

## VERKLARING INZAKE HET ARBEIDSVOORWAARDENOVERLEG 2004-2005

De in de Stichting van de Arbeid vertegenwoordigde centrale organisaties van werkgevers en werknemers:

- constaterende dat ons land zich in een onverminderd slechte economische situatie bevindt, hetgeen blijkt uit een afkalvende internationale concurrentiepositie en werkgelegenheid, een achterblijvende innovatiekracht en produktiviteit alsmede een onverminderd sterke stijging van de werkloosheid;
  - overwegende dat versterking van onze concurrentiepositie nodig is voor een duurzaam herstel van economische groei en werkgelegenheid en dat daartoe een inzet van alle partijen, gericht op verhoging van produktiviteit en innovatie en van de arbeidsparticipatie, geboden is;
  - kennis genomen hebbende van de Kabinetsverklaring d.d. 18 november 2003 (zie Bijlage 1);
1. doen een dringend beroep op CAO-partijen om in de voor 2004 te vernieuwen CAO's geen contractloonstijging en voor 2005 een tot nul naderende contractloonstijging overeen te komen.<sup>1</sup> Wel bestaat er de mogelijkheid om eenmalige resultaatgerelateerde beloningvormen overeen te komen. Deze kunnen plaatsvinden in de vorm van een procentuele of een nominale uitkering dan wel enigerlei combinatie van een procentuele en nominale uitkering;
  2. komen overeen, dat alleen dan effectivering van de hierboven geformuleerde aanbeveling voor de contractloonontwikkeling in 2005 zal gelden als tussen kabinet en sociale partners (uiterlijk) in april 2004 overeenstemming wordt bereikt over het gehele stelsel van fiscale facilitatie ten behoeve van VUT / prepensioen en levensloop met als ingangsdatum 1 januari 2006, alsmede eventuele overgangsmaatregelen;
  3. bevelen daarnaast aan om ten aanzien van de niet-CAO-lonen eenzelfde terughoudendheid te betrachten als hierboven genoemd;

---

<sup>1</sup> Eventuele afspraken over bijdragen voor ziektekosten vallen in het kader van deze Verklaring niet onder de bepaling van het contractloon.

4. effectueren in het licht van punt 6. van de eerdergenoemde Kabinetsverklaring inzake de WAO, de punten 1 tot en met 4 alsmede de daarop volgende slotalinea's van de Verklaring van de Stichting van de Arbeid d.d. 22 maart 2002 (zie Bijlage 2).

Den Haag, 18 november 2003,

*Vereniging VNO – NCW*

*Federatie Nederlandse Vakbeweging*

mr J.H. Schraven

L.J. de Waal

*Koninklijke Vereniging MKB-Nederland*

*Christelijk Nationaal Vakverbond*

drs L.M.L.H.A. Hermans

D. Terpstra

*Land- en Tuinbouw Organisatie  
Nederland*

*MHP Vakcentrale voor  
middengroepen en hoger personeel*

G.J. Doornbos

A.H. Verhoeven

Kabinetverklaring d.d. 18 november 2003

1. Met het oog op de moeilijke economische situatie acht het kabinet een meerjarige loonmatiging van groot belang. Daar ligt een eigen verantwoordelijkheid van werkgevers- en werknemersorganisaties. Het kabinet hecht dan ook groot belang aan de verklaring van de Stichting van de Arbeid d.d. 18 november 2003 inzake de loonontwikkeling.
2. In het licht van deze belangrijke ontwikkeling is het kabinet bereid de werkgevers en werknemers tegemoet te komen in hun wensen ten aanzien van bijstelling van het aangekondigde kabinetsbeleid op een aantal terreinen. Daarbij gaat het om de volgende tegemoetkomingen.

3. VUT/prepensioen/levensloop

De in het belastingplan 2004 opgenomen maatregelen ten aanzien van de beëindiging van de fiscale faciëring VUT/prepensioen en de invoering van de voorgestelde levensloopregeling worden aangehouden.

Het kabinet en de Stichting van de Arbeid zullen nader overleggen over het gehele stelsel van fiscale faciëring tbv VUT/prepensioen en levensloop met als inzet het bereiken van overeenstemming in april 2004 over het per 1 januari 2006 in te voeren stelsel, alsmede eventuele overgangsregelingen.

Het kabinet gaat hierbij uit van een financiële enveloppe van 510 miljoen in 2006, 410 miljoen in 2007 en structureel 250 miljoen ten behoeve van het per 1 januari 2006 nieuw in te voeren stelsel. Daarbij kunnen verder betrokken worden de middelen die nu geraamd zijn voor de levensloopfaciliteit en de middelen voor de reeds bestaande verlofspaarregeling. Het kabinet realiseert zich dat dit budgettair kader niet vanzelfsprekend wordt onderschreven door de sociale partners.

Beschikbare middelen (x mln Euro)

	2006	2007	Struct
Enveloppe	510	410	250
Levensloop	200	200	200
Verlofsparen	160	150	150
Totaal	870	760	600

De definitieve invulling van het pakket kan vastgelegd worden in het in 2004 vast te stellen Belastingplan 2005.

4. Koppeling lonen en uitkeringen

- a. Met ingang van 1 januari 2006 wordt de koppeling tussen lonen en uitkeringen volledig hersteld. Op grond van de oorspronkelijke afwijkingsgronden in de WKA zullen de uitkeringen in 2004 en 2005 worden bevroren.
- b. In 2004 en 2005 neemt het kabinet voor de collectieve sector de nullijn als uitgangspunt voor de contractloonstijging. Met ingang van 1 januari 2006 zal ten behoeve van de onderhandelingsruimte in de collectieve sector het gebruikelijke referentiemodel worden gehanteerd.

5. WW
- a. De aangekondigde “anticumulatie WW”, waardoor ontslagvergoedingen van de werkgever gekort zouden worden op de WW uitkering van de ontslagen werknemer komt in zijn geheel te vervallen. Daardoor blijft het mogelijk de WW-uitkering aan te vullen met ontslagvergoedingen door de werkgever (individueel en collectief).
  - b. Het kabinet zal geen nieuwe wetsvoorstellen indienen ten aanzien van de referte-eis en de kortdurende uitkeringen in de WW, alvorens de SER in de gelegenheid te stellen voor 1 maart 2004 een voor het kabinet zwaarwegend advies uit te brengen over de WW.
6. WAO
- a. Voor de gedeeltelijk arbeidsgeschikten die niet werken zal, na afloop van de loongerelateerde periode, in afwijking van de kabinetsplannen wel een uitkering blijven bestaan die niet getoetst wordt op de vraag of de partner van betrokkenen een inkomen heeft. Deze uitkering zal 70 procent van het wettelijk minimumloon bedragen, vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage.
  - b. De twee navolgende maatregelen zullen worden gerealiseerd indien aan twee voorwaarden is voldaan:
    1. De instroom in de nieuwe regeling voor volledig duurzaam arbeidsongeschikten is sinds 1 januari 2006 daadwerkelijk beperkt gebleven tot de thans geraamde 25.000 op 12-maandsbasis<sup>1</sup>. Vast te stellen in augustus 2007 op basis van de in juli 2007 beschikbare cijfers.
    2. De intentie van de Stichting van de Arbeid om geen aanvullingen op de loondoorbetaling van 70% in het tweede ziektejaar overeen te komen, is ook daadwerkelijk door CAO-partijen uitgevoerd.
  - c. Voor de volledig duurzaam arbeidsongeschikten in het nieuwe stelsel zal met terugwerkende kracht met ingang van 1 januari 2006 de uitkering worden verhoogd met 5%-punt, berekend over de grondslag voor de wettelijke uitkering.
  - d. Tevens zal de Pemba met terugwerkende kracht met ingang van 1 januari 2006 komen te vervallen.
  - e. Het kabinet zal geen regelgeving introduceren om zeker te stellen dat er in het tweede ziektejaar geen loondoorbetaling plaatsvindt boven de 70 procent. Het kabinet vertrouwt erop dat de Stichting van de Arbeid haar eigen intentie op dit punt, te weten geen loondoorbetaling boven de 70 procent, zal realiseren.
  - f. De uitkeringslasten voor de regeling Werkherhvatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten zullen worden verdeeld over werkgevers en werknemers.
  - g. Over drie specifieke thema's, te weten het Arbeidsongeschiktheids criterium, de aangekondigde Extra Garantieregeling Beroepsrisico's (EGB), de positie van werknemers met een flexibele arbeidsrelatie en de positie van militairen zal door het kabinet nader advies aan de SER worden gevraagd, uit te brengen in januari 2004. Als aannemelijk gemaakt wordt dat het AO criterium van de SER operationeel te maken is, en perspectief biedt op de geraamde daling van de instroom tot 25 000 structureel, zal het kabinet aansluiting zoeken bij dit AO criterium.

---

<sup>1</sup> Bij de beoordeling van de instroomcijfers zal tevens rekening worden gehouden met eventuele aanloopproblemen in de uitvoeringspraktijk.

7. Jeugdwerkloosheid

Voor de aanpak van de jeugdwerkloosheid is het realiseren van extra (leer) werkplekken voor jongeren cruciaal. Vanuit werkgeversorganisaties is te kennen gegeven dat ondersteuning nodig is bij het realiseren van extra (leer)werkplekken voor jongeren. Onderzocht wordt of het CWI de beoogde ondersteuning kan gaan verzorgen voor alle branches en sectoren. Het CWI is een drempelslechttingsbudget (gemiddeld €1.000 per cliënt) toegekend ter financiering van korte acties die een snelle toeleiding naar een werkplek mogelijk maken.

Het kabinet gaat er vanuit dat voor de stageplaatsen geldt dat gewerkt kan worden met behoud van uitkering. Aan werken met behoud van uitkering behoort wel de conditie gesteld te worden dat dergelijk werk tijdelijk is en geconditioneerd wordt met scholing, dan wel dat uitzicht bestaat op een aanstelling. Hierover zal het kabinet nog nader overleg voeren met de Stichting van de Arbeid.

8. Regularisering gesubsidieerde arbeid

Het kabinet zal spoedoverleg met VNG en sociale partners entameren over het realiseren van de doelstelling van het convenant, inclusief het risico van gedwongen ontslagen.

9. Werk en Bijstand

Kabinet en sociale partners zullen, zoals bij de behandeling van de Wet werk en bijstand bij moties aan het Kabinet is gevraagd, de komende periode bezien op welke wijze extra aandacht kan worden gegeven aan de inschakeling van bijstandsgerechtigden respectievelijk gehandicapten en chronisch zieken.

10. Ziektekosten

Er wordt eenmalig een extra rijksbijdrage verstrekt aan het ZFW ad 200 mln teneinde de nominale Ziekenfondspremie 2004 te beperken.

**VERKLARING VAN IN DE STICHTING VAN DE ARBEID  
VERTEGENWOORDIGDE CENTRALE ORGANISATIES VAN  
WERKGEVERS EN VAN WERKNEMERS**

De hierna genoemde in de Stichting van de Arbeid vertegenwoordigde centrale organisaties van werkgevers en van werknemers,

\* gaan er vanuit dat:

- de hoofdlijnen van het SER-advies over beperking van het ziekteverzuim en de instroom in de WAO d.d. 22 maart 2002 ten uitvoer zullen worden gebracht;
- deze Verklaring alleen in die situatie van toepassing is.

\* benadrukken dat het SER-advies gebaseerd is op de overwegingen dat:

- de preventie van ziekteverzuim, de bevordering van de arbeidsdeelname van personen met arbeidsbeperkingen als gevolg van gezondheidsbelemmeringen en een substantiële beperking van het beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen noodzakelijk zijn om sociale en economische redenen;
- werkgevers en werknemers op decentraal niveau gezamenlijk de primaire verantwoordelijkheid dragen voor de optimale benutting van de arbeidscapaciteit van werknemers met arbeidsbeperkingen;
- de overheid de verantwoordelijkheid draagt voor de inkomensbescherming van werknemers die duurzaam volledig arbeidsongeschikt zijn;
- de vormgeving van het samenstel van regelingen zodanig dient te zijn dat deze enerzijds werknemers stimuleert om naar hun vermogen en rekening houdend met hun arbeidsbeperkingen te (blijven) werken en anderzijds werkgevers stimuleert om werknemers met arbeidsbeperkingen in dienst te houden of te nemen;
- in het algemeen een adequaat, voorwaardenscheppend en faciliterend reïntegratiebeleid hierbij noodzakelijk is,

- \* komen in dat licht mede namens de bij hen aangesloten leden overeen dat:
1. het gewenst is dat in het decentrale overleg tussen werkgevers en werknemers aanvullende initiatieven worden genomen en voorzieningen worden getroffen met het oog op preventie van ziekteverzuim of arbeidsongeschiktheid en met het oog op reïntegratie van werknemers met arbeidsbeperkingen als gevolg van gezondheidsbelemmeringen. Onderdeel daarvan kunnen zijn arbeidsvoorwaardelijke regelingen ter stimulering van reïntegratie die zowel op het 1<sup>e</sup> als 2<sup>e</sup> ziektejaar betrekking kunnen hebben. Preventie en een tijdige aanpak tijdens de eerste periode van ziekteverzuim vragen daarbij in het bijzonder de aandacht alsmede de kwaliteit en de onderlinge afstemming van de dienstverlening tussen arbodiensten en reïntegratiebedrijven;
  2. de loondoorbetaling tijdens het tweede ziektejaar beperkt blijft tot de wettelijk verplichte 70 procent van het loon alsmede dat bestaande arbeidsvoorwaardelijke bepalingen terzake waar nodig in deze zin worden aangepast;
  3. aan het decentrale overleg wordt overgelaten om al dan niet tot afspraken te komen c.q. bestaande afspraken aan te passen aan het nieuwe stelsel, over:
    - A. eventuele bovenwettelijke aanvullingen op de wettelijke loondoorbetalingsverplichting tijdens het 1<sup>e</sup> ziektejaar (i.c. 70% van het loon vanaf de 3<sup>e</sup> ziektedag);
    - B. eventuele (tijdelijke) bovenwettelijke aanvullingen op:
      - de nWAO-uitkering vanaf het moment van ingang;
      - de uitkering die werkloze werknemers met arbeidsbeperkingen dan wel tijdelijk volledig arbeidsongeschikten ontvangen op grond van de WW dan wel de regeling op minimumniveau zonder partner- en vermogenstoets.
    - C. excedent-regelingen;
    - D. de opbouw van aanvullend pensioen bij arbeidsongeschiktheid;
    - E. sector-specifieke regelingen ter verzekering van beroepsrisico's.
  4. met betrekking tot de categorie werknemers met lichte arbeidsbeperkingen (35% of minder arbeidsongeschikt) geldt dat op het niveau van de arbeidsorganisatie tot maatwerkoplossingen dient te worden gekomen waaronder de bepaling van het loon in relatie tot de arbeidscapaciteit.  
 Het is aan decentrale partijen om al dan niet tot afspraken te komen teneinde voor deze groep (eventueel tijdelijk) een inkomensniveau van tenminste 70% van het laatstverdiende loon zeker te stellen.

De Stichting van de Arbeid neemt zich voor om de uitvoering van bovengenoemde afspraken te volgen.

De Stichting acht het ten slotte wenselijk dat eventuele verzekeringsarrangementen over het 2<sup>e</sup> ziektejaar (zie punt 2. hierboven) beperkt blijven tot de wettelijke loondoorbetaling van 70%. Zij heeft zich voorgenomen hierover in nader overleg te treden met verzekeraars.

Den Haag, 22 maart 2002

*Vereniging VNO – NCW*

*Federatie Nederlandse Vakbeweging*

mr J.H. Schraven

L.J. de Waal

*Koninklijke Vereniging MKB-Nederland*

*Christelijk Nationaal Vakverbond*

Drs. J. de Boer

D. Terpstra

*Land- en Tuinbouw Organisatie*

*Unie mhp Vakcentrale voor middengroepen  
en hoger personeel*

G.J. Doornbos

A.H. Verhoeven