemers tot 18 jaar met een omvang van 12 uur of minder zijn de ketenbepaling en de regeling betreffende de transitievergoeding niet van toepassing. Deze dienstverbanden tellen ook niet mee bij de toepassing van de ketenbepaling of het bepalen van het recht op een transitievergoeding bij ontslag na het bereiken van de leeftijd van 18 jaar.
60. Het kabinet zal met de sociale partners onderzoeken hoe een administratieve lasten reductie voor werkgevers kan worden bereikt met betrekking tot «kleine banen» (voor jongeren onder de 18).

Naar een toekomstbestendig pensioenstelsel (inclusief aow)

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

<b>Tabel 1: BEDRAGEN SOCIAAL AKKOORD</b>						
<b>€ x mln (-/- is saldoverbeterend)</b>		<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>Struc</b>
<b>A</b>	<b>Reactie op opgelopen werkloosheid</b>					
<b>B</b>	<b>Werkbedrijf</b>	<b>20</b>	<b>95</b>	<b>-55</b>	<b>-345</b>	<b>-1865</b>
8 tm 10	wv Wajong voorstellen (incl herkeuring )	40	45	-20	-250	-1180
11	wv kostendelersnorm	5	100	100	100	100
15	wv wsw en beschut werk voorstellen		-60	-140	-210	-650
14, 17, 18	wv inzet loonkostensubsidie (incl inperken mobibonus)	-15	35	55	110	385
19, 20	wv baangarantie (overheid 2500, wg oplopend tot 10 000)	-10	-25	-50	-90	-370
22	wv beperken wia				-5	-150
<b>C</b>	<b>VWNW (incl WW/ontslag/flex)</b>	<b>-960</b>	<b>-930</b>	<b>-1237</b>	<b>-1241</b>	<b>-2383</b>
23, 24,25	w.v. ww-maatregelen			-3	-8	-905
28	w.v. Passende arbeid	3	4	-11	-26	-57
29, 30	w.v. IOW/IOAW	10	15	25	40	-170
32	wv calamiteitenregeling naar drie weken eigenrisicoperiode	2	2	2	2	2
33	wv sectorplannen/VWNW	300	300			
46	w.v. WW-premieverhoging WG	-1300	-1300	-1300	-1300	-1300
57	wv arbeidsverledeneis	23	47	47	47	47
58	wv actieplan schijnconstructies	2	2	3	4	
<b>D</b>	<b>Toekomstbestendig pensioen</b>	<b>61</b>	<b>-1355</b>	<b>-2268</b>	<b>-2735</b>	<b>-1163</b>
61	wv Witteveen		-1428	-2381	-2857	-1413
62	wv ruimte voor alternatief voor Witteveen		20	40	50	250
63	wv ruimere overbruggingsregeling	61	53	73	72	
<b>E</b>	<b>Totaal opbrengst voor EMU-saldo (€ x mln) (-/- is saldoverbeterend)</b>	<b>-879</b>	<b>-2190</b>	<b>-3560</b>	<b>-4321</b>	<b>-5411</b>
<b>F</b>	<b>Opbrengst RA (€ x mln) (-/- is saldoverbeterend)</b>	<b>-1288</b>	<b>-2961</b>	<b>-4435</b>	<b>-5414</b>	<b>-6080</b>
<b>G</b>	<b>Verschil akkoord/RA (€ x mln) (-/- is saldoverbeterend)</b>	<b>409</b>	<b>771</b>	<b>875</b>	<b>1093</b>	<b>669</b>
<b>H</b>	<b>Beschikbare middelen sociaal akkoord</b>	<b>581</b>	<b>578</b>	<b>570</b>	<b>550</b>	<b>550</b>
h1	300 mln vwnw enveloppe	300	300	300	300	300
h2	250 mln sociaal akkoord (motie Zijlstra/Samsom)	250	250	250	250	250
h3	resterend incidentele reeks uit begrotingsakkoord 2013	31	28	20		
<b>I</b>	<b>Dekking bij begrotingsbesluitvorming</b>	<b>-172</b>	<b>193</b>	<b>305</b>	<b>543</b>	<b>119</b>

Regelsgewijze toelichting:

Voor de budgettaire verwerking van dit akkoord zijn de bedragen in bovenstaande tabel leidend.

De toelichting voor nummers 5 tot en met 61 (onderdelen A tot en met D) in de eerste kolom is te vinden in bijlage 1.

Regel E geeft de totale budgettaire besparing van de maatregelen die betrokken worden bij het sociale akkoord.

Regel F geeft de zelfde budgettaire besparing voor vergelijkbare maatregelen in het Coalitieakkoord.

Regel G geeft het verschil tussen beide hiervoor genoemde reeksen.

Regel H geeft de voor het sociaal akkoord beschikbare middelen. Deze bestaan uit:

H1. Een enveloppe voor «van-werk-naar-werk en intersectorale scholing» van 300 mln euro.

H2. Een enveloppe van 250 mln euro voor het sociaal akkoord, afgesproken in de motie Zijlstra/Samsom dd. 13-11-2012.

H3. Betreft incidenteel overschietende middelen uit het Begrotingsakkoord 2013.

Regel I geeft aan voor welk bedrag nog budgettaire dekking moet worden gevonden door het kabinet.