

NIEUW AANGEKONDIGDE MAATREGELEN ARBEIDSMARKT EN EFFECTEN VOOR HET MKB



Aanleiding

Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Van Gennip heeft op 3 april 2023 een brief aan de Tweede Kamer verzonden met een pakket samenhangende maatregelen om onder andere meer evenwicht te brengen in de verschillende arbeidscontractvormen. Deze brief van de minister maakt onderdeel uit van een totaalpakket van maatregelen om de Nederlandse arbeidsmarkt weer in evenwicht te brengen en toekomstbestendig te maken. Aan dit totaaladvies liggen ten grondslag:

- het Borstlap-rapport *In wat voor land willen wij werken uit 2020; In wat voor land willen wij werken*
- het WRR-rapport *Het betere werk, ook uit 2020; Het betere werk*
- het in 2021 gepubliceerde SER-MLT-advies *Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving uit 2021; Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving*
- een verdere uitwerking van het coalitieakkoord.

De minister stelt in een statement dat de nieuw aangekondigde maatregelen erop zijn gericht om doorgeschoten flexibilisering en schijnzelfstandigheid een halt toe te roepen, ondernemerschap te stimuleren en aantrekkelijk te houden, en daarmee te komen tot een eerlijke, toekomstbestendige arbeidsmarkt die werkt voor iedereen.

Aan sommige van de aangekondigde maatregelen moet nog worden geschaafd. Er is daarom nog geen ingangsdatum bekend van mogelijk nieuwe wetgeving. De minister wil de in de brief van 3 april 2023 – en dan dus verder bijgeschaafde – maatregelen in het voorjaar van 2024 als wetsvoorstel aanbieden aan de Tweede Kamer. Sommige van de aangekondigde maatregelen kunnen ingrijpend zijn voor uw bedrijfsvoering, voor de korte en lange termijn. Wij nemen u daarom nu al mee in de beoogde veranderingen.

Maatregelen en effecten voor het mkb

De nieuw aangekondigde maatregelen vallen uiteen in twee delen: er moet meer zekerheid komen voor werkenden en tevens meer wendbaarheid voor ondernemers. Wat betekent dit concreet voor u als mkb-ondernemer?

Meer zekerheid voor werkenden en meer bescherming voor zelfstandigen

Het kabinet wil dat de keuze voor de vorm van een arbeidsrelatie wordt gemaakt op basis van (binnen de wettelijke kaders) de persoonlijke voorkeuren

van organisaties en werkenden en op basis van de aard en inrichting van het werk. Bij tijdelijk werk, of werkzaamheden waarvoor specifieke tijdelijke expertise vereist is, is het van belang dat de contractvorm daarop aansluit. Dat geldt evenzeer voor werksituaties die meer structureel van aard zijn. Het kabinet verwacht dat de aangekondigde maatregelen op dit vlak zullen leiden tot meer duurzame arbeidsrelaties, waarin werkenden en werkgevers over en weer in elkaar investeren.

Afschaffing nulurencontract en invoering basiscontract

Medewerkers met een oproepcontract krijgen meer inkomens- en roosterzekerheid. Oproepcontracten, zoals nulurencontracten en de huidige min-/maxcontracten, worden afgeschaft. In plaats daarvan biedt u de medewerker een basiscontract aan voor het aantal uur waarvoor hij ten minste standaard wordt ingeroosterd. In het basiscontract zal het verplicht worden om tenminste een arbeidsomvang af te spreken, niet zijnde nul uren (bandbreedte) en voor maximaal een periode van een kwartaal.

Wordt er structureel meer gewerkt, dan moet u na twaalf maanden een aanbod tot aanpassing van de arbeidsomvang in het basiscontract doen. Uw medewerker krijgt zo zekerheid over zijn minimale inkomen in een periode. Wel moet uw medewerker in een basiscontract een aantal uren boven het aantal minimale aantal uren beschikbaar blijven voor de werkgever, namelijk 130 procent van het minimaal aantal uren. Om medewerkers meer roosterzekerheid te bieden, krijgt uw medewerker daarbij het recht om buiten de vooraf bepaalde en vastgelegde beschikbare uren de oproep te weigeren.

Scholieren en studenten kunnen met een bijbaan nog wel blijven werken op basis van de huidige oproepcontracten, omdat met een bijbaan kunnen voor deze groepen flexibiliteit in hun contract juist belangrijk is. Losstaand van het basiscontract, blijven tevens contracten met jaarurennormen mogelijk.

Uitzendcontract

Uitzendkrachten krijgen sneller een contract met meer zekerheid. De duur van de meest onzekere fasen, fase A en B, wordt verkort. Fase A wordt wettelijk vastgelegd op 52 weken, waarbij geen afwijkingen per cao meer mogelijk zijn. Fase B wordt verkort naar twee jaar en maximaal zes contracten. Bovendien krijgen uitzendkrachten eerder recht op een vast contract.

Ketenbepaling tijdelijke contracten

Er komen strengere regels voor tijdelijk werk. Nu mag u achtereenvolgens nog drie tijdelijke contracten van maximaal één jaar per contract aanbieden. Daarna kunt u een medewerker na een periode van zes maanden weer een (tijdelijk) contract geven en start de keten weer opnieuw. Deze termijn van zes maanden wordt aangepast naar vijf jaar. Wel blijft het mogelijk om drie tijdelijke contracten achter elkaar aan te bieden met elk een maximale duur van één jaar. Met deze nieuwe maatregel wil het kabinet af van "draaideurconstructies" waarbij medewerkers vele jaren achtereen aan het werk zijn op tijdelijke contracten, zonder de zekerheden die een vast contract biedt. Indien u vaker werkt met reeksen van meerdere tijdelijke contracten met een onderbreking van zes maanden, kan dit dus een ingrijpende wijziging in de bedrijfsvoering betekenen.

De langere onderbrekingstermijn van vijf jaar zal ook gelden bij uitzendkrachten. Het kabinet schrapt bovendien de huidige mogelijkheid om bij cao af te wijken van duur en aantal contracten. Dat geldt ook voor de mogelijkheid om in het kader van opvolgend werkgeverschap bij cao af te wijken van de duur van de ketenbepaling.

Voor scholieren blijft de ketenbepaling, net als nu, buiten toepassing en voor studenten zal de onderbrekingstermijn van zes maanden blijven bestaan om hun de toegang tot de arbeidsmarkt niet te beperken. Voor seizoenswerk blijven de bestaande mogelijkheden het uitgangspunt. Dit betekent dat de tussenpoos kan worden verkort tot drie maanden als sprake is van terugkerend tijdelijk werk dat ten hoogste negen maanden per jaar kan worden verricht.

Verlenging Wet Inkomensvoorziening oudere werklozen (IOW)

De arbeidsparticipatie van zestigplussers neemt toe, maar een zestigplusser die werkloos is, komt minder makkelijk weer aan het werk dan jongere groepen. Daarom kiest het kabinet ervoor de Wet inkomensvoorziening oudere werklozen per 1 januari 2024 met nog één keer voor de duur van vier jaren te verlengen. Oudere werklozen blijven daarmee na afloop van hun WW- of WGA-uitkering, onder voorwaarden recht hebben op een IOW-uitkering die uiterlijk loopt tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

Premiedifferentiatie WW

Voor vaste contracten is op dit moment geregeld dat overwerk tot en met 30 procent van het aantal contracturen mogelijk is onder de lage WW-premie.



Indien er gemiddeld over het jaar meer dan 30 procent wordt overgewerkt, bent u met terugwerkende kracht de hoge WW-premie verschuldigd. Op deze hoofdregel is in de huidige wetgeving een uitzondering opgenomen voor voltijdscontracten. Voor contracten met een gemiddelde arbeidsomvang van minimaal 35 uur per week geldt de zogenaamde 30% herzieningssituatie namelijk niet.

Om de wendbaarheid binnen vaste contracten te vergroten, wordt voor contracten met een bijna voltijds arbeidsomvang de grens aangepast naar van 35 uur per week naar meer dan 30 uur per week. Dit biedt u als werkgever meer wendbaarheid en uw medewerkers behouden ondanks de verlaging nog relatief veel inkomenszekerheid. Deze groep medewerkers heeft immers een vast contract met een grote arbeidsomvang.

Arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV) voor zelfstandigen

Voor zelfstandigen komt er een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering, zodat er een financieel vangnet komt voor zelfstandigen die arbeidsongeschikt raken. Ook voorkomt deze verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering dat risico's worden afgewenteld op de samenleving. Het kabinet zal bij de uitwerking van de AOV voor zelfstandigen alle IB-ondernemers (met en zonder personeel) en meewerkend partners onder de kring van verzekerden scharen. De directeur-groootaandeelhouder en diegene die resultaat uit overige werkzaamheden geniet, vallen niet onder de kring van verzekerden.

Het kabinet verkent de mogelijkheden voor het realiseren van een opt-out indien de zelfstandige een private verzekering afsluit met ten minste dezelfde dekking en premie als de publieke variant. Het doel van de opt-out is dat zelfstandigen de keuze hebben om zelf te bepalen welke verzekering voor hen passend is, zodat de verzekering tegemoet komt aan de verzekeringsbehoefte die de zelfstandige heeft.

Meer wendbaarheid voor ondernemers

Als mkb'er bent u de ruggengraat van de Nederlandse economie. U zorgt voor innovatie, werkgelegenheid en verdienvermogen, maar tegelijk werkt u daarbij vaak voor eigen rekening en risico. Met de nieuw aangekondigde maatregelen wil de minister het midden- en kleinbedrijf ondersteunen en ondernemerschap stimuleren.

Re-integratie en loondoorbetaling bij ziekte

Voor kleine en middelgrote ondernemers (conform whk-grenzen, dus met een loonsom tot en met 100 keer het gemiddelde premieloon per werknemer) kan de lange onzekerheid over de terugkeer van langdurig zieke medewerker zwaar drukken op de wendbaarheid van de onderneming. Immers, het is voor u lang (maximaal 104 weken) onzeker of u een vervanger voor de zieke medewerker in (vaste) dienst kunt nemen. Met de beoogde maatregelen rondom re-integratie krijgt u eerder duidelijkheid over de re-integratie van langdurig zieke werknemers.

• Na één ziektejaar

Kleine en middelgrote werkgevers kunnen na één ziektejaar duidelijkheid krijgen over de vraag of zij tot vervanging van een zieke medewerker kunnen overgaan. Na één ziektejaar mag u als werkgever namelijk samen met uw zieke medewerker vaststellen of re-integratie bij de eigen werkgever (het eerste spoor) nog mogelijk is. Het kabinet werkt nog uit hoe uw samen uw overeenstemming hierover schriftelijk kunt vastleggen. Is re-integratie bij de eigen werkgever niet meer mogelijk, dan worden alle re-integratie-inspanningen gericht op het vinden van ander werk bij een andere werkgever (het tweede spoor). Re-integratie in het eerste spoor, dus bij de eigen werkgever, wordt dan afgesloten.

Indien u er met de zieke medewerker niet uitkomt of het eerste spoor na één ziektejaar kan worden afgesloten, dan dient u als werkgever het UWV te vragen dit te toetsen. Het UWV toetst op drie onderdelen of het eerste spoor mag worden afgesloten:

1. Of de re-integratie-inspanningen in het eerste ziektejaar voldoende zijn geweest. Daarbij wordt dus gekeken of er tekortkomingen zijn in de ingezette re-integratie-inspanningen in het eerste spoor.
2. Of uw medewerker nog steeds ziek is.
3. Of te verwachten valt dat uw medewerker binnen dertien weken zijn eigen (al dan niet aangepaste) werk bij zijn eigen werkgever weer kan verrichten. Bij aangepast eigen werk (de bedongen arbeid in aangepaste vorm) kan gedacht worden aan aanpassingen ten aanzien van het aantal uren, het werkrooster of de (belasting in) taken die redelijkerwijs van de werkgever kunnen worden gevegd. Is dit het geval, dan kan het eerste spoor niet afgesloten worden. Is uw medewerker echter nog helemaal niet aan het werk, dan wordt op dit derde punt door het UWV niet getoetst en wordt alleen getoetst op punten 1 en 2.

• Gedurende het tweede ziektejaar

Als alle onderdelen van de toets door het UWV positief uitvallen, krijgt u toestemming om de re-integratie in het tweede ziektejaar volledig op het tweede spoor te richten. U hoeft dan dus geen plek meer beschikbaar te houden in uw onderneming voor de zieke medewerker en u kunt op zoek naar een duurzame vervanger. Ook als uw medewerker volledig herstelt in het tweede jaar, blijft u zich samen inzetten voor werkhervatting bij een andere werkgever. De medewerker houdt recht op loondoorbetaling gedurende het tweede jaar, ook als hij volledig is hersteld en ook als hij niet terugkeert bij zijn eigen werkgever of nog niet bij een andere werkgever aan het werk is gegaan.

• Na het tweede ziektejaar

Als het eerste spoor is afgesloten, toetst het UWV bij de WIA-aanvraag of er voldoende re-integratie-inspanningen zijn verricht in het tweede spoor. Als het eerste spoor eenmaal is afgesloten en het UWV acht de re-integratie-inspanningen in het tweede jaar voldoende (en legt dus geen loonsanctie op), dan is het uitgangspunt dat u de arbeidsovereenkomst na twee jaar kan opzeggen middels het aanvragen van een ontslagvergunning bij het UWV. Het UWV toetst daarbij of u op dat moment geen beschikbare arbeidsplaats heeft voor uw langdurig zieke of herstelde werknemer en die ook niet verwacht te krijgen binnen dertien weken. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen kleine en middelgrote werkgevers:

- Kleine werkgevers kunnen het dienstverband met de (geheel of gedeeltelijk herstelde) medewerker na 104 weken opzeggen als de (aangepaste) eigen functie van de medewerker niet meer beschikbaar is of komt binnen dertien weken.
- Middelgrote werkgevers kunnen het dienstverband opzeggen als de (aangepaste) eigen functie van de medewerker niet meer beschikbaar is én er ook geen ander passend werk beschikbaar is of komt binnen dertien weken. Dit de kans dat de ontslagvergunning wordt verleend, iets groter moeten maken.

Voor beide groepen werkgevers is de periode voor mogelijke herplaatsing dus geen 26 weken meer, maar nog dertien weken.

• Loondoorbetaling bij ziekte

Alle werkgevers blijven verantwoordelijk voor twee jaar loondoorbetaling bij ziekte én voor het verloop van het re-integratieproces. Ook u als mkb'er blijft er in het tweede ziektejaar dus verantwoordelijk voor om uw zieke werknemer door te betalen en hem te helpen re-integreren bij een andere werkgever (het tweede spoor) indien het eerste spoor is afgesloten. Voor de kosten die de u daarbij moet maken, kunt u zich sinds 2020 verzekeren met een private MKB verzuim-ontzorg-verzekering. Deze verzekering, die kan worden afgesloten via Schouten Zekerheid, biedt kleinere werkgevers naast dekking van het financiële risico bij ziekte van medewerkers ook ondersteuning bij de verplichtingen en taken rond loondoorbetaling bij ziekte en re-integratie, zoals het opzetten van een re-integratietraject tweede spoor.

• Grote werkgevers

Voor grote werkgevers blijven de huidige re-integratieverplichtingen onveranderd gelden, omdat zij meer mogelijkheden hebben om in de eigen organisatie passend werk te creëren voor medewerkers die aan het re-integreren zijn.

Crisisregeling Personeelsbehoud (CP)

Het kabinet werkt momenteel een nieuwe regeling uit die ervoor zorgt dat wanneer u getroffen wordt door een crisis of calamiteit die buiten het ondernemersrisico valt (zoals tijdens de coronacrisis), u uw medewerkers in dienst kunt houden. Deze crisisregeling is niet bedoeld voor het overnemen van ondernemersrisico's. Bedrijven die in de problemen raken vanwege bijvoorbeeld bedrijfseconomische keuzes die zijn gemaakt, kunnen in de toekomst dus nog failliet gaan. Ook zal de CP alleen voor tijdelijke crisissituaties gelden, waarbij de verwachting is dat het bedrijf binnen een korte periode weer op volle kracht kan werken. Om deze reden kan een bedrijf maximaal zes maanden gebruik maken van de regeling; verlenging van deze periode is niet mogelijk.

Schouten Zekerheid helpt

Met de beoogde nieuwe maatregelen komt er mogelijk behoorlijk wat op u af. Zo zal de re-integratie van langdurig zieke medewerkers er vanaf het moment van één jaar ziekte er echt anders gaan uitzien. Veel is rondom deze regeling bovendien nog onduidelijk: welke criteria worden er precies geformuleerd om het eerste spoor te mogen afsluiten? Op welke termijn moet u als werkgever toetsing bij het UWV aanvragen als u hier met uw zieke medewerker niet uitkomt? En neemt het UWV dan snel een beslissing, of loopt u dan tegen de inmiddels bekende achterstanden bij het UWV aan?

Schouten Zekerheid denkt graag nu al met u mee over de gevolgen van de aangekondigde maatregelen voor u als mkb'er. Wij helpen u om up-to-date te blijven over de impact op uw organisatie en streven ernaar om u échte zekerheid te blijven bieden.





Schouten Zekerheid

Schouten Toren
Rivium Quadrant 81
2909 LC Capelle aan den IJssel

schoutenzekerheid.nl
010 – 288 44 44
[linkedin.com/company/schoutenzekerheid](https://www.linkedin.com/company/schoutenzekerheid)

