

Maatregelen uit het Sociaal Akkoord – 11 april 2013

Een aantal afspraken die ook specifiek voor sectoren in de land- en tuinbouw effecten hebben (seizoenmatige teelten), zijn hieronder kort weergegeven.

1. Instroom mensen met een beperking

Het quotum van instroom van mensen met een beperking is van de baan. Wel hebben werkgevers toegezegd dat zich inspannen om meer mensen aan werk te helpen, van 2500 in 2104, 5000 in 2015 tot geleidelijk 10.000 per jaar in de periode 2020-2026. De afspraak wordt de komende jaren gemeten op de aantallen. Mochten de aantallen tegenvallen, dan kan het instellen van een verplicht quotum altijd nog ter sprake komen.

Mensen die niet aangewezen zijn op beschut werk en met een productiviteit < 80% wml kunnen worden geplaatst bij een werkgever, beloning conform CAO-werkgever.

Verskil tussen 100% wml en loonwaarde is rekening overheid (loonkostensubsidie; maximaal 70% wml). Verschil tussen CAO-loon en 100% wml is rekening werkgever.

2. Hoogte en duur van de WW

De hoogte van de WW blijft loongerelateerd (in het regeerakkoord was het 2e jaar op niveau van de bijstand\WWB). De maximaal 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). Aanvullend is de afspraak gemaakt dat sociale partners op Cao-niveau een aanvulling van 14 maanden WW kunnen introduceren. Deze afspraken worden in beginsel algemeen verbindend verklaard. Ook wordt het publiek gefinancierde deel van de WW 50/50 betaald door werkgevers en werknemers, invoering 2016-2020 (N.B. werknemers betalen sinds 2009 geen WW). Deze overgang zal lastenneutraal worden ingevoerd.

3. Calamiteitenregeling WW

De nieuwe calamiteitenregeling WW kent een eigen risicoperiode van 3 weken. De regeling zal worden betrokken in een SER-adviestraject over de WW als zodanig.

4. Ontslag (procedure en vergoeding)

Per 1 januari 2016 wordt het ontslagrecht gemoderniseerd. De route loopt vooral via het UWV, met name voor ontslagaanvragen wegens bedrijfseconomische redenen en wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (na 2 jaar loondoorbetaling door de werkgever in de Ziektewet).

Ontslag wegens verstoorde arbeidsverhoudingen op de werkvloer loopt in principe via de kantonrechter.

Bij één of meer dienstverbanden van in totaal 2 jaar of langer (tijdelijke en vaste contracten) betaalt de werkgever bij ontslag een zg. transitievergoeding met een maximum van 75.000 euro, 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 van de jaren na het 10e dienstjaar 1/2 maandsalaris per dienstjaar. Kosten die werkgever heeft gemaakt voor scholing etc. kunnen in mindering worden gebracht op de transitievergoeding.

Voor werknemers van 50+ geldt tot 2020 overgangsrecht waarbij de transitievergoeding voor 50-plussers met 10 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).

Er komt een hardheidsclausule voor de verplichting tot betaling van de transitievergoeding, nader uit te werken in overleg met de sociale partners (N.B. dit om te voorkomen dat een heel bedrijf omvalt en/of andere werkgelegenheid in het bedrijf in gevaar wordt gebracht)

5. Flexibele arbeid

Aan schijnconstructies, zoals via uitzendbureaus, wordt een eind gemaakt. Op 12 april jl. heeft kabinet over de aanpak een brief gestuurd aan de Tweede Kamer (N.B. onder meer vanuit de sector glastuinbouw is hier eerder op aangedrongen)

De zg. '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 4 jaar.

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.

6 Pensioen.

Tot 1 juni a.s. hebben de sociale partners de gelegenheid een alternatief te ontwikkelen voor of aanvullend op het regeerakkoord, met een maximaal budgettair beslag oplopend tot 250 mln euro structureel. Het gaat met name om de beperking van de maximale pensioenopbouw per 2015 met 0,4 procent.

7. 'Maartpakket bezuinigingen'

Na overleg met sociale partners is besloten dat het kabinet afziet van het voorgestelde pakket van 4,3 mld euro bezuiniging in 2014, gericht op het realiseren van een begrotingstekort van maximaal 3% BBP. Het kabinet zal aanvullende maatregelen nemen indien de MEV-raming van het CPB gegeven het saldodoel daartoe aanleiding geeft.

Overig

In het document van de organisaties in de Stichting van de Arbeid is nog een passage opgenomen, in het kader van herstel van de bouw/woningmarkt, over het opruimen van asbest....

'Verduurzaming is ook aan de orde bij bedrijfsgebouwen, o.a. in de agrarische sector, waar het bijvoorbeeld gaat om het verwijderen van asbest. Tot 2024 gaat het om een totaaloppervlak van 130 mln m² asbesthoudende daken en gevelpanelen. Het streven is er op gericht om tegelijkertijd o.a. zonnepanelen aan te brengen in het kader verduurzaming en energiebesparing/opwekking'.