

Rutte III over arbeidsrecht en sociale zekerheid

Het nieuwe regeerakkoord is een feit. Het kabinet streeft hiermee een nieuwe balans aan te brengen op de arbeidsmarkt; 'werken moet lonen' en 'werkgeverschap moet aantrekkelijk zijn'. We zetten de belangrijkste maatregelen en hun effecten op het gebied van arbeidsrecht en sociale zekerheid uiteen.

Ontslagrecht

In die situaties waar de Wwz er onnodig toe heeft geleid dat ontslag wordt bemoeilijkt is met het huidige regeerakkoord het ontslagrecht versoepeld. Bij een opstapeling van ontslaggronden (die afzonderlijk niet zwaar genoeg zijn voor ontslag) wordt het mogelijk medewerkers te ontslaan. Denk hierbij aan verwijtbaar handelen in combinatie met disfunctioneren en een verstoorde arbeidsrelatie. Aan de werknemer kan daarentegen bij ontslag op meerdere gronden een extra ontslagvergoeding toegekend worden van maximaal 50% van de transitievergoeding, bovenop de al bestaande transitievergoeding.

Transitievergoeding

In samenhang met de herziening van het ontslagrecht is gekeken naar de opbouw van de transitievergoeding. In plaats van na twee jaar krijgen werknemers al direct vanaf het begin van hun arbeidsovereenkomst recht op een transitievergoeding. Voor ieder dienstjaar gaat de vergoeding een derde maandsalaris bedragen, ook voor contracten langer dan tien jaar waarbij de vergoeding eerst een half maandsalaris bedroeg. De overgangsregeling voor 50-plussers blijft bestaan.

Er komt daarnaast een ruimere mogelijkheid voor werkgevers om scholings- en/of investeringskosten in de inzetbaarheid van werknemers binnen de eigen organisatie te minderen op de transitievergoeding. Daarnaast ontstaat met dit nieuwe regeerakkoord ruimte om de transitievergoeding onder voorwaarden te compenseren wanneer een werkgever zijn bedrijf beëindigt wegens pensionering of ziekte.

Evenwicht tussen verschillende contractvormen

Om de verschillen tussen verschillende arbeidsovereenkomsten te verkleinen zijn eveneens maatregelen ingevoerd. Zo wordt bij tijdelijke contracten langer dan twee jaar de proeftijd verhoogd van twee naar drie maanden. Bij een contract voor onbepaalde tijd wordt deze verhoogd van twee maanden naar vijf maanden. De periode waarna werkgevers hun personeel

een vast contract moeten aanbieden wordt verlengd van twee naar drie jaar. Voor opvolgende contracten blijft de 'teller op nul' als tussen de contracten een tussenpoos zit van zes maanden. Er worden echter mogelijkheden gecreëerd om sectoraal af te wijken van deze tussenpoos. Naast seizoensarbeid gaat dit ook gelden voor ander terugkerend tijdelijk werk dat maximaal negen maanden kan worden verricht.

Payrolling en nul-urencontracten

Dat er op de arbeidsmarkt behoefte is aan flexibiliteit betekent in de ogen van het kabinet niet dat er sprake moet zijn van concurrentie op het gebied van arbeidsvoorwaarden. Payrollwerknemers en uitzendkrachten zullen daarom minimaal dezelfde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden krijgen als andere werknemers van de inlener, 'Bij de uitwerking van dit voorstel en de fundamentele herziening hecht het kabinet waarde aan overleg met de sociale partners'.

Om permanente beschikbaarheid bij nul-urencontracten tegen te gaan, daar waar de aard van de werkzaamheden dat niet vereist, wordt vastgelegd dat de werknemer geen gehoor hoeft te geven aan de oproep van de werkgever. De maatregel moet voorkomen dat beschikbaarheid ten koste gaat van de mogelijkheid om een tweede baan te accepteren.

Differentiatie WW- en WGA- premie

Op dit moment worden de lasten van de eerste zes maanden WW per sector omgeslagen. Om het geven van een vast contract aantrekkelijker te maken gaat het kabinet kijken naar een vorm waarbij contracten voor onbepaalde tijd een lager premiepercentage toegerekend krijgen dan contracten voor bepaalde tijd.

Tevens wordt de periode waarvoor premiedifferentiatie in de WGA geldt verkort van tien jaar naar vijf jaar. Logischerwijs wordt de periode van financiële verantwoordelijkheid voor eigenrisicodragers hiermee ook beperkt. Na deze periode wordt een collectieve, uniforme premie geheven. Kijkend naar de wijzigingen die voorgaande jaren werden doorgevoerd is de aanname dat de eerste ziektedag leidend zal gaan worden. Hoe dit er in de praktijk uit zal komen te zien zal de toekomst ons leren.

Loondoorbetaling bij ziekte

Om te bevorderen dat het MKB weer meer personeel in vaste dienst durft te nemen wordt de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte bij kleine werkgevers (tot 25 werknemers) één jaar in plaats van twee jaar. De verantwoordelijkheid voor loondoorbetaling en een aantal re-integratieverplichtingen gaan tijdens het tweede jaar over naar het UWV. Voor de werknemer verandert de ontslagbescherming van twee jaar niet. Om de loondoorbetaling in het tweede jaar te kunnen bekostigen komt er een kostendekkende premie voor de kleine werkgevers.

Wijzigingen in de WIA

Naast dat de verplichtingen voor werkgevers worden verlicht komen er meer prikkels in arbeidsongeschiktheidsregelingen richting werk. Een van die prikkels is om bij WIA-gerechtigden die gaan werken de eerste vijf jaar niet te toetsen of het verdienvermogen is gewijzigd. Dit om onzekerheid, bijvoorbeeld over het verliezen van het recht op een uitkering bij baanverlies, tegen te gaan. Een andere prikkel is dat het schattingsbesluit wordt aangescherpt. De eis dat er drie functies te vinden moeten zijn die de persoon zou kunnen vervullen met minimaal drie (dus negen in totaal) arbeidsplaatsen, wordt anders ingevuld. Er moeten nog steeds negen arbeidsplaatsen te vinden zijn, maar de verdeling hoeft niet langer 3-3-3 te zijn. Hierdoor zullen minder mensen volledig arbeidsongeschikt worden verklaard. Ook moeten WGA-gerechtigden die tussen de 80% en 100% arbeidsongeschikt zijn verklaard, voortaan net als WGA-gerechtigden in de klasse 35%-80%, minimaal 50% van hun restverdien capaciteit benutten om recht te behouden op een loonaanvullingsuitkering.

Daarnaast komt er budget beschikbaar om personen met een beperking betaald werk te kunnen laten verrichten. De loonkostensubsidie in de participatiewet zal worden vervangen door de mogelijkheid tot loondispensatie. Dit kan eventueel met een aanvulling vanuit de gemeente.

Als stimulans naar werk wordt op korte termijn geregeld dat banen van personen uit de Banenafpraak die meer zijn gaan verdienen dan het wettelijk minimumloon toch blijven meetellen voor de Banenafpraak (de 't+2'-regel). Omdat werken moeten lonen, worden er met gemeenten afspraken gemaakt over het lokale beleid om de armoedeval te verkleinen wanneer mensen vanuit de bijstand aan het werk gaan.

Nieuw pensioenstelsel

De SER komt op korte termijn met een advies over de hervorming van het pensioenstelsel. Hierin wordt de mogelijkheid onderzocht om een persoonlijk pensioenvermogen te combineren met het behoud van collectieve risicodeling. Het uitgangspunt van de nieuwe regeling is dat de sterke elementen van het huidige pensioenstelsel (verplichting, collectieve uitvoering, risicodeling en fiscale ondersteuning) in stand blijven. Het streven is om begin 2018 op hoofdlijnen duidelijkheid te hebben over de nadere invulling van het nieuwe pensioencontract en de transitie hiernaartoe. In 2020 moet het wetgevingsproces zijn afgerond en kan worden gestart met de implementatie van het nieuwe stelsel.

Solidariteit en flexibiliteit

De doorsneesystematiek wordt afgeschaft: de leeftijdsonafhankelijke premie wordt verplicht gesteld en de opbouw past bij de ingelegde premies. Het kabinet draagt bij aan de lasten van de afschaffing van de doorsneesystematiek. Daarnaast worden de fiscale kaders tijdelijk verruimd. In het nieuwe stelsel wordt meer keuzevrijheid gecreëerd en krijgen zelfstandigen de mogelijkheid om vrijwillig aan te sluiten bij een pensioenregeling. De mogelijkheden voor het bij pensionering ineens opnemen van een deel van het pensioenvermogen worden onderzocht.

Geen Europese inmenging in pensioenstelsel

Het pensioenstelsel blijft een nationale bevoegdheid. Het kabinet wijst de Europese regels af die hier inbreuk op maken.