

Arbeidsmarktpakket Asscher

Minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is van plan een aantal knelpunten in de Wet werk en zekerheid (Wwz) weg te nemen. Daartoe heeft de Minister op 21 april 2016 een nieuw arbeidsmarktpakket gepresenteerd. Ook onderdeel van het pakket zijn maatregelen voor aanpassing van wetgeving over minimum (jeugd)loon en loondoorbetaling bij ziekte.

De VOB zet de belangrijkste onderdelen van het arbeidsmarktpakket voor u op een rij.

Het arbeidsmarktpakket bestaat enerzijds uit plannen van Minister Asscher inzake meerdere wetswijzigingen en anderzijds uit wijzigingsvoorstellen van de Stichting van de Arbeid.

Plannen van Asscher

➤ Wet werk en zekerheid

- *Wijziging van de ketenbepaling in relatie tot seizoensarbeid*
Deze wijziging geeft de mogelijkheid om bij cao de tussenpoos van 6 naar 3 maanden terug te brengen voor seizoensgebonden functies. Dit zijn functies waarin de werkzaamheden als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden seizoensgebonden zijn en gedurende ten hoogste 9 maanden per jaar kunnen worden verricht.
De beoogde ingangsdatum van deze wijziging is 1 juli 2016.
- *Afwijking van de transitievergoeding bij ontslag om bedrijfseconomische redenen*
De huidige regeling houdt in dat een werknemer geen aanspraak kan maken op een transitievergoeding als in een cao een gelijkwaardige voorziening is opgenomen. De nieuwe wijziging geeft de mogelijkheid om bij ontslag om bedrijfseconomische redenen de (gekapitaliseerde) waarde van de bij cao geregelde voorziening niet gelijkwaardig te laten zijn aan de transitievergoeding waar een individuele werknemer recht op zou hebben gehad. Het is aan cao-partijen om te bepalen of zij gebruik willen maken van deze afwijkmogelijkheid en vervolgens wat de inhoud van deze cao-voorziening zal zijn.
De beoogde ingangsdatum van deze wijziging is 1 januari 2018.
- *Compensatie transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid*
Asscher is voornemens te komen tot een regeling op grond waarvan werkgevers worden gecompenseerd voor de kosten van een bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid verschuldigde transitievergoeding. Die compensatie kan plaatsvinden vanuit het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf) waar dan een verhoging van de (uniforme) premie tegenover zal staan. Als gevolg van dit voorstel zal er voor werkgevers geen aanleiding meer zijn om een arbeidsovereenkomst van een langdurig arbeidsongeschikte werknemer uitsluitend in stand te laten om de transitievergoeding niet te hoeven te betalen (de zogenoemde slapende dienstverband problematiek) zodat er ook geen

maatregelen hoeven te worden getroffen om dit tegen te gaan. Mede in dit verband zal worden gezien of het mogelijk is om de voorgestelde wijziging met terugwerkende kracht in te laten gaan.

➤ Minimum (jeugd)loon

• *Minimumuurloon, stukloon, meerwerk*

Het kabinet is voornemens een wettelijk minimumuurloon in te voeren, ook bij stukwerk het minimumloon te laten gelden en over meerwerk betaling van het minimumloon te verplichten. Het is de bedoeling dat het minimumloon wordt gekoppeld aan een vastgestelde normale arbeidsduur. Momenteel is het minimumloon nog gekoppeld aan de arbeidsduur die per sector kan verschillen. Invoering van deze maatregelen is afhankelijk van de uitkomst van overleg met de landelijke sociale partners en onderzoek naar de juridische haalbaarheid en uitvoeringsconsequenties.

• *Overeenkomst van opdracht*

Ook personen die werken op basis van een overeenkomst van opdracht, tenzij werkzaam in beroep of bedrijf, zullen onder het minimumloon komen te vallen. Dit voorstel is reeds door de Tweede Kamer goedgekeurd en ligt nu bij de Eerste Kamer.

• *Aanpassing wettelijk minimum(jeugd)loon*

Het kabinet wil de leeftijd waarop het wettelijk minimumloon ingaat stapsgewijs verlagen. In de eerste stap wordt de leeftijd verlaagd van 23 naar 22 jaar. Tenzij er sprake is van aanzienlijke negatieve effecten op de werkgelegenheid van jongeren zal de leeftijd vervolgens automatisch verlaagd worden naar 21 jaar. Naast het wettelijk minimumloon wordt ook de minimumjeugdloonstaffel aangepast voor jongeren van 18, 19 en 20 jaar. Daarmee wordt het risico beperkt dat verschillen in loonkosten bij de verschillende leeftijden een rol spelen bij werkgevers bij het aannemen van personeel.

• *Inhoudingen op het minimumloon*

Het kabinet gaat uitzonderingen op het verbod op inhoudingen op het wettelijk minimumloon toestaan, namelijk voor huisvestingskosten en kosten voor de zorgverzekering. Daarnaast komt er een uitzondering voor arbeidsbeperkte werknemers voor wat betreft huisvestingskosten, zorgverzekeringspremie, kosten voor nutsvoorzieningen en gemeentelijke en waterschapsbelastingen. De voorwaarden moeten nog nader worden uitgewerkt.

De beoogde ingangsdatum is 1 januari 2017.

➤ Loondoorbetaling bij ziekte

• *Verkleining kans op loonsanctie*

Het wel of niet en het moment van inzetten van een tweede spoortraject wordt de keuze van werkgever en werknemer op basis van advies van de bedrijfsarts en leggen zij vast in een plan van aanpak. UWV toetst vervolgens of het re-integratietraject conform plan van aanpak is verlopen. Het wel of niet, het te laat of te vroeg inzetten van een tweede spoortraject zal hierdoor niet langer kunnen leiden tot een loonsanctie van UWV. Op die manier wordt voorkomen dat werkgevers een tweede spoortraject inzetten alleen maar om een loonsanctie te voorkomen.

- *Vervroegde IVA-uitkering*
Onder voorwaarden krijgt de werkgever de mogelijkheid een vervroegde IVA-uitkering aan te vragen voor een zieke werknemer.
- *Premiestelling verzuimverzekering*
In de praktijk blijkt de premie van de verzuimverzekering te kunnen fluctueren. Werkgevers kunnen hierdoor te maken krijgen met onverwachte premiestijgingen juist op het moment dat verzuim de onderneming treft. Asscher gaat in overleg met verzekeraars over de premiestelling voor verzuimverzekeringen. Doel is om de premiestelling zo transparant en stabiel mogelijk te maken.
- *Bovenwettelijke aanvullingen bij loondoorbetaling bij ziekte*
Asscher is in gesprek met de landelijke sociale partners om de bovenwettelijke aanvullingen bij de loondoorbetaling te beperken conform het Najaarsakkoord 2004. Hierin is afgesproken om, gerekend over de eerste twee ziektejaren, in beginsel niet meer dan 170% van het loon door te betalen in geval van ziekte en arbeidsongeschiktheid. Alleen bij voldoende re-integratie-inspanningen zou meer dan 170% kunnen worden betaald.

Wijzigingsvoorstellen Stichting van de Arbeid

- Procedure UWV
De behandelduur van een ontslagaanvraag bij UWV is aanzienlijk korter geworden. Zodra het dossier door UWV als compleet is beoordeeld, is de duur van de behandeling veelal binnen de afgesproken termijn van vier weken. Hiervoor is vereist dat werkgevers het dossier compleet aanleveren. Weliswaar is daarmee de feitelijke duur van de behandeling bij UWV verkort maar vooral mkb-bedrijven hebben te maken gekregen met een langere voorfase procedure en het opstellen van een dossier is voor hen complexer geworden. De landelijke sociale partners gaan gezamenlijk met het UWV proberen de procedure voorafgaand aan de feitelijke ontslagbehandeling te verbeteren in termen van transparantie, snelheid, zorgvuldigheid en eenvoud.
- Transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging
In het kleinbedrijf kan bij noodgedwongen bedrijfsbeëindiging de transitievergoeding in specifieke gevallen leiden tot een knelpunt. Het gaat om werkgevers die noodgedwongen de bedrijfsvoering moeten staken bijvoorbeeld vanwege ziekte of pensionering terwijl er geen sprake is van bedrijfsovername. Dit kan in de praktijk leiden tot een situatie waarin de werkgever het zich eigenlijk niet kan veroorloven om te stoppen met zijn bedrijf omdat de verschuldigde transitievergoeding ten laste komt van de in de onderneming opgebouwde pensioenvoorziening. De Stichting van de Arbeid stelt voor om samen met het ministerie van SZW na te gaan hoe en onder welke specifieke condities compensatie aan deze ondernemers kan worden geboden.
- Overbruggingsregeling transitievergoeding bij kleine werkgevers
Een groot deel van de werkgevers in het mkb die vanwege bedrijfseconomische omstandigheden gedwongen worden werknemers te ontslaan, heeft geen baat bij de regeling voor een lagere transitievergoeding in geval van een slechte financieel

economische positie omdat de (set aan) criteria dusdanig zijn dat deze mkb-bedrijven pas hiervoor in aanmerking komen als ze feitelijk al 'technisch failliet' zijn. De regeling sluit daarmee onvoldoende aan op de intentie om mkb-bedrijven onder bepaalde omstandigheden te ontzien en kansen te bieden op continuering van het bedrijf.

Tot 1 januari 2016 zijn 212 aanvragen afgewezen omdat niet voldaan werd aan de criteria.

De Stichting stelt voor om de casuïstiek van de afgewezen verzoeken voor de overbruggingsregeling rond bedrijfseconomisch ontslag nader te bezien en te beoordelen in samenwerking met externe deskundigen (UWV en accountants). Hierbij is de vraag aan de orde of de criteria, om in aanmerking te komen voor de overbruggingsregeling, in overeenstemming zijn met de intentie en het doel van de regeling.

➤ Transitievergoeding bij overgang van een concessie

Er zijn signalen van werkgevers dat de verplichting om in geval van ontslag een transitievergoeding te moeten betalen in sommige situaties bij een overgang van een concessie leidt tot onbedoelde neveneffecten.

De aangekaarte problematiek wordt meegenomen in de beraadslagingen binnen de Stichting van de Arbeid over de overgang van werknemers met behoud van arbeidsvoorwaarden bij aanbesteding, uitbesteding en (schijn)faillissement.