



April 2023

Voortgang uitwerking arbeidsmarktpakket

Aanleiding

Op maandag 3 april informeerde minister Van Gennip de Tweede Kamer over de [voortgang van het arbeidsmarktpakket](#). Onderstaand een samenvatting van de maatregelen en de verwachte planning.

Algemeen over het arbeidsmarktpakket

Doel: we moeten de waarde van werk weer leren. Kwalitatief goed werk is belangrijk voor mensen en van belang voor het op peil houden van ons verdienvermogen.

Hervorming van de arbeidsmarkt is nodig voor een goede balans tussen:

- Zekerheid door stimuleren duurzame arbeidsrelaties binnen wendbare ondernemingen
- Ondernemingen en werkenden wendbaarder te laten zijn

Ambities:

- Werkenden en werkgevers geven hun arbeidsrelatie binnen de wettelijke kaders vorm op basis van de aard en inrichting van het werk en persoonlijke voorkeuren
- Werkenden in flexibele contracten krijgen meer zekerheid
- De verplichtingen voor kleine werkgevers voor langdurig zieken worden teruggedrongen
- In geval van calamiteiten en crises kunnen werkgevers werknemers aan zich blijven binden
- Schijnzelfstandigheid wordt verminderd
- Een leven lang ontwikkelen en van-werk-naar-werk worden gestimuleerd

WIA

Het kabinet heeft de onafhankelijke commissie toekomst arbeidsongeschiktheidsstelsel (OCTAS) ingevoerd. De OCTAS heeft als taak om een fundamentele herbezinning op ons stelsel rondom ziekte en arbeidsongeschiktheid uit te voeren. De twee pijlers die de grondslag vormen van de WIA staan daarin centraal: activering en inkomensbescherming. Het stelsel moet betaalbaar en houdbaar voor de toekomst blijven.

Het eindrapport wordt verwacht in Q1 2024. Om die reden wordt het wetsvoorstel RIVA-toets UWV door arbeidsdeskundigen ingetrokken.

Arbeidsrelatie op basis van aard en inrichting van het werk

Doel: bij de vormgeving van de arbeidsrelatie zijn persoonlijke voorkeuren en de aard en inrichting van het werk leidend.

Uitgangspunten:

- Structureel werk wordt vormgegeven in duurzame arbeidsrelaties.
- Tijdelijk werk of specialistisch werk een passende contractvorm
- Flexibele contracten blijft bij 'ziek en piek'
- Werken 'onder gezag' is de vorm een arbeidsovereenkomst

Knelpunt: andere criteria worden gehanteerd vanwege het fiscale regime, sociale zekerheid en arbeidsrechtelijke risico's.

Hoe:

- door het speelveld tussen werknemer en zelfstandigen te verkleinen
 - o Afbouw zelfstandigenaftrek
 - o Uutfasering fiscale oudedagsreserve
 - o Collectief onderhandeling voor zelfstandigen
 - o Arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen
- Minder verschillen in behandeling tussen vast en flexibel contract
 - o Oproepcontract
 - o Uitzendkrachten
 - o Ketenbepaling

Zekerheid voor werkenden

Zelfstandigen

- Verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV)

Doel: financieel vangnet en voorkomen afwenteling risico's samenleving

 - o ZZP'ers worden onder de kring van verzekerden opgenomen
 - o Opt-out wordt verkend – minimaal dezelfde dekking en premie als publiek – mits uitvoerbaar, betaalbaar, uitlegbaar en tijdig
 - o Doelgroep: alle IB-ondernemers (met of zonder personeel) en meewerkend partners (niet DGA en resultaatgenieters)
 - o Wachtijd van een jaar
 - o Geen onderling waarborgfonds voor aanvullende private verzekering
 - o Hoogte: 70% laatstverdiende inkomen tot aan 143% WML, max 100% WML
 - o Premie 7,5 - 8% van het inkomen tot de maximale pensioengrondslag. Premies zijn fiscaal aftrekbaar

Planning: wetsvoorstel voorjaar 2024 ingangsdatum januari 2025

Oproepcontracten

- Meer inkomens- en roosterzekerheid voor oproepkrachten
 - o Roosterzekerheid: recht om buiten deze vooraf bepaalde en vastgestelde beschikbare uren de oproep te weigeren
 - o Lage WW-premie bij arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd
 - o Bij 12 maanden structureel meer werken aanbod tot aanpassing contract
- Invoering basiscontract
 - o Zekerheid over minimum aantal uren
 - verplichte afspraak over arbeidsomvang, niet zijnde nuluren
 - maximaal periode van een kwartaal
 - gespreide loonbetaling bij contract langer dan een maand tot een kwartaal
 - o Met bandbreedte van 130% van het minimum aantal uren om beschikbaar te zijn
 - o Contracten met jaarurennorm blijven mogelijk met meer zekerheid over beschikbaarheid
 - Toevoeging open norm: per kwartaal bepaalde mate roosterzekerheid en niet-beschikbaarheid overeengekomen
- Afschaffing oproepcontracten nuluren en min-max
- Uitzondering scholieren en studenten huidige oproepcontract mogelijk

Flexibele arbeidsrelaties uitzendwerk

- Duur fases verkort
 - o Fase A 52 weken
 - geen afwijkingsmogelijkheid in cao
 - o Fase B 2 jaar en maximaal 6 contracten
- Dezelfde arbeidsvoorwaarden (loon en overige vergoedingen) en regelingen arbeids- en rusttijden tenminste dezelfde als bij opdrachtgever
- SER-advies: aan cao tafel; ten minste gelijkwaardig totaalpakket qua arbeidsvoorwaarden
(EU Hof Justitie, 15 december 2022, C-311/21)
- Pensioen is marktconform, uitwerking sociale partners en telt mee in totaalpakket
- Evaluatie of deze voorstellen bijdragen aan werk- en inkomenszekerheid, alsmede de positie op de arbeidsmarkt
- Certificeringsstelsel voor terbeschikkingstelling arbeidskrachten
 - o Toezicht Arbeidsinspectie
 - o Invoering certificerende instelling
 - o Ingroeimodel vanaf 1 augustus 2024 certificaat aanvragen
 - o Ingangsdatum verplichte certificering 1 januari 2025

Planning: Advies in december gevraagd RvS, binnenkort wetsvoorstel

Tijdelijk werk is tijdelijk

- Onderbrekingstermijn (6 maanden) in de ketenbepaling vervalt
- Administratieve vervaltermijn van 5 jaar
- Geldt ook voor uitzendkrachten

- Afschaffing afwijkingsmogelijkheid bij cao voor duur en aantal contracten
- Afschaffing afwijkingsmogelijkheid duur ketenbepaling bij opvolgend werkgeverschap
- Voor studenten blijft onderbrekingstermijn 6 maanden
- Seizoenswerk blijft onder huidige voorwaarden mogelijk

Arbeidscommissie

- Invoering arbeidscommissie voor laagdrempelige toegang tot het recht voor álle kwetsbare werknemers (= verbreding oorspronkelijk idee)
- Toegang tot het recht verbeteren: informatievoorziening, toegang professionele ondersteuning en laagdrempelige geschilbeslechting

Planning: voor de zomer 2023 besluitvorming over vormgeving en ter informatie Tweede Kamer

Inkomensvoorziening oudere werklozen

- Verlenging IOW met vier jaar
- Seniorenkansenvisie

Wendbaarheid binnen een vast contract

- Overwerk tot en met 30% binnen een vast contract lage WW-premie
- Terugwerkende kracht hogere WW-premie bij overschrijding 30% grens overwerk op jaarbasis
- Geldt niet voor gemiddelde arbeidsomvang van meer dan 30 uur per week (was 35 uur per week)

Re-integratieverplichting kleine en middelgrote werkgevers

Klein en middelgroot = tot en met 100 werknemers

- Loondoorbetalingsverplichting en re-integratieverplichting gedurende twee jaar
- Primair gericht op eerste spoor
- Werkgever kan na een jaar toets UWV vragen om eerste spoor af te sluiten
- Geeft mogelijkheid duurzame vervanging medewerker
- Na twee jaar medewerker alsnog herstelt en werkgever heeft de (eigen) functie nog niet duurzaam vervuld, dan houdt werknemer recht om eigen functie weer te gaan vervullen
- Al gedaan: private MKB verzuim-ontzorg-verzekering en lagere Aof-premie per 1 januari 2022
- Tijdelijke medefinanciering in 2023 en 2024 voor opleiding bedrijfsarts (nu privaat gefinancierd) en tijdelijke kwaliteitsbijdrage
- Overige beschikbare middelen voor lastenverlichting bedrijfsleven. Kabinet overlegt hierover in voorjaar met werkgevers over invulling.

Crisisregeling Personeelsbehoud (CP)

Doel: werkgevers moeten in geval van crisis snel kunnen schakelen. Het kabinet wil mensen in de flexibele schil meer zekerheid bieden met behoud, zo niet vergroten, wendbaarheid bedrijven.

Knelpunt: wendbaarheid nu door flexibele schil, risico werknemer

Crisisregeling Personeelsbehoud: werkgever kunnen aanspraak maken op de regeling (voorheen deeltijd-WW) als zij tenminste 20% minder werk hebben over de gehele onderneming

- Crisis / calamiteit die buiten het reguliere ondernemingsrisico vallen
- Duur maximaal 6 maanden (verlenging niet mogelijk)
- Geen koppeling met WW-rechten
- Werkgever heeft twee opties:
 - o Tijdelijke herplaatsing; andere functie of locatie
 - Rekening houdend met persoonlijke omstandigheden
 - Geen inkomensterugval voor werknemer
 - o Crisisregeling Personeelsbehoud
 - Minimaal 20% minder werken
 - Werken 80%
 - Totale loon werknemer is 90% (mag maximaal 10% dalen)
 - Inkomen minimaal WML
 - Tegemoetkoming 60% loonkosten van de niet-gewerkte uren
- Adviesrecht ondernemingsraad bij voornemen crisismaatregelen
- Budgetneutraal door verhoging Awf-premie

Planning: voorjaar uitgebreide brief over de crisisregeling

Voorkomen schijnzelfstandigheid

Doel: om de juiste redenen en in lijn met wettelijk kader kiezen voor zelfstandig ondernemerschap of loondienst. Duidelijkheid over soort overeenkomst, arbeidsrelatie of zelfstandig ondernemerschap.

- Uitwerken norm gezag 'werken in dienst van'
 - o Materiele ondergeschiktheid (toezicht, instructie, etc.)
 - o Organisatorische inbedding van het werk
 - o Contra-indicatie voor bestaan arbeidsovereenkomst
- Civielrechtelijk rechtsvermoeden arbeidsovereenkomst bij een nader te bepalen uurtarief (tussen de 30 en 35 euro)
- Werkprogramma voor het werken met zelfstandigen
- Verbeteren en versterken handhaving schijnzelfstandigheid
- Opheffen handavingsmoratorium op 1 januari 2025

Altijd uitzicht op nieuw werk

Doel: mensen die geen werk hebben of van baan veranderen zoveel mogelijk perspectief geven op nieuw werk. Vergroten zekerheid werknemers en wendbaarheid bedrijven.

Twee pijlers:

Pijler 1. Leven lang ontwikkelen

Doel: LLO vanzelfsprekend te maken voor iedereen en in elke organisatie.

- Actieplan op korte termijn
- Agenda voor de langere termijn

Planning: voor de zomer nadere informatie

- STAP-budget
 - o STAP richten op arbeidsmarktrelevantie (i.p.v. arbeidsmarktgericht)
 - o Aansluiting groene en digitale banen

Planning: verkenning meer gericht inzetten STAP-budget met ketenpartners en sociale partners. Voorjaar nadere informatie naar de Kamer.

Pijler 2. Hervorming arbeidsmarktinfrastructuur

- Een herkenbaar loket in arbeidsmarktregio waar werkzoekenden en werkgevers terecht kunnen met al hun arbeidsmarkt gerelateerde vragen
- Sociale partners blijven verantwoordelijk voor dienstverlening aan werkenden
- UWV en gemeenten verantwoordelijk voor niet-werkenden
- Samenwerkingspartners vullen elkaar aan met diensten en instrumenten

Planning: voor de zomer nadere informatie

- Stimuleren werk-naar-werk

Onderzoek naar de voorgestelde maatregelen:

 - o Achterwege blijven van transitie-vergoeding bij beëindigen van arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden
Uitkomst: is nu ook al mogelijk, geen bezwaar
 - o Hoge WW-premie met terugwerkende kracht naar lage WW-premie
Uitkomst: te complex niet uitvoerbaar
 - o Werknemer een hogere WW-uitkering bij tijdelijk beroep op WW
Uitkomst: niet uitvoerbaar
- Sociale partners blijven zoeken naar alternatieven
- Kabinet nodigt private initiatieven uit om bij te dragen aan werk-naar-werk-transities en zal bezien welke rol de overheid kan spelen bij het stimuleren daarvan