

Arbeidsvoorwaardennotitie

2011

Dit is een uitgave van Actor/Colland Bestuursbureau
in opdracht van de Colland Sectorraad

Datum
27 december 2010

Voorwoord

De economische recessie heeft niet tot gevolg gehad dat de arbeidsvoorwaarden massaal zijn versoberd. Wel is bij ruim een derde van de bedrijven werkgelegenheid verloren gegaan. De meeste werkgevers verwachten dat de arbeidsplaatsen die verloren zijn gegaan geheel, of gedeeltelijk zullen terugkomen. Ondanks de toegenomen werkloosheid maken bedrijven zich in toenemende mate zorgen over de mogelijke gevolgen van de verwachte schaarste op de arbeidsmarkt. Driekwart van de werkgevers verwacht hiermee in de nabije toekomst te worden geconfronteerd. Om slagvaardig op de arbeidsmarkt te kunnen optreden en het verloop te beperken, lijkt een flexibel arbeidsvoorwaardenpakket, maar ook zaken als de samenstelling van het personeelsbestand, scholing, het nieuwe werken, pensioenafspraken en dergelijke onvermijdelijk.

In de Arbeidsvoorwaardennotitie 2011 zijn onderwerpen opgenomen die betrekking hebben op de maatregelen die onder andere de schaarste op de arbeidsmarkt kunnen opvangen. Daarnaast komen onderwerpen aan bod waar de overheid maatregelen op neemt, of zal nemen. Door deze onderwerpen, die mede betrekking hebben op de vraagstukken, te bundelen en daar waar mogelijk een verbinding te maken met de verschillende fondsen van Colland, krijgt de lezer inzicht in wat er speelt. Wij realiseren ons dat deze notitie niet helemaal volledig is. De onderwerpen die in de notitie zijn opgenomen, kunnen breder uitgewerkt worden dan hier is gedaan. De lezer zal daarom gedurende het gehele jaar worden geïnformeerd over de verdere ontwikkelingen op de diverse terreinen. Deze informatie wordt ter beschikking gesteld door tussentijdse meldingen, notities of tijdens Colland vergaderingen.

De notitie Arbeidsvoorwaarden 2011 is tot stand gekomen door de medewerkers van Actor/Colland Bestuursbureau. Voor vragen over de onderwerpen die in de notitie beschreven zijn, kan met hen contact worden opgenomen. In [bijlage 1](#) is een overzicht opgenomen van contactpersonen, e-mailadressen en telefoonnummers.

De informatie is verzameld door de volgende bronnen te raadplegen: internetsites van SZW, overheidsinstanties, de regering en Colland, de cd-rom Sociale Zekerheid, Colland- en bestuursstukken en notities en internetsites van verschillende werknemers- en werkgeversorganisaties. Daarnaast zijn ook tijdschriften, kranten en onderzoeksrapporten geraadpleegd.

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Inhoudsopgave	3
Inleiding	5
Wet- en regelgeving	6
1 AVV	7
2 Flexwet	9
3 Hervorming Wsw, Wajong en Wwb	11
4 Minimum(jeugd)lonen per 1 januari 2011	13
5 Ontslagrecht	14
6 Pensioenwetgeving en BPL	15
7 Vakantiewetgeving en ziekte	17
8 Wet Gelijke Behandeling	18
9 Wet- en regelgeving Zorg en Verzekeren	19
10 Wijzigingen P&O voor 2011	20
11 WOR	23
Maatregelen in relatie tot arbeid	24
12 Arbeidsomstandigheden(wet)	25
13 Belastingplan 2011	26
14 Bezuinigingen	28
15 CBS-gegevens	30
16 Leeftijdsbewust personeelsbeleid	31
17 Mobiliteit en scholing	33
18 Onwerkbaar weer	35
19 Regeling kleine banen	37
20 Re-integratie en werkgelegenheid	38
21 Wachtgeldpremie	39
Ontwikkelingen en beleid	40
22 Fonds Colland Arbeidsmarkt	41
23 Overbruggingsfonds	42
24 SUWAS I	43
25 SUWAS II	44
26 Vacantiefonds voor den Landbouw	45
27 Beleid organisaties	46

Bijlagen	47
1. Medewerkers Actor / Colland Bestuursbureau	48
2. Geen AVV	50
3. WOR	51
4. Prijsindexcijfer (Bron: Colland Bestuursbureau)	54
5. Regeling onwerkbaar weer	55
6. Beleid Organisaties	57
7. Lijst van afkortingen	60

Inleiding

In de komende kabinetsperioden zullen forse ombuigingen noodzakelijk zijn. Volgens het Centraal Planbureau (CPB) zijn deze ombuigingen redelijk te vergelijken met die van de jaren tachtig, na het akkoord van Wassenaar. De toen ingevoerde structurele aanpassingen waren gericht op:

- het op orde brengen van de overheidsfinanciën;
- verlaging van ambtenarensalarissen en uitkeringen;
- een flexibele arbeidsmarkt en
- meer concurrentie op een aantal productmarkten.

De genomen maatregelen worden als succesvol gezien: waar werkloosheid en de groei van het bruto binnenlands product (BBP) zich in de jaren tachtig rond het gemiddelde van het eurogebied bevonden, daar is de werkloosheid in de daarop volgende twintig jaar scherp gedaald. En dat terwijl de groei in Nederland zich in de jaren negentig ruim boven het gemiddelde van de eurozone bevond. Alle inkomensgroepen hebben uiteindelijk van dit beleid geprofiteerd.

In de trendnota van “Arbeidszaken Overheid 2011” is vermeld dat de problemen van nu van heel andere aard zijn, dan die in de jaren tachtig. En natuurlijk vereisen deze een andere aanpak. In de nota staat eveneens opgenomen dat van de ervaringen uit de jaren tachtig twee belangrijke lessen getrokken kunnen worden, die ook voor de komende jaren relevant zijn. Ten eerste: indien wordt gekozen voor een goed pakket van maatregelen dat leidt tot meer arbeidsaanbod, een hogere productiviteitsgroei, en een effectievere overheid, dan wordt Nederland daar op termijn beter van. Ten tweede: dat is wel een kwestie van de lange adem. De resultaten van het herstelbeleid werden pas zichtbaar in latere kabinetsperioden. Dit beleid vraagt dus om een langetermijnvisie, die zich uitstrekt tot voorbij het einde van de volgende kabinetsperiode.

Voor het moment en de tijdgeest van nu betekent dit voor sociale partners in de agrarische en groene sector dat zij zich bij de onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden moeten richten op:

- verantwoorde loonafspraken;
- goede afspraken over de inhoud en de kosten van de pensioenregeling;
- over arbeidsparticipatie en arbeidsmarktpositie (bijv. duurzaam personeelsbeleid/diversiteit);
- de toekomstige krappe arbeidsmarkt;
- flexibilisering en verbetering van de mobiliteit op de arbeidsmarkt;
- het creëren van effectieve re-integratiemogelijkheden van werkzoekenden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt en
- het voorkomen en bestrijden van jeugdwerkloosheid en ook het blijven bevorderen van een hogere arbeidsparticipatie van deze groep.

Wet- en regelgeving

1 AVV

Inleiding

Cao's en het instrument van Algemeen Verbindend Verklaren (AVV) van een (fonds of sector)cao zijn voor de bedrijfstak van groot belang. De voorschriften voor AVV zijn vastgelegd in het Toetsingskader AVV. In [bijlage 2](#) staat een opsomming van de bepalingen die niet voor AVV in aanmerking komen. Voor fondsen gelden nog extra voorwaarden. Met ingang van 1 oktober 2010 treden een aantal wijzigingen inzake het Besluit Aanmelding en Toetsingskader AVV in werking. De meeste wijzigingen zijn van technische en redactionele aard en gericht op het versnellen van de AVV-procedure.

Belangrijkste wijzigingen en gevolgen

De belangrijkste wijzigingen en gevolgen hebben betrekking op:

- Aanlevering AVV-verzoek;
- Representativiteitsgegevens;
- Overlappende werkingssferen van doorgaans AVV-de cao's;
- Scheiding fondsadministratie tussen georganiseerden/ongeorganiseerden;
- Dispensatie.

Gewijzigd is de wijze waarop de stukken voor het AVV-verzoek bij het Ministerie van SZW moeten worden aangeleverd. In het vervolg wordt dit digitaal gedaan en is dit een wijziging van uitvoerende aard. Deze wijze van indienen zorgt voor een versnelde AVV-procedure.

Voor het verkrijgen van AVV is een representativiteitscijfer nodig. Wat betreft de representativiteitsgegevens heeft SZW een nieuw formulier ontwikkeld. Hiervan kan gebruik gemaakt worden bij het indienen van de representativiteitsgegevens. Dit is in ieder geval vereist bij een representativiteitspercentage onder de 60% en wanneer sprake is van beargumenteerde bedenkingen die daartoe aanleiding geven. De verplichting vervalt dat de representativiteitsgegevens in deze gevallen altijd gecontroleerd moeten zijn door een accountant. Het Ministerie blijft de mogelijkheid hebben om een accountantsrapport op te vragen. Dit is mogelijk in bijvoorbeeld de volgende gevallen:

- a. wanneer bij bedenkingen tegen de representativiteit twijfel ontstaat aan de deugdelijkheid van het onderliggende bronmateriaal en als AVV-verzoekende partijen deze twijfels niet weten weg te nemen;
- b. ingeval van veel verschillende betrokken partijen;
- c. bij een wijziging van werkwijze inzake het uit te voeren representativiteitsonderzoek.

Colland kiest er bij het representativiteitsonderzoek altijd voor om de gegevens aan te leveren met een accountantsverklaring van elke organisatie afzonderlijk en een accountantsverklaring over de totale gegevens. De belangrijkste reden hiervoor is het voorkomen van vertraging bij mogelijke bezwaren tegen AVV. De aanlevering van representativiteitsgegevens bij een tussentijdse wijziging is nu alleen vereist als de wijziging betrekking heeft op de werkingssfeer.

Bij overlapping van de werkingssfeer van doorgaans AVV-de cao's geldt dat AVV-verzoeken niet worden gehonoreerd zolang het werkingssfeergeschil niet door betrokken partijen zelf is opgelost. Als blijkt dat een oplossing tussen cao-partijen op korte termijn niet haalbaar is, biedt het Ministerie nu de mogelijkheid om het betwiste gebied van AVV uit te sluiten. Dit levert een versnelling van de AVV-procedure op, omdat het een gedeeltelijk AVV van een cao (het deel waarover geen geschil is) mogelijk maakt. Dit kan overigens niet als sprake is van een volledige overlap van werkingssferen.

Wat betreft de scheiding van de fondsadministratie tussen georganiseerden/ongeorganiseerden heeft het Ministerie geconstateerd dat bij een aantal fondsen in Nederland in AVV-loze periodes premienota's verzonden zijn aan niet direct aan de cao gebonden werkgevers. Voor een correcte premieheffing tijdens een eventuele AVV-loze periode

van een cao-fonds heeft het Ministerie nu als vereiste voorgeschreven dat de administratie van het fonds gescheiden dient te zijn in direct aan het cao-fonds gebonden werkgevers, en niet of anders georganiseerde werkgevers. Van de scheiding in de administratie moet eenmalig mededeling worden gedaan bij het toezenden van de jaarstukken aan Sociale Zaken. De inwerkingtreding van deze nieuwe vormvereiste is 1 januari 2011.

Cao-partijen worden zelf door SZW geïnformeerd bij dispensatie. Dispensatieverlening van tussentijds voor AVV voorgelegde cao-bepalingen is niet mogelijk, omdat de werkingsfeer niet ter visie ligt. Hier is in één specifiek geval een uitzondering op gemaakt. Dit betreft de situatie dat er sprake is van een AVV-de cao waarin naast reguliere arbeidsvoorwaardenbepalingen ook fondsbepalingen zijn opgenomen die voor een langer tijdvak een algemeen verbindend verklaring hebben dan de reguliere arbeidsvoorwaardenregeling.

Gevolgen voor de agrarische en groene sector

Het punt over de scheiding van de fondsadministratie is niet van toepassing op de sector-cao's, wel op de fondsen-cao's. In de administratie van het fonds Colland Arbeidsmarkt wordt sinds 2008 jaarlijks verwerkt welke bedrijven georganiseerd zijn. Daarmee heeft het fonds in principe de mogelijkheid om gescheiden te administreren en te factureren. Colland Bestuursbureau maakt in overleg met de uitvoerder een verdiepingsslag over de impact van de nieuwe vereisten op de fondsen in de agrarische sector.

Op de website van SZW (www.cao.szw.nl) is meer informatie over AVV te vinden.

2 Flexwet

Inleiding

Sinds de invoering van de Wet flexibiliteit en Zekerheid ('flexwet') in 1999 is wettelijk in het Burgerlijk Wetboek (BW) vastgelegd dat de relatie tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht een uitzendovereenkomst is. De uitzendovereenkomst is volgens art.7:690 BW een arbeidsovereenkomst. De Wet flexibiliteit en zekerheid heeft tot doel een goed evenwicht te vinden tussen flexibiliteit in de bedrijfsvoering voor werkgevers, en zekerheid op werk en inkomen voor werknemers. Dit geldt in het bijzonder voor flexwerkers, zoals oproepkrachten, hulpkrachten, nul-urenkrachten, stand-by krachten, min-max krachten, telewerkers, thuiswerkers en uitzendkrachten.

Wijzigingen

Tijdelijke wijziging ketenbepaling

Aan wetsartikel 7:668a BW is een 6^e lid toegevoegd. De wet biedt voor dienstverbanden met jongeren de mogelijkheid vier, in plaats van drie, achtereenvolgende ketens voordat sprake is van een vast dienstverband. Deze tijdelijke maatregel geldt in principe tot 1 januari 2012. Als de economische crisis daarna nog aanhoudt, kan de maatregel worden verlengd tot uiterlijk 1 januari 2014. Werkgevers mogen jongeren tot 27 jaar gedurende de crisis langer op een tijdelijk contract laten werken. Nu ontstaat na drie jaar van opeenvolgende tijdelijke contracten of bij het vierde contract een vast dienstverband. Dat wordt straks na vier jaar of bij het vijfde contract. Het kabinet wil op deze manier voorkomen dat jongeren tijdens de crisis onnodig op straat komen te staan.

Werkgevers die in onzekere tijden geen perspectief kunnen bieden op een vast dienstverband hebben misschien nog wel ruimte om iemand op tijdelijke basis in dienst te houden.

Registratie uitzendbureaus

Staatssecretaris De Krom van Sociale Zaken werkt aan een wetsvoorstel dat de 1^{ste} helft van 2011 naar de Tweede Kamer wordt gestuurd. Dit voorstel heeft betrekking op het verplicht registreren van uitzendbureaus. Hierdoor hoopt de staatssecretaris grip te krijgen op malafide uitzendbureaus die bijvoorbeeld illegale vreemdelingen uitbuiten, goedkope Oost-Europeanen onder de cao-lonen laten werken in sectoren als de tuinbouw en de horeca, en op bedrijven die de sociale premies niet betalen.

Nu kunnen bonafide uitzendbureaus zich vrijwillig door de Stichting Normering Arbeid laten certificeren, als bewijs dat ze de wet naleven. Deze uitzendbureaus worden onder andere gecontroleerd op de goede afdracht van loonheffing en dat de betaalde lonen niet strijdig zijn met het de Wet minimumloon. Uit onderzoek door Research voor Beleid is begin oktober 2008 gebleken dat tussen de vijf- en zesduizend "foute" uitzendbureaus actief waren. Dit is ongeveer de helft van de bij de Kamers van Koophandel bekende uitzendbureaus. Het gaat hier om bureaus die bijvoorbeeld niet gecertificeerd waren. Een groot deel van de uitzendkrachten komt uit Polen en zij hebben sinds de toetreding van dat land tot de Europese Unie geen tewerkstellingvergunning meer nodig.

Regeerakkoord 2010

In het regeerakkoord is het volgende opgenomen: de krapte op de arbeidsmarkt die in de toekomst dreigt, in combinatie met de toegenomen economische dynamiek vraagt om mobiliteit en weerbaarheid van mensen op de arbeidsmarkt. Een grotere flexibiliteit is nodig om de groeiende tegenstelling tussen mensen met vaste contracten en flexwerkers (uitzendkrachten, tijdelijke contracten, zelfstandigen zonder personeel) tegen te gaan. Zelfstandigen zonder personeel leveren een belangrijke bijdrage aan ondernemerschap en dynamiek op de arbeidsmarkt.

- Het kabinet wil bevorderen dat werkgevers en werknemers afspraken maken over scholing en langdurige inzetbaarheid. Hierdoor neemt de werkzekerheid van werknemers op een dynamische arbeidsmarkt toe.
- Zelfstandigen zonder personeel krijgen een reële kans op overheidsopdrachten. Er komt een eenduidige definitie van zelfstandigen zonder personeel in alle wetgeving.
- Ambtenarenrecht wordt gelijkgetrokken met het arbeidsrecht. Voor de overgang van werk naar werk voor ambtenaren moeten dezelfde voorwaarden gelden als voor werknemers in de private sector.

Gevolgen voor de agrarische en groene sector

In de cao kan wel of niet afgeweken worden van artikel 7:668a BW waardoor het gebruik van het nieuwe lid 6 wordt bepaald.

3 Hervorming Wsw, Wajong en Wwb

Inleiding

In het regeer- en gedoogakkoord is opgenomen dat het kabinet naar één regeling wil voor de onderkant van de arbeidsmarkt. Daarin moeten de Wsw, Wajong en Wwb opgaan. Behalve een inhoudelijke reden (activerend sociale zekerheidsbeleid) heeft het kabinet ook een bezuinigingsdoelstelling met deze samenvoeging. Belangrijk punt is ook dat voor de uitvoering een grotere verantwoordelijkheid is toebedeeld aan de gemeenten.

Hervorming

De hervorming van de Wwb, Wsw en Wajong tot één regeling is complex en ingrijpend. Een heldere en zorgvuldige uitwerking van de ideeën is daarom volgens het kabinet van groot belang. De staatssecretaris voert daarover met de verschillende betrokkenen en belanghebbenden. Hij constateert dat er een bredere consensus bestaat voor de beweging naar één regeling die eenvoudiger en effectiever is. Vanwege de complexiteit en de noodzaak van zorgvuldige afstemming met het veld.

Ten aanzien van de Wsw staat voorop dat mensen met een “indicatie voor een beschutte werkplek” ook in de toekomst in de Wsw kunnen blijven. De huidige Wsw'ers kunnen binnen de regeling blijven. Tegelijk zijn in het regeerakkoord vanaf 2014 forse bezuinigingen ingeboekt door het beperken van de nieuwe instroom in de Wsw. De gerichte re-integratie en begeleiding door de ontschotte Wwb en Wajong moet honderden miljoenen per jaar opleveren. Met ingang van 1 januari 2012 wordt de Wajong alleen toegankelijk voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten. Het systeem van loondispensatie dat in de Wajong bestaat wordt ook mogelijk voor nieuwe instroom met een indicatie ‘begeleid werken’. Deze mensen ontvangen een beloning (loon en/of een aanvulling daarop) tot maximaal het wettelijk minimumloon. In de Wwb wordt de bijstand voor inwonenden afgeschaft en wordt de toets op het partnerinkomen vervangen door een toets op het huishoudinkomen. Onderdeel van gesprekken vanuit het Rijk met “het veld” zijn de gemeenten die daarover in het kader van de VNG met elkaar in gesprek zijn. Gemeenten zien mogelijkheden, maar vinden het van belang dat aan een aantal randvoorwaarden wordt voldaan. Gemeenten realiseren zich dat ze de verantwoordelijkheid voor nieuwe doelgroepen niet alleen kunnen dragen. Daarom is ook de inzet van werkgevers belangrijk. Daarnaast zijn er volgens de gemeenten voldoende financiële mogelijkheden nodig. Goede begeleiding is voor de doelgroep onontbeerlijk.

Cedris, de brancheorganisatie voor sociale werkvoorzieningsbedrijven, is teleurgesteld dat het kabinet één regeling voor de onderkant van de arbeidsmarkt gepaard laat gaan met een forse bezuiniging. Men heeft altijd gepleit voor één regeling, maar acht het weinig realistisch dat het kabinet met veel minder geld veel meer mensen wil ontwikkelen en aan de slag wil helpen. Men vreest dat ten koste zal gaan van de kansen van mensen op werk. Cedris ziet ook risico's in de regeling als het gaat om de kansen op werk voor mensen met de meeste afstand tot de arbeidsmarkt.

Minister Donner van SZW heeft € 500.000 subsidie toegekend aan Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen Nederland (MVO Nederland) om meer mensen met een arbeidsbeperking aan de slag te helpen. Het gaat om een eenmalige bijdrage voor de periode van 1 september 2010 tot 1 januari 2013. Het is de bedoeling dat MVO Nederland ervoor zorgt dat er in 2011 minimaal 24 bedrijven meedoen en dat ondernemingen uit het midden- en kleinbedrijf zich ook aansluiten.

Gevolgen voor de agrarische en groene sector

De hoofdlijnen van de nieuwe regeling worden mogelijk duidelijker in het kader van de behandeling van de begroting van het ministerie van SZW. De uitwerking zal echter nog veel overleg en aanpassingen en wet- en regelgeving nodig maken. De gevolgen van deze voorgenomen wijzigingen voor de diverse sectoren, en dus ook voor de agrarische en groene sectoren zijn dus nog niet duidelijk.

Wel is er een aantal algemene punten te noemen op grond van al in gang gezette ontwikkelingen op andere terreinen:

- Er is steeds minder politiek draagvlak voor re-integratietrajecten.
- Gemeenten hebben nu al expliciet te kennen geven dat men medewerking van werkgevers nodig heeft om hun taak uit te kunnen voeren.
- De inzet van cliënten uit de (voormalige) Wwb, Wsw en Wajong, in het "vrije bedrijf" kan indien nodig gepaard gaan met financiële ondersteuning, bijvoorbeeld loonkostensubsidies.
- Uitvoering door gemeenten maakt het lastiger om op dit punt sectoraal beleid te voeren. Er zal veel meer sprake zijn van regionaal of zelfs gemeentelijk beleid (zie de ervaringen met convenanten ter bestrijding van jeugdwerkloosheid).

Bestaande contacten vanuit diverse agrarische en groene sectoren met Wsw-bedrijven en hun overkoepelende organisatie zullen herijkt moeten worden.

4 Minimum(jeugd)lonen per 1 januari 2011

Per 1 januari 2011 stijgen de bedragen van het wettelijk minimumloon met 0,59 %. Voor een werknemer van 23 jaar of ouder is het brutominimumloon bij een volledig dienstverband per 1 januari 2011:

Per maand	€ 1424,40
Per week	€ 328,70
Per dag	€ 65,74

Het ministerie van SZW heeft de wettelijke bruto minimumjeugdlonen per 1 januari 2010 gepubliceerd:

Leeftijd	% van het minimum	Per maand €	Per week €	Per dag €
22	85%	1210,75	279,40	55,88
21	72.5%	1032,70	238,30	47,66
20	61.5%	876,00	202,15	40,43
19	52.5%	747,80	172,55	34,51
18	45.5%	648,10	149,55	29,91
17	39.5%	562,65	129,85	25,97
16	34.5%	491,40	113,40	22,68
15	30%	427,30	98,60	19,72

De netto bedragen zijn, anders dan de bruto bedragen, niet wettelijk bepaald. Ze kunnen per bedrijfstak of bedrijf verschillen. Dit komt door verschillen in inhoudingen op het loon, onder meer in verband met de premieheffing voor de sociale zekerheid.

5 Ontslagrecht

Inleiding

Op het terrein van het ontslagrecht verandert er op korte termijn weinig. Wel ligt er een wetsvoorstel 'Maximeren van de ontslagvergoeding' bij de Tweede Kamer. Daarnaast is de tijdelijke regeling waarbij afgeweken mag worden van het afspiegelingsbeginsel nog niet beëindigd. Beide punten worden hieronder kort toegelicht.

Maximeren van de ontslagvergoeding

Het wetsvoorstel geeft kantonrechters via een wijziging van Boek 7, titel 10 van het Burgerlijk Wetboek de mogelijkheid om de hoogte van de ontslagvergoeding voor personen met een jaarsalaris hoger dan €75.000 te beperken tot €75.000. Met dit voorstel wordt voorkomen dat de kosten van ontslag onnodig worden opgedreven door hoge vergoedingen voor werknemers waarvan de arbeidsmarktpositie goed is. Voor werknemers met een slechtere positie op de arbeidsmarkt komen hierdoor meer middelen beschikbaar.

Ontslagbesluit

Het Ontslagbesluit is eerder met ingang van 1 augustus 2009 in het kader van de economische crisis tijdelijk gewijzigd. In het Ontslagbesluit is geregeld dat voor het bepalen van de ontslagkeuze bij het vervallen van arbeidsplaatsen van uitwisselbare functies binnen een categorie het zogeheten 'afspiegelingsbeginsel' van toepassing is. Het aangepaste Ontslagbesluit stelt de werkgever in staat af te wijken van het dit afspiegelingsbeginsel. De wijziging stelde werkgevers in staat werknemers te behouden waarvan zij menen dat zij voor het functioneren van de onderneming zowel tijdens als na de crisis, van zodanig belang zijn dat ontslag van deze werknemers moet worden voorkomen. De maatregel was tijdelijk en de oude regels zouden in principe per 1 september 2010 weer gaan gelden. Het besluit is nog niet aangepast.

6 Pensioenwetgeving en BPL

Inleiding

Er gebeurt veel in 'pensioenland'. De sociale partners binnen de Stichting van de Arbeid (STAR) onderschrijven de belangrijkste conclusies van de rapporten van de Commissie Goudswaard en de Commissie Frijns. Namelijk: dat aanvullende pensioenen onvoldoende bestendig zijn tegen schokken in de financiële markten en dat door de stijgende levensverwachting de pensioenkosten tot onhoudbare hoogte stijgen. In juni 2010 is het tot een pensioenakkoord gekomen tussen werkgevers en werknemers. Uitgangspunt hierbij is het behoud van collectiviteit, solidariteit en de verplichtstelling. De hoofdlijnen van het pensioenakkoord worden hieronder beschreven. Inmiddels heeft het kabinet Rutte in het regeerakkoord de uitgangspunten van het pensioenakkoord overgenomen. Het is afwachten wanneer dit wetgeving gaat worden.

Daarnaast is het wetsvoorstel Koser Kaya Blok, nadat het door de Tweede Kamer is aangenomen, bij de Eerste Kamer ingediend. Ook wijzigingen in de Wet Bpf liggen in de Eerste Kamer. Hierna meer over de inhoud en de gevolgen voor BPL.

a. Pensioenakkoord 2010

Sociale partners hebben in het pensioenakkoord afgesproken dat de AOW en de aanvullende pensioenen op elkaar aan gaan sluiten. Zij stellen voor om iedere vijf jaar aan de hand van de stijging van de levensverwachting opnieuw te bezien of de AOW-leeftijd verhoogd dient te worden. Een verhoging van de AOW-leeftijd wordt tien jaar van tevoren aangekondigd. Zo is dit jaar voorgesteld om de AOW-leeftijd in 2020 naar 66 jaar te verhogen. Hieraan gekoppeld hebben sociale partners voorgesteld om ook de pensioenleeftijd in het aanvullende pensioencontract te verhogen. Een belangrijke voorwaarde om het mogelijk te maken dat ouderen langer door werken is dat de arbeidsparticipatie en de arbeidsmobiliteit verhoogd moet worden.

De afgelopen jaren is de pensioenpremie bij veel pensioenfondsen aanzienlijk gestegen. Sociale partners hebben afgesproken dat de pensioenpremie in de toekomst stabiel dient te blijven. Als door een stijgende levensverwachting het niet meer haalbaar is om met dezelfde premie te werken dan moet dit op een andere manier opgelost worden, bijvoorbeeld door geen indexatie te geven, of door de pensioenopbouw aan te passen. Sociale partners stellen twee nieuwe soorten pensioencontracten voor, te weten:

- a. opbouw via het flexibel contract, ook wel de zogenaamde zachte rechten genoemd. De deelnemer weet tijdens de opbouwperiode niet precies wat de opbouw hem op pensioendatum gaat opleveren.
- b. combi-contract, waarbij een deel van de pensioenopbouw nominaal zal gebeuren, dat wil zeggen op de wijze waarbij de deelnemer de zekerheid heeft wat hij krijgt. Daarbovenop zal een deel van de pensioenopbouw niet gegarandeerd zijn. Als de pensioenopbouw nu bijvoorbeeld 2% per jaar bedraagt die nominaal opgebouwd wordt zou dat kunnen betekenen dat het nominaal op te bouwen pensioen verlaagd wordt naar 1% en dat daarnaast nog 1% wordt opgebouwd die niet gegarandeerd is.

Een gevolg van dergelijke wijzigingen in het pensioencontract is dat ook het fiscale kader van de pensioenopbouw aangepast moet worden. De vraag die bij alle voorgestelde wijzigingen open ligt, is wat te doen met de al opgebouwde pensioenen. Blijven deze veilig gesteld volgens de huidige regelgeving, of gaan de nieuwe regels ook hiervoor gelden?

In het regeerakkoord van het kabinet Rutte is aangegeven dat de fiscale pensioenleeftijd in 2013 naar 66 jaar verhoogd wordt. De AOW-leeftijd zal in 2020 naar 66 jaar gaan en de AOW wordt gekoppeld aan de levensverwachting. Het regeerakkoord is voor het behoud van de solidariteit van uitkerings- en pensioengerechtigden. Het regeerakkoord bevordert een robuust en toekomstbestendig pensioenstelsel door de verhoging van de deskundigheid van de bestuurders, versterking van het intern toezicht en vereist transparantie in beleggingen en pensioenopbouw.

b. Wetsvoorstel wijziging Wet Bpf

In deze wetgeving worden de bepalingen betreffende de zogenaamde 'markt- en overheidsbepalingen' geregeld in de artikelen 5, 6 en 7 Wet Bpf gewijzigd. Deze artikelen regelen het gebruik van naam of merk van het fonds, de verstrekking van gegevens van deelnemers aan het fonds aan derden, maar ook het geven van informatie aan die deelnemers. De wijzigingen betreffen onder andere een verruiming doordat het generieke verbod op naamsgebruik van het fonds is gewijzigd in een specifiek verbod op de consumenten- en werkgeversmarkt. Door de verruiming is het mogelijk om deelnemers te informeren over de samenhang tussen hun aanvullende pensioen en eventuele mogelijkheden om dit pensioen in privé aan te vullen. Het wetsvoorstel werkt echter beperkend ten aanzien van communicatie van werkgevers die voor meerdere fondsen, zowel pensioen- als sociale fondsen eenzelfde communicatie uiting ontvangen, zoals een factuur of het inwinnen van gegevens.

c. Wetsvoorstel Koser Kaya Blok

Dit wetsvoorstel beoogt een evenwichtige samenstelling van de besturen van pensioenfondsen. De medezeggenschap van belanghebbenden in de pensioenfondsen wordt daarmee volgens het wetsvoorstel beter geregeld. Hierdoor wordt het mogelijk dat gepensioneerden een vertegenwoordiger aanwijzen die hun belangen in het pensioenfondsbestuur behartigt. Het wetsvoorstel is bij de Eerste Kamer ingediend.

d. Voorontwerp governance pensioenfondsen

Voormalig SZW-minister Donner heeft op de laatste dagen van het demissionaire kabinet het eerste deel van het voorontwerp governance pensioenfondsen uitgebracht. Hierin worden drie nieuwe bestuursmodellen voorgesteld. Een van de modellen is in het voorontwerp uitgewerkt. Het wetsvoorstel Koser Kaya Blok is volgens Donner op een verbeterde wijze hierin opgenomen. Het voorontwerp maakt het mogelijk dat gepensioneerden een vertegenwoordiger aanwijzen. Daarnaast wordt het intern toezicht verscherpt doordat een permanente Raad van Toezicht wordt ingesteld. Deze Raad van Toezicht heeft als taak om toe te zien op het functioneren van het bestuur en krijgt onder andere de bevoegdheid om bestuurders te schorsen en te ontslaan.

Gevolgen voor BPL en de agrarische en groene sector

Het pensioenfonds is haar mogelijkheden aan het verkennen om het pensioencontract toekomstbestendig te maken. Definitieve stappen kunnen pas genomen worden als bekend is welke mogelijkheden de wetgever biedt. Met andere woorden als de uitgangspunten uit het pensioenakkoord wet zijn geworden. Sociale partners zullen dan besluiten of en op welke wijze het pensioencontract van BPL aangepast moet worden. Hierbij moeten zij in ogenschouw nemen dat de variant die zij kiezen de verplichtstelling niet onder druk zet.

Binnen Arbeidsmarkt zal beleid geformuleerd moeten worden waardoor ouderen in de agrarische en groene sector langer door kunnen werken.

Het wetsvoorstel betreffende de Wet Bpf heeft bij doorgang gevolgen voor sociale en pensioenfondsen die gebruik maken van de zogenaamde combi-factuur of van één kanaal om gegevens in te winnen. Volgens het wetsvoorstel zou het niet meer mogelijk zijn om voor pensioenfonds en sociaal fonds één factuur te verzenden. Eén factuur wordt momenteel gebruikt voor zowel BPL, SUWAS I en het fonds Arbeidsmarkt. Daarnaast zou het ook niet meer mogelijk zijn om via één kanaal gegevens in te winnen voor een pensioenfonds en een sociaal fonds, zoals dit nu ook gebeurt voor zowel BPL als het fonds Arbeidsmarkt. De wijziging brengt voor werkgevers en de pensioenuitvoerder veel extra werkzaamheden en daarmee ook extra kosten met zich mee.

Als het wetsvoorstel Koser Kaya Blok en/of het voorontwerp governance pensioenfondsbesturen doorgang krijgt, dan heeft dit zeker ook gevolgen voor het bestuursmodel dat BPL hanteert. Op dit moment wijzen gepensioneerden nog geen vertegenwoordiger aan. Ook zal het intern toezicht moeten worden aangepast bij instelling van een Raad van Toezicht. Van de andere kant zijn er nog veel onduidelijkheden. Uit het voorontwerp blijkt niet wie de Raad van Toezicht gaat benoemen.

Er staat veel te gebeuren op het gebied van pensioenwetgeving. Afgewacht moet worden of alle wetsvoorstellen en voorontwerpen daadwerkelijk doorgang krijgen.

7 Vakantiewetgeving en ziekte

Inleiding

Er is een wetsvoorstel in voorbereiding om de wettelijke regeling voor vakantie en verlof aan te passen. Werknemers die langdurig ziek zijn, krijgen recht op hetzelfde aantal vakantiedagen als niet-zieke werknemers. In Nederland is dat nu niet zo: langdurig zieke werknemers bouwen minder vakantiedagen op. De wijziging is noodzakelijk door uitspraken van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen.

In de diverse cao's staat de huidige wettelijke regeling. Daarin bouwt de werknemer tijdens ziekte over maximaal de laatste zes maanden vakantiedagen op. Dat is in strijd met Europese regelgeving.

Wetgeving

Het wetsvoorstel zal daarnaast regelen dat werknemers in de toekomst wettelijke vakantiedagen binnen anderhalf jaar moeten opnemen. Te lang uitstellen van vakantie kan de veiligheid en gezondheid in gevaar brengen. Extra vakantiedagen vallen buiten de nieuwe regeling. De nieuwe termijn zal ook niet gelden voor werknemers die redelijkerwijs niet in staat zijn geweest vakantie op te nemen. Werkgever(s) en werknemer(s) kunnen in onderling overleg besluiten de termijn te verlengen. Zoals het er nu uitziet, zal de regeling vermoedelijk in april 2011 in werking treden.

Wat betekent dit voor de agrarische en groene sector

Voor werkgevers en werknemers betekent dit dat de huidige cao-bepalingen voor zover deze in strijd zijn met de nieuwe wet, komen te vervallen. Immers, de wettelijke bepalingen zijn dan voorschrift.

8 Wet Gelijke Behandeling

Inleiding

In vorige arbeidsvoorwaardennotities is stil gestaan bij de wet gelijke behandeling op grond van arbeid en leeftijd (WGBL) in relatie tot de bepalingen opgenomen in de agrarische en groene cao's.

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op een door de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) uitgevoerd onderzoek naar de werking van de Wet verbod onderscheid naar arbeidsduur en de Wet onderscheid bepaalde en onbepaalde tijd (Wobot). Op 22 november 2010 heeft de minister van SZW het rapport aangeboden aan de Tweede Kamer.

Wet verbod onderscheid naar arbeidsduur (Woa)

De Commissie doet in het rapport enkele aanbevelingen over de Wet verbod onderscheid naar arbeidsduur, te weten:

1. de CGB beveelt cao-partijen aan om alle arbeidsvoorwaarden systematisch te screenen om na te gaan of deze niet in strijd zijn met de Woa;
2. de CGB raadt cao-partijen, die voornemens zijn nieuwe bepalingen in te voeren, aan om deskundig advies in te winnen over gelijke behandelingsaspecten, voordat de bepalingen voor algemeen verbindend verklaring worden voorgelegd;
3. de CGB raadt werkgevers, die voornemens zijn om een nieuwe senioren- of pensioenregeling in te voeren, aan om deskundig advies in te winnen op het gelijke behandelingsaspect, Wet onderscheid bepaalde en onbepaalde tijd (Wobot).

De Wobot heeft als doel om werknemers en ambtenaren met een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd, op het terrein van de arbeidsvoorwaarden, op dezelfde wijze te behandelen als hun collega's met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Tenzij voor onderscheid een objectieve rechtvaardigheidsgrond aanwezig is.

De CGB heeft bij de minister van SZW aangedrongen om in ieder geval in de sectoren Landbouw, Bouwnijverheid en Zakelijke Dienstverlening, meer bekendheid te geven aan de Wobot. Cao's in deze sectoren blijken bepalingen te bevatten die een onderscheid maken in de arbeidsvoorwaarden tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde en onbepaalde tijd. Dit wordt ook onder de aandacht gebracht van de Stichting van de Arbeid.

De CGB heeft de minister van SZW aanbevolen om het periodiek cao-onderzoek voort te zetten naar het onderscheid in arbeidsvoorwaarden tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde en onbepaalde tijd. De aanbeveling op dit punt zal worden gevolgd. In 2011 zal een nieuw onderzoek plaatsvinden. De CGB heeft de minister van SZW geadviseerd om ten aanzien van werknemers met een uitzendovereenkomst wetgeving tot stand te brengen, waarbij deze groep werknemers met betrekking tot essentiële arbeidsvoorwaarden beschermd wordt tegen een ongelijke behandeling op grond van de aard van hun overeenkomst.

Voor uitzendkrachten geldt dat in de Europese richtlijn betreffende uitzendarbeid (2008/140/EG) het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot de essentiële arbeidsvoorwaarden (arbeidstijden, overuren, pauzes, rusttijden, nachtarbeid, vakantie, feestdagen en bezoldiging) is geregeld. Op dit moment wordt gewerkt aan de implementatie van deze richtlijn.

Sociale partners worden geadviseerd om de huidige cao-bepalingen te screenen en na te gaan of aanpassing wenselijk is.

Studenten en scholieren

Een werkgever in de glastuinbouw heeft van de CGB te horen gekregen dat personeelsbeleid waarin studenten en scholieren een afzonderlijke homogene groep binnen zijn werknemers vormen, in strijd is met de gelijke behandeling van werknemers. Nog onduidelijk is hoe de civiele rechter hiermee omgaat.

9 Wet- en regelgeving Zorg en Verzekeren

Inleiding

In de miljoenennota zijn de diverse wijzigingen uitgebreid aangegeven ten aanzien van uitbreiding eigen bijdrage, wijziging basispakket, zorgtoeslag, WMO en AWBZ. Mogelijke tussentijdse wijzigingen of beleidsbijstellingen worden hier aangegeven.

Tussentijdse wijzigingen of beleidslijnen

In tegenstelling tot eerdere berichtgeving is er een aantal wijzigingen, namelijk:

- De aangekondigde invoering van een eigen bijdrage voor de tweedelijns geestelijke gezondheidszorg in 2011 gaat niet door;
- De rollator blijft in het basispakket;
- Het kabinet heeft het voornemen om het aantal die voor eigen rekening komen te verhogen van 12 naar 15 en de behandeling (in-vitrofertilisatie) IVF te beperken tot één.
- Via een wijziging van de Wet Marktordening Gezondheidszorg (WMG) worden de inkomsten van medisch specialisten in de toekomst beter beheersbaar. De specialisten moeten straks met hun eigen ziekenhuis onderhandelen over hun honoraria.

Raakvlakken en preventiekansen voor de agrarische en groene sector

Er zullen kansen worden geboden bij de aandacht vanuit de overheid voor de aanpak van infectieziekten, de opname in het basispakket van stoppen met roken programma's. Hierbij worden ook de onderwerpen als beweegkuren en mantelzorg genoemd.

10 Wijzigingen P&O voor 2011

Inleiding

Met de komst van het nieuwe kabinet zijn voor 2010 op het gebied van arbeidsvoorwaarden een aantal doelstellingen genoemd die zich richten op het vergroten van de arbeidsparticipatie. Als gevolg van de economische crisis en de daaropvolgende begrotingstekorten zijn er bezuinigingsplannen voorgesteld. Het kabinet wil de innovatieve kracht van ondernemers stimuleren door diverse subsidies te schrappen. Dit wordt gecompenseerd door ondermeer een verlaging van de vennootschapsbelasting. Ook wordt ingezet op een verdere vermindering van de administratieve lasten en regels door onder andere uniformering van het loonbegrip en introductie van een loonsomheffing. In 2012 moeten de administratieve lasten 10% lager zijn dan in 2010.

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de door het kabinet voorgenomen wijzigingen. Naast maatregelen die zich richten op het voorkomen van de krapte op de arbeidsmarkt vanwege de krimp van de beroepsbevolking door vergrijzing en ontgroening, wil het nieuwe kabinet de tegenstellingen tussen werknemers met een vast dienstverband en diverse vormen van losse dienstverbanden, zoals ZZP'ers en uitzendkrachten, tegengaan. Inmiddels is duidelijk geworden dat het huidige kabinet het ontslagrecht niet wil versoepelen.

In deze hoofdstuk worden onderwerpen benoemd die in elders in de Arbeidsvoorwaardennotitie ook onder de aandacht van de lezer worden gebracht.

Maatregelen

De diverse maatregelen die het kabinet wil nemen, zijn onder andere:

- Verhoging van de AOW-leeftijd naar 66 jaar met ingang van 2020, beperking van de fiscale bijdrage aan de pensioenopbouw vanaf 2013 en het aantrekkelijk houden van vrijwillig langer doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd. De doorwerkbonus blijft gehandhaafd maar wordt pas van kracht vanaf het jaar dat iemand 63 jaar wordt.
- Bij de algemeen verbindend verklaring (AVV) van cao's wil het kabinet in de beoordeling meenemen of er afspraken gemaakt zijn over leeftijdsbewust personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheid.
- Handhaving van de premiekorting voor bedrijven die oudere werklozen in dienst nemen en ouderen in dienst houden.
- Verhoging van de arbeidsparticipatie door flexibilisering en balans tussen werk, vrije tijd, zorg, scholing en vrijwilligerswerk. Het kabinet wil de levensloop- en spaarloonregeling samenvoegen tot een vitaliteitsregeling die hierbij kan ondersteunen. De nieuwe regeling zou ook ingezet kunnen worden voor het opzetten van een eigen bedrijf, bij demotie of deeltijdpensioen maar is niet bedoeld voor vervroegd uittreden. Ook wordt het telewerken eenvoudiger doordat de strenge arboregels voor thuiswerken worden opgeheven.
- Eén regeling voor Wwb, Wajong en Wsw.
- Vermindering van de regeldruk en de bureaucratie in de sociale zekerheid door minder en gericht toezicht door de Arbeidsinspectie.

Aanpassingen

Hieronder wordt ingegaan op de verschillende afspraken, wetsvoorstellen en wetswijzigingen op het gebied van personeel en organisatie in 2011.

- De deeltijd-WW loopt door tot 1 juli 2011 voor bedrijven die nog niet eerder van de regeling gebruik gemaakt hebben. De duur van de verlenging is afhankelijk van het percentage werknemers dat gebruik maakt van de regeling en de regeling wordt gesloten als het budgettaire plafond bereikt is.
- De tijdelijke verruiming ketenbepaling arbeidsovereenkomsten voor jongeren loopt nog tot 1 januari 2012. De regeling maakt het voor werkgevers mogelijk om vaker en langer opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aan te gaan met werknemers jonger dan 27 jaar. Er ontstaat een vast dienstverband na vier jaar, of bij het vijfde contract. Zodra de werknemer de leeftijd van 27 jaar bereikt, valt hij onder de normale ketenregeling.

- De regeling kleine banen wordt in 2011 voortgezet. Bij deze regeling hoeven werkgevers geen premies te betalen voor werknemers tot 23 jaar met een baan waarmee zij minder verdienen dan ongeveer de helft van het wettelijk minimumloon. Tevens zijn deze banen vrijgesteld van de inkomensafhankelijke bijdrage zorgverzekeringswet. In het voorjaar van 2011 wordt een definitief besluit genomen over de regeling.
- Er is een wetsvoorstel gedaan voor de opbouw van vakantiedagen voor langdurig zieke werknemers. Hiermee wordt geregeld dat langdurig zieke werknemers evenveel verlof opbouwen als niet-zieke werknemers. Mogelijk bouwen zij straks tot dertig minimumvakantiedagen meer op bij een fulltime dienstverband. Ook het oppotten van vakantiedagen wordt ontmoedigd met de invoering van een vervaltermijn van zes maanden voor wettelijke vakantiedagen. De nieuwe regels moeten op 1 april 2011 ingaan.
- Het ouderschapsverlof is uitgebreid naar 26 weken. Mogelijk wordt ook het zwangerschapsverlof langer. Het Europees Parlement heeft een resolutie aangenomen waarin staat dat de minimale duur voor zwangerschapsverlof twintig weken moet zijn. Nederlandse vrouwen hebben nu nog recht op 16 weken bevallings- en zwangerschapsverlof. Vaders moeten volgens de resolutie in de periode dat de moeder met zwangerschapsverlof is minstens twee weken betaald verlof kunnen krijgen. Het is nog niet zeker of de regels in Nederland ook moeten worden aangepast. De Europese Raad van ministers gaat zich nu buigen over het wetsvoorstel van het Europees Parlement. Als ook de Raad het voorstel aanneemt, moet Nederland de nieuwe regels binnen twee jaar invoeren.
- Door de minister van Justitie is een wetsvoorstel ingediend die de hindernissen voor mediation bij een juridische procedure, bijvoorbeeld bij een arbeidsconflict, moet wegnemen. Het wetsvoorstel volgt de Europese richtlijn voor mediation. Sinds 1 juli 2010 is mediation in de Wet op de rechtsbijstand verankerd. Mediation houdt in dat twee partijen zelf een conflict oplossen door onderhandelingen, onder leiding van een onafhankelijke mediator.
- Er komt een scherpere aanpak bij onderbetaling van het minimumloon. Er is een voorstel tot wijziging van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) gedaan over de uitbreiding van het handhavingsinstrumentarium van de Arbeidsinspectie bij het uitoefenen van het toezicht op de naleving van de WML.
- Nederland maakt gebruik van de mogelijkheid om overgangsmaatregelen toe te passen met betrekking tot het vrij verkeer van werknemers uit Bulgarije en Roemenië. Dit overgangsregime loopt vanaf 1 januari 2007 en kan worden verlengd tot uiterlijk 1 januari 2014. Uiterlijk eind 2011 zal het kabinet hierover een besluit nemen. Voor Bulgaarse en Roemeense werknemers die voor een Nederlandse werkgever werken blijft tot die tijd een tewerkstellingsvergunning vereist. Mogelijk wordt voor seizoenswerkers van buiten de Europese Unie de wachtperiode voor een nieuwe tewerkstellingsvergunning aangepast van 28 weken naar 14 weken. Hiervoor is in oktober een wetsvoorstel gedaan.
- De wet Modern Migratiebeleid zal medio januari 2011 in werking treden. De wet regelt onder andere de vereenvoudiging van het stelsel van reguliere verblijfsvergunningen en leidt tot vereenvoudiging en versnelling van toelatingsprocedures en tot verlaging van administratieve lasten voor burgers, bedrijven en instellingen. Dit doordat erkende referenten geen bewijsstukken met de aanvraag hoeven mee te sturen. Daarnaast worden de procedures efficiënter gemaakt.
- Er komt een fusie van Arbeidsinspectie, Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst en de Inspectie Werk en Inkomen tot één inspectiedienst genaamd Inspectie SZW.
- De Taskforce Deeltijd Plus heeft een eindrapport opgesteld met aanbevelingen aangaande de arbeidsparticipatie van vrouwen. Bij dit rapport heeft het vorige kabinet de sociale partners en individuele werkgevers opgeroepen om aandacht te besteden aan de invoering van flexibel werken (zoals thuiswerken of aangepaste werktijden).

Gevolgen voor de agrarische en groene sector

Voor wat betreft de ruimere ketenbepaling bij arbeidsovereenkomsten voor jongeren is het belangrijk te kijken wat hierover is opgenomen in de cao. Diverse cao's kennen de mogelijkheid om van de bestaande wettelijke ketenregeling af te wijken. Ook van de verruiming voor jeugdigen mag bij cao afgeweken worden. In sectoren waarin de bestaande cao geen afwijking van artikel 668a kent, geldt de wettelijke regeling zonder meer. In sectoren waarin de cao wel een afwijking kent van artikel 668a, moeten cao-partijen aan de hand van de bestaande tekst uit de diverse cao's nagaan op welke wijze de nieuwe wettelijke bepaling uitwerkt.

Het kabinet heeft aangegeven in de beoordeling bij AVV-verlening mee te willen nemen dat er afspraken gemaakt zijn over leeftijdsbewust personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheid. In het huidige toetsingskader AVV is dit nog niet geregeld. Aangezien het onderwerp één van de speerpunten is in het regeerakkoord, is de verwachting dat aanpassing van het Toetsingskader binnen afzienbare tijd aan de orde zal zijn. Sectoren zullen dan in hun cao aan de onderwerpen aandacht moeten besteden. De vitaliteitsregeling moet het beleid ondersteunen. Sociale partners in de sector hoveniers hebben aan het onderwerp leeftijdsbewust personeelsbeleid, inclusief de financiering van de regeling, in de cao al aandacht besteed. Zie verder het hoofdstuk leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Binnen de agrarische en groene sector wordt veel gebruik gemaakt van diverse categorieën werknemers uit het buitenland. De verplichte tewerkstellingsvergunning voor Bulgaren en Roemenen is dus ook zeker aan de orde. De hoeveelheid werkenden van buiten de EU is nog niet aanzienlijk, maar mogelijk zal er steeds vaker een beroep op hen gedaan worden. Nieuwe richtlijnen moeten de kwetsbare positie waarin seizoensarbeiders soms verkeren, versterken.

11 WOR

Inleiding

De Wet op de ondernemingsraden (WOR) dateert van 1971. Doel is in grotere ondernemingen en overheidsinstellingen de medezeggenschap voor werknemers en ambtenaren te regelen. Een OR bestaat uit werknemers die namens het personeel overleg voeren met de werkgever. Minstens twee keer per jaar bespreken de OR en de werkgever in de overlegvergadering de algemene gang van zaken van de onderneming. De ondernemingsraad en de werkgever hebben ruimte om eigen afspraken te maken. Deze afspraken kunnen bijvoorbeeld gaan over de nadere uitwerking van wettelijke verplichtingen of over het toekennen van extra bevoegdheden en/of faciliteiten. De OR kan bij belangrijke kwesties de achterban raadplegen. De werkgever moet de OR daartoe in staat stellen. De OR heeft een aantal bevoegdheden:

- adviesrecht;
- instemmingsrecht;
- initiatiefrecht;
- recht op informatie (informatieplicht werkgever).

Wijzigingen in de WOR (oude kabinet)

Op 15 december 2009 heeft de Eerste Kamer ingestemd met de invoering van de Wet op de Ondernemingsraden in het MBO. Daarmee is de invoering van de WOR in de beroepsonderwijs en volwasseneneducatie sector (BVE-sector; geheel van instellingen voor MBO en volwasseneneducatie, inclusief het agrarisch onderwijs) onvermijdelijk. De wet moet binnen één jaar zijn ingevoerd. Inmiddels is de wijziging van de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB), waarin de wijziging van het medezeggenschapsregime wordt geregeld, in het Staatsblad geplaatst. Voor meer informatie over de wijzigingen, zie [bijlage 3](#).

Maatregelen in relatie tot arbeid

12 Arbeidsomstandigheden(wet)

Inleiding

In het regeer- en gedoogakkoord is weinig opgenomen over arbeidsomstandigheden. Het beperkt zich tot een passage over arbo-regels op thuiswerkplekken en een passage over minder en gericht toezicht door de Arbeidsinspectie. Onder invloed van actuele ontwikkelingen lijkt sindsdien wel sprake te zijn van nader beleid op het terrein van zoönosen.

Beleid zoönosen

Het kabinet wil de regeldruk en de bureaucratie in de sociale zekerheid terugdringen door minder en gericht toezicht door de Arbeidsinspectie. Hoe dat in de praktijk gaat uitwerken, valt nog niet te zeggen.

Naar aanleiding van het onderzoek van de commissie Van Dijk heeft het kabinet beleidsvoornemens gepubliceerd over het omgaan met zoönosen (dierziekten die op de mens over kunnen gaan). Enerzijds geeft het kabinet aan dat de risico's nooit nul kunnen zijn, maar anderzijds geeft men aan dat bij een toekomstige "zoönotische crisis" het ministerie van VWS het voortouw moet nemen en ook doorzettingsmacht gaat krijgen. Daarbij hoort ook dat de Rijksoverheid in de toekomst bij zulke situaties periodiek een expliciet besluit zal nemen over het voeren van nationaal beleid in plaats van of in aanvulling op regionaal beleid. Een en ander op basis van een transparante afweging waarbij ook de regio betrokken zal worden.

Gevolgen voor de agrarische en groene sector

Het wegnemen van belemmeringen voor thuis- en telewerken door het opheffen van "stringentere arbo-regels" voor thuiswerkplekken zal beperkt van invloed zijn voor de agrarische en groene sectoren. Dat zal mogelijk anders zijn bij het voornemen tot minder en gericht toezicht door de Arbeidsinspectie. Het is nog niet duidelijk hoe een en ander gaat uitwerking in combinatie met de aanwezigheid van een arbocatalogus. Dat hoeft niet per se tot minder toezicht in een sector te leiden. Recent is de Arbeidsinspectie bijvoorbeeld over gegaan tot expliciete publiciteit (ook op de televisie) over de uitkomsten een onderzoek in de vleessector (slachterijen en vleesbewerking).

De nieuwe benadering van "zoönotische crises" kan potentieel van grote invloed zijn op de sector. Een meer nationale benadering in aanvulling op regionaal beleid vanuit de overheid kan echter goed aansluiten bij de centrale kennisrol die Stigas al vervult op het terrein van zoönosen.

Tegelijk blijft het van belang om als sector te blijven zoeken naar een mogelijke sectorspecifieke invulling van eventuele stimulerings- en subsidiemaatregelen op het terrein van arbeidsomstandigheden. Een recent voorbeeld is de aanvraag van de subsidieregeling implementatie arbocatalogi voor de introductie van de arbocatalogi in het agrarisch onderwijs. Ook wordt door Stigas met het ministerie van SZW gesproken over een sectorspecifieke invulling over de onlangs gepubliceerde stimuleringsregeling "Veilig werken door gedragsverandering". Zoals bij eerdere regelingen van de overheid is ook hier het doel om de regeling een branchespecifieke invulling te geven waarmee ook de administratieve rompslomp zoveel mogelijk wordt beperkt of uit handen wordt genomen.

13 Belastingplan 2011

Inleiding

Ook voor 2011 heeft het kabinet zich gebogen over de fiscale maatregelen. In het Belastingplan 2011 zijn maatregelen opgenomen die in dit hoofdstuk kort zijn uitgelicht.

Bestrijding fraude en constructies

Het kabinet heeft maatregelen genomen om onder andere het ontduiken van de overdrachtsbelasting tegen te gaan en de handel in zogenaamde lege BV's aan banden te leggen. Van de bestaande regelingen wordt vaak misbruik gemaakt. De wetswijzigingen zijn een middel om misbruik tegen te gaan. Ook met betrekking tot het eigen woningforfait worden zaken, rente vooruitbetaling, of achterafbetaling toegepast, waarbij onterecht de forfaitberekening wordt nagelaten. In dit soort gevallen wordt geprofiteerd van de regeling omtrent fiscale rente aftrek eigen woning. Gewerkt wordt aan het versoepelen van de uitwisseling van bankgegevens met andere landen met als doel "zwart" sparen en belastingfraude te voorkomen. Hierbij wordt gebruik gemaakt van automatische gegevensuitwisseling.

Innovatief ondernemerschap

Speur- en Ontwikkelingswerk (S&O) worden blijvend gestimuleerd. De WBSO is de verzamelnaam voor de faciliteit afdrachtvermindering in de Wet Vermindering afdracht loonbelasting en premie volksverzekering (WVA) en de aftrek speur- en ontwikkelingswerk in de Wet IB 2001. In 2009 en 2010 zijn incidenteel meer middelen ingezet om het S&O werk te stimuleren. Ook voor 2011 stelt het kabinet extra geld ter beschikking om het S&O werk te stimuleren. De regeling met betrekking tot de willekeurige afschrijving is verlengd; bedrijven kunnen de investeringen die in 2011 zijn gedaan, in twee jaar afschrijven.

Maatregelen ondersteuning woningmarkt

De tijdelijke verlenging van de verhuisregeling wordt in 2011 voortgezet. De termijn van vrijstelling waarop overdrachtbelasting bij doorverkoop van onroerend goed wordt geheven wordt verlengd van 6 naar 12 maanden. De maximale termijn voor het behoud van hypotheekrenteaftrek bij verkoop van de voormalige eigen woning wordt met een jaar verlengd; deze is twee jaar en wordt drie jaar. Deze verlenging geldt voor een periode van twee jaar. Er wordt een tijdelijke verlaging van BTW ingevoerd op de arbeidskosten van renovatie en herstel van woningen ouder dan twee jaar. Deze regeling ging in per 1 oktober 2010 en loopt voorlopig tot 1 juli 2011.

Vergroening, mobiliteit, koopkracht en werkkostenregeling

De aanschaf van uitstootbeperkende vervoersmiddelen reduceert de bijtelling van de autokosten met betrekking tot de loonbelasting. De afbouw van de BPM (belasting personenauto's en motorrijtuigen) en de daarmee gepaard gaande verhoging van de MRB (Motorrijtuigenbelasting) wordt stilgezet.

Ten aanzien van een evenwichtige koopkrachtontwikkeling wordt de stijgende zorgpremie gecompenseerd door aanpassing van de hoogte van een aantal heffingskortingen, belastingschijven en tarieven van de loonbelasting.

De werkkostenregeling wordt aangepast op de onderdelen werkkleding, vakliteratuur en inschrijfkosten beroepsregister. Deze onderdelen vielen nu onder de zogenaamde vrije ruimte en worden komend jaar vrijgesteld.

Overige fiscale maatregelen

De BTW kwartaalaangifte is geen tijdelijke regeling maar wordt definitief. De heffingskortingen voor maatschappelijke beleggingen, beleggingen in durfkapitaal en cultuur vervallen met ingang van 1 januari 2011. De verliesverrekening voor de vennootschapsbelasting wordt verlengd, waarbij de mogelijkheid wordt geboden 3 jaar achteruit en 9 jaar vooruit te verrekenen. Wanneer belastingplichtigen ervoor kiezen om de huidige achterwaartse verliesverrekening van één jaar te verlengen met twee extra jaren zal in ruil daarvoor de huidige voorwaartse verliesverrekening van negen jaar ingekort worden tot zes jaar. Voor de extra verrekeningsjaren geldt een plafond van maximaal € 10 mln.

per jaar. De extra uitgaven aan de kant van verlaging van de vennootschapsbelasting en uitbreiding van de faciliteiten in het kader van de WBSO worden gecompenseerd door een verhoging van de assurantiebelasting (van 7,5% naar 9,5/9,7%) en verlaging van subsidies aan de uitgavenkant. De invoeringsdatum is verschoven van 1 januari naar 1 maart 2011 in verband met de al verzonden prolongatienota's 2011.

14 Bezuinigingen

Inleiding

De Nederlandse economie herstelt zich van een ongekeerde terugval van bijna 4% in 2009. Hierdoor zijn de overheidsfinanciën in korte tijd in een ernstige situatie geraakt. Het ministerie van SZW heeft te maken met overschrijdingen van het budget en neemt in 2011 maatregelen om de tegenvallers van ruim € 400 miljoen te dichten.

Bezuinigingsmaatregelen SZW

Vervanging AOW-tegemoetkoming door koopkrachttegemoetkoming

AOW'ers krijgen per 2011 een koopkrachttegemoetkoming; de huidige AOW-tegemoetkoming vervalt. De nieuwe koopkrachttegemoetkoming is alleen voor Nederlands belastingplichtigen en wordt niet in het buitenland uitgekeerd. De besparing bedraagt na aftrek van de extra uitvoeringskosten € 105 miljoen in 2011 oplopend tot € 120 miljoen in 2015.

Korten re-integratiebudgetten

Re-integratiemiddelen moeten selectiever en vraaggerichter ingezet worden. De re-integratiebudgetten van UWV en gemeenten blijven in 2011 vanwege bestuurlijke afspraken gehandhaafd, maar worden met ingang van 2012 met € 190 miljoen gekort.

Korting Wsw-budget

Meer mensen met een arbeidsbeperking moeten bij een reguliere werkgever aan de slag geholpen worden. De gemiddelde loonkosten nemen de komende jaren af en daardoor is minder budget nodig. In 2011 wordt € 120 miljoen in mindering gebracht op het budget.

Verlaging tegemoetkomingen oudere belastingplichtigen, nabestaanden en arbeidsongeschikten

De tegemoetkomingen voor oudere belastingplichtigen (MKOB), nabestaanden (Anw) en arbeidsongeschikten (WAO, WIA, WAZ en Wajong) worden met ingang van 2011 met € 14 op jaarbasis verlaagd. Dit leidt tot een besparing van € 54 miljoen in 2011 oplopend naar € 58 miljoen in 2015.

Extra korting AOW-partnertoeslag

De AOW-partnertoeslag wordt per 2011 met 6% verlaagd. Eerder is besloten de invoering van een leeftijdsgrens in de partnertoeslag te laten vervallen, hiermee gaat de korting omhoog van 6% naar 8%. Dit levert een extra besparing op van € 35 miljoen oplopend naar € 50 miljoen.

Deeltijd-WW

De voorziening deeltijd-WW loopt af in juli 2011.

Bezuinigingsmaatregelen OC&W

Korting op het MBO

Bezuinigingen op het MBO (oplopend tot 160 miljoen structureel op jaarbasis) in verband met de kwalificatiestructuur, het tegengaan van studievertraging, het verkorten en intensiveren van (doorlopende) leerlijnen en het breder organiseren van kenniscentra.

Introduceren van een leeftijdsgrens van 30 jaar bij bekostiging van het MBO

Het introduceren van een nieuwe leeftijdsgrens van 30 jaar voor publieke bekostiging van MBO-opleidingen (in zijn algemeen benoemd en niet louter voor de BBL), dat een bezuiniging oplevert, oplopend tot 170 miljoen structureel op jaarbasis .

Toekomst WVA

Per 1 januari 2011 komt de verruiming van de afdrachtvermindering onderwijs alweer te vervallen.

In 2010 is nieuw de uitbreiding van WVA-onderwijs in het kader van 'verhoging van het opleidingsniveau'. Hierdoor wordt het mogelijk €500,- WVA terug te krijgen. De WVA korting bedraagt maximaal €500,- per medewerker per jaar en geldt (voorlopig) alleen in het jaar 2010. Deze uitbreiding van de WVA-regeling geldt voor alle erkende Crebo opleidingen die starten in 2010 en dus ook voor mbo-opleidingen in deeltijd. De voorwaarde was dat in 2010 wordt gestart aan een opleiding die voor 25% deel uit maakt van de totale MBO- of HBO-opleiding.

15 CBS-gegevens

Prijscompensatie per 1 januari 2011

De hoogte van de prijscompensatie is per 1 januari 2011 gekoppeld aan de indexcijfers van oktober 2010. De automatische prijscompensatie bedroeg over het aan oktober voorafgaande laatste halfjaar 0,08%. De agrarische en groene sectoren kennen niet langer het mechanisme van de automatische prijscompensatie. Voor het overzicht van de tweemaandelijksse prijsindexcijfers zie [bijlage 4](#).

Verhoging SUWAS I uitkering

In 2007 is besloten om de indexering van de SUWAS I-uitkering niet langer te koppelen aan de loonsverhogingen die afgesproken worden voor de cao Open Teelten. Vanaf 1 januari 2008 wordt de SUWAS I-uitkering jaarlijks per 1 januari verhoogd met de procentuele stijging van de consumentenprijsindex. Deze index wordt vastgesteld en bekend gemaakt door het Centraal Bureau voor de Statistiek.

Per 1 januari 2011 bedraagt de verhoging voor SUWAS I 1,4%.

16 Leef tijdsbewust personeelsbeleid

Inleiding

De komende decennia loopt de instroom van jongeren op de arbeidsmarkt terug, terwijl de uitstroom van ouderen fors toeneemt. De overheid neemt diverse maatregelen om zoveel mogelijk werknemers voor de arbeidsmarkt te behouden. De invoering van de Wet WIA, de maatregelen op het gebied van VUT en prepensioen en de plannen voor verhoging van de AOW-leeftijd zijn hier voorbeelden van. Deze maatregelen hebben voor het bedrijfsleven grote gevolgen. Medewerkers moeten zo lang mogelijk - optimaal - voor het bedrijf en de arbeidsmarkt worden behouden. Dit kan ondermeer worden bereikt door de inzet van leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Leef tijdsbewust personeelsbeleid geeft inzicht in de specifieke kenmerken en behoeften in elke leeftijdsfase en houdt zoveel mogelijk rekening met de specifieke omstandigheden en wensen van medewerkers in de verschillende fasen van hun leven en loopbaan. Bij ouderenbeleid is er alleen sprake van de uitwerking van het leeftijdsbewust beleid dat is gericht op de oudere medewerkers binnen het bedrijf of de organisatie, zoals 50+,'ers. Alleen als het beleid zich richt op de verschillende levensfasen van alle medewerkers kan worden gesproken van levensfasebewust beleid. In dit kader wordt ook wel gesproken over duurzame inzetbaarheid.

Laatste ontwikkelingen

Regeerakkoord 2010

In het regeerakkoord staat aangegeven, dat alleen cao's die aandacht besteden aan leeftijdsbewust personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheid (scholing) algemeen verbindend worden verklaard. Dit geeft aan welk belang het kabinet hecht aan dit onderwerp. Hiermee overschrijdt het kabinet de grens die is vastgelegd in internationale verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie ILO. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid oefent invloed uit op de inhoud van de afspraken tussen cao-partijen, waardoor cao- partijen niet meer volledig onafhankelijk van de overheid cao's afsluiten. De eisen die in het huidige regeerakkoord worden gesteld zijn nog algemeen en summier. Vrijwel elke cao besteedt op de één of andere wijze aandacht aan dit onderwerp. Het zegt echter wel iets voor de toekomst. Mogelijk wordt deze eis in de toekomst nader uitgewerkt in het Toetsingskader AVV. In de hoofdstuk "Wijzigingen P&O" wordt dit onderwerp ook benoemd.

Cao onderzoek

Uit het cao-onderzoek 'Perspectief op langer doorwerken 2010' blijkt er nauwelijks ontwikkeling te zien sinds 2009, maar vergeleken met 2006 is de ontwikkeling op sommige onderwerpen er wel, zoals de mogelijkheden tot arbeidsduuraanpassing en de mogelijkheid om door te werken naar 65 jaar.

De aanwezigheid van het begrip leeftijdsbewust personeelsbeleid en de intenties tot een studie of onderzoek is licht afgenomen ten opzichte van 2009 (38% naar 35%). De daling van het aantal werknemers dat gebruik kan maken van aanpassing van arbeidsduur (46% naar 41%) evenals de daling van het aantal werknemers dat aanspraak kan maken op extra vakantieverlof (69% naar 58%) heeft zich het afgelopen jaar voortgezet. Het aantal werknemers waarvoor demotiemogelijkheden in de cao staan is gestegen (23% naar 29%). De mogelijkheid om door te werken na 65 jaar blijft stijgen (nu 40%).

Tijdelijke subsidieregeling stimuleert leeftijdsbewust beleid

Het eindrapport 'inzetten op duurzame inzetbaarheid' van 14 oktober 2010 geeft een eidevaluatie van de tijdelijke subsidieregeling. De regeling was bedoeld voor projecten die tot doel hadden werknemers ook op oudere leeftijd in staat te stellen door te blijven werken en daarmee een bijdrage te leveren aan het verhogen van de arbeidsparticipatie. Op deze subsidie konden zowel individuele arbeidsorganisaties als brancheorganisaties aanspraak maken. Meer informatie over de resultaten van deze regeling kunt u vinden op www.leeftijdophetwerk.nl

De agrarische en groene sector

De hovenierssector heeft subsidie ontvangen voor twee projecten. Tijdens een van die projecten is door een paritaire werkgroep in 2008 onderzoek uitgevoerd naar de mogelijke ontwikkeling van levensfasebeleid in de groene sector. Dit heeft onder andere ertoe geleid, dat in de cao voor het Hoveniersbedrijf vanaf 1 juli 2009 een levensfaseregeling is opgenomen. Vanaf 1 juli 2009 wordt 0,2% van het brutoloon van de werknemer gereserveerd op naam van de werknemer. Deze individuele reservering is bestemd voor levensfasebewust personeelsbeleid. De premie komt ten laste van de werkgever. Tijdens de huidige looptijd van de cao zal door een werkgroep van werkgevers en werknemers nog nader worden uitgewerkt hoe de uitvoering van het beleid van deze reservering moet plaatsvinden.

17 Mobiliteit en scholing

Inleiding

De plannen van het kabinet op het gebied van mobiliteit en scholing hebben tot doel mensen perspectief te geven op werk en inkomen, het draagvlak te versterken onder sociale voorzieningen, het bestrijden van dreigende personeelstekorten en de kwaliteit van scholing te verbeteren.

Maatregelen mobiliteit en scholing

Een deel van de crisismaatregelen wordt in 2011 afgebouwd om de mobiliteit op de arbeidsmarkt niet te belemmeren. Andere maatregelen blijven van kracht om mobiliteit te bevorderen:

- Werktijdverkorting en deeltijd-WW: ruim 100.000 werknemers hebben gebruik gemaakt van de werktijdverkorting en deeltijd-WW. Deze regelingen hebben in belangrijke mate bijgedragen aan het beperken van de stijging van de werkloosheid. Deeltijd-WW stopt op 1 juli 2011.
- Jeugdwerkloosheid: sinds het Actieplan Jeugdwerkloosheid (september 2009) zijn 68.000 jongeren aan een baan, leerwerkplek of stage geholpen. Het Actieplan eindigt in 2011.
- Mobiliteitscentra: de dertig mobiliteitscentra onder verantwoordelijkheid van UWV-WERKbedrijf voor hulp bij (dreigend) ontslag hebben tot en met mei 2010 141.000 mensen na hun ontslag binnen 3 maanden naar ander werk begeleid, 18.000 mensen zijn vanuit hun baan aan een andere baan geholpen. De aanpak wordt onderdeel van de reguliere dienstverlening.
- Omscholingsbonus/EVC: het gebruik van de scholingsmaatregelen stijgt, maar is nog beperkt. In totaal zijn vanwege de crisis 177 scholingsbonussen toegekend en zijn 160 Ervaringscertificaten en 17 Ervaringsprofielen opgesteld.
- Sectorfondsen WW: de economische crisis heeft geleid tot hoge premielasten in die sectoren, zoals de bouw, die het zwaarst getroffen zijn. Sectorfondsen krijgen vijf jaar in plaats van drie jaar de tijd om hun tekorten in te lopen.

In het regeer- en gedoogakkoord zijn op het terrein van scholing en werk en mobiliteit onder andere de volgende voorgenomen maatregelen opgenomen:

- Het kabinet streeft naar een sociaal akkoord met werkgevers en werknemers over de maatregelen die nodig zijn uit de crisis te komen.
- Het kabinet bevriest de lonen in collectieve sector (exclusief zorg) in 2011.
- Het kabinet wil bevorderen dat werkgevers en werknemers afspraken maken over scholing en langdurige inzetbaarheid. Hierdoor neemt de werkzekerheid van werknemers op een dynamische arbeidsmarkt toe.
- Zelfstandigen zonder personeel krijgen een reële kans op overheidsopdrachten. Er komt een eenduidige definitie van zelfstandigen zonder personeel in alle wetgeving.
- Ambtenarenrecht wordt gelijkgetrokken met het arbeidsrecht. Voor de overgang van werk naar werk voor ambtenaren moeten dezelfde voorwaarden gelden als voor werknemers in de private sector.
- De krimp van de beroepsbevolking en de toename van het aantal 65-plussers maken langer doorwerken noodzakelijk.

Behalve op scholing van werkenden richt het kabinet zich ook op versterking van het onderwijs. Naast het terugdringen van zeer zwakke scholen en het verbeteren van taal en rekenen wordt er een extra impuls gegeven aan talentontwikkeling in wetenschap en techniek. In het hoger onderwijs wordt geïnvesteerd in meer en betere docenten en in het aantrekken van wetenschappers en studenten. De prioriteiten binnen de onderwijsbegroting worden herschikt ten gunste van de kwaliteit van het onderwijs. Ook komt het kabinet met een actieplan tegen laaggeletterdheid. Het kabinet richt zich op het verhogen van de prestaties in het onderwijs. Jongeren worden

voorbereid op een meer internationale arbeidsmarkt en er komen meer goede en professionele leerkrachten. Waar mogelijk wordt de oriëntatie in het onderwijs op ondernemerschap en arbeidsmarkt versterkt door samenwerking met het bedrijfsleven.

Er is bij het opstellen van deze notitie een wetsvoorstel in behandeling bij de Raad van State over het opzetten van een diplomaregister waarin de diplomagegevens van erkend onderwijs worden opgenomen. Het kabinet verwacht daarvan onder andere voordelen ten behoeve van fraudebestrijding.

Gevolgen voor de agrarische en groene sector

De uitwerking van de gemaakte afspraken is toegelicht in de miljoenennota voor de agrarische en groene sector, opgesteld door Actor/Colland Bestuursbureau. Op dit punt zijn nog geen nieuwe ontwikkelingen te melden. De uitwerking van de maatregeling op en door de sector zal vooral afhangen van de vraag of het door het kabinet gewenste sociaal akkoord er komt en hoe het kabinet weet te bevorderen dat werkgevers en werknemers afspraken maken over scholing en langdurige inzetbaarheid. Aan de eerder genoemde maatregelen wordt binnen de agrarische en groene sectoren aandacht besteed. Het onderdeel EVC heeft de aandacht van partijen, maar zal waarschijnlijk via cao-afspraken concreet gemaakt worden.

18 Onwerkbaar weer

Inleiding

Afgelopen winter heeft een aantal agrarische en groene sectoren (Hoveniers, Loonwerk, Open Teelten en Bedrijfsverzorgingsdiensten) gebruik gemaakt van de mogelijkheid een uitkering wegens onwerkbaar weer aan te vragen bij UWV door een bepaling in de cao op te nemen. Deze voorziening staat ook dit jaar open. Hieronder wordt de regeling kort toegelicht.

Onwerkbaar weer

Omschrijving onwerkbaar weer

Er is sprake van onwerkbaar weer als het weer of de indirecte gevolgen daarvan werken onmogelijk maken. Bijvoorbeeld door strenge vorst, sneeuw, overstromingen, gladheid, dooi of hoog water. Of als het werk stilligt omdat er geen materiaal aangevoerd wordt van een ander bedrijf dat zelf stilligt door onwerkbaar weer. Gebrek aan werk of aan opdrachten of seizoenswisselingen sec horen daar niet toe. Deze calamiteiten vallen onder het normale bedrijfsrisico van de werkgever. Het UWV beoordeelt of er sprake is van onwerkbaar weer en hoe lang de periode van onwerkbaar weer duurt.

Aanvraag

Een werkgever kan voor zijn werknemer een WW-uitkering wegens onwerkbaar weer aanvragen als:

- de werkgever geen loon hoeft door te betalen tijdens de periode van onwerkbaar weer. Van belang is dat er in de cao een bepaling is opgenomen of c.q. hoe lang er doorbetaald wordt;
- de gevolgen van het onwerkbaar weer niet onder het normale bedrijfsrisico vallen;
- de werknemer in een bepaalde periode alleen door onwerkbaar weer niet kan werken;
- de werknemer per kalenderweek minimaal vijf uur niet kan werken. Werkt hij minder dan tien uur per kalenderweek, dan geldt dat de werknemer per kalenderweek minimaal de helft van zijn uren niet moet kunnen werken.

Op www.uwv.nl staat informatie over de voorwaarden en de manier van aanvragen van deze voorziening. UWV kent ook een speciaal telefoonnummer voor deze voorziening: 040 - 400 42 63.

Uitkering

De eerste twee maanden is de WW-uitkering 75% van het dagloon. Wanneer een werknemer twee maanden onafgebroken een WW-uitkering wegens onwerkbaar weer heeft ontvangen, daalt de uitkering na die twee maanden naar 70%. De werknemer kan nooit meer krijgen dan 75% of 70% van het maximumdagloon.

De uitkeringsduur is onbeperkt (althans voor de duur van de buitengewone natuurlijke omstandigheden) voor zover op de werkgever niet de plicht rust het loon door te betalen ([art. 7: 628 BW](#)) en voor zover andere omstandigheden het ontstaan van het recht niet belemmeren.

Wachtgeldfonds

Het eerste half jaar komt de te betalen uitkering op het gebied van onwerkbaar weer ten laste van het wachtgeldfonds van de sector waarin de werknemer werkzaam was in de kalenderweek onmiddellijk voorafgaande aan het intreden van het arbeidsurenverlies. De wachtgeldfondsen worden beheerd door de sectoren zelf en ook de premie wordt door de sector zelf vastgesteld. Hierdoor bestaat er een zekere premiedifferentiatie in de eerste half jaar van de WW tussen de verschillende sectoren.

Gevolgen voor de agrarische en groene sector

Bij de regeling van de Overbruggingsfonds in hoofdstuk 23 is aangegeven wat de eindstand van UWV is voor het gebruik van de regeling in de agrarische en groene sector.

Gebruik regeling in 2011

Het beroep op de WW voor onwerkbaar weer heeft een fors effect gehad op de premies voor het wachtgeldfonds. Gelet hierop is besloten een ad hoc werkgroep "onwerkbaar weer" in te stellen. Hierin participeren werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers. De werkgroep heeft geconcludeerd, dat er noodzaak bestaat om het gebruik van de regeling "onwerkbaar weer" te reguleren. In de mail van 16 december doet de werkgroep een appel aan alle sectoren en cao-partijen die vallen onder groep 1 (Agrarisch) bij het Wachtgeldfonds om op zo kort mogelijke termijn in de cao een artikel op te nemen, dat bepaalt dat de werkgever tijdens een periode van onwerkbaar weer het loon dient door te betalen. Het advies is nader uitgewerkt in de notitie "onwerkbaar weer". Zie hiervoor [bijlage 5](#).

19 Regeling kleine banen

Regeling kleine banen

De regeling kleine banen wordt in 2011 voorlopig voortgezet. Werkgevers hoeven dankzij deze regeling ook in 2011 geen premies te betalen voor werknemers tot 23 jaar met een baan waarmee zij minder verdienen dan (circa) de helft van het wettelijk minimum(jeugd)loon. De banen die binnen de regeling vallen zijn ook vrijgesteld van de inkomensafhankelijke bijdrage zorgverzekeringswet. Voor werkgevers betekent de regeling voor kleine banen een lastenverlichting in de loonkosten.

In opdracht van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is onderzoek uitgevoerd naar de effecten van de regeling kleine banen. Daaruit blijkt dat er aanwijzingen zijn dat de regeling een positief effect heeft op de werkgelegenheid in sectoren waar veel jongeren werkzaam zijn in kleine banen. De regeling wordt tijdelijk voortgezet. In het voorjaar van 2011 wordt een definitief besluit genomen over de regeling.

20 Re-integratie en werkgelegenheid

Inleiding

In de miljoenennota zijn de diverse beschikbare re-integratie ondersteuning middelen benoemd die ingezet kunnen worden om de afstand tot regulier werk te verkleinen.

Maatregelen

Er is een subsidie toegekend aan Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen Nederland (MVO Nederland) om meer mensen met een arbeidsbeperking aan de slag te helpen. Het gaat om een eenmalige bijdrage van een € 0,5 miljoen over de periode van 1 september 2010 tot 1 januari 2013. De ontheffingsmogelijkheid voor werkhervattingsverplichtingen vanuit de WW en de Wet WIA worden gewijzigd. Mantelzorg ontheffingen worden aan een maximum van zes maanden gebonden en de ontheffing voor vrijwilligerswerk wordt afgeschaft.

Re-integratiemiddelen moeten selectiever en vraaggerichter worden ingezet. De re-integratiebudgetten van het UWV en de gemeenten blijven in 2011 vanwege bestuurlijke afspraken gehandhaafd, maar worden met ingang van 2012 met € 190 miljoen gekort.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gaat de effectiviteit van re-integratie door de gemeenten en het UWV verder onderzoeken. Hoewel er veel gegevens over kosten en resultaten van re-integratie beschikbaar zijn, is het moeilijk aan te geven in hoeverre een re-integratietraject mensen aan het werk helpt. Het onderzoek gaat over de re-integratie van mensen in de bijstand, gedeeltelijk arbeidsgeschikte en werklozen. Het onderzoek duurt drie jaar.

Overzicht re-integratie-uitgaven (x €1 miljoen)

De samenvattende tabel hieronder toont dat de uitgaven aan re-integratie in 2014 volgens de huidige prognose circa een derde zullen afnemen ten opzichte van het jaar 2009.

<i>Realisatie 2009</i>	<i>Prognose 2014</i>	
151	67	Programma-uitgaven WW
174	158	Inzet werkcoaches en uitvoeringskosten re-integratie WW
255	238	Programma-uitgaven arbeidsongeschiktheid
91	94	Inzet arbeidsdeskundigen en uitvoeringskosten re-integratie arbeidsongeschiktheid
1.850	1.083	Programma-uitgaven re-integratie gemeenten
609	n.b.	Uitvoeringskosten re-integratie gemeenten
334	199	Basisdienstverlening Werkpleinen
122	n.b.	Overige uitgaven re-integratie
3.586		<i>Totaal</i>

Gevolgen voor de agrarische en groene sector

Er zal in algemene zin zal er meer gekeken worden naar wat mensen nog wel kunnen. Maatwerk staat daarbij voorop en dat kan alleen als bij de invoering van nieuwe regelingen de mogelijkheden van de werkzoekende en de werkgever centraal staan. Zie ook het rapport werken naar vermogen. <http://www.werken-naar-vermogen.nl/advies.php>

21 Wachtgeldpremie

Inleiding

De minister van SZW heeft de premie voor het wachtgeldfonds 2011 vastgesteld. Per 1 januari 2011 gelden de volgende premies: Gemiddelde premie van 1,46%. Voor dienstverbanden tot een jaar geldt een premie van 6,5% en voor dienstverbanden vanaf een jaar 0,89%. Dit is exclusief de kinderopvangtoeslag; deze is vastgesteld op 0,34%.

De regeling ‘onwerkbaar weer’ wordt gefinancierd uit het wachtgeldfonds; zie voor meer informatie hoofdstuk 18.

Ontwikkelingen en beleid

22 Fonds Colland Arbeidsmarkt

Inleiding

Colland is het samenwerkingsverband van alle agrarische en groene sociale fondsen. Het gemeenschappelijke doel is zorgen dat de arbeidsmarkt binnen de sector optimaal kan functioneren. Colland richt zich op alle diensten en regelingen in de agrarische en groene sector. Het fonds Colland Arbeidsmarkt vervult een belangrijke rol als het gaat om voorzieningen op arbeidsverhoudingen, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden, arbeidsmarkt en scholing.

Gewijzigde of nieuwe regelingen

Scholing

Binnen het fonds zijn er twee soorten van scholingsregelingen. Welke regeling van toepassing is, verschilt per sector. Per 1 september 2010 zijn voor het cursusseizoen 2010-2011 de nieuwe vergoedingen van kracht. Voor de bedragen en overige voorwaarden wordt verwezen naar de Colland website, www.colland.nl of www.collandarbeidsmarkt.nl.

ESF

Voor de sectoren glastuinbouw, loonwerk en hoveniers is door het fonds een collectieve ESF-aanvraag ingediend. Door deze aanvraag kunnen bedrijven in deze drie sectoren in aanmerking komen voor een extra subsidie voor het scholen van werkenden tot en met MBO-4 niveau. De subsidie kan eenvoudig worden aangevraagd via het webportal op www.colland-esf.nl. Het is mogelijk tot maximaal 40% ESF-subsidie krijgen op de out-of-pocketkosten. Het ESF subsidieproject loopt tot en met juli 2011. Colland Arbeidsmarkt kan subsidie verstrekken zolang zij ESF-budget beschikbaar heeft. De mogelijkheid voor een nieuwe aanvraag in de toekomst wordt onderzocht.

BBL

Met ingang van 1 september zijn de vergoedingen vanuit de sector hoveniers en groenvoorzieningbedrijven voor de BBL stopgezet voor nieuwe aanvragen. Sociale partners in de sector beraden zich op een nieuwe regeling. In de overige sectoren (loonwerk, open teelten boomkwekerij en glastuinbouw) zijn in sommige gevallen de vergoedingen aangepast. Ook hiervoor wordt verwezen naar de Colland website, www.colland.nl of www.collandarbeidsmarkt.nl.

Seniorenregeling

Per 1 september 2010 is de regeling voor de hoveniers en groenvoorzieningbedrijven gewijzigd. Deelname kan nu ook zonder dat direct aansluiting op (pré)pensioen dient plaats te vinden.

Rundveeverbetering

De sector rundveeverbetering is met ingang van 1 juli 2010 uit de cao Colland gestapt. Hierdoor is ook de deelname aan het fonds Colland Arbeidsmarkt beëindigd. Per 1 juli wordt geen premie meer opgelegd. De resterende middelen kunnen worden bestemd voor de uitvoering van activiteitenplannen van sociale partners in de rundveeverbetering.

23 Overbruggingsfonds

Inleiding

In de periode van november 2009 tot en met april 2010 heeft Nederland te maken gehad met een extreme winter. Voor onder andere dit soort weeromstandigheden heeft de agrarische en groene sector in het verleden het Overbruggingsfonds (OBF) in het leven geroepen. De regeling van het Overbruggingsfonds is voor veel werkgevers en werknemers een uitkomst geweest. Werkgevers die niet deelnemen aan de OBF-regeling hebben gezocht naar andere financiële mogelijkheden om de winterperiode te overbruggen. Enerzijds via eigen middelen, anderzijds werd de roep om gebruik te maken van de vorst-WW steeds groter.

Onwerkbaar weer

In een aantal agrarische cao's is de mogelijkheid van deelname aan de vorst-WW mogelijk gemaakt door een artikel over onwerkbaar weer op te nemen. Medio oktober 2010 heeft het UWV bekend gemaakt in welke mate gebruik is gemaakt van de vorst-WW in de agrarische sectoren. In totaal zijn er 9.567 aanvragen door het UWV ontvangen, waarvan 1.331 door werkgevers en 8.615 door werknemers. Het totaal uitgekeerde bedrag is € 7.664.741,378

In het bestuur van het Overbruggingsfonds is stil gestaan bij het gebruik van de OBF en de vorst-WW. De kosten van de vorst-WW maken onderdeel uit bij de vaststelling van de wachtgeldpremie. Door de stijging van de wachtgeldpremie heeft het bestuur van het Overbruggingsfonds besloten om de OBF-regeling opnieuw onder de aandacht te brengen van sociale partners in de agrarische en groene sector. Het bestuur OBF is van mening dat dit een goed alternatief is voor werkgevers die als gevolg van vorst, of andere vormen van onwerkbaar weer, de werknemers geen werkzaamheden kunnen laten uitvoeren. De regeling wordt onder de aandacht gebracht via een geactualiseerde brochure OBF, publicatie via de website van Colland, de VanColland en flyers.

24 SUWAS I

Inleiding

In 2010 hebben sociale partners stilgestaan bij de vraag of de premie van SUWAS I toereikend is om de VUT-verplichtingen eind 2011 af te kunnen financieren. Gebleken is dat het eigen vermogen aan het eind van 2009, vermeerderd met de beleggingsopbrengsten en de premie over 2010 en 2011 voldoende is voor de toekomstige uitkeringslasten en de uitvoeringskosten. De uitvoeringskosten lopen door tot en met december 2014. Op dit moment wordt een premie geheven van 4%. Het bestuur heeft de conclusie getrokken dat voor 2011 een premie van 3,33% van het loon al voldoende is om aan de verplichtingen te voldoen. Daarom is besloten om met ingang van 1 januari 2011 de premie van SUWAS I te verlagen naar 3,33%. Vanaf die datum wordt bij de werknemers geen premie meer geheven. In 2012 zal de premie in alle waarschijnlijkheid voor alle partijen op 0% gezet kunnen worden.

Cao SUWAS I

Vanwege de premieaanpassing zal de cao SUWAS I tussentijds worden aangepast. Partijen bij de cao SUWAS I zijn in kennis gesteld van de besluitvorming van het SUWAS I bestuur en zij zijn verzocht in te stemmen met deze aanpassing. In 2011 laat het bestuur nog uitzoeken of er maatregelen noodzakelijk zijn om er zeker van te zijn dat eind 2014 mogelijke reserves van SUWAS I naar BPL kunnen worden overgedragen.

25 SUWAS II

Inleiding

Oudere werknemers komen bij arbeidsongeschiktheid of werkloosheid niet in aanmerking voor een uitkering van het VUT-fonds SUWAS-I. Via de Stichting Uitvoering WW-aanvulling Agrarische Sectoren (SUWAS-II) kan de oudere werknemer in aanmerking komen voor aanvulling op de WW-, WIA- of WAO-uitkering.

Cao SUWAS-II

De regeling staat in een aparte cao, cao SUWAS-II, inclusief de statuten van de stichting.

Net als de VUT-regeling van SUWAS-I is SUWAS-II sinds 1 januari 2008 een gesloten regeling. Alleen werknemers die voor 1953 geboren zijn en voldoen aan de voorwaarden kunnen nog aanspraak maken.

De premie voor SUWAS-II staat al jaren op 0 procent. Het bestuur heeft dit opnieuw gecontinueerd.

26 Vacantiefonds voor den Landbouw

Inleiding

Het Vacantiefonds voor den Landbouw kan na juni 2011 overgaan tot ontbinding. Dan zijn de allerlaatste rechten van werknemers bij het fonds verjaard. Het bestuur heeft aan Colland Bestuursbureau en de uitvoerder Syntrus Achmea Pensioenbeheer gevraagd de nodige voorbereidingen te treffen voor het ontbindingstraject. Het bestuur neemt in de volgende bestuursvergadering een besluit over de eindreserve.

27 **Beleid organisaties**

Elk jaar stellen werkgevers- en werknemersorganisaties hun eigen arbeidsvoorwaardenbeleid vast. Zoals bekend worden deze punten tijdens de cao-onderhandelingen ingezet als onderhandelingspunt.

In [bijlage 6](#) zijn de speerpunten van FNV Bondgenoten en LTO Nederland op het terrein van arbeid en sociale zekerheid in hoofdlijnen opgenomen.

Bij het opvragen van informatie over het arbeidsvoorwaardenbeleid van de overige organisaties was deze informatie op dat moment niet beschikbaar.

Bijlagen

1. Medewerkers Actor / Colland Bestuursbureau

Actor, Bureau voor sectoradvies, verricht onder de naam 'Colland Bestuursbureau' werkzaamheden voor de collectieve fondsen binnen de agrarische en groene sector: Colland Sectorraad, Fonds Colland Arbeidsmarkt, BPL, SAZAS, Stigas, SUWAS I en II, VFL, OBF en Colland Zorgverzekering. In onderstaande tabellen is aangegeven wie binnen het Colland Bestuursbureau aanspreekpunt is voor de verschillende werkzaamheden.

Contactpersonen voor de fondsen

Sector	Contactpersoon	Plaatsvervanger
Arbeidsmarkt	Dic Wijnveen	Christ Essens
BPL	Richard Devue	Bert Kanter
Colland Sectorraad	Marlies van Loon	Margreet Verkerk
Overbruggingsfonds	Bert Kanter	Karin Tusveld
SAZAS	Hans van Bussel	Frank Piersma
Colland Zorg	Hans van Bussel	Frank Piersma
Stigas	Christ Essens	Hans van Bussel
SUWAS I	Bert Kanter	Richard Devue
SUWAS II	Corry Maaskant	Mala Paltoe
Vacantiefonds	Corry Maaskant	Karin Tusveld

Ten behoeve van verschillende collectieve fondsen is een aantal commissies en werkgroepen samengesteld. Daarnaast ondersteunt het Colland Bestuursbureau de verschillende besturen bij een aantal andere activiteiten.

Commissies, werkgroepen en overige activiteiten Arbeidsmarkt

Sectorcommissies	Relatiebeheerder	Plaatsvervanger
Loonwerk	Christ Essens	Dic Wijnveen
Bos & Natuur		Astrid Jagdewsing
Hoveniers	Elly Fokke	Christ Essens
Open Teelten	Margreet Verkerk	Elly Fokke
Bloembollengroothandel		Astrid Jagdewsing
Rundveeverbetering	Astrid Jagdewsing	Dic Wijnveen
Varkensverbetering		Dic Wijnveen
Dierhouderij		Dic Wijnveen
Groenvoederdrogerijen		Margreet Verkerk
Bedrijfsverzorgingsdiensten		Margreet Verkerk
Paddenstoelen		Dic Wijnveen
Glastuinbouw		Christ Essens
Hoveniers tot april 2011		Christ Essens

Commissies BPL

Commissie	Contactpersoon	Plaatsvervanger
Beleggingsadviescommissie	Jan Karstanje	Richard Devue
DVO-commissie	Susan Oomens	Richard Devue
Technische Commissie	Susan Oomens	Richard Devue

Commissies SAZAS

Commissie	Contactpersoon	Plaatsvervanger
Audit Commissie	Hans van Bussel	Frank Piersma
Werkgroep re-integratie	Frank Piersma	Hans van Bussel

Overige bijeenkomsten/activiteiten

Bijeenkomst/activiteit	Contactpersoon
• Voorzittersoverleg:	
- Algemeen	Marlies van Loon
- Arbeidsmarkt	Dic Wijnveen
- Pensioen	Richard Devue
- SAZAS	Hans van Bussel
• Colland bijeenkomst	Marlies van Loon
• BPL:	
- Deelnemers- en medezeggenschapsraad en Verantwoordingsorgaan	Marius van IJzerloo
• Colland algemeen	Marlies van Loon
• Communicatie en voorlichting	Joke van den Wijngaard

Ondersteuning cao-werkzaamheden

Voor de cao-partijen verleent Actor ondersteuning bij de onderhandelingen voor de sector-cao's. Verder zorgt zij er voor dat de resultaten van de onderhandelingen worden verwerkt in de tekst van de nieuwe cao en dat de tekst wordt aangemeld bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Wanneer gewenst, wordt ook het AVV-traject door Actor verzorgd. Per sector zijn vaste medewerkers van Actor betrokken bij de cao-onderhandelingen. In onderstaande tabel staan per cao de betreffende medewerkers vermeld. Voor de volledigheid en om misverstanden te voorkomen: deze werkzaamheden worden niet bekostigd uit Colland-middelen.

Sector-cao	Contactpersoon	Plaatsvervanger
Open teelten	Bert Kanter	Karin Tusveld
Dierhouderij	Mala Paltoe	Corry Maaskant
Paddenstoelen	Mala Paltoe	Elly Fokke
Loonwerk	Karin Tusveld	Corry Maaskant
Hoveniers	Karin Tusveld	Judith Welter
Bedrijfsverzorgingsdiensten	Karin Tusveld	Bert Kanter
Glastuinbouw	Corry Maaskant	Bert Kanter
Rundveeverbetering	Mala Paltoe	Corry Maaskant
Groothandel in Bloembollen	Bert Kanter	Judith Welter
Groenvoederdrogerijen	Karin Tusveld	Mala Paltoe

Bereikbaarheid van de medewerkers van Actor/Colland Bestuursbureau

Actor Bureau voor sectoradvies

Boerhaavelaan 30
2713 HX Zoetermeer

Postbus 28
2700 AA Zoetermeer

2. Geen AVV

In het Toetsingskader 2007 is opgenomen dat de volgende cao-bepalingen niet voor AVV (Algemeen Verbindend Verklarend) in aanmerking komen:

- eerdere ingangsdatum dan het AVV-besluit (geen terugwerkende kracht);
- intentieverklaringen, protocollen, aanbevelingen en toelichtingen;
- bepalingen die de relaties tussen cao-partijen onderling regelen;
- bepalingen die de bevoegdheid van de rechter uitsluiten;
- bepalingen waarin dwang wordt uitgeoefend om zich bij werkgevers- of werknemersorganisaties aan te sluiten;
- ongelijke behandeling tussen georganiseerden en ongeorganiseerden;
- cao-bepalingen over pensioenen;
- herverzekeren van eigen risico's van werkgevers;
- bepalingen die geen verband houden met arbeid;
- overlap met werkingssferen van andere cao's;
- strijdigheid met wet- en regelgeving;
- bepalingen die te veel overlaten aan uitvoeringsmaatregelen;
- inbreuk op grondrechten;
- inbreuk op het beginsel van gelijke behandeling;
- strijdigheid met algemeen belang;
- te grote benadeling van rechtmatige belangen van derden;
- wetteksten die in de cao zijn opgenomen;
- cao-afspraken voor internationale doelen.

3. WOR

Wijzigingen in de WOR

Op 15 december 2009 heeft de Eerste Kamer ingestemd met de invoering van de Wet op de Ondernemingsraden in het MBO. Daarmee is de invoering van de WOR in de beroepsonderwijs en volwasseneneducatie sector (BVE-sector; geheel van instellingen voor MBO en volwasseneneducatie, inclusief het agrarisch onderwijs) onvermijdelijk. De wet moet binnen één jaar zijn ingevoerd. Inmiddels is de wijziging van de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB), waarin de wijziging van het medezeggenschapsregime wordt geregeld, in het Staatsblad geplaatst.

Nog onbekend is wanneer de wet in werking treedt. Waarschijnlijk zal bij koninklijk besluit vastgesteld worden op welke momenten de verschillende artikelen of onderdelen van de WOR ingevoerd moeten zijn.

Ondanks dat nog niet bekend is wanneer de wet in werking treedt, zijn betrokken partijen al begonnen met het treffen van voorbereidingen, zodat de invoering soepel zal verlopen. De MBO-Raad heeft de vakbonden uitgenodigd met elkaar in gesprek te gaan over een gezamenlijke aanpak. Ook hebben de vakbonden zich onderling beraden over de mogelijkheden van samenwerking.

Met de invoering van de WOR in de sector BVE wordt tegelijkertijd ook het zogenaamde 'Professioneel Statuut' van kracht. Daarin zijn, naast bepalingen over professionaliteit, afspraken vastgelegd over de extra bevoegdheden van de ondernemingsraad. Met het Statuut worden de bevoegdheden die een medezeggenschapsraad (MR) nu heeft op grond van de huidige Wet medezeggenschap onderwijs (WMO), gewaarborgd. Ook onder het nieuwe WOR-regime.

Eén van de zaken die het (oude) kabinet wil wijzigen, is de procedure voor de OR-verkiezingen. Nu is het een complexe procedure waarin eerst de vakbonden kandidatenlijsten mogen indienen en daarna de vrije lijsten moeten worden ingediend. Het kabinet wil dat straks beide lijsten tegelijk kunnen worden ingediend en dat het aantal benodigde handtekeningen voor ongeorganiseerde werknemers wordt verminderd.

Het voorstel is gedaan om ondernemingsraden in hun reglement te laten vastleggen hoe ze de achterban willen betrekken bij de medezeggenschap. Het gaat hier om een algemene bepaling, waarin de OR zelf mag vastleggen hoe hij dat wil doen. Het kabinet zal naar verwachting de SER vragen om in hun voorbeeldreglementen verschillende mogelijkheden voor te stellen voor een concrete invulling van het contact tussen OR en achterban.

Het kabinet wil artikel 15 van de WOR zodanig aanpassen dat het gemakkelijker wordt om OR-commissies te bemensen. Nu is het verplicht dat in een vaste OR-commissie voor meer dan de helft uit OR-leden bestaat. Voor een Raad met vacatures of kleine OR kan dat in de praktijk voor problemen zorgen. Zeker als een OR ervoor kiest om veel OR-werk door OR-commissies te laten uitvoeren zal een verruiming van de eisen welkom zijn. De deelname van niet OR-leden aan commissies levert in de praktijk ook een belangrijk potentieel aan nieuwe OR-leden op.

Afzien van bevoegdheden van de OR

Een ondernemer is verplicht om voor de in artikel 25 genoemde onderwerpen advies te vragen, maar een OR is niet verplicht om dat dan ook te geven. De raad kan afzien van zijn adviesrecht, evenzo geldt dat voor het instemmingsrecht. Het kabinet wil een voorstel ontwikkelen waarin het niet mogelijk is om via een procedure bij de Ondernemingskamer een bevoegdheid waarvan door de OR is afgezien alsnog te claimen.

Ondernemingsovereenkomst

Door de bepalingen in artikel 32 van de WOR kunnen raad en bestuurder met elkaar afspraken vastleggen over de uitvoering van de medezeggenschap (voorwaarden, faciliteiten) en over extra bevoegdheden van de OR. Het kabinet bepleit dat er meer duidelijkheid moet komen over de opzegtermijn van de in de ondernemingsovereenkomst afgesproken bepalingen. Nu is dat niet in de wet vastgelegd. Met een opzegtermijn van zes maanden neemt het kabinet het standpunt van de SER over.

Bedrijfscommissies

De SER gaat het aantal bedrijfscommissies drastisch terugbrengen. Nu zijn er nog 23 commissies voor de marksector actief, naast één commissie voor de overheid. In het voorstel komen er nog drie: één voor de profit-, één voor de non-profitsector en één voor de overheid. Het beperken van de kosten en het bevorderen van doelmatigheid zijn daarvoor de belangrijkste drijfveren. Ook de registratie bij de bedrijfscommissie van het (voorlopige) OR-reglement, de wijziging van het OR-reglement en indienen van het OR-jaarverslag bij de bedrijfscommissies worden geschrapt. Wel wil het kabinet de registratie van de vrijwillig ingestelde ondernemingsraden handhaven. Dat geldt ook voor de registratie van de ondernemingsovereenkomsten.

Geschillenregeling

Het kabinet wil de verplichte bemiddeling door de bedrijfscommissie schrappen bij geschillen over de toepassing van de WOR en instemmingsprocedures. Nu is die bemiddeling verplicht alvorens de kantonrechter om een uitspraak te vragen. Het kabinet gaat er van uit dat bemiddeling alleen zin heeft als beide partijen die bemiddeling willen. In de praktijk blijkt dat deze bemiddeling geregeld geen zin heeft, omdat OR en bestuurder niet uit zijn op bemiddeling maar op het behalen van het (eigen) gelijk.

Flexibele bevoegdheidsverdeling tussen OR, COR en GOR

Het kabinet wil meer maatwerk mogelijk maken door via de ondernemingsovereenkomst afspraken te maken over een meer flexibele bevoegdheidsverdeling tussen OR, COR en GOR. Hiermee wordt het mogelijk dat het ene orgaan een bepaalde bevoegdheid opgeeft ten gunste van een ander orgaan.

Structuur van de medezeggenschap

In de praktijk sluit de structuur van de medezeggenschap niet altijd goed aan op de (verdeling van) bevoegdheden tussen de medezeggenschapsorganen in een concern. Zo zou de SER graag zien dat de WOR het mogelijk maakt dat de OR van bv. een businessunit alleen over datgene gaat dat ook aan de businessunit is gelaten. Zo zou de OR van de businessunit wel over de reorganisatie gaan van deze unit, maar niet over het beloningssysteem. Het kabinet weet nog niet of ze de adviezen van de SER op dit punt overneemt.

De overlegvergadering over de algemene gang van zaken

In de praktijk wordt te weinig gebruik gemaakt van de halfjaarlijkse bespreking van de gang van zaken met het bestuur van de organisatie. Juist in die vergadering kunnen afspraken worden gemaakt over de wijze waarop de OR bij de toekomstige besluiten van de bestuurder betrokken wordt. Zo'n vergadering is ook een goed middel om de contacten van de OR met de toezichthouders te verbeteren. Het kabinet wil het gebruik van de in artikel 24 bedoelde vergadering stimuleren en gaat aan de SER vragen 'voorbeeldagenda's' voor deze vergadering te ontwikkelen.

Medezeggenschap in internationale organisaties

Het kabinet wil de bepaling in artikel 31, tweede lid uitbreiden met de verplichting om voortaan de OR ook te informeren over de zeggenschapsverhoudingen in bedrijven die onderdeel uitmaken van een internationaal concern. Die verplichting geldt nu alleen voor de verhoudingen van de onderdelen in Nederland, maar niet voor de vestigingen over de grens.

De nieuwe richtlijn voor de Europese Ondernemingsraad (EOR)

Het kabinet verwacht dat met de invoering van de nieuwe richtlijn EOR de aantrekkelijkheid van een EOR zowel voor de bestuurder als voor de werknemers zal toenemen. In Nederland lijkt de EOR goed te functioneren en krijgt waardering van zowel werknemers als de bestuurders. Er zijn echter knelpunten zoals de cultuur- en taalverschillen tussen de diverse lidstaten en de geringe frequentie van OR-bijeenkomsten. Verder zouden vooral grotere EOR-en gebaat zijn bij meer ondersteuning en faciliteiten. In de nieuwe richtlijn wordt daaraan tegemoet gekomen met een nieuwe scholingsfaciliteit.

Ondersteuning medezeggenschapspraktijk

Het kabinet wil dat de SER actief betrokken blijft bij de bevordering van de kwaliteit van de medezeggenschap en dan niet alleen door het voeren van het secretariaat voor de nieuw te vormen bedrijfscommissie voor de marksector. De minister van SZW zal de SER vragen of hij een grotere rol wil bij de medezeggenschap en hoe dit dan moet gebeuren.

Sinds 1 juli 2010 kunnen ondernemingsraden uit de zorg, welzijn, gesubsidieerde arbeid, cultuur, onderwijs en sport terecht bij de nieuwe bedrijfscommissie Markt II.

De bedrijfscommissie bemiddelt bij geschillen tussen de ondernemingsraad en de ondernemer. Daarnaast geeft zij voorlichting en functioneert ze als vraagbaak. In het regeerakkoord 2010 is niets opgenomen over voorgenomen wijzigingen ten aanzien van de WOR.

Gevolgen voor de agrarische en groene sector

De WOR wordt in het agrarisch onderwijs ingevoerd.

4. Prijsindexcijfer

OVERZICHT PRIJSINDEXCIJFER						
Werknemersgezin nen						
2006 = 100						
Periode	Standaard		Afgeleid (exclusief invloeden van kostprijsverhogende en consumptiegebonden belastingen. Dit cijfer wordt gehanteerd bij de berekening van cao-lonen)			
	Prijsindex - cijfer	Procentuele verandering t.o.v. zelfde maand vorig jaar	Prijsindex - cijfer	Verandering t.o.v. voorgaande maand (m.u.v.: okt.-t.o.v. april; april - t.o.v. okt.)	Procentuele verandering t.o.v. basismaand (apr./okt)	Procentuele verandering t.o.v. zelfde maand vorig jaar
sep-07	102,07	1,32%	101,92	0,60	-0,04%	1,19%
okt-07	102,11	1,61%	101,96	0,00	0,00%	1,48%
nov-07	102,26	1,92%	102,11	0,15	0,15%	1,80%
dec-07	101,83	1,87%	101,68	-0,43	-0,27%	1,74%
jan-08	102,11	2,03%	101,85	0,17	-0,11%	1,91%
feb-08	102,80	2,25%	102,51	0,66	0,54%	2,09%
mar-08	103,82	2,15%	103,51	1,00	1,52%	1,99%
apr-08	104,20	2,04%	103,86	1,90	1,86%	1,86%
mei-08	104,57	2,33%	104,23	0,37	0,36%	2,15%
jun-08	104,38	2,56%	104,03	-0,20	0,16%	2,37%
jul-08	104,54	3,21%	104,13	0,10	0,26%	2,96%
aug-08	104,74	3,22%	104,34	0,21	0,46%	2,98%
sep-08	105,19	3,06%	104,79	0,45	0,90%	2,82%
okt-08	104,95	2,78%	104,54	0,68	0,65%	2,53%
nov-08	104,57	2,26%	103,99	-0,55	-0,53%	1,84%
dec-08	103,81	1,94%	103,20	-0,79	-1,28%	1,49%
jan-09	104,08	1,93%	103,32	0,12	-1,17%	1,44%
feb-09	104,81	1,96%	104,05	0,73	-0,47%	1,50%
mrt-09	105,86	1,96%	105,09	1,04	0,53%	1,53%
apr-09	106,10	1,82%	105,32	0,78	0,75%	1,41%
mei-09	106,24	1,60%	105,47	0,15	0,14%	1,19%
jun-09	105,87	1,43%	105,13	-0,34	-0,18%	1,06%
jul-09	104,74	0,19%	104,02	-1,11	-1,23%	-0,11%
aug-09	105,03	0,28%	104,30	0,28	-0,97%	-0,04%
sep-09	105,59	0,38%	104,86	0,56	-0,44%	0,07%
okt-09	105,69	0,71%	104,96	-0,36	-0,34%	0,40%
nov-09	105,58	0,97%	104,85	-0,11	-0,10%	0,83%
dec-09	104,96	1,11%	104,25	-0,60	-0,68%	1,02%
jan-10	104,93	0,82%	104,01	-0,24	-0,91%	0,67%
feb-10	105,68	0,83%	104,74	0,73	-0,21%	0,66%
mrt-10	106,93	1,01%	105,98	1,24	0,97%	0,85%
apr-10	107,29	1,12%	106,32	1,36	1,30%	0,95%
mei-10	107,25	0,95%	106,26	-0,06	-0,06%	0,75%
jun-10	106,74	0,82%	105,76	-0,50	-0,53%	0,60%
jul-10	106,44	1,62%	105,46	-0,30	-0,81%	1,38%
aug-10	106,60	1,49%	105,63	0,17	-0,65%	1,28%
sep-10	107,26	1,58%	106,28	0,65	-0,04%	1,35%
okt-10	107,35	1,57%	106,41	0,09	0,08%	1,38%
nov-10	107,22	1,55%	106,28	-0,13	-0,12%	1,36%

* De cijfers voor de maand oktober 2010 betreffen voorlopige cijfers

5. Regeling onwerkbaar weer

Inleiding

De sectoren Loonwerk, Hoveniers, Open Teelten en Bedrijfsverzorgingsdiensten hebben de afgelopen winter (2009-2010) een regeling onwerkbaar weer in de cao opgenomen. Intussen is duidelijk geworden dat het beroep op de WW voor onwerkbaar weer een fors effect heeft op de Wachtgeldregeling. In werkgeverskring is hierbij inmiddels stilgestaan. Er is besloten tot het instellen van een ad hoc werkgroep "onwerkbaar weer". Hierin participeren zowel werkgevers- als werknemersvertegenwoordigers.

De werkgroep wil op zo kort mogelijke termijn naar oplossingen zoeken. Uitgangspunt is daarbij dat in de diverse cao's maatregelen worden genomen en het beroep op het Wachtgeldfonds alleen bij extreme omstandigheden aan de orde is.

Ad hoc werkgroep

De ad hoc werkgroep is op 15 december bij elkaar geweest. Daarin participeren vooralsnog de volgende personen:

- Open teelten: M. Vulto en B. Hasselo (wg) / M. Bense en J. Bosma (wn)
- Hoveniers: F. Crucq en J. Batenburg (wg) / M. Daamen en J. Koudys (wn)
- Bedrijfsverzorging: W. van Groningen (wg) / J. Bosma en J. Brandenburg (wn)
- Loonwerk: H. Zweverink (wg) / J. Bosma, M. Bense en R. van der Steen (wn)

Na zorgvuldige afweging is de conclusie getrokken, dat de noodzaak bestaat om het gebruik van de regeling "onwerkbaar weer" te reguleren. Zonder ingrijpen is een verdere stijging van de Wachtgeldpremie niet uit te sluiten. Die premie wordt door alle agrarische en groene sectoren opgebracht. De hoogte van de premie is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van alle partijen in de agrarische en groene sectoren.

Gebruik WW voor onwerkbaar weer

De ad hoc werkgroep is unaniem van mening dat het bij onwerkbaar weer niet zo kan zijn dat de werkgever voor iedere dag onwerkbaar weer een beroep op de WW doet. Voor iedere werkgever geldt een periode van eigen bedrijfsrisico. Uitgangspunt is dat in de diverse cao's maatregelen worden genomen en er alleen bij extreme omstandigheden een beroep op het Wachtgeldfonds aan de orde is. De werkgever kan die periode van eigen risico op verschillende manieren ondervangen. Te denken valt aan een tijd-voor-tijd-regeling of de agrarische Overbruggingsregeling.

Om te zorgen dat het gebruik van het Wachtgeldfonds binnen de agrarische en groene sectoren bij weersomstandigheden wordt beperkt, dient in alle agrarische en groene cao's een bepaling over onwerkbaar weer te worden opgenomen. Met alle agrarische en groene cao's worden alle sectoren bedoeld die vallen onder groep 1 (agrarisch) bij het Wachtgeldfonds. Wordt dit niet gedaan, dan bestaat het risico dat een werkgever in een agrarische en groene sector zich op basis van de wettelijke regeling (Burgerlijk Wetboek 7: artikel 628) beroept op het feit dat de werkzaamheden op het bedrijf wegens weersomstandigheden geen doorgang kunnen vinden en langs die weg via het UWV een uitkering voor zijn werknemers vraagt. Het Wachtgeldfonds wordt dan belast met deze uitgaven. Consequentie is, dat de Wachtgeldpremie nog verder kan stijgen.

Oplossing en verdere acties

1.

Om gebruik van de WW ten gevolge van weersomstandigheden te reguleren dient op zo kort mogelijke termijn in de agrarische en groene cao's een artikel te worden opgenomen, dat bepaalt dat de werkgever tijdens een periode van onwerkbaar weer het loon dient door te betalen. Na opname van dat artikel kan de werkgever die onder de cao valt, geen gebruik maken van de WW.

Sectoren die geen of weinig last hebben van winterse omstandigheden hebben ook belang bij zo'n cao-artikel in hun cao. Door het beroep op de WW te beperken blijft de Wachtgeldpremie laag. Daarmee wordt een gezamenlijke aanpak en belang uitgedragen.

2.

De werkgroep heeft de afgelopen winter in ogenschouw genomen en realiseert zich dat langdurige winterse omstandigheden met extreme vorst en sneeuw, zoals in de afgelopen winter, zich weer kunnen voordoen.

Als zich een langdurige periode van extreme weersomstandigheden voordoet, kan per sector worden bezien of de toegang tot de WW mogelijk moet worden gemaakt. De betreffende sector moet in dat geval een onderbouwd voorstel indienen bij het Colland Bestuursbureau. Het voorstel wordt voorgelegd aan de Colland Sectorraad. De Colland Sectorraad brengt vervolgens een advies uit aan sociale partners van de desbetreffende sector. Op basis van dit advies kunnen cao-partijen voor de desbetreffende sector besluiten of de cao tussentijds moet worden aangepast.

Tekstvoorstel

Voor de cao-bepaling genoemd onder 1. heeft de werkgroep al een tekst afgestemd met het UWV.

Voor afgesloten cao's impliceert dit dat de cao tussentijds moet worden aangepast. Voor nog af te sluiten cao's kan deze bepaling worden ingevoegd.

De ad hoc werkgroep realiseert zich dat de aanpassing voor betrokken cao-partijen op heel korte termijn de nodige extra inspanning vraagt, maar benadrukt het grote belang van het beheersen van de premie van het Wachtgeldfonds, die door alle werkgevers in de agrarische en groene sectoren wordt opgebracht. Cao partijen worden dan ook opgeroepen om aan de beheersing van de Wachtgeldpremie mee te werken door aanpassing van de cao als bedoeld onder 1.

De sector Hoveniers heeft hiertoe al het goede voorbeeld gegeven door een bepaling onwerkbaar weer in de cao op te nemen, die ervoor zorgt dat de werkgever het loon onverminderd doorbetaalt.

6. Beleid Organisaties

11.1. Arbeidsvoorwaardenbeleid FNV Bondgenoten

Het arbeidsvoorwaardenbeleid van FNV Bondgenoten wordt elke vier jaar vastgesteld door het congres. Per jaar worden daar eventuele accentverschuivingen in aangebracht maar blijft de basis van kracht. Dat betekent dat voor 2011 dezelfde beleidsuitgangspunten worden gehanteerd als in 2010.

Ten opzichte van 2010 vinden de volgende accentverschuivingen plaats:

Inkomen:

- De looneis wordt 2%, het gaat daarbij om een koopkrachtverbetering ten opzichte van de verwachte inflatie van 1,5%. Daarnaast zullen voorstellen worden gedaan over verbetering van werkzekerheid en/of employability. Indien over deze onderwerpen geen afspraken gemaakt kunnen worden, wordt de looneis opgeschroefd naar 3%. Uitgegaan wordt van een totale loonruimte (salaris en andere doelstellingen) van 3%.
- Op het gebied van pensioenen dienen afspraken te worden gemaakt over enerzijds een kostendekkende premie en anderzijds implementatie van het nieuwe pensioencontract zodra daar op centraal niveau sluitende afspraken over zijn gemaakt.

Zeggenschap:

- FNV Bondgenoten wil komen tot afspraken voor een betere balans tussen werk en privé voor met name mantelzorgers.

Voor het overige handhaaft FNV Bondgenoten haar beleid. Daarbij richt zij zich op vier thema's, namelijk:

- gewoon Goed Werk;
- participatie: werkzekerheidsafspraken en scholing;
- koopkracht behoud en
- reparatie van het AOW- en pensioendossier.

1. Gewoon Goed Werk:

- FNV vindt dat de uitzendkrachten vanaf dag 1 onder de inleen-cao moeten vallen. Zo krijgen ze dezelfde arbeidsvoorwaarden als vaste krachten met hetzelfde werk. Daarmee worden de bepalingen rond het loonsverhoudingvoorschrift opgenomen in de cao voor de uitzendbranche overbodig.
- Uitzendkrachten die langer dan negen maanden hetzelfde werk doen, moeten een vaste baan krijgen.
- Er dienen afspraken rond naleving van de cao te worden gemaakt. Om dit te versterken, dient gebruik te worden gemaakt van NEN-gecertificeerde uitzendbureaus.
- Er mag niet negatief afgeweken worden van de Flexwet
- De nieuwe ketenbepaling verruiming voor jongeren (4 x 4) dient in de cao's te worden gerepareerd.
- Bij 'Gewoon Goed Werk' hoort het streven van een beloning van minimaal 130% van het WML.

2. Participatie/winnen met leren:

- De zeggenschap over werktijden, duur, inhoud en locatie en de combinatiemogelijkheden van werk en privé dragen bij aan het verhogen van de participatie.
- De FNV vindt dat er voor jongeren scholing en werkgelegenheid moet worden geboden. Zo moeten er stageplaatsen en leerwerkplekken voor jongeren worden aangeboden. Arbeidsgehandicapten en Wajongers moeten perspectief krijgen op werk, met streefcijfers. Dit wordt na 3 jaar bezien en indien nodig worden bij wet quota's geregeld.

- Bij de afspraken over de instroom van WIJ-jongeren (leer/werkplicht tot 27 jaar) moet aanvullend worden afgesproken dat geen verdringing van de BBL'ers en vaste medewerkers plaatsvindt. De WIJ-gelden moeten worden ingezet als loonkostensubsidie.
- Banenpools met behulp van MUP-constructie (arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplichten), deeltijd WW ook voor flexwerkers en iedereen op dezelfde locatie.
- Jong voor oud, waarbij oudere werknemers in het kader van levensfasebewust personeelsbeleid als mentor/stagebegeleider ingezet worden.
- Een ervaringscertificaat (EVC) voor allen.
- Er moeten aanvullende scholingsmogelijkheden voor iedereen worden geboden. Hieronder vallen de extra scholing van flexkrachten, de individuele scholingsrechten. Scholing dient gekoppeld te worden aan de behoeftes van mensen in de praktijk en aan vakmanschap en leren op de werkvloer.

3. Koopkracht:

De FNV heeft een looneis van 1,25% vastgesteld onder de voorwaarde dat met werkgevers brede afspraken gemaakt kunnen worden over de prioriteiten van FNV als: gewoon goed werk, werkzekerheid, scholing en pensioen. Zo niet, dan kan de gehele arbeidsvoorwaardenruimte van 2,5% gebruikt worden voor verbetering van de koopkracht van werknemers.

Daarnaast wordt voorgesteld om:

- Jeugdschalen af te schaffen;
- Gelijk werk/gelijke arbeidsvoorwaarden voor allen: m/v, vast/flex, Nederlandse/buitenlandse werknemers en ZZP'ers;
- Ruimte voor gezonde bedrijven;
- Welvaartsvast pensioen: ook voor flexwerkers, payroller, bij outsourcing;
- Pensioenopbouw bij werkloosheid. Het Fonds voorheffing pensioenverzekering (FVP-pot) is bijna leeg en financiering moet in cao's geregeld worden;
- Werkgeversbijdrage ziektekosten;
- Kosten arbeidsongeval (fysiotherapie, eigen bijdrage ziektekosten) laten vergoeden door de werkgever.

4. Grenzeloos solidair en sociaal:

Onder dit onderdeel vallen:

- Het aanpakken van de topbeloning;
- Het verankeren van de rechten van werknemers door internationale samenwerking van vakbonden;
- De groene arbeidsvoorwaarden: de OV-regeling, fiets van de zaak en het telewerken.

11.2. Arbeidsvoorwaardenbeleid LTO

De Land- en Tuinbouw Organisatie (LTO) constateert dat de gevolgen van de economische crisis nog steeds doorwerken in de bedrijfsresultaten van veel agrarische sectoren. Veel ondernemingen verkeren nog in zwaar weer. Vooral de Glastuinbouw, Melkveehouderij, Champignonsector en exportgerichte sectoren binnen Open Teelten, zoals de Bloembollenteelt, zijn zwaar getroffen. Het behoud van werkgelegenheid is het uitgangspunt voor de agrarische sector. Dit blijkt ondermeer uit de afspraken die zijn gemaakt over het Mobiliteitscentrum Glastuinbouw, het Werkgelegenheidscentrum Open Teelten en Agribaan. Om behoud van werkgelegenheid te kunnen realiseren, is een gematigde loonontwikkeling noodzakelijk. Tevens zetten de agrarische sectoren zich in om goed werkgeverschap te stimuleren.

Gematigde loonontwikkeling

De regelingen in de agrarische cao's moeten een weerslag zijn van de wijze waarop in de bedrijven wordt gewerkt. De afspraken moeten helder zijn, maar ook ruimte te bieden aan bedrijven om zaken goed te kunnen regelen.

Cao en de praktijk

De regelingen in de agrarische cao's dienen een weerslag zijn van de wijze waarop in de bedrijven wordt gewerkt. De afspraken moeten helder zijn, maar ook ruimte te bieden aan bedrijven om zaken goed te kunnen regelen.

Flexibiliteit

Diverse agrarische en groene sectoren worden gekenmerkt door een sterk wisselende arbeidsfilm (inzet van arbeid over het jaar met pieken en leegloop). Om hier samen met de medewerkers flexibel op in te kunnen spelen, moeten ook de agrarische cao's voldoende flexibiliteit bieden.

Arbeidsmarkt

De agrarische en groene sector hecht grote waarde aan instroom van nieuwe medewerkers en het behoud van vakmanschap. Door schaalvergroting en verbreding ontstaat steeds meer behoefte aan middenkader en (technische) specialisten (inclusief ICT, marketing, logistiek et cetera). Ook de behoefte aan medewerkers op niveau 3/4 is groot. Het opleiden van medewerkers wordt steeds belangrijker.

Goed werkgeverschap

LTO Nederland zet zich als werkgeversorganisatie in de agrarische sector in voor goed werkgeverschap. Hieronder wordt verstaan het op een juiste wijze toepassen van cao's en relevante wet- en regelgeving, maar ook het stimuleren van professioneel personeelsbeleid. Dit wordt ondermeer gerealiseerd door de protocolafspraken die in de cao's zijn gemaakt over instroom, bijzondere doelgroepen, levensfasebewust personeelsbeleid, functiewaardering, scholing en ontwikkeling etc.

Arbeidsomstandigheden

Goede arbeidsomstandigheden vormen een belangrijk uitgangspunt voor het werken in de agrarische en groene sector. Op basis van afspraken in de cao's zijn Arbo catalogi ontwikkeld, waarin oplossingen worden aangeboden voor de risico's die uit de RI&E's (Risico-inventarisatie & Evaluatie) naar voren zijn gekomen. Inmiddels zijn 12 catalogi in de agrarische en groene sector goedgekeurd.

7. Lijst van afkortingen

AOW	Algemene Ouderdomswet
AVV	Algemeen Verbindend Verklarend
AWBZ	Algemene wet bijzondere ziektekosten
BPL	Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw
BVE	Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie
BW	Burgerlijk Wetboek
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
CGB	Commissie Gelijke Behandeling
COR	Centrale Ondernemingsraad
CPB	Centraal Planbureau
EOR	Europese Ondernemingsraden
ESF	Europees Sociaal Fonds
EVC	ErVaringsCertificaat of Erkenning van Verworven Competenties
FVP	Fonds voorheffing pensioenverzekering
LTO	Land- en TuinbouwOrganisatie
MRB	Motorrijtuigenbelasting
MUP	Met uitgestelde prestatieplicht
OR	Ondernemingsraad
SAZAS	Stichting Aanvullingsfonds ZW- en WAO-Uitkering Agrarische Sectoren
SER	Sociaal-Economische Raad
Stigas	Stichting Gezondheidszorg Agrarische Sectoren
STAR	Stichting van de Arbeid
SUWAS	Stichting Uittreding Werknemers Agrarische Sectoren
SZW	(Ministerie van) Sociale Zaken en Werkgelegenheid
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen
VFL	Vacantiefonds voor den Landbouw
VHG	Vereniging van Hoveniers en Groenvoorzieners
VNG	Vereniging Nederlandse Gemeenten
Wajong	Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening voor jonggehandicapten
WAO	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
WAZ	Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen
WEB	Wet educatie en beroepsonderwijs
WGA	Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten
WGBL	Wet Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd
WIA	Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
WML	Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag
WMO	Wet maatschappelijke ondersteuning
Woa	Wet verbod onderscheid naar arbeidsduur
Wobot	Wet onderscheid bepaalde en onbepaalde tijd
WOR	Wet ondernemingsraden
Wsw	Wet sociale werkvoorziening
WVA	Wet vermindering afdracht
WW	Werkloosheidwet
Wwb	Wet werk en bijstand
ZZP	Zelfstandige Zonder Personeel