Bijlage 1

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 is een gezamenlijke Aanpak Jeugdwerkloosheid aangekondigd.
3. Voor de aanpak van werkloosheid onder ouderen is voor 2013 en 2014 in totaal 67 miljoen euro beschikbaar. Zie Kamerbrief over de uitkomsten overleg Kabinet met Stichting van de Arbeid dd. 19-12-2012. UWV stelt momenteel een concreet activiteitenplan op.
4. Het kabinet ziet af van het zogenaamde '1 maart pakket' (zie brief van de minister van Financiën 'Reactie op CPB cijfers'). Het kabinet zal aanvullende maatregelen nemen indien de MEV-raming van het CPB gegeven het saldodoel 2014 daartoe aanleiding geeft.

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 arbeidsongeschiktheidsuitkering uit de WIA. De maatregelen richten zich op verdere versterking van de inzet op preventie en re-integratie met name voor vangnetters en de groep WGA 80-100. Sociale partners komen in 2014 met concrete maatregelen die uiterlijk per 2015 kunnen worden ingevoerd. Er wordt hiervoor taakstellend 150 mln euro structureel ingeboekt. De effecten van de maatregelen worden gemonitored.

<u>Van werk naar werk (incl. WW/ontslag/flex)</u>

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 (¾ dwingend recht).
46. De WW-premies gaan structureel vanaf 1-1-2014 met 1,3 mld euro omhoog, conform regeerakkoord.

Flexibele arbeid

47. Per 1 januari 2015 worden onderstaande maatregelen met betrekking tot de ' flexibele schil' van kracht.
48. De 'ketenbepaling' wordt aangepast. Bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die elkaar binnen een periode van 6 maanden (nu 3) opvolgen ontstaat bij het 4e contract of na 2 jaar (nu 3) een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
49. Bij CAO kan alleen nog worden afgeweken van de ketenbepaling (maar niet van de periode van 6 maanden) indien het werken met tijdelijke contracten gegeven de aard van het werk noodzakelijk is, met dien verstande dat het aantal contracten ten hoogste kan worden gesteld op 6 in een periode van vier jaar.
50. In tijdelijke contracten met een duur van 6 maanden of minder kan geen proeftijd worden overeengekomen. Dat geldt ook voor een aansluitend contract.
51. In tijdelijke contracten kan geen concurrentiebeding worden opgenomen, behalve in het geval van bijzondere omstandigheden (motivatieplicht).
52. Bij CAO kan de wettelijke termijn voor het benutten van het uitzendbeding worden verlengd tot ten hoogste 78 weken.
53. Verder zal de mogelijkheid worden beperkt tot afwijking bij cao van de regel dat het loon verschuldigd is als de arbeid niet wordt verricht door omstandigheden die in de risicosfeer van de werkgever liggen.
54. Sociale partners zullen nader bezien hoe oneigenlijk gebruik van "driehoeksrelaties" (uitzendarbeid, payrolling, contracting) kan worden tegengegaan. In dat kader worden de bijzondere ontslagregels bij payrolling geschrapt en wordt transparantie voor de werknemer, over de aard van zijn arbeidsrelatie, van belang.
55. In de zorg kunnen geen nulurencontracten meer worden gebruikt.
56. Kabinet en sociale partners zullen bezien of er aanleiding is tot het aanpassen van de regels inzake overgang van ondernemingen, in relatie tot aanbestedingen.
57. De arbeidsverledeneis die per 2014 zou worden ingevoerd in de Ziektewet wordt afgeschaft. Zo wordt geborgd dat werknemers met een flexibel arbeidscontract tijdens ziekte een uitkering hebben die in hoogte vergelijkbaar is met werknemers met een vast contract. Sociale partners blijven ervoor verantwoordelijk dat minder mensen een beroep doen op de WIA. In pilots gericht op re-integratie ontwikkelen sociale partners hiertoe innovatieve werkwijzen, die op termijn landelijk uitgerold worden. Hiervoor wordt taakstellend structureel € 15 miljoen euro ingeboekt. In de tabel in bijlage 2 is dit bedrag verrekend met de kosten voor het afschaffen van de arbeidsverledeneis.
58. Het kabinet zal het Plan van Aanpak schijnconstructies aan de Tweede Kamer sturen en dit samen met sociale partners verder uitwerken. In dat kader zullen tijdelijk extra Inspecteurs, oplopend tot 35, worden aangesteld bij de Inspectie SZW.
59. Bij dienstverbanden van werknemers tot 18 jaar met een omvang van 12 uur of minder zijn de ketenbepaling en de regeling betreffende de transitievergoeding niet van toepassing. Deze dienstverbanden tellen ook niet mee bij de toepassing van de ketenbepaling of het bepalen van het recht op een transitievergoeding bij ontslag na het bereiken van de leeftijd van 18 jaar.
60. Het kabinet zal met de sociale partners onderzoeken hoe een administratieve lasten reductie voor werkgevers kan worden bereikt met betrekking tot 'kleine banen' (voor jongeren onder de 18).

<u>Naar een toekomstbestendig pensioenstelsel (inclusief aow)</u>

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.

Bijlage 2

Financieel kader

Tabel 1: BEDRAGEN SOCIAAL AKKOORD						
€ x mln (-/- is saldoverbeterend)		*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*Struc*
A	**Reactie op opgelopen werkloosheid**					
B	**Werkbedrijf**	**20**	**95**	**-55**	**-345**	**-1865**
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
C	**VWNW (incl WW/ontslag/flex)**	**-960**	**-930**	**-1237**	**-1241**	**-2383**
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	
D	**Toekomstbestendig pensioen**	**61**	**-1355**	**-2268**	**-2735**	**-1163**
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	
E	**Totaal opbrengst voor EMU-saldo (€ x mln) (-/- is saldoverbeterend)**	-879	-2190	-3560	-4321	-5411
F	Opbrengst RA (€ x mln) (-/- is saldoverbeterend)	**-1288**	**-2961**	**-4435**	**-5414**	**-6080**
G	**Verschil akkoord/RA (€ x mln) (-/- is saldoverbeterend)**	**409**	**771**	**875**	**1093**	**669**
H	**Beschikbare middelen sociaal akkoord**	**581**	**578**	**570**	**550**	**550**
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		
I	**Dekking bij begrotingsbesluitvorming**	**-172**	**193**	**305**	**543**	**119**

<u>Regelsgewijze toelichting:</u>

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.