

Kabinetssplannen arbeidsmarkt: wat werkgevers moeten weten

Onlangs presenteerde het kabinet een hele reeks plannen voor de arbeidsmarkt. Hierin staan twee doelen voorop: werkenden moeten meer zekerheid krijgen en tegelijkertijd moet er meer ruimte komen voor wendbaarheid bij ondernemers. We zetten op een rij wat u als werkgever in elk geval van de plannen moet weten.

De kabinetsplannen staan opgesomd in een [brief van het kabinet aan de Tweede Kamer](#). Met 32 kantjes en veel jargon is dit een hele kluit. Daarom maakten wij voor u een behapbare samenvatting. Onderstaand overzicht focust op de plannen voor ziekte, arbeidsongeschiktheid en flexibiliteit.

1. Loondoorbetaling AOW'ers

Niet in de kabinetsbrief, wel handig om te weten: op 1 juli 2023 gaat de loondoorbetalingsperiode bij ziekte voor AOW'ers van 13 naar 6 weken. Deze maatregel maakt het voor u als werkgever nog wat aantrekkelijker om met AOW-gerechtigde werknemers te werken. Dit kan op de huidige krappe arbeidsmarkt goed van pas komen. Een periode van 6 weken loondoorbetaling bij deze werknemers was overigens altijd al de bedoeling. De overheid wilde echter eerst kijken of er geen benadeling zou optreden van werknemers die nog (net) niet AOW-gerechtigd zijn.

2. Meer wendbaarheid bij ziekte

Het kabinet wil dat mkb-werkgevers (tot en met 100x het gemiddelde premieloon) na één ziektejaar zekerheid kunnen krijgen over inzet op re-integratie bij een andere organisatie. Nu houdt een werknemer altijd recht op terugkeer binnen de eigen onderneming als zich daar kansen voordoen. Dit geeft onzekerheid over de bedrijfsvoering, omdat lang onduidelijk blijft of u als werkgever een vervanger definitief kunt aantrekken. De regering heeft een constructie voor ogen waarbij werkgever en werknemer samen kunnen beslissen dat zij afzien van verdere pogingen in de eigen organisatie. Komt u hier onderling niet uit, dan kunt u als werkgever een bindend oordeel vragen aan UWV.

3. Oordeel bedrijfsarts nog steeds niet leidend

U blijft als werkgever het risico lopen dat u een loonsanctie krijgt omdat de verzekeringsarts van UWV de belastbaarheid van een zieke werknemer anders inschat dan uw bedrijfsarts. Er ligt al jaren een plan om het oordeel van de bedrijfsarts leidend te maken bij het beoordelen van de re-integratie-inspanningen. Dit wetsvoorstel is door parlementaire verwickelingen herhaaldelijk in en weer uit de vrieskast geplaatst. Dit kabinet haalde het er eerst uit, maar zet het er nu toch weer in. Een definitief (?) oordeel volgt komend jaar, in samenhang met andere fundamentele keuzes over het stelsel voor arbeidsongeschiktheid.

4. Voorlopig geen grote WIA-wijzigingen

Het kabinet stelt ook alle grote WIA-wijzigingen uit tot na het advies van de eind vorig jaar ingestelde Onafhankelijke Commissie Toekomst arbeidsongeschiktheidsstelsel (OCTAS). De commissie heeft de opdracht een fundamentele herbezinning op het stelsel uit te voeren. Dit proces wil de regering niet in de wielen rijden. De OCTAS is al volop bezig stakeholders om input te vragen en heeft als planning meegekregen om uiterlijk in april 2024 te adviseren.

5. Meer flexibiliteit bij calamiteiten

Ondernemingen moeten bij calamiteiten zoals een nieuwe pandemie flexibeler kunnen omspringen met hun vaste personeel, vindt het kabinet. Het werkt daarom aan een regeling waarbij u als werkgever uw werknemers 6 maanden lang anders of elders mag inzetten. Ook moet het mogelijk worden werknemers ten minste 20% minder te laten werken. Voorwaarden zijn dat u over de niet-gewerkte uren 80% loon doorbetaalt en dat het totale loon niet meer dan 10% daalt. Verder zou u als

werkgever vooraf instemming moeten vragen aan uw ondernemingsraad en de vakbonden op zijn minst moeten informeren.

6. Meer ruimte voor overwerk

Het kabinet wil de wendbaarheid van ondernemingen ook vergroten door meer ruimte te bieden voor overwerk. Op dit moment is bij vaste contracten met een gemiddelde arbeidsomvang van minstens 35 uur per week de lage WW-premie gegarandeerd. Als werkgever hoeft u dus niet bang te zijn voor een verhoging als u werknemers laat overwerken. Het kabinet wil deze grens verlagen naar een gemiddelde arbeidsomvang van 30 uur per week. Hieronder blijft de regel gelden dat overwerk onder de lage WW-premie mogelijk is tot hoogstens 30% van het aantal contracturen. Bij overschrijding moet u met terugwerkende kracht de hoge WW-premie betalen.

7. Strengere regels voor flexwerk

Bij flexwerkconstructies wil het kabinet juist strengere regels invoeren. Om te beginnen zou u als werkgever na drie tijdelijke contracten pas weer na 5 jaar een nieuw tijdelijk contract mogen aanbieden. Dit is nu nog na 6 maanden. Een nulurencontract afspreken met een oproepkracht mag als het aan de coalitie ligt straks helemaal niet meer. Andere oproepconstructies moeten basiscontracten worden. De werknemer krijgt hierbij zekerheid over het aantal uren en aan (verplichte) beschikbaarheid wordt een harde grens verbonden van 130% van deze uren. Valt het aantal uren structureel hoger uit, dan moet u na een jaar een contract voor dat hogere aantal uren geven. Er komen wel uitzonderingen voor scholieren en studenten en voor seizoenswerk.

8. Aanpak van schijnzelfstandigheid

Om schijnzelfstandigheid te voorkomen, werkt de regering aan nieuwe regels voor de beoordeling van arbeidsrelaties. De Kamerbrief bevestigt wat het kabinet hierover al eerder aangaf in een [Voortgangsbrief over werken met en als zelfstandige\(n\)](#). Een belangrijk element is dat de fiscus straks kan meewegen in welke mate werk 'organisatorisch is ingebed' in de organisatie waarvoor iemand werkt. Daarnaast wil het kabinet een 'civielrechtelijk rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst' koppelen aan een tariefgrens van (naar verwachting) € 30 à € 35 per uur. Wordt iemand op of onder deze grens betaald, dan kan zowel hijzelf als de fiscus aanvoeren dat er sprake is van een dienstbetrekking.