

FACTSHEET UITWERKING SER MLT ARBEIDSMARKT

Het kabinet heeft in de 'Voortgangsbrief Uitwerking arbeidsmarktpakket' het advies van de Sociaal Economische Raad voor de middellange termijn (SER MLT) verder uitgewerkt. De daarin aangekondigde maatregelen kennen een goed evenwicht tussen meer (inkomens)zekerheid voor werknemers enerzijds en wendbaarheid voor werkgevers anderzijds.

Concreet gaat het om onder meer de volgende maatregelen:

1. Keten van tijdelijke contracten: tussenperiode van vijf jaar met uitzonderingen

Nu mogen in drie jaar drie tijdelijke arbeidsovereenkomsten worden gesloten binnen drie jaar. Als tussen twee contracten een contractloze periode zit van meer dan 6 maanden, kan een nieuwe keten van maximaal drie beginnen. In het SER MLT is afgesproken dat deze tussenperiode vervalt. Dat betekent dus dat ieder opvolgend tijdelijk contract meetelt voor de keten van maximaal drie in drie jaar en er geen nieuwe keten van drie kan worden gestart. Dit om langdurige 'draaideursituaties' tegen te gaan.

Omdat het onredelijk zou zijn als een werkgever te lang moet 'onthouden' hoeveel contracten mensen in het verleden hebben gehad, wordt een administratieve vervaltermijn van 5 jaar ingevoerd, waarna dus in principe een nieuwe keten zou kunnen beginnen.

Voor scholieren blijft de zogeheten ketenbepaling, net als nu, buiten toepassing. Voor studenten zal de onderbrekingstermijn van 6 maanden blijven bestaan. Voor seizoenswerk blijft de huidige mogelijkheid van een verkorte tussenpoos van 3 maanden bestaan.

2. Oproepcontracten worden basiscontracten met uitzonderingen

Oproepcontracten zoals ze nu kunnen bestaan, bijvoorbeeld nulurencontracten en contracten met veel verplichte beschikbaarheid en onevenredig weinig werkgarantie, worden vervangen door zogenaamde basiscontracten. Dat is conform de afspraak in het SER MLT advies. De bedoeling is om te zorgen dat de werkgarantie - en dus de inkomenszekerheid van werknemers - altijd in redelijke balans is met hun verplichte beschikbaarheid, zodat zij ook meerdere banen of werk en andere verantwoordelijkheden kunnen combineren.

Het basiscontract bestaat eruit dat een minimale werkgarantie in uren moet worden geboden en dat de verplichte beschikbaarheid van de werknemen hoogstens 130% bedraagt van die garantie-uren. Van die 130% maximale beschikbaarheid moet dan tevoren worden vastgesteld op welke tijdstippen die kunnen vallen. Hiermee is aansluiting gezocht bij de praktijk en bestaande cao-afspraken in sectoren waar deze contracten veel voorkomen. Als structureel meer wordt gewerkt dan die 130%, gelden de reeds bestaande regels over de arbeidsomvang. De loondoorbetalingsplicht als er geen werk is, kan dan niet meer bij cao worden uitgezonderd.

Voor scholieren en studenten die maximaal gemiddeld 16 uur per week op jaarbasis werken (bijbaan), blijven de huidige oproepcontracten bestaan. Contracten met een jaarurennorm blijven mogelijk en staan los van het basiscontract.

Er komt een open norm waar bij een jaarurensystematiek per kwartaal een bepaalde mate van roosterzekerheid en niet-beschikbaarheid moet worden overeengekomen.

3. Uitzendarbeid

Voor uitzendarbeid wordt de duur van de verschillende fases bekort om werknemers meer zekerheden te bieden. De maximale duur van fase A (het uitzendbeding en het onbeperkt gebruik

van tijdelijke contracten en uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht) wordt verkort van maximaal 78 tot standaard 52 weken. De mogelijkheid om deze termijn bij cao te verlengen, vervalt. Fase B wordt verkort naar 2 jaar en maximaal 6 tijdelijke contracten. Er komt een nieuwe regel voor de arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten waarin ook pensioen wordt meegenomen.

4. Rechtsvermoeden van werknemerschap om schijnzelfstandigheid te voorkomen

Voor werkenden die minder dan 30 tot 35 euro per uur ontvangen, wordt het bewijs van zelfstandigheid omgekeerd: de opdrachtgever moet in eventuele rechtszaken voor deze werkenden bewijzen dat er een opdrachtovereenkomst is en geen arbeidsovereenkomst. Dit is zo afgesproken in de SER.

Het kabinet heeft al eerder aangekondigd dat het nog veranderingen in de wet wil aanbrengen om te verduidelijken dat 'inbedding van het werk in de organisatie' een criterium is om een arbeidsovereenkomst aan te nemen. Dit valt buiten de afspraken in het SER-advies en wordt nog verder uitgewerkt.

5. Verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen

De financiële prikkels die zelfstandig werken nu aantrekkelijker maken dan arbeidsovereenkomsten, worden verminderd. Daarnaast komt er een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV) voor zelfstandigen, met als doel het bieden van inkomensbescherming van zzp'ers.

Voor hen die anders passend verzekerd willen zijn, wordt gekeken naar een opt-out mogelijkheid om de verzekering zelf (privaat) te regelen. Zolang de Belastingdienst geen onderscheid kan maken tussen zelfstandigen mét en zónder personeel, geldt de verplichte verzekering voor alle IB-ondernemers (dus ook voor hen mét personeel en meewerkende partners). De directeur-groootaandeelhouder (mét en zonder personeel) en diegene die resultaat uit overige werkzaamheden geniet, vallen er niet onder.

De wachttijd bij de nieuwe AOV-verzekering bedraagt één jaar en de uitkering is 70 procent van het laatstverdiende inkomen tot aan de grens van 143% WML. Eerder was al besloten de Zelfstandigenaftrek en de Fiscale Oudedagsreserve af te bouwen.

6. Crisisregeling voor personeelsbehoud

Het doel van de crisisregeling voor personeelsbehoud is om bedrijven en hun werknemers te ondersteunen in het behouden van banen in een crisis die buiten het ondernemersrisico ligt en niet verzekeraar is. Denk hierbij aan extreme weersomstandigheden, uitval van vitale infrastructuur, dierziekten, lockdowns et cetera.

Zo ziet een werkgever schaars talent niet direct vertrekken en blijven bedrijven intact in noodsituaties. Hier zijn goede ervaringen mee opgedaan tijdens de financiële crisis met technisch personeel. De werkgever kan de bedrijfsvoering na afloop van de crisis gelijk weer opstarten of deze periode gebruiken om noodzakelijke aanpassingen door te voeren.

Werkgevers kunnen op de crisisregeling aanspraak maken als zij ten minste 20 procent minder werk hebben over de gehele onderneming. Zij krijgen de mogelijkheid om werknemers tijdelijk in een andere functie of op een andere locatie te laten werken, of om werknemers tijdelijk minder te laten werken. Voor de uren dat er minder gewerkt wordt, betalen werkgevers 80 procent loon door¹ en ontvangen zij een financiële tegemoetkoming van 60 procent van de totale loonkosten (inclusief werkgeverslasten). Ook werknemers leveren hieraan dus een bijdrage. Deze regeling wordt nog verder uitgewerkt.

¹ Waarbij het totale loon van de werknemer niet meer dan 10% mag dalen.

7. Eerder duidelijkheid over loondoorbetaling bij ziekte voor (mkb-)werkgevers

Veel (mkb-)werkgevers lopen tegen grote problemen aan door de lange periode waarin zij lonen moeten doorbetalen bij ziekte en ondertussen met vervangingsvraagstukken zitten. De werkgever is in alle gevallen twee jaar verantwoordelijk voor loondoorbetaling en re-integratie, maar krijgt door dit voorstel in veel gevallen al eerder - na één jaar – duidelijkheid en kan zo aan oplossingen gaan werken. Ook is het wenselijk de re-integratie (tweede spoor bij een andere werkgever) te verbeteren en eerder in te zetten om zo werknemers betere kansen op werk te geven.

Daarom worden bij kleine en middelgrote ondernemingen na een jaar ziekte de re-integratie inspanningen gericht op werk buiten de organisatie (tweede spoor) als werkgever en werknemer hier beiden mee akkoord gaan. Als dat niet het geval is, kan de werkgever bij UWV laten toetsen of het de verwachting is dat een werknemer die al wat aan het werk is, in de komende 13 weken zal herstellen voor het eigen (aangepast) werk. Als dat niet zo is, wordt het eerste spoor van re-integratie bij de eigen organisatie afgesloten.

Bij ontslag na twee jaar wordt bij kleine werkgevers (tot 25 werknemers) getoetst door het UWV of de eigen (aan te passen) werkplek vacant is of komt. Voor werkgevers met 26 tot 100 werknemers wordt breder gekeken of er passende vacatures zijn of komen. Voor grote ondernemingen (100+ werknemers) verandert er niets.

8. Premiedifferentiatie WW aangepast

Op twee punten gaat de lage WW-premie (eerder) gelden:

- De huidige oproepcontracten vallen onder de hoge WW-premie. Het nieuwe basiscontract voor onbepaalde tijd zal onder de lage WW-premie worden gebracht.
- Bij de premiedifferentiatie WW is voor vaste contracten geregeld dat overwerk tot en met 30 procent van het aantal contracturen mogelijk is onder de lage WW-premie. Bij een hoger percentage is de werkgever met terugwerkende kracht de hoge WW-premie verschuldigd. Op deze hoofdregel gold al een uitzondering voor voltijdscontracten van 35 uur of meer. Deze grens wordt nu verlaagd van 35 naar 30 uur. Hierdoor hoeven werkgevers minder vaak met terugwerkende kracht de hoge premie te betalen.

9. Van werk naar werk en leven lang ontwikkelen

Van-werk-naar-werk-trajecten dragen bij aan het beter functioneren van de arbeidsmarkt en het voorkomen van krapte op de arbeidsmarkt. Ook leven lang ontwikkelen draagt bij aan het beter matchen van vraag en aanbod en het kunnen realiseren van ambities op het gebied van transitie en innovatie. De ambitie is om leren en ontwikkelen vanzelfsprekend te maken.

Het kabinet wil van-werk-naar-werk-trajecten stimuleren en heeft eerder aangegeven de plannen van het Aanvalsplan Techniek, Bouw en Energie te willen ondersteunen met 50 miljoen euro. Het kabinet wil in de 35 arbeidsmarkregio's één loket voor werkenden, werkzoekenden en werkgevers. Dit wordt nu nader uitgewerkt.

Om een leven lang ontwikkelen te stimuleren werkt het kabinet aan een actieplan voor de korte termijn en een agenda voor de langere termijn. Een goed en flexibel aanbod van publieke en private scholingsmogelijkheden is noodzakelijk. De subsidieregeling voor scholing (STAP) wordt meer gericht op arbeidsmarktrelevantie (i.p.v. arbeidsmarktgerichtheid) en maatschappelijk cruciale sectoren zoals techniek en ICT.

10. OCTAS: WIA 35- en intrekken RIV-toets wetsvoorstel

Twee onderwerpen worden voorgelegd aan de Onafhankelijke Commissie Toekomst Arbeidsongeschiktheidsstelsel (OCTAS):

1. De ondergrens voor de WIA is nu 35 procent arbeidsongeschiktheid. In het SER-advies stond dat deze zou moeten worden verlaagd naar 15 procent. Het kabinet erkent dat deze ondergrens in sommige gevallen tot hardheden kan leiden en vraagt de Rijkscommissie hiernaar te kijken.
2. Dat geldt ook voor het wetsvoorstel om het advies van de bedrijfsarts leidend te laten zijn bij de toets op het re-integratieverslag (RIV toets). Hierdoor zijn loonsancties op basis van medisch verschil van inzicht tussen de bedrijfsarts en verzekeringsarts niet meer mogelijk. Het kabinet erkent de problematiek, vraagt de Rijkscommissie dit te betrekken bij de werkzaamheden en trekt het wetsvoorstel in.

11. IOW regeling verlengd met 4 jaar

De Inkomensvoorziening Oudere Werklozen (IOW) zou per 1 januari 2026 voor nieuwe instroom worden afgeschaft. Deze regeling wordt verlengd met vier jaar. 60-plussers die werkloos worden en na hun WW-periode geen werk hebben gevonden, kunnen een beroep hierop doen in plaats van op een bijstandsuitkering. De regeling biedt een uitkering op minimumniveau en – in tegenstelling tot de bijstand – zonder vermogens- en partnertoets.