



TER BESPREKING

Aan

Minister van SZW

14/3 OEG



Datum
4 maart 2022

nota

Startnotitie Deeltijd-WW

- telwanner om OEG!
- graag verder beide
kennel-structuren,
obv nieke in keprekeni
& obv ook nieke delen
door onderneming



Uiterlijk bij
4 maart 2022

Aanleiding

In het coalitieakkoord is opgenomen dat het kabinet een deeltijd-WW uitwerkt. In deze nota vertellen we u graag meer over dit onderwerp, en nemen we u mee in de belangrijkste uitdagingen waar we voor staan bij de uitwerking. Ook vragen we wat uw wensen en gedachten zijn op dit dossier.

Bijlage(n)
1

Kernpunten

- In het coalitieakkoord staat dat er in overleg met sociale partners een budget-neutrale deeltijd-WW zal worden uitgewerkt met oog voor uitvoerbaarheid en betaalbaarheid.
- Er bestaan verschillende ideeën voor welke situaties een deeltijd-WW regeling open zou moeten staan.
- Centraal staat de vraag of een regeling ook open zou moeten staan bij reguliere conjuncturele schommelingen in de economie. Dit zou grote aantallen aanvragen en daardoor ook kosten met zich meebrengen.
- Ook bij de verdere vormgeving van de regeling komen enkele ingewikkelde vraagstukken kijken. Onderhandelingspositie Daarnaast kan verschillend gedacht worden over de manier waarop de kosten gefinancierd moeten worden. Onderhandelingspositie Het juridisch kader (nationaal en Europees) is daarbij een belangrijk aandachtspunt.
- Al deze punten zullen we in overleg met sociale partners nader uitwerken. Onderhandelingspositie
- Daarnaast is de uitvoering van een deeltijd-WW regeling complex. De impact kan nog niet in kaart worden gebracht, maar wel duidelijk is dat dit veel zal vragen van UWV. Zo moeten er nieuwe systemen gebouwd worden en zal bezien moeten worden of deze systemen gekoppeld moeten (en kunnen) worden aan de huidige systemen van de WW en of een toets of de werkgever recht heeft op de deeltijd-WW op een goede manier ingebouwd kan worden. UWV heeft aangegeven dat de veranderagenda mede als gevolg van de NOW zo vol zit dat de deeltijd-WW op zijn vroegst medio 2025 geïmplementeerd zou kunnen zijn.

• vervolgens aan tafel
verder bespreken

mi niet perse
wil/waai waarom wel?
of als soort semi-
flex?
hoe betaalt ondernem
dan mee?

te laat

maar NOW is
toek lindy die jaar?

Toelichting

Datum
4 maart 2022

Leeswijzer

In deze nota staat de deeltijd-WW centraal. Achtereenvolgens bespreken we wat deeltijd-WW inhoudt (paragraaf 1), wat dilemma's zijn waar we bij de uitwerking voor staan (paragraaf 2), wat de financiële, uitvoerings- en juridische aandachtspunten zijn (paragraaf 3) en wat het verwachte tijdpad is voor het uitdenken, uitwerken en implementeren van de regeling (paragraaf 4). In de bijlages bij deze nota is ten slotte nog achtergrondinformatie opgenomen over de huidige regelingen en is de Kamerbrief van november 2021 met daarin een internationale vergelijking bijgevoegd.

1. Deeltijd-WW

In het coalitieakkoord staat: "Om de interne flexibiliteit en wendbaarheid van bedrijven te vergroten wordt in overleg met de sociale partners een budgettair neutrale deeltijd-WW uitgewerkt, met oog voor uitvoerbaarheid en betaalbaarheid".

Wat verstaan we onder deeltijd-WW? Bij de deeltijd-WW regeling krijgen werkgevers de mogelijkheid om werknemers tijdelijk minder te laten werken. Voor de uren dat er minder gewerkt wordt, kan gebruik gemaakt worden van de deeltijd-WW uitkering. Dit kan middels een koppeling aan de WW (vandaar de naam deeltijd-WW), maar dat hoeft niet. De uitkering zorgt ervoor dat werkgevers die tijdelijk minder werk hebben niet de volledige loonkosten zelf hoeven te dragen, en daardoor geen personeel hoeven te ontslaan. Tegelijkertijd zorgt de deeltijd-WW ervoor dat werknemers geen of slechts beperkt inkomensverlies hebben, en hun baan kunnen behouden.

Afgelopen jaar hebben we naar aanleiding van de motie Palland een verkenning gedaan naar de mogelijkheden om een deeltijd-WW in te voeren. De insteek was daarbij om een regeling te maken die geschikt is om toekomstige crises op te vangen. Bij de verkenning kwam naar voren dat er een aantal dilemma's is bij het invoeren van de deeltijd-WW. Hieronder nemen we deze kort op. In de Kamerbrief van november 2021 (bijlage 2) komen deze vraagstukken uitgebreider aan bod.

2. Dilemma's bij de uitwerking van de deeltijd-WW

Afbakening

De eerste vraag die aan bod komt bij de uitwerking van de deeltijd-WW is de afbakening: wat is het probleem dat we aan het oplossen zijn? Globaal zijn er twee mogelijke manieren om deeltijd-WW in te steken:

1. Als crisisregeling met als doel behoud van werkgelegenheid voor situaties die buiten het regulier bedrijfsrisico van de ondernemer vallen. De regeling kan ondersteuning bieden bij tijdelijke terugval in productiviteit als gevolg van bijvoorbeeld dierziektes, extreme weersomstandigheden of een pandemie. In deze categorie valt bijvoorbeeld de NOW en de huidige regeling werktijdverkorting (zie bijlage 1 voor meer achtergrondinformatie over de werktijdverkorting).
2. Als bredere regeling voor zowel situaties die buiten het regulier bedrijfsrisico van de ondernemer vallen, als economisch zware tijden (wel bedrijfsrisico), met als doel het vaste contract wendbaarder te maken.

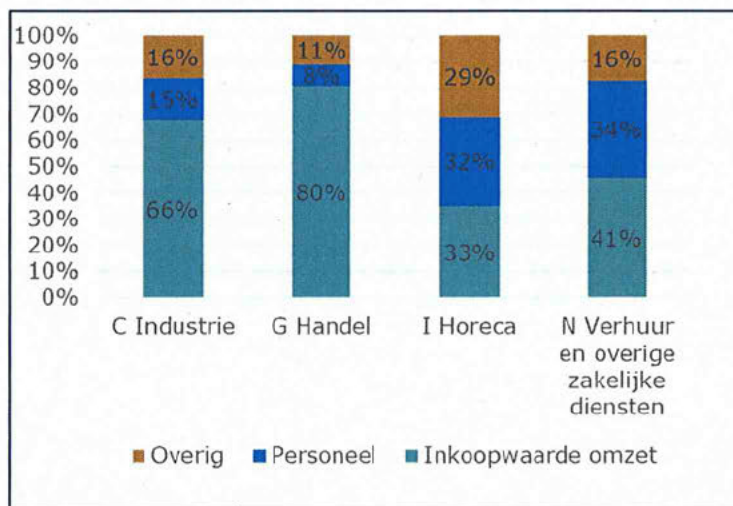
Deze regeling geeft werkgevers meer mogelijkheden om werknemers in dienst te houden als het economisch minder voorspoedig gaat. Dit verlaagt de drempel voor het aanbieden van een vast contract, en maakt het vaste contract flexibeler. Daarnaast speelt ook bij deze regeling behoud van werkgelegenheid een rol.

Datum
4 maart 2022

Bij beide invalshoeken speelt de vraag in hoeverre de deeltijd-WW een oplossing is voor de behoefte aan wendbaarheid die een onderneming kan hebben.

] idd
& hoe draagt
de ondernemers/
aandeelhouders
dan bij?

Bedrijven hebben wendbaarheid nodig om hun bedrijfsvoering te kunnen aanpassen naar veranderende omstandigheden. Zeker in tijden van economische neergang is het goed denkbaar dat werkgevers flexibiliteit in willen bouwen. Er zijn verschillende manieren voor bedrijven om wendbaar te zijn: prijsmechanisme (duurdere producten om een buffer op te bouwen), flexibiliteit rond kapitaal (bijv. huur) en flexibiliteit rond arbeid. De kostenstructuur van bedrijven kan erg verschillen en dus ook het belang van de personeelskosten in de totale kosten (zie ter illustratie figuur 1, waarbij kapitaalkosten onder 'overig' vallen). Deeltijd-WW zal daarmee niet voor iedere sector een even effectieve manier zijn om interne wendbaarheid te bevorderen.



Figuur 1 – kostenstructuur van bedrijven

Tegelijkertijd heeft vrijwel iedere onderneming personeel in dienst, en is voor vrijwel iedere onderneming ondersteuning bij de loonbetaling welkom in tijden van crisis.

De hierboven genoemde invalshoeken 1 (crisisregeling) en 2 (regeling bij conjuncturele schommelingen) hebben daarnaast ook nog hun eigen economische kanttekeningen.

Kanttekeningen bij de crisisregeling

De eerste voorzichtige conclusie over de NOW¹ is dat het ondersteunen van werkgevers bij het betalen van de loonkosten in tijden van een kortdurende hevige calamiteit of crisis nuttig kan zijn. In deze omstandigheden vinden er namelijk meer ontslagen plaats dan efficiënt is, bijvoorbeeld omdat bedrijven

¹ [Economische analyse steunpakket 2020 \(cpb.nl\)](https://cpb.nl/economische-analyse-steunpakket-2020)

onvoldoende liquide middelen hebben maar wel op lange(re) termijn levensvatbaar zijn. Een crisisregeling zorgt ervoor dat werknemers, vaker dan zonder een regeling, hun baan kunnen behouden en niet instromen in de WW: werkgevers hebben de mogelijkheid om ondanks de crisis personeel in dienst te houden. Daarmee kan het bedrijf na de crisis weer snel op het oude capaciteitsniveau produceren. In geval van een grote, landelijke crisis wordt daarnaast onzekerheid weggenomen, wat het vertrouwen in de economie en de bestedingen op peil houdt. Dit zorgt ervoor dat op macroniveau werkgelegenheid behouden blijft.

Datum
4 maart 2022

Belangrijk hierbij is dat het gaat om een onvoorziene calamiteit, waarbij de verwachting is dat de onderneming na verloop van tijd de oude bedrijfsvoering weer kan hervatten. Hierbij valt te denken aan situaties zoals een dierziekte, extreme weersomstandigheden of een pandemie. In deze gevallen is vaak duidelijk dat de crisis tijdelijk van aard is en dat na verloop van tijd de bedrijfsvoering weer hervat kan worden op het oude niveau. Bij deze tijdelijke crises is het vanuit arbeidsmarktperspectief waardevol als werknemers hun baan kunnen behouden. Voorkomen van ontslag is in deze situaties voor de werknemer, werkgever én de maatschappij in den brede vaak wenselijker. Bedrijven kunnen hier vaak ook zelf op acteren door personeel in dienst te houden, ook als mensen tijdelijk niet inzetbaar zijn (zogenaamde 'labour hoarding'). Een deeltijd-WW kan bedrijven helpen die anders mensen zouden ontslaan maar zal ook deels een collectivisering zijn van de kosten van reguliere 'labour hoarding'.

Kanttekeningen bij de regeling voor conjuncturele schommelingen

Een kanttekening bij de regeling voor economische schommelingen is dat de deeltijd-WW ingrijpt in de werking van de (arbeids)markt. Een ruime deeltijd-WW geeft bedrijven meer ruimte tot aanpassingen waardoor faillissementen uitblijven en de minder productieve bedrijven blijven bestaan. De efficiënte reallocatie van werknemers naar bedrijven neemt ook af; werknemers blijven namelijk langer bij een werkgever terwijl ze daar minder productief zijn. Hoe langer de regeling duurt, hoe meer economische kosten daarmee gepaard gaan. Tot op dit moment geldt dat ondernemers zelf de verantwoordelijkheid hebben om economische fluctuaties op te vangen, zij plukken immers ook de voordelen in tijden van hoogconjunctuur. Als de productiviteit dusdanig daalt dat de werkgelegenheid afneemt binnen het bedrijf, kunnen werknemers via het ontslag weer beschikbaar worden gesteld voor een andere functie op de arbeidsmarkt. Met de komst van deeltijd-WW voor economische schommelingen zou dit veranderen. De implicaties hiervan vereisen verdere beleidsmatige doordinking, ook in onderlinge samenhang met het arbeidsrecht.

En "lelijk deel"
crisis door
ondernemers/
kapitaalverschaffen

Het is ten slotte niet ondenkbaar dat werkgevers ook aanspraak zullen maken op de regeling als bijvoorbeeld sprake is van (permanent) veranderende marktomstandigheden, reorganisaties of mismanagement die zorgen voor omzetverlies van enige omvang.

Deze economische kanttekeningen in acht genomen, hoe kan het dat de landen om ons heen wel een deeltijd-WW open hebben staan voor economisch zware tijden? De Kurzarbeit (Duitsland), de Tijdelijke Werkloosheid (België) en de Activité Partielle (Frankrijk) zijn namelijk ook inzetbaar bij conjuncturele schommelingen. Bij een breed toegankelijke regeling ligt het voor de hand een sobere vergoeding te kiezen, met een relatief grote bijdrage van werkgever en

Enn zwaaar is wel
wat meer dan
conj. schommelingen

werknemer. Deze bijdrage van werkgever én werknemer is van belang om te voorkomen dat de regeling te lichtvaardig wordt ingezet; om afwenteling op het collectief te voorkomen, moeten de prikkels in het ontwerp van de regeling goed staan. Dat is dan ook het geval bij de genoemde landen. Bij alle drie de landen wordt er een flink loonoffer gevraagd van de werknemer. Daarnaast zijn de sociale premies die afgedragen moeten worden aan de hoge kant. Het betreft dus regelingen die samen worden gedragen door de overheid, werkgever en werknemer. Ook is te zien dat het gebruik van de regelingen in Duitsland en België ruimer is dan de Nederlandse WTV-regeling in normale tijden (over het gebruik in Frankrijk waren geen cijfers beschikbaar). Als gevolg daarvan zijn de kosten van de regelingen een stuk hoger dan de huidige Nederlandse regelingen.

Datum
4 maart 2022

In het coalitieakkoord staat dat de deeltijd-WW betaalbaar en budget-neutraal moet zijn.

Onderhandelingspositie

Deze inverdieneffecten worden in kaart gebracht. Het is al wel duidelijk dat deze niet in verhouding staan tot de kosten van de deeltijd-WW als deze ook conjuncturele schommelingen moet opvangen. De kosten zullen dan al snel oplopen (enkele honderden miljoenen dan wel enkele miljarden per jaar). Dat betekent dat ook sociale partners een flinke bijdrage zullen moeten leveren om een budget-neutrale regeling te kunnen financieren waarbij conjuncturele schommelingen opgevangen kunnen worden.

Howvel hoger zouden de premies worden?

- Het coalitieakkoord plaatst de deeltijd-WW onder het kopje 'verkleinen van de verschillen tussen vast en flex', en geeft aan dat de deeltijd-WW bedoeld is om de interne flexibiliteit en wendbaarheid van bedrijven te vergroten. Daarmee lijkt gekozen voor de uitwerking van een regeling voor economisch zware tijden.

dit is echt zwaar!

We zijn benieuwd hoe u hier tegenaan kijkt.

- één econ. zwaar
- obv heel steek criteria
- budget neutraal => (veel) hogere premies

} hoe zou dat erin zien?

Vormgeving

Naast het dilemma over de afbakening zijn er in de vormgeving meer dilemma's die opspelen. In het coalitieakkoord is opgenomen dat de deeltijd-WW gemaakt moet worden met oog voor de uitvoerbaarheid en de betaalbaarheid. De afbakening is hier rechtstreeks op van invloed: de keuzes die gemaakt worden bij de afbakening bepalen hoeveel werkgevers gebruik kunnen maken van de regeling en tegen welke voorwaarden dit kan. Daar moeten keuzes in worden gemaakt: een brede regeling kan makkelijker geautomatiseerd worden, maar kent minder mogelijkheden tot maatwerk. Een gerichte regeling maakt meer maatwerk mogelijk, maar dan kan de uitvoering minder aanvragen aan.

Ongeacht welke afbakening gekozen wordt, is het in iedere situatie ingewikkeld om toetsbare criteria op te stellen voor wanneer werkgevers gebruik mogen maken van de regeling. Criteria moeten er namelijk voor zorgen dat de regeling alleen gebruikt wordt door werkgevers die daar recht op hebben, ze moeten in de uitvoering (op grote schaal, en dus geautomatiseerd) te toetsen zijn, niet door belanghebbenden te manipuleren zijn en ook niet voor bergen regeldruk voor werkgevers zorgen.

Datum
4 maart 2022

Voorbeeld 1 - vormgeving crisisregeling

Bij een regeling die alleen openstaat voor crises is moeilijk te definiëren wanneer sprake is van risico's die buiten het regulier ondernemersrisico vallen. Een limitatieve lijst is vooraf niet te geven omdat het gaat om crises. Een onderscheid tussen verzekerbare en niet-verzekerbare risico's lijkt de best begaanbare optie, maar ook daar is de vraag: wanneer is een risico niet verzekerbaar? In principe is alles verzekerbaar, als er maar genoeg premie tegenover staat. Tennistoernooi Wimbledon had bijvoorbeeld een pandemieverzekering.

Voorbeeld 2 - vormgeving regeling in economisch zware tijden

Bij de regeling voor economisch zware tijden zit de lastigheid vooral in de vraag hoe je ervoor zorgt dat werkgevers niet structureel gebruikmaken van deze regeling. Dit zou immers niet betaalbaar en uitvoerbaar zijn.

Financiële belangen van de Staat

In de NOW is gebruikgemaakt van dit criterium, waarbij de voorschotaanvraag gevolgd wordt door een zwaar vaststellingsproces. In de NOW wordt echter niet gecontroleerd waar het omzetverlies door ontstaan is. **Financiële belangen van de Staat**

In reguliere tijden zijn er ook bedrijven die meer dan 20% omzetverlies hebben. Uit een analyse van Schellekens et. al. blijkt dat dit in het laatste pre-coronajaar (2019) geldt voor circa 12% van de bedrijven. In 2020 was dit 26%. Dat is een indicatie dat circa 46% (12 gedeeld door 26) van de steun terecht komt bij bedrijven met reguliere omzetverliezen. Bij de NOW is besloten dit te accepteren, maar in een structurele regeling achten wij dit niet wenselijk, gezien de versturende werking die dit heeft op de economie. *elms*

NB: de cijfers van Schellekens et. al. betreffen bedrijven gewogen naar het aantal FTE, om de omvang van bedrijven te benaderen. De cijfers kennen beperkingen, bijvoorbeeld het een schatting betreft op basis van een deel van de economie.

*dit maar eens in doord
tijd*

Voorbeeld 3 - vormgeving ongeacht welke afbakening gekozen wordt

Bij beide regelingen is er een grote onvoorspelbaarheid over hoe groot de toestroom in de regeling wordt. Bij de crisisregeling zal de toestroom in reguliere jaren zeer beperkt zijn, maar kan het gebruik opeens enorm toenemen als er een grote landelijke crisis (zoals bijvoorbeeld een pandemie) uitbreekt. Bij een regeling waarbij ook economische omstandigheden aanleiding geven tot gebruik van de regeling, zal het gebruik over het algemeen een stuk hoger liggen, maar ook daar zijn plotselinge grote pieken in de toestroom mogelijk op het moment dat zich een recessie voordoet.

Financiële belangen van de Staat

3. Financiële, juridische en uitvoeringsvraagstukken

Datum
4 maart 2022

Op financieel en juridisch gebied speelt ook een aantal belangrijke vraagstukken. Zoals hierboven al is aangegeven zal de budget-neutrale financiering nog vorm moeten krijgen. Dit zal in nauw overleg met sociale partners moeten plaatsvinden. Er is namelijk wel enige vrijval binnen het sociaal domein (WTV-gelden vallen vrij, een deel van de WW-gelden zal bespaard worden), maar dit zal naar alle waarschijnlijkheid onvoldoende zijn om de nieuwe regeling te kunnen financieren (zeker bij een regeling die conjuncturele schommelingen moet kunnen opvangen). Een budget-neutrale regeling aan de uitgavenkant is daarom onmogelijk. Om de impact op de overheidsfinanciën toch te kunnen neutraliseren, is een koppeling met werkgeverspremies de enige optie.

Bij de vormgeving van de aanvullende voorwaarden zal rekening gehouden moeten worden met het nationaal en Europeesrechtelijk juridisch kader (waaronder staatssteunaspecten). Zo kent het stellen van een loonoffer door werknemers beperkingen in het Nederlandse systeem, omdat vakbonden in beginsel de onderhandelingsvrijheid hebben om bij cao afspraken te maken over het (volledig) doorbetalen van loon. Nader onderzoek is nodig om te bezien welke vormen van een loonoffer in de regeling mogelijk zouden zijn. Invoeren van een loonoffer kan relevant zijn voor de budgetneutraliteit van de regeling.

Onderhandelingspositie

Financiële belangen van de Staat

Het slagen van de invoering van een deeltijd-WW is afhankelijk van een gedegen proces bij UWV. In de Kamerbrief van november 2021 zijn hier al enkele kanttekeningen geplaatst. Zo zit de veranderagenda van UWV vol (o.a. door de diverse NOW-regelingen en de afhandeling van de vaststellingen) en kan een deeltijd-WW pas op zijn vroegst medio 2025 gereed zijn.

Ook de mogelijkheden rondom het aansluiten bij de reguliere WW moeten nog worden verkend. Daarbij is de vraag hoeveel individuele aanvragen UWV per maand zou kunnen verwerken.

In de quickscan op het coalitieakkoord (brief 24 december 2021) heeft UWV overigens aangegeven dat het voor de uitvoerbaarheid door UWV cruciaal is dat het een 'werkgeversregeling' wordt. Daarmee bedoelt UWV dat de aanvraag en betaling via de werkgever loopt en dat de uitkering gebaseerd wordt op loongegevens e.d. op werkgeversniveau.

Financiële belangen van de Staat

Uiteraard zijn er rondom deeltijd-WW nog veel meer keuzes te maken zoals de duur, de hoogte en het maximale percentage urenvermindering. Hier zullen we in het vervolg uiteraard ook bij u op terugkomen bij de daadwerkelijke uitwerking van de regeling.

4. *Verwachte tijdpad voor het uitdenken, uitwerken en implementeren van de regeling*

Datum
4 maart 2022

Alle hiervoor beschreven dilemma's en aandachtspunten laten zien dat het uitdenken en implementeren van een deeltijd-WW geen eenvoudige klus zal zijn. Allereerst zal de koers bepaald moeten worden rondom de afbakening van de regeling. Daarna zal de regeling verder vorm moeten krijgen. Bij deze stappen is veel overleg nodig met sociale partners en het veld om te bespreken wat er nodig is om een deeltijd-WW te maken die in de praktijk werkt en die budgetneutraal vormgegeven kan worden. Dit is niet alleen een vormgevingskwestie; ook zal moeten blijken of een regeling waarin de prikkels goed staan om afwenteling op het collectief te voorkomen, nog steeds op steun van de sociale partners kan rekenen. Met UWV gaan we kijken wat nodig is om een regeling te maken die uitvoerbaar is. Dit alles zal na verloop van tijd leiden tot een wetgevingstraject, waarna UWV aan de slag kan met implementatie van de deeltijd-WW.

De eerste fase van de afstemming en besluitvorming kent geen vaste termijn. Als de contouren van de regeling duidelijk zijn, zullen we kunnen starten met een wetgevingstraject. Voor een wetgevingstraject van begin tot eind moet minimaal anderhalf jaar gerekend worden. Daarna kan UWV starten met de bouw van de systemen en de implementatie. Zoals aangegeven kan dit traject op zijn vroegst medio 2025 afgerond zijn.

Het eerstvolgende moment waarop de Kamer wordt geïnformeerd over de uitwerking van de deeltijd-WW is de aangekondigde hoofdlijnenbrief. Beoogd is om deze voor het zomerreces naar de Kamer te sturen. Het streven is om op dat moment ook een indicatie te kunnen geven van het tijdpad van invoering van de regeling.

5. *Afsluiting*

We gaan graag met u in gesprek over de dilemma's en vraagstukken rondom de deeltijd-WW, zodat we op korte termijn richting hebben en we aan de slag kunnen met de verdere uitwerking en vormgeving van de deeltijd-WW. We zijn benieuwd naar uw visie op dit dossier, en hopen dat we samen tot een mooie, uitvoerbare en betaalbare regeling kunnen komen.

Bijlage 1 - achtergrondinformatie

Datum
4 maart 2022

Huidige situatie

Werktijdverkorting (WTV) en Regeling onwerkbaar weer

Op dit moment bestaan er al regelingen die werkgevers ondersteunen in hun loonkosten bij diverse calamiteiten die niet tot het reguliere ondernemersrisico behoren. Zo kunnen werkgevers op grond van de Beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting 2004 (WTV) een ontheffing van het verbod op werktijdverkorting krijgen, bij een vermindering in bedrijvigheid door buitengewone omstandigheden die in redelijkheid niet tot het normale ondernemersrisico kunnen worden gerekend. Met een ontheffing kan de werkgever eenzijdig de arbeidsuren van werknemers naar beneden bijstellen. Werknemers ontvangen dan tijdelijk een WW-uitkering over de niet-gewerkte uren. Doel van de wtv-regeling is – kort gezegd – bedrijven bij calamiteiten in staat te stellen hun personeel zoveel mogelijk te behouden. Toegang tot de regeling bestaat uit 2 onderdelen: eerst toetst SZW/UAW² op individuele basis of aan inhoudelijke ingangseisen van de regeling wordt voldaan; daarna kan de werkgever (met instemming van de werknemers) bij UWV gedeeltelijke WW-uitkeringen over niet-gewerkte uren aanvragen. De werkgever ontvangt de WW-uitkeringen en betaalt deze door aan zijn werknemers. Dit heeft gevolgen voor de opgebouwde WW-rechten van werknemers.

Op grond van de Regeling onwerkbaar weer kunnen werkgevers een vrijstelling van de loondoorbetalingsplicht bij buitengewone natuurlijke omstandigheden krijgen. Dit is bijvoorbeeld het geval als er een periode langdurige regenval is, of sprake is van vorst waardoor werkzaamheden niet kunnen worden uitgevoerd. Indien een werkgever is vrijgesteld van de verplichting tot loondoorbetaling wegens buitengewone natuurlijke omstandigheden, krijgt de werknemer recht op een WW-uitkering op grond van werkloosheid wegens buitengewone natuurlijke omstandigheden. Het recht op uitkering bestaat alleen als de werkgever niet gehouden is het loon door te betalen en de werknemer als gevolg daarvan ten minste vijf uur per week of ten minste de helft van zijn arbeidsuren per week minder heeft gewerkt. Daarnaast dient de werknemer beschikbaar te zijn om arbeid te aanvaarden. Als de werkgever voor zijn werknemers bij het UWV een WW-uitkering wil aanvragen in verband met onwerkbaar weer, moet hij daarvoor aan het UWV melden dat de werkzaamheden stilliggen door onwerkbaar weer.

In onderstaande schema's zijn het aantal aanvragen van de WTV en het aantal toekenningen van aanvragen wegens buitengewone natuurlijke omstandigheden van de afgelopen jaren opgenomen. Bij de WTV is in enkele jaren een uitschieter waarbij het aantal aanvragen boven de 300 komt. Dit is te verklaren door crises die zich in deze jaren hebben voorgedaan. In reguliere jaren kent de WTV een gemiddelde van 166 aanvragen per jaar.

² Met het oog op de (toekomstige) invoering van de calamiteitenregeling (zoals verderop in deze paragraaf wordt beschreven) is in het verleden alle capaciteit bij UAW weggehaald. De directie heeft officieel dus 0 FTE voor het behandelen van wtv-aanvragen.

Datum
4 maart 2022

WTV-gebruik sinds 1998³

Jaar	Wtv-aanvragen door werkgevers	Waarvan toewijzingen	Waarvan afwijzingen	Bijzonderheden
1998	169			
1999	344			o.a. wateroverlast
2000	180			
2001	2760			mond- en klauwzeer; aanslagen VS 11 sept.
2002	567			o.a. nasleep aanslagen VS
2003	1712			vogelpest; oorlog Irak
2004	347			o.a. nasleep vogelpest
2005	191	86	78	
2006	207	130	71	
2007	148	98		
2008	239	83	151	Kredietcrisis. Exclusief de aanvragen voor de bijzondere beleidsregel wtv in dit jaar.
2009	142	82	57	
2010	171	113	58	
2011	236	132	100	Stremming Twentekanaal, EHEC Bacterie
2012	181	107	68	
2013	87	9	75	
2014	222	148	66	Vogelgriep, Russische Boycot
2015	125	71	43	Vogelgriep
2016	226	155	62	Hagel/waterschade Brabant
2017	100	62	29	
2018	75	45	29	Droogte
2019	122	61	60	
2020	10			Tot intrekking wtv regeling op 17 maart; vervangen door NOW

Toekenningen uitkering wegens buitengewone natuurlijke omstandigheden⁴

JAAR	BNO TOEKENNINGEN
2014	2222
2015	5905
2016	10715
2017	14814
2018	19656
2019	9212

³ In 2004 zijn de beleidsregels gewijzigd. Vanaf dat jaar is de uitsplitsing 'toewijzingen' versus 'afwijzingen' opgenomen. Intrekkingen zijn niet meegenomen in dit overzicht, vandaar dat de optelsom toewijzingen + afwijzingen kan afwijken van het totaal aantal ingediende aanvragen.

⁴ De cijfers van 2014 -2019 zijn gebaseerd op de gegevens uit de sectorpremies, de cijfers vanaf 2020 zijn op basis van de regeling onwerkbaar weer.

2020	365
2021 t/m mei	9267

Datum
4 maart 2022

Om deze tabel nog iets verder te illustreren: vorst zorgt over het algemeen voor de meeste uitkeringen wegens buitengewone natuurlijke omstandigheden. In jaren dat er weinig vorst is, zoals 2020, is dat goed terug te zien in de cijfers.

We hebben cijfers over de kosten van de uitkeringen wegens vorst van een aantal jaren op een rij gezet:

WW-vorst werkloosheid	Gerealiseerde uitkeringslasten
2015	€ 1.659.007
2016	€ 3.125.357
2017	€ 6.319.487
2018	€ 8.139.132

Deze regelingen worden grotendeels handmatig uitgevoerd en zijn daarmee niet geschikt om grote aantallen aanvragen aan te kunnen. Dat betekent dat met een crisis van enige omvang (duizenden aanvragen per jaar) de regeling niet uitvoerbaar is. Dat is ook de reden waarom de WTV aan het begin van de Covid 19-crisis is stopgezet en de NOW is opgezet. Ook in de financiële crisis van 2009 is de WTV om diezelfde reden tijdelijk vervangen. Daarnaast is in 2015 in de Wet werk en zekerheid (WWZ) geregeld dat het Buitengewoon besluit arbeidsverhoudingen 1945 (BBA) zou worden ingetrokken en daarom zou ook artikel 8 BBA, wat de grondslag vormt voor de WTV, komen te vervallen. Beoogd was om in plaats van de bestaande regelingen één nieuwe calamiteitenregeling te maken, die haar grondslag zou vinden in artikel 628 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en artikel 18 van de Werkloosheidswet (de Calamiteitenregeling WW). De benodigde wettelijke grondslagen zijn opgenomen in de WWZ.

Calamiteitenregeling WW

De Calamiteitenregeling WW zou circa vijf jaar geleden worden ingevoerd. De regeling was al klaar voor implementatie, en is gedeeld met de Tweede Kamer. UWV heeft daarna het implementatietraject vormgegeven, maar kort voor de beoogde invoeringsdatum is dit traject op pauze gezet vanwege **Onderhandelingspositie** het ontbreken van voldoende politiek draagvlak voor deze regeling. Grootste struikelblokken destijds waren de toenemende administratieve last voor de werkgever, een standaardwachtijd van drie weken ongeacht de aard van de calamiteit en de zeer beperkte mogelijkheden om maatwerk toe te passen bij uitzonderlijke situaties. Vervolgens is de doorontwikkeling van de Calamiteitenregeling WW vooruitgeschoven doordat de implementatie van andere regelingen (o.a. compensatieregelingen transitievergoeding) voorrang kregen. Dit had tot gevolg dat de veranderde wetgeving rondom de systematiek van de WW (door de invoering van de Wet werk en zekerheid) uiteindelijk niet is doorgevoerd binnen de bestaande regelingen voor calamiteiten. Door de vele ontwikkelingen die UWV heeft doorgemaakt in de afgelopen vijf jaar, zowel op wetgevings- als op ICT-gebied, kan de implementatie van de calamiteitenregeling niet meer op de wijze zoals aanvankelijk beoogd plaatsvinden. Daarnaast was de uitvoering van de Calamiteitenregeling WW destijds grotendeels gebaseerd op handmatige uitvoering. Opschaling van deze regeling tot een grotere crisisregeling is daardoor niet mogelijk.

Bijlagen

Volnummer	Naam	Informatie
2	Kamerbrief Structurele crisisregeling - november 2021	

Datum

4 maart 2022





26/6 DEY

Goed denkwerk!

Aan

Minister van SZW

TER BESLISSING

Datum
30 mei 2022

nota

Nota vormgeving deeltijd-WW/crisisregeling

Tweede contactpersoon

Uiterlijk bij
22 juni 2022

Bijlage(n)
0

Aanleiding

Op 20 april jl. hebben we met u gesproken over de deeltijd-WW. Naar aanleiding van dat gesprek zijn we aan de slag gegaan met het uitdenken van een regeling waar wij ambtelijk de meerwaarde van zien. In deze nota presenteren we de uitkomsten van dit denkwerk. Op maandag 27 juni spreken we u nogmaals over de deeltijd-WW. Deze nota is daarom tevens bedoeld als voorbereiding op het gesprek.

Bespreekpunten

- Als wij ambtelijk kijken, zouden we een regeling maken die zich beperkt tot crisissituaties die nu onder de WTV vallen, maar wel meer aanvragen aankan (zoals nader toegelicht in de eerdere Deeltijd-WW nota's). Maar we begrijpen dat er politiek gezien een wens bestaat tot iets meer doen, zoals ook in het coalitieakkoord is opgenomen, en we eerder met u hebben besproken. In deze nota vindt u daarom de uitwerking van de crisisregeling op hoofdlijnen zoals wij die ambtelijk voor ons zien. We gaan graag met u in gesprek over of u zich in deze lijn kunt vinden.
- Ten eerste bespreken we graag met u of de huidige lijn voldoende tegemoetkomt aan de wens vanuit het coalitieakkoord om de wendbaarheid te vergroten (zie hiervoor het kopje wendbaarheid).
- Ten tweede gaan we graag in gesprek over de budgetneutraliteit (zie hiervoor het kopje financiering).

Kernpunten

- Dit is een lijvige nota, die we daarom samenvatten onder de kernpunten.
- De voorliggende variant is op hoofdlijnen, maar geeft een goede weergave van de richting die wij voor ogen hebben. Er gelden wel voorbehouden nu er nog punten verder moeten worden uitgezocht. Ook de uitvoerbaarheid is logischerwijs nog niet getoetst.
- We hebben een nieuwe naam voor de regeling, omdat 'deeltijd-ww' de lading niet goed dekt en zorgt voor verwarring. De vergelijking met de deeltijd WW uit 2009 wordt snel gemaakt. Vanaf nu zullen we spreken over de Crisisregeling Personeelsbehoud (CP).
- De Crisisregeling personeelsbehoud zou er wat ons betreft zo uit moeten zien:
 - Het doel van deze crisisregeling is 'het ondersteunen van levensvatbare werkgevers omwille van personeelsbehoud in geval van risico's die buiten het reguliere ondernemersrisico liggen en

het bieden van inkomens- en baanzekerheid voor de werknemers van die werkgevers'.

Datum
30 mei 2022

- o Beoogd wordt daarmee in tijden van crisis te zorgen voor rust, stabiliteit en vertrouwen in de economie. Levensvatbare ondernemers weten dat als er iets gebeurt, ze tijdelijk ondersteuning kunnen krijgen vanuit de overheid en dat ze voor die periode geen personeel hoeven te laten gaan. Ook voor werknemers geeft dit zekerheid, dat zij hun baan kunnen blijven behouden op het moment dat er een tijdelijke tegenslag is. De samenleving wordt bovendien niet of minder geconfronteerd met werkloosheid en mensen die zich terugtrekken van de arbeidsmarkt.
- o De CP zal opschaalbaar worden, waardoor de regeling ook toegankelijk zal zijn in het geval van grotere crises.
- o Voorwaarden:
 - Bij een crisis *niveau 1 (kleinschalig a la WTV nu)*: aantoonbaar geraakt door crisis, crisis is van tijdelijke aard (6 maanden), x% werktijdvermindering, waarschijnlijk met de voorwaarde dat na afloop regeling PM maanden geen ontslag op BE gronden mogelijk is. ?
 - Bij een crisis *niveau 2 (grotere crises)*: Minister bevoegd om crisis aan te merken als crisis in het kader van deze regeling en is bevoegd om voorwaarden te laten vallen of aan te passen. De tijdelijkheidsvoorwaarde en aantonen van crisis kan komen te vervallen. De voorwaarde dat er na afloop regeling PM maanden geen ontslag op BE gronden mogelijk is, blijft wel gelden.
- o Waar recht op: Als de werkgever voldoet aan de voorwaarden, kan hij kiezen om ofwel toestemming te vragen om zijn personeel andere werkzaamheden te laten vervullen ofwel financiële ondersteuning aan te vragen. De mogelijkheid werknemers anders in te zetten vergroot de interne wendbaarheid en dit geschiedt met behoud van loon. De tegemoetkoming wordt gefinancierd door de overheid (60%). De werkgever (30%) en de werknemer (loonoffer van 10%) dragen hier daarnaast ook aan bij.¹
- o Budgetneutraliteit: In reguliere tijden zullen de uitgaven vergelijkbaar zijn met de uitgaven die nu met de wtv gemoeid zijn en zal daarom geen of beperkte extra dekking nodig zijn om te voldoen aan de eis van budgetneutraliteit. Bij een grotere, verrijkende, crisis zal wellicht wel aanvullende financiering nodig zijn. Hierbij is de vraag of/hoe hier door werkgevers/werknemers extra aan bijgedragen moet worden bovenop de werkgeversbijdrage (30%) en het loonoffer (10%).
- Het voornaamste voordeel van deze denkrichting is dat er met de voorgestelde regeling voorzien wordt in een structurele oplossing voor middelgrote crises die momenteel niet kunnen worden gedekt door de WTV. Twee belangrijke nadelen zijn het risico rondom afbakening van de regeling en de uitdaging om de regeling 'klein' te houden wanneer de maatschappelijke druk hoog is.
- Bovenstaande denkrichting heeft niet als uitgangspunt het stimuleren van wendbaarheid. Een regeling waar wendbaarheid wel als uitgangspunt wordt genomen is niet goed verenigbaar met een crisisregeling zoals in deze nota uiteengezet. Mocht u in het kader van wendbaarheid meer

& gedeeltelijk
naarverlyk ook
zelf dragen

"explosie"
gwaan?

soort premie?
in verband-
effecten?

) bespr.

¹ De genoemde percentages zijn indicatief en kunnen naar behoeven nog worden aangepast.

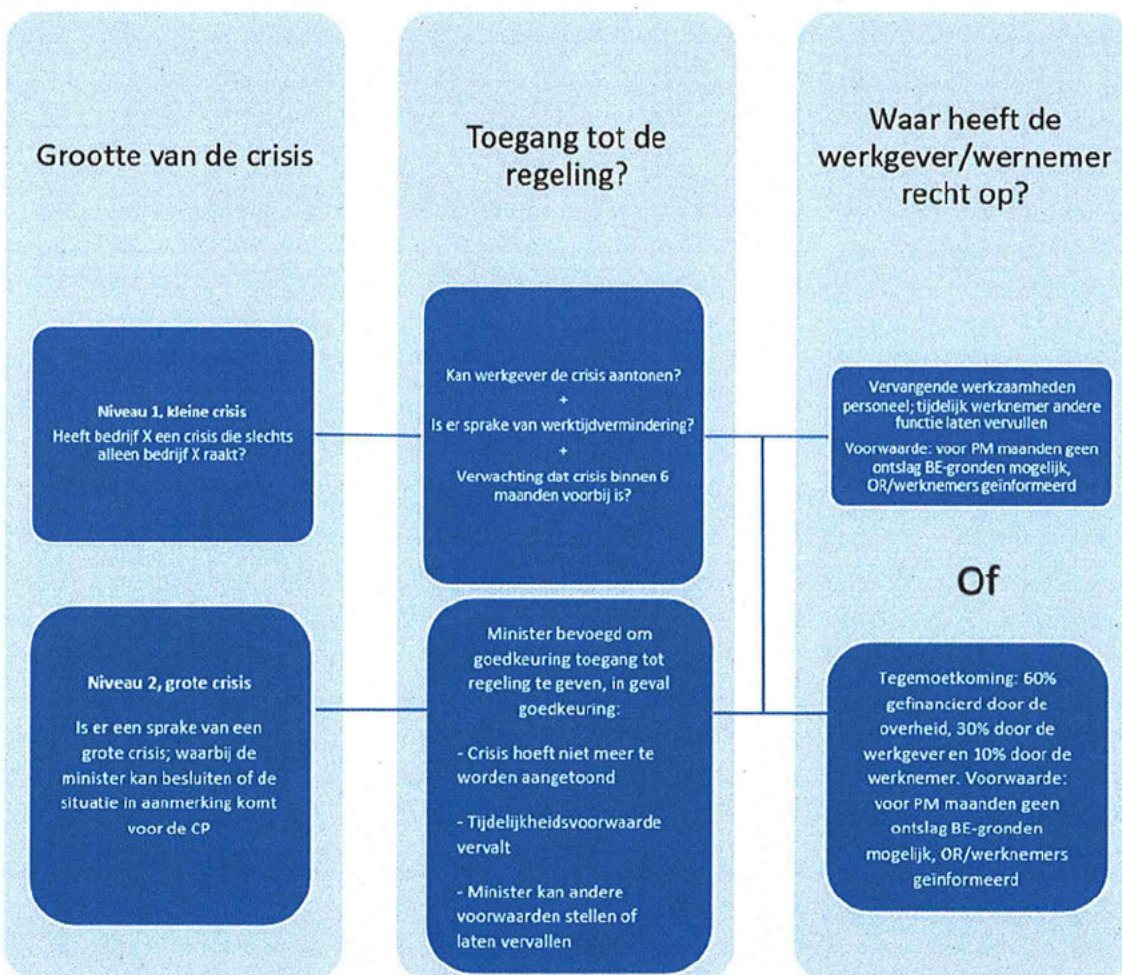
*Arals?
 hoe definiëren we
 windbaarheid?*

willen doen dan nu wordt beoogd met het huidige pakket aan maatregelen uit het Coalitieakkoord, dan zouden we kunnen verkennen of het mogelijk en wenselijk is om daar iets afzonderlijks voor te doen.

Datum
 30 mei 2022

- Na het gesprek op 27 juni willen we met elkaar de regeling nader uitwerken door in gesprek te gaan met sociale partners, burgers en bedrijven. Ook kunnen we dan de precieze uitvoering met UWV gaan uittekenen. Verwachting is dat we op z'n vroegst in het vierde kwartaal van het jaar kunnen starten met een wetgevingstraject.

Crisisregeling Personeelsbehoud



Toelichting

U heeft ons in het vorige gesprek gevraagd om het instrument verder uit te werken zoals wij die ambtelijk wenselijk en waarschijnlijk haalbaar achten. Hierbij gaf u als uitgangspunten:

- Het instrument moet iets kunnen betekenen bij individuele calamiteiten, en grotere crises, waaronder ook een zware economische crisis, maar niet tijdens laagconjunctuur. Ondernemersrisico moet ondernemersrisico blijven.
- Iedereen moet in tijden van crisis bijdragen, naast het Rijk ook de werkgever en werknemer.

Met deze opdracht zijn wij afgelopen weken aan de slag gegaan. In deze nota beschrijven we op hoofdlijnen de denkrichting die wij wenselijk en haalbaar achten. Het startpunt was de passage over de deeltijd-ww in het CA, waardoor wij ons hebben gefocust op de doelgroep werkgevers en werknemers. ZZP'ers zijn buiten beschouwing gelaten, en worden in tijden van crisis dus niet geholpen middels deze crisisregeling.

De verschillende elementen van de regeling moeten nog verder worden uitgewerkt en meer concreet worden ingevuld. Dat kan betekenen dat er op een later moment nog wijzigingen plaatsvinden. We vragen u dan ook niet om een akkoord op de precieze invulling van de regeling, maar we gaan wel graag met u in gesprek over de hieronder beschreven denkrichting, om te bespreken of u zich kunt vinden in deze lijn en/of dat u andere wensen heeft. Komende zomer kunnen we dan gebruiken voor de verdere uitwerking, en zijn we van plan om de gesprekken met sociale partners te starten. Ook kunnen we dan om de tafel met UWV om de uitvoeringsvraagstukken van de regeling in kaart te brengen, want ook hier geldt het voorbehoud dat dit alles nog wel getoetst moet worden op uitvoerbaarheid door UWV.

Crisisregeling Personeelsbehoud

Doel

We achten het beleidsmatig wenselijk om de 'deeltijd-WW' in te vullen als een crisisregeling. Dit draagt bij aan macro-economische stabiliteit, economische groei op de lange termijn (er wordt naar verwachting meer geïnvesteerd in werknemers) en de concurrentiepositie van Nederlandse ondernemers t.o.v. buitenlandse bedrijven (er vindt geen kapitaalvernietiging plaats, doordat werknemers behouden kunnen blijven). Werknemers hebben door de voorgestelde crisisregeling meer baanzekerheid, maar minder inkomenszekerheid, wat aansluit bij de (morele) overweging dat iedereen in tijden van crisis een steentje bij moet dragen.

We zijn gekomen tot een ^{bedragen} regeling met het volgende doel: het ondersteunen van levensvatbare werkgevers omwille van personeelsbehoud in geval van risico's die buiten het reguliere ondernemersrisico liggen en het bieden van inkomens- en baanzekerheid voor de werknemers van die werkgevers.

Beoogd wordt daarmee in tijden van crisis te zorgen voor rust, stabiliteit en vertrouwen in de economie. Levensvatbare ondernemers weten dat als er iets gebeurt, ze tijdelijk ondersteuning kunnen krijgen vanuit de overheid en dat ze voor die periode geen personeel hoeven te laten gaan. Ook voor werknemers geeft dit zekerheid dat zij hun baan kunnen blijven behouden op het moment dat

Datum
30 mei 2022

teken?
hoe wijst af/of nu?

↑
Wat zijn /
zijn er
'Nuwachter'
wov's?
Dus personeel
behouden in
minder gezonde
bedrijven?

→ "lets" / pas op
nustarum

*algemeen
niet bedrijfsmaatje*

er een tijdelijke tegenslag is. De samenleving wordt bovendien niet of minder geconfronteerd met werkloosheid en mensen die zich terugtrekken van de arbeidsmarkt.

Datum
30 mei 2022

NOW?
↑

Tegelijkertijd biedt dit doel de ruimte om in de vormgeving van de crisisregeling de voordelen van marktwerking voor onze economie (innovatie, een steeds betere prijs-kwaliteitverhouding van producten) ook in tijden van crisis zo veel mogelijk te behouden. Door bepaalde voorwaarden te stellen aan de regeling (bijvoorbeeld het verbod op bedrijfseconomisch ontslag), moet de werkgever een bewuste keuze maken tussen het aanvragen van de regeling of bijvoorbeeld reorganiseren. Soms kan het in tijden van crisis namelijk toch beter zijn om de bedrijfsvoering erop aan te passen.

Grootte van de crisis

Crises waar de werkgever zelf niets aan kan doen zijn er in verschillende vormen en maten. Van klein (ruiming vanwege een dierziekte) tot groot (coronacrisis). We hebben een regeling voor ogen die geschikt is voor de verschillende situaties waar ondernemers mee te maken kunnen krijgen. Ook ten tijde van grote crises, moet de regeling stand kunnen houden op het moment dat de wens bestaat om op grote schaal gebruik van de regeling te maken.

Allereerst kunnen werkgevers die te maken hebben met incidenten die buiten het reguliere ondernemersrisico vallen, gebruik maken van de regeling. Dit gaat om situaties waarin nu gebruik gemaakt kan worden van de regeling wtv, zoals een overstroming of ruiming vanwege een dierziekte. Op het moment dat er sprake is van een dergelijk incident, moet worden getoetst of er daadwerkelijk sprake is van een crisis/calamiteit. En of de ondernemer hierdoor wordt geraakt, en zo ja, in welke mate.

*Waarom op "Huiden"
voorwaarden?*

Op het moment dat er een grotere crisis uitbreekt, willen we regelen dat de minister van SZW kan besluiten of de situatie in aanmerking moet komen voor de crisisregeling. Daarbij speelt de vraag of de situatie tot het regulier ondernemersrisico behoort, een belangrijke rol. Gegeven de inherente budgettaire consequenties van zo'n besluit, zal hierover dan ook overeenstemming moeten worden gevonden met ten minste de minister van FIN. Als de minister besluit dat de crisis valt onder de CP, kan de minister indien nodig besluiten een aantal voorwaarden te laten vallen en/of aan te vullen (zie kopje voorwaarden) om de uitvoering behapbaar te houden en de voorwaarden beter toe te spitsen op de benoemde crisis.

€?

We willen ervoor zorgen dat er niet te snel druk wordt uitgeoefend op MSZW om een crisis onder de regeling te laten vallen. Daarvoor zullen we in de regeling aandacht besteden aan wat we wél onder het ondernemersrisico scharen, zodat de bevoegdheid van MSZW om een crisis onder de regeling te laten vallen wordt ingeperkt. Dat vergelijkbaar met de huidige WTV. ✓

idd / hoe?

bespr.

Voorwaarden

De voorwaarden van de regeling zijn van belang voor het voorkomen van lichtvaardig gebruik, het vragen van een bijdrage van alle betrokken partijen en het creëren van de juiste prikkels.

- Ten eerste willen we dat de werkgever kan aantonen dat er sprake is van een crisis d.m.v. bijvoorbeeld foto's, krantenartikelen en ander

bewijsmateriaal, waardoor duidelijk wordt dat het bedrijf rechtstreeks geraakt wordt door de crisis. Dit zorgt aan de ene kant voor regeldruk bij werkgevers, maar aan de andere kant zorgt dit ervoor dat alleen bedrijven die daadwerkelijk te maken hebben met een calamiteit aanspraak maken op de regeling.

Datum
30 mei 2022

Ten tweede willen we dat aangetoond wordt dat de crisis waarschijnlijk van tijdelijke aard is en naar verwachting binnen 6 maanden is opgelost. Hiermee voorkomen we dat er werkgevers worden ondersteund terwijl er geen toekomstperspectief is.

Ten derde zou het in het geval van een loonoffer logisch zijn om als voorwaarde te stellen dat er sprake moet zijn van X% werktijdvermindering. Deze voorwaarde zorgt er ook voor dat alleen bedrijven die daadwerkelijk te maken hebben met een calamiteit aanspraak kunnen maken op de regeling².

Financiële belangen van de Staat

Ten vierde overwegen we een eis op te nemen dat er na afloop van de regeling voor een aantal maanden geen ontslag op bedrijfseconomische gronden ingediend mag worden. Dit werpt wederom een extra drempel op voor aanvraag: een werkgever moet er vrij zeker van zijn dat de crisis tijdelijk is, en dat hij binnen enkele maanden weer op volle kracht kan ondernemen. Als de verwachting is dat de crisis langer aanhoudt, of als de bedrijfssituatie dusdanig slecht is dat de werkgever niet zeker weet of hij aan deze voorwaarde kan voldoen, is het soms beter om toch substantiële aanpassingen door te voeren in de bedrijfsvoering. Ook deze voorwaarde moet nader worden uitgezocht omdat een ontslagverbod (of andere strenge voorwaarden) de kans op faillissement kan vergroten voor werkgevers en daarmee het doel van de regeling enigszins ondergraaft. Alternatief kan zijn om een korting toe te passen van een aantal procent (net als bij de NOW), of een sanctie opgelegd kunnen worden.

- Als vijfde voorwaarde moet de OR, vakbond, personeelsvertegenwoordiging of anderszins geïnformeerd worden en/of instemmen voordat er een aanvraag wordt ingediend. Dit is een van de belangrijkste voorwaarden in het geheel, vanwege de rem die het zet op onnodige aanvragen. Door het loonoffer dat werknemers moeten opbrengen, nemen we aan dat de werkgever een bewuste keus maakt tussen herplaatsing en tegemoetkoming. Mocht de werknemer niet zijn geïnformeerd, of klachten hebben, zal hij waarschijnlijk tijdig opstaan en in gesprek gaan met de werkgever.

Op het moment dat er een grotere crisis uitbreekt, waardoor ook sprake kan zijn van een exponentiële toestroom van aanvragen, kan de minister van SZW besluiten of die crisis aangemerkt wordt als crisis, waardoor bedrijven die geraakt worden door die crisis in aanmerking kunnen komen voor de CP. Daarbij kan besloten worden dat een aantal voorwaarden komen te vervallen, en ook kunnen nieuwe voorwaarden worden gesteld om enerzijds de uitvoering behapbaar te laten en anderzijds om de voorwaarden beter toe te spitsen op de crisis.

Financiële belangen van de Staat

²Dit zou ook kunnen via een voorwaarde als omzetverlies, maar dat kent weer andere nadelen. Als je uit wilt gaan van het feitelijke omzetverlies, zul je namelijk ofwel met een voorschot- vaststellingsprocedure te maken krijgen, ofwel zal de werkgever pas na afloop van de periode een aanvraag kunnen indienen, wat tegen het crisis-karakter van de regeling in zou gaan.

en/of binnen
6 maanden
bus. model
aanpassen?

NOW effect?

En ongelofte
spilveld voor
gevoel onder-
nemers!

En dat moet
serius genoeg
zijn

Zoals eerder benoemd moeten deze voorwaarden nog nader uitgewerkt worden (o.a. effecten van de voorwaarden – zoals bijv. wat het loonoffer doet met de hoogte van andere uitkeringen) en worden getoetst op haalbaarheid.

Waar heeft de werkgever recht op?

Als UWV heeft getoetst of de werkgever voldoet aan de voorwaarden, heeft hij twee opties: hij kan kiezen om toestemming te vragen om de werknemer vervangende werkzaamheden te laten uitvoeren of om een tegemoetkoming aan te vragen voor de werknemer.

1. Vervangende werkzaamheden personeel *en dan geen loonoffer?*

Met deze regeling krijgt de werkgever de mogelijkheid om eenzijdig (zonder instemming) werknemers andere functie-werkzaamheden te laten uitoefenen. De werkgever kan zo de werknemer toch nuttig werk laten verrichten. Hierdoor worden werknemers en daarmee ook bedrijven wendbaarder in tijden van crises.

tijdelijk?!

De werkgever heeft op dit moment de mogelijkheid de werknemer tijdelijk andere werkzaamheden te laten verrichten. Ook wanneer hij daar niet (direct) mee instemt. Tot hoe ver deze mogelijkheid precies reikt, hangt af van de omstandigheden van het geval. Ingeval van de CP willen we hier een helderder en meer eenduidig kader voor schetsen. Als de werkgever gebruik maakt van de CP kan hij de werknemer tijdelijk andere werkzaamheden laten verrichten, zonder dat hiervoor voorafgaande instemming van de werknemer of een wijzigingsbeding vereist is. Daarmee willen we duidelijkheid bieden aan zowel de werkgever als de werknemer wat betreft de mogelijkheden die er zijn.

Dit recht is uiteraard wel omkaderd: de werkgever mag alleen eenzijdig besluiten tot een andere functie-inhoud. Er kan gedacht worden aan het stellen van het vereiste dat roostertijden en de locatie gelijk blijven. Uiteraard geldt dat een werknemer moet voldoen aan de functievoorwaarden, denk aan diploma's of fysieke capaciteiten.

Waarom?

Als de werkgever verdergaande tijdelijke wijzigingen wenst, is dat alleen mogelijk indien de werknemer daarmee instemt. Mogelijk zijn er werknemers die bereid zijn om hiermee in te stemmen, zeker als het alternatief is dat zij met een loonoffer te maken krijgen. Mede daarom is de voorwaarde neergelegd dat de OR of een personeelsvertegenwoordiging geïnformeerd moet zijn op het moment dat de werkgever een aanvraag indient voor de CP. Werknemers hebben dan de mogelijkheid om met de werkgever te overleggen over eventuele verdergaande aanpassingen van de functie-inhoud, zodat de werkgever voor hen geen gebruik hoeft te maken van de tegemoetkoming, waarbij zij met een loonoffer worden geconfronteerd.

2. Tegemoetkoming

Datum
30 mei 2022

De werkgever kan ook kiezen voor een financiële tegemoetkoming. Het lijkt ons wenselijk dat de werkgever een deel van de niet-gewerkte uren zelf nog financiert. Op dit moment denken we daarbij aan een percentage rond de 30%. Dit sluit aan bij de huidige situatie in de WTV, waar de werkgever vaak bij cao verplicht werd om de uitkering met 30% aan te vullen. Mede vanuit de gedachte dat de werknemer ook bij moet dragen aan de regeling, kan van de werknemer een loonoffer gevraagd worden. We denken daarbij aan een percentage van rond de 10% (tenzij het loon van de werknemer daarmee onder het minimumloon uitkomt). Ervan uitgaande dat het loon voor de meeste werknemers de voornaamste bron van inkomen is, lijkt het niet proportioneel om bij crisissituaties die niet voor risico van de werkgever kunnen komen, het risico in hoge mate op de werknemer af te wentelen. Daarnaast is het belangrijk om te realiseren dat een periode van loonoffer langdurige financiële effecten kan hebben voor werknemers. Wanneer een werknemer over een bepaalde periode minder loon heeft ontvangen, vanwege het hiervoor genoemde loonoffer, zal dat doorwerken in de hoogte van uitkeringen wanneer dit valt in de referentieperiode voor de vaststelling van het dagloon (WW/ZW/Wia/WAZO). Dit kan ook financiële effecten hebben voor bijvoorbeeld pensioenopbouw, transitievergoeding en recht op toeslagen (zorg-, huurtoeslag, kindgebondenbudget etc.). We zullen nader bezien hoe we hiermee om kunnen gaan. Vooralsnog gaan we ervanuit dat het geldende uitgangspunt voor de dagloonvaststelling (dat genoten loon in de referentieperiode bepalend is voor de hoogte van het dagloon) ook in deze situaties blijft gelden, zeker wanneer we regelen dat de werknemers en/of de werknemersvertegenwoordiging moeten immers instemmen met het loonoffer. Daarnaast zal het voor de uitvoering erg ingewikkeld zijn om van dit uitgangspunt af te wijken omdat de reden van het lagere loon niet zichtbaar is in de polisadministratie.

De overige 60% wordt gefinancierd vanuit de overheid. Hoe dit gefinancierd kan worden, staat in de volgende paragraaf beschreven. Op deze manier draagt ieder zijn steentje bij, en hoeft er geen koppeling te worden gemaakt met de ww. Dit zou namelijk al snel zorgen voor uitvoeringsproblemen bij UWV.

Rondom de percentages is nog een uitzoekpunt of de werkgeverspremies ook (gedeeltelijk) gecompenseerd moeten worden door de vergoeding³.

We gaan verder uitzoeken in hoeverre een loonoffer dwingend doorgevoerd kan worden, dat wil zeggen: zonder dat het loon tot 100% aangevuld mag worden. Van het loonoffer gaat een belangrijke prikkel uit, die wegvalt op het moment dat het loon aangevuld wordt. Het loonoffer zorgt namelijk voor een prikkel voor de werknemer om eerder in te stemmen met een tijdelijke verandering van functie-inhoud, zelfs als deze verder gaat dan waar de regeling strikt genomen toestemming voor geeft. Ook heeft het loonoffer de prikkel in zich dat werknemers zich (tot op zekere hoogte) zullen melden als er misbruik gemaakt wordt van de regeling. Om deze prikkels goed te laten werken is het van belang dat het loonoffer niet bij cao ongedaan gemaakt kan worden. Dit is echter een vergaande inperking van het beginsel van onderhandelingsvrijheid. De komende weken zullen verder uitzoeken of dit internationaalrechtelijk gezien mogelijk is.

of hoge loon
men?

dat kun je
oplossen
idem

Bepr.
Dit heeft me
groot medelij
effect - vooral
referte dagloon

lekt me hier

!

³ In de NOW was hier een opslag van 40% voorzien op de totale loonsom.

Wat is budgetneutraliteit?

Om de overheidsbijdrage van 60% te dekken zijn er een aantal mogelijkheden, die we in de paragraaf financiering zullen schetsen. In het coalitieakkoord is opgenomen dat de crisisregeling budgetneutraal moet zijn. Budgetneutraal betekent feitelijk dát er per saldo geen meerkosten mogen zijn voor de overheid als gevolg van dit beleidsvoornemen. Een nauwere interpretatie zou kunnen zijn dat eventuele hogere uitgaven aan de crisisregeling dan geraamd gecompenseerd moeten worden met lagere uitgaven (dekking aan de uitgavenkant).

Datum
30 mei 2022

In eerdere communicatie met u over dit onderwerp heeft u regelmatig aangegeven dat het voor u in het kader van de budgetneutraliteit vooral belangrijk is dat elke partij bijdraagt. Dit principe hebben we in de regeling geïmplementeerd door een werkgeversbijdrage (30%) en een loonoffer (10%) op te nemen.

→ Is dit hoe u het principe van iedere partij moet bijdragen voor zich ziet?

Een werkgevers- en werknemersbijdrage maakt de regeling solidair, maar nog niet budgetneutraal. Zodra de regeling qua vormgeving vaststaat, zullen we langs onderstaande lijn uitwerken wat de verschillende opties zijn, en u hierover adviseren. Dit uiteraard in overleg met het ministerie van Financiën. Hieronder vindt u de dekkingsopties om aan budgetneutraliteit te voldoen.

Een en en
Bijdr

Financiering

Binnen de begrotingshorizon ramen we op dit moment geen grote crises. Het meest waarschijnlijke scenario is in principe altijd dat er geen grote crises zijn. Daarom vormt dit het uitgangspunt voor de begroting. De begrote uitgaven aan de wtv zijn bijvoorbeeld slechts zo'n 3 mln. per jaar. Deze kunnen worden ingezet voor de dekking van de CP en de uitvoeringskosten van de invoering daarvan. Het dekkingsvraagstuk binnen de begrotingshorizon van het invoeren van de CP is dus beperkt en kan betrokken worden bij aankomende voorjaarsbesluitvorming. Indien onze inschatting is dat de nieuwe regeling tot hogere uitgaven binnen de begrotingshorizon leidt, zal daar op dat moment dekking voor gevonden moeten worden. Aangezien de raming nog niet is afgerond, komen we hierover op een later moment bij u terug. De inschatting is echter dat als het al om meerkosten gaat, dat het een beperkt bedrag zal zijn, en dus dat dekking vinden in de voorjaarsbesluitvorming niet onoverkomelijk zal zijn.

in wording of skun?

De vraag is echter hoe de kosten van grote crises (CP niveau 2) worden behandeld. Om de budgetneutraliteit uit het CA in acht te nemen dient ook te worden gekeken naar dekking van deze uitgaven. Er zijn grofweg 2 dekkingsmogelijkheden:

1. Structureel ex ante dekken aan de uitgavenkant of de inkomstenkant
2. Op moment dat een crisis zich voor doet (ex post) dekken aan de uitgavenkant of de inkomstenkant. Hierbij kan eventueel ervoor worden gekozen om op dit moment al richtlijnen vast te leggen voor toekomstige dekking.

Daarnaast kan er in principe ook voor worden gekozen op het moment dat een crisis zich voordoet om af te zien van dekking (in samenspraak met Financiën).

Met optie 1 bedoelen we jaarlijks een x bedrag minder uitgeven of meer ophalen ter dekking van toekomstige crisisuitgaven (bijvoorbeeld door middel van heffing van een CP-premie). Dit is hoe we normaal gesproken uitgaven dekken en voldoen aan het criterium van budgetneutraliteit.

De lastigheid bij structurele dekking zit hem echter er vooral in dat het complex is om op voorhand een goede inschatting te maken van de CP-uitgaven aan toekomstige crises. De omvang en frequentie van nieuwe crises is namelijk zeer onzeker. Gekeken zou kunnen worden naar historische crises, maar ook dit zal een zeer onzekere inschatting zijn. Daarbij zou een grove aanname kunnen worden gedaan over de frequentie (bv. 1x per PM jaar) en omvang (bv. PM miljard per crises) om het dekkingsvraagstuk te bepalen. Vooraf dekken brengt als gevolg van het hierboven beschreven probleem 2 moeilijkheden met zich mee:

1. Dekking vooraf kan politiek lastig worden. Er zal dan bijvoorbeeld ergens bezuinigd moeten worden of premies moeten worden verhoogd op basis van een zeer onzekere uitgavenraming.
2. Indien de daadwerkelijke uitgaven substantieel lager uitkomen dan waar in de dekking rekening mee is gehouden (gezien de onzekere raming geen onrealistisch scenario), is er onnodig veel gedekt. Dit geldt had voor andere doeleinden ingezet kunnen worden.

Datum
30 mei 2022

Bovenstaande moeilijkheden spelen bij ex post dekking in mindere mate, omdat dan meer zicht is op de aard en omvang van de crisis. Tegelijkertijd is het maar zeer de vraag of ex-post financiering politiek gezien realistisch is. Op grote schaal ombuigen of lasten verzwaren om uitgaven te dekken op het moment dat een crisis zich voordoet zal politiek gezien lastig te verkopen zijn.

Wendbaarheid

Het bevorderen van wendbaarheid (gemakkelijker schuiven met personeel, en daarmee ook het verlichten van de verplichtingen rondom arbeidscontracten) is niet het primaire doel van de regeling zoals deze hierboven uitgewerkt is, maar is een neveneffect.

Onderhandelingspositie

We hopen dat het huidige voorstel met de keuzemogelijkheid voor herplaatsing ervoor zorgt dat werkgevers en werknemers eerder (ook voordat ze in een crisis terecht komen) met elkaar in gesprek gaan en blijven over mogelijkheden voor wendbaarheid.

We verkennen daarnaast of het wenselijk en mogelijk is om specifieke voorwaarden rond wendbaarheid aan de regeling toe te voegen. Bijvoorbeeld de voorwaarde dat (grotere) bedrijven in de jaren voorafgaand aan de crisis het gesprek met hun werknemers aangaan over de wijze waarop hun vaardigheden passen bij de toekomstige arbeidsmarkt. Dit zou er verder aan bijdragen dat werkgevers al voorafgaand aan de crisis meer wendbaar zijn. Dit is wel ingewikkeld, omdat een dergelijke voorwaarde werkgevers kan uitsluiten van deelname aan de regeling, wat tegen het algemene karakter van een crisisregeling in zou gaan.

Zoals we al eerder hebben aangegeven zien we ambtelijk vooral meerwaarde in een regeling die ondersteunt bij situaties die buiten het regulier ondernemersrisico vallen. Dit is niet goed te verenigen met een regeling die interne wendbaarheid als uitgangspunt heeft, omdat dit een heel andere insteek en aanpak van de regeling vraagt. Zo wil je bij een crisisregeling tijdelijk fors steunen, wat ook mogelijk is omdat de voorwaarden tot toegang erg nauw zijn.

*wellichts voor
checklist en
dan men ultiem
of lagere premies
?*

eens!

Bemr.

*dit hoeft geen
regulering te zijn*

Bij een interne wendbaarheidsregeling zou de regeling voor de hoogste effectiviteit vaker dan bij een crisisregeling toegankelijk moeten zijn, in het uiterste geval permanent en dus ook bij laagconjunctuur. Daarnaast zou de drempel voor toegang een stuk hoger moeten zijn (strikte voorwaarden) en de uitkering een stuk lager om ervoor te zorgen dat grote perverse prikkels worden voorkomen en alleen in die gevallen gebruik gemaakt kan worden van de regeling waarin dat (economisch) wenselijk is. Tegelijkertijd kan een regeling voor interne wendbaarheid soelaas bieden op de terreinen beschreven in de alinea hierboven.

Datum
30 mei 2022

Mocht u meer willen op het gebied van de wendbaarheid, dan zouden we kunnen verkennen of het mogelijk en wenselijk is om hier iets afzonderlijks voor te doen.
Onderhandelingspositie

Hoe nu verder?

Na het gesprek op 27 juni willen we met elkaar de uitwerking van de regeling verder oppakken. Daarbij zullen we in gesprek gaan met sociale partners om te **Onderhandelingspositie**

We willen daarom graag deze zomer een begin maken met deze gesprekken, zodat er voldoende tijd is om dit zorgvuldig te doen. Daarnaast zullen we met UWV in gesprek gaan over de uitvoerbaarheid van de regeling. Bij het verder uitwerken zal ook het interdepartementale gesprek opgestart worden (o.a. met EZK en FIN). Verwachting is dat we vervolgens op z'n vroegst in het vierde kwartaal van dit jaar kunnen starten met een wetgevingstraject.



Aan *16/7 2021* *goede nota!!* Minister van SZW

*U begrijpt de mijfels bij optie 3.
Kan er meer inkome wendbaarheid
in optie 2 bij?*

nota

Nota Deeltijd-WW - het why van de crisisregeling of
wendbaarheidsregeling

*Op dubbel deuk BE/CA
wat daan doet deeltijdww was
mijn zorg bij 2 zijn roval dat wg dit
als te weinig kunne doen,
mede ism billans arb. m. hervorming, vandaan*

Aanleiding

Tijdens het overleg arbeidsmarkt op 27 juni jl. hebben we een interessante
discussie met u gevoerd over de vraag hoe de deeltijd-WW zoals deze in het
coalitieakkoord is opgenomen, vormgegeven kan worden. Er kwamen drie opties
ter tafel: niets doen, een crisisregeling of een wendbaarheidsregeling. U gaf
hierbij aan nog zoekend te zijn naar het 'why' van de regelingen. Waarom zouden
we een bepaalde insteek kiezen? In deze nota hebben we dit per optie op een rij
gezet, inclusief de voor- en nadelen die gekoppeld zijn aan de verschillende
opties.

Geadviseerd besluit

- Wij adviseren u om de deeltijd-WW in te steken als een crisisregeling (optie 2).
- Wij adviseren u daarnaast om in kaart te brengen hoe u deze maatregel kunt begeleiden met een pakket aan maatregelen die bevorderen dat vaker gekozen wordt voor een duurzame arbeidsrelatie, en die tegelijkertijd de balans kan verbeteren tussen het bevorderen van werkgevers- en werknemersbelangen bij de uitwerking van de maatregelen uit het coalitieakkoord.

Toelichting

In onderstaand schema omschrijven we heel kort wat de opties zijn, om het geheugen op te frissen. Daarna volgt het 'why' van de verschillende opties. Ten slotte besteden we aandacht aan de verschillende voor- en nadelen die de opties kennen.

De opties

1. Niets doen: WTV een andere juridische basis geven, maar verder de regeling intact laten
2. Crisisregeling: de voorgestelde maatregel zoals in de nota (zie bijlage) omschreven
3. Wendbaarheidsregeling: Regeling die ervoor zorgt dat werkgevers die zich (ook buiten een crisis) opstellen als goed werkgever (bijv.: veel vaste contracten, gedegen van-werk-naar-werk-beleid) de mogelijkheid krijgen:
 - a. Werknemers tijdelijk andere werkzaamheden te laten verrichten;
 - b. Werknemers tijdelijk minder werk te laten verrichten.

13/7 2021
*VOOR NA RECES
& DAN BESPREKEN
IN WEKELIJKS
(nog niet gelezen,
maar belooft interessant
te worden!)*

TER BESLISSING



Datum
28 juni 2022



Tweede contactpersoon

Uiterlijk bij
8 juli 2022

Bijlage(n)
Nota vormgeving deeltijd-ww

*dus voor
optie 2 + mis werken.
Kan dat werken?*

Why?

Dit betreft de redeneringen die zouden liggen onder de opties.

1. Niets doen (WTV): SZW wil levensvatbare werkgevers ondersteunen omwille van personeelsbehoud in geval van risico's die buiten het reguliere ondernemersrisico liggen en het bieden van inkomens- en baan zekerheid voor de werknemers van die werkgevers.
2. Crisisregeling: (idem als optie 1) SZW wil levensvatbare werkgevers ondersteunen omwille van personeelsbehoud in geval van risico's die buiten het reguliere ondernemersrisico liggen en het bieden van inkomens- en baan zekerheid voor de werknemers van die werkgevers.
3. Wendbaarheidsregeling: SZW wil dat werknemers meer bestaanszekerheid krijgen en wil daartoe werkgevers stimuleren om meer vaste contracten aan te bieden. Hiertoe kan binnen deze regeling een deel van het ondernemersrisico dat voortvloeit uit vaste contracten worden overgenomen, waardoor werkgevers hun bedrijfsvoering kunnen aanpassen en (innovatieve) risico's kunnen nemen, zonder dat risico via flexibele contracten bij werkenden neer te hoeven leggen.

Datum
28 juni 2022



*deze blijft staan
binnen of gaer
dit op in nieuwe
regeling?*

Voor- en nadelen

Een afweging tussen de opties vergt een opsomming van de voor- en nadelen én een weging ervan. We geven hieronder eerst een overzicht van de belangrijkste (theoretische) voor- en nadelen van de opties, zodat u deze mee kunt nemen in uw weging.

1. Niets doen (WTV)

Voordelen:

- Werkgevers kunnen de werktijd verminderen in tijden dat het echt nodig is.
- Er wordt getoetst of de werkgever daadwerkelijk geraakt wordt door de crisis, en of de crisis buiten het ondernemersrisico valt.
- Deze optie minimaliseert het risico op onnodige afwenteling van ondernemersrisico's op het collectief. Afwenteling is verstorend voor de werking van de economie en brengt daarbij ook collectieve kosten met zich mee.

Nadelen:

- Binnen de WTV kunnen aanvragen alleen handmatig verwerkt worden. Dat leidt ertoe dat de WTV weinig gelijktijdige aanvragen kan verwerken. Ten tijde van grote crisis is een apart instrument nodig om de steun vorm te geven, zoals de NOW tijdens de coronacrisis.
- Omdat de NOW vers in het geheugen ligt, kan er druk ontstaan op de minister om een soortgelijke regeling open te zetten als blijkt dat de WTV het niet aankan. Dit zou ertoe kunnen leiden dat de overheid veel vaker dan voorheen risico van ondernemers gaat overnemen, waarbij de gewone werking van de economie verstoord wordt.
- De optie 'niets doen' leidt er dus toe dat wanneer er een grootschalige crisis plaatsvindt, de overheid impliciet gedwongen wordt een extra regeling op te stellen. Omdat dit ad hoc zal gebeuren, zullen we dan waarschijnlijk weer op een robuuste en generieke maatregel uitkomen, zonder toetsbare voorwaarden op causaliteit tussen de crisis en het omzetverlies van de onderneming.

*dit kan als
OER met
en dus als
balans heen
en nu
niet*



2. Crisisregeling

Datum
28 juni 2022

Voordelen:

- Geeft rust, stabiliteit en vertrouwen in de economie in tijden van extreme crises. Levensvatbare ondernemers weten dat als er iets gebeurt, ze tijdelijk ondersteuning kunnen krijgen vanuit de overheid en dat ze voor die periode geen personeel hoeven te laten gaan. Ook voor werknemers geeft dit de zekerheid dat zij hun baan kunnen blijven behouden op het moment dat er een tijdelijke tegenslag is. De samenleving wordt bovendien niet of minder geconfronteerd met werkloosheid en mensen die zich terugtrekken van de arbeidsmarkt.
- De regeling is ingericht op het verwerken van grote(re) aantallen aanvragen bij een crisis.
- Een vooraf uitgedachte crisisregeling kun je beter richten dan een generieke NOW, bijvoorbeeld door een voorwaarde op te nemen dat de werkgever moet aantonen dat hij geraakt wordt door een crisis of door de werknemersvertegenwoordiging te laten instemmen met het doen van een aanvraag.
- De optie personeel tijdelijk ander werk te laten verrichten geeft de regeling (ten dele) ook een wendbaarheidsinsteek.

dit soort vooraf-NOW

Nadelen:

- Als er een regeling op de plank ligt kan de minister (politieke) druk ervaren om de regeling open te zetten. De vraag is echter in hoeverre dit niet altijd het geval zal zijn, gezien de recente geschiedenis met de NOW.
- Een crisis is moeilijk te voorspellen, en het risico bestaat dat een vooraf klaargezette crisisregeling niet past bij de situatie die ontstaat.
- Het voordeel – dat bedrijven geholpen worden met 'labour hoarding' – is ook meteen het nadeel. Een regeling die crisis-risico afdekt, ondergraaft de normale economische dynamiek. Als een crisis kort duurt en de economische structuur verder niet aantast (wat redelijk uniek is, maar zoals we van corona dachten aan het begin van de crisis), is labour hoarding een goed principe. Als een crisis echter langer duurt of de levensvatbaarheid van bedrijven ondergraaft, is het beter om snel de transitie te maken waarbij werknemers elders in dienst kunnen. Een crisisregeling kan dan in de weg staan van gezonde (maar pijnlijke) herstructureringsdynamiek.
- De eis van budgetneutraliteit is ingewikkeld om goed vorm te geven. Dit komt omdat het niet te voorspellen is wanneer een crisis zich voordoet. En als er dan een crisis is, kost dat heel erg veel geld. Hoe de kosten van zo'n crisis behandeld worden, is nog niet uitgekristalliseerd. Zowel || dekking vooraf als dekking achteraf gaan gepaard met uitdagingen. Dit vereist verdere doordenking en overleg met FIN.

= NOW

3. Wendbaarheidsregeling

Voordelen:

- Als gekozen wordt voor een regeling die alleen toegankelijk is voor werkgevers met een X% vaste contracten, geeft dat mogelijk een extra impuls aan ondernemers om hun werknemers vaste contracten aan te bieden, omdat zij anders geen gebruik kunnen maken van de wendbaarheidsregeling.
- Een potentieel voordeel zou bovendien kunnen volgen uit de redenering (die wordt onderschreven door werkgevers) dat een verschuiving van

mon!

2 maar dit is
m i met vol?

1
dit denkt
me wel

risico's van ondernemer naar overheid nodig is of dat de manier waarop die verdeling nu geregeld is beter kan. Volgens deze redenering zou een wendbaarder vast contract leiden tot meer innovatief gedrag, met positievere economische resultaten én meer vaste contracten. Wij zijn hier zelf niet van overtuigd.

Als deze lijn gevolgd wordt vervalt ook het bezwaar tegen het dekken van reguliere ondernemersrisico's (zie bij 'nadelen'). Dit voordeel volgt uit de redenering dat ondernemersrisico's nu ook worden gedeeld, maar nu via de flexibele schil. Werkenden op flexibel contract en de overheid (na ontslag) dragen nu ook al een deel van de kosten, als een ondernemer zijn bedrijfsvoering wil bijstellen. Als ondernemers met de wendbaarheidsregeling werknemers aan zich kunnen blijven binden, dan blijft kennis binnen het bedrijf behouden

Werkgevers willen meer wendbaarheid, deze regeling komt tegemoet aan die wensen.

Een wendbaarheidsregeling neemt een concurrentienadeel weg voor werkgevers die nu al veel werken met vaste contracten.

Datum
28 juni 2022

Nadelen:

- Het grote, fundamentele nadeel/risico bij deze regeling is dat de overheid een ondoelmatig groot deel van de risico's overneemt van de ondernemer.
 - o Dit leidt wellicht tot overmatig risicovol gedrag.
 - o Het leidt tot een risico op deadweight loss. Er kan niet beoordeeld worden of werkgevers een aanvraag indienen vanwege een 'reële behoefte tot het wendbaarder maken van hun organisatie' of vanwege mismanagement of een marktwerkingsvraagstuk. In andere woorden: ook de ondernemer met de blauwe deuren terwijl er vraag is naar rode deuren zal gebruik kunnen maken van een dergelijke regeling.
 - o Slecht functionerende bedrijven blijven hierdoor in leven. De werknemers bij die bedrijven blijven daarbij 'vast zitten', op plekken waar ze relatief minder productief zijn.
- De regeling kan heel duur zijn, omdat meer werkgevers in meer situaties dan nu gebruik zullen kunnen maken van de regeling. Dit effect zou met de vormgeving van de voorwaarden en prikkels in de regeling iets gedempt kunnen worden, maar dat is ingewikkeld.
- De hoge kosten zetten spanning op het budgetneutraal vormgeven van de regeling. Vanwege de budgetneutraliteit zullen de kosten grotendeels bij werkgevers terechtkomen. Uiteindelijk is het de vraag of je met een dergelijke regeling wel voldoet aan de wensen van partijen (er wordt in ieder geval afgeweken van het SER MLT waarbij de kosten van een wendbaarheidsregeling bij de overheid worden neergelegd).
- In algemene zin is het de vraag of het in de uitvoering mogelijk zal zijn om tot een deeltijd-WW achtige regeling te komen die werkgevers daadwerkelijk stimuleert om tot meer vaste contracten te komen. Zo zal het bijvoorbeeld voor werkgevers mogelijk blijven om met uitzendcontracten te werken, terwijl er wel gebruik gemaakt wordt van de wendbaarheidsregeling. Omdat uitzendkrachten buiten het personeelsbestand van de werkgever vallen, zullen zij niet meetellen bij de beoordeling of de werkgever kwalificeert als 'goed werkgever'.

geldt dat nu
voor alle
regelingen?

En CA?

Weging

Datum
28 juni 2022

1. Niets doen: Politiek gezien is er een wens om tot een crisisregeling te komen die ook in tijden van extreme crises uitkomst biedt. In het coalitieakkoord is opgenomen dat er een deeltijd-WW moet komen. Werkgevers hebben behoefte aan een wendbaarheidsregeling. Dit betekent dat er mogelijk aanvullende maatregelen nodig zijn om genoeg draagvlak bij werkgevers te organiseren voor andere maatregelen.
2. Crisisregeling: Onderhandelingspositie [redacted] maar betreft wel een belangrijke stap in het geval van een crisis die de Wtv overstijgt. Door de voorgenomen vormgeving, wordt in het geval van een dergelijke crisis ook enige ruimte geboden voor wendbaarheid. Onderhandelingspositie [redacted]
Alles overziend adviseren we om te kiezen voor het opzetten van een dergelijke crisisregeling (geadviseerd besluit 1)
3. Wendbaarheidsregeling: Onderhandelingspositie [redacted]
[redacted] Zoals in beslispunt 2 beschreven willen we deze zomer verkennen wat wel mogelijk is op het gebied van wendbaarheid. Onderdeel van dit traject kan zijn dat we kijken of het mogelijk is om een haalbare en wenselijke wendbaarheidsregeling te maken zonder financieel element.

Proces (gekopieerd uit nota van 24 juni)

Na het gesprek op 27 juni willen we met elkaar de uitwerking van de regeling verder oppakken. Daarbij zullen we in gesprek gaan met sociale partners om te toetsen of de regeling zoals we die voor ons zien ook in de praktijk werkbaar is.

Onderhandelingspositie

[redacted] We willen daarom graag deze zomer een begin maken met deze gesprekken, zodat er voldoende tijd is om dit zorgvuldig te doen. Daarnaast zullen we met UWV in gesprek gaan over de uitvoerbaarheid van de regeling. Bij het verder uitwerken zal ook het interdepartementale gesprek opgestart worden (o.a. met EZK en FIN). Verwachting is dat we vervolgens op z'n vroegst in het vierde kwartaal van dit jaar kunnen starten met een wetgevingstraject.



Ally Cey

*Dank voor goede
en leesbare nota!*

Minister van SZW

*The devil is in the
detail(s!)!*

*• Samenhang flex - ZEP
• alle punten TOEL &
BESPR*

*• 'onwijn constructies':
als ze mogelijk zijn, worden
ze wvz (helans) ook
gebruikt → scherp op
zijn dus*

TER BESLISSING

Datum
23 augustus 2022

Aan

nota

nota update maatregelen flexibele arbeid coalitieakkoord

Aanleiding

- Vanuit het coalitieakkoord is de inzet om flexibele arbeidsrelaties te reguleren in lijn met het SER-MLT advies.
- Sinds de vorige nota 'flexmaatregelen coalitieakkoord' (21 april jl., bijgevoegd) hebben drie **Onderhandelingspositie** overleggen plaatsgevonden met sociale partners over de maatregelen van het coalitieakkoord over de regulering van flexibele arbeid.
- Via deze nota willen wij u informeren over de stand van zaken, inzicht geven in de voornaamste verschillen tussen SZW en de sociale partners en u meenemen in het proces. Er zit namelijk druk op de voortgang van dit traject om deze kabinetsperiode de flexmaatregelen nog in te voeren.
- Ons inzicht is dat afwijking van het SER MLT op een aantal punten wenselijk is **Onderhandelingspositie**

Bijlage(n)
2

Geadviseerd besluit

- Bent u akkoord met de onder de kernpunten voorgestelde beslispunten en onderhandelingsinzet voor wat betreft:
 1. Oproepcontracten
 2. Tijdelijke contracten
 3. Uitzendkrachten?
- **Onderhandelingspositie**

Proces en onderhandelingen

- Komende maanden worden de voorstellen voor flex verder uitgewerkt. Op sommige onderdelen zullen we u opnieuw om akkoord vragen na bespreking met sociale partners. De flexvoorstellen zullen voor het eerst eind september weer besproken worden met sociale partners.
- Eind najaar zal over de uitgewerkte flexvoorstellen politieke besluitvorming moeten plaatsvinden, zodat, conform de hoofdlijnenbrief arbeidsmarkt, er begin 2023 een wetsvoorstel ligt.

- Indien het wetsvoorstel in het voorjaar 2023 in consultatie gaat, is naar verwachting de vroegst mogelijke datum van publicatie 1 juli 2024 en van inwerkingtreding 1 januari 2025 (de flexmaatregelen hebben ook technische gevolgen voor de loonaangifteketen en kunnen daardoor alleen per 1 januari jaarlijks in werking treden en hebben een invoeringstermijn van zes maanden). Deze planning is krap. *Maar wel nodig!*
- Latere besluitvorming over de flexmaatregelen kan risico's opleveren om deze kabinetsperiode nog een wetsvoorstel door beide Kamers te krijgen. !
- De flexmaatregelen kennen daarmee een snellere uitwerking dan de andere maatregelen op het gebied van arbeidsrecht (zfp en wendbaarheid). Dit brengt wel een risico op de haalbaarheid van het proces met zich, **Onderhandelingspositie**
- Een waterbedeffect naar zfp-schap is een serieus risico indien er geen maatregelen rondom zfp worden genomen met een gelijke timing.
- Naar de manifestatie van het waterbedeffect (in algemene zin) wordt op dit moment een onderzoek uitgevoerd door SEO dat later dit jaar afgerond zal worden. Waarschijnlijk biedt dit onderzoek aanknopingspunten voor het inschatten in hoeverre een waterbedeffect zich bij de voorgestelde plannen voordoet.

Datum
23 augustus 2022

Leeswijzer

In de onderdelen hieronder worden de verschillende beslispunten in detail per onderdeel toegelicht. Onderdeel 1 betreft oproepcontracten, onderdeel 2 tijdelijke contracten en onderdeel 3 ziet op uitzendcontracten met daarbij de bijlagen 1 en 2. Hierbij zullen we eerst het inhoudelijke beslispunt voorleggen, en daarna de inzet naar sociale partners.

Ad 1 Uitwerking Oproep

Datum
23 augustus 2022

- In de hoofdlijnenbrief hebben we aangekondigd dat we stappen gaan zetten om tot een verbeterde inkomens- en roosterzekerheid te komen voor werknemers die nu een oproepcontract hebben. Nul-urencontracten zijn niet meer mogelijk, minmax-contracten worden sterker gereguleerd.
- Het SER-MLT stelt hierbij voor om oproepcontracten af te schaffen en te vervangen door basiscontracten met ten minste een kwartaalurennorm. Daarnaast dient er een evenwichtige verhouding te komen tussen minimaal ingeroosterde uren en beschikbaarheid om roosteronzekerheid te verminderen.
- Op een aantal punten vindt momenteel verdere technische uitwerking plaats. Op dit moment is echter al duidelijk dat in ieder geval op drie punten afwijking van SER MLT wenselijk is. Dit gaat over het toepassingsbereik van beschikbaarheidsnormen, het behouden van loonuitsluitingsbedingen voor uitzenden in fase A en een additioneel urencriterium binnen de uitzondering voor scholieren en studenten. Deze punten worden in hieronder nader toegelicht

1a. Bereik evenwichtige verhouding contracturen/beschikbaarheid

- **Onderhandelingspositie**
[redacted]
De reden hiervoor is dat werknemers op basis van een harde norm hun rechten makkelijker kunnen opeisen. Deze zomer is een aantal varianten uitgewerkt.
Onderhandelingspositie
- **Onderhandelingspositie**
[redacted]
- **Onderhandelingspositie**
[redacted] dit
- Dit raakt [redacted] de effectiviteit van het basiscontract, doordat er een contract zonder beschikbaarheidswaarborgen kan worden afgesproken. Dit betekent dat er contracten zullen zijn met een mindere 'bodem' dan bij de 'nieuwe' basiscontracten geldt. Bovendien heeft ook de groep die een jaarurennorm heeft baat bij beschikbaarheidsnormen.
- Conform uw toezegging op het WGO Richtlijn voorspelbare en transparante voorwaarden en de aangenomen motie Van Beukering c.s. ('verzoekt te regelen dat werknemers wiens werktijden slechts gedeeltelijk onvoorspelbaar zijn, beter

beschermd worden')¹ is ons voorstel dat bij de uitwerking van de beschikbaarheidsnormen wordt uitgegaan van een breder, nog nader te onderzoeken, toepassingsbereik. Naar de huidige stand van zaken zouden deze normen in ieder geval ook voor werknemers met jaarurennormen moeten gelden.

Datum
23 augustus 2022

- **Besispunt:**
Onderhandelingspositie

1b. Uitsluiting loondoorbetalingsplicht uitzend

- is de uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting (ULV). De hoofdregel is dat als er niet wordt gewerkt, de werknemer toch recht heeft op loon (dit heet de loondoorbetalingsverplichting). Het is bij uitzendovereenkomsten mogelijk om bij arbeidsovereenkomst (voor de eerste 26 gewerkte weken) of bij cao (daarna tot 78 weken) een uitzondering te maken op die hoofdregel.
- In het SER-advies vervalt deze mogelijkheid om bij cao de uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht te verlengen, maar wordt deze opnieuw vormgegeven voor uitzendenden in fase A. Dit betekent dat in de eerste 52 weken van de uitzendovereenkomst bij schriftelijke overeenkomst van de loondoorbetalingsplicht kan worden afgeweken. Concreet betekent dit dat bij een contract van 40 uur een uitzendwerknemer alsnog voor 40 uur beschikbaar moeten zijn, maar hier geen loon over ontvangt als de werkgever hem niet oproept.
- **Onderhandelingspositie**
- Uit recent onderzoek blijkt ook dat juist arbeidsmigranten in uitzendconstructies veel last hebben van uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht.² Onzekerheid over het aantal uren en de werktijden wordt juist bij deze groep als problematisch wordt ervaren omdat zij om naar Nederland te komen hoge kosten maken, maar dan zeer onzeker zijn of ze voldoende worden opgeroepen en dus voldoende verdienen.
- **Onderhandelingspositie**
- **Advies:** om de uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht ook voor uitzendkrachten in Fase A niet meer toe te staan. Dit betekent dat ook voor hen het basiscontract gaat gelden, net als voor andere oproepkrachten.
- Let op: dit laat nog steeds wel de mogelijkheid open dat uitzendkrachten in Fase A een onbeperkt aantal tijdelijke contracten krijgen in de eerste 52 weken, omdat in Fase A geen ketenbepaling geldt. UWV heeft wel vaker gesignaleerd dat uitzendkrachten in de systemen zichtbaar zijn die (veel) repeterende dag- en weekcontracten hebben.³ Uitzendwerkgevers

|| En dat vinden we oké?!
\$

¹ Kamerstukken, 29544, nr. 1104, Motie Van Beukering-Huijbregts c.s. over een betere bescherming voor werknemers met slechts gedeeltelijk onvoorspelbare werktijden; WGO implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden, 12 april 2022.

² SEO, *Goed werkgeverschap voor kortblijvende arbeidsmigranten (2022)*.

³ [20180418 monitor-bezava-2010-2016-szw.pdf \(uwv.nl\)](#) en bijv. [FlexNieuws - Schijnconstructies - weekcontracten](#)

kunnen dus een lang loon/ziekterisico beperken door korttijdelijke contracten aan te gaan, ook als de loondoorbetalingsplicht niet meer uitgesloten kan worden. Voordeel voor uitzendkrachten is dat zij wel voor de looptijd van hun arbeidsovereenkomst en hun inkomen weten. Ook kan het uitzendbeding in de eerste 52 weken nog worden afgesproken, waardoor het contract wel per direct beëindigd kan worden (ook bij ziekte). Verschil met bovenstaande uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht is dat werknemers dan ook niet meer verplicht beschikbaar zijn, hun contract is dan beëindigd. Daardoor kunnen ze op zoek naar ander werk. U kunt ook het aantal tijdelijke contracten of het uitzendbeding in Fase A beperken, maar daarmee zou u wel fors van het SER MLT afwijken.

Datum
23 augustus 2022

• **Alternatief: Onderhandelingspositie**

[redacted] zou een alternatieve optie zijn om de uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht bij schriftelijke overeenkomst in de eerste 52 weken wel toe te staan bij uitzendkrachten. Dit betekent dat uitzendkrachten in de eerste 52 weken, ondanks dat ze bijvoorbeeld een 40 uren-contract hebben, niet hoeven te worden betaald als ze niet worden opgeroepen. Om de negatieve gevolgen te beperken zou ervoor gekozen kunnen worden om hier voorwaarden aan te verbinden. Het wordt hier wel complexer.

- Deze voorwaarden moeten dan wel worden uitgewerkt. Wel wordt aan de volgende richtingen gedacht:
 1. Voor uitzendkrachten (met en zonder uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht) hoort wel een minimale arbeidsomvang in hun contract te worden overeengekomen met een maximale roosterbandbreedte in het kader van hun beschikbaarheid. Hierdoor weten ze in ieder geval wel hoeveel ze maximaal kunnen worden opgeroepen en of een tweede deeltijdbaan mogelijk is. Ze hebben dan nog geen inkomenszekerheid, maar wel meer roosterzekerheid.
 2. Bij uitzendkrachten worden de aanbevelingen van Roemer die in de uitzendcao zijn opgenomen ook wettelijk geborgd, zoals de inkomensgarantie. Dit moet dan ook worden uitgewerkt in het kader van Europees recht.
 3. Uitzendkrachten krijgen loondoorbetaling bij ziekte op basis van (minimaal) hun contracturen (zie onder 1), of op basis van (minimaal) het aantal gewerkte uren in de afgelopen 3 maanden voor ziekte. Ook dit is in de cao opgenomen en dus niet compleet nieuw, maar na dit voorstel ook niet meer afhankelijk van cao-onderhandelingen.
NB Dit speelt overigens ook voor de scholieren en studenten, waarvoor oproepcontracten mogelijk blijven.
- Bij de alternatieve optie blijven de inherente onzekerheden wel in stand (dus geen inkomenszekerheid), maar worden een aantal negatieve effecten tegengegaan (of in ieder geval wettelijk geborgd).
- **Besispunt:** blijft u akkoord Onderhandelingspositie om de uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht ook voor uitzendkrachten in Fase A niet meer toe te staan? Onderhandelingspositie

BESPR

1c. *Uitwerking uitzondering studenten en scholieren*

- Conform het SER-MLT worden scholieren en studenten uitgezonderd van de afschaffing van oproepcontracten. De reden hiervoor is, dat het hier gaat om een bijbaan en inkomenszekerheid voor deze groep een andere rol speelt. Onderhandelingspositie

[redacted] Er zijn intern verschillende varianten

uitgewerkt om deze uitzondering voor studenten vorm te geven, zowel via een inschrijving aan een hoger onderwijsinstelling als met een leeftijdsgrens. Voor scholieren zal hoe dan ook met een leeftijdsgrens moeten worden gewerkt.

- Om ongewenste verdringings- en arbeidsmarkteffecten te voorkomen blijkt in de meeste kansrijke varianten een additioneel maximaal uren per week-criterium nodig te zijn (zodat bijv. niet-scholieren en -studenten die in hun levensonderhoud moeten voorzien minder verdrongen worden door scholieren en studenten). Het ambtelijk advies is zodoende om voor deze varianten dit extra uren-criterium voor te stellen. Dezelfde lijn wordt overigens ook voorgesteld voor de aanpassing van de ketenbepaling voor tijdelijke contracten (zie verderop onder 2): voor scholieren en studenten zal een kortere onderbrekingstermijn blijven bestaan.

NB Scholieren met kleine bijbanen (18- met banen van minder dan 12 uur in de week) vallen niet onder het bereik van de ketenbepaling. De gevolgen voor deze bestaande uitzondering moeten nog worden gezien.

- **Beslispunt:** bent u akkoord dat we [redacted] voor de uitzondering voor scholieren en studenten een additioneel uren-criterium opnemen om verdringingseffecten te voorkomen?

Onderhandelingspositie [redacted]

Datum

23 augustus 2022



Ad 2. Uitwerking tijdelijke contracten:

Datum
23 augustus 2022

- Het SER MLT noemt een aantal maatregelen om tijdelijke arbeidsovereenkomsten beter te reguleren. Dit raakt de ketenbepaling die bepaalt hoe lang je in een reeks van tijdelijke contracten werkzaam mag zijn alvorens een vast contract ontstaat.
- In de nota d.d. 21 april jl. heeft u ingestemd om draaideurconstructies bij tijdelijke contracten te voorkomen, te bezien hoe in de uitzondering voor seizoenswerk de beprijzing met betrekking tot hogere collectieve lasten voldoende tot uiting komt en ontwijkconstructies middels opvolgend werkgeverschap te voorkomen. Deze punten worden in onderdeel 2 nader uitgewerkt en worden beslispunten voorgelegd.

2a. Schrappen van de onderbrekingstermijn van 6 maanden (huidige tussenpoos), instellen (lange) administratieve vervaltermijn (SER MLT)

- **Doel:** van de maatregel is dat men in principe éénmaal bij een werkgever de keten van tijdelijke contracten kan doorlopen en daarna recht krijgt op een vast contract. Nu is er een onderbrekingstermijn van 6 maanden, waarna de keten weer opnieuw begint. De SER stelt voor deze te schrappen en te vervangen door een administratieve vervaltermijn.
- Feitelijk is een 'administratieve vervaltermijn' een lange onderbrekingstermijn. Door de veel langere termijn zal het niet zonder meer mogelijk zijn om werknemers langdurig in tijdelijke contracten te houden middels een zgn. 'draaideurconstructie' waardoor steeds een nieuwe keten start en de werknemer permanent op tijdelijke basis werkt. Slechts na verloop van de lange vervaltermijn kan een nieuwe keten bij dezelfde werkgever worden gestart.
- Het kiezen van de lengte van de administratieve vervaltermijn is arbitrair. Met de Wwz is de termijn van de onderbrekingstermijn van 3 naar 6 maanden gegaan en dat heeft geleid tot een afname van het aantal draaideurconstructies (voor zover zichtbaar in de data). Er is geen 'evidence based' duur bekend die de draaideur geheel voorkomt en wat het effect is van het instellen van een lange administratieve vervaltermijn op draaideurconstructies.
- Analytisch kunnen we wel een redenering maken. Om effectief te zijn voor het beoogde doel dan zou de periode > 24 maanden (conform maximaal duur recht op WW) moeten zijn en om effect te sorteren zouden onderbrekingen van minder dan 3 jaar meegeteld moeten worden in de duur van de keten. Daarnaast zouden omwegen via uitzendbureaus (via opvolgend werkgeverschap) voorkomen moeten worden (zie onder 2c). Redenatie hierbij is dat het niet goed voorstelbaar is dat een werkgever bewust een dergelijke lange onderbrekingstermijn zal hanteren om een vast contract te ontlopen of dat een werknemer hierop zal wachten als er geen recht meer is op ww.
- **Onderhandelingspositie**


3 jaar zou gezien de voornoemde redenatie aan de doelstelling voldoen.
- De impact van dit voorstel zal aanzienlijk zijn voor zowel werkgevers als werkenden en daarmee dient een verlenging van de huidige onderbrekingstermijn ook proportioneel te zijn.

- Het is belangrijk om in ogenschouw te nemen dat een werknemer tijdens die termijn ook niet meer in een andere functie tijdelijk bij dezelfde werkgever werkzaam kan zijn. De ketenbepaling kijkt slechts naar het aantal contracten tussen dezelfde werknemer en dezelfde werkgever en niet naar de wijziging van functie bij eenzelfde werkgever. Er kunnen legitieme redenen zijn om na verloop van tijd opnieuw een (andere) tijdelijke functie te vervullen bij diezelfde werkgever. Dit voorstel bevordert enerzijds de arbeidsmobiliteit van een werknemer (als een vast contract er niet in zit bij die werkgever) maar kan anderzijds dus ook werknemers beperken. Voor werkgevers spelen daarnaast de administratieve lasten van een zeer lange vervaltermijn.
- **Onderhandelingspositie** Het SER MLT ziet qua verbeteringen van tijdelijke contracten alleen op het voorkomen van draaideurconstructies, zodat dezelfde werknemer niet permanent op tijdelijke contracten werkzaam is bij hetzelfde bedrijf. Werkgevers kunnen een lange onderbrekingstermijn omzeilen door na een reeks tijdelijke contracten een werknemer via een andere werkgever (zoals een uitzend- of payrollbedrijf) langer op een tijdelijk contract in te zetten. Dit kan en wordt in veel cao's mogelijk gemaakt. Om de lange onderbrekingstermijn effectief te maken is het belangrijk om een aantal andere stappen te zetten. De mogelijkheden daarvoor worden geschetst in 2b en 2c.
- **Onderhandelingspositie**
- Met de aanscherpingen bij uitzend en oproep en opties 2b en 2c roept u een stevige halt toe aan doorgeslagen flexibilisering van tijdelijke contracten in tijdsduur, daar vinden de meest schrijnende situaties plaats en dit zal merkbaar effect hebben op herstel van de arbeidsmarkt (mits ook stappen op zzp gezet worden). We vinden het belangrijk om u in 'ranking' van de opties hierop te attenderen.
- **Besispunt:** wilt u (vooralsnog) vasthouden aan het voorstel SER MLT om de huidige onderbrekingstermijn te schrappen en een administratieve vervaltermijn in te stellen? ✓

besprek //

2b. *Wetken dan?* Schrappen afwijkingsmogelijkheid om in de ketenbepaling bij cao van de duur (3 jaar) en het aantal contracten (3) af te wijken (Geen SER MLT)

- **Huidig recht:** bij cao kan de duur van de ketenbepaling van 36 maanden worden verlengd tot ten hoogste 48 maanden. Ook kan het aantal van drie tijdelijke contracten bij cao worden verhoogd naar ten hoogste zes.
- **Voorstel:** de huidige regeling om bij cao af te wijken van de ketenbepaling voor wat betreft **duur** en **het aantal** contracten te laten vervallen. ✓
- In 17 cao's wordt van deze uitzonderingsmogelijkheid gebruik gemaakt (denk aan de cao universiteiten), die van toepassing zijn op 24% van de werknemers.
- Schrappen van de uitzonderingsmogelijkheid vermindert de complexiteit. Hierdoor sluit de praktijk aan bij de hoofdregel: in maximaal 3 jaar maximaal 3 tijdelijke contracten. Dit maakt ook voor werknemers beter inzichtelijk wat hun rechten zijn en biedt hen meer zekerheid. Dit is wel een extra stap t.o.v. het SER MLT.
- In het SER MLT is er wel voor gekozen om bij uitzenden bij deze hoofdregel aan te sluiten (52 weken in fase A + 2 jaar tijdelijke contracten) van 3 jaar.
- Bij cao kan op dit moment ook het aantal contracten worden verhoogd naar ten hoogste 6 contracten. We stellen voor vanwege de versimpeling

ook in te zetten op schrappen van deze uitzondering. Dat betekent dat voor wat betreft duur en aantal geen uitzonderingen op de ketenbepaling meer mogelijk zijn (behalve bij opvolgend werkgeverschap, zie onder 2c).

- Dit voorstel draagt bij aan het doel in het coalitieakkoord om werknemers bij structureel werk meer kans te geven op een vast contract. Dit draagt tevens bij aan de versimpeling van regelgeving.
- Verwachting is wel dat het zal leiden tot kritische reacties van werkgevers. Hiertegenover staat dat als de regulering geen gevolgen heeft voor werkgevers, de maatregel waarschijnlijk ook geen effect sorteert. De voorstellen die voorliggen zien immers op het verschuiven van de balans op de arbeidsmarkt door het bieden van meer zekerheid aan werknemers.
- Deze aanscherping zal dan ook zeer zeker merkbaar zijn onder werkgevers die nu gebruik maken van de uitzonderingen. Het zal ervaren worden als een fundamentele wijziging en zal bijdragen aan het bieden van een vast contract bij structureel werk, mits ook ontwijkconstructies via bijv. uitzendbureaus worden aangepast (zie onder 2c).

Beslispunt: bent u akkoord met het voorstel om de huidige regeling om bij cao af te wijken van de ketenbepaling voor wat betreft duur en het aantal contracten te laten vervallen? Als alternatief zou ook alleen geregeld kunnen worden dat niet meer van de duur (3 jaar) kan worden afgeweken, maar wel nog van het aantal tijdelijke contracten.

Datum
23 augustus 2022



BWT


2c. Opvolgend werkgeverschap (Geen SER MLT)

- **Huidig recht:** de ketenbepaling geldt ook voor opvolgend werkgeverschap. Dat betekent dat als de nieuwe werkgever gezien wordt als opvolger van de oorspronkelijke werkgever, de keten doorloopt. Dit gaat bijvoorbeeld over situaties waar je eerst als uitzendkracht bij een bedrijf werkt en daarna bij het bedrijf zelf in dienst gaat, terwijl je dezelfde functie blijft vervullen. Dan blijft de ketenregeling doorlopen en dat kan betekenen dat deze werknemers een vast contract bij het inlenende bedrijf krijgt. Bij cao kan echter hiervan worden afgeweken ten nadele van de werknemer. De keten begint dan opnieuw als de werknemer bij een opvolgend werkgever in dienst treedt.
- **Voorstel:** de mogelijkheid om per cao af te wijken van opvolgend werkgeverschap beperken. Het is niet langer mogelijk om bij cao voor wat betreft de duur van de keten bij opvolgend werkgeverschap van de ketenbepaling af te wijken (3 jaar). Het blijft wel mogelijk om bij cao in het aantal contracten af te wijken, waardoor meer dan drie tijdelijke contracten binnen drie jaar kunnen worden aangegaan. Dat helpt voor de zekerheid van werknemers, omdat zij altijd na uiterlijk 3 jaar een vast contract krijgen.
- In 41 cao's (35% van de werknemers) is een uitzondering gemaakt voor opvolgend werkgeverschap.
- Er zijn gevallen in de praktijk waarbij opvolgend werkgeverschap helemaal wordt uitgesloten in een cao. Dit betekent dat er situaties zijn waarin werknemers via uitzendconstructies soms wel 8,5 jaar tijdelijk kunnen worden ingezet bij hetzelfde bedrijf, doordat er steeds wordt gewisseld van uitzendbureau en afgewisseld met tijdelijk in eigen dienst van de inlener. De inlener hoeft vanwege de uitsluiting van het opvolgend werkgeverschap dan geen vast contract aan te bieden. Deze situaties staan haaks op de ambities in het coalitieakkoord. Daarom stellen wij

elm |

voor om geen uitzondering toe te laten op de totale duur van de keten (maximaal 3 jaar). Daarmee zouden ontwijkconstructies waarbij de werknemer formeel steeds een andere werkgever heeft (bijvoorbeeld door schuiven tussen rechtspersonen of via andere uitzendbureaus), maar wel hetzelfde werk bij hetzelfde bedrijf blijft doen worden voorkomen.

Datum
23 augustus 2022

- Het voorstel behoudt dus wel de mogelijkheid om bij cao in het geval van opvolgend werkgeverschap voor het aantal contracten af te wijken van de ketenbepaling. De achtergrond hiervan is gelegen in situaties van uitzenden. Op uitzendkrachten is namelijk in de eerste 52 weken de ketenbepaling niet van toepassing, waardoor in die periode een groot aantal tijdelijke contracten kan worden gesloten. Dit zou kunnen betekenen dat na 3 dagcontracten of weekcontracten de inlener iemand in vaste dienst moet nemen als hij deze zelf in dienst wil nemen. Reeds hierom wordt voorgesteld om deze uitzondering bij cao toe te blijven *staan*. Dat is ook te billijken, omdat het ook inleners stimuleert om uitzendkrachten in directe dienst te nemen doordat ze die werknemers, zoals in bovenstaand voorbeeld na enkele dagen of weken, niet onmiddellijk op vaste dienst hoeven in te zetten.
- **Beslispunt:** bent u akkoord met dit voorstel  om de mogelijkheid om per cao af te wijken van opvolgend werkgeverschap te beperken voor wat betreft de duur van de ketenbepaling? *+ wel # contracten uitzondering*

2d 1. Verkorte onderbrekingstermijn Seizoenswerk (SER MLT)

- **Huidig recht:** de tussenpoos (tijd tussen contracten) kan bij cao worden verkort van 6 tot 3 maanden indien er sprake is van terugkerend tijdelijk werk dat ten hoogste 9 maanden kan worden verricht. Dit is hoe op dit moment seizoensarbeid gedefinieerd is. Dat betekent dat in die gevallen de keten van tijdelijke contracten na meer dan 3 maanden onderbreking opnieuw begint. Daarnaast is het mogelijk dat op verzoek van de Stichting van de Arbeid de minister functies bij ministeriële regeling aanwijst waarvoor ook de kortere onderbrekingstermijn geldt.
- **Achtergrond:** er zijn nu 10 functies in cao's gevonden waarin is afgeweken van de ketenbepaling bij cao wegens tijdelijk terugkerend werk. De cao's zijn in hun geheel van toepassing op 16% van de werknemers, maar het is niet bekend voor hoeveel werknemers hier daadwerkelijk gebruik van wordt gemaakt (omdat er meerdere functies onder deze cao's vallen en niet alleen seizoensfuncties). In de huidige situatie betreffen dit seizoensfuncties in bijvoorbeeld de sectoren open teelten en recreatie. Denk aan bijvoorbeeld aspergestekers, de horecamedewerkers in de strandtenten en medewerkers in openluchtzwembaden en seizoenscampings. De tweede route (via de Star en een ministeriële regeling) is tot dusver nog niet gebruikt, waarschijnlijk omdat de route via cao nog steeds open staat en die gemakkelijker is.
- Het SER MLT adviseert om een wettelijke uitzondering voor seizoenswerk te maken waarbij een onderbrekingstermijn van 3 maanden blijft gelden, gebruikmakend van de huidige definitie van seizoenswerk (terugkerend tijdelijk werk dat ten hoogste 9 maanden per jaar kan worden verricht). Dit betekent dat reguliere werknemers (anders dan studenten en scholieren, zie onder 1c) beter beschermd worden tegen het risico van draaideurconstructies, behalve werknemers die in seizoensfuncties werken. De afwijkingsmogelijkheid bij cao zou moeten vervallen, zodat

voorbeeld?

alleen op verzoek van de STAR bij ministeriële regeling functies wordt aangewezen.

Datum
23 augustus 2022

- **Voorstel:**
Onderhandelingspositie

- Inhoudelijk gezien zitten hier nadelen aan. Er is sprake van een spanning tussen het belang van werkgevers (flexibiliteit behouden en lagere risico's) en werknemers (minder zekerheid dan de meeste andere werknemers) in deze uitzonderingen. Werkgevers zullen aangeven dat zij een gerechtvaardigd belang hebben voor de uitzondering, terwijl dit voor werknemers leidt tot minder zekerheid (omdat bij hen de keten telkens na 3 maanden onderbreking opnieuw start). In deze functies is immers 'maar' maximaal 9 maanden per jaar werk. Ten opzichte van de huidige situatie schieten zij met deze maatregel niks op.
- In de bijlage 1 treft u in een overzicht de voor- en nadelen van een korte onderbrekingstermijn voor seizoenwerkers.
- Seizoenswerk levert meer collectieve lasten op dan ander tijdelijk werk, en zeker meer dan vast werk. Werknemers in seizoensarbeid hebben minder zekerheid en belanden vaker in de WW (vanwege periodieke onzekerheid die inherent is aan seizoenswerk). Het verschil tussen tijdelijk werk en seizoenswerk zal toenemen, aangezien bij seizoenswerk de afwisseling tussen werk bij dezelfde werkgever en WW blijft bestaan van 3 maanden en dit bij reguliere werknemers in de orde van grootte van 3 jaar wordt.
- Daarnaast is een deel van de seizoenwerkers scholieren en studenten waar al een aparte regeling voor geldt of gaat gelden (zie 1c).
- Omdat deze werknemers vaker in de WW zullen belanden, is het van belang om seizoensarbeid onder de hoge WW-premie te houden (zoals nu ook het geval is). Wij vinden dit een voorwaarde voor een eventuele uitzondering voor seizoensarbeid.
- **Beslispunt:** Gaat u, gezien het SER MLT en hierboven overwogen bij voorstel, akkoord om de huidige regeling te handhaven, waarbij voor seizoensfuncties wel een korte onderbrekingstermijn van 3 maanden geldt?

2d 2. Indien 2d 1: Ja: Vormgeving wettelijke uitzondering seizoenswerk:

- **Voorstel:** Indien gekozen wordt voor een uitzondering voor seizoenswerk zou er gebruik gemaakt kunnen worden van de mogelijkheid die in de huidige wet bestaat voor de minister om op verzoek van de Stichting van de Arbeid seizoensfuncties (op niveau van een ministeriële regeling) aan te wijzen. **Onderhandelingspositie**
- **Onderhandelingspositie**

Er is tot nu toe geen gebruik gemaakt van de huidige uitzondering, waarschijnlijk ook omdat nu de mogelijkheid is om dit via cao aan te wijzen.

Dus
Van groot belang
Uns
Ja, miss !
aha!

- **Onderhandelingspositie**

Datum
23 augustus 2022

Belangrijk om hierbij te vermelden is dat de minister voor het aanwijzen van een seizoenfunctie in een ministeriële regeling, een eigen verantwoordelijkheid heeft om te beoordelen of er ook echt sprake is van een seizoenfunctie (dus van een functie die echt maximaal 9 maanden per jaar kan worden vervuld). De minister is niet gebonden aan het beoordelingskader van de Stichting van de Arbeid.

Belangrijk!

- Dit kan wel leiden tot druk op de ministeriële regeling en discussie met de minister of er wel of niet sprake is van een seizoenfunctie, maar levert wel meer grip op het aanwijzen van de functies.
 - Het wordt voor werkgevers aantrekkelijker om medewerkers in dienst te nemen in de aangewezen seizoenfuncties terwijl de werknemer feitelijk een andere functie uitoefent. De aanwijzing bij ministeriële regeling zorgt ervoor dat de werknemer makkelijker kan controleren of hij daadwerkelijk een seizoenfunctie uitoefent en daarmee of terecht een korte(re) onderbrekingstermijn geldt. Dit vereist uiteraard wel een duidelijke afbakening. Hier dient bij de beoordeling van een verzoek op te worden gelet.
 - Bij de uitwerking zal inzet zijn dat een werknemer binnen de keten alleen maar seizoenfuncties mag hebben vervuld om in aanmerking te komen voor de korte(re) onderbrekingstermijn voor seizoenswerk. Anders is het risico dat bijvoorbeeld een uitzendwerkgever met 1 baan van een paar maanden toch van de korte onderbrekingstermijn gebruik kan maken en dus een hele nieuwe keten gaat gelden, terwijl de eerste 2,5 jaar door de uitzendkracht niet in een seizoenfunctie is gewerkt. Dit vergt nog verdere uitwerking.
 - Naast de gebruikelijke routes, namelijk het invoeren van hulp bij de vakbond of zich wenden tot de rechter, **Onderhandelingspositie**
- Daarnaast zou de op te richten Arbeidscommissie een rol kunnen spelen.
- **Besispunt:** indien u wilt inzetten op een korte onderbrekingstermijn voor seizoenswerk, bent u dan akkoord met het behoud van de huidige mogelijkheid om functies aan te wijzen om de nieuwe wettelijke uitzondering vorm te geven en de afwijkingmogelijkheid bij cao te laten vervallen?

|| !

ja

Ad 3 Uitwerking uitzend

Datum
23 augustus 2022

3a. Verkorten Fase A en B uitzenden (wel SER MLT).

- Het SER MLT adviseert een aantal maatregelen om uitzendcontracten beter te reguleren. Zo wordt geadviseerd Fase A wettelijk vast te leggen op 52 weken en Fase B op 6 contracten in 2 jaar. Eerder hebben we u geïnformeerd dat dit feitelijk een verbetering is, maar in de wet een verslechtering als er geen cao geldt.

Onderhandelingspositie

- **Beslispunt:** gaat u akkoord om de wijziging van Fase A en B niet verder ter discussie te stellen, **Onderhandelingspositie**

ja

3b. Uitzendkracht krijgt recht op tenminste gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden (uitwerking SER MLT)

- In het SER MLT zit het voorstel om concurrentie op arbeidsvoorwaarden te voorkomen bij arbeidskrachten die ter beschikking worden gesteld, door te regelen dat het totaal aan arbeidsvoorwaarden ten minste gelijkwaardig dient te zijn ten opzichte van werknemers die direct in dienst zijn bij de inlener. In het coalitieakkoord is aangegeven dat in lijn met het SER MLT de positie van uitzendkrachten verbeterd wordt. Daarmee wordt ook dit voorstel bedoeld. Tegelijkertijd is de regering ter implementatie van deze wens gebonden aan de grenzen die de Uitzendrichtlijn hiervoor biedt.

- **Onderhandelingspositie** er wordt nog gezocht naar een technische uitwerking die recht doet aan de wensen in het SER MLT, maar ook de Europese grenzen in acht neemt.

Onderhandelingspositie

3c. Gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden en pensioenen (compromis tov SER MLT)

- Uitwerkpunt is hoe uitvoeringstechnisch wordt omgegaan met pensioenen in het kader van het beoordelen van de gelijkwaardigheid. Er is namelijk gegronde reden om te denken dat daar uitvoeringstechnische problemen zijn.

- **Onderhandelingspositie**

- Bij een gelijke regeling of verplichte aansluiting moet een werkgever zich aansluiten bij de verschillende basispensioenregelingen die bij de verschillende inleners gelden. Dit is administratief lastig als een werkgever uitzendkrachten in verschillende sectoren werkzaam heeft.

Aansluiting is niet altijd mogelijk gegeven de regels in de Pensioenwet. Een dergelijk voorschrift verhoudt zich voorts slecht met de collectieve onderhandelingsvrijheid van sociale partners die bepalen wat de werkingssfeer van hun (bedrijfstak)pensioenregeling is.

Datum
23 augustus 2022

- Een vergelijkbare werkgeverspremie zoals door de inlener wordt betaald voorschrijven is ook uitvoeringstechnisch zeer lastig. Dat zou namelijk betekenen dat een uitzendwerkgever een pensioenregeling moet afsluiten die voor verschillende werknemers verschillende werkgeverspremies toestaat, die ook nog per periode van hoogte kunnen verschillen.
- Als laatste zou er gekozen kunnen worden voor een looncompensatie voor het verschil in werkgeverspremie pensioen. Dat voorkomt concurrentie op arbeidsvoorwaarden, maar heeft enkele belangrijke nadelen. Ten eerste is er dan geen sprake van een betere pensioenopbouw. Daarnaast is loon belast, waardoor de kosten voor de werkgever hoger zijn bij eenzelfde bedrag aan loon t.o.v. werkgeverspremie, en is het voor de werknemer minder aantrekkelijk om dit toch in te zetten voor pensioenopbouw, omdat dit bedrag wel eerst belast is.
- Dit zijn de redenen waarom bij payrollwerknemers ervoor gekozen is om geen gelijkheid of gelijkwaardigheid voor te schrijven bij de pensioenregeling, maar een adequate pensioenregeling voor te schrijven (tenzij wordt aangesloten bij de pensioenregeling van de inlener). Dezelfde uitvoeringstechnische problemen doen zich naar verwachting ook voor bij het voorschrijven van de gelijkwaardigheid van de pensioenregeling bij uitzendkrachten.
- Tegelijkertijd is het wel belangrijk om pensioenafspraken mee te nemen in de discussie over de gelijkwaardigheid. De verschillen in pensioenpremie kunnen namelijk een fors kostenverschil/arbeidsvoorwaardenverschil opleveren. Zo kent het pensioenfonds van de uitzendsector een wachttijd van 8 weken, en per 1 januari 2023 een werkgeverspremie van 8%. Dit kunnen forse verschillen zijn met de sectoren waar uitzendkrachten naar worden uitgezonden. In de bijlage (2) een overzicht van een aantal sectoren, met als belangrijkste verschillen: een wachttijd is ongebruikelijk, de gemiddelde werkgeverspremie in Nederland is 15,8% en er zijn verschillen in pensioengrondslagloon (bij een aantal sectoren richting de 100.000,- in de uitzendsector maximaal dagloon Wfsv). Met een adequate pensioenverplichting verkleinen die verschillen danig.
- **Advies: Onderhandelingspositie**

[Redacted]

[Redacted] Een optie zou kunnen zijn om de adequate pensioenregeling die voor payrollwerknemers geldt ook van toepassing te laten zijn op uitzendkrachten. Dit maakt het mogelijk om de pensioenregeling voor uitzendwerknemers fors te verbeteren, maar wel binnen het eigen bedrijfstakpensioenfonds. Voordeel is ook dat het Bpf ook zelf voor handhaving richting werkgevers zorgt (en dit dus niet enkel afhankelijk is van de inzet van de individuele werknemers).

Bep

- **Onderhandelingspositie**

[Redacted]

3d. Gevolgen van Daimler: tijdelijkheid in Nederland implementeren (geen SER MLT)

- Eerder hebben we in de nota aangegeven dat er een recente uitspraak is van het EU-Hof van Justitie geweest dat een lidstaat waarborgen moet hebben om de tijdelijkheid van een uitzendkracht (en payrollkracht) bij een inlener te waarborgen. Dat betekent dat je slechts tijdelijk bij 1 inlener mag werken. Je mag wel een vast contract bij het uitzendbureau krijgen, mits je dus maar wisselend voor inleners werkt. Nederland heeft deze waarborgen niet.
- **Onderhandelingspositie**
[redacted] SZW ziet weinig mogelijkheden om hier geen stappen in te ondernemen. Het ongewijzigd laten van de Nederlandse wetgeving op dit punt kan op termijn leiden tot een Europese infractieprocedure of het strijdig verklaren van Nederlands met Europees recht. De Europese Commissie heeft Nederland (en andere lidstaten) per brief gevraagd om aan te geven in welke mate de tijdelijkheid van uitzendwerk in onze wetgeving is opgenomen bij de implementatie van de Europese uitzendrichtlijn. Inmiddels is er een derde zaak aanhangig bij het EU-Hof van Justitie waarin de tijdelijkheid van uitzendwerk een rol speelt. Om in te kunnen schatten hoe de Europese Commissie kijkt naar de Hofzaken over uitzendwerk en de gevolgen ervan voor de wetgeving van de lidstaten heeft onlangs een informeel (vertrouwelijk) gesprek met de Europese Commissie plaatsgevonden. Op basis van dat gesprek stellen we voor om toch voorstellen hierop uit te werken, **Onderhandelingspositie** [redacted]
- **Onderhandelingspositie**
[redacted]
- In de bijlage 3 worden enkele richtingen weergegeven mocht u een wetswijziging willen bespreken. Bij de onderdelen hebben we opties geschetst en een advies geformuleerd. **Onderhandelingspositie** [redacted]
- **Beslispunt:**
Onderhandelingspositie [redacted]

Bespr

Bijlage 1: voor- en nadelen Voor- en nadelen van een korte onderbrekingstermijn voor seizoenwerkers.

Datum
23 augustus 2022

<i>Argumenten tegen seizoenswerkregeling</i>	<i>Argumenten voor seizoenswerkregeling</i>																																												
Een seizoenswerkregeling zou de positie van seizoenwerknemers niet verbeteren, terwijl juist de afgelopen jaren is gebleken dat arbeidsmigranten die in deze sectoren werken in een preciaire positie zitten. Een dergelijke uitzondering doet niets aan die preciaire positie.	Seizoenswerk is de realiteit in sectoren. Dit is al in 2016 met de Wwz door een verkenners, die was aangesteld door het kabinet, geadresseerd, waarbij geadviseerd is om voor seizoenswerk gezien aard van het werk een wettelijke uitzondering te maken (dat is gebeurd) ⁴																																												
Door seizoenswerkregeling ontstaat er een mogelijke (ongewenste) afwenteling op het collectief. Indien de werknemer geen ander werk kan vinden in het laagseizoen, zou deze werknemer jaar in en uit gedurende minimaal 3 maanden een WW-uitkering kunnen ontvangen.	Politieke realiteit is dat veel Tweede Kamerfracties gevoelig zijn voor signalen uit seizoenssectoren (zoals de landbouwsector). Dit is de reden dat bij de Wet arbeidsmarkt in balans amendementen zijn aangenomen voor uitzonderingen ten aanzien van seizoensarbeid bij oproep naar aanleiding van stemmingen van DENK, D66, de VVD, de SGP, het CDA, de ChristenUnie en FvD.																																												
<i>Mogelijke alternatieven voor werkgevers</i>	<i>Nadelen alternatieven</i>																																												
Zonder seizoenswerkregeling kunnen sommige werkgevers nog wel gebruik maken van de te creëren uitzondering voor scholieren en studenten (zie onder 1c). Van alle flexwerknemers in de land- en tuinbouw is namelijk 54% scholier of student.	Voor een grote groep (circa 46% is geen scholier of student) kunnen werkgevers dat niet en gaat een onderbrekingstermijn van 3 jaar gelden. Dat zou voor seizoenswerk de mogelijkheden fors beperken om mensen per seizoen steeds tijdelijk in te zetten.																																												
<table border="1"> <thead> <tr> <th>A</th> <th>Iederee</th> <th>Scho./stu.</th> <th>als</th> </tr> <tr> <th>Landbouw</th> <th>n</th> <th></th> <th>%</th> </tr> <tr> <th>etc.</th> <th></th> <th></th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Vast</td> <td>48.700</td> <td>2.900</td> <td>6%</td> </tr> <tr> <td>Flex</td> <td>27.100</td> <td>14.500</td> <td>54%</td> </tr> <tr> <td>Wv.</td> <td>10.700</td> <td>7.700</td> <td>72%</td> </tr> <tr> <td>oproep</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Wv.</td> <td>16.400</td> <td>6.800</td> <td>41%</td> </tr> <tr> <td>overig flex</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>ZZP</td> <td>91.200</td> <td>500</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>Totaal</td> <td>167.000</td> <td>17.900</td> <td>11%</td> </tr> </tbody> </table>	A	Iederee	Scho./stu.	als	Landbouw	n		%	etc.				Vast	48.700	2.900	6%	Flex	27.100	14.500	54%	Wv.	10.700	7.700	72%	oproep				Wv.	16.400	6.800	41%	overig flex				ZZP	91.200	500	1%	Totaal	167.000	17.900	11%	
A	Iederee	Scho./stu.	als																																										
Landbouw	n		%																																										
etc.																																													
Vast	48.700	2.900	6%																																										
Flex	27.100	14.500	54%																																										
Wv.	10.700	7.700	72%																																										
oproep																																													
Wv.	16.400	6.800	41%																																										
overig flex																																													
ZZP	91.200	500	1%																																										
Totaal	167.000	17.900	11%																																										
Zonder seizoenswerkregeling blijft het mogelijk een vast contract met een jaarennorm aan te gaan om zo fluctuaties in werk op te vangen.	Een jaarennorm is niet altijd voor zowel werkgever als werknemer een aantrekkelijk alternatief, omdat er dan langere periodes (minstens 3 maanden) zijn waarin in zijn geheel geen werk is. De spreiding van het loon over het jaar wordt dan voor de werknemer minder aantrekkelijk (maandsalaris wordt minder) en het wordt bij dergelijke sterke fluctuaties in werk lastiger om er een constante tweede baan bij te																																												

⁴ Zie informatie over Bijlage 733558 I Overheid.nl > Officiële bekendmakingen (officiële bekendmakingen.nl)

	nemen, die wel noodzakelijk is als iemand een voltijdsbaan nodig heeft om in zijn (maand)inkomen te voorzien.
Zonder seizoenswerkregeling zou gedeeld werkgeverschap een optie zijn, waarin de werknemer bijvoorbeeld in de zomer in een strandtent werkt, en in de winter in een schaatshal werkt.	Gedeeld werkgeverschap leidt tot hoge transactiekosten voor werkgevers (zoekkosten om de goede afwisseling te vinden en het gedeeld werkgeverschap op te zetten) in die sectoren en verwachting is dat het werkgevers weinig soelaas zal bieden in de mogelijkheden van tijdelijke arbeid in seizoensfuncties.

Bijlage 2: pensioenpremies sectoren:

Datum
23 augustus 2022

Pensioenfonds

ABP
BPF BOUW
BPF Horeca
BPF Vervoer (goederen)
BPF recreatie
BPF Landbouw
BPF Beveiliging

Werkgeverspremie

17,97%
16,46%
8,4%
19,84%
10,9%
19,09%
19,20%



Bijlage 3 Waarborgen tijdelijkheid uitzenden

Waarborgen tijdelijkheid uitzenden

Datum

23 augustus 2022

- Bij het waarborgen van de tijdelijkheid van uitzenden zijn 2 routes mogelijk:
 - a. Er kan een maximale termijn worden ingesteld waarbinnen een werknemer kan worden uitgeleend aan dezelfde inlener. Voordeel is dat dit duidelijk is en rechtszekerheid aan partijen biedt.
 - b. U kunt ook volstaan om enkel in de wet op te nemen dat de inlening tijdelijk dient te zijn, zonder daar een termijn aan te verbinden. Uit de praktijk en de rechtspraak zou dan moeten blijken in welke gevallen inlening nog tijdelijk is.
- **Advies:** Het is de voorkeur van SZW om een termijn in de wet op te nemen. Dit voorkomt rechtsonzekerheid voor partijen. De lengte van deze termijn staat nog open. Er zijn een aantal opties denkbaar:
 - a. Termijn van 6-12 maanden. Tot in de jaren '80 had Nederland een maximale inleentermijn van 6-12 maanden. U zou hierop terug kunnen grijpen. Het is lastig om te zien hoe lang uitzendkrachten nu gemiddeld bij een inlener werken. Het gemiddelde van een uitzendopdracht is 151 dagen, uit de cijfers bij CBS blijkt dat een kleine meerderheid van de uitzendkrachten na een half jaar nog bij dezelfde inlener werkzaam is.⁵ Met een termijn van 12 maanden zou u dus wel de meerderheid van de inleningen afdekken. Tegelijkertijd zijn er dan waarschijnlijk ook redelijk veel inleningen die langer duren.
 - b. Termijn van 24 maanden: Een termijn van 24 maanden wordt nu in de Detacheringsrichtlijn en in de Europese sociale zekerheidsverordening gebruikt om een tijdelijke uitzending naar een ander land te definiëren. Dit is ook de termijn die de Commissie Borstlap adviseerde (overigens ook als duur van de ketenbepaling).
 - c. Termijn van 36 maanden: Termijn in Nederland om de maximale duur van tijdelijke contracten te bepalen behoudens uitzonderingen (de ketenbepaling).
 - d. Langere termijn: een langere termijn is denkbaar. Wel heeft het Europees Hof in de laatste zaak bepaald dat een duur van 55 maanden in algemene zin niet meer als 'tijdelijk' kan worden aangemerkt. We adviseren u daarom 36 maanden voor te stellen, maar tegelijkertijd niet verder te kijken dan 36 maanden.
- Uiteindelijk is het een politieke inschatting welke termijn nu hanteerbaar is. Alternatief is dat u aan cao-partijen laat wat een duur in een bepaalde sector maximaal mag zijn, met een wettelijke maximale duur van 36 maanden. Daarin kunnen sociale partners in een sector zelf bepalen of 36 maanden te lang is.

Sanctie bij niet-naleving:

- Een wettelijke termijn voor de maximale duur is alleen effectief als er ook sprake is van een sanctie op niet-naleving (dwz overschrijding) van deze termijn. Er lijken twee voornaamste routes denkbaar:
 - a. Effect regelen dat werknemer bij overschrijding van de termijn direct in vaste dienst bij de inlener treedt. Deze sanctie wordt ook in Duitsland en België toegepast en door de Commissie Borstlap geadviseerd. Recent heeft de Hoge Raad dit oordeel ook in stand gelaten bij een zaak waarin na 3 tijdelijke contracten een uitzendcontract werd aangegaan om de ketenbepaling te omzeilen. Er werd toen een vast contract met de inlener

⁵ [2020-09-De-positie-van-uitzendwerknemers.pdf \(netdna-ssl.com\)](#), p. 40.

aangenomen.⁶ Voordeel dat er juist bij de inlener een motief is om dit langer te doen, dus dat hij ook de gevolgen moet ondervinden. Een werknemer heeft ook meer aan een vast contract met de inlener dan met het uitzendbureau. **Onderhandelingspositie**

Datum
23 augustus 2022

en volgt niet direct uit het Europees recht (is een nationale keuze).

- b. Alternatief is een (gefixeerde) schadevergoedingsplicht bij zowel inlener als uitlener als de termijn overschreden wordt. Hiermee wordt de werknemer gecompenseerd voor de overschrijding. Vraag is wel wat de hoogte is van de schadevergoeding omdat het nadeel moeilijk financieel te bepalen is.
- **Advies:** De eerste optie (contract bij de inlener) heeft de voorkeur van SZW, aangezien deze aansluit bij andere landen, en het meest recht doet aan de gedachte achter de termijn: een werknemer heeft na een zekere tijd recht op een direct contract bij de inlener.

Gevolgen voor payrolling:

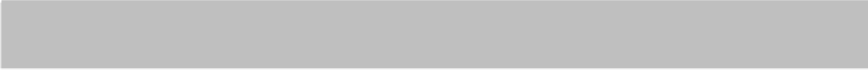
- Zoals in een eerdere nota is opgenomen is met de Wab payrolling (een vrij permanente vorm van inlening) in de wet opgenomen, zij het met waarborgen dat deze werknemers in een gelijke positie komen als mensen direct in dienst. Payrolling, om bedrijven te ontzorgen zodat ze niet direct zelf mensen in dienst hoeven te nemen, kent een permanente behoefte. Tegelijkertijd valt het als bijzondere vorm van uitzenden wel onder het bereik van de Uitzendrichtlijn en kan dat dus na uitspraken van het Hof ook niet meer permanent. Na de inwerkingtreding van de bovenstaande maatregelen t.a.v. uitzenden zullen er nog kleine verschillen overblijven t.o.v. uitzenden: gelijke (payrolling) in plaats van gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden en wel Fase A (uitzenden) versus geen Fase A (payrolling) zijn de voornaamste.
- We zien een aantal opties om hieraan tegemoet te komen:
 - a. Ook voor payrolling een maximale termijn opnemen. Hierdoor kan payrolling alleen nog tijdelijk zijn, als proefperiode. Payrolling als permanent 'ontzorgingsinstrument' vervalt dan wel.
 - b. Alternatieve vormgeving (via mandaatconstructie) bij payrollen voor te stellen. Doordat in de huidige vormgeving van payrolling het werkgeverschap wordt overgedragen komt het onder de reikwijdte van een uitzendrelatie (het bedrijf waar gewerkt wordt wordt dan namelijk niet de werkgever, maar een ander bedrijf is werkgever).

Onderhandelingspositie

waarin het bedrijf waar gewerkt wordt werkgever blijft, en het payrollbedrijf in mandaat of als medewerkgever de verplichtingen uitvoert. De ontzorgende functie van payrolling blijft dan in stand, aangezien het payrollbedrijf nog steeds alle functies als 'werkgever' kan uitvoeren. Tegelijkertijd lijkt deze constructie Europeesrechtelijk toegestaan. Er zou dan sprake zijn van een soort derdenbeding, waarbij het payrollbedrijf als derde de verplichtingen van de werkgever op zich neemt, en dus ook daarover tegen de werknemer verantwoordelijk is. De werknemer kan dan in rechte beiden aanspreken als er sprake is van niet-naleving.

Onderhandelingspositie

⁶ Taxi Dorenbos-arrest (ECLI:NL:HR:2020:312).



Datum
23 augustus 2022





1/9 054

TER VOORBEREIDING

Aan

Minister van SZW

Datum
29 augustus 2022

nota

Wekelijks gesprek arbeidsmarkt 1 september 2023

Aanleiding

Voor het zomerreces is de hoofdlijnenbrief arbeidsmarkt naar de Kamer verstuurd. Deze nota schetst de stand van zaken en een vooruitblik naar de komende periode aan de hand van een aantal opletpunten. Een stand van zaken per thema is eveneens bijgevoegd.

Bijlage(n)
0

Bespreekpunten

- Graag bespreken we donderdag onderstaande opletpunten met u.

Kernpunten

1. Timing en planning

- De ambities voor het komende maanden zijn fors. Vooral de uitwerking van de voorstellen en de afstemming met anderen (sopa's en interdepartementaal) kost tijd.
- In het najaar moet er zicht ontstaan op het pakket / de balans. Dat is van belang voor een tijdig wetgevingstraject.
Onderhandelingspositie
- Onderhandelingspositie
-
- Om een wetstraject af te ronden staat gemiddeld genomen 2 jaar. Tijdig beginnen is dus van belang om wetgevingstrajecten nog deze kabinetsperiode af te ronden. Dit betekent dat er dit najaar een besluit nodig is zodat gestart kan worden met de wetgeving.
- Voor een deel van de voorstellen (zfp en wendbaarheid) is de uitvoeringscapaciteit van belang. Vooral bij de voorstellen die de Belastingdienst raken (handhaving zfp en aov zfp) zijn er zorgen over de uitvoeringscapaciteit en daarmee de timing van de voorstellen. Het wordt een uitdaging om de voorstellen binnen het gehele pakket te accommoderen.

2. *Draagvlak*

- **Onderhandelingspositie**

Datum

29 augustus 2022

-

-

-

-

- We zullen u periodiek bijpraten (tijdens de wekelijkse gesprekken) over de ontwikkelingen.

Toelichting

Stand van zaken per thema

1. Stimuleren duurzame arbeidsrelaties en beter reguleren flex (Vast en Flex)

Flex: oproepcontracten, ketenbepaling en uitzendcontracten

- U ontvangt binnenkort een uitgebreide nota over het reguleren van flex. Daarbij zal ingegaan worden op de verschillende keuzes die nog voor liggen in de uitwerking.
- Deze keuzes zijn van invloed op de balans van de maatregelen tussen werkgevers en werknemers. Daarom is het goed om dat ook integraal met de rest van de hervorming te wegen.

Vast/wendbaarheid: deeltijd-ww

- In de hoofdlijnenbrief is aangegeven dat er samen met de sociale partners wordt gekeken naar de verdere uitwerking van de deeltijd-ww. Hierbij is aangegeven dat het om ingewikkelde vraagstukken gaat. Dit ook als signaal dat er rekening gehouden moet worden met juridische en uitvoeringsvraagstukken.
- **Onderhandelingspositie**

- Verder zijn we intern, ook in samenwerking met UWV, druk bezig met de verdere uitwerking van de regeling, om nog voor de begrotingsbehandeling in november, een brief te kunnen sturen naar de Kamer over de verdere invulling.
- Begin oktober ontvangt u een uitgebreide nota over de verdere uitwerking van de regeling en keuzemogelijkheden.

Vast/wendbaarheid: Loondoorbetaling bij ziekte (ldbz)

- **Onderhandelingspositie**

Datum

29 augustus 2022

Vast/wendbaarheid: VWNW bij einde dienstverband

- De maatregelen uit het SER-MLT kunnen naar verwachting niet worden gerealiseerd. **Onderhandelingspositie**
- De hoofdlijnenbrief over de arbeidsmarkt van 5 juli concludeerde dat de drie maatregelen uit het MLT, waaraan in het coalitieakkoord werd gerefereerd, "in de uitwerking tegen drempels aan blijken te lopen die een significante bijdrage aan het beoogde doel compliceren".

Vast/wendbaarheid: alternatieven

- De maatregelen uit het CA die vallen onder vast (Deeltijd-WW, Loondoorbetaling bij ziekte, Beëindiging arbeidsovereenkomst via een VWNW-route) kennen uiteenlopende fundamentele uitdagingen **Onderhandelingspositie**
- Zoals eerder genoemd verkennen we ambtelijk of er haalbare beleidsalternatieven beschikbaar zijn die werkgevers meer wendbaarheid bieden binnen duurzame arbeidsrelaties. Daarbij wordt ook in algemenere zin gekeken naar beleidsalternatieven die de (financiële en niet-financiële) lasten van het werkgeverschap verkleinen.

2. Gelijker speelveld tussen werknemer en zelfstandigen (ZZP)

Fiscaal

- Conform het CA wordt de zelfstandigenaftrek verlaagd. Dit loopt via FIN (fiscaliteit). Voor de vervolggesprekken met o.a. sociale partners zal dit waarschijnlijk nog opkomen. Dit maakt de kosten van zelfstandig-ondernemerschap namelijk wel hoger. Omdat het besluit al is genomen en de verlaging al is doorgevoerd kan deze wijziging als gegeven beschouwd worden.
- Onlangs heeft Hans Borstlap in een opiniestuk opgeroepen om de zelfstandigenaftrek (en startersaftrek) verder te verlagen. Verder beperken van de starters- en zelfstandigenaftrek ligt politiek gevoelig. Technisch is een verlaging relatief eenvoudig te regelen.

Beoordeling arbeidsrelatie

- De in de hoofdlijnenbrief aangekondigde maatregelen van verduidelijking wetgeving en een rechtsvermoeden worden de komende tijd uitgewerkt. In augustus is een interdepartementale werkgroep met FIN, EZK, J&V, BD, UWV, NLA gestart.
- Daarnaast staan begin september een tweetal expertsessies gepland (rechtspraak, wetenschap) om input op te halen voor de uit te werken maatregelen en de ideeën voor uitwerking te toetsen en te trechteren.
- Begin september staat ook weer de eerste werkgroep binnen de StvdA op het programma om de uitwerking van zowel de verduidelijking van gezag als het rechtsvermoeden verder op te pakken. Die gesprekken continueren we de komende maanden t.b.v. de uitwerking.
- Eind september sturen we een nota aan MSZW waarin de opbrengst van bovenstaande wordt vertaald in een aantal opties en vragen voorgelegd

worden richting besluitvorming in het najaar. Waarmee dan gewerkt kan worden richting verdere uitwerking en besluit daarover eind dit jaar/begin volgend jaar, om een realistisch tijdspad richting publicatie van een wet in het Staatsblad in Q1 2025 te halen. Deze mijlpaal is ook opgenomen in het HVP.

Datum
29 augustus 2022

Verbeteren toezicht en handhaving

- In het stuurgroepoverleg op DG-niveau over dit onderwerp is eind juli een eerste versie van het projectplan voorgelegd. Dat is nog open en bevat nog geen concrete acties t.b.v. intensiveren van toezicht en handhaving.
- Verwacht wordt dat de BD op korte termijn het projectplan verder uitwerkt, voor wat betreft concrete acties, planning, bemensing, financiering etc. Ook de structurele samenwerking met SZW op dit onderwerp zal in het projectplan moeten landen.
- Inzet is dat uitwerking van bovenstaande ook landt in de najaarsbrief (vervolg op de hoofdlijnenbrief arbeidsmarkt) dan wel in een aparte brief voor zzp, waarin zowel beoordeling van de arbeidsrelatie als toezicht en handhaving meelopen.

AOV ZZP

- In hoofdlijnenbrief is op AOV-gebied de stap gezet dat er geen onderscheid wordt gemaakt tussen zelfstandigen met en zonder personeel, en geen gedifferentieerde eigenrisicoperiode voordat een uitkering wordt verstrekt.
- Op dit moment wordt druk verder gewerkt aan drie brokken werk, voordat aan het eind van het jaar/begin volgend jaar de TK daarover kan worden geïnformeerd. Dat zijn: 1) de invulling van de kring van verzekerden/wachttijd (in de hoofdlijnenbrief is bepaald dat er geen differentiatie komt, maar niet wat dan de kring van verzekerden/wachttijd wordt), 2) uitwerking opt-out en 3) uitwerking van een onderling waarborgfonds. Als die onderwerpen zijn afgerond **Onderhandelingspositie** kan daarmee een definitief go-besluit voor een wetsvoorstel worden genomen.
- Dat besluit dient ook eind dit jaar/begin volgend jaar te worden genomen, om een realistisch tijdspad richting publicatie van een wet in het Staatsblad in Q1 2025 te halen. Deze mijlpaal is ook opgenomen in het HVP.
- Tegen deze achtergrond blijven er discussies met de Belastingdienst spelen over hun rol als beoogd premie-inner/heffer en de capaciteit van hun ICT-systemen. Er bestaat een grote kans dat we dit op korte termijn escaleren naar DG/Bwp-niveau.

3. Altijd uitzicht op nieuw werk (LLO en VWNW)

- Voor zowel LLO als VWNW lopen binnen SZW aparte trajecten waarover binnenkort brieven naar de Kamer gaan.
- **Onderhandelingspositie**



Aan

Minister van SZW

nota

Stand van zaken AOV

Mo/w

** mooi voortgang,
heel mensel
* mijn wijk kan opt-out
zijn behoud
* BD ?
* al overige lijkt me
oplosbaar*

TER VOORBEREIDING

Datum
3 oktober 2022

Bijlage(n)
0

Aanleiding

Met deze nota willen we u meenemen in de stand van zaken van de uitwerking van de verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen (AOV), ter voorbereiding van de bespreking van de AOV, die op het moment van schrijven van deze nota staat ingepland op woensdag 19 oktober.

Geadviseerd besluit

Ter voorbereiding.

Kernpunten

Wijk?
Stand van zaken en inzet vormgeving

- Met AOV gaan we een urgente fase in, waarin we – om tot een ordentelijk wetgevingsproces te komen – in december/januari tot een vergelijk met sociale partners moeten komen over de vormgeving van de verplichte verzekering. In Q1 2023 willen we via de MR de Kamer informeren over deze uitkomst.
- Naast uw wens om voortgang te maken, is de reden voor deze deadline het Herstel- en Veerkrachtplan (HVP), met de mijlpaal Q1 2025 publicatie van de wet in het Staatsblad.
- **Vormgeving AOV.** Wij zien nog 6 belangrijke uitwerkpunten waarover moet worden beslist. Als deze 6 beslispunten zijn genomen, zien wij – samen met sociale partners – geen verdere struikelblokken om te beginnen met het opstellen van een wetsvoorstel.
- De zes punten zijn:
 1. de uitwerking van een opt-out;
 2. de mogelijkheid en vormgeving van een onderling waarborgfonds;
 3. het vaststellen van de wachttijd;
 4. het vaststellen van de kring van verzekerden;
 5. het vaststellen van het overgangsrecht;
 6. eventuele uitzondering voor de agrarische sector.
- Alle punten zijn we nog aan het uitwerken, waarbij we alle technische (beslis)informatie over de punten 3 tot en met 6 verwachten voorhanden te hebben in december, en nu al een inschatting kunnen geven welke richting deze uitwerking opgaat.
- Punten 1 en 2 (de opt-out en het waarborgfonds) zijn voor sociale partners de belangrijkste principiële punten, en zijn het meest complex. Deze punten behoeven een uitgebreide technische uitwerking om een inschatting te maken

! is dat op tijd voor planning HVP?

mooi!!

wordt het dan niet zoag soeven?

& impact op timing

over de uitvoerbaarheid. We hebben dan ook de samenwerking geïntensiveerd met de Belastingdienst en UWV.

Datum
3 oktober 2022

*Is uw
alleen "slechte
verzekering
over?*

- Onze taxatie is dat een opt-out beleidsmatige voordelen heeft, mede omdat zelfstandigen zich via een opt-out op maat kunnen verzekeren. Daartegenover staat dat veel wordt gevraagd van de uitvoering. Bij het waarborgfonds zien we zowel beleidsmatige als uitvoeringstechnische problemen.
- **Risico en (vooral) kans HVP.** Er bestaat spanning tussen de wens om volledige overeenstemming te bereiken met sociale partners en het noodzakelijke tijdpad om de mijlpalen van het HVP te halen. Als er geen overeenstemming wordt bereikt met sociale partners, zal er weinig tijd zijn om anderszins politiek draagvlak te verkrijgen en/of het wetstraject onder druk zetten. Daarentegen kan het HVP ook een kans zijn om stappen te zetten op dit onderwerp. Hierover gaan we graag met u in gesprek.] ja!
- Indien wenselijk kunnen we ook de voorbereiding voor het CD Arbeidsmarktbeleid (20 oktober) naar aanleiding van uw reactie aanpassen.] ja, uchi-
glvend

Eenvoudige variant

- U heeft eerder verzocht te onderzoeken of starten met een eenvoudige verzekering wenselijk is, om zo voortgang te kunnen maken. Op een later moment zouden dan verschillende modaliteiten aan de verzekering kunnen worden toegevoegd, om zo aan wensen van politieke partijen/sociale partners te kunnen voldoen.
- Dit heeft voor- en nadelen. Uitgaande van een publieke basisverzekering zonder keuzemogelijkheden en uitzonderingen, zal dit de uitvoerbaarheid verbeteren.
- Het draagvlak voor een dergelijke eenvoudige verzekering zal echter onder sociale partners beperkt zijn. Ditzelfde geldt voor een grote groep zelfstandigen, die geen product kunnen afsluiten dat past bij hun verzekeringsbehoefte. Een kleiner gedeelte van de zelfstandigen zal dit echter als positief ervaren: voor de groep zelfstandigen waarvoor de private markt nu niet toegankelijk is en die wel een arbeidsongeschiktheidsverzekering wensen, zorgt u dat zo snel mogelijk een nieuwe verzekering wordt ingevoerd.
- Het toevoegen van modaliteiten in de tijd zal ervoor zorgen dat uitvoerders en zelfstandigen tweemaal worden geconfronteerd met grote wijzigingen. Dit brengt ook beleidsmatige vraagstukken met zich mee: als er een volledig publieke verzekering wordt ingevoerd zal eerst moeten worden overwogen of bestaande private verzekerden niet onder de verzekeringsplicht vallen (als dat niet gebeurt, is het eigendomsrecht in het geding; het kan zijn dat er compensatie moet worden verstrekt aan zelfstandigen/verzekeraars). In elk geval voor nieuwe producten zal de private markt zich toespitsen op aanvullende producten. Als zelfstandigen vervolgens weer de mogelijkheid aangeboden krijgen om uit te stappen naar een volledig private markt, moet daarvoor weer het aanbod worden opgebouwd.

*goed
voorkeuren
voor CD 20/10
& BWO*

Toelichting

- In de hoofdlijnenbrief over de arbeidsmarkt heeft u namens het kabinet aangegeven dat u:
 - 1) Het advies van de Stichting van de Arbeid als leidraad neemt voor de verdere uitwerking van een verplichte AOV, mits uitvoerbaar, uitlegbaar en betaalbaar.

- 2) Dat u vanwege de uitvoerbaarheid niet de door de Stichting gewenste gedifferentieerde wachttijd (keuze tussen 6 maanden, een jaar, of twee jaar voordat de verzekering tot uitkering komt, met verschillende premiepercentages) overneemt, en evenmin het door de Stichting gewenste onderscheid tussen zelfstandigen zonder en met personeel kan hanteren.
- 3) Dat u de verdere vormgeving van de AOV uitwerkt, met expliciete aandacht voor het waarborgfonds en de opt-out.
- 4) Dat elke wijze van een verzekering complex is, waarbij de Belastingdienst en UWV onder druk staan, waardoor 2027 voor een eenvoudige (uitvoerings)-variant (zonder opt-out) als eerst mogelijke inwerkingtredingsjaar aan de orde is. Voor een meer complexe uitvoeringsvariant (met opt-out) geldt 2029 als inwerkingtredingsjaar.
- 5) Dat u in 2023 de Kamer informeert over de verdere vormgeving van de verplichte verzekering, en in 2024 met een wetsvoorstel komt.
- Op dit moment zijn we hard bezig met de verdere uitwerking. In deze nota lichten we de 6 punten toe die wat ons betreft van belang zijn voor het tot overeenstemming komen met sociale partners/politiek.

Datum
3 oktober 2022



✓
CW 20/10

Ik vind het nuts
dat de echte te
basis
↑

BD !!

Opt-out

- U bent eerder via nota (ter info als bijlage bij deze nota opgenomen) en gesprek over de vormgeving van de opt-out geïnformeerd. We gaan in deze nota daarom summier op de opt-out in.
- We zijn op dit moment de opt-out verder aan het uitwerken, in samenwerking met UWV, BD en verzekeraars. Dat is technisch complex en de opt-out kent verschillende facetten. We weten op dit moment nog niet zeker of we een uitvoerbare en uitlegbare opt-out tot stand kunnen brengen.
- Wel denken we dat deze technische exercitie eraan bijdraagt om (politiek) draagvlak te verkrijgen: ook als deze opt-out niet uitvoerbaar blijkt, kunt u onderbouwd aangeven dat het technisch niet mogelijk is.

elms!!
g: hoeveel week
gaat hun houwen
in de tek?

Waarborgfonds

- In het Stichtingsadvies is de mogelijkheid opgenomen tot een onderling waarborgfonds voor aanvullende verzekeringen. Dit fonds zou ervoor moeten zorgen dat zelfstandigen met een (zeer) hoog arbeidsongeschiktheidsrisico met een hoger inkomen (> 143% WML), bovenop hun publieke AOV ook een aanvullende private verzekering kunnen afsluiten. Voor deze groep moet de premie van de aanvullende verzekering worden gemaximeerd, moet er een acceptatieplicht komen, en vanwege de ontstane tekorten zal er een risicovereveningssysteem tussen verzekeraars moeten worden opgetuigd. De vakbonden hechten veel waarde aan dit fonds; wij zien echter beleidsmatige en juridische problemen.
- Gesprekken en positie sociale partners:** We hebben meermaals met sociale partners over dit onderwerp het gesprek gevoerd. We hebben hen verzocht om te verduidelijken waarom ze een waarborgfonds willen, wie daar toegang toe krijgt, hoe hoog de maximering van de premie moet worden en wie wordt aangeslagen voor het tekort, ontstaan door de gemaximeerde premie.

en lage
inkomens?!

Maar ook om
wie achterblijvende
dieke risico see
te dekken?

BESPR

WHY!
DOEL



Onderhandelingspositie

Datum

3 oktober 2022

Ambtelijke appreciatie: Beleidsmatig achten wij een waarborgfonds zeer complex en lastig uitlegbaar. Het stelsel van AOV zou dan naast een verplichte verzekering (publiek of privaat) en een reguliere aanvullende private aanvullingsmarkt, een gereguleerde private aanvullingsmarkt kennen, waarbij een ingewikkeld systeem van risico-verevening moet plaatsvinden. Ter illustratie een analogie met de zorgverzekering: dit zou vergelijkbaar zijn met de situatie waarin risico-verevening zou plaatsvinden voor de aanvullende zorgverzekering.

- Wij achten het probleem dat dit waarborgfonds tracht op te lossen (hogere inkomens met een hoger arbeidsongeschiktheidsrisico die geen of geen betaalbaar privaat product kunnen afsluiten, en maar beperkte dekking kunnen krijgen via de publieke verzekering) niet groot genoeg t.o.v. de complexiteit die dit met zich meebrengt.
- Juridisch hebben we ook onze bedenkingen bij het waarborgfonds. Verzekeraars worden verplicht om onderling risico's te verevenen. Dit kan gezien worden als belemmering van de vrijheid van vestiging en dienstverlening en inperking van de mededinging. Deze belemmering mag enkel als dat gerechtvaardigd wordt aan de hand van de zogenaamde *rule of reason* zoals volgt uit EU-jurisprudentie (dwingende vereisten van algemeen belang): dat betekent dat de maatregel 1) een publiek belang moet dienen, 2) geschikt moet zijn om het beoogde doel te bereiken 3) en noodzakelijk en proportioneel moet zijn. Wij zien vooralsnog onvoldoende mogelijkheden om de belemmering aan de hand van die vereisten te rechtvaardigen. We gaan het gesprek aan met de ACM of een waarborgfonds deze toets kan doorstaan.
- De actuele stand van zaken is dat we op verzoek van sociale partners scenario's kwantitatief in kaart brengen. Daarna hervatten we het gesprek (20 oktober volgende bespreking).
- Het probleem dat een deel van de zelfstandigen met hogere inkomens zich niet voor een hoger bedrag dan het verplichte minimum kan verzekeren, kan wat ons betreft ook eenvoudiger worden opgelost, namelijk door het verhogen van het verzekerd bedrag in de publieke basisverzekering.
- Dit laatste wordt echter niet gewenst door werkgevers/verzekeraars/zelfstandigen, primair omdat dit de totale kosten voor zelfstandigen voor de verzekering zal verhogen.

Wachttijd en kring van verzekerden

- In de hoofdlijnenbrief arbeidsmarkt is aangegeven dat er geen gedifferentieerde wachttijd komt en dat er geen onderscheid wordt gemaakt tussen zelfstandigen met en zonder personeel.

¹ Bijv. als een stratenmaker te maken krijgt met een technische eindleeftijd, of zijn knie, waaraan de stratenmaker al drie keer is geopereerd, wordt uitgesloten van dekking.

- In de hoofdlijnenbrief is echter niet besloten wat de wachttijd c.q. kring van verzekerden wel wordt.
- Op dit moment werken we verschillende opties uit om te bespreken met sociale partners.
- **Wachttijd:** Voor de wachttijd is een wachttijd van één of twee jaar beide uitlegbaar. Voor een wachttijd van één jaar spreekt dat zelfstandigen zelf een kleinere buffer moeten aanleggen of een andere voorziening treffen voor het overbruggen van de wachttijd bij langdurige ziekte. Zonder die buffer zal er gedurende de wachttijd een beroep moeten worden gedaan op de bijstand.
- Voor een wachttijd van twee jaar spreekt dat dit:
 - 1) aansluit bij de wachttijd in de WIA;
 - 2) uitvoeringstechnisch eenvoudiger is (er zijn minder beoordelingen voor UWV en de inkomensgegevens van zelfstandigen staan vaker vast, wat nabetalingen/terugvorderingen beperkt in de uitkeringsfase)
 - 3) goedkoper is (1 brutoprocentpunt); en
 - 4) dat dit minder de keuze voor zelfstandigen beperkt om zelf te kiezen hoe ze de eerste periode van ziekte willen overbruggen (partnerinkomen, inkomen uit loondienst, schenkring, broodfonds, opgebouwde buffer).
- Een kortere wachttijd dan een jaar achten wij uitvoeringstechnisch niet raadzaam.
- We werken dit in de komende weken cijfermatig nog uit, zodat we de volledige beslisinformatie hebben. Vooralsnog hebben we een lichte beleidsmatige voorkeur voor een wachttijd van twee jaar.
- We achten dit echter een onderdeel waarbij we adviseren om de invulling van sociale partners te hanteren, als daar draagvlak mee kan worden behouden.
- **Kring van verzekerden:** Op dit moment zien wij meerdere uitvoerbare en beleidsmatig te onderbouwen opties voor ons. Ongeacht welke vorm denken wij dat zogeheten IB-ondernemers (ongeveer een miljoen zelfstandigen, die ondernemersrisico lopen) en meewerkend partners (ongeveer 40.000 mensen) onder de kring van verzekerden zullen vallen. De discussie zal waarschijnlijk gaan over de resultaatgenieters (restgroep, met zowel mensen die incidenteel platformwerk doen, als mensen die twee keer per jaar een bijdrage leveren aan een vakblad, waarbij vakbonden met name willen dat deze groep verzekerd wordt) en potentieel de directeur-grotaandeelhouder. !

Datum
3 oktober 2022

Uitzondering agrarische sector

- In het Pensioenakkoord en het Stichtingsadvies is er ruimte gelaten om de agrarische sector uit te sluiten van de verzekeringsplicht. Dit was voor LTO een belangrijke reden om hun handtekening te zetten onder het pensioenakkoord.
 - Uitvoeringstechnisch lijkt dit mogelijk, maar dit leidt wel tot complexiteit in de uitvoering. Juridisch lijkt dit ook mogelijk; in andere EU-lidstaten wordt de agrarische sector soms ook uitgezonderd.
 - **Onderhandelingspositie**
-
- Wij vinden deze argumenten maar beperkt overtuigend. Ook een agrariër die zijn bedrijf wegens arbeidsongeschiktheid niet meer kan voortzetten, kan een

verzekering nodig hebben. Daarnaast zou een uitzondering van de agrarische sector een precedent scheppen voor zelfstandigen in andere sectoren om met dezelfde argumentatie om een uitzondering op de verzekeringsplicht te verzoeken. Dit zou de uitvoerbaarheid verder compliceren.

Datum
3 oktober 2022

- Inhoudelijk zijn er daarmee voldoende redenen om deze uitzondering niet toe te staan.
- We vernemen graag wat uw grondhouding is bij een eventuele uitzondering. Als u wenst geen uitzondering te maken voor de agrarische sector, achten wij het raadzaam om dat af te stemmen met de minister van LNV en MAPP (vanwege steun van LTO aan het pensioenakkoord).

Overgangsrecht

- In het Stichtingsadvies is bepaald dat reeds privaat verzekerden hun verzekering mogen houden en niet onder de publieke verzekeringsplicht vallen.
- We voeren met het Verbond van Verzekeraars het gesprek over hoe we dit operationaliseren. Dit verwachten we in december te hebben afgerond.

) In principe
me geen
uitzondering,
maar hoe
staat het in
FER-MLT?
en hoe dit
LTO-er mee in?



W/B KEG

Aan Minister van SZW

TER VOORBEREIDING

Datum
19 mei 2022

nota

Opt-out in een verplichte AOV

Tweede contactpersoon

Bijlage(n)
0

Aanleiding

In een overleg over de arbeidsmarkt en bij de concept-hoofdpijnenbrief heeft u aangegeven de opties voor een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen (AOV) naast elkaar te willen zien, met en zonder mogelijkheid om uit de publieke verzekering te stappen (*opt-out*). Deze nota dient als voorbereiding voor een gesprek op 13 juni daarover.

Daarnaast heeft u bij een concept van de hoofdpijnenbrief aangegeven nadere informatie te willen over de kring van verzekerden van de verplichte verzekering. Die informatie vindt u ook in de nota.

Kernpunten

Huidig spanningsveld verplichting/keuzevrijheid

- Als AOV aan de markt wordt overgelaten (zoals nu), komt de markt door een aantal redenen beperkt tot stand. Dit terwijl een grotere markt wel optimaal kan zijn. Deze redenen vormen de klassieke (economische) argumenten voor overheidsingrijpen, zoals een verzekeringsplicht. De belangrijkste daarvan zijn:
 - A) Bescherming tegen irrationeel gedrag: ook al zou er een betaalbare verzekering zijn, zelfstandigen verzekeren zich niet altijd, hoewel dat in sommige situaties wel verstandig zou zijn.
 - B. Solidariteit: de markt is maar beperkt toegankelijk en kent geen acceptatieplicht, sommige zelfstandigen komen niet in aanmerking voor een (betaalbare) verzekering.
- De meest voor de hand liggende vorm van overheidsingrijpen is de verplichtstelling van een verzekering. Deze verplichtstelling komt met voor- en nadelen. Nadeel is dat een verplichtstelling in principe ten koste gaat van keuzevrijheid en maatwerk.
- Met een opt-out kan er weer keuzevrijheid en maatwerk worden toegevoegd, maar dat kan weer ten koste van solidariteit, bescherming tegen irrationeel gedrag en voorkomen van averechtse selectie gaan. Daarnaast kan een opt-out gepaard gaan met uitvoeringstechnische uitdagingen.
- In een poging om dat in balans te houden, moet de opt-out geclausuleerd en gereguleerd worden. Bij elk onderdeel moet de discussie worden gevoerd waar de balans moet liggen.

Maar dus ook
meer → dus voor
zelfde premie maar
dekking?

Datum
19 mei 2022

Door Stichting voorgestelde opt-out

- De door de Stichting voorgestelde opt-out is geclausuleerd: alleen mag uit de publieke verzekering worden gestapt, indien de private premie ten minste even hoog is als de publieke premie, en de private dekking ten minste gelijk is aan de publieke dekking.
- De clausulering zorgt ervoor dat de doelen van de verplichte AOV (borging dat alle zelfstandigen verzekerd zijn tegen arbeidsongeschiktheidsrisico, kostenverschil werknemers/zelfstandigen verkleinen, geen afwenteling arbeidsongeschiktheidskosten zelfstandigen op het collectief) bereikbaar blijven. Zonder clausulering kan een zelfstandige zonder repercussies uit de verzekering stappen al dan niet naar een soberdere en/of goedkopere private verzekering overstappen. Deze vorm van clausulering beperkt de keuzevrijheid daardoor wel, omdat het de publieke verzekering als ondergrens hanteert ten aanzien van zowel de dekking als de kosten.

Hieronder zetten we de opties "verzekering zonder opt-out" en "verzekering met opt-out" uiteen. Dat doen we door de voor- en nadelen van de opt-out te benoemen. Hierbij geven we ook de stand van zaken aan over het denken over een opt-out.

Voordelen opt-out (voorstel Stichting)

- Voordeel 1: Keuzevrijheid en maatwerk. De opt-out zorgt ervoor dat zelfstandigen de keuze hebben om uit te stappen naar een private verzekering. Hieronder wordt aangegeven welke zelfstandigen van deze opt-out gebruik willen maken, en waarom dat zo is.
- Waarom willen zelfstandigen uitstappen? Een gedeelte zal dit willen doen omdat zij op de private markt een betere dekking krijgen voor dezelfde premie die ze voor de publieke verzekering zouden moeten betalen (*economisch motief*).
- Een gedeelte van de zelfstandigen zal een opt-out willen gebruiken omdat ze geen vertrouwen hebben in het UWV/de overheid.
- Daarnaast zullen zelfstandigen een opt-out willen omdat op de private markt er meer opties mogelijk zijn voor een verzekering, die beter passen bij de verzekeringsbehoefte (maatwerk) en deze zelfstandigen een integrale polis wenselijk achten.
- Op de private markt is in vergelijking met de publieke verzekering een verzekering mogelijk:
 - a) met een kortere wachttijd, waardoor na ziekte eerder een uitkering wordt verkregen;
 - b) met een lagere toegangsdrempel voor een uitkering: de private markt hanteert veelal een toegangsdrempel van 25% terwijl de WIA (en waarschijnlijk de publieke AOV daarom ook) een toegangsdrempel van 35% arbeidsongeschiktheid hanteert;
 - c) zonder inkomensverrekening;
 - d) met als arbeidsongeschiktheids criterium "beroepsarbeidsongeschiktheid";
 - e) met een hoger uitkeringspercentage;
 - f) met een hoger inkomen dat verzekerd kan worden.
- Wie zal uitstappen? Klassiek voorbeeld is een zelfstandig medisch specialist die een jaarinkomen heeft van een € 100.000, en daarvan 80% wil verzekeren. Daarnaast wil deze specialist al een uitkering krijgen als hij zijn eigen beroep niet meer kan uitoefenen (beroepsarbeidsongeschiktheid). Deze persoon heeft niet zoveel aan de publieke verzekering.

- Als de mogelijkheid van een opt-out wordt geboden verwachten wij, samen met het Verbond van Verzekeraars, dat zo'n 20% tot 30% van de zelfstandigen zich via de opt-out privaat zullen verzekeren. In de groep uitstappers zitten relatief veel zelfstandigen met een hoog inkomen en/of laag arbeidsongeschiktheidsrisico.
- Voordeel 2: Het andere voordeel dat wordt bereikt als een zelfstandige zich ook aanvullend verzekert met een opt-out is dat re-integratie in één hand ligt. Bij een stelsel zonder opt-out speelt de private markt alleen een aanvullende rol op de publieke verzekering, vergelijk de aanvullende private producten naast de WIA-verzekering (WIA-excedentverzekering), waarbij het verzekerd inkomen (tot boven het maximumdagloon van € 59.700) en het uitkeringspercentage worden opgehoogd.
- Bij een aanvullende private markt is er bij ingetreden arbeidsongeschiktheid sprake van twee re-integreerders op één zelfstandige: zowel UWV als private verzekeraars. Dit kan minder prettig zijn voor de zelfstandige en leidt tot een minder grote prikkel voor private verzekeraars om effectieve re-integratie in te zetten (schadelastbeheersing).

Datum
19 mei 2022

Nadelen opt-out

- De keuzevrijheid die geboden wordt, leidt tot gedragseffecten en complexiteit in de uitvoering. Dit heeft ook het gevolg dat de uitlegbaarheid van het stelsel onder druk komt te staan.
- Zelfstandigen met een lager arbeidsongeschiktheidsrisico hebben een economisch motief om een private verzekering af te sluiten. Zij krijgen voor dezelfde premie een ruimere dekking op de private markt.
- Dit gedragseffect kan ontwrichtend werken op het stelsel. Als primair gezonde zelfstandigen uitstappen naar de private markt, stijgt het gemiddelde arbeidsongeschiktheidsrisico in de publieke verzekering. Bij een lastendeekkende premie (zoals afgesproken in het Pensioenakkoord en CA) zet dit de betaalbaarheid van de publieke verzekering onder druk.
- Naar dit gedragseffect hebben we kwalitatief onderzoek laten doen door SEO¹ en hebben we kwantitatief onderzoek gedaan met het Verbond van Verzekeraars. We verwachten dat de publieke premie, zonder extra solidariteitswaarborgen, in de eerste periode na inwerkingtreding met plusminus 10% (inschatting Verbond) en 16% (inschatting SZW) stijgt. De gezamenlijk conclusie die uit deze onderzoeken wordt getrokken is dat dit risico reëel is, maar beheersbaar als we extra solidariteitswaarborgen nemen.
- De complexiteit in de uitvoering van een opt-out zit in drie onderdelen.
 1. Ten eerste moet de Belastingdienst bijhouden wie wel en wie niet publiek (want privaat) verzekerd moet zijn.
 2. Ten tweede moet beoordeeld worden of het verzekeringsproduct van de zelfstandige wel aan de voorwaarden voor de geclausuleerde opt-out voldoet.
 3. Ten derde moeten er – zoals aangehaald – extra solidariteitswaarborgen worden getroffen.

?

!

! maar ook vd private vers, want premies moeten gelijk zijn

zuch as?

) wel heel veel

¹ Er is een appreciatie aan de Eerste Kamer toegezegd van dit onderzoek. De appreciatie is in voorbereiding en wordt zodra deze klaar is met het onderzoek aan u voorgelegd.

Datum
19 mei 2022

- 13
- Op dit moment zijn we de drie onderdelen nog aan het uitwerken. Bij die uitwerking zien we op alle onderdelen kansrijke opties. Als uiteindelijk blijkt dat we niet tot een werkbaar geheel komen, staat de houdbaarheid van het stelsel onder druk.
 - In de bijlage hebben we een korte probleemanalyse, plus de richting waar we nu aan denken bij deze drie onderdelen nader beschreven.
 - Als we dit wel rond kunnen krijgen in de uitvoering, betekent dit in elk geval een complexe(re) uitvoering, met gevolgen voor zelfstandigen. Dit kan daarmee de uitlegbaarheid van het stelsel onder druk zetten. Daarnaast is een eenvoudigere variant waarschijnlijk sneller in te voeren dan een complexe variant (nu 2027 om 2029).

Stand van zaken

- 2026
QA
- Zoals hierboven is aangegeven, hebben we een aantal onderdelen nog niet helemaal uitgewerkt.
 - Na die uitwerking kan worden geconcludeerd of een opt-out uitvoerbaar is, en als deze uitvoerbaar is, of dit niet teveel complexiteit in de uitvoering met zich meebrengt en daarmee ook de uitlegbaarheid onder druk zet.
 - De uiteindelijke afweging die bij de opt-out immers moet worden gemaakt is in hoeverre de voordelen van keuzevrijheid, maatwerk en re-integratie in één hand, opwegen tegen de nadelen van gedragseffecten, betaalbaarheid, complexiteit in de uitvoering en uitlegbaarheid.

Draagvlak

• Onderhandelingspositie

- In het concept van de hoofdlijnenbrief over de arbeidsmarkt hebben we inzicht gegeven in deze problematiek. Ook hebben we opgenomen dat de Kamer voor het slot van het jaar over de uitwerking wordt geïnformeerd.


Kring van verzekerden

- Bij een concept van de hoofdlijnenbrief heeft u aangegeven meer informatie over de kring van verzekerden te willen.
- Fiscaal gezien bestaat "de zelfstandige" niet. Er zijn grofweg vier groepen die - in het normale spraakgebruik - als zelfstandige kunnen worden aangemerkt: de IB-ondernemer, de resultaatgenieter, de directeur-groootaandeelhouder en de meewerkend partner.
- Het vorige kabinet heeft aangegeven dat ze als startpunt kiest om vanuit een verzekering voor IB-ondernemers (met en zonder personeel) toe te werken naar een variant die zoveel mogelijk recht doet aan het Stichtingsvoorstel.
- We weten nu dat het mogelijk is om meer zelfstandigen dan alleen IB-ondernemers te verzekeren.

² Deze partijen hebben in hun verkiezingsprogramma of in debatten in de Kamer aangegeven een opt-out te wensen.

- In het concept van de hoofdlijnenbrief wordt aangegeven dat er geen uitoeringstechnisch onderscheid te maken valt tussen zelfstandigen met en zonder personeel. Dit onderscheid is wel opgenomen in de Stichtingsvariant.
- Meewerkend partners, resultaatgenieters en directeur-grotaandelhouders *kunnen* ook onder de verzekeringsplicht gebracht worden.
- In de tweede bijlage hebben we, inclusief kwantitatieve duiding, aangegeven welke zelfstandigen er zijn, wat de Stichting heeft geadviseerd over een verzekeringsplicht voor die groepen zelfstandigen en wat uitvoerbaar is.

Datum
19 mei 2022



Bijlage: Uitvoeringstechnische uitdagingen opt-out.

Datum
19 mei 2022

Uitdaging 1: de Belastingdienst moet bijhouden wie wel en wie niet publiek verzekerd is

- Om te borgen dat een zelfstandige verzekerd is tegen het arbeidsongeschiktheidsrisico, moet deze zelfstandige ofwel privaats ofwel publiek verzekerd zijn.
- Dat houdt in dat er een gegevensstroom tussen de Belastingdienst en verzekeraars tot stand moet komen. De Belastingdienst moet immers weten bij wie zij premie moeten heffen en innen voor de publieke verzekering.
- Op dit moment is er al een gegevensstroom tussen verzekeraars en de Belastingdienst. De premie voor een private AOV is veelal fiscaal aftrekbaar, waardoor *jaarlijks* de verzekeraars gegevens uitwisselen met de Belastingdienst (en die gegevens worden weer gebruikt voor de aanvulling van de aangifte voor de inkomstenbelasting). Bij de verplichte AOV met opt-out moet *gedurende* het jaar worden bijgehouden of iemand verzekerd is (als iemand op 23 juli zijn private verzekering opzegt, is deze per die datum publiek verzekerd). Dit maakt dat er een actueel beeld moet zijn van de positie van de zelfstandige, wat op dit moment nog niet aan de orde is.
- Op dit moment werken we met de Belastingdienst en de verzekeraars aan het uitbreiden van de bestaande gegevensstroom. Daarvan is het startpunt dat verzekeraars richting Belastingdienst aangeven dat een zelfstandigen bij hen verzekerd is, en dat deze verzekering voldoet aan de daarvoor gestelde voorwaarden. Op dat moment kan de Belastingdienst stoppen met het heffen en innen van premie.
- SZW werkt zoveel mogelijk "lastige" situaties uit, om te bekijken hoe deze gegevensuitwisseling gestalte kan krijgen. Dit wordt opgepakt met verzekeraars en Belastingdienst.

Uitdaging 2: beoordeling dat voldaan wordt aan de voorwaarden voor het uitstappen naar de private markt

- Er moet worden beoordeeld of een zelfstandige een verzekering heeft die voldoet aan de daarvoor geldende voorwaarden. Die voorwaarden zijn er om selectie-effecten te beperken. Hier spelen twee componenten:
 - a) er is een kwalitatieve component. Er moet beoordeeld worden of de private dekking en de private premie ten minste gelijk zijn aan de dekking en premie van de publieke verzekering. Inhoudelijk moeten we dit nog vertalen naar een toetsingskader, waarbij we met name de "ten minste gelijke dekking" moeten operationaliseren.
 - b) er is een uitvoeringscomponent. De bovenstaande beoordeling moet worden uitgevoerd en er moet een organisatie toezicht op houden dat de verzekeraars op een juiste manier deze gegevens aanlevert bij de Belastingdienst.
- Voor het uitvoeringscomponent zoeken we hoe dat eenvoudig kan worden geregeld. De Belastingdienst en UWV willen deze taak niet op zich nemen. De Belastingdienst omdat zij vinden dat hun taak ligt bij het innen van belastingen en premies; het UWV omdat ze naast ogenschijnlijk "concurrent" van de private verzekeraars, ook "scheidsrechter" zouden worden. We zijn huiverig om een andere publieke organisatie hiermee te belasten, omdat dit de keten nog langer en dus kwetsbaarder maakt.

- Wel zien we als kansrijke optie dat verzekeraars zelf aangeven of een verzekering voldoet aan de voorwaarden. We onderzoeken of we via een auditsysteem voldoende comfort krijgen dat verzekeraars juist omgaan met deze mogelijkheid. Dit komt naast het toezicht dat de AFM en DNB al op verzekeringen houden.

Datum
19 mei 2022

Uitdaging 3: extra solidariteitswaarborgen

- Met de voorwaarden voor uitstappen wordt al een groot gedeelte van de gedragseffecten voorkomen. Wel blijft er een reëel risico dat de overblijvende gedragseffecten tot een onhoudbaar stelsel leiden. Daarom moeten er extra solidariteitswaarborgen worden genomen.
- Dit kunnen we op theoretisch verschillende manieren doen. Ten eerste zouden we de keuzevrijheid van zelfstandigen verder kunnen beperken. Ten tweede zouden we de keuzevrijheid kunnen beprijzen. Dat laatste zien we als meest kansrijke optie, door een solidariteitsbijdrage.
- De solidariteitsbijdrage zouden we kunnen heffen over privaat en/of publiek verzekerde zelfstandigen, waarbij die bijdrage gebruikt kan worden om de stijging van de publieke premie teniet te doen.
- Voor wat betreft de theoretische vragen (wie draagt bij aan de solidariteitsbijdrage, hoe berekenen we die) verwachten we er wel uit te komen met verzekeraars. De praktische vraag wie deze bijdrage moet gaan innen (verzekeraars of Belastingdienst), moeten we nog oppakken. Hier verwachten we meer problemen.

Bijlage: kring van verzekerden

Datum
19 mei 2022

	Stichtingsvariant	Uitvoerbaar
Kring van verzekerden; wie zijn verplicht verzekerd.	Zelfstandig ondernemers zonder personeel (ZZP'ers) met winst uit onderneming (IB-ondernemer; zo'n één miljoen mensen)	Naast ZZP'ers zijn ook zelfsta ^{nde} ondernemers mét personeel (ZMP'ers; zo'n 200.000 mensen) verplicht verzekerd
	Resultaatgenieter (zo'n 400.000 mensen) *resultaat uit overige werkzaamheden is een restgroep: een vergoeding voor vrijwilligerswerk, (incidenteel) platformwerk, een vergoeding voor een artiest; het kan er allemaal onder vallen.	Uitvoerbaar
	Meewerkend partner (zo'n 40.000 mensen)	Uitvoerbaar en juridisch verplicht
	Directeur-grotaandeelhouder (DGA) zonder personeel, die niet al verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen (tot maximaal 260.000 mensen)	Alle DGA's, die niet al verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen – dus ook degenen mét personeel
Kring van verzekerden; wie zijn niet verplicht verzekerd	"Must out": zelfstandigen met personeel (<u>ZMP'ers</u>) en DGA's met personeel zijn niet verzekerd, onderzoek of er een eenmalige kans bij de start van het nieuwe stelsel moet worden geboden om in te stromen	Zijn verplicht verzekerd
	De Stichting heeft aangegeven dat het al dan niet uitzonderen van de agrarische sector een politieke keuze is	Kan worden uitgezonderd, maar leidt wel tot complexiteit in de uitvoering. Beleidsmatig zien wij vooralsnog geen reden daartoe, waardoor deze uitzondering ook juridisch kwetsbaar kan worden.
	Gemoedsbezwaarden	Uitvoerbaar
	Overgangsrecht voor zelfstandigen die reeds ten tijde van het publiceren van het Stichtingsadvies <u>privaat</u> verzekerd waren, eerbiediging van die verzekeringen	Overgangsrecht zal nog worden uitgewerkt
	Geclausuleerde <u>opt-out</u> met toetsingskader: onder bepaalde voorwaarden mag een zelfstandige uittreden uit de verplichte publieke verzekering	Zie eerder gedeelte van nota



1/11 2021

Mu in as
bep. arb. markt

Aan

Minister van SZW

TER INFORMATIE

Datum
18 oktober 2022

nota

Informatie inkorten periode van loondoorbetaling bij
ziekte

Tweede contactpersoon

Bijlage(n)
0

Aanleiding

Er wordt regelmatig gesproken over inkorting van de periode van loondoorbetaling bij ziekte. In deze nota gaan we verder in op een indicatie van de effecten op de herstelkansen van langdurig zieken en een financiële verkenning van inkorting naar één jaar (ook genoemd door Borstlap) en naar anderhalf jaar (voorstel SGP-verkiezingsprogramma 2021).

In het coalitieakkoord is afgesproken dat de re-integratie in het tweede ziektejaar zich in principe gaat richten op re-integratie tweede spoor, conform het SER MLT-advies. De gesprekken met sociale partners over de uitwerking van deze maatregel lopen nog steeds. U heeft tijdens het CD Arbeidsmarkt van 20 oktober aangegeven dat u voor het kerstreces keuzes wil maken en in januari hierover de Tweede Kamer wil informeren.

↳ febr.

↓ MR

Geadviseerd besluit

Deze nota is ter informatie.

Kernpunten

- Op basis van beschikbare uitvoeringsinformatie over ziekmeldingen wordt geschat dat circa 50% van de langdurig zieke werknemers die het tweede ziektejaar bereiken, in het tweede ziektejaar nog herstelt, (gedeeltelijk) het werk hervat of vanwege andere redenen na twee jaar géén aanvraag doet voor een WIA-uitkering.
- Als de loondoorbetalingsperiode wordt ingekort naar één jaar, zullen deze personen (circa 55.000 werknemers in loondienst)¹ voortaan naar verwachting na één jaar wel een WIA-aanvraag doen. Het aantal personen dat een WIA-aanvraag zal doen, neemt bovendien toe, omdat door een afname van individuele financiële prikkels de verzuimre-integratie in het eerste jaar minder effectief wordt.
- Bij inkorting naar één jaar komen jaarlijks naar verwachting ca. 85.000 mensen extra bij de WIA-poort. Daarvan stromen ca. 13.000 de WIA in; de rest wordt afgewezen (grotendeels 35-min). Het aantal mensen in de WIA neemt structureel toe met ca. 68.000 (+15%).
- Per saldo stijgen bij inkorting van de periode naar één jaar de overheidsuitgaven met € 2,2 miljard, waarvan € 1,1 miljard een schuif van private naar publieke uitgaven betreft.

das is real!

hoe werken de
rekeningen?

¹ Exclusief vangnetters oftewel voormalig werknemers zonder werkgever

- Bij inkorting naar anderhalf jaar komen jaarlijks naar verwachting ca. 14.000 mensen extra bij de WIA-poort. Daarvan stromen ca. 6.000 de WIA in; de rest wordt afgewezen (grotendeels 35-min). Het aantal mensen in de WIA neemt structureel toe met ca. 37.000 (+8%).
- Bij inkorting van de periode naar anderhalf jaar gaat het om een stijging van de overheidsuitgaven met € 1,0 miljard, waarvan € 425 miljoen een schuif van private naar publieke uitgaven betreft.
- Bij inkorting nemen de re-integratiekansen van werknemers af. Een deel van de mensen die niet meer re-integreren in het tweede ziektejaar zal de WIA instromen, en een deel zal geen WIA-uitkering krijgen (35-min).
- Voor werkgevers geldt dat de individuele verplichtingen verlicht worden. Vooral kleine werkgevers kunnen deze momenteel als zwaar ervaren. Op macroniveau is per saldo sprake van een lastenverzwaring voor werkgevers, tenzij ervoor gekozen wordt de extra uitgaven niet ten laste van werkgevers te laten komen.
- Macro-economisch gezien neemt het arbeidsaanbod af, en daarmee daalt uiteindelijk de werkgelegenheid.

Op p1
naar
schuif?

Toelichting

De periode van loondoorbetaling bij ziekte kan verkort worden, waarbij het opzegverbod tijdens ziekte dan ook wordt verkort. Dat betekent dat werknemers eerder ontslagen kunnen worden. Het ligt in de rede om ook de WIA-poort dan te vervroegen, waarmee eveneens de periode van Ziektewet wordt ingekort.

Er treden verschillende effecten op bij inkorting (zie ook fig. 1 en 2 voor een grafische weergave). De bedragen en cijfers hieronder zien op inkorting naar één jaar. Tussen haakjes is het budgettaire effect opgenomen:

1. Ziektekosten tweede jaar verschuiven naar overheid (per saldo neutraal, private kosten)
 - o De lasten van het tweede ziektejaar verschuiven van individuele werkgevers naar het UWV (+ € 1,1 miljard). Het betreft een verschuiving van private naar publieke uitgaven (van werkgevers die nu loon doorbetalen in het tweede ziektejaar of eigenrisicodragers zijn voor de ZW-uitkeringen in het tweede ziektejaar naar de publiek gefinancierde uitgaven). Mits deze lasten via een verhoging van de werkgeverspremies gefinancierd worden, leidt deze schuif macro-bezien niet tot hogere kosten.
 - o Ook de Ziektewet wordt ingekort. De ZW-lasten verschuiven naar de WIA (schuif binnen de overheidsuitgaven, ca. € 500 miljoen).
2. Strengere criterium tweede ziektejaar (- € 0,4 miljard)
 - o Tegelijkertijd zal niet iedereen die in de huidige situatie recht heeft op een tweede jaar loondoorbetaling bij ziekte, in de nieuwe situatie in aanmerking komen voor een WIA-uitkering na één jaar. Dat komt omdat de WIA een strenger criterium geldt dan nu in het tweede ziektejaar tijdens loondoorbetaling het geval is. Zo dient een werknemer minimaal 35% arbeidsongeschikt te zijn en wordt zijn verdien capaciteit beoordeeld op basis van of diegene ook elders (niet alleen bij zijn eigen werkgever) passende arbeid kan verrichten.
 - o Doordat het strengere criterium al in het tweede ziektejaar zal gaan gelden, zal een deel van het huidige aantal langdurig zieke werknemers afgewezen worden voor een

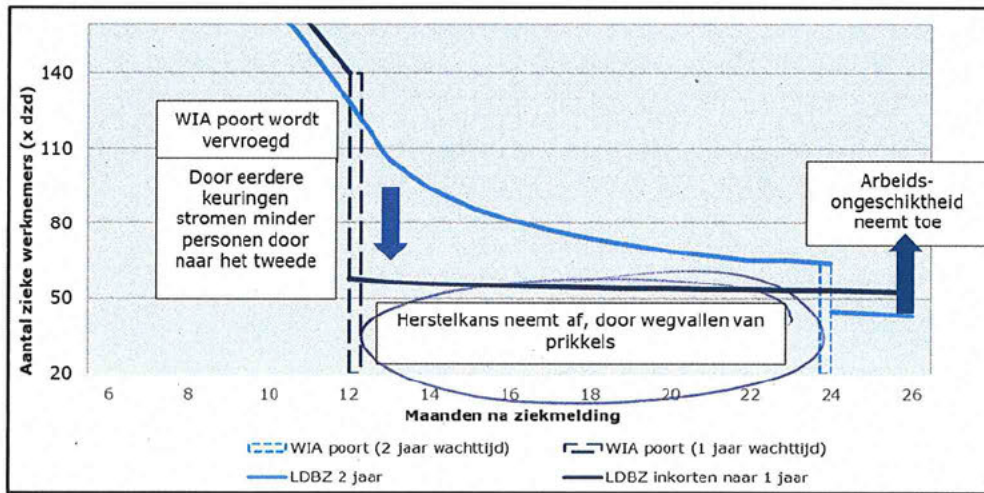
aha!

arbeidsongeschiktheidsuitkering en op zoek moeten gaan naar ander werk. Het betreft hoofdzakelijk mensen met een relatief lichtere aandoening, die anders in het tweede ziektejaar zouden herstellen. Hierdoor treedt een besparing op (- € 0,4 miljard).

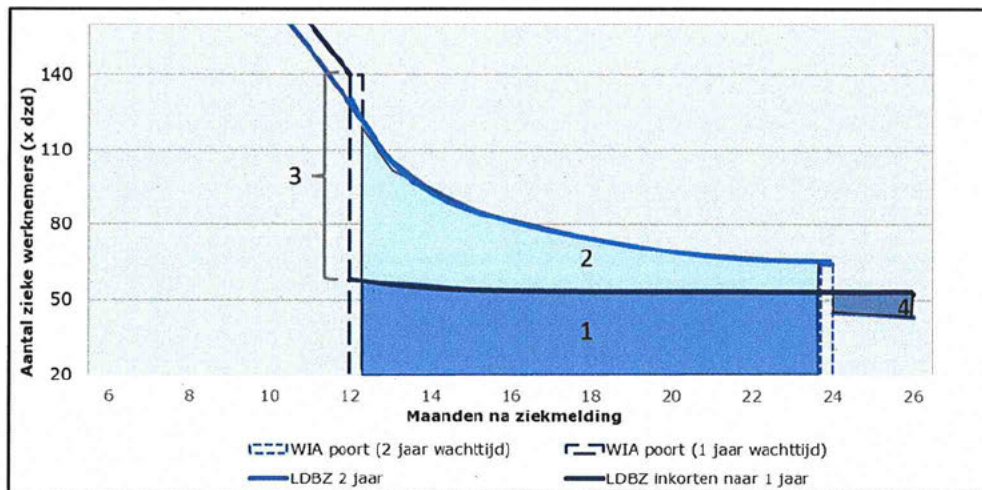
Datum
18 oktober 2022

3. Weglek WW en bijstand (+ € 0,2 miljard)
- o Een deel van deze personen zal echter niet direct of mogelijk zelfs in het geheel er niet in slagen om ander werk te vinden. Dat zien we ook bij de huidige groep niet-arbeidsongeschikten (zogenaamde 35-minners) die nu na twee jaar geen toegang verkrijgen tot de WIA.
 - o Omdat dit beoordelingsmoment na één jaar gaat gelden, zullen meer personen terugvallen op een ander vangnet op het moment dat zij geen werk hebben (zoals de WW of Bijstand). Dit brengt extra uitkeringslasten met zich mee (+ € 0,2 miljard).
4. Toename langdurig verzuim/arbeidsongeschiktheid (+ € 1,0 miljard)
- o Daarnaast leidt het inkorten van de periode van loondoorbetaling bij ziekte ertoe dat individuele financiële prikkels van werkgevers afnemen om verzuim tegen te gaan of re-integratie te bespoedigen. Loondoorbetaling geeft namelijk een directe prikkel: de werkgever betaalt direct het loon van de zieke werknemer door. Ook gelden tijdens de loondoorbetalingsperiode de verplichtingen uit de Wet Verbetering Poortwachter met betrekking tot de re-integratieinspanningen van zowel werkgever als werknemer.
 - o We weten uit stelselwijzigingen uit het verleden, dat loondoorbetaling een succesvolle beleidsmaatregel is geweest om langdurig ziekteverzuim en daaropvolgende arbeidsongeschiktheid te reduceren. Het verminderen van deze prikkels leidt ertoe dat structureel meer personen een beroep zullen doen op de WIA (+ € 1,0 miljard).
5. Hogere uitvoeringskosten (+ € 0,2 miljard)
- o Tot slot leidt inkorting tot extra uitvoeringskosten voor UWV. Het aantal WIA-aanvragen zal door het naar voren halen van de WIA-poort meer dan verdubbelen (ca. 85.000 extra). Dit vergroot de huidige mismatch in het aantal te verrichten sociaal-medische beoordelingen aanzienlijk en is de komende jaren niet uitvoerbaar (zonder aanvullende beheersmaatregelen). Wel wordt ervanuit gegaan dat de eerstejaarsziektewetbeoordeling (EZWB) vervalt, wat uitvoeringscapaciteit vrijspeelt (ca. 30.000 keuringen).
 - o Als we abstraheren van de uitvoerbaarheid, verwacht UWV een stijging in uitvoeringskosten van ca. € 0,2 miljard.

hoeveel mensen?



Figuur 1: Verzuimcurve voor en na het inkorten van de periode loondoorbetaling bij ziekte naar één jaar. Het precieze verloop van de verzuimcurve is onbekend; we kennen de cijfers slechts op enkele meetmomenten. De figuur geeft een gestileerd beeld van het verloop.



Figuur 2: Als fig. 1, met de verschillende effecten op het langdurig verzuim grafisch weergegeven. 1: Ziektelasten tweede jaar verschuiven naar overheid; 2: Strenger criterium tweede ziektejaar; 3: Weglek WW en Bijstand; 4: Toename langdurig verzuim/arbeidsongeschiktheid.

Kengetallen – stroomschema

NB. onderstaande getallen zijn op basis van data uit 2018 en een vereenvoudigde weergave van de werkelijkheid. Dit betreffen geen exacte aantallen, maar geven een indicatie van de orde grootte.

Datum
18 oktober 2022

1) Huidige situatie (aantallen 2018)

Aantal zieken 52 weken:	119 dzd
<i>Waarvan vaste dienstverbanders</i>	89 dzd
<i>Waarvan vangnetters (na EZWB)</i>	30 dzd
Aantal zieken 88 weken:	76 dzd
Aantal WIA aanvragen (WIA-poort 2 jaar):	60 dzd
<i>Waarvan vaste dienstverbanders</i>	33 dzd
<i>Waarvan vangnetters</i>	27 dzd
Aantal afwijzingen ivm 35- WIA instroom 2018, 104 weken	14 dzd 46 dzd

2) Inschatting inkorten LDBZ naar 1,5 jaar alle werkgevers (met behoud van eerstejaarsziektewetbeoordeling)

Aantal zieken 52 weken:	127 dzd
<i>Waarvan vaste dienstverbanders</i>	96 dzd
<i>Waarvan vangnetters (na EZWB)</i>	30 dzd
Aantal WIA aanvragen (WIA-poort 1,5 jaar)	74 dzd
<i>Waarvan vaste dienstverbanders</i>	45 dzd
<i>Waarvan vangnetters</i>	29 dzd
WIA instroom, 88 weken	52 dzd
Aantal afwijzingen ivm 35- Aantal in WIA na 104 weken	22 dzd 49,5 dzd (Δ +8%)

3) Inschatting inkorten LDBZ naar 1 jaar alle werkgevers

Aantal zieken 52 weken:	145 dzd
<i>Waarvan vaste dienstverbanders</i>	92 dzd
<i>Waarvan vangnetters</i>	53 dzd

De gehele bovenstaande groep doet na 1 jaar een WIA-aanvraag

WIA instroom, 52 weken	58 dzd
Aantal afwijzingen ivm 35- Aantal in WIA na 104 weken	87 dzd 53 dzd (Δ +15%)

Noot: de vetgedrukte cijfers in dit stroomschema (het aantal mensen dat na 104 weken in de WIA zit) zijn het meest zeker en komen overeen met de CPB-ramingen. Andere cijfers zijn onzekerder; bijvoorbeeld het aantal afwijzingen i.v.m. 35-min. Mogelijk neemt dit minder hard toe doordat een relatief groot deel van deze groep met relatief goede herstelkansen geen WIA-uitkering aanvraagt na 1 of 1,5 jaar.



13/12 2021

TER BESLISSING

Aan

Minister van SZW

Wen een mooie
nota! En veel voorpak!
Besprek in 2 werkdagen

Datum
26 oktober 2022

nota

Beslisnota Crisisregeling Personeelsbehoud

Aanleiding

Net voor de zomer heeft u aangegeven akkoord te zijn met het verder ontwikkelen van een crisisregeling in plaats van een wendbaarheidsregeling. Dit heeft u onlangs ook in de TK aangegeven bij het CD Arbeidsmarkt. Afgelopen maanden hebben we dan ook veel stappen gezet met de ontwikkeling van de Crisisregeling Personeelsbehoud (CP). Graag leggen wij u nu voor hoe wij de regeling voor ons zien, samen met de eerste keuzes over de precieze invulling van de regeling.

Bijlage(n)
4

Gevraagd besluit

Kunt u akkoord gaan met de in deze notitie beschreven uitwerking van de Crisisregeling Personeelsbehoud?

De verschillende (deel)beslissingen zijn in deze notitie opgenomen als negen beslispunten inclusief korte toelichting. In januari 2023 verwachten we u een tweede beslisnota te kunnen sturen met de verdere uitwerking van de regeling

Melkysen
'eens'

Crisisregeling op hoofdlijnen

- Op het moment dat een werkgever te maken heeft met een calamiteit/crisis buiten het ondernemersrisico kan hij aanspraak maken op de CP.
- Hierbij gelden enkele voorwaarden:
 - Een werktijdvermindering van ten minste 20% over het gehele bedrijf;
 - De verwachting dat de crisis binnen 6 maanden over is en er weer volledig gewerkt kan worden;
 - Tot en met 4 maanden na afloop van de CP geen ontslag aanvraag door werkgever op bedrijfseconomische gronden;
 - De OR heeft advies gegeven over de aanvraag. !
- Bij recht op de CP zijn er twee mogelijkheden: de werkgever kan 1) per functiegroep zijn werknemers herplaatsen tegen volledige doorbetaling of 2) hij kan per functiegroep zijn werknemers minder laten werken tegen 90% van het loon en een tegemoetkoming aanvragen: 60% van de loonkosten over de niet gewerkte uren, i.c.m. 30% eigen bijdrage van de werkgever en 10% loonoffer van de werknemer.
- Bovenstaande is nog onder voorbehoud van de uitvoerbaarheid.

Wg eens?

Financiële belangen van de Staat

Financiële belangen van de Staat

Relevant punt hierbij is o.a. in hoeverre de CP aansluit op de deeltijd-ww uit het SER-MLT.

Datum
26 oktober 2022

- [redacted]
- In het kader van praktijkgericht werken zijn er werknemerspanels georganiseerd en voeren we gesprekken met individuele werkgevers. De uitkomsten daarvan nemen we waar mogelijk mee in de uitwerking.
- We koersen op indiening van het wetsvoorstel bij de Tweede Kamer eind 2023. Dit is echter een behoorlijk strakke planning, dus uitloop naar begin 2024 is niet onrealistisch.

toezegging aan wv
dat om "hun"
voornemen wv deze
hebt: periode
Dus waarschijnlijk in die
2024 door Elk

Beslispunten per onderwerp

Beslispunt 1

→ Gaat u akkoord met onderstaande afbakening van de regeling?

- **Financiële belangen van de Staat** [redacted]
- UWV hanteert daarbij twee (niet-limitatieve) lijsten met crises die wel of niet onder het ondernemersrisico vallen. Deze lijsten vormen het kader bij de toetsing. De verwachting is dat het merendeel van de crises die ontstaan, op een van deze twee lijsten staan. In de bijlage vindt u de lijsten (Bijlage 2).
- Na analyse en veel gesprekken binnen en buiten SZW stellen we voor een economische crisis **niet** op deze lijst zetten. Beleidsmatig gezien is het niet aan te raden om werkgevers in tijden van economische crisis per definitie in aanmerking te laten komen voor de CP. Bij een zware economische crisis specifieke steun geven aan bedrijven die het meeste last van de crisis hebben, verstoort in veel gevallen de economische dynamiek, terwijl die dynamiek juist nodig is om uit de crisis te komen.
- Ook is het niet mogelijk om een objectief en meetbaar criterium te hanteren om 'in het nu' de zwaarte van de crisis te bepalen. Dit kan alleen kijkend naar het verleden worden vastgesteld.
- **Financiële belangen van de Staat** [redacted]
- Bij een crisis die nog niet op de lijst staat en die in potentie groot wordt, waarbij veel werkgevers geraakt worden, kan de minister, na instemming van de MR, besluiten om de crisis aan de lijst met crises in regeling toe te voegen. Deze beleidsruimte blijft daarmee bij de MR liggen, omdat het dan gaat om steunbeleid met omvangrijke economische en budgettaire gevolgen.

Was wel/niet?

Wv hoge energie-
prijzen N
Wv telonen?
Wv

bespr.
• corona?
• telonen aan
chips →
aankomend?

Beslispunt 2

→ Gaat u akkoord met het ook toegang tot de regeling geven van indirect getroffen werkgevers?

- Er moet een keuze worden gemaakt m.b.t. het toegang geven tot de regeling van indirect getroffen werkgevers.

- Direct getroffen ondernemers zijn bijv. boeren die getroffen worden door een vogelziekte, waardoor alle kippen moeten worden geruimd en de boer tijdelijk geen werk heeft.
- Indirect getroffen werkgevers in dit voorbeeld zijn fabrieken waar eiersalade wordt gemaakt maar die geen eieren meer geleverd krijgen of het verliezen van een afzetmarkt voor deze fabriek als een horeca dicht zou moeten als gevolg van een lockdown.
- In de huidige wtv wordt alleen de direct getroffen ondernemer gecompenseerd, **Financiële belangen van de Staat**
- Voor de CP stellen we echter voor om ook indirect getroffen werkgevers toe te laten. Ook deze werkgevers kunnen namelijk te maken krijgen met crises waar ze redelijkerwijs geen rekening mee hadden kunnen houden en waarvan beargumenteerd kan worden dat die ook recht zouden hebben op de CP. ✓
- Op deze manier wordt het bereik van de regeling groter, waardoor het doel (personeelsbehoud voor ondernemingen die een moeilijke tijd doormaken door iets wat buiten het ondernemersrisico ligt) beter behaald kan worden. Dit komt overeen met de NOW, waar ook indirect getroffen bedrijven aanspraak op konden maken. ✓
- **Financiële belangen van de Staat**

Datum
26 oktober 2022

Beslispunt 3

→ Gaat u ermee akkoord dat de Regeling Onwerkbaar Weer niet wordt samengevoegd met de CP?

- De Regeling Onwerkbaar Weer (hierna: ROW) is net als de Regeling Werktijdverkortung een regeling op grond waarvan een WW-uitkering kan worden aangevraagd als werknemers tijdelijk geen werkzaamheden kunnen verrichten. We hebben onderzocht of de ROW ook onder de CP zou moeten/kunnen vallen, met als voordeel dat er zo min mogelijk verschillende regelingen zijn. Hoewel de regelingen op het eerste gezicht enige overlap hebben, verschillen de uitgangspunten toch sterk.
- De CP is gericht op omstandigheden die buiten het reguliere ondernemingsrisico vallen, terwijl de ROW is gericht op omstandigheden die in beginsel wel onder het ondernemersrisico vallen. In de ROW komt dit tot uitdrukking met verplichte wacht dagen en meer maatwerk via afspraken in cao's.
- De ROW is ingericht op korte periodes en zelfs losse dagen, anders dan de CP waar het weliswaar gaat om een tijdelijke crisis, maar één die toch wel vaak meerdere weken duurt.
- De voorwaarden die gelden voor de CP, sluiten vanwege de verschillende uitgangspunten niet aan bij een situatie van onwerkbaar weer. Het ligt daarom inhoudelijk gezien niet voor de hand om ze samen te voegen. Uitvoeringstechnisch gezien zou het de regeling nog ingewikkelder maken.

*Maar waar
is het?*

- Omdat de ROW is gebaseerd op hetzelfde overgangsrecht als waar de huidige wtv op is gebaseerd, zal de wetgeving wel aangepast moeten worden. We bezien nog of de wijziging van de ROW losgekoppeld kan worden van het (wetgevings-)traject met de CP. En de ROW daarmee eerder gewijzigd kan worden.

Datum
26 oktober 2022

Beslispunt 4

→ Bent u akkoord met het opnemen van de voorwaarde dat werkgevers alleen gebruik kunnen maken van de regeling bij een tijdelijke crisis van ten hoogste 6 maanden, of als de verwachting is dat zij binnen 6 maanden weer op volle sterkte kunnen werken?

- Ten eerste wordt met deze voorwaarde voorkomen dat ondernemingen die door de crisis geen toekomstperspectief meer hebben door het recht op CP kunstmatig overeind gehouden worden. Bij de NOW werd dit risico na verloop van tijd groter.¹ Een regeling die steun biedt aan niet levensvatbare bedrijven is niet doelmatig.
- Ten tweede zorgt deze voorwaarde ervoor dat de werkgever, bij crises die langer duren dan 6 maanden, wordt aangezet om zijn bedrijfsvoering aan te passen en toekomstbestendig te maken zodat de werkzaamheden kunnen worden hervat na deze tijdelijke overbruggingsperiode. Dit kan gunstig zijn voor het aanpassingsvermogen van bedrijven en het innovatievermogen van de economie als geheel.
- De termijn van 6 maanden is gekozen in lijn met de huidige wtv-regeling.
- **Financiële belangen van de Staat**

Daarnaast zal de Ondernemingsraad (OR, zie voorwaarde 5) het uiteraard ook meewegen in haar advies. Ten slotte zal de werkgever zelf ook een goede afweging (willen) maken, omdat er bij de aanvraag een verklaring wordt gevraagd dat de werkgever geen ontslag om bedrijfseconomische redenen zal vragen (zie voorwaarde 4). UWV, de OR en werkgevers zelf moeten er vertrouwen in hebben dat er in tijden van crisis dusdanig hervormd kan worden dat de crisis in het bedrijf tijdelijk is.

Beslispunt 5

→ Bent u akkoord met het opnemen van de voorwaarde dat er sprake moet zijn van 20% werktijdvermindering over het gehele bedrijf?

- De achterliggende gedachte van deze voorwaarde is dat werkgevers moeten aantonen dat ze daadwerkelijk geraakt worden door de opgetreden calamiteit.
- Er is gekozen voor een ondergrens van 20% vanuit het idee dat een kleinere vermindering van de werktijd kan worden gezien als het normale ondernemersrisico, ongeacht de oorzaak ervan. Bovendien kan van deze ondergrens verwacht worden dat ondernemers deze binnen de eigen bedrijfsvoering kunnen opvangen. Daarnaast zal dit het aantal aanvragen voor de CP aanzienlijk beperken. Ook in de huidige regeling wtv geldt een ondergrens van 20%.

Financiële belangen van de Staat

¹ CPB (2022) Van coronasteun naar generiek beleid: Inzichten voor een langetermijnstrategie

- Het percentage werktijdvermindering geldt voor de periode waarvoor een werkgever CP aanvraagt. We bezien nog wat de minimale periode moet zijn.
- Onder werktijdvermindering zien we het procentuele verlies van de reguliere werkzaamheden² waar de werkgever mee te maken krijgt. Er wordt niet gekeken naar het verlies aan werkzaamheden op concernniveau.
- We redeneren namelijk vanuit de crisis waar de werkgever zich niet op had kunnen voorbereiden. Niet vanuit de gedachte dat een werkgever of het concern de eigen middelen heeft om de crisis te kunnen dragen. ✓

Datum
26 oktober 2022

Financiële belangen van de Staat

Beslispunt 6

→ Bent u akkoord met het opnemen van de voorwaarde dat werkgevers bij aanvraag een verklaring indienen dat tot en met 4 maanden na afloop van de CP geen werknemers worden ontslagen om bedrijfseconomische redenen? ja

- Deze voorwaarde zorgt ervoor dat de werkgever alleen CP zal aanvragen als hij vrij zeker is dat na afloop van de regeling de werkzaamheden weer volledig kunnen worden hervat. Dit zorgt er samen met de tijdelijkheidsvoorwaarde voor dat werkgevers voorafgaand aan de aanvraag een afweging moeten maken of hun bedrijf op de langere termijn (weer) levensvatbaar is. Dit voorkomt dat steun gegeven wordt aan bedrijven die

² Voorbeeld: reguliere werkzaamheden zien we als de werkzaamheden die een werkgever normaliter heeft. Bijvoorbeeld als de kippen geruimd moeten worden bij de kippenboer, heeft de boer minder werk voor degenen die normaal gesproken de kippen verzorgen. Als ze het kippenverblijf opnieuw moeten bouwen, zien we dit wel als werktijdvermindering. Dit valt namelijk niet onder reguliere werkzaamheden.

³ Mocht u meer informatie willen over de Kurzarbeit, zie bijlage 3.

*Wet op de
WOR, Monday*

ook structureel niet levensvatbaar zijn. Om maximaal effect te bereiken, ziet deze verklaring op het volledige personeelsbestand van de werkgever.

- Bovendien wordt ook op de langere termijn tegemoetgekomen aan een doel van de regeling namelijk het bieden van inkomens- en baanzekerheid aan werknemers omdat werknemers wat meer zekerheid hebben dat zij tijdens en na afloop van de regeling niet ontslagen zullen worden om bedrijfseconomische redenen.
- De termijn van 4 maanden na afloop is gekozen omdat wij dit aan de ene kant beschouwen als een periode waarin de werknemer die een loonoffer heeft gemaakt of herplaatst is baanzekerheid mag verwachten van de werkgever. Aan de andere kant willen wij de mogelijkheid voor de werkgever om toch ontslag in te dienen niet te lang ontnemen, aangezien dit ook de kans op faillissementen in de hand werkt.
- Bij de aanvraag zal worden verklaard door de werkgever dat hij zijn werknemers niet zal ontslaan tijdens en tot en met 4 maanden na de looptijd van de CP. Als de werkgever daarna toch ontslag om bedrijfseconomische redenen aanvraagt bij UWV, zal er een sanctie opgelegd worden. Hoe de sanctie er precies uit komt te zien, wordt uitgewerkt in een volgende nota. We denken aan terugbetaling van een deel van de tegemoetkoming aan UWV en/of de werknemers.

Datum
26 oktober 2022

Beslispunt 7

→ Bent u akkoord met het opnemen van een OR-advies als vereiste voor toegang tot de regeling (langs de hieronder beschreven lijnen)?

≠ instemming / akkoord

- Op grond van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) dient de ondernemer advies aan te vragen bij een belangrijke inkrimping van de werkzaamheden. Het advies van de OR (of, als die er niet is, de personeelsvertegenwoordiging of een personeelsvergadering) wordt een vereiste om een aanvraag te kunnen doen. Betrokkenheid van de OR is gewenst omdat het een manier is om werknemers te betrekken bij de aanvraag **Financiële belangen van de Staat**
- Nadeel hierbij is dat niet iedere onderneming een OR heeft, bijvoorbeeld omdat er minder dan 50 werknemers zijn (geen verplichte OR) of omdat een bedrijf ondanks de verplichting gewoon geen OR heeft. In die gevallen kan dan als alternatief akkoord worden gevraagd aan een Personeelsvertegenwoordiging (PVT) of een personeelsvergadering.
- We willen een aantal vragen verplicht door de OR laten beantwoorden alvorens tot gebruikmaking van de regeling kan worden overgegaan. Dit zijn vragen die zien op de geldende voorwaarden zoals in deze notitie zijn beschreven en of de OR de aanvraag ondersteunt. Het gaat hierbij om adviesrecht door de OR, waarmee een aanvraag door de werkgever niet volledig kan worden geblokkeerd: het advies is niet bindend voor de werkgever. De werkgever heeft de keuze of hij de aanbevelingen van de OR overneemt of niet. Als de werkgever de aanbevelingen niet overneemt, is het volgens de systematiek van de WOR gebruikelijk dat de werkgever na een opschorttermijn van een maand alsnog een aanvraag mag doen bij UWV. Gezien de gewenste snelheid bij het doen van een aanvraag, bekijken we of we de termijn van een maand kunnen beperken tot maximaal 2 weken.
- Het risico bestaat dus dat de werkgever niets doet met een negatief OR advies. De OR heeft in dat geval de mogelijkheid tot beroep via de Ondernemingskamer van het Gerechtshof in Amsterdam. De drempel voor

zo'n beroep is echter vrij hoog in de praktijk. De mate van controle die af te lezen is van een advies van de OR wordt daarmee beperkt. Als de OR een negatief advies geeft over de gehele aanvraag, is dat echter wel een signaal dat niet zomaar genegeerd zou moeten worden.

Datum
26 oktober 2022

- Voorstel is om de werkgever bij de aanvraag te laten aangeven of hij op relevante onderdelen de aanbevelingen van de OR heeft overgenomen.

Financiële belangen van de Staat

Beslispunt 8

→ Bent u akkoord met de onderstaande invulling van de vervangende werkzaamheden en de financiële tegemoetkoming?

ahh

- Als een werkgever voldoet aan de voorwaarden van de CP, heeft hij twee opties: 1) per functiegroep kunnen werknemers vervangende werkzaamheden uitvoeren of 2) per functiegroep ontvangt de werkgever een tegemoetkoming.
- De werkgever kan per functiegroep (en niet per individuele werknemer) kiezen voor vervangende werkzaamheden of een tegemoetkoming/loonoffer, omdat dit willekeurig van de werkgever kan voorkomen, en daardoor ook onrust en discussies zoveel mogelijk beperkt.
- Financiële belangen van de Staat

1) Vervangende werkzaamheden personeel

- De werkgever heeft in tijden van crisis op dit moment de mogelijkheid de werknemer tijdelijk andere werkzaamheden te laten verrichten. Ook wanneer de werknemer daar niet (direct) mee instemt. Er vindt dan een belangenafweging plaats, waarbij men als men er onderling niet uitkomt, kan besluiten tot een gang naar de rechter. De mogelijkheden die er zijn volgen uit de jurisprudentie, en zijn afhankelijk van de omstandigheden van het geval. Een concreet kader van wat wel en niet mag bestaat echter niet.
- Daarom willen we in de CP een duidelijker en meer eenduidig kader schetsen. Dit helpt werkgevers en werknemers, doordat er niet steeds opnieuw (al dan niet via de rechter) een belangenafweging hoeft plaats te vinden, maar er op basis van het kader sneller een beslissing kan worden genomen m.b.t. een plan van aanpak wat betreft vervangende werkzaamheden. Dit biedt werkgevers meer wendbaarheid in tijden van crisis. Tegelijkertijd zorgt deze optie ervoor dat werknemers aan het werk kunnen blijven.
- De bedoeling is dat binnen dit kader het opleggen van een vervangende functie mogelijk zonder dat er voorafgaand een akkoord van de werknemer is vereist.⁴
- We onderzoeken onder meer of het mogelijk en wenselijk is tot een wat ruimer kader te komen waarbinnen werknemers gevraagd kan worden

ja graag

⁴ De werkgever moet bij het herplaatsen van de werknemer rekening houden met gezondheids- en/of fysieke beperkingen, zorgverlof of andere zwaarwegende belangen van de werknemer. Vb: werknemer X heeft een fysieke beperking en kan niet zelfstandig met het OV reizen, en er is geen auto beschikbaar. In dit geval zal een uitzondering op de herplaatsingsmogelijkheid aan de orde zijn voor de reistijd.

tijdelijk vervangende werkzaamheden te verrichten. Er kan bijvoorbeeld gekozen worden voor een langere reistijd en/of (tot op zekere hoogte) de mogelijkheid roosters aan te passen. Bij dit alles moet uiteraard rekening gehouden met de (balans in de) belangen van zowel de werkgever als de werknemer.

Datum
26 oktober 2022

- Bij het opstellen van het kader is relevant wat er in redelijkheid van de werknemer gevraagd mag worden. Hoe ruimer het kader, hoe groter het risico dat dit juridisch gezien onhoudbaar wordt. Bij een ruim(er) kader zullen zich meer situaties voordoen waarbij het specifieke geval een uitzondering op de regel vormt. Als dat door rechtspraak bij herhaling wordt bevestigd, ondergraaft dit de mogelijkheid van herplaatsing en daarmee wordt de kans groter dat de rechter op grond van de redelijkheid en billijkheid in individuele gevallen besluit dat de toepassing van het herplaatsingskader niet rechtvaardig is.
- Met name bij reistijd en locatie is het belangrijk om rekening te houden met de levens van werknemers die ingericht zijn op de status quo bij de huidige werkgever. Met name voor werknemers met kinderen die rekening moeten houden met de kinderopvang kan het eenzijdig opleggen van (langere) reistijd gevolgen hebben. Tegelijkertijd kan wel in tijden van crisis werknemers gevraagd worden dat zij hun schema iets aanpassen. *ja zeker*
- U wordt over het juridisch kader en de argumentaties daarbij nader geïnformeerd in de nota die u in januari ontvangt.

2) Tegemoetkoming

- Het Rijk voorziet in een uitkering van 60% van de vermindering van het brutoloon i.v.m. de werktijdvermindering plus 23,5% opslag in verband met de aanvullende werkgeverslasten. De werkgever draagt zelf 30% bij en de werknemer draagt 10% bij.⁵
- Vakbonden hebben nu de ruimte om met de werkgever af te spreken een loonoffer aan te vullen tot 100% van het loon via cao-onderhandelingen. In de CP wordt echter geregeld dat werkgevers alleen een tegemoetkoming kunnen krijgen als er geen aanvulling plaatsvindt (dus daadwerkelijk een loonoffer).
- Als er toch wordt aangevuld, neemt dit de prikkel van 'alle partijen dragen bij' weg, evenals een bepaalde mate van controle. Een werknemer die volledig werkt, tegen 90% salaris, zal eerder zijn vinger opsteken.
- De insteek is dat deze samenhang tussen enerzijds de vrijheid van vakbonden om te onderhandelen over het aanvullen van loon en anderzijds de (on)mogelijkheid voor de werkgever om tegemoetkoming aan te vragen, zal leiden tussen goed overleg tussen werkgevers en bonden.
- De doorwerking van het loonoffer op het dagloon van eventuele andere uitkeringen (ZW, WW, WGA en WAZO) en de transitievergoeding wordt nog verder uitgezocht. We kijken of het mogelijk is om een uitzondering te maken in het dagloonbesluit, waardoor er geen effect hoeft te zijn op eventuele andere uitkeringen. Hier komen we in januari bij u op terug.

an WW reken

*↓
dat kon moet zijn*

⁵ Met dien verstande dat de werknemer nooit minder dan het wettelijke minimumloon ontvangt.

Beslispunt 9

→ Bent u akkoord met een ex-ante financiering via de inkomstenkant, middels een premieverhoging van het Awf die periodiek wordt herijkt?

- In het coalitieakkoord is opgenomen dat de Deeltijd-WW budgetneutraal moet worden vormgegeven. De CP geldt als vervanger van de Deeltijd-WW, die enkel in crisistijden wordt ingezet. Als we de CP ook budgetneutraal vormgeven, betekent dit concreet dat voor de 60% overheidsbijdrage dekking moet worden gezocht. Dit kan op verschillende manieren, waarbij is gekeken naar de timing van dekking (vooraf, ex ante of achteraf, ex post) en de bron van dekking (inkomstenkant of uitgavenkant).
- Onze voorkeur gaat uit naar een ex-ante financiering via de inkomstenkant, middels een premierhoging van het Awf (werkgeverspremie). Op dit moment wordt gedacht aan een premieverhoging van ca. 0.04-0.11 procentpunt (ca. €30/werknemer/jaar), met 0.04-0.11 procentpunt (zie bijlage voor de raming), die periodiek wordt herijkt. De uiteindelijke raming is afhankelijk van de precieze vormgeving van de werkgeversregeling, en deze percentages kunnen hierdoor nog afwijken.
- **Financiële belangen van de Staat**

aan met Financiën.

Wat betreft de timing van dekking is er een aantal voordelen van ex-ante financiering, namelijk:

- Achteraf kan er geen discussie ontstaan over wie de rekening betaalt. Vooraf wordt afgesproken dat alle werkgevers bijdragen middels de premies. We vragen hier een stukje solidariteit.
- Ombuigingen en lastenverzwaringen ten tijde van/direct na een crisis kunnen procyclisch werken. Indien er op dat moment geen politiek draagvlak voor ombuigingen of lastenverzwaringen is (reëel risico), ontstaat een aanzienlijk budgettair probleem.

Onderhandelingspositie en Financiële belangen van de Staat

- Door de onzekerheid van de raming is de kans wel aanzienlijk dat er te veel of te weinig wordt opgehaald. Zodoende is het wenselijk om de premies periodiek te herijken (zie hieronder).

Bijlage 1: Nota juli 2022

Bijlage 2: Lijsten ondernemersrisico's

Bijlage 3: Kurzarbeit

Bijlage 4: Samenvatting raming CP

Bijlage 2 - Lijsten met crises binnen/buiten ondernemersrisico

Doel van de regeling

In de Crisisregeling Personeelsbehoud worden levensvatbare werkgevers die te maken krijgen met een crisis die buiten het regulier ondernemersrisico valt, ondersteund bij het doorbetalen van de lonen, waarmee ook baan- en inkomenszekerheid geboden wordt voor de werknemers van die werkgevers.

Lijst calamiteiten

Als calamiteiten die buiten het reguliere ondernemersrisico vallen en dus toegang tot de CP geven, worden aangemerkt:

- Financiële belangen van de Staat

-

-

-

-

-

-

-

-

-

Lijst ondernemersrisico's

Calamiteiten die in elk geval dienen te worden beschouwd als regulier ondernemersrisico (en die dus **buiten** de CP vallen):

- Financiële belangen van de Staat

-

-

Financiële belangen van de Staat

-
-
-
-
-
-

Uitsluitingsgrond

Geen recht op CP bestaat indien van overheidswege recht bestaat op andere compensatiemogelijkheden voor de loonkosten betrekking hebbend op de werkzaamheden die als gevolg van de crisis niet kunnen worden uitgevoerd.

Kurzarbeit

In Duitsland bestaat al sinds begin vorige eeuw een vorm van deeltijd-WW onder de naam *Konjunkturelles Kurzarbeitergeld*. Doel van de regeling is dat werkgevers werknemers in dienst kunnen houden bij een tijdelijke daling van de omzet zodat daarmee ontslagen kunnen worden voorkomen. Toegang van de regeling bestaat bij tijdelijke en onvermijdelijke werktijdvermindering om economische redenen die buiten de invloedssfeer van de werkgever liggen. Gebruik van de regeling vereist instemming van werknemers (OR), een minimale werktijdvermindering van 50% en strenge regels rond het eerst opmaken van overwerk- en vakantie-uren. De werkgever moet de tijdelijkheid en de onvermijdelijkheid van de werktijdvermindering aantonen en maandelijks het verlies aan arbeidsuren rapporteren. Als de werkgever aan de voorwaarden voldoet krijgen de werknemers waarvoor tijdelijk minder werk is maximaal 12 maanden een uitkering van 60% (67% voor werknemers met kinderen) van het loon over de niet-gewerkte uren. Het uitkeringspercentage loopt op naarmate de werktijdvermindering langer duurt. In sommige sectoren is bij CAO geregeld dat de werkgever de uitkering (gedeeltelijk) mag aanvullen. De werkgever is verder verplicht voor de duur van de werktijdvermindering de werknemerspremies voor zijn rekening te nemen. Het gebruik van de regeling was vóór corona heel beperkt (uitgaven 200 miljoen per jaar) en werd volledig uit werkgevers- en werknemerspremies gefinancierd. Na de COVID-uitbraak zijn de voorwaarden versoepeld (minimale werktijdvermindering naar 10%) en is de duur van de uitkering verlengd naar 28 maanden, waardoor de Kurzarbeit een vergelijkbare rol kreeg die de NOW in Nederland heeft gehad. In het eerste corona-jaar liepen de uitgaven op tot 17 miljard, dat kon niet uit de premie-gefinancierde fondsen worden opgebracht. De federale overheid heeft toen besloten de extra corona-uitgaven uit de algemene middelen te betalen. Samengevat is de Kurzarbeit in normale tijden een kleine regeling die:

- bij gebruik aanzienlijke financiële offers vraagt van werknemers én de werkgever
- volledig is gefinancierd door werkgevers en werknemers
- een voor de werkgever arbeidsintensief aanvraagproces kent (door toestemming van de OR, het moeten aantonen van de tijdelijkheid en onvermijdelijkheid van de werktijdvermindering en door de maandelijksse registratie van het verlies aan arbeidsuren)
- een wendbaarheidsinsteek heeft maar door de eisen (oorzaak tijdelijk, onvermijdelijk en buiten invloedssfeer werkgever) niet als een breed toegankelijke wendbaarheidsregeling kan worden gezien

Bijlage 4: Raming CP

Samenvatting raming

Op basis van de regeling zoals we in de nota hebben beschreven, is een voorlopige raming gemaakt. Deze raming wordt nog verder afgestemd met Financiën en CPB en betreft een grove inschatting, gebaseerd op crises uit het verleden. Hierbij zijn de economische crises meegerekend, bij gebrek aan data over andere crises. De kans dat toekomstige crises significant afwijken van crises uit het verleden is aanzienlijk.

De raming staat nog niet stil, omdat de uitwerking van de regeling nog niet stil staat en afstemming nog loopt. De voorlopige uitkomsten zijn als volgt:

- De raming van de CP als vervanging voor de wtv komt uit op ca. € 1 mln. structureel. Dit betekent dat er jaarlijks, in 'normale tijden' zonder grote crisis, ca. €1 mln. nodig is om de uitgaven van de CP te dekken.
- Hiermee zijn de uitgaven aan de CP ongeveer gelijk aan de wtv (ook ca. €1 mln./jaar). De uitgaven liggen in de buurt van die aan de wtv, omdat de voorwaarden van de CP vrijwel identiek zijn: de doelgroep van zowel de wtv als CP zijn bedrijven die te maken krijgen met calamiteiten die niet tot het reguliere ondernemersrisico behoren.
- Op basis van een analyse van historische crises is de voorlopige raming van de op dit moment beoogde CP-regeling zo'n € 0,5 - 1,6 miljard per grote, nationale economische¹ crisis kost.
- Gegeven het feit dat zich sinds 1945 gemiddeld eens in de zeven jaar zo'n crisis heeft voorgedaan, komen we op een gemiddeld jaarlijks bedrag van zo'n € 0,1 - 0,2 miljard aan CP-uitgaven.

Verhoging Awf-premie

Wanneer er wordt besloten om de regeling volledig budgetneutraal te houden en te kiezen voor de voorkeursoptie van SZW, dan moeten de premies voor het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf) worden verhoogd. Ter illustratie: in 2022 is het tarief van de Awf-premie 2,70 procent voor vaste contracten en 7,70 procent voor flex-contracten. Het verhogen van die tarieven met de kleinst mogelijke stap (0,01 procentpunt) levert ongeveer € 20 miljoen euro extra inkomsten op. Er is dus een premieverhoging van zo'n 0,04 - 0,11 procentpunt nodig om de CP-uitgaven te dekken. Per modale werknemer betekent dit voor de werkgever zo'n € 30 extra loonkosten op jaarbasis.

¹ We vinden het niet wenselijk dat economische crises onder de CP komen te vallen. Voor de raming waren historische economische crises (geijkt op de NOW-regeling) echter de enige empirie waarop de raming gebaseerd kon worden.



Aan

Minister van SZW

6/11/22
Bespr!
* alternatief?

nota

SER MLT Van werk naar werk

TER BESLISSING

Datum
26 oktober 2022

Uiterlijk bij
1 november 2022

Bijlage
1

Aanleiding

- In het coalitieakkoord wordt gerefereerd aan het SER-MLT dat beoogt van-werk-naar-werktrajecten (VWNW-traject) bij het einde van de arbeidsovereenkomst verder te stimuleren.
- De gesprekken met sociale partners en de uitvoering over dit SER-MLT hebben niet geleid tot een inrichting van de maatregel die effectief, werkbaar en uitlegbaar is. Onze conclusie is daarom dat het SER-MLT in huidige vorm niet realiseerbaar is.
- In deze nota wordt u geïnformeerd over de inhoudelijke overwegingen die hebben geleid tot deze conclusie en de stand van zaken van de huidige gesprekken.
- In de bijlage staat verder een uitgebreide en technische toelichting op de gesignaleerde drempels bij de uitwerking van het SER-MLT.

Geadviseerd besluit

- U wordt geadviseerd om akkoord te gaan met het niet uitvoeren van het SER-MLT in de huidige vorm.

Kernpunten

- Omdat de maatregelen niet uitvoerig zijn uitgewerkt in het SER-MLT waren meerdere gesprekken met sociale partners en de uitvoering nodig om uit te laten kristalliseren wat het SER-MLT concreet betekent en om te concluderen dat het niet realiseerbaar is.
- In de hoofdlijnenbrief van 5 juli jl. is aangegeven dat de drie maatregelen uit het coalitieakkoord "in de uitwerking tegen drempels aanlopen die een significante bijdrage aan het beoogde doel compliceren."
- Indien u instemt met het advies, zullen wij in de verdere voorbereiding naar de voortgangsbrief van het arbeidsmarktpakket alternatieve opties verder uitwerken en voorstellen om het beoogde doel - meer rechtstreekse overgangen van werk naar werk - te bereiken.
- U ontvangt over het totale maatregelenpakket halverwege november een separate nota conform de met u besproken planning.

Toelichting

- In het SER-MLT staat de volgende beschrijving: "Wanneer een werkgever en werknemer bij dreigend ontslag kiezen voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst met inbegrip van een VWNW-traject kan 1) de

Datum
26 oktober 2022

3) Hogere WW-uitkering

- De maatregel m.b.t. de hogere WW-uitkering is in de gesprekken met sociale partners verder verduidelijkt. **Onderhandelingspositie**
- Deze maatregel is hiermee minder complex dan het bovenstaande. Dat laat onverlet dat er nog serieuze obstakels zijn om dit uit te kunnen voeren. Er blijft namelijk een publieke toets nodig op de VWNW-trajecten. Daarnaast moet de WW behoorlijk worden aangepast om het onderscheid tussen verschillende groepen WW'ers te maken (met en zonder hogere WW). Dit betekent ook ingrijpende aanpassingen in de geautomatiseerde WW-systemen. Daarmee is ook hier de vraag of de maatregel proportioneel is.
- Bovendien zijn ook hier mogelijk juridische obstakels op het gebied van het vinden van de juridische rechtvaardiging voor de ongelijke behandeling tussen twee groepen WW-gerechtigden.

Gesprekken met sociale partners

- Er zijn meerdere gesprekken op verschillende niveaus gevoerd met sociale partners over de obstakels van dit SER-MLT. **Onderhandelingspositie**
- **Onderhandelingspositie**
een nieuwe 'Brug-WW' benoemd is
- Wel weten we dat dit alternatief realistischer is dan het SER-MLT, aangezien de meest onwerkbare maatregel (de restitutie van de flexopslag) niet in dit voorstel is opgenomen.

ge??

¹ De Brug WW was een tijdelijke regeling uit 2015 die voortvloeide uit de sectorplannen. In de kern konden werknemers bij uitzicht op een nieuwe baan waar scholing voor nodig was tijdelijk WW ontvangen zonder sollicitatieplicht en met verruimde scholingsmogelijkheden. De regeling is achteraf voornamelijk door het beperkte gebruik niet als succesvol geëvalueerd. **Onderhandelingspositie**

kan nu ook al?

(transitievergoeding bij een beëindiging met wederzijds goedvinden achterwege blijven, 2) de flex-opslag op de WW-premie met terugwerkende kracht worden gerestitueerd (indien relevant) en, 3) de werknemer een hogere WW-uitkering ontvangen wanneer tijdens het traject sprake is van een tijdelijk beroep op de WW."

Datum
26 oktober 2022



- Hoewel het feitelijk om een drietal maatregelen gaat, is het één advies dat als geheel moet worden beoordeeld.

1) Transitievergoeding

- Bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden kunnen partijen zelf afspraken maken over een eventuele ontslagvergoeding of ten behoeve van een VWNW-traject. De transitievergoeding is bij deze beëindigingswijze niet verplicht. Daar is dus geen aanpassing van wet- of regelgeving voor nodig. Wij concluderen daarom dat nadere uitwerking van deze maatregel van het SER-MLT niet van toegevoegde waarde is.

Beperkt →
belendheid &
beter maken

2) Restitutie flexopslag

- De maatregel m.b.t. de restitutie van de flexopslag (feitelijk de teruggave van het verschil tussen de hoge en de lage WW-premie) is de meest ingewikkelde van de drie maatregelen. Het eerste grote obstakel is de vraag of er juridische rechtvaardiging is voor de ongelijke behandeling van gelijke gevallen m.b.t. het afdragen van de hoge WW-premie.
- De uitdagingen bij de uitvoering van de nu al complexe wetgeving rondom premiedifferentiatie zouden aanzienlijk worden vergroot bij het invoeren van deze maatregel. De verwachting is dan ook dat de uitvoeringsorganisaties (Belastingdienst en UWV) op basis van een uitgewerkte regeling tot de conclusie zullen komen dat de maatregel niet uitvoerbaar is. Zij hebben dit informeel ook al laten weten.
- Gegeven dit signaal van de uitvoeringsorganisaties is de vraag van belang of de effecten van de maatregel de extra druk op de uitvoering waard zijn (proportionaliteit). Wij hebben daar sterke twijfels bij. De positieve beleidseffecten zijn naar verwachting zeer gering. Het gaat namelijk om situaties waarbij werkgever A besluit om een aflopend tijdelijk contract van de werknemer niet van rechtswege te laten aflopen, maar in plaats daarvan een VWNW-traject opzet (wat naar verwachting meer kost dan de restitutie van de flexopslag). Dit VWNW-traject moet dan leiden tot het direct verkrijgen van een vast contract bij werkgever B, ondanks het feit dat er geen extra prikkel is voor werkgever B. Het is niet realistisch om te verwachten dat dit op grote schaal zal gebeuren.
- Een laatste obstakel is dat er een publieke toets moet plaatsvinden om vast te stellen of er daadwerkelijk sprake is van een kwalitatief voldoende VWNW-traject om misbruik en oneigenlijk gebruik te voorkomen. Dit geldt ook voor de hogere WW-uitkering. De Belastingdienst en UWV hebben aangegeven deze toets niet te kunnen uitvoeren. Voorafgaande certificatie van VWNW-trajecten zou kunnen bijdragen aan het oplossen van dit specifieke obstakel. Dat betekent wel dat de sociale partners er middelen voor over moeten hebben om dit privaatrechtelijk te organiseren. Een groot deel van de uitvoering van het toezicht zal dan bij hen belegd worden, maar dat laat onverlet dat er nog steeds een publieke toezichthouder zou moeten worden aangewezen die hier wettelijk toezicht op houdt.

Omvang
probleem?
Hoeval
situaties,
hoeval?

Is het
waard?

dus niet
bij voor?
koms nu vaak
voor?

In deze bijlage wordt uitgebreider toegelicht wat de obstakels zijn bij de drie maatregelen rondom VWNW in het SER-MLT.

Transitievergoeding

- Beëindiging van een arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden vindt plaats in 89% van de beëindigingen van een arbeidsovereenkomst. Dat betekent dat indien wettelijk zou worden geregeld dat in geval van beëindiging met een VWNW-traject er geen transitievergoeding verschuldigd is, het effect maar minimaal zal zijn. Immers, slechts in 11% van de gevallen wordt de beëindiging geregeld op een wijze waarbij de transitievergoeding wél verplicht is.
- Als een arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden wordt beëindigd, het niet verplicht om een ontslagvergoeding te betalen. Het is bij beëindiging met wederzijds goedvinden ook mogelijk om afspraken te maken over een VWNW-traject. Partijen bepalen zelf de voorwaarden van de beëindiging. Daar is geen aanpassing van wet- of regelgeving voor nodig. Wel is het de vraag in hoeverre dit in de praktijk ook gebeurt: de werknemer zal een budget dat naar eigen inzicht besteed kan worden, vaak aantrekkelijker vinden.
- Het verplicht stellen van afspraken over een VWNW-traject bij beëindiging met wederzijds goedvinden, is een inbreuk op de contractsvrijheid. Een inbreuk hierop ligt alleen voor de hand als er zwaarwegende motieven aan ten grondslag liggen, die als doel hebben om de zwakkere partij (de werknemer) bescherming te bieden of in geval van bescherming van de openbare orde. Met name de beschermingsgedachte ligt ten grondslag aan het arbeidsrecht. Beide motieven zijn hier niet van toepassing, waardoor het zeer vraag is of er voldoende dragende motivering is voor een dergelijke inperking op de contractvrijheid.
- Als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op een wijze waarbij de transitievergoeding wél verplicht is (bijvoorbeeld opzegging), kunnen partijen als zij dat willen, afspraken maken over de besteding daarvan. Zij gaan daar echter zelf over.
- Ook zonder de juridische overwegingen is het de vraag of het voorstel VWNW wettelijk te verplichten voldoende positief effect zou hebben. Het is aan contractspartijen om de voorwaarden voor de beëindiging vast te stellen en dus ook om afspraken te maken over een VWNW-traject.
- Overigens biedt het 'Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op de transitievergoeding' al mogelijkheden aan partijen tijdens het dienstverband afspraken te maken om een aantal kosten in mindering te brengen op de transitievergoeding. Het gaat hier om twee soorten kosten: transitiekosten en inzetbaarheidskosten.

Restitutie flexopslag

- In de controle of er sprake is van een kwalitatief voldoende VWNW-traject, zit een groot obstakel. Om misbruik (zoals bijvoorbeeld intra-concern plaatsingen of lange proefperiodes) te voorkomen is het noodzakelijk dat er sprake is van een onafhankelijke toets vooraf of een steekproefsgewijze controle achteraf. UWV en de Belastingdienst beschikken niet over de benodigde informatie en expertise om deze toets uit te kunnen voeren. Als een andere organisatie deze toets zou uitvoeren, kan dit tot behoorlijke uitvoeringskosten en flinke administratieve lasten leiden bij werkgevers.
- De teruggave van de flex-opslag door middel van het herzien van de hoge WW-premie lijkt technisch vormgegeven te kunnen worden. Dit, onder voorwaarde dat we voorbij gaan aan bovenstaande kwalitatieve toets en de regeling alleen op polisgegevens gebaseerd wordt (onder toevoeging van een extra vinkje voor VWNW-trajecten).
- De toets waarbij een VWNW-vinkje wordt gezet in de polisadministratie, wordt dan bij de werkgever zelf belegd waardoor we een groot risico op misbruik voorzien. De Belastingdienst kan bij boekenonderzoek alleen controleren of het bewijs aanwezig is en niet of er daadwerkelijk sprake was van een (kwalitatief voldoende) VWNW-traject.
- Premiedifferentiatie wordt als complexe wet- en regelgeving ervaren. Het is niet in lijn met de doelstelling van het kabinet om wet- en regelgeving te vereenvoudigen als deze wet- en regelgeving gecompliceerder wordt. Het toevoegen van een extra herzieningssituatie waarbij twee werkgevers aan elkaar gekoppeld moeten worden en waarbij met terugwerkende kracht in plaats van de hoge de lage WW-premie van toepassing kan zijn, compliceert deze wet- en regelgeving voor de uitvoering, werkgevers en voor burgers aanzienlijk.

- Voor de teruggave van het verschil tussen de hoge en de lage premie zijn er ook flinke complicaties op het juridische vlak en de uitlegbaarheid. Er moet namelijk een juridische rechtvaardiging worden gevonden voor het feit dat er sprake is van een ongelijke behandeling ten opzichte van de situatie waarin een werknemer bij dezelfde werkgever een vast contract krijgt vanuit een tijdelijk contract. Zelfs als dit bij wet geregeld kan worden, zal de gang naar de rechter kunnen leiden tot jurisprudentie die de doelstelling van de regeling uitholt.
 - Er worden ook complicaties voorzien bij de termijn waarbij met terugwerkende kracht herzien kan worden. Verder terug herzien dan in het lopende kalenderjaar leidt bij de Belastingdienst tot ambtshalve teruggave van de premies, waarbij een inspecteur moet worden ingeschakeld. Dit leidt tot een disproportionele extra belasting op de capaciteit van de Belastingdienst.
- Aangezien werknemers tot drie jaar aan tijdelijke contracten kunnen hebben gehad, is er een variant mogelijk waarbij dit relevant is. In het geval van uitzendcontracten kan de herziening nog verder teruggaan dan deze 3 jaar, met alle gevolgen van dien.

Hogere WW-uitkering

- Er dienen criteria te worden opgesteld om in aanmerking te komen voor de hogere WW-uitkering. Hier zit een obstakel, omdat deze criteria toetsbaar moeten zijn, zodat UWV de rechtmatigheid van de uitkering kan waarborgen. Denk hierbij aan criteria als dat er daadwerkelijk sprake is van om- of bijscholing die bijdraagt aan het VWNW traject.
- Als deze criteria zouden kunnen worden opgesteld, zal UWV deze moeten implementeren in het aanvraagproces van de WW-uitkering voor alle aanvragers. Vorig jaar zijn er bijna 400.000 WW-aanvragen gedaan.
- UWV beschikt niet over de juiste informatie om te beoordelen of er een kwalitatief voldoende om- of bijscholingstraject is in het kader van een VWNW-traject.
- De WW moet worden aangepast om een uitzondering in hoogte uitkering te maken voor deze specifieke groep. Daarin moet rekening gehouden worden met de wijze waarop de WW juridisch is opgezet (denk aan de inspanningsverplichting of de opbouw van WW-rechten, etc.) en hoe het WW-proces bij UWV van aanvraag tot uitkering volledig is geautomatiseerd. Een kwalitatieve toets vergt een handmatige aanpak in of naast het bestaande geautomatiseerde proces.
- De vraag is of de regels voor een hogere WW-uitkering uiteindelijk niet dusdanig afwijken van de reguliere WW, dat dit eigenlijk een geheel nieuwe regeling is.
- Het voorstel maakt onderscheid tussen verschillende groepen WW'ers: zij die wel en zij die geen VWNW-route volgen. UWV stelt dat dit zeer waarschijnlijk uitvoeringstechnisch leidt tot een disproportionele inspanning om dit onderscheid aan te kunnen brengen. UWV meent dat het onderliggende doel – zorgen dat iemand van werk naar werk wordt begeleid zonder afhankelijk te worden van een WW-uitkering – gebaat is bij goed werkende dienstverlening. Op dat gebied kan UWV mogelijk een bijdrage leveren.
- Laatstens is deze maatregel ook niet goed uitlegbaar richting bepaalde groepen vanwege bovengenoemd onderscheid. Een reguliere WW-cliënt kan zich namelijk terecht afvragen waarom hij/zij minder uitgekeerd krijgt, terwijl er net zo veel premie is afgedragen tijdens het arbeidsverleden. In beide gevallen is iemand zich aan het inspannen om nieuw werk te vinden, dus waarom worden deze gelijke gevallen ongelijk behandeld? Dit vraagstuk is ook direct relevant voor het vinden van de juridische grondslag om het onderscheid tussen beide groepen te mogen maken.



TER BESLISSING



Aan

Minister van SZW

nota

Voortgangsbrief arbeidsmarktpakket

23/11 08:41
- nog samen
gelezen, hele
brief (nog) niet
k. n.w.

Datum

22 november 2022

Geannoteerde conceptnota voortgangsbrief arbeidsmarktpakket

1. Aanleiding

- U heeft in het CD van 20 oktober de Kamer laten weten hem in januari te informeren over de voortgang op het arbeidsmarktpakket.
- Het is van belang dat er voor de Kerst op hoofdlijnen duidelijkheid is over het arbeidsmarktpakket en de maatregelen die daar deel van uitmaken
- **Onderhandelingspositie**
- Daarnaast verwachten we dat u op korte termijn in gesprek kan gaan met een aantal inhoudelijk deskundigen met een publiek profiel, en spreken wij en u de komende weken interdepartementaal verder.

2. Advies:

- Advies is bijgaande 50%-versie van de voortgangsbrief voor de Kamer te gebruiken als basis voor uw gesprekken met deskundigen en op niveau DG & sociale partners. U kunt hen met de inhoud van de brief laten zien voornemens te zijn concrete maatregelen te willen nemen op het vergroten van zekerheden, wendbaarheid én scholing/van-werk-naar-werk.
- Advies is voorafgaand aan een bestuurlijk overleg met sociale partners draagvlak te zoeken bij uw collega's in het kabinet voor het integrale pakket.
- Wij horen graag uw eerste feedback op de lijn/opbouw van de brief.
- Wij horen graag met welke deskundigen u in gesprek wilt (zie bijlage 2)

Kernpunten

Beeld van de brief

- Bijgaande brief is nadrukkelijk een 50%-versie. Inhoud, stijl en taal staan nog lang niet stil.
- Tegelijkertijd zou dit concept u wel een beeld moeten bieden van de richting die de brief krijgt. Wij raden u aan de managementsamenvatting (px) goed te lezen, en de rest van de brief schuin lezend door te nemen. De komende weken ontvangt u verschillende volgende versies, waarop wij ook op de andere onderdelen graag meer in detail een reactie ontvangen.
- De voortgangsbrief volgt de structuur van de hoofdlijnenbrief. De focus ligt ten opzichte van de hoofdlijnenbrief wel meer op de onderdelen zekerheid, wendbaarheid en VWNW/LLO. Gerelateerde onderwerpen (krapte, inflatie, WIA-Commissie, maatregelen basis arbeidsmarkt) zullen worden besproken, maar niet uitgediept.

Uiterlijk bij

23 november 2022

Bijlage(n)

2

- De voortgangsbrief herhaalt op de verschillende onderdelen de belangrijkste boodschappen uit de hoofdlijnenbrief (vooral de why, en de maatregelen op hoofdlijnen). Daarnaast geeft de brief weer wat er nieuw is ten opzichte van die hoofdlijnenbrief – ofwel door die nieuwe aspecten concreet te beschrijven, ofwel door een korte samenvatting te geven van een brief die het parlement inmiddels over een specifiek deelonderwerp heeft ontvangen.

Datum

22 november 2022

De maatregelen in de voortgangsbrief zijn op verschillende momenten eerder met u besproken. In de bullets hieronder gaan we in op 1) de mate van doelbereiking, 2) de balans van het totaalpakket en 3) niet eerder met u besproken onderdelen van de brief. Daarna staan we stil bij het proces. Onder toelichting vindt u per doel een korte toelichting op de gemaakte keuzes en de stand van zaken in de dynamiek met sociale partners en andere departementen.

Doelbereiking

- Het integrale pakket zoals beschreven in de brief brengt de doelen van het coalitieakkoord dichterbij. Het wordt aantrekkelijker duurzame arbeidsrelaties aan te gaan. Werkenden in flexibele contracten krijgen meer zekerheid. Schijnzelfstandigheid wordt in hogere mate voorkomen. Ondernemingen worden wendbaarder. Een leven lang ontwikkelen en van-werk-naar-werk wordt gestimuleerd.
- De financiële consequenties dienen binnen de afspraken in het CA te blijven. (LDBZ: € 310 miljoen; LLO: 4x € 125 miljoen en middelen voor arbeidsmarktinfrastructuur en zzp en contracten als onderdeel van de bredere enveloppe arbeidsmarkt, armoede en schulden).
- Het totaalpakket kent ook negatieve consequenties.
 - Het aantal werkenden in Nederland zal afnemen ten opzichte van het basispad. Meer zekerheid voor flexwerkers betekent ook dat het onaantrekkelijker wordt mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen. De maatregel rondom LDBZ zal naar verwachting leiden tot een afname van de werkgelegenheid.
 - De verwachting is dat de administratieve lasten en financiële lasten (premies) voor werkgevers met dit pakket licht zullen toenemen. Voor de mate waarin dat het geval zal zijn is de keuze voor de specifieke uitvoeringsmodaliteiten uiteindelijk bepalend.
 - De druk op de uitvoering neemt met voorliggend pakket toe. Vooral de keuzes over zzp, AOV-zelfstandigen en LDBZ leiden tot een verdere druk op de verandercapaciteit én de structurele uitvoeringslasten van de Belastingdienst en het UWV.
- Wij vinden deze negatieve gevolgen aanvaardbaar gegeven de vele positieve gevolgen van het pakket voor de arbeidsmarkt en de wens balans te vinden in het pakket.

Balans – gesprekken met sociale partners

- De brief volgt de denkrichting uit Borstlap, het coalitieakkoord en het SER-MLT, Onderhandelingspositie

[Redacted]

ge?

hoeveel?

want?

toel

! kunnen we de Zvd balans inschakelen?

||

Onderhandelingspositie

Datum

22 november 2022

- Het heeft onze voorkeur overeenstemming met sociale partners te bereiken over de uitwerking van het pakket. In het coalitieakkoord is aangegeven dat Borstlap en SER MLT de leidraad vormen voor hoe de herinrichting van de toekomst er uit komt te zien.

Onderhandelingspositie

- Wij blijven u op de hoogte houden van de gesprekken met vertegenwoordigers van sociale partners, en van de mogelijkheden om met hen tot een vergelijk te komen.

Balans – binnen het kabinet

- Fin en EZK, en in navolging daarvan OCW en VWS, hebben ons laten weten dat zij graag zien dat hun bewindspersonen tijdig en op hun niveau meegenomen worden in de afweging op het totaalpakket. Wij kijken op dit moment hoe we daar op een proportionele wijze invulling aan kunnen geven. *ja*
- FIN en EZK zeggen zorgen te hebben over de snelheid.
- Fin dient in ieder geval betrokken te worden als financiële aanpassingen of aanvullingen op het huidige pakket (waardoor het totale arbeidsmarktpakket meer gaat kosten dan bij CA begroot) nodig zouden blijken om op het niveau van sociale partners of politiek tot een akkoord te komen. Normaal gesproken

te langzaam of te snel?

Maar anders
hebben we de
planning niet

Datum

22 november 2022

is daar de voorjaarsbesluitvorming voor, zodat er een integraal besluitvormingsmoment is. Het versturen van de voortgangsbrief in januari loopt hierop vooruit en dit vergt politieke besluitvorming. Ambtelijk FIN heeft inmiddels aangegeven hier niet zonder meer mee akkoord te gaan.

- Fin en EZK hebben verschillende invalshoeken over de vormgeving van de verplichte AOV voor zelfstandigen. Kernpunt lijkt hierbij de opt-out te zijn; ambtelijk FIN wil deze liever niet (vereenvoudiging), ambtelijk EZK wel (vanuit perspectief keuzevrijheid zelfstandigen).
- Wij blijven u op de hoogte houden van de voortgang van de interdepartementale gesprekken.



Balans – in de Kamer

- Vooral nog is onduidelijk met welke balans de Kamer comfort zal hebben. Het is te verwachten dat de argumenten van werkgevers en werknemers daar zullen resoneren. Dat bleek ook tijdens het commissiedebat arbeidsmarktbeleid van eind oktober/begin november.
- Specifiek op zzp is daarbij de verwachting dat diverse partijen (meer dan werkgevers en vakbonden) aandacht zullen vragen voor de keuzevrijheid van zelfstandigen.
- Onze verwachting is dat de huidige balans in de brief op voldoende draagvlak in de Kamer moet kunnen rekenen, mede omdat de brief dicht bij het coalitieakkoord blijft.

Niet eerder met u besproken onderdelen van de brief

- U beschrijft in de brief niet op welke wijze u de verschillende wetgevingsonderdelen naar de Kamer wilt brengen (m.a.w.: gebundeld als één pakket, meerdere pakketten, of alles los). Dit geeft u de gelegenheid de reacties van de Kamer op de verschillende onderdelen af te wachten. Het is echter wel wenselijk dat hier zo snel mogelijk een beslissing over wordt genomen t.b.v. de verdere uitwerking en planning binnen SZW.
- In de brief is niet opgenomen generiek in de wet de mogelijkheden voor herplaatsing te verduidelijken.

J. B. de

Onderhandelingspositie

Proces

Wij zullen op basis van uw reactie op deze nota de brief aanpassen. We verwachten u rond 1 december een nieuwe (90%-versie) van de brief te kunnen voorleggen. Planning is deze vervolgens rond 5 december te versturen aan de CWIZO.

U heeft in eerder stadium aangegeven graag met experts en opiniemakers in gesprek te gaan over het arbeidsmarktpakket. Deze tussenversie van de brief biedt hier handvatten voor. In bijlage 2 vindt u een inventarisatie van mogelijke deelnemers. N.a.v. uw commentaar zullen wij de lijst verder inkorten. Het gesprek wordt in samenwerking met BO ingepland.

Het is van belang dat er nog dit jaar duidelijkheid is over de hoofdlijnen van de maatregelen. Uitloop leidt ertoe dat er onvoldoende tijd overblijft voor het wetgevingsproces. Het lukt dan mogelijk niet meer om de benodigde wetgeving op zorgvuldige wijze in deze kabinetsperiode tot stand te brengen.

Heeft brief in
mijn tas
moet u dan
al nu naar
AMBO?

Toelichting

Datum

22 november 2022

Inhoud voortgangsbrief

Algemeen

In de hoofdlijnenbrief over het arbeidsmarktpakket schreef u de Kamer te streven naar een pakket dat de zekerheid van werkenden vergroot en tegelijkertijd borgt dat bedrijven wendbaar blijven. Duurzame arbeidsrelaties worden daarmee gestimuleerd. Bij de uitwerking hiervan zijn onder andere juridische houdbaarheid, uitlegbaarheid, budgettaire kaders, uitvoerbaarheid en maatschappelijk draagvlak van belang.

Het pakket waarover u primair met sociale partners in gesprek was bevat drie pijlers.

- De zekerheid van werkenden wordt bevorderd door de maatregelen op het gebied van flex en zzp.
- De wendbaarheid van ondernemingen wordt verbeterd door maatregelen op het gebied van CP (deeltijd-WW) en loondoorbetaling bij ziekte.
- Beide doelen worden geschraagd door de maatregelen op LLO en VWNW.

De brief gaat primair op deze onderwerpen in. Andere onderwerpen -(krapte, inflatie, WIA-Commissie, maatregelen basis arbeidsmarkt) worden in de inleiding aangestipt, maar niet uitgediept.

Hieronder beschrijven wij op ieder van bovenstaande pijlers welk pakket u de Kamer zou kunnen presenteren op basis wat er nu ligt

Onderhandelingspositie

Wij hebben de onderdelen die niet eerder met de Kamer zijn gedeeld **groen** gearceerd. In de uiteindelijke brief zal op specifiek deze onderwerpen een wat langer verhaal worden gepresenteerd. Zie ook de bijlage voor de eerste opzet daarvan.

Maatregelen die zekerheid bevorderen (flex en zzp)

Het kabinet heeft ingezet op een concreet pakket aan maatregelen om flexibele arbeid en zzp-ers in te perken. Doelstelling daarvan is om zo de zekerheid van werkenden te vergroten, duurzame arbeidsrelaties te stimuleren en er voor te zorgen dat structureel werk niet in permanente tijdelijkheid wordt verricht.

De brief bevat maatregelen die dicht bij het coalitieakkoord blijven, maar tegelijkertijd ook zeker stellen dat de effectiviteit wordt geborgd (waterbedeffecten worden voorkomen) en de maatregelen uitvoerbaar en handhaafbaar zijn.

Onderhandelingspositie

ZZP

Om deze doelen te bereiken wordt op zzp-terrein ingezet op het verkleinen van verschillen in fiscale behandeling (afbouw ZA en afschaffing FOR) en sociale zekerheid (AOV zelfstandigen). Het grijze gebied tussen werknemerschap en zelfstandigheid wordt verkleind, zodat werkenden en werkgevende daar op

voorhand meer duidelijkheid over hebben. Via invoering van een rechtsvermoeden op basis van het uurtarief worden werkenden ondersteund bij het opeisen van een arbeidsovereenkomst en de daarbij horende bescherming.

Datum

22 november 2022

Onderhandelingspositie

De invulling van de maatregelen op zzp-gebied (buiten de maatregelen rond AOV) dient voor de kerst naar de Kamer te worden gestuurd.

De uitwerking van de AOV voor zelfstandigen sluit zo veel mogelijk aan bij het Svda advies, met als bijkomende voorwaarden dat de verzekering uitlegbaar, uitvoerbaar, en betaalbaar is. Ook tijdigheid is hierbij van wezenlijk belang. Bij de AOV voor zelfstandigen zullen zonder uitzondering alle werkende zelfstandigen onder de kring van verzekerden worden geschaard. De brief beschrijft dat de mogelijkheid en wenselijkheid van een opt-out verder wordt verkend, met als voorwaarde dat een private verzekering wordt afgesloten met ten minste dezelfde dekking en premie als de publieke variant. Er komt geen uitzondering op de verzekeringsplicht voor de agrarische sector. De wachttijd voor de AOV voor zelfstandigen wordt 2 jaar. Er komt geen onderling waarborgfonds voor private aanvullende verzekeringen.

De verwachte premie voor de AOV voor zelfstandigen wordt op basis van de huidige inzichten ongeveer 6,5% met een premie- en uitkeringsgrondslag van 143% van het WML.

Flex

Op flex stelt u in uitwerking van het coalitieakkoord een lange administratieve vervaltermijn te hanteren en de huidige onderbrekingstermijn (huidige tussenpoos 6 maanden) te schrappen. Hierdoor zal het niet meer mogelijk zijn om werknemers langdurige in tijdelijke contracten houden middels zgn. draaideurconstructies. Dit conform het coalitieakkoord (en SER-MLT). Om waterbedeffecten te voorkomen en de effectiviteit te borgen beperkt u daarbij de huidige mogelijkheid in de ketenbepaling om bij cao af te wijken van duur en aantal contracten en de mogelijkheid om in het kader van opvolgend werkgeverschap bij cao af te wijken van de duur van de ketenbepaling.

Bovendien stelt u in uitwerking van het coalitieakkoord voor om de uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting voor oproepkrachten te laten vervallen, en oproepcontracten (waaronder nulurencontracten) te vervangen door breedtecontracten (in SER-MLT 'basiscontracten' genoemd) die meer zekerheid bieden. Beperkte, maar essentiële aanvulling boven het SER-MLT is dat u ook de ontwikconstructie via uitzendcontracten dichtschroeft. Tot slot stelt u conform SER-MLT voor de positie van uitzendkrachten te versterken door het inkorten van de onzekere contracten in fase A en B naar maximaal 3 jaar (nu 5,5 jaar via cao). Dit leidt ertoe dat uitzendkrachten meer zekerheid krijgen, waarbij tevens gekeken wordt naar aanvullingen om de positie nog meer te versterken. Hierbij zal ook concurrentie op arbeidsvoorwaarden nader gereguleerd worden

tydigheid?
deeln. AOV
6,5% op m.w.v.?
nu?

onleesbaar

door vast te leggen dat de arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten tenminste gelijkwaardig moeten zijn ten opzichte van werknemers die direct werken bij de inlener.

Datum

22 november 2022

Onderhandelingspositie U wordt nader geïnformeerd over de verdere uitwerking en stand van zaken via een aparte nota inzake flex.

Naast aanscherping van de regels rondom uitzendcontracten en terbeschikkingstelling van arbeidskrachten, werkt het kabinet aan een verplicht certificeringsstelsel om ervoor te zorgen dat deze regels beter worden nageleefd. Dat moet de positie van uitgeleende arbeidskrachten versterken, waaronder arbeidsmigranten. De uitwerking en invoering worden met grote urgentie opgepakt. ✓

Maatregelen om vaste contracten aantrekkelijker te maken

Naast het vergroten van de bescherming van werkenden is het wenselijk om vaste contracten voor werkgevers aantrekkelijker te maken. Ook dat vergroot de kans dat werkenden kunnen rekenen op de zekerheid van een vast contract. Bovendien is het van belang voor de Nederlandse economie dat werkgevers bij economische veranderingen in staat zijn voortvarend van koers te veranderen.

In het coalitieakkoord staan drie concrete maatregelen genoemd die bijdragen aan het aantrekkelijker maken van het vast contract: invoering van een deeltijd-WW, hervorming van loondoorbetaling bij ziekte en het stimuleren van de inzet van VWNW-routes bij beëindiging arbeidsovereenkomst.

De brief bevat maatregelen die relatief dicht bij het coalitieakkoord blijven, maar wel kiezen voor voorstellen die uitlegbaar, uitvoerbaar en juridisch houdbaar zijn, en niet leiden tot het overnemen van ondernemersrisico door de staat.

Onderhandelingspositie

Invoeren crisisregeling personeelsbehoud

De crisisregeling personeelsbehoud is geschikt om toekomstige calamiteiten en crises die buiten het reguliere ondernemersrisico vallen op te vangen en zorgt ervoor dat werkgevers bij calamiteiten/crisissituaties wendbaarder zijn en niet zonder meer over hoeven te gaan op ontslag of faillissement. Hierbij zal er geen koppeling plaats vinden met de ww-rechten van werknemers, vandaar dat er niet meer wordt gesproken over een deeltijd-ww.

In het coalitieakkoord is opgenomen dat de regeling budgetneutraal dient te zijn. Om hierin te voorzien, wordt ook van werknemers en werkgevers een bijdrage gevraagd. Hiervoor denkt het kabinet nu aan een loonoffer voor werknemers, waarbij binnen de regeling een voorwaarde wordt opgenomen dat het loon niet aangevuld mag worden tot 100% als de werkgever in aanmerking wil komen voor een tegemoetkoming. De precieze verhouding van de bijdragen wordt nog verder uitgewerkt. Naast de tegemoetkoming wordt het ook mogelijk om werknemers gemakkelijk een andere functie te laten vervullen.

Om het budgetneutrale karakter te behouden, zullen de overheidsuitgaven in het kader van de regeling gedekt worden via een verhoging van premies. Dit schuift met de begrotingsregels (schelding inkomsten en uitgaven) en vereist

medewerking van Fin. Hierover vindt momenteel afstemming over plaats. Ook dit wordt nog verder uitgewerkt. In februari volgt een uitgebreide brief over de Crisisregeling Personeelsbehoud met daarin een verdere uitwerking van de regeling.

Datum

22 november 2022

Het is denkbaar herplaatsing in perioden van zwaarder weer ook breder dan in de situaties waarin de CP voorziet mogelijk te maken. Bijvoorbeeld voor ondernemingen die door eigen keuzes in deze situatie terecht zijn gekomen. Dit heeft naar verwachting beperkt effect, omdat bestaande regelgeving en onderliggende jurisprudentie ondernemingen die mogelijkheid geeft - binnen kaders van redelijkheid en billijkheid. Diezelfde redelijkheid en billijkheid maken verruiming van deze mogelijkheden (terecht) complex.

Onderhandelingspositie maar beschrijft deze gegeven de beperkte positieve effecten niet in de brief.

Loondoorbetaling bij ziekte

In het coalitieakkoord is afgesproken de re-integratie in het tweede ziektejaar in principe uitsluitend te richten op het tweede spoor (re-integratie bij een andere werkgever), de loondoorbetaling blijft gedurende twee jaar in stand. Hiermee wordt het voorstel in het SER MLT advies overgenomen. In deze lijn wordt nadere regeling uitgewerkt. Doel van de voorgestelde maatregel is tweeledig. De

werkgever krijgt meer duidelijkheid tot welk moment hij een functie (de eigen/aangepaste functie of ander passend werk) voor de zieke werknemer beschikbaar moet houden. Dit houdt in dat werkgevers na uiterlijk één jaar ziekte de mogelijkheid krijgen te kiezen voor één van de twee sporen re-integratie, dus duidelijkheid krijgen over de mogelijkheid van vervanging van de werknemer in het tweede ziektejaar. Daarnaast is de maatregel bedoeld als prikkel voor de werknemers om zich beter voor re-integratie in te spannen in het eerste ziektejaar.

Deze maatregel heeft gevolgen voor de arbeidsrechtelijke verhouding tussen werkgever en werknemer in het tweede ziektejaar. Het arbeidsrecht en, als onderdeel daarvan, het ontslagrecht moeten worden aangescherpt. Met name de re-integratieverplichtingen die werkgever en werknemer jegens elkaar in het tweede ziektejaar hebben, moeten opnieuw worden vormgeven. Uitgangspunt is dat na een jaar ziekte de re-integratie in het eerste spoor door de werkgever echt kan worden afgesloten. Dat betekent dat de werknemer in het tweede ziektejaar, als het tweede spoor eenmaal is gestart, in principe niet meer het recht heeft om terug te keren bij zijn eigen werkgever als hij herstelt. Ook bij een eventuele ontslagaanvraag na twee jaar ziekte wordt dan niet langer getoetst of de werknemer binnen 26 weken nog kan terugkeren bij zijn eigen werkgever. Dit dient met sociale partners nader uitgewerkt te worden, ook voor de situaties dat een werknemer reeds gedeeltelijk hersteld en aan het werk is in het eerste ziektejaar.

Voor deze maatregel is in het CA structureel €310 mln. gereserveerd. Het is op dit moment nog onduidelijk of deze maatregel binnen deze middelen past, de oorspronkelijke raming ging uit van een structureel budgettaire effect van €300-€500 mln. Hier vindt komende tijd afstemming over plaats met CPB en Fin. Indien het budgettaire beslag groter is dan de reservering (€310 miljoen) kan er ook worden gekeken naar de mogelijkheid om de maatregel alleen te richten op kleine werkgevers.

aha!

En als in 1e jr in 1e spoor begonnen?

Beëindiging arbeidsovereenkomst via VWNW-route

In het coalitieakkoord wordt gerefereerd aan het SER-MLT dat beoogt VWNW-trajecten bij het einde van de arbeidsovereenkomst verder te stimuleren. In de hoofdlijnenbrief is aangegeven dat de drie maatregelen uit het SER-MLT "in de uitwerking tegen drempels aanlopen die een significante bijdrage aan het beoogde doel compliceren." 7 november concludeerden wij met u dat er onvoldoende aanleiding is pogingen te blijven doen om de drempels te overkomen.

Datum

22 november 2022

Wel ligt het – gegeven het coalitieakkoord en de wens draagvlak te realiseren – voor de hand om te komen tot een voorstel dat bijdraagt aan het stimuleren van VWNW-trajecten bij beëindiging arbeidsovereenkomst. Specifieke invullingen hiervan kunnen bovendien, in potentie, bijdragen aan het aantrekkelijker maken van het vaste contract.

Hiertoe inventariseren wij thans de potentie van de volgende drie mogelijkheden:

- Aantrekkelijker maken van de inzet van de transitievergoeding tbv opleidingen.
- Gerichte fiscale vrijstelling voor scholingskosten
- Brug-WW

We zijn in de afrondende fase van de uitwerking.

Onderhandelingspositie

en het beleidsmatig ook niet wenselijk is. U ontvangt hierover volgende week een nota.

L VWNW nu wenselijk?

Maatregelen die bijdragen aan korte periodes tussen banen

De voortgangsbrief zal geen nieuwe acties, beslissingen of voorstellen bevatten op het gebied van VWNW en LLO ten opzichte van de recent verschenen Kamerbrieven over deze twee onderwerpen.

Uw
brief?

De brief geeft weer dat uw inzet is integrale, toegankelijke en dekkende publiek private van werk(loosheid) naar werk dienstverlening om werkloosheid te voorkomen of zo kort mogelijk te houden. Daarnaast is het streven om werkgevers beter van dienst te kunnen zijn bij het oplossen van hun personeelsvraagstukken en het voor hen makkelijker te maken om gebruik te maken van bestaande subsidieregelingen bij het aannemen van mensen uit specifieke doelgroepen. U vereenvoudigt hiertoe de inrichting en governance van de arbeidsmarktdienstverlening, biedt werkenden, werkzoekenden en werkgevers toegang tot de dienstverlening die zij in hun situatie nodig hebben en verankert publiek private samenwerking structureel in regionale samenwerkingsverbanden van sociale partners, UWV, gemeenten en onderwijs.



Aan Minister van SZW

nota

Voortgangsbrief arbeidsmarktpakket

Aanleiding

U ontving 22 november een 50%-versie van de voortgangsbrief arbeidsmarktpakket van ons. Wij meldden u toen begin december een 90%-versie van de brief toe te sturen. Deze vindt u hierbij.

Geadviseerd besluit

Advies is in te stemmen met opbouw, stijl en taal van de brief (bijlage 1)
Advies is eventuele opmerkingen over de inhoud van de te nemen maatregelen mee te geven via de geactualiseerde management-samenvatting van de brief (bijlage 2).

Kernpunten

- Bijgaande brief is nadrukkelijk een 90%-versie. Structuur, stijl en taal staan hierin wat ons betreft stil. We horen graag uw reactie hierop. Wordt de kernboodschap gebracht met de toonzetting die u wilt? Kunt u zich vinden in de opbouw?
- Ook de inleiding en conclusie zijn wat ons betreft vergaand afgerond. Kunt u zich vinden in de inhoud daarvan?
- Indien u inhoudelijke sturing op (paragraaf 2 t/m 7) wilt geven, is het voor ons het meest praktisch als u dit doet via een reactie op bijgevoegde management-samenvatting van de brief. Dat document is de basis voor het gesprek met sociale partners, uitvoerders en interdepartementaal. Wij praten u daarover regelmatig bij.
- De inhoud in de kern van de brief passen wij in de 99%-versie aan op de uitkomsten van de gesprekken op basis van de managementsamenvatting.
- In de brief is opgenomen dat u voornemens bent alle wetgeving voor het zomerreces in internetconsultatie te brengen en begin 2024 in te dienen. **Onderhandelingspositie** Dit is zeer ambitieus en het is onzeker of dat voor alle maatregelen haalbaar is. Er is dus een risico dat u deze toezegging aan de Kamer niet geheel kunt nakomen.

Toelichting

Taal, stijl en opbouw brief

- De voortgangsbrief volgt de structuur van de hoofdlijnenbrief. Wel wordt de boodschap meer vanuit de *why* gebracht.
- Zoals bij de 50%-versie met u gedeeld ligt de focus ten opzichte van de hoofdlijnenbrief op de onderdelen zekerheid, wendbaarheid en VWNW/LLO.

TER BESLISSING

Datum

13 december 2022

Uiterlijk bij

13 december 2022

Bijlage(n)

3

Gerelateerde onderwerpen (krapte, inflatie, WIA-Commissie, maatregelen basis arbeidsmarkt) stippen we in de inleiding aan, maar diepen we niet uit.

- Wij bespreking in de brief de onderwerpen in het arbeidsmarktpakket in de volgende volgorde:
 1. Keuze voor contractvorm op basis van de aard en inrichting van het werk
 2. Zekerheid voor werkenden
 3. Terugdringen verplichtingen langdurig zieken
 4. Binding van werknemers bij crises en calamiteiten
 5. Voorkomen schijnzelfstandigheid
 6. Altijd uitzicht op nieuw werk.
- De eerste vier onderwerpen zijn ons inziens politiek het meest belangwekkend. De laatste twee onderwerpen bevatten weinig nieuw beleid ten opzichte van eerdere brieven aan de Kamer. Deze volgorde past ook bij een evenwichtige verdeling werkgevers/werknemersonderwerpen over de brief.
- De voortgangsbrief geeft weer wat er nieuw is ten opzichte van de hoofdlijnenbrief – ofwel door die nieuwe aspecten concreet te beschrijven, ofwel door een korte samenvatting te geven van een brief die het parlement inmiddels over een specifiek deelonderwerp heeft ontvangen.
- In verband met de omvang van de brief is er in deze 90%-versie voor gekozen met een kern (wat eerder de managementsamenvatting was) en bijlagen te werken. Deze vorm past ons inziens bij de wens de Kamer zowel een helder verhaal over de hoofdlijnen van de genomen stappen mee te geven, als de mogelijkheid te geven dieper in de techniek te duiken. U laat daarmee het (enigszins vergelijkbare) voorstel in de 50%-versie te werken met een managementsamenvatting los.
- De bijlagen over LDBZ en de CP volgen in de 99%-versie van de brief, omdat deze onderwerpen nog te sterk in beweging zijn om nu al veel details te kunnen tonen.

Datum

13 december 2022

Managementsamenvatting

- De managementsamenvatting is ten opzichte van een vorige versie die u heeft gezien aangepast op de volgende onderdelen:
 - ZZP (verduidelijking beoordeling arbeidsrelatie);
 - Flexibele arbeid (norm voor roosterzekerheid van 130% naar 150%);
 - Crisisregeling personeelsbehoud (toelichting t.a.v. afbakening);
 - LDBZ (noodzaak ontslag aanvraag na één jaar, met effectuering na twee jaar; voor werkgevers met > 25 personeel blijven huidige verplichtingen in stand).
- Dit in navolging van onze bespreking met u in het arbeidsmarktoverleg op 5 en 6 december over de aandachtspunten in de gesprekken met sociale partners, en het laatste gesprek met **Persoonsgegevens** op 7 december.
- Deze versie van de management-samenvatting is op 9 december met **Persoonsgegevens** besproken. Een (beperkt) geactualiseerde versie gaat naar het gesprek met **Persoonsgegevens** op 12 december en richting het interdepartementale directeurenoverleg op 13 december.
- Belangrijkste openstaande discussiepunten in de managementsamenvatting zijn:
 - De uitwerking van de LDBZ-maatregel (o.a. vanaf welke bedrijfsgrootte huidige verplichting in stand blijven);
 - Norm roosterzekerheid in het basiscontract van 130% naar 150%, en;
 - Gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden bij uitzend (discussie welke arbeidsvoorwaarden bij wet en welke bij cao geregeld worden).

- **Onderhandelingspositie**



Datum
13 december 2022



Proces

- U ontvangt voor de kerst een 99%-versie van de brief. Deze zal dan zijn aangepast aan de hand van uw reactie en de resultaten van de onderhandelingen.
- U wilt de voortgangsbrief arbeidsmarktpakket 3 februari in de MR behandelen. Hiervoor dient u deze 6 januari naar de CWIZO te sturen, en uiterlijk 2 januari een reactie te geven op de 99%-versie.

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Managementsamenvatting	Ter informatie (niet verzenden)	
2	Opzet voortgangsbrief	Ter informatie (niet verzenden)	
3	Planning	Ter informatie (niet verzenden)	



Aan Minister van SZW

nota

Alternatieve maatregelen VWNW

*23/12 CEV
→ In as arb markt overleg
→ SVZ contract DER-
directie?
→ Ruzie met de
aan VWNW
maatregelen*

TER BESLISSING

Datum
15 december 2022

Bijlage(n)
0

Aanleiding

- In het coalitieakkoord is n.a.v. van het SER-MLT afgesproken VWNW-trajecten bij het einde van de arbeidsovereenkomst te stimuleren. Sindsdien is gebleken dat de maatregelen van de SER in de uitwerking tegen drempels aanlopen. Op 7 november heeft u geconcludeerd dat er onvoldoende aanleiding is pogingen te blijven doen om de drempels te overkomen.
- Eerder is met u besproken om drie alternatieve maatregelen te verkennen als invulling van de afspraak uit het CA. Het gaat om het stimuleren tot scholing bij einde dienstverband via de transitievergoeding, de brug-WW, en een verruiming van de fiscale vrijstelling voor individuele scholingsbudgetten.
- Voorliggende nota geeft een advies over deze maatregelen. In de bijlage zijn nadere uitwerkingen in de vorm van fiches opgenomen.

Geadviseerd besluit

- Ons advies is om geen van de drie alternatieve VWNW-maatregelen voor te stellen aan de sociale partners ofwel te benoemen in de voortgangsbrief. Uit intern onderzoek blijkt dat alle drie de maatregelen serieuze kanttekeningen hebben, extra geld kosten en/of weinig doelmatig zijn.

Onderhandelingspositie

- De Brug-WW is hierin andersoortig, Onderhandelingspositie
 - De voordelen van de Brug-WW lijken echter inmiddels al gerealiseerd binnen de reguliere WW en de aanpak van het UWV daarbij. Dat maakt dat herintroductie van de Brug-WW materieel weinig extras lijkt op te leveren. Onderhandelingspositie

- In het geval het toch noodzakelijk is om iets te bieden op VWNW stellen wij voor om hiervoor naar intensiveringen van bestaand VWNW/LLO-beleid te kijken. In de nota vindt u een lijstje met eerste suggesties.
- U had verzocht om ook direct overleg te leggen met een aantal hr-professionals, of zij nog werkbare alternatieven hebben. We zijn hier nog mee bezig. Wij kunnen echter niet garanderen dat dit resultaat oplevert vóór een deal met sociale partners beklonken moet worden. Ook is onze inschatting dat voorgestelde alternatieven vaak kosten met zich mee zullen brengen.
- Merk daarnaast op dat hiervoor dekking moet worden geregeld, in principe binnen de SZW-begroting (ombuiging). Ambtelijk FIN heeft reeds aangegeven

dat niet vooruit kan worden gelopen op de voorjaarsbesluitvorming. Waarschijnlijk is dan contact op politiek niveau nodig (dit geldt voor alle maatregelen binnen het VWNW-kader).

Datum
15 december 2022

Kernpunten

- Deze nota bevat een appreciatie van de drie uitgewerkte maatregelen op hoofdlijnen. Bijlage 1 bevat een tabel met een uitgebreider overzicht van beoordeling van de maatregelen op een aantal criteria. Bijlage 2 bevat de fiches met een gedetailleerde uitwerking.
- Uit intern onderzoek blijkt dat alle drie de alternatieve maatregelen serieuze nadelen hebben. Het onderzoek heeft daarom niet één voor de hand liggend alternatief opgeleverd om voor te stellen op het gebied van VWNW. De onderzochte maatregelen zijn: (1) werkgever en werknemer stimuleren tot inzetten scholing bij einde dienstverband, (2) de brug-WW, en (3) verruiming fiscale gerichte vrijstelling voor individuele scholingsbudgetten (gericht op werkgevers). Zie de bijgevoegde fiches voor een uitgebreide toelichting van de maatregelen.

1. Werkgever en werknemer stimuleren tot scholing bij einde dienstverband is een inefficiënte besteding van publieke middelen. Naar verwachting is een flinke subsidie nodig om werknemers te verleiden de transitievergoeding in te ruilen voor scholing. Daarbij is deze maatregel gebaseerd op voorwaardelijke afspraken, omdat deze afhankelijk worden van een nog in de toekomst aan te vragen/toe te kennen en vast te stellen scholingssubsidie. Daardoor is de maatregel in de praktijk vermoedelijk onaantrekkelijk voor partijen.
2. De voordelen van de brug-WW in zijn in principe inmiddels gerealiseerd binnen de reguliere WW. **Onderhandelingspositie**
Tegelijkertijd zou deze maatregel richting sociale partners een onderstreping zijn van het belang om in de uitvoering zo laagdrempelig mogelijk van uitkering naar werk te gaan.
3. De verruiming van de fiscale gerichte vrijstelling voor private individuele scholingsbudgetten kost naar schatting jaarlijks ten minste € 100 miljoen. Het vraagt wetswijziging door FIN. Voor deze beleids optie is een koppeling nodig met het STAP-scholingsregister om af te bakenen welke scholing onder de gerichte vrijstelling valt. Over het STAP-scholingsregister is momenteel veel discussie. Bovendien neemt de druk op het scholingsregister aanzienlijk toe indien de fiscale gerichte vrijstelling voor individuele scholingsbudgetten hieraan wordt gekoppeld. **Onderhandelingspositie**

- In het CA is geen budget gereserveerd voor de VWNW-maatregel, daardoor is ook geen budget beschikbaar voor eventuele alternatieve maatregelen of nieuwe intensiveringen van bestaand beleid. Hiervoor moet dus dekking worden geregeld, in principe binnen de SZW-begroting (ombuiging). Ambtelijk FIN heeft reeds aangegeven dat niet vooruit kan worden gelopen op de voorjaarsbesluitvorming. Waarschijnlijk is dan contact op politiek niveau nodig. Vanwege de korte tijdslijnen is het meest kansrijk - indien er iets nodig is - om wisselgeld te zoeken in de vorm van intensiveringen van bestaand VWNW/LLO beleid (zie kopje 'Wat kan er wél?'). Het is dan wel nodig om hiervoor geld vrij te maken op de begroting, en uit te zoeken welke intensivering zowel voor draagvlak zorgt bij de sociale partners als beleidsmatig gewenst is.

Datum
15 december 2022

Wat kan er wel?

- **Onderhandelingspositie**



- Mocht u toch een alternatief willen bieden op VWNW, dan zien wij twee richtingen om te bewandelen: (1) intensivering van bestaand beleid, (2) Brug-WW en (3) meer onderzoek door in gesprek te gaan met externe experts.

alle drie

Intensivering van bestaand beleid

- Bij intensivering van bestaand VWNW- en LLO-beleid valt te denken aan bijvoorbeeld een intensivering van de RMT's; een pilot-subsidie gericht op het stimuleren van werk-naar-werk; of een grotere inzet vanuit SZW op het aanvalsplan van technische sectoren.
- Ook voor intensiveringen van bestaand beleid is geen budget beschikbaar (geen budget gereserveerd in CA voor VWNW bij einde aok). Verwachting is wel dat een beperkte en mogelijk tijdelijke intensivering van kansrijk bestaand beleid beter verkoopbaar is richting FIN dan de alternatieve maatregelen. Ambtelijk heeft FIN aangegeven zich zorgen te maken over de doelmatigheid van de deze voorstellen.
- Daarnaast is onduidelijk in hoeverre en welke intensivering van bestaand beleid sociale partners over de streep trekt. Wel biedt deze optie kans om een concreet alternatief te bieden op VWNW in de voortgangsbrief.

Brug-WW

- **Onderhandelingspositie**



- Het invoeren van een sobere Brug-WW kan dus een no regret-optie zijn.



Nader onderzoek

- In een overleg heeft u aangegeven kansen te zien op het gebied van VWNW-maatregelen en heeft u gesuggereerd om in direct gesprek te gaan met hr-professionals uit het bedrijfsleven om tot nieuwe ideeën te komen, bijvoorbeeld met de hr-directeuren van Schiphol en Post-NL. We zijn hier nog mee bezig.
- Aandachtspunt is wel dat eventuele nieuwe alternatieven (en de uitwerking vervolgens) laat zijn voor afronding van de gesprekken met sociale partners over het arbeidsmarktpakket, of de voortgangsbrief.
- Als hier nog bruikbare suggesties uitkomen, laten we u dat uiteraard weten.

dan nog extra proberen!

Bijlage 1: Nadere uitwerking maatregelen

- In deze bijlage vindt u een nadere uitwerking van de drie alternatieve maatregelen.
- Hieronder volgt eerst een samenvattende tabel met de beoordeling van de maatregelen, en daarna achtereenvolgens fiches met een gedetailleerde uitwerking per maatregel.

Samenvattende tabel

- Onderstaande tabel toont een samenvattende beoordeling van de maatregelen op de criteria effect arbeidsmarkt, voordelen sociale partners, uitvoerbaarheid, juridische aspecten en de budgettaire impact.

Beleids optie	Effect arbeidsmarkt	Voordelen sociale partners	Uitvoerbaar	Juridische aspecten	Budgettaire impact
Stimuleren inzetten scholing bij einde dienstverband d.m.v. opleidings-subsidie i.c.m. lagere transitievergoeding	Gerichte scholing verbetert de kans op snelle terugkeer op de arbeidsmarkt.	<p>Werkgevers:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Financieel voordeel door (deels) kosten tv/scholing van wg naar overheid te verplaatsen <p>Werknemers:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inzet scholing goed voor arbeidsmarktpositie van werknemer 	Moet nader onderzocht worden.	Vergt wetswijziging	<p>€25 miljoen (als regeling alleen geldt bij beëindiging ook zonder wederzijds goedvinden)</p> <p>€250 miljoen (ook bij wederzijds goedvinden)</p>
Brug-WW	<p>Beperkt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gebruik oude brug-WW was zeer beperkt. • Gaat om mensen die al een nieuwe baan hebben gevonden. 	<p>Werkgevers:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kosten voor opleiden nieuw personeel afwentelen op overheid. 	A: Ja	A: Geen	A: Ca. €6 miljoen/jaar (op basis van oude regeling)
<p>Fiscale vrijstelling voor individueel scholingsbudget</p> <p>NB: betreft beleid van fiscaal FIN</p>	<p>Maatregel maakt het aantrekkelijker om leerbudgetten te verstrekken.</p> <p>Scholing verhoogt de productiviteit en zorgt voor een betere aansluiting tussen arbeidsaanbod en de arbeidsvraag.</p> <p>Scholing verhoogt arbeidsmarktmobiliteit en voorkomt langdurig werkloosheid.</p>	<p>Werkgevers:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De maatregel ondervangt materiele naheffingsrisico's bij het verstrekken van individuele leerbudgetten. <p>Werknemers:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meer kans op scholing voor (vertrekkende) werknemers als het voor werkgevers aantrekkelijker wordt om budget te geven. 	Ja, wel kunnen de uitvoeringskosten bij de Bdienst toenemen.	Wetswijziging nodig. ¹	100 miljoen/jaar (struc)

¹ Maatregel sluit materieel naheffingsrisico uit. Voor volledig uitsluiten is een verdergaande maatregel nodig (fictief genietingsmoment). Dit is echter juridisch en uitvoeringstechnisch zeer complex.

Fiches met gedetailleerde uitwerking per maatregel

- Hieronder vindt u achtereenvolgens een gedetailleerde uitwerking van de volgende maatregelen:
 - Arbeidsrecht - Werkgever en werknemer stimuleren inzetten scholing bij einde dienstverband.
 - Brug-WW.
 - Fiscale vrijstelling scholingskosten voor individuele scholingsbudgetten.

1. Arbeidsrecht – Werkgever en werknemer stimuleren inzetten scholing bij einde dienstverband

Titel	Een subsidie- en/of compensatieregeling voor werkgevers en werknemers bij de beëindiging van het dienstverband om hen te stimuleren om afspraken te maken over besteding van (een gedeelte van) de transitievergoeding aan scholing.
Korte toelichting variant	<ul style="list-style-type: none">• In deze variant verleent de overheid een subsidie voor scholing dan wel een (gedeeltelijke) compensatie van de transitievergoeding om op die manier te stimuleren dat partijen afspraken maken over scholing bij het einde van het dienstverband.• De voorwaarden en de hoogte van de subsidie en compensatie moet voldoende aantrekkelijk zijn om partijen te stimuleren deze afspraken te maken. Onderzocht moet worden wanneer daar sprake van is.• Bedoeld is deze maatregel van toepassing te laten zijn op alle vormen van beëindiging. Zowel in geval van eenzijdige beëindiging (opzegging, ontbinding door de kantonrechter, niet verlengen van arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd), als in geval van beëindiging met wederzijds goedvinden.• Een regeling die uitsluitend de werkgever compenseert, zal naar verwachting weinig effectief zijn om het doel te bereiken. De werknemer zelf profiteert in principe niet van een compensatie aan de werkgever in geval van afspraken over scholingskosten, terwijl zijn instemming voor met het maken van die afspraken wel vereist is.• Het is daarom essentieel dat ook de werknemer gecompenseerd/tegemoet gekomen wordt. Te denken valt aan het volgende:<ul style="list-style-type: none">○ De werknemer maakt met de werkgever een afspraak dat hij in het kader van VWNW een opleiding volgt, waarvoor hij scholingssubsidie van de overheid ontvangt. De afspraken voorzien er ook in dat de werkgever hem een lagere transitievergoeding betaalt, als de subsidie definitief wordt verstrekt. Die subsidie moet dan wel hoger zijn dan het gedeelte van de transitievergoeding waar de werknemer afstand van doet om het aantrekkelijker te maken.○ De werknemer en werkgever maken afspraken om naast een gedeelte van de transitievergoeding ook een opleiding te volgen die door de werkgever wordt betaald. Een compensatie van die opleiding aan de werkgever ligt dan meer voor de hand. Hier geldt wel dat de werknemer daar geen financieel voordeel van heeft. Dus de bereidheid om mee te werken ligt veel minder voor de hand.

	Zie verdere toelichting onder uitvoeringsaspecten, juridische aspecten en ingeschatte risico's.
Eerder uitgewerkt? / Vergelijkbare fiches	<ul style="list-style-type: none"> • Vergelijkbare fiches: <ol style="list-style-type: none"> (1) Geen transitievergoeding verschuldigd in geval van werk-naar-werk-traject bij beëindiging met wederzijds goedvinden. (2) Oormerken transitievergoeding voor scholing (Z-06). (3) Fiscaal stimuleren aanwending transitievergoeding (Z-07).
Tijdpad	Vergt wetwijziging, dat duurt minimaal 18 maanden. Dit staat los van een eventuele invoeringstermijn.
Financiële effecten	<ul style="list-style-type: none"> • De maatregel heeft budgettaire consequenties en is daarmee niet budgetneutraal. • Afhankelijk van de invulling van deze maatregel zal een financiële tegemoetkoming voor werkgevers en/of werknemers gefinancierd moeten worden. • De voordelen voor werkgever en werknemer zullen dusdanig moeten zijn, dat het hen ertoe overhaalt scholingsafspraken te maken. • Dat kan potentieel een grote budgettaire impact hebben. Er is op dit moment geen financiële dekking beschikbaar. • Indien wordt gekozen voor een subsidieregeling voor werknemers (zie 'Uitvoeringsaspecten'), waarbij de werknemer met de werkgever een verlaging van de transitievergoeding overeenkomt kan er een subsidieplafond ingesteld worden. • Een eerste schatting van het benodigde subsidiebudget gaat uit van de volgende aannames: <ul style="list-style-type: none"> ○ een gemiddelde opleidingssubsidie van € 2.000,- ○ Een doelgroep van 25.000 beëindigde dienstverbanden per jaar zonder wederzijds goedvinden.² ○ Een doelgroep van 250.000 beëindigde dienstverbanden per jaar met en zonder wederzijds goedvinden.³ ○ Een deelnamepercentage van 50%. • Indien de subsidie alleen gericht is op de doelgroep van beëindigde dienstverbanden zonder wederzijds goedvinden, zal een budget van € 25 miljoen circa 12.500 trajecten kunnen financieren. • Om het voor zowel werknemer als werkgever aantrekkelijk te maken, zou de transitievergoeding met de helft van de subsidieaanvraag verminderd of gecompenseerd kunnen worden. Hiermee is de regeling in praktijk niet erg aantrekkelijk bij einde dienstverband van rechtswege, voor werknemers (en werkgevers) met een kort (tijdelijk) dienstverband. Hun transitievergoeding is vaak relatief laag ten opzichte van scholingskosten. Daarom wordt het deelnamepercentage voor deze doelgroep mogelijk overschat. • Bij ontslag met wederzijds goedvinden is wettelijk geen transitievergoeding verschuldigd, maar is de transitievergoeding wel leidend in het bepalen van een vergoeding (zie ook bij het invulveld 'Opmerkingen').

² Het aantal ontslag aanvragen via UWV en kantonrechter tezamen bedraagt circa 25.000 op jaarbasis.

³ 89% van het aantal ontslagen vindt plaats met wederzijds goedvinden. Bron: Evaluatie Wet Werk en Zekerheid (Wwz), juni 2020, SEO

	Indien de regeling ook geldt voor beëindiging met wederzijds goedvinden, zal de omvang van het subsidiebudget € 250 miljoen per jaar (125.000 trajecten) bedragen.
Arbeidsmarkteffecten	Scholing van werknemers draagt bij aan het verbeteren van de arbeidsmarktpositie en verbetert de kans op het vinden van een nieuwe baan.
Uitvoeringsaspecten	<ul style="list-style-type: none"> • Nader moet worden onderzocht hoe een effectieve (financiële) stimulans gecreëerd kan worden die uitvoerbaar is. • Uit de hedendaagse praktijk blijkt dat werknemers de voorkeur hebben om de transitievergoeding in de vorm van een financiële tegemoetkoming te krijgen en het geld naar eigen inzicht te spenderen. De maatregel moet dus dermate aantrekkelijk zijn dat werkgever en werknemer er gebruik van willen maken. • Er bestaan reeds compensatieregelingen voor de transitievergoeding (in geval van langdurige arbeidsongeschiktheid en wegens bedrijfsbeëindiging). Voor deze maatregel zal mogelijk een nieuwe compensatieregeling met nieuwe voorwaarden moeten worden gecreëerd. • De voorwaarden om voor compensatie/subsidie in aanmerking te komen, moeten uitgewerkt worden. Denk hierbij aan de inhoud van de afspraken en de kwaliteitseisen van de opleiding etc. Hierop moet ook worden toegezien. Er moet hiervoor een uitvoeringsinstantie worden aangewezen. De vraag is of bijvoorbeeld UWV deze rol op zich kan nemen. Dit moet nog nader uitgezocht worden.
Juridische aspecten	<ul style="list-style-type: none"> • Deze maatregel vergt wetwijziging (minimaal 18 maanden). • Voor situaties waarin de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op een wijze waarbij de transitievergoeding verplicht is, is een wetwijziging nodig om te bereiken dat de werkgever uiteindelijk een lagere transitievergoeding betaalt als de werknemer een opleiding volgt waarvoor de overheid subsidie verstrekt. Denkbaar is bijvoorbeeld dat dit leidt tot wijziging van de compensatieregeling voor de transitievergoeding, op basis waarvan de werkgever de transitievergoeding (gedeeltelijk) terug kan krijgen; in dat geval is wijziging nodig van artikel 7:673e BW. Bezien moet worden of er overgangsrecht nodig is voor bestaande gevallen. • Als ervoor wordt gekozen te regelen dat de transitievergoeding als zodanig lager wordt, moet worden onderzocht of en hoe dit zich verhoudt tot de fatale vervaltermijn voor het vorderen van de transitievergoeding. Deze is drie maanden vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst. Na die tijd vervalt de vordering. Het bedrag dat de werkgever aan transitievergoeding moet betalen zal echter af gaan hangen van een al dan niet te verstrekken subsidie opleidingssubsidie; dat is pas duidelijk als de subsidie definitief is vastgesteld. Dat zal in ieder geval niet altijd binnen die drie maanden zijn. Hier moet een oplossing voor worden gevonden. • Bij bekostiging van scholing en/of een gedeelte van de transitievergoeding met overheidsmiddelen moet steeds worden bezien of dat (verboden) staatssteun is. Daarnaast is de vraag hoe een nieuwe subsidieregeling voor opleidingen zich verhoudt tot bestaande scholingsregelingen. • De verplichting dat er een omschreven afspraak met de werkgever moet zijn gemaakt alvorens voor subsidie in aanmerking te komen, is een niet-doelgebonden verplichting. Een

	<p>dergelijke verplichting kan alleen aan de subsidieverstrekking worden verbonden als dat bij formele wet geregeld wordt (zie art. 4:39, lid 1, Awb).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wanneer voor het traject van het creëren van een formele wet wordt gekozen, zal wel de mate van zekerheid over de doeltreffendheid van die verplichting in kaart moeten zijn gebracht. Als het effect van zo'n verplichting erg onzeker of laag zal zijn, lijkt een dergelijk traject me niet voor de hand te liggen. • Daarnaast bepaalt het tweede lid van artikel 4:39 Awb dat de niet-doelgebonden verplichtingen slechts betrekking mogen hebben op de wijze waarop of de middelen waarmee de gesubsidieerde activiteit worden verricht. Naar verwachting voldoet de verplichting tot het maken van een afspraak over het afzien van een gedeelte van een transitievergoeding niet aan deze voorwaarde.
Ingeschatte risico's	<ul style="list-style-type: none"> • De vraag is hoe een compensatie/subsidieregeling inpasbaar is in de afspraken tussen werkgever en werknemer over een ontslagvergoeding (bij beëindiging met wederzijds goedvinden) of de besteding van een transitievergoeding. • De compensatie/subsidie is gebaseerd op de afspraken die partijen maken over de transitievergoeding en een opleiding. Bij wederzijds goedvinden ligt dat voor de hand en is dat ook al mogelijk op basis van huidige regelgeving, maar ook in geval van beëindiging waarbij de transitievergoeding verplicht is (opzegging, ontbinding en niet verlenging) vereist dit dat partijen afspraken maken over de (besteding van de) transitievergoeding en scholing. De werkgever is dan namelijk bij wet verplicht om de transitievergoeding te betalen en kan niet eenzijdig beslissen hoe hij dit doet. • Gevolg hiervan is dat de subsidie/compensatie altijd gebaseerd moet zijn op afspraken tussen werkgever en werknemer. Deze afspraken zijn voorwaardelijk (onzeker) omdat die afhankelijk worden van een nog in de toekomst aan te vragen/toe te kennen en vast te stellen scholingssubsidie. • Partijen zullen dus ook alternatieve afspraken moeten maken voor het geval subsidie uiteindelijk niet wordt toegekend. • Indien de subsidie uiteindelijk niet wordt toegekend, zal de werknemer terug moeten gaan naar de werkgever. Deze onzekerheid maakt dat de regeling onaantrekkelijk wordt, zelfs als de subsidie hoog is. • Juist in geval van wederzijds goedvinden willen partijen snel duidelijkheid hebben over de afhandeling van de arbeidsovereenkomst. Zij doen dat door middel van een vaststellingsovereenkomst, die ook juist bedoeld is om aan onzekerheden een eind te maken. Ook in gevallen waarin een transitievergoeding moet worden betaald, geldt dat partijen snel duidelijkheid en zekerheid zullen willen hebben, zeker omdat er dan al sprake is van een situatie waarin er meningsverschillen zijn.
Wenselijkheid maatregel voor werkgevers / werknemers	<ul style="list-style-type: none"> • Mogelijk dat de maatregel leidt tot een verbeterde arbeidsmarktpositie voor werknemers en een financieel voordeel voor werkgevers.
Opmerkingen	<ul style="list-style-type: none"> • Andere overheidsmaatregelen gericht op het stimuleren van het volgen van scholing gedurende de arbeidsovereenkomst zijn naar verwachting effectiever dan wanneer scholing wordt gestimuleerd

	<p>na beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De vraag is dus hoe effectief de maatregel daadwerkelijk is.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bovendien is het de vraag of en hoe groot de meerwaarde van de rol van de werkgever bij het stimuleren van het volgen van opleidingen door de werknemer is, zeker als het dienstverband tussen partijen wordt beëindigd. Het is denkbaar dat, zeker in geval van opzegging, ontbinding of niet-verlengen (als de transitievergoeding verplicht is), de onderlinge verhoudingen daar niet naar zijn. • Het <i>Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op de transitievergoeding</i> biedt al mogelijkheden aan partijen om afspraken te maken over het volgen van scholing en de kosten die vervolgens door de werkgever in mindering kunnen worden gebracht op de transitievergoeding. Het gaat hier om twee soorten kosten: transitiekosten en inzetbaarheidskosten. Dat zijn kosten die gericht zijn op het voorkomen van werkloosheid of het bekorten van de periode van werkloosheid van de werknemer. Kosten die de werkgever maakt om de transitie van de werknemer naar een nieuwe baan bij een andere werkgever mogelijk te maken. Voorwaarde is wel dat de werknemer schriftelijk heeft ingestemd met het in mindering brengen van de op voorhand gespecificeerde kosten. Dat betekent dat ook hier de vrijheid van partijen om afspraken te maken vooropgesteld wordt. • Bij wederzijds goedvinden is geen transitievergoeding verschuldigd. De reflexwerking van de transitievergoeding maakt dat de werknemer in de praktijk veelal een goede onderhandelingspositie heeft om een ontslagvergoeding af te dwingen en over de overige voorwaarden van de beëindiging te onderhandelen. Anders heeft hij immers geen reden om in te stemmen met de beëindiging en kan hij het beter op een opzegging of ontbinding aan laten komen. De transitievergoeding is in de praktijk dus ook het uitgangspunt bij beëindiging met wederzijds goedvinden. Veelal wordt door partijen een vergoeding, een bijdrage voor scholing/werk naar werktraject of een combinatie daarvan afgesproken. Een subsidie kan partijen mogelijk stimuleren dat vaker te doen. Echter gezien de inschatting dat dit ertoe leidt dat afspraken die partijen maken voorwaardelijk en onzekerder worden, is het de vraag of de maatregel effectief zal zijn.
--	--

2. De Brug-WW

Titel	Brug-WW met hogere WW-uitkering
Doel maatregel	Meer VWNW-trajecten stimuleren om werkloosheid te voorkomen.
Korte toelichting variant	<p>De Brug-WW is een eerder gebruikt instrument (2016-2018). Daarbij kon een werkzoekende met een WW-uitkering, die bij een nieuwe werkgever om- of bijscholing nodig heeft om zijn nieuwe functie goed te kunnen uitoefenen, zijn WW-uitkering (blijven) ontvangen over de uren waarin hij of zij scholing volgt. Daarnaast moest de werknemer al acht uur per week bij de nieuwe werkgever werken, met een baangarantie van ten minste zes maanden bij succesvolle afronding van de opleiding. Op deze manier zou (in de beleidstheorie) voor werkgevers een belangrijk obstakel om werknemers scholing te laten volgen, wegvallen, namelijk de zogeheten "verletkosten".</p> <p>De Brug-WW was géén VWNW instrument, omdat het ontvangen van een WW-uitkering (dus werkloosheid) voorwaardelijk was voor deelname aan de regeling. Daarnaast moet opgemerkt worden dat de brug-WW in laagconjunctuur is opgezet, waardoor de prikkels van de betrokken partijen wezenlijk anders lagen dan nu.</p>


	<p>In de huidige WW bestaat de 'brug-ww' niet meer, maar zijn er nog steeds mogelijkheden om, met behoud van uitkering en onder vrijstelling van sollicitatieplicht, opleiding of scholing te volgen voor maximaal een jaar. In individuele gevallen kan dat, op besluit van UWV, ook langer, zeker als er een garantie is op een nieuwe baan. Bovendien kent de WW instrumenten als "scholen met behoud van uitkering" en "proefplaatsing".</p> <p>De nieuwe Brug-WW zou niet veel verschillen van de oude regeling. Voorwaarde is dat de werknemer niet verwijtbaar werkloos raakt, er al een getekende arbeidsovereenkomst moet liggen bij de nieuwe werkgever en de duur van de scholing (en daarbij behorende uitkering) maximaal 3 maanden is. Voor de werknemer staan daar een aantal vrijstellingen tegenover, namelijk met betrekking tot de sollicitatieplicht, de plicht passende arbeid te accepteren en de plicht het verkrijgen van passende arbeid niet te belemmeren. Ook krijgt de werknemer toegang tot het (beperkte) scholingsbudget WW. Er moet nog worden bezien of dit toereikend is of dat er meer scholingsaanbod nodig is dan andere WW-ers krijgen. Wellicht is het niet nodig, aangezien de nieuwe werkgever de opleiding doorgaans betaalt.</p>
Eerder uitgewerkt? / Vergelijkbare fiches	
Tijdpad	De Brug-ww kan, indien het benodigde budget ervoor vrijgemaakt is en UWV een positieve uitvoeringstoets maakt, binnen 5 of 6 maanden ingevoerd worden
Financiële effecten	<p>Bij de oude Brug-WW zijn de volgende parameters gehanteerd:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uitgangspunt was ca. 6.000 deelnemers in de periode van 2016-2018. • De totale budgettaire uitgaven waren geraamd op ca. €7 mln. (€1,2 dzd/deelnemer), rekening houdend met het inverdieneffect in de WW. • Het gebruik van de oude Brug-WW bleek na evaluatie verwaarloosbaar. Uit realisaties blijkt dat uiteindelijk 104 werknemers gebruik hebben gemaakt van de Brug-WW. • Indien we ervan uitgaan dat de oude raming voor de nieuwe Brug-WW wel standhoudt (door bijv. in te zetten op een grotere bekendheid) zouden de uitvoeringslasten bij gebruik van 3.000 deelnemers/jaar en dezelfde vormgeving uitkomen op ca. €4 mln./jaar. • Indien de werknemers ook gebruikmaken van het scholingsbudget (max €5.000/traject), zou dit aanvullende kosten tot ca. €15 mln./jaar met zich meebrengen. Hiermee zouden de totale kosten voor deze maatregel uitkomen op ca. €19 mln./jaar. • Indien gekozen wordt voor een alternatieve invulling van de Brug-WW, zal hier een nieuwe raming voor opgesteld moeten worden.
Arbeidsmarkteffecten	<p>Beperkt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De eerdere Brug-WW is slechts door een zeer beperkt aantal werkenden en werkgevers gebruikt. Bovendien gaat het om mensen die al een nieuwe baan hebben gevonden. Dat maakt de arbeidsmarkteffecten vrij beperkt. • Uit de evaluatie blijkt dat de meeste deelnemers een opleiding zijn gaan volgen, wat zij anders niet hadden gedaan. Dat is logisch: de opleiding was voor hen immers kosteloos. Deze onderzoeksresultaten zijn echter onbetrouwbaar vanwege de kleine populatie. • Er is sprake van een totaal andere conjuncturele situatie dan bij de vorige Brug-WW het geval was. De bereidheid van werkgevers om te investeren in personeel is sterk toegenomen. • De toegevoegde waarde is beperkt t.o.v. de huidige situatie. Het is nu al mogelijk voor een werknemer en een werkgever om een arbeidscontract onder voorbehoud van scholing te tekenen en in de toekomst (bijvoorbeeld na 3 maanden) te laten ingaan. In de WW kan de adviseur Werk een WW-gerechtigde op grond van de Scholingsregeling werk gedurende het volgen van de opleiding diens recht op ww-uitkering laten behouden en de werknemer vrijstellen van de sollicitatieplicht, bijvoorbeeld omdat hij bezig is met een scholingstraject dat naar werk leidt. Ook is er al scholingsbudget bij UWV, waar de werknemer mogelijk gebruik van kan

	<p>maken en zal de nieuwe werkgever de opleiding doorgaans betalen. De facto is er daarom weinig toegevoegde waarde om een Brug-WW in te voeren.</p> <ul style="list-style-type: none"> De toegevoegde waarde zou vooral zitten in een extra stimulans voor de oude werkgever om een VWNW-traject op te zetten voor de werknemer richting de nieuwe werkgever. Van deze extra stimulans is echter geen sprake in dit scenario, aangezien hier geen sprake is van een VWNW-traject maar scholing gedurende een WW-uitkering (werkloosheid).
Uitvoeringsaspecten	De Brug-WW is in principe uitvoerbaar, de regeling is eerder gebruikt en verschilt de facto weinig van wat er nu al mogelijk is in de WW. Dit is echter nog niet formeel getoetst bij UWV. Dit is een essentiële stap voordat gesproken kan worden van uitvoerbaarheid.
Juridische aspecten	<ul style="list-style-type: none"> De Brug-ww werd eerder vastgelegd in een ministeriële regeling. Dat zou opnieuw kunnen. Bij de eerdere Brug-ww zijn geen juridische knelpunten naar voren gekomen. Deze nieuwe brug-ww verschilt op een aantal aspecten van de oude. Ook hier worden geen grote juridische problemen voorzien. Er is mogelijk sprake van samenloop tussen de brug-ww en artikel 7:611a BW (ingevoerd in 2015). Dit artikel bepaalt dat werkgevers opleidingen die noodzakelijk zijn voor de functie moet vergoeden en tijdens de werktijd moet faciliteren. Deze samenloop moet nader worden onderzocht.
Ingeschatte risico's	<ul style="list-style-type: none"> Er is een risico op ondoelmatig aanpassen van wet- en regelgeving en de uitvoering disproportioneel belasten, gezien de beperkte deelname aan de eerdere Brug-WW en het naar verwachting beperkte effect van de Brug-WW op het doel De overige risico's zijn beperkt omdat de toegangsvoorwaarden (Lees: referentie-eis, verwijtbaarheidseis, etc.) tot de Brug-WW niet verschillen t.o.v. de WW
Wenselijkheid maatregel voor werkgevers / werknemers	<ul style="list-style-type: none"> Voor werkgevers kan de Brug-WW een instrument zijn om een deel van de kosten voor opleiden van nieuw personeel over te hevelen naar de overheid. Dat kan beperkt aantrekkelijk zijn, afhankelijk van de voorwaarden en administratieve lasten. De aantrekkelijkheid zal in de huidige conjuncturele situatie echter beperkt zijn, omdat er al een dusdanig tekort is dat werkgevers al bereid zijn om personeel aan te nemen dat nog scholing nodig heeft. Voor werknemers kan de Brug WW een extra prikkel zijn om bij een andere werkgever aan de slag te gaan en in de tussentijd een opleiding te volgen en daarvoor 3 maanden WW-uitkering in te zetten. Deze prikkel is echter beperkt, omdat er ten opzichte van de huidige mogelijkheden in de WW weinig tot niets verandert. Er wordt geen prikkel gecreëerd voor de oude werkgever (of voor de werknemer) om van werk naar werk trajecten te stimuleren.
Opmerkingen	<ul style="list-style-type: none"> Het is onduidelijk hoe groot het "probleem" is dat hier daadwerkelijk wordt opgelost. Er zijn geen gegevens over hoe vaak de verletkosten voor de werkgever de werkelijke bottleneck zijn om iemand aan te nemen en te scholen. Ook omdat ten opzichte van de huidige situatie er met invoering van een Brug-WW niet veel lijkt te veranderen met betrekking tot inzet van scholingstrajecten en WW is het de vraag wat de toegevoegde waarde is van deze maatregel.

3. Fiscale vrijstelling scholingskosten voor individuele scholingsbudgetten

Titel	Fiscale vrijstelling scholingskosten voor individuele scholingsbudgetten
Korte toelichting variant	<ul style="list-style-type: none"> Om werkgevers en cao-partijen te stimuleren meer private individuele ontwikkelbudgetten in te stellen, wordt de bestaande gerichte vrijstelling voorscholingskosten in de Wet op de op de loonbelasting 1964 (verder verruimd). De variant ondervangt materiele naheffingsrisico's bij (voormalig) werkgevers bij het verstrekken van individuele leerbudgetten (zie uitvoeringsaspecten).
Eerder uitgewerkt? / Vergelijkbare fiches	Ja, TBV-fiche B01d
Tijdpad	PM. FIN?
Financiële effecten	<ul style="list-style-type: none"> In het TBV-fiche zijn de kosten geraamd op 100 miljoen structureel aan de inkomenskant. Belangrijk om de raming af te stemmen met FIN.

Arbeidsmarkteffecten	<ul style="list-style-type: none"> • Individuele leer- en ontwikkelbudgetten bevorderen het leergedrag van werkenden. LLO verhoogt de productiviteit van individuen en zorgt voor een betere aansluiting tussen arbeidsaanbod en de arbeidsvraag. • LLO verhoogt arbeidsmarkt mobiliteit als mensen zich laten bij- of omscholen tot beroepen met betere arbeidsmarkt kansen. Dit voorkomt langdurig werkloosheid en leidt tot minder inkomensongelijkheid (externe wendbaarheid). • Er is geen onderzoek beschikbaar over de effectiviteit en doelmatigheid van de gerichte vrijstellingen voor scholingskosten. Het is niet mogelijk een kwantitatieve inschatting te geven.
Uitvoeringsaspecten	<p>Met deze variant wordt de eigen regie gestimuleerd door meeneembare private individuele leerbudgetten mogelijk te maken zonder dat (voormalige) werkgevers materiële naheffingsrisico's lopen, door middel van de volgende twee maatregelen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Om duidelijkheid voor werkgevers te vergroten en de meeneembaarheid van individuele ontwikkelbudgetten mogelijk te maken, wordt het toepassen van de gerichte vrijstelling voor scholingskosten in de Wet op de loonbelasting 1964 eenvoudiger gemaakt. Dit gebeurt door alle opleidingen die in het scholingsregister voor het STAP-budget worden opgenomen (en dus met het publieke individuele STAP-budget kunnen worden betaald) onder de vrijstelling te laten vallen. Kiest een werkgever of een werknemer met een private individuele leerbudget voor scholing die in dat scholingsregister STAP voorkomt, dan is de fiscale vrijstelling op voorhand gegarandeerd. Sociale partners kunnen afspreken dat hun private leerbudget uitsluitend besteed kan worden aan scholing die is opgenomen in het scholingsregister STAP om naheffingsrisico's uit te sluiten. 2. Om met de individuele budgetten ook basisvaardigheden fiscaal vrijgesteld te kunnen financieren zullen in het scholingsregister STAP ook trainingen in digitale en basisvaardigheden en persoonlijke ontwikkeling worden opgenomen. Deze bestedingsdoelen vallen nu in het algemeen niet onder de gerichte vrijstelling. De gerichte vrijstelling voor scholingskosten wordt daarmee uitgebreid met digitale en basisvaardigheden en persoonlijke ontwikkeling, voor zover deze zijn opgenomen in het scholingsregister STAP. <ul style="list-style-type: none"> • De uitvoerbaarheid is mede afhankelijk van een goed werkend scholingsregister STAP. Dit register is in ontwikkeling en maakt onderdeel uit van de publieke STAP-budget dat op 1 januari 2022 in werking is getreden. • Bij de uitwerking van het scholingsregister STAP is een aandachtspunt hoe te komen tot een zinvolle definitie / operationalisering van arbeidsmarkt relevante persoonlijke ontwikkeling, waarbij het financieren van niet-arbeidsmarkt gerelateerde scholing met publieke middelen voorkomen wordt. Beheersmaatregel kan zijn het geleidelijk uitbreiden van het scholingsregister met scholing/training gericht op persoonlijke ontwikkeling. Afbakening kan aan de hand van definitie van basisvaardigheden rekenen, taal en digitale vaardigheden (cf. OCW programma Tel mee met Taal). <p><i>Belastingdienst</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Dit betreft een verbreding van de scholingsvrijstelling die in de huidige vorm een norm kent die al tot veel inhoudelijke discussies leidt en dus relatief hoge uitvoeringslasten heeft. Het is de verwachting dat de uitvoeringslasten toe zullen nemen door de verbreding. • Aangezien voor de uitbreiding van de vrijstelling wordt aangesloten bij een controleerbare limitatieve opsomming van cursussen/opleidingen, leidt de variant tot beperkte extra uitvoeringslasten en –complexiteit. Het aansluiten bij een limitatieve opsomming in de vorm van een register of catalogus zal naar verwachting een positief effect hebben op de uitvoerbaarheid van de vrijstelling als geheel.
Juridische aspecten	<p>Wetswijziging is nodig.</p> <p><i>Variant met volledige juridische vrijwaring van naheffingen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • In de voorgestelde vormgeving van de vrijstelling via een koppeling aan het scholingsregister STAP, lopen werkgevers <i>geen materieel</i> risico op een naheffing bij de besteding van scholingsbudgetten. • Zou men dit risico via juridische weg geheel willen uitsluiten, dan zou een fictief genietingsmoment kunnen worden gecreëerd op het moment dat de werkgever een storting doet in een leerrekening. Het geld verlaat dan de loonsfeer. Het geld kan dan niet meer terugvloeien naar de werkgever; bij leerrekeningen op declaratiebasis is deze vrijwaring dus niet van toepassing.

	<ul style="list-style-type: none"> Die additionele variant is juridisch echter zeer complex. De gevolgen binnen de fiscaliteit en de uitvoering zouden nader moeten worden onderzocht. Bovendien zou er, door verschillende afwijkingen van de systematiek, sprake kunnen zijn van precedentwerking.
Ingeschatte risico's	<ul style="list-style-type: none"> De maatregel kent een risico op dead weight loss, d.w.z. het fiscaal stimuleren van opleidingen die toch al gedaan worden. Werkgevers blijven wel verantwoordelijk voor de opleidingskosten, in die zin blijft sprake van een prikkel om opleidingen met toegevoegde waarde te bekostigen.
Wenselijkheid maatregel voor werkgevers / werknemers	<p>Onderhandelingspositie</p>  <ul style="list-style-type: none"> Voordeel voor het individu is dat dit private budget eenvoudig kan worden gecombineerd met het STAP-budget. Een voordeel voor werkgevers is dat door de (materiële) zekerheid dat zij niet te maken kunnen krijgen met fiscale naheffingen als hun huidige of voormalige werknemers het meegenomen scholingsbudget besteden (mits het scholing betreft die in het scholingsregister STAP is opgenomen). Voorlichting richting sociale partners en individuele werkgevers is noodzakelijk om het effect van deze beleidsvarianten te vergroten. Het is – na wetswijziging - aan sociale partners / werkgevers om de afspraak door te voeren dat de private individuele ontwikkelbudgetten fiscaal vrijgesteld kunnen worden besteed indien deze worden ingezet voor scholing die is opgenomen in het scholingsregister STAP.
Opmerkingen	



TER BESLISSING

Aan

Minister van SZW

nota

Voortgangsbrief arbeidsmarktpakket

2/1/23 DEY
HEEL MOOI WERK!

Datum
20 december 2022

Aanleiding

U ontving begin december een 90%-versie van de voortgangsbrief arbeidsmarktpakket van ons. Wij meldden u toen eind december een concept-definitieve versie van de brief toe te sturen. Deze vindt u hierbij.

Geadviseerd besluit

Advies is in te stemmen met de brief. Wij zullen deze 9 januari aan de CWIZO versturen.

Kernpunten

- De brief beschrijft een pakket van maatregelen waarmee u verbeteringen op de arbeidsmarkt realiseert. Dit conform de eerder met u besproken nota's over de uitwerking van de hoofdlijnenbrief arbeidsmarkt van juli 2022.
- De brief is geschreven vanuit de premisse dat u inhoudelijk geen overeenstemming bereikt met sociale partners. **Onderhandelingspositie**
- De uitkomsten van de gesprekken die de week voor Kerst hebben plaatsgevonden zijn in deze versie nog niet verwerkt. →
- We verwachten dat het beschreven maatregelenpakket draagvlak in het parlement heeft. U blijft met de uitwerking in de brief dicht bij het coalitieakkoord en binnen de budgettaire kaders.
- Bespreking in de CWIZO van 17 januari is noodzakelijk om de brief 3 februari in de MR te kunnen behandelen. Latere bespreking in de MR leidt tot vertraging in het wetgevingsproces.
- U schrijft in de brief dat u voornemens bent alle wetgeving voor het zomerreces in internetconsultatie te brengen en begin 2024 in te dienen. Dit conform uw melding hierover in de Tweede Kamer in het commissiedebat arbeidsmarktbeleid. **Onderhandelingspositie**
- Dit is zeer ambitieus en het is – ook mét behandeling in de MR van 3 februari – onzeker of dat voor alle maatregelen haalbaar is. Er is dus een risico dat u deze toezegging aan de Kamer niet geheel kunt nakomen.

Bijlage (E)
te waar mogelijk
(nog meer) aanpak
dat mogelijk is
i.v.m. ...

Maan wil in d.s. CWIZO-
versie?!

evt. extra CWIZO?

analyse
EK?

Toelichting

Taal, stijl en opbouw brief

- De voortgangsbrief volgt de structuur van de hoofdlijnenbrief. Wel wordt de boodschap meer vanuit de why gebracht.

- Zoals bij de voorgaande versies met u gedeeld ligt de focus ten opzichte van de hoofdlijnenbrief op de onderdelen zekerheid, wendbaarheid en VWNW/LLO.
- ✓ Gerelateerde onderwerpen (krapte, inflatie, WIA-Commissie, maatregelen basis arbeidsmarkt) stippen we in de inleiding aan, maar diepen we niet uit.
- Wij bespreken in de brief de onderwerpen in het arbeidsmarktpakket in de volgende volgorde:
 1. Keuze voor contractvorm op basis van de aard en inrichting van het werk
 2. Zekerheid voor werkenden
 3. Terugdringen verplichtingen langdurig zieken
 4. Binding van werknemers bij crises en calamiteiten
 5. Voorkomen schijnzelfstandigheid
 6. Altijd uitzicht op nieuw werk.
- De eerste vier onderwerpen zijn ons inziens politiek het meest belangwekkend. De laatste twee onderwerpen bevatten weinig nieuw beleid ten opzichte van eerdere brieven aan de Kamer. Deze volgorde past ook bij een evenwichtige verdeling werkgevers/werknemersonderwerpen over de brief.
- ✓ • De managementsamenvatting zoals u die heeft gebruikt in uw gesprekken met sociale partners staat aan de basis van de inhoud van de brief.
- In verband met de omvang van de brief is er wel voor gekozen met een kern en bijlagen te werken. En dus niet meer met een managementsamenvatting en achterliggende hoofdstukken.
- De voortgangsbrief geeft weer wat er nieuw is ten opzichte van de hoofdlijnenbrief – ofwel door die nieuwe aspecten concreet te beschrijven, ofwel door een korte samenvatting te geven van een brief die het parlement inmiddels over een specifiek deelonderwerp heeft ontvangen.
- Deze vorm past ons inziens bij de wens de Kamer zowel een helder verhaal over de hoofdlijnen van de genomen stappen mee te geven, als de mogelijkheid te geven dieper in de techniek te duiken.

Datum
20 december 2022

Maar ook
studs hork
Samenv.
Wat er in
de MVB
stond

Inhoud brief

- De brief beschrijft een pakket aan maatregelen waarvan u verwacht dat deze draagvlak in de Kamer zal hebben. Dit conform onze bespreking met u op 22 december.
 - Flex: u houdt vast aan het voorkomen van waterbedeffecten en gaat daarmee (iets) verder dan regeerakkoord en SER-MLT.
 - ZZP, LLO, Arbeidsmarktinfrastructuur: boodschap is conform eerdere brieven.
 - LDBZ: onder voorwaarden kunnen kleinere werkgevers (tot 25 werknemers) ervoor kiezen de re-integratie van de werknemer in het tweede jaar volledig te richten op re-integratie bij een andere werkgever. Waarbij de werknemer niet terug hoeft te keren.
 - AOV-zelfstandigen: met opt-out, met voorbehoud van uitvoerbaarheid. → SVZ met BR?

Onderhandelingspositie

Onderhandelingspositie

Proces

- U wilt de voortgangsbrief arbeidsmarktpakket 3 februari in de MR behandelen. Hiervoor dient u deze uiterlijk 9 januari naar de CWIZO te sturen.
- Wij hebben met u afgesproken dat u uiterlijk 2 januari eventuele wijzigingen aan ons doorgeeft. Wij zullen eventuele gewenste beperkte aanpassingen tussen 3 en 6 januari verwerken. Desgewenst kunt u in het

arbeidsmarktoverleg van 9 januari eventuele onduidelijkheden toelichten en verder met ons doorspreken.

Datum
20 december 2022

- Indien u structurele/inhoudelijk meer complexe aanpassingen aan de brief voor u ziet, wordt verzending naar de CWIZO op 9 januari erg krap. Wij kunnen dergelijke wijzigingen naar verwachting niet verwerken in de week van 3-6 januari. Dit in verband met de vakantieperiode. Wij zullen uw collega's in dat geval mee moeten krijgen in een (ongebruikelijk) proces richting de MR. De taalbrigade is betrokken geweest bij de totstandkoming van de brief.
- In de bijlage vindt u de stand van zaken van de relevante processtappen in januari.

moet! ⊙



TER BESLISSING

Aan Minister van SZW en Minister voor APP



Datum
19 januari 2023

nota

Oplegger voortgangsbrief arbeidsmarktpakket



Uiterlijk bij
19 januari 2023

Bijlage(n)
0

Aanleiding

- De CWIZO heeft op 16 januari de voortgangsbrief over het arbeidsmarktpakket besproken en is akkoord gegaan met doorgeleiding. Het schriftelijke commentaar van de andere departementen is verwerkt in de versie van de brief die u hierbij ontvangt, samen met uw eigen opmerkingen van afgelopen weekend. Op advies van AZ slaat de brief de RWIZO over, en dient de vierhoek voor mandaat en accordering t.b.v. de MR.
- Op 17 januari is de voortgangsbrief besproken in de ambtelijke vierhoek. Daar had met name FIN opmerkingen rondom de drie belangrijkste bespreekpunten met sociale partners (CP, AOV voor zelfstandigen, loondoorbetaling bij ziekte; en voor de sociale partners ook het basiscontract). SZW en FIN spreken de komende tijd bilateraal verder over de openstaande discussiepunten. Op 24 januari is de politieke vierhoek.
- Op zondag 22 januari vindt een Bestuurlijk Overleg met de sociale partners plaats. Dit biedt gelegenheid om de brief met de partners te bespreken. De sociale partners hebben de integrale brief niet eerder ontvangen.
- Verder willen we u, naar aanleiding van een eerdere opmerking, een beslispunt voorleggen over de CP m.b.t. het loonoffer.

Geadviseerd besluit

- We adviseren u in te stemmen met verzending van de nieuwste versie van de brief aan sociale partners, de Politieke Vierhoek, het UWV, de Belastingdienst, en het Verbond van Verzekeraars.

Kernpunten

- Over het algemeen waren tekstsuggesties van de andere departementen beperkt. In de versie met track changes kunt u deze aanpassingen terug zien.
- We hebben de teksten die nog in beweging zijn geel gearceerd, ook om aan te geven richting sociale partners dat deze tekst nog kan wijzigen n.a.v. de besprekingen. Streven is wel om in ieder geval de rest van de brief vast te stellen in de gesprekken met de sociale partners en de andere departementen.
- We hebben het openstaande punt in de brief over VWNW bij einde arbeidsovereenkomst ingevuld met de conclusie dat de voorstellen van de SER niet uitvoerbaar zijn of al mogelijk zijn in de bestaande praktijk.
- In een beslisnota van de CP heeft u opgemerkt dat het loonoffer over het aantal minder gewerkte uren wordt berekend. Dit betekent dat het loonoffer

tussen de 2-10% kan zijn, en dus vrij beperkt. Het is mogelijk om het loonoffer in alle gevallen 10% te laten zijn, en de tegemoetkoming over het aantal minder gewerkte uren te rekenen.

Financiële belangen van de Staat

Datum
19 januari 2023

We horen graag wat u wilt.

Toelichting

- Politieke sondering
- Onderhandelingspositie
- Politieke sondering
- UWV en de Belastingdienst hebben aangegeven dat ook zij graag een integrale versie van de brief ontvangen.

Overzicht proces komende weken

	Binnen kabinet	Met sociale partners	Politiek
Zo 22 jan		Bestuurlijk overleg MSZW – sociale partners	
Ma 23 jan			Woordvoerdersoverleg coalitie
Di 24 jan	Politieke vierhoek		
Di 24 jan	Driehoeksoverleg (SZW – UWV)		
Di 24 jan	Bijpraat MFIN - MSZW		
Di 24 jan			Politieke sondering
Woe 25 jan			
Di 31 jan	RWIZO (mondeling)		
Vr 3 feb	Ministerraad en verzending brief	Catshuissessie	

Inhoudelijke aanpassingen

- Hieronder vindt u een korte toelichting de aanpassingen als gevolg van de interdepartementale afstemming. Daaronder vindt u een nadere toelichting op de manier waarop wij de alinea over VWNW bij einde arbeidsovereenkomst hebben aangepast in de nieuwste versie.

- In het dossier vindt u een versie met track changes ten opzichte van de versie die naar de CWIZO is gestuurd (eerder met u gedeeld op vrijdag 13 januari).
- In deze versie zijn ten opzichte van de Cwizo-versie geen wijzigingen gedaan vanuit de gesprekken met de sociale partners.

Datum
19 januari 2023

FIN

- Met ambtelijk FIN is nog discussie over de volgende punten:
 - AOV voor zelfstandigen:
 - FIN heeft twijfels over de uitvoerbaarheid en beleidsmatige wenselijkheid van een opt-out. Daarnaast wil FIN de kring van verzekerden verbreden tot ook DGA's en resultaatgenieters.
 - Verder een paar tekstuele suggesties verwerkt. De wensen van FIN zijn overigens tegengesteld aan die van de werkgevers (minder verzekerden onder de kring van verzekerden, wel een opt-out).
 - CP:
 - We hebben de suggestie om een hoger abstractieniveau te kiezen in de brief niet overgenomen. Inhoudelijk heeft FIN twijfels bij de discretionaire bevoegdheid en beheersbaarheid van de regeling.
 - Loondoorbetaling bij ziekte (LBZ):
 - Tekstsuggesties van FIN overgenomen.
 - FIN / BD stelt voor in brief passage dat maatregelen in beginsel uitvoerbaar zijn te schrappen omdat het te vroeg is om dit te melden.
 - Overig
 - FIN maakt het punt dat eventuele onderuitputting bij LBDZ in de voorjaarsbesluitvorming moet worden meegenomen. Oftewel dat de vrijval bij LBZ niet beschikbaar is voor inzet op andere onderdelen van het arbeidsmarktpakket. In geval dit budget nodig is om tot akkoord te komen met sociale partners, is nader contact met MFIN nodig.

EZK

- We hebben een aantal beperkte tekstvoorstellen van EZK overgenomen. EZK heeft geen majeure punten aangedragen in de CWIZO en ambtelijke vierhoek. Eerder heeft EZK in een BWO aandacht gevraagd voor het mogelijk maken van opt-out bij de AOV voor zelfstandigen, en voor de grens voor 'kleine' werkgevers bij de LBZ.

OCW

- OCW vraagt aandacht voor het feit dat de maatregelen naast bedrijven ook andere organisaties zoals scholen kunnen raken. We hebben het punt ondervangen met een voetnoot op pagina 1 en door in een aantal gevallen het woord 'bedrijven' te vervangen door 'werkgevers' of 'organisaties'.

VWS

- VWS benoemt dat zelfstandigen in de zorg juist te veel marktmacht kunnen hebben. In de brief lag de nadruk op kwetsbare werkenden in de flexibele schil. We hebben verduidelijkt dat de situatie in de zorg soms anders ligt. We hebben daarom een voetnoot toegevoegd (voetnoot #5).

3-5

J&V

- We hebben met ambtelijk J&V nader besproken tot welke aanpassingen in het Burgerlijk Wetboek het arbeidsmarktpakket kan leiden. Daarnaast hebben bij de arbeidscommissie een paar tekstuele suggesties verwerkt.

Datum

19 januari 2023

Overig

- BZK en DEF hebben geen schriftelijk commentaar aangeleverd.
- Met UWV wordt nog gesproken over de uitvoerbaarheid van een aantal onderdelen van het arbeidsmarktpakket.

VWNW bij einde arbeidsovereenkomst

- De tekst over VWNW was in de vorige versies van de brief nog niet ingevuld. We hebben in een eerdere nota aan u gemeld dat de maatregelen uit het SER-MLT niet uitvoerbaar zijn of al mogelijk zijn binnen de bestaande praktijk. **We adviseren u om dit ook aan de Kamer te melden in deze brief.**
- We hebben tevens aan u gemeld dat een eerste intern onderzoek nog geen werkbare alternatieven heeft opgeleverd. Intern zullen we cf. uw verzoek bij de nota doorgaan met een nadere verkenning van manieren om VWNW bij einde arbeidsovereenkomst te bestendigen. We zijn onder andere bezig met **HR-professionals uit de praktijk te interviewen** (inmiddels gesprekken gevoerd met HR SZW, de Rijksschoonmaakdienst, en gesprekken met Schiphol en Post-NL staan gepland).
- In de brief hebben we echter geen alternatieven benoemd voor de SER-MLT-voorstellen en ook geen nader onderzoek aangekondigd. Op dit moment hebben we nog geen perspectief op een werkbaar alternatief op VWNW bij einde arbeidsovereenkomst. Bij het nader onderzoek is succes niet gegarandeerd. Om teleurstellingen te voorkomen en in het kader van *underpromise and overdeliver* adviseren we u om hier in deze brief nog geen toezeggingen te doen over nader onderzoek of alternatieve maatregelen.

Notes

3-5

In voetnoot of juist expliciet in tekst?



TER BESLISSING

Aan

Minister van SZW

nota

Politieke vierhoek 24 januari 2023 - voortgangsbrief
arbeidsmarktpakket

Datum

19 januari 2023

Bijlage(n)

0

Aanleiding

Op dinsdag 24 januari is het arbeidsmarktpakket, en daarmee de Voortgangsbrief arbeidsmarkt, geagendeerd voor de politieke vierhoek. Op vrijdag 20 januari moeten de stukken voor de politieke vierhoek worden aangeleverd bij AZ. Graag vragen we u om akkoord op het aanleveren van deze stukken.

Geadviseerd besluit

Wij adviseren u akkoord te gaan met verzending van de stukken (bijgevoegd bij deze nota).

Kernpunten

De stukken bestaan uit:

- Een oplegmemorandum waarin bespreekpunten staan geformuleerd. Deze bespreekpunten zijn opgesteld conform de bespreking in de ambtelijke vierhoek van 17 januari.
- Achterliggende memo's over de drie belangrijkste discussiepunten met sociale partners en de departementen: crisisregeling personeelsbehoud, arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen en loondoorbetaling bij ziekte. Deze memo's zijn samen met de betrokken departementen en uitvoerders opgesteld en zijn bedoeld om uit te leggen hoe en waarom we zijn uitgekomen bij de variant van de maatregel die nu voorligt. Een eerdere versie van deze memo's heeft voorgelegen in de ambtelijke vierhoek van 17 januari.
- Achterliggende memo met een voorstel voor een insteek van het Bestuurlijk Overleg op 3 februari met sociale partners. Dit voorstel is op ambtelijk niveau afgestemd met EZK, FIN en AZ.
- Achterliggende memo over het proces tot aan de Ministerraad.
- De meest recente versie van de Kamerbrief. Die brief wordt gelijktijdig met dit dossier aan u aangeboden ter akkoord. Ons advies is de brief mee te zenden aan de politieke vierhoek.

U ontvangt maandagavond een annotatie voor de politieke vierhoek.

Memo politieke vierhoek 24 januari 2023 – agendapunt arbeidsmarktpakket

Aanleiding

Januari is een cruciale maand voor het arbeidsmarktpakket. **Onderhandelingspositie**
Onderhandelingspositie Tegelijkertijd is het noodzakelijk dat het kabinet begin februari zijn arbeidsmarktpakket presenteert, om in deze kabinetsperiode nog wet- en regelgeving rondom de arbeidsmarkt te kunnen uitwerken, indienen en behandelen in het parlement.

De voortgangsbrief over het arbeidsmarktpakket is op maandag 16 januari besproken in de CWIZO, en op dinsdag 17 januari in de ambtelijke vierhoek. Afsproken is om de belangrijkste punten uit het arbeidsmarktpakket vandaag in de politieke vierhoek te bespreken. **In principe is de volgende stap na dit overleg de Ministerraad van 3 februari.**

In deze politieke vierhoek willen we inhoudelijk stilstaan bij de onderwerpen crisisregeling personeelsbehoud en de arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen, zoals eerder ook is afgesproken in het bewindspersonenoverleg van 16 december. Verder willen we ook stilstaan bij loondoorbetaling bij ziekte en de financiële ruimte die daar waarschijnlijk vrijkomt. **Onderhandelingspositie** net als het proces tot aan de behandeling in de Ministerraad.

Deze stukken worden aangeleverd op vrijdag 20 januari. Op zondag 22 januari spreekt MSZW met sociale partners; op maandag 23 januari spreekt MSZW met de coalitiefracties. Naar aanleiding van die gesprekken zal MSZW in de politieke vierhoek een update geven van de stand van zaken; mogelijk hebben die gesprekken ook gevolgen voor de hieronder geschetste bespreekpunten.

Bespreekpunten

1. Bespreken inhoudelijke discussiepunten:
 - a. Is de Vierhoek akkoord dat de deeltijd-WW uit het coalitieakkoord wordt vormgegeven als de crisisregeling personeelsbehoud? **En kan de Vierhoek zich vinden in de geschetste opties om de politieke druk op de minister van SZW tot steeds bredere openstelling van de crisisregeling personeelsbehoud te beperken?** → bijlage 1
 - b. Is de Vierhoek akkoord dat in de Kamerbrief wordt opgenomen dat het invoeren van een opt-out bij de arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen **verder wordt verkend?** Is de Vierhoek akkoord om DGA's en resultaatgenieters niet verplicht te verzekeren, en IB-ondernemers en meewerkend partners wel verplicht te verzekeren? → bijlage 2
 - c. Geeft de Vierhoek mandaat aan de minister van SZW om het gesprek met sociale partners aan te gaan aangaande de financiële ruimte die in dit dossier bestaat? → bijlage 3
2. Bespreken proces:
 - a. **Onderhandelingspositie**
 - b. Is de Vierhoek akkoord met doorgeleiding van de brief naar de Ministerraad van 3 februari? Zijn er aanvullende afspraken nodig om elkaar in de komende dagen goed op de hoogte te houden van de ontwikkelingen? → bijlage 5

1-3

Bijlage 6 is de Kamerbrief in de meest recente versie. Geel gearceerde delen zijn de delen waar nog discussie over bestaat in de overleggen met sociale partners.

Bijlage 1: discussiememo crisisregeling personeelsbehoud (CP)

Inleiding

In het ambtelijk voortraject zijn er m.b.t. de CP twee discussiepunten opgekomen die we graag voorleggen aan de vierhoek.

1. FIN vindt dat de beoogde vormgeving van de CP risico's met zich meebrengt voor de financiering en budgetneutraliteit van de regeling. FIN heeft daarom behoefte om alternatieven zoals 'niets doen' of een 'brede economische stabilisator' te verkennen.
2. In de vormgeving van de CP is er een aanzienlijk risico op politieke druk op de minister van SZW om de regeling steeds opnieuw open te zetten voor crises met allerlei oorzaken en de voorwaarden te verruimen. Dat is met het oog op de budgettaire houdbaarheid van de regeling een risico. Hiervoor worden beheersmaatregelen voorgesteld. Bespreekpunt is of deze afdoende zijn.

In de ambtelijke vierhoek van 17 januari jl. is de procesmatige vraag gesteld hoe de Tweede Kamer voorafgaand aan de invoering van de CP wordt geïnformeerd over de invulling ervan, met name over welke omstandigheden geen gelegenheid bieden voor gebruik CP. SZW is voornemens om in het voorjaar een inhoudelijke Kamerbrief te sturen over de CP waarin dit tevens aan bod komt.

Ad. 1 Alternatieven voor de crisisregeling

In het coalitieakkoord staat dat er een budgetneutrale deeltijd-WW wordt ingevoerd.¹ Ambtelijk SZW heeft bij de start van het traject meerdere opties voor een deeltijd-WW verkend. Zo is gekeken of er een wendbaarheidsregeling (automatische economische stabilisator) gemaakt kon worden. Dit houdt in dat de regeling altijd 'open staat' voor bedrijven met (tijdelijk) verminderde productie, los van de oorzaak daarvan. De voorwaarden zijn naar verwachting strenger dan bij een calamiteiten-/crisisregeling. Voordelen van zo'n regeling kunnen zijn dat het vaste contract wendbaarder wordt en dat er geen discussie plaats hoeft te vinden over de oorzaak van de werktijdverkorting. Het is voor iedereen duidelijk wanneer er gebruik kan worden gemaakt van de regeling, volledig gebaseerd op objectieve criteria. Dit maakt de regeling makkelijker te ramen (m.u.v. uitzonderlijk grote crises waarbij voorwaarden worden aangepast), en dus beter in te passen in de systematiek van de rijksbegroting. Bij een wendbaarheidsregeling is het echter niet te voorkomen dat regulier ondernemersrisico van werkgevers overgenomen wordt, wat beleidsmatig zeer ongewenst is. Dit kan namelijk leiden tot overmatig risicovol gedrag van ondernemers. Ook kan het leiden tot het in leven houden van slecht functionerende bedrijven, wat de dynamiek op de arbeidsmarkt vermindert, aangezien de efficiënte reallocatie van werknemers naar bedrijven afneemt.

Om het overnemen van ondernemersrisico's te beperken moet worden gekeken naar de voorwaarden/prikkels van de regeling. De enige haalbare optie is om werkgevers/werknemers zelf gezamenlijk verantwoordelijk te maken voor de financiering van de regeling. Dit is bijvoorbeeld hoe de Kurzarbeit in Duitsland werkt: werkgever krijgt een tegemoetkoming (volledig gefinancierd uit werkgevers- en werknemerspremies, moet de premies tijdens de Kurzarbeit doorbetalen, de werknemer krijgt te maken met een loonoffer tot 40% van het loon). Daarnaast kleven er strenge toegangsvoorwaarden aan de Kurzarbeit: werkgever moet aantonen dat er minimale werktijdvermindering van 50% is en overwerk- en vakantie-uren moeten eerst worden opgemaakt door de werknemer.² Omdat ook in deze optie niet uitgesloten wordt dat regulier ondernemersrisico overgenomen wordt, vindt SZW dit een onwenselijke optie. **Onderhandelingspositie** waarbij sociale partners hebben aangegeven dat dit voor hen niet wenselijk is. Daarom is deze optie afgefallen.

De optie niets doen (voortzetting van de huidige situatie, met de Werktijdverkorting (Wtv)) kan als voordeel hebben dat de flexibiliteit behouden blijft om op het moment van een grote crisis te

¹ In het coalitieakkoord staat: Om de interne flexibiliteit en wendbaarheid van bedrijven te vergroten wordt in overleg met de sociale partners een budgettair neutrale deeltijd-WW uitgewerkt, met oog voor uitvoerbaarheid en betaalbaarheid.

² In de toelichting op pagina 5 is een uitgebreide beschrijving van de Kurzarbeit opgenomen.

CA

handelen naar de specifieke crisissituatie en op dat moment een passende regeling te bedenken. Feit is namelijk dat de Wtv niet opschaalbaar is voor de behandeling van aantallen die tijdens een crisis kunnen voorkomen, vanwege de vormgeving van de uitvoering (met name de directe koppeling met de WW-systemen van UWV), dus de verwachting van SZW is dat er ten tijde van een grote crisis politieke druk zal ontstaan om een andere oplossing te bedenken. **Wat betreft SZW is niets doen echter geen optie gezien het coalitieakkoord waar de deeltijd-WW in beschreven staat, de in de Kamer breed gedragen politieke wens voor een crisismaatregel op de lange termijn³ en de balans in het arbeidsmarktpakket.**

1
e
Zoals hierboven beschreven is het denkbaar dat in een volgende crisis grote (tijds)druk ontstaat op steun vanuit de overheid, zoals ook gebeurde aan het begin van de coronacrisis. In dat geval leidt het ontbreken van een meer intelligente regeling zeer waarschijnlijk tot een snelle oplossing (zoals de NOW), die per definitie ondoelmatiger zal zijn omdat er te weinig tijd is om over de (lange-termijn) effecten van een dergelijke regeling na te denken, om goede prikkels en voorwaarden te bedenken en uitvoerbaar vorm te geven, en om op voorhand over de financiering van de regeling na te denken.

Ook is SZW van mening dat de alternatieve routes ondertussen afdoende zijn onderzocht en besproken. Daarnaast is SZW van mening dat de CP de meest wenselijke en haalbare uitwerking van de Deeltijd-WW is, waarmee invulling wordt gegeven aan het Coalitieakkoord en de Kamermotie. **Onderhandelingspositie**

zal dus geen deal kunnen komen zonder een uitgewerkte variant. De voortgangsbrief over het arbeidsmarktpakket zal begin februari uitgaan, en daarom is er nauwelijks ruimte voor uitloop/vertraging in de uitwerking.

?
In het BWO (MSZW, MEZK, StasFIN) 16 december is afgesproken dat er een gesprek zal plaatsvinden met het CPB en ambtelijk SZW, FIN en EZK om nog eens over **alternatieve regelingen en de huidige vormgeving van de CP** door te spreken. Dit gesprek staat gepland kort na de ambtelijke vierhoek. In de politieke vierhoek van 24/1 kan hier naar verwachting een terugkoppeling van gegeven worden.

Ad. 2 Beperken politieke druk op M SZW

Er kan druk ontstaan op de minister van SZW om de voorwaarden van de regeling (hoogte vergoeding etc.) te versoepelen, steeds andere crises toe te voegen aan de regeling (zie bijlage 2) en om de regeling na afloop van 6 maanden te verlengen.

Het helemaal uitbannen van politieke druk is onmogelijk, er zal in alle scenario's (ook als er helemaal geen regeling is) politieke druk zijn. Ook is enige ruimte om (snel) nieuwe crisissituaties aan de regeling toe te voegen wenselijk, omdat er anders direct weer naar een NOW wordt gekeken als er een niet voorziene crisis ontstaat. Om deze druk echter zo veel mogelijk af te vangen en in te kaderen, is het voorstel om in de CP het volgende op te nemen:

- 3X?
- De ministers van FIN en EZK worden medeondertekenaars bij (wijzigingen) van de ministeriele regeling CP⁴.
 - **De lijst met zaken die in ieder geval geen toegang geven tot de CP (o.a. economische risico's) wordt opgenomen in de wet in plaats van de ministeriele regeling.**⁵ Daarnaast zullen enkele voorwaarden (zoals de hoogte van de vergoeding) in wetgeving opgenomen worden. Een wetwijziging is niet alleen aan de minister, maar ook aan het parlement. Dat betekent dat de verantwoordelijkheid voor de aanpassing bij zowel kabinet als parlement komt te liggen. Wetgeving aanpassen duurt daarnaast langer en is ingewikkelder dan aanpassen van een ministeriele regeling. Dat beperkt de mogelijkheden om dit (snel) aan te passen. **Dit laatste is de motivatie om de duurbepanking niet in de wet op te nemen,**

³ Motie Palland en Tielen, Tweede Kamer 2020/21, 35420, nr. 130, 24 september 2020 en Motie Palland, Tweede Kamer 2020/21, 35830 XV, nr. 9, 17 juni 2021.

⁴ Er is nog niet definitief besloten of zaken nader geregeld worden bij ministeriële regeling of AMvB.

⁵ Zie bijlage 2 voor de lijsten met calamiteiten die wel/geen toegang geven tot de CP.

aangezien dit verlenging gedurende een crisis, die mogelijk specifieke omstandigheden kent om wél te verlengen, nagenoeg onmogelijk maakt qua proces.

- Overigens, de intentie is dat het mogelijk blijft om nieuwe crises aan de regeling toe te voegen, mits het parlement instemt met die bevoegdheid voor het kabinet en de crises niet zijn uitgezonderd in de lijst met ondernemersrisico's.

Bij eventuele verruiming van de CP (afbakening, voorwaarden en duur steun) zal op hetzelfde moment budgettaire besluitvorming over dekking aan de uitgavenkant plaatsvinden.

Toelichting: politieke druk en uitgewerkte opties

SZW is van mening dat enige ruimte wenselijk is om onvoorziene crisissituaties toe te kunnen voegen aan de CP regeling. Het is immers niet mogelijk om op voorhand alle mogelijke crisissituaties te bedenken en die op een lijst te zetten.

Daarnaast wil SZW dat de minister van SZW bij een in potentie grote crisis deze expliciet moet toevoegen aan de regeling. Dit vergt dus een aanpassing van de ministeriele regeling. Dit helpt om het gebruik van de regeling toe te spitsen op die situaties die ook daadwerkelijk impact hebben op de Nederlandse economie. (vb. 'pandemie' versus 'de Covid-19-pandemie van maart 2020'). Dit geeft ook ruimte om per casus in de uitvoering vast te stellen wat nodig is om de plausibiliteitstoets (toegangscontrole) goed vorm te geven, ook als de aantallen enorm toenemen. Hierbij is het ontstaan van politieke druk niet te voorkomen of volledig af te vangen. Op 12 januari is hier met FIN en EZK ambtelijk over overlegd. Daar zijn opties uitgekomen om de politieke druk binnen de CP-regeling te beperken.

Er zijn verschillende opties bedacht en besproken om de politieke druk af te vangen:

1. Een aantal bewindspersonen (FIN, EZK, SZW) altijd laten meebeslissen bij het toevoegen van een nieuwe calamiteit aan de 'wel-toegang-lijst' (middels ministeriële regeling) én bij een eventuele verlenging van de CP. We hebben besloten om deze optie sowieso in te passen in de regeling. Wel is afgesproken om te onderzoeken in hoeverre dit gaat leiden tot **administratieve rompslomp**, in de zin van het elke week moeten toevoegen van een nieuwe (kleine) crisis. Verwachting is dat dit erg mee zal vallen aangezien van te voren in kaart wordt gebracht **welke calamiteiten vaak voorkomen**, en UWV middels de 'wel-toegang-lijst' ruimte krijgt voor eigen interpretatie. Er zal bijvoorbeeld een term als 'extreme weersomstandigheden' op de wel-lijst komen te staan, waar UWV dan zelf invulling aan mag geven. Bij wijze van spreken kan een meteorietinslag in een dorp in Zeeland daar ook onder vallen.
2. De **'niet-toegang-lijst' én de financiële voorwaarden** (loonoffer-werkgeversbijdrage-overheidsbijdrage) **opnemen in de wet** in plaats van op ministeriele regeling-niveau. Dan wordt het lastig(er) gemaakt om de ondernemersrisico's die op die lijst staan te verplaatsen naar de wel-toegang-lijst. Ook wordt het lastiger gemaakt om ten tijde van een crisis middels politieke druk **een hogere overheidsbijdrage af te dwingen**. Er is dan namelijk een wetswijziging nodig, en dit duurt ongeveer 1,5 jaar (of mogelijk sneller bij acute crisissituaties in combinatie met politieke eensgezindheid – dit gaat wel ten koste van de zorgvuldigheid). Daarnaast is de minister niet meer alleen verantwoordelijk voor de aanpassing, maar moet het **parlement** instemmen met de voorgestelde wijziging. FIN was enthousiast over deze optie. Besproken is ook of het wettelijk vastleggen van de tijdelijkheid (6 maanden) mogelijk is, om verlenging te voorkomen. Dit is echter niet wenselijk omdat er enige ruimte moet zijn om te kunnen verlengen. Als er middels een wetswijziging verlengd moet worden, dan duurt dat te lang en met terugwerkende kracht de wet wijzigen is geen wenselijke mogelijkheid, gezien mogelijk onrechtmatige uitgaven (en terugvorderingen) die dan kunnen ontstaan. Let wel: we zullen niet de hele (gedetailleerde) 'niet-toegang-lijst' in de wet opnemen. Het zullen algemene uitgangspunten zijn, bijv. de term 'bedrijfseconomisch risico' of 'economische crisis'. Er blijft dus enige ruimte voor nadere invulling van de 'wel-toegang-lijst', maar die wordt beperkt gehouden.
3. Wetenschappelijke 'commissie van Wijzen' aanstellen die advies moeten geven aan de minister over het toevoegen van een calamiteit aan de wel-toegang-lijst, of over het verlengen van de CP regeling >6 maanden. We denken dan bijv. aan een het CPB, de DNB en onafhankelijke experts uit het wetenschappelijke veld. Dit advies heeft echter juridisch geen waarde omdat het niet bindend is. Ook kan niet wettelijk worden vereist dat de minister wacht met regelgeving maken totdat er een advies ligt, of dat de minister alleen gemotiveerd kan afwijken van een advies. Er is besloten om deze optie daarom te laten varen.
4. Bij eventuele verruiming van de CP (afbakening, voorwaarden en duur steun) op hetzelfde moment budgettaire besluitvorming over dekking aan de uitgavenkant plaats laten vinden. Op die manier wordt direct besloten over het dekken van extra uitgaven, wat zorgt voor

6-6

6-7

- De afweging die hierbij speelt is dat het voor het grootste gedeelte van de resultaatgenieters er maar zeer beperkt een verzekerd belang is. Daarentegen is er een kleinere groep waarvoor dat verzekerd belang er wel is.
- We kunnen nog niet precies onderkennen wat verschillende andere beleidsmaatregelen (bijv. opheffen handhavingsmoratorium) voor effect zullen sorteren.

En dus?

Bijlage 3: discussiememo loondoorbetaling bij ziekte

Context

- **Onderhandelingspositie** [redacted] 15-1
- [redacted]
- [redacted]
- **Onderhandelingspositie** [redacted] 15-2
- [redacted]
- [redacted]
- [redacted] 15-3
- **Onderhandelingspositie** [redacted]
- [redacted]
- [redacted]
- [redacted] de maatregel te richten op kleine werkgevers (< 25 werknemers) of kleine en middelgrote werkgevers (<100 werknemers): 15-5
- Dit is inhoudelijk te verdedigen. Vooral de kleinere werkgever kan moeite hebben met de verplichting tot re-integratie in het eigen bedrijf. Binnen kleinere bedrijven zijn die oplossingen moeilijker voorhanden dan voor grotere bedrijven.
- **Onderhandelingspositie** [redacted]
- [redacted]
- [redacted]
- [redacted]

Financiële ruimte

- In het coalitieakkoord is €310 miljoen geraamd voor de maatregel loondoorbetaling bij ziekte.
- Met de keuze voor kleine werkgevers (< 25 werknemers) of kleine en middelgrote werkgevers (<100 werknemers) ontstaat waarschijnlijk financiële ruimte.
 - Bij de afbakening tot kleine werkgevers (<25 werknemers) zijn de totale kosten geraamd op €100 miljoen en is de vrijval €210 miljoen.
 - Bij de afbakening tot kleine en middelgrote werkgevers (<100 werknemers) zijn de totale kosten geraamd op €180 miljoen en is de vrijval €130 miljoen.

• **Onderhandelingspositie** [redacted]

• [redacted]

Ter achtergrond

- Met oog op de genoemde grens van 25 of 100 werknemers:
 - Er zijn twee grenzen in het huidige stelsel, namelijk de grens tussen kleine en middelgrote werkgevers (25 maal de gemiddelde premieplichtige loonsom per werknemer, ca. 92% van de werkgevers en ca. 27% van de totale loonsom valt onder die grens) en de grens tussen middelgrote en grote werkgevers (100 maal de gemiddelde loonsom per werknemer, ca. 98% van de werkgevers en ca. 49% van de totale loonsom valt onder die grens).
 - Ons advies is om één van deze twee grenzen te kiezen en géén nieuwe grens in het stelsel te introduceren voor deze maatregel.



MSZW heeft nieuwste versie
in digidoc gezien en is
daarmee akkoord.

30/01

PRACHTIG WERK
WEDEROM!

29/1 DEJ

TER BESLISSING

Datum

26 januari 2023

Aan

Minister van SZW

→ Zullen we ook
in brief wanneer
wilke bevoegd-
beuren (bv over
CP, oprouw)

nota

Voortgangsbrief arbeidsmarktpakket voor MR

→ NVP exacte
afspr? Jan, begin
of Q1 2025?

Uiterlijk bij

27 januari 2023

Aanleiding

De voortgangsbrief arbeidsmarktpakket staat op de agenda van de MR van 3 februari. U dient de bijbehorende stukken hiervoor uiterlijk maandag 30 januari aan AZ te sturen. We maken in deze nota van de gelegenheid gebruik enkele losse eindjes in de brief/onderhandelingen aan u voor te leggen.

Geadviseerd besluit

- Advies is om akkoord te gaan met de nieuwe versie van de Kamerbrief (bijlage 1). *zie opm op brief*
- Advies is bijgaand aanbestedingsformulier te ondertekenen (bijlage 2). Hiermee legt u de voortgangsbrief arbeidsmarktbeleid (bijlage 1) voor aan de MR. *zie opm*
- Advies is om akkoord te gaan met de nieuw voorgestelde parameters voor de crisisregeling personeelsbehoud (zie bijlage 3 bij deze nota). Beslispunt hierbij is of deze parameters moeten worden genoemd in de brief. *mi wel*
- Advies is om akkoord te gaan met de bijgevoegde nieuwe versie van de scenario's (bijlage 4). Advies is ook om akkoord te gaan om deze scenario's te verzenden aan het bewindspersonenoverleg van woensdag. *ja*

Kernpunten

Brief

De voortgangsbrief is aangepast naar aanleiding van de laatste gesprekken met en suggesties van sociale partners, uitvoerders (waaronder UWV), experts, en andere ministeries. Ook uw opmerkingen zijn verwerkt. Verderop in deze nota vatten wij de suggesties van sociale partners samen en geven we aan hoe we daarmee zijn omgegaan.

Onderhandelingspositie

verzenden we deze brief aan de Ministerraad.

Onderhandelingspositie

Na uw akkoord

mi nog behoorlijk
wat in beweging
- is het nu
beter na 4 week
wolens nieuwe
versie te
reviseren?

andere bwp?

dit brief
alsof akkoord?
liggen ook
dwan alternatieve
brief klaar?

Onderhandelingspositie

Datum
26 januari 2023

In de brief doet u de toezegging dat de benodigde wetgeving voor het zomerreces in (internet)consultatie gaat en begin 2024 wordt ingediend bij de Tweede Kamer. In de nota bij een eerdere versie is er al op gewezen dat de plannings uiterst ambitieus zijn en dat het risico bestaat dat u deze toezegging niet kunt nakomen. Die plannings gingen ervan uit dat er in december op hoofdlijnen duidelijkheid zou zijn over het pakket aan maatregelen. Die duidelijkheid is er nu nog niet. De plannings zijn daarmee nog krappier geworden. Het risico dat u deze toezegging niet kunt nakomen is daarmee groter geworden.

dus alles op alles zetten

CP

Wij bespraken afgelopen dinsdag met u dat het uitgangspunt van de bijdragen van werkgevers en werknemers bij een aanvraag voor de crisisregeling personeelsbehoud moet zijn dat beide partijen een reden hebben om kritisch te zijn over de noodzaak van een aanvraag. Daarom hebben wij verder nagedacht over de vergoedingspercentages. Zie bijlage 3 voor de wijze waarop dit invulling kan krijgen. Graag lezen we uw schriftelijke reactie hierop óf spreken we begin volgende week met u door over uw voorkeur.

Stim in the game

Ambtelijk FIN heeft ingebracht dat ze zaken als vergoedingspercentages, duur van de regeling en minimaal percentage minder werk niet in de brief willen noemen Eenheid van kabinetsbeleid
Onderhandelingspositie

Onderhandelingspositie

In de brief hebben we nog gewerkt met de 'oude' afspraken rondom vergoeding, duur van de regeling en minimaal percentage minder werk. Afhankelijk van uw reactie op de bijlage passen wij de brief aan vóór verzending aan de Ministerraad en sociale partners.

Migratie

Volgens de Adviesraad Migratie kan de beperking van flexwerk Nederland minder aantrekkelijk maken voor arbeidsmigranten. De hervorming van de arbeidsmarkt heeft dus een relatie met het thema grip op arbeidsmigratie. Echter, omdat dit aspect in het voortraject nauwelijks expliciet zo besproken is met betrokken partijen, dit aspect ook niet volgt uit de onderliggende rapporten bij deze brief, ligt het niet in de rede de relatie in deze brief nog niet expliciet te leggen. Wel stellen wij voor om in de komende periode in separate brieven de Kamer hier diepgaander in mee te nemen.

ja ← 1 zin dat er relatie is en dat

- Onderhandelingspositie
-
-

Datum
26 januari 2023

Scenario's delen t.b.v. het BWO donderdag

Het BWO van woensdag is natuurlijk met name bedoeld om de betrokken bewindspersonen bij te praten over de stand van zaken van de gesprekken met de sociale partners. Daarnaast lijkt het ons wenselijk dat de verschillende aanwezige ministers voorafgaand aan het BWO stil staan bij verschillende scenario's rondom steun of geen steun van sociale partners. Het vooraf rondsturen van een overzicht met scenario's kan daar aan bijdragen. In de bijlage 4 vindt u een geüpdatete versie van de scenario's die u eerder heeft ontvangen met het oog op de lunch met MFIN. Daarbij voegen we ook de grove schets van de planning van de wetgeving, om aan te geven waarom we nu enige haast moeten maken met het pakket. Graag uw akkoord om deze stukken te agenderen voor het BWO.

ja, dan opm

Toelichting

Brief

Wijzigingen in de brief

- **Onderhandelingspositie** [redacted]
- Uitvoerders wezen er terecht op dat er weliswaar steeds meer zekerheid komt over de uitvoerbaarheid van de verschillende onderdelen van het pakket, maar dat de brief (tot de uiteindelijke uitvoeringstoets) daarover geen stellige uitspraken zou moeten bevatten. Tegelijkertijd is het wel van belang ook hun betrokkenheid te benadrukken. Daarom een aangepaste inleiding.
- Van diverse kanten werd aangeslagen op de beschrijving van de negatieve effecten van het pakket als geheel in de conclusies. Deze horen wel in de brief. Tegelijkertijd komen ze in de conclusies wel wat uit de lucht vallen. Daarom verplaatst naar de inleiding.
- Inhoudelijk zijn diverse onderdelen (relatieve details) in het pakket aangepast **Onderhandelingspositie** (en de opvolging daarvan). Dit hebben we ook laten landen in de brief.
 - Bij flex:
 - Onderbrekingstermijn (zgn. huidige tussenpoos) van 6 maanden tussen ketens van tijdelijke contracten komt te vervallen. Er komt een administratieve vervaltermijn van 5 jaar **Onderhandelingspositie** Deze bewerkstelligt hetzelfde: als tussen twee arbeidsovereenkomst vijf jaar of langer zit, dan begint de keten van tijdelijke contracten opnieuw. Zo niet, dan loopt die door.
 - Aan het voorstel SER MLT om seizoenswerk van de lange onderbrekingstermijn uit te zonderen (via een wettelijke aanwijzing) geven we geen verdere invulling. We wijzen op de bestaande mogelijkheden in regelgeving, te weten: de tussenpoos kan worden verkort tot 3 maanden als sprake is van terugkerend tijdelijk werk dat ten hoogste 9 maanden kan worden verricht. Dat kan bij cao en op verzoek van de Stichting van de Arbeid kan de minister functies bij ministeriële regeling aanwijzen.
 - Aan de CAO-tafel kan een gelijkwaardig totaalpakket aan arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten worden overeengekomen. SER MLT wilde dit totaalpakket bij wet geregeld zien, dit is echter

Onderhandelingspositie

Onderhandelingspositie

o.b.v. Europees Recht niet mogelijk. Uitzendpensioen wordt een onderdeel van dit pakket, met een marktconform niveau. De uitwerking hiervan ligt bij sociale partners. (par 3)

Datum
26 januari 2023

- o **Onderhandelingspositie** de uitzondering op de loondoorbetalingsverplichting voor uitzendkrachten in fase A te schrappen (om waterbed-effecten vanuit het basiscontract te voorkomen), **Onderhandelingspositie** deze uitzondering voor de uitzendsector te handhaven conform SER MLT.
- o Bij oproep **Onderhandelingspositie** ten aanzien van de normen voor beschikbaarheid en roosterzekerheid (130%), en de wijziging rondom de opvolgende kwartaalurennorm (geen vastklikmechanisme maar rechtsvermoeden arbeidsomvang en WAB-aanbod na 12 maanden).
- Daarnaast hebben we diverse punten verhelderd. De belangrijkste:
 - o In het voorjaar volgt nadere uitwerking over de tijdelijkheid en afbakening van de crisisregeling, plus de vergoedingspercentages. (par 5)
 - o Verschillende contractvormen en -regimes kunnen leiden tot ongewenste arbitrage, maar de keuze om het werk op verschillende wijzen contractueel vorm te geven, zijn in de basis ook nuttig in een goed functionerende arbeidsmarkt. (par 6)
 - o Het belang van VWNW-bij-aok is benadrukt, en het verder proces daarbij beschreven. (par 7)
- In bijlage 4 vindt u de brief inclusief *track changes*

Onderhandelingspositie

• Reentigram
2e voor 11

Onderhandelingspositie

- het vergroten van zekerheid en het positieve effect dat dat heeft op de keuze van mensen voor een contractvorm die bij hen past.
→ Inhoudelijk is die relatie er wel, en ook belangrijk onderdeel van het kabinetsbeleid. Wij hebben die hierom laten staan ✓
- dat de flexibilisering is doorgeschoten. Dat is het geval, en ook de aanleiding voor de brief. De Commissie Borstlap noemde de flexibilisering zelfs 'doorgeschoten' en 'excessief'. → dus Borstlap aanpak in brief
- monitoren of de voorstellen ten aanzien van uitzendwerk blijven waarborgen dat de allocatie- en opstapfunctie van uitzendwerk behouden blijft. Uit eerder onderzoek is gebleken dat opstapfunctie voor uitzendwerk beperkt is, vind ik wel aardig → kan toch in 3/5jr evaluatie mee?
- te melden dat het doel van het wegnemen van de (sociale, fiscale) verstoringen tussen de verschillende contracten is dat werkgevers zich snel kunnen aanpassen aan gewijzigde omstandigheden. Dat is niet het doel. doel náást het wegnemen van deze verstoringen de wendbaarheid van bedrijven zeker te stellen. En daarmee het pakket in balans te houden. dan allebei u goed in

De brief bevat twee bijlagen (over flex en AOV).

Datum
26 januari 2023

Crisisregeling personeelsbehoud (procesopmerkingen)

- Op basis van uw reactie op bijlage 3 zullen wij sociale partners alvast informeren. **Onderhandelingspositie**
Onderhandelingspositie
-
- N.a.v. de politieke vierhoek van afgelopen week is in de voortgangsbrief een zin toegevoegd dat er in het voorjaar nadere uitwerking volgt over de tijdelijkheid en afbakening van de regeling, plus de vergoedingspercentages. **Onderhandelingspositie**
-

Migratie

- De hervorming van de arbeidsmarkt heeft een relatie met het thema grip op arbeidsmigratie. Zo geeft de Adviesraad Migratie in haar recente advies over het hanteren van beleidsmatig richtgetallen voor migratie aan dat er weliswaar weinig mogelijkheden zijn om op directe wijze meer grip te krijgen op arbeidsmigratie binnen de EU (vrij verkeer), maar wel meer grip kan worden bereikt door middel van aanpalend beleid. Daarbij noemt de Adviesraad het arbeidsmarktbeleid expliciet als voorbeeld.
- Uit het advies: "Een arbeidsmarkt met veel flex- en uitzendwerk is vaak wel aantrekkelijk voor arbeidsmigranten, maar minder voor mensen die al in Nederland wonen. De wetten, regels en afspraken op de arbeidsmarkt bepalen dus mede de patronen van arbeidsmigratie." Minder mogelijkheden voor flex-werk maken Nederland volgens de Adviesraad Migratie minder aantrekkelijk voor arbeidsmigranten.
- De maatregelen in het arbeidsmarktpakket die de mogelijkheden voor flexibele arbeid beperken (of flexibele arbeid duurder maken) zouden daarom mede beargumenteerd kunnen worden vanuit de wens om meer grip te krijgen op arbeidsmigratie. Het arbeidsmarktpakket maakt uitzendarbeid over het algemeen duurder en heeft op die wijze een positief effect op de gewenste grip op arbeidsmigratie, ook al doet de specifieke uitzondering die is gemaakt voor seizoensarbeid daar wel iets aan af.
- In de arbeidsmarktbrief wordt de relatie tussen arbeidsmarkthervormingen en (grip op) arbeidsmigratie nu niet gelegd. Daarvoor is gekozen omdat u niet eerder deze relatie zo expliciet heeft benoemd in brieven aan de TK. Eventueel zouden we in komende brieven over (grip op) arbeidsmigratie wel naar deze arbeidsmarktbrief kunnen verwijzen, bijvoorbeeld in de kabinetsreactie op het advies van de Adviesraad Migratie die nog zal worden opgesteld.

"waarde van arbeid" wel goed in het noemen en dus minder "lage lonen" banen etc

de
hier voor
me wel doen

Premiedifferentie WW en het nieuwe basiscontract.

- Dit punt is niet benoemd in de voortgangsbrief, waardoor er op dit punt nog een keuze gemaakt kan worden.
- **Onderhandelingspositie**
van premiedifferentiatie
- Volledige afschaffing van dit instrument lijkt uiterst onwenselijk omdat dit een effectief instrument is gebleken om flexibiliteit te beprizen. Een optie die in de

dekkend in nota?

Onderhandelingspositie

Datum
26 januari 2023

eerder met u besproken is, is om de lage WW-premie ook te laten gelden voor het basiscontract met de 130% norm, mits het een (schriftelijk vastgelegd) vast contract betreft. Een tijdelijk contract blijft onder de hoge WW-premie vallen.

- Wijzigingen in oproep werken door in de gedifferentieerde WW-premie. Voor oproepcontracten betalen werkgevers momenteel altijd de hoge WW-premie.
- **Onderhandelingspositie** het beprijzen van flexibiliteit voor werkgevers via de WW-premie tot nog toe een effectief instrument is gebleken (zie hierna onder nadelen).

- *Voordelen aanpassing naar lage WW-premie*
- De 130%-norm sluit aan bij de voorwaarde in de gedifferentieerde WW-premie dat overwerk binnen het vaste contract tot 30% is toegestaan tegen de lage WW-premie. Het is beleidsmatig uitlegbaar om de lage WW-premie ook te laten gelden voor het basiscontract onbepaalde tijd met de 130%-norm waarbij de roosterzekerheid duidelijk is vastgelegd.
- Door de maatregel zullen werkgevers hun werknemers eerder (het wordt althans aantrekkelijker dit te doen) een vast basiscontract aanbieden waardoor de zekerheden voor de doelgroep die nu onder oproep valt toeneemt.

- *Nadelen aanpassing naar lage WW-premie*
- De prikkel voor werkgevers om werknemers een contract voor onbepaalde tijd met een vaste arbeidsomvang aan te bieden wordt kleiner. Ze mogen immers ook de lage WW-premie afdragen voor het basiscontract wat meer flexibiliteit biedt. De zekerheden voor de bestaande groepen die onder de lage WW-premie vallen zullen hierdoor afnemen.
- In uw overleg van 16 januari jl. met een aantal hoogleraren en arbeidsmarktexperts werd premiedifferentiatie WW omschreven als een effectief middel om contracten voor onbepaalde tijd met een vaste arbeidsomvang te stimuleren. Dat is ook de indruk die we als SZW zelf ambtelijk hebben. Door deze maatregel wordt het instrument om flexibiliteit te beprijzen minder effectief.
- **Onderhandelingspositie**
- Standpunt uitvoerders bij lage premie voor basiscontract OT: UWV verwacht een beperkte impact, vanuit de BLD wordt een toename van de complexiteit verwacht.

Informatie die niet openbaar gemaakt kan worden

Vermeld hier de informatie die niet openbaar gemaakt kan worden. Opname van dit onderdeel is verplicht indien de nota openbaargemaakt wordt en informatie bevat die (nog) niet openbaargemaakt kan worden. Gebruik van subkoppen kan ook hier van toepassing zijn. Voordat de beslisnota gepubliceerd wordt dient de tekst te worden gelakt. De opsteller is verantwoordelijk voor het voorlakken (arceren in lichtblauw) van de tekst die definitief gelakt moet worden. In hoofdstuk 2 van de beleidslijn worden aspecten opgenoemd die als reden hiervoor kunnen gelden. Bijv. informatie die schadelijk is voor: de veiligheid van

de Staat, de belangen van Nederland met andere staten en met internationale organisaties, eenheid van het kabinetsbeleid, de belangen van de opsporing van strafbare feiten.

Datum
26 januari 2023

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Voortgangsbrief	Doorgeleiden naar MR	
	Bijlage bij brief - Flex	Bijlage bij verzending	
	Bijlage bij brief - AOV	Bijlage bij verzending	
2	MR aanbiedingsformulier	Doorgeleiden naar MR	
3	Nota CP		
4	Scenario's en planning		

Oplegger: regulering flexibele arbeid coalitieakkoord

Visie en doelen: omtrent regulering flexibele arbeid

De basis van het coalitieakkoord én van het SER MLT is dat de huidige flexibilisering op de arbeidsmarkt is doorgeschoten en dat de positie van flexibele werknemers moet worden verbeterd.

De centrale doelstelling binnen het reguleren van vormen van flexibele arbeid is om de economische zelfstandigheid van de werknemer te bevorderen, zodat de werknemer meer grip op werk ervaart, stappen in levensloofasen kan zetten, en werk en privé beter kan combineren. Om meer zekerheid te bieden aan werknemers met flexibele contracten is het uitgangspunt dat structureel werk in principe wordt georganiseerd op basis van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd.

Regulering flexibele arbeid langs 3 lijnen

De inzet van de maatregelen is meerledig. Flexibele arbeidsrelaties moeten niet gebruikt kunnen worden om te concurreren op arbeidsvoorwaarden. Doel is daarom om de verschillen tussen flexibele contracten en contracten voor onbepaalde tijd te verkleinen, het gebruik van sommige flexibele constructies onaantrekkelijker te maken en/of sommige flexconstructies te ontmoedigen.

Die verbetering vindt plaats door in te zetten op drie lijnen :

1. Bestaanszekerheid verbeteren, doordat oproepcontracten waarin men 'beschikbaar moet zijn voor alles, maar recht heeft op niets' zoveel mogelijk worden beperkt (m.u.v. scholieren en studenten),
 2. Bevorderen van het vaste contract door het uitgangspunt is dat mensen na 3 jaar tijdelijke contracten recht hebben op een vast contract als ze voor een werkgever blijven werken te versterken. Draaideurconstructies worden hiermee voorkomen en
 3. Verbeteren rechtspositie van uitzendkrachten, waardoor ook het principe gelijk voor gelijk werk wordt versterkt. Daarmee wordt concurrentie op arbeidsvoorwaarden tussen uitzenden en ander werknemerschap tegengegaan.
- Deze voorstellen verbeteren en versterken de rechtspositie van flexwerknemers, zijn in lijn met het uitgangspunt dat bij structureel werk een vast contract hoort, en verminderen de keuze voor flex vanwege kosten- en risicovoordelen.

Randvoorwaarden voor goed beleid:

- Beperking van uitwijkmogelijkheden: voorkomen dat de nieuwe zekerheden ontweken kunnen worden via andere contractvormen of constructies.
- Beperking van verdringingseffecten: zoveel mogelijk rekening houden dat bepaalde groepen werknemers niet de dupe worden van een uitzondering van andere groepen.
- Effectief en werkbaar in de praktijk:
 - De uitvoering en uitvoerbaarheid van maatregelen spelen een grote rol.
 - Werknemers kunnen hun nieuwe rechten begrijpen, en zo laagdrempelig mogelijk effectueren (laten aansluiten bij doenvermogen).
 - Ons beleid biedt, ondanks dat er meer zekerheid geboden moet gaan worden, werkgevers voldoende flexibiliteit voor hun bedrijfsvoering in de praktijk.

Proces:


- **Onderhandelingspositie**

-

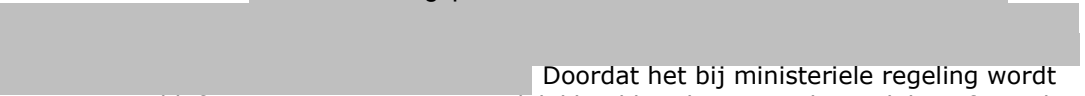
NB de implementatie van de Europese hofzaken om de tijdelijkheid van uitzenden in het nationaal recht te waarborgen is niet gerelateerd aan het coalitieakkoord en het SER MLT. Voorstel is om deze vooralsnog met dit traject mee te laten lopen aangezien dit traject dezelfde timing zal hebben

Bijlage: nadere uitleg inzet regulering flexibele arbeid langs de 3 lijnen coalitieakkoord

➤ Positie van oproepkrachten verbeteren

- Het oproepcontract is één van de onzekere contracten. Huidige nulurencontracten en minmaxcontracten (met een grote bandbreedte in gewerkte uren) zorgen ervoor dat werknemers nauwelijks een gegarandeerd inkomen hebben, terwijl ze wel voortdurend beschikbaar dienen te zijn. Dit vormt een probleem voor hun bestaanszekerheid.
- We werken de afspraken uit het SER-MLT uit: het nulurencontract wordt afgeschaft, en er komt een basiscontract. Van dit basiscontract worden scholieren en studenten uitgezonderd, aangezien het hier om een bijbaan gaat.
 - Randvoorwaarde/voorstel SZW: we stellen een additioneel uren criterium voor t.a.v. de uitzondering voor scholieren en studenten. Daarmee wordt geborgd dat het hier om een bijbaan gaat (en 'gewone' werkende jongeren zo min mogelijk worden geraakt).
- Het nieuwe basiscontract voorziet in:
 - Inkomenszekerheid: de werknemer kan van tevoren inschatten hoeveel inkomen hij/zij per maand ontvangt doordat er een minimale inkomensgarantie is (met loonspreiding en beperkte bandbreedte). De mogelijkheid van de werkgever om bij geen werk geen loon te betalen wordt afgeschaft.
 - Randvoorwaarde/voorstel SZW: Onderhandelingspositie

 - Roosterzekerheid: er komen beschikbaarheidsnormen waardoor het aantal beschikbare uren niet te veel kan afwijken van het aantal gegarandeerde minimumuren.
 - Randvoorwaarde/voorstel SZW: Ons voorstel is dat dit ook gaat gelden voor (in ieder geval) contract met jaarurennormen. Daardoor kunnen werkgevers de nieuwe regels niet ontlopen deze contractsvorm. Jaarurennormen blijven overigens wel mogelijk. Deze groepen werknemers kunnen namelijk dezelfde problemen hebben t.a.v. beschikbaarheid.

➤ Draaideurconstructies voorkomen bij tijdelijk werk

- Om te voorkomen dat structureel werk in permanente tijdelijkheid wordt ingevuld is inzet van het SER MLT om draaideurconstructies bij tijdelijk werk te voorkomen en daarmee wordt het perspectief op een contract voor onbepaalde tijd vergroot en vergroot de bestaanszekerheid van werkenden.
- Nu is het mogelijk dat werknemers na 3 jaar tijdelijke contracten een half jaar uit dienst gaan en daarna weer op tijdelijke basis in dienst worden genomen. In het SER MLT wordt geadviseerd om die termijn sterk op te rekken, om mogelijke draaideurconstructies te voorkomen. We stellen voor die termijn te verlengen tot 3 jaar. Dit voorkomt constructies waarbij een werknemer in de ww zit voor de duur van de tussenperiode te voorkomen.
 - Randvoorwaarde/voorstel SZW 1: het is nu mogelijk om via cao de termijn van 3 jaar op te rekken (in duur en aantal contracten). Voorstel is om deze mogelijkheid ook te laten vervallen. Dit sluit dan aan bij de hoofdregel van maximaal 3 jaar 3 tijdelijke contracten..
 - Randvoorwaarde/voorstel SZW 2: de mogelijkheid om per cao af te wijken van opvolgend werkgeverschap te beperken in duur. Hierdoor wordt deze ontwijkroute aangepakt: het is dan niet meer mogelijk om via cao te regelen dat iemand na 3 jaar bij een bedrijf tijdelijk blijft werken op een uitzendcontract (of via een andere rechtspersoon binnen het concern) zonder dat recht ontstaat op een vast contract.
- In het SER MLT wordt ook voorgesteld de bijzondere positie van seizoenswerk (na 3 maanden tussenpoos weer op tijdelijke basis verder) te laten bestaan maar niet meer via de cao toe te staan. Onderhandelingspositie

Doordat het bij ministeriele regeling wordt aangewezen blijft u een eigen verantwoordelijkheid houden om te beoordelen of er echt sprake is van een seizoensfunctie. Dit voorstel verbetert de positie van deze werknemers niet. Seizoenswerk blijft wel onder de hoge WW-premie vallen, gezien de lasten.

➤ Positie uitzendkrachten verbeteren

- Uitzendkrachten bevinden zich nu in een preciaire positie in Fase A (onbeperkt aantal tijdelijke contracten, uitzendbeding en oproepcontract mogelijk), en langdurig in een tijdelijk contract in Fase B. Voorstel is beperking van fase A tot 52 weken en van fase B op 2 jaar. Ook hier geldt dan de lange onderbrekingstermijn (behalve voor scholieren en studenten en seizoenswerk bij fase B).
 - Randvoorwaarde/voorstel SZW: Onderhandelingspositie
- Uitzendkrachten kunnen nu minder betaald worden en mindere arbeidsvoorwaarden hebben dan werknemers direct in dienst. Dit kan zorgen voor concurrentie op arbeidsvoorwaarden. Voorstel is om gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden te verplichten. Dit werken we nog uit. Er loopt discussie tussen sociale partners of pensioen hieronder valt.
 - Randvoorwaarden/voorstel SZW: Uitvoeringstechnisch is het zeer lastig om pensioen gelijkwaardig te maken. Tegelijkertijd zorgen de verschillen tussen werkgeverspremies wel voor kostenverschillen tussen werknemers in eigen dienst en uitzendkrachten. Onderhandelingspositie



TER BESLISSING



Aan Minister van SZW

Datum
2 februari 2023

nota

Oplegger voortgangsbrief versie 3 februari



Tweede contactpersoon

Aanleiding

- Afgelopen week is de voortgangsbrief uitwerking arbeidsmarktpakket besproken in het BO met sociale partners en in het BWO met de leden van de Vierhoek. Dat heeft geleid tot een aantal aanpassingen aan de brief.
- Middels dit dossier willen wij u de laatste aanpassingen voorleggen. Komende week wordt de brief nog besproken in de Politieke Vierhoek en daarna de MR. Voorliggende versie is dus nog niet de finale versie.

Uiterlijk bij
3 februari 2023

Bijlage(n)
0

Geadviseerd besluit

- We adviseren u om in stemmen met voorgestelde aanpassingen aan de brief en de bijlagen bij de brief. **Onderhandelingspositie**
Onderhandelingspositie
- We stellen voor om op korte termijn met u te overleggen over de planning van de wetgeving.

Politieke sondering

Kernpunten

- U vindt de aanpassingen in de brief naar aanleiding van de ontwikkelingen van afgelopen week in *tracks* in de bijlage. Wij passen deze komende week opnieuw aan de hand van de vierhoek (dinsdag), de MR (vrijdag), eventuele laatste feedback van uitvoerders en verdere gesprekken met sociale partners.
- Belangrijkste wijzigingen zijn de nieuwe tekst op LDBZ, een alinea over compensatie bij AOV zelfstandigen en een verwoording van de samenwerking met de partners en het wetgevingsproces in de inleiding.
- U ontvangt midden volgende week een uitgewerkte planning op ieder van de verschillende deelonderwerpen.
- We zullen de nieuwe versie van de brief de komende dagen ook delen met sociale partners en uitvoerders.

Toelichting

Proces brief komende dagen

- Deze notitie is geschreven ervan uitgaande dat we nog op het pad zitten om volgende week in de MR de brief af te hameren.
- De brief is op 30 januari aan AZ verzonden ten behoeve van agendering in de MR. Vervolgens is op 31 januari in een BO met sociale partners over de brief gesproken, en op 1 februari in een BWO. Naar aanleiding van deze

besprekingen is de brief op sommige punten aangepast, en is de agendering in de MR verplaatst naar 10 februari.

Datum
2 februari 2023

- Wij hebben met AZ besproken geen nieuwe versie van de brief rond te sturen voor de MR van 10 februari. U kunt tijdens deze MR een mondeling mandaat ophalen om de brief aan te passen voor verzending aan de TK.
- Voorliggende versie is bedoeld om u mee te nemen in de laatste aanpassingen, en om uw aandacht te vragen voor de groen gearceerde delen. Daarnaast kunnen we deze versie versturen aan de Politieke Vierhoek, als nodig is een nieuwe versie van de brief te agenderen. We kunnen deze versie ook indien gewenst ter info delen met de sociale partners en de uitvoerders. *ja*

Onderhandelingspositie

Inhoudelijke wijzigingen

- De brief betreft een versie in track changes ten opzichte van de versie die aan de MR is verzonden. Teksten zijn in **geel** gearceerd als deze nog in beweging zijn. De teksten zijn **groen** gearceerd als deze extra uw aandacht behoeven.
- Hieronder volgt waar relevant per paragraaf een korte toelichting op eventuele belangrijke wijzigingen.

Inleiding

- Wij hebben de alinea over eventuele negatieve effecten teruggeplaatst naar de conclusie (zie onder conclusie).
- Wij hebben alinea over de samenwerking met de sociale partners en de uitvoerders aangepast:
 - **Onderhandelingspositie**
[Redacted]
 - De formulering over samenwerking met de uitvoerders is n.a.v. commentaar UWV actiever geformuleerd om duidelijk te maken dat gesprek met de uitvoering nog niet is afgerond. ✓

- **Onderhandelingspositie**
Onderhandelingspositie

Onderhandelingspositie

Onderhandelingspositie

AOV Zelfstandigen

- In de conceptbrief is een tekstvoorstel voor een toezegging opgenomen. Het tekstvoorstel houdt in dat het kabinet zal kijken naar compensatie om de onverwachte lastenverzwaring voor zelfstandig ondernemers met personeel te verzachten. Dit vanaf het moment dat deze groep verplicht verzekerd wordt, totdat ze – zo mogelijk – kunnen worden uitgezonderd. Dit punt zal ook in de vierhoek dinsdag voorliggen, net als de vormgeving van de kring van verzekerden. Financiën is overigens tegen elke vorm van compensatie.
- In de bijlage over AOV zelfstandigen zijn n.a.v. het BO zijn een paar beperkte wijzigingen opgenomen.

*& andere
huing
verzekerd ?*

Flex

- **Onderhandelingspositie**
[Redacted]

- **Onderhandelingspositie**

Datum
2 februari 2023

CP

- We hebben naar aanleiding van commentaar van Financiën [redacted] een aantal beperkte wijzigingen gemaakt:
 - Als reactie op Financiën is opgenomen dat in de nadere uitwerking wordt gekeken naar of en hoe we de lijst met crises wettelijk kunnen verankeren, in welke mate verzekerbare risico's onder de regeling vallen en welke discretionaire ruimte nodig is.

dit zijn mi geen wijzigingen

Eenheid van kabinetsbeleid

Eenheid van kabinetsbeleid

[redacted] Dat hebben we niet overgenomen; en zal een beslispunt zijn in de vierhoek dinsdag.

- **Onderhandelingspositie**

Loondoorbetaling bij ziekte

- **Onderhandelingspositie**

- NB: specifiek deze tekst is nog in beweging, dus dit is de stand van moment van schrijven (vrijdag 14 uur).

VWNW

- Naar aanleiding van uw commentaar hebben we de uitleg over uitvoerbaarheid uitgebreid in de MR-versie van de brief. Deze tekst is n.a.v. commentaar van de Belastingdienst nog tekstueel gewijzigd.
- Conform uw verzoek hebben we de alinea over de VWNW ambitieuzer geformuleerd, met meer nadruk op het belang van VWNW en de gewenste samenwerking met private initiatieven. We horen graag of deze passage conform uw wensen is opgeschreven.

Conclusie

- **Onderhandelingspositie** [redacted] de passage over de negatieve effecten [redacted] Wij hebben deze passage nu teruggeplaatst naar de conclusie (omdat hij anders erg centraal in de inleiding staat) en laten volgen op een alinea over de noodzaak voor de maatregelen en op een paar punten neutraler geformuleerd.

en gold slot trachten aan

Planning uitwerking maatregelen in wetgeving

idd, nu at gesproken

Datum
2 februari 2023

- In het BWO vrijdagochtend is besproken om de maatregelen uit te werken als één integraal samenhangend pakket. Bij deze stap zien wij echter wel een aantal risico's waarover we u willen informeren:
 - De 'langzaamste' maatregel gaat het tempo van het gehele pakket aan maatregelen bepalen.
 - Er wordt geen wetgeving die ziet op het arbeidsmarktpakket in deze kabinetsperiode tot stand gebracht. Daarnaast is er een groter risico dat publicatie van AOV en ZZP in Q1 van 2025 niet gehaald gaat worden. In dat geval kan geen aanspraak worden gemaakt op de middelen uit het Herstel- en Veerkrachtpakket.
 - Bovendien betekent dit dat alle onderwerpen gelijktijdig en als één pakket de verschillende fasen van het wetgevingsproces (uitvoeringstoetsen, RvS, TK etc.) moeten doorlopen. Ook dit kan leiden tot vertraging.
 - Ten slotte zijn er risico's die specifiek gelden als de maatregelen in één wetsvoorstel landen:
 - Het verknoepen van maatregelen die om een zelfstandige nieuwe wet vragen (zoals AOV-ZZP en CP) en maatregelen die bestaande wetten wijzigen (zoals flex en zzp) kan leiden tot een minder zorgvuldig wetgevingsproces en een slecht toegankelijke wetshistorie.
 - Als de maatregelen op een later moment alsnog moeten worden opgesplitst in afzonderlijke wetsvoorstellen leidt dit tot wetgevingstechnische complicaties (alle wijzigingen moeten uit elkaar gevlochten worden), en problemen rond inwerkingtreding en samenloop van wijzigingen vanwege inhoudelijke samenhang.
- Tegelijkertijd betekent één pakket dat het risico kleiner wordt dat bepaalde onderdelen wel de eindstreep halen en andere onderdelen niet dan wanneer de maatregelen niet als één pakket worden gepresenteerd. Dat past bij de insteek van het pakket als een integraal geheel met als doel een nieuwe balans op de arbeidsmarkt.
- U ontvangt in de loop van volgende week een overzicht van de planning op het pakket. Een en ander is natuurlijk afhankelijk van de stand van de onderhandelingen op dat moment.



dit is oplosbaar

Memo Vierhoek dinsdag 14 februari 2023 – arbeidsmarktpakket

Aanleiding

Met oog op het arbeidsmarktbeleid is het streven van het kabinet om het coalitieakkoord uit te voeren, conform SER-MLT. Daarom zijn gesprekken gevoerd met sociale partners over een arbeidsmarktpakket waarmee werkenden meer zekerheid krijgen en werkgevers wendbaarder worden. Op vrijwel alle onderwerpen in het pakket is inmiddels overeenstemming met sociale partners. Onderhandelingspositie

Onderhandelingspositie

Deze Vierhoek benutten we graag om gezamenlijk een strategie op te stellen voor de komende weken en procesafspraken te maken.

Bespreekpunten

1. Mondelinge terugkoppeling van de laatste stand van de gesprekken. Inzet SZW is – Eenheid van kabinetsbeleid en onderhandelingspositie
2. Welk scenario van steun voor het pakket heeft de voorkeur van de Vierhoek?

Toelichting

Huidige stand van de brief

Sinds de vorige Vierhoek is op verschillende vlakken gepoogd tegemoet te komen aan de wensen van betrokkenen:

1. Loondoorbetaling bij ziekte
 - Onderhandelingspositie
 - Onderhandelingspositie
 - Onderhandelingspositie
2. Arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen – kring van verzekerden
 - In de brief staat: "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. Dit wijkt af van de kring van verzekerden zoals de Stichting deze voor zich zag. De Stichting heeft geadviseerd om zelfstandigen zonder personeel verplicht te verzekeren, en om zelfstandigen met personeel niet verplicht te verzekeren."
 - DGA's zonder personeel vallen, om uitvoeringstechnische redenen, niet onder de beoogde kring van verzekerden, terwijl dat o.a. volgens de Stichting wel wenselijk is.

Daarom is nu in de brief opgenomen dat het kabinet voornemens is om op termijn voor hen ook te verkennen of zij onder de verzekeringsplicht kunnen komen te vallen: *"Door de keuze om directeur-groootaandeelhouders niet verplicht te verzekeren en IB-ondernemers wel, valt er enerzijds een groep directeur-groootaandeelhouders zonder personeel niet onder de kring van verzekerden waarvan de Stichting wel adviseerde om deze onder de kring te brengen. Voor deze groep is het op korte termijn niet haalbaar om deze – onderscheidenlijk van DGA's met personeel – groep te verzekeren. Wanneer dit in de toekomst, na invoering van de arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen, uitvoeringstechnisch wel haalbaar is, kan een verzekeringsplicht voor deze groep worden gezien."*

3. Arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen – tegemoetkoming

- Voor IB-ondernemers met personeel geldt dat zij om uitvoeringstechnische redenen juist wél onder de kring van verzekerden komen te vallen.

Onderhandelingspositie

"Anderzijds valt er daarmee ook een groep IB-ondernemers met personeel wel onder de kring van verzekerden. Dat leidt tot een onverwachte lastenverzwaring (waartegenover wel een verzekering met mogelijke uitkering staat) voor deze groep IB-ondernemers met personeel, voor de periode dat deze groep vanwege uitvoeringstechnische redenen niet uit te zonderen is van de kring van verzekerden."

Onderhandelingspositie

- Onderhandelingspositie
Immers, tegenover de premie die ondernemers zullen moeten betalen staat gewoon een verzekering die uitkeert in geval van arbeidsongeschiktheid.
- Onderhandelingspositie

Volgende stappen

- SZW werkt de komende weken verder aan een inhoudelijke uitwerking van de loondoorbetaling bij ziekte-maatregel. Bij het uitwerken van een inhoudelijke oplossing op loondoorbetaling bij ziekte is SZW voornemens om het sociaal overleg met werkgevers- en werknemersorganisaties te hervatten. Het doel blijft immers om tot een gedragen arbeidsmarktpakket te komen, met steun van sociale partners. Daarbij hoort natuurlijk ook het streven om te komen tot een pakket met zo veel mogelijk steun binnen de Tweede en Eerste Kamer.
- Het kabinet is voornemens hoe dan ook een Voortgangsbrief arbeidsmarkt te sturen – of er nu wordt gekozen voor verzending na behandeling in de Ministerraad van 17 februari, of verzending na hervatting van de gesprekken over de brief half maart. Immers, het kabinet wil de afspraken uit het Coalitieakkoord zo veel mogelijk uitvoeren.
- De tijd dringt voor het uitwerken van de maatregelen tot wet- en regelgeving, als het kabinet wil dat de maatregelen uit het pakket deze kabinetsperiode nog in het parlement behandeld worden én de mijlpalen uit het Herstel- en Veerkracht Pakket van de Europese Commissie worden gehaald. Bovendien was de arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen een belangrijk element in het Pensioenakkoord. Daarom is SZW voornemens om nu wel, zo veel als mogelijk, te starten met uitwerken van de wetgeving op de onderwerpen waar geen discussie meer over is.

Scenario's

Gegeven deze stappen, is er de keuze om nu de brief te sturen met procestekst over loondoorbetaling bij ziekte (brief zoals deze nu is), of de brief te sturen als er een uitgewerkt loondoorbetalingsvoorstel ligt. Onderhandelingspositie

Dit leidt tot vier schetsmatige scenario's, die we hieronder toelichten.

Eenheid van kabinetsbeleid en onderhandelingspositie

Eenheid van kabinetsbeleid en onderhandelingspositie

Eenheid van kabinetsbeleid en onderhandelingspositie

Eenheid van kabinetsbeleid en onderhandelingspositie

Eenheid van kabinetsbeleid en onderhandelingspositie

Eenheid van kabinetsbeleid en onderhandelingspositie

Eenheid van kabinetsbeleid en onderhandelingspositie

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]



Aan Minister van SZW

21/2 2023
ce

TER BESLISSING

Datum
21 februari 2023

nota

Planning arbeidsmarktpakket korte termijn

Bespreekpunten

- Is MSZW akkoord met de voorgestelde strategie?
- Is MSZW akkoord met het inplannen van overleggen tot aan 15 maart conform de tabel Fase I?
- Welke route na 15 maart geniet de voorkeur van MSZW? Welke wordt als het meest kansrijk beschouwd?

Bijlage(n)
0

Context

- De PS-verkiezingen spelen een grote rol in de parlementaire verhoudingen na half maart, en daarmee ook in de verhoudingen binnen de polder.
- Ons advies is om tot aan half maart prioriteit te geven aan het vinden van overeenstemming binnen het kabinet en de coalitie over de nieuwe modaliteit LDBZ. Vervolgens kunnen we na half maart, met die steun in de achterzak, steun binnen de polder gaan zoeken.
 - **Onderhandelingsinformatie met sociale partners.**
- We adviseren om prioriteit te geven aan het vinden van politieke steun voor de uit te werken LBZ-modaliteit, maar tegelijkertijd is ook tussen nu en half maart overleg met sociale partners nodig.

Onderhandelingspositie

Planning op hoofdlijnen

- I. Fase 1 – tot 15 maart: politiek draagvlak vergaren
 - Hoofddoel: draagvlak verkrijgen bij coalitiefracties en Vierhoekbewindspersonen voor nieuwe uitwerking LBZ
 - **Onderhandelingspositie**

Onderhandelingspositie

Datum
21 februari 2023

- De tijd ook benutten voor:
 - Akkoord met FIN op de 'rafelranden' rond AOV en CP, middels een BWO met MFIN.
 - Overeenstemming vinden tussen MSZW - MP over verknoping wetgeving.
 - Ambtelijk contact SZW **Persoonsgegevens** ter voorbereiding op besluitvorming over LBZ met sociale partners.

*zie verslag 4 Hoek
→ AOV
(met CP)*

II. Fase 2 – vanaf 15 maart: gesprekken met sociale partners

- Analyse:
 - Na 15 maart wordt de samenstelling van de Eerste Kamer helder en heeft het zin om opnieuw de brede gesprekken over het pakket te hervatten.
 - Onderhandelingspositie
 -
 -
 -
 - Het lijkt raadzaam om snel na 15 maart een strategisch overleg binnen SZW in te plannen, om gezamenlijk te besluiten welk pad de voorkeur geniet.

• Verschillende routes:

- Onderhandelingspositie
- Onderhandelingspositie
-
-

○ Onderhandelingspositie

Datum

21 februari 2023

• Onderhandelingspositie

•

•

○ Onderhandelingspositie

• Onderhandelingspositie

•

•

○ Onderhandelingspositie

• Onderhandelingspositie

•

•

1 of kennerschap

Planning uitgewerkt

Fase I

Datum
21 februari 2023

Week van 20-24 februari	
	Afronden LBZ-voorstel met akkoord MSZW
Do 23 februari	Politieke sondering
Vr 24 februari	Onderhandelingspositie
Week van 27 feb - 3 maart	Reces
	Evt: contact op DG-niveau met sopa's over nieuwe route LBZ
	Evt. aanvullende activiteiten n.a.v. wensen MSZW
Week van 6 - 10 maart	
Ma 6 en di 7 maart	1-op-1 overleggen MSZW met de 4 coalitiefracties over LBZ
Ma 6 maart	Politieke sondering
Di 7 maart	Eenheid van kabinetsbeleid
Wo 8 maart	Hoogambtelijk overleg AZ - SZW over verknoping wetgeving
Wo 8 maart	Eenheid van kabinetsbeleid
Do 9 maart	Onderhandelingspositie
Week van 13-17 maart	
Ma 13 maart	Gezamenlijk overleg coalitiefracties - MSZW. Vereiste: akkoord op LBZ-tekst
Di 14 maart	Eventueel: contact tussen Vierhoekministers over LBZ
Wo 15 maart	Verkiezingen

ochtend

heli dag TK

Brunel

Onderhandelingspositie



Datum
21 februari 2023



Onderhandelingspositie



Onderhandelingspositie

Datum
21 februari 2023

Onderhandelingspositie

Onderhandelingspositie

Onderhandelingspositie [Redacted]

Datum
21 februari 2023

Onderhandelingspositie [Redacted]

[Redacted]

Onderhandelingspositie [Redacted]

Onderhandelingspositie [Redacted]

Onderhandelingspositie [Redacted]

Onderhandelingspositie

Datum

21 februari 2023



20/2/23

TER BESLISSING



Aan Minister van SZW

Datum
21 februari 2023

nota

Planning wetgeving arbeidsmarktpakket



Bijlage(n)
0

Aanleiding

Het kabinet zal de voortgangsbrief arbeidsmarktpakket later naar de Kamer sturen dan dat zij oorspronkelijk voornemens was (december → maart). Dat heeft effect op de planning van de verschillende onderdelen van de onderliggende wetstrajecten. In dit memo adviseren we u hoe hiermee om te gaan, in de context van de verschillende (politieke) wensen rond de planning.

was febr

Advies

Advies is:

- Politiek ruimte te vinden om het arbeidsmarktpakket doorgang te laten vinden, en gelijktijdig negatieve effecten op voortgang, kwaliteit van wetgeving en de betrokken ambtelijke organisaties te voorkomen.
- De komende weken ambtelijk en, indien nodig, bestuurlijk af te tasten hoe dit het best ingevuld kan worden. Op dit moment lijkt *politiek* de koppeling in één wetsvoorstel tussen AO zelfstandigen en LDBZ het meest opportuun. De andere onderdelen van het pakket (oa. Flex, ZZZ en CP) zullen in dat geval in afzonderlijke wetsvoorstellen verder worden gebracht.
- De Kamer in de voortgangsbrief te laten weten dat het pakket in 2024 bij haar ingediend zal worden.

RvS kan nog
Mede na
20min

begin

Kernpunten

Criteria

Ons advies volgt uit onze weging van de volgende vier criteria.

- Politieke balans in het pakket. Dit is noodzakelijk om het arbeidsmarktpakket door het parlement te krijgen. Die balans zit inhoudelijk al in het pakket. Voor de planning is van belang dat deze balans ook terugkomt in de wijze waarop het pakket (samenhangend) behandeld wordt. Als één deel van het pakket veel eerder wordt behandeld in het parlement dan een ander deel, dan bestaat de vrees dat het tweede deel niet meer op een parlementaire meerderheid zal kunnen rekenen en het pakket inhoudelijk ook niet meer in balans is.
- Besluitvorming in het parlement in deze kabinetsperiode. Dit is van belang om zekerheid te hebben dat de door het kabinet gewenste maatschappelijke verbeteringen gerealiseerd worden. Hoe meer maatregelen in 1 wetsvoorstel

dit is cruciaal,
anders even 10 jr
weg

worden samengevoegd, hoe groter de kans is op vertraging in de behandeling van de trajecten. De 'langzaamste' maatregel bepaalt zo de planning van de andere maatregelen. Een onderwerp dat bv onverhoopt vertraging oploopt rond de internetconsultatie, krijgt niet óók te maken met de vertraging van een ander deel bij de uitvoeringstoetsen. Zie bijlage 1.

Datum
21 februari 2023

- Kwalitatief goede uitwerking van beleid en wetgeving. Het is belangrijk dat de beleidsmatige uitwerking van het pakket en de uitwerking in wetgeving voldoet aan minimale kwaliteitsstandaarden – en daar bij voorkeur bovenuit stijgt. Dit zodat de uiteindelijke wetgeving ook de beleidsmatig bepaalde doelen bereikt, uitvoerbaar is voor de uitvoeringsinstanties en begrijpelijk is voor de mensen die het raakt. Dit voorkomt ook dat in een later stadium nog grote herstelwerkzaamheden via veegwetgeving moet plaatsvinden. Dat vraagt, naast een effectieve organisatie van het uitwerken van beleid en wetgeving, om voldoende tijd.
- Aandacht voor de effecten op organisaties en mensen die de uitwerking moeten doen. Dit ten eerste voor de betrokkenen zelf. Maar ook voor de langere-termijn continuïteit van de ambtelijke organisaties. Dat vraagt, naast een effectieve organisatie, om voldoende tijd en flexibiliteit in het proces.

Toelichting advies

- In de Kamer is het onderdeel LDBZ kwetsbaar als het 'stand alone' gaat. Om de afgesproken balans te bewaren, is het dus nodig dit te koppelen aan een ander onderdeel. Het ligt in de balans van bovenstaande vooralsnog voor de hand vanuit politieke redenen om LDBZ/AOV zelfstandigen in één wetsvoorstel op te nemen.
- Het alternatief het pakket zoveel mogelijk in separate wetten verder te brengen realiseert onvoldoende politieke balans in het pakket. In een positief scenario liggen de verschillende onderdelen dan in het tweede kwartaal van 2024 in de Kamer. Zie ook bijlage 2.
- Het alternatief álle onderdelen samen te voegen in één wetsvoorstel leidt tot verdergaande vertraging en druk op zowel de inhoud als de organisatie. We verwachten dat een dergelijk wetsvoorstel pas in de zomer van '24 aan de TK kan worden aangeboden, waardoor het risico bestaat dat de HVP-deadlines (voor zvp-maatregelen, AOV; beide Q1 2025) niet worden behaald. Zie bijlage 2. Bijlage 1 toont hoe de combinatie van pakketten leidt tot extra vertraging.
- Voordeel van specifiek de koppeling LDBZ/AOV is dat de planning van deze beide trajecten al behoorlijk gelijk loopt, en er dus weinig extra vertraging optreedt.
- Nadeel is dat deze onderwerpen inhoudelijk en ook qua wetgevingstechniek relatief ver van elkaar liggen. Het is inhoudelijk niet vanzelfsprekend uitlegbaar dat beide onderwerpen in één wet opgenomen zouden moeten worden. LDBZ past bestaande wetgeving aan (burgerlijk wetboek), AOV zelfstandigen is een nieuwe wet. Dit zal dus veel vragen van de toelichting en dan nog zal dit mogelijk kritiek trekken.
- Een koppeling Flex/LDBZ is inhoudelijk eveneens niet vanzelfsprekend uitlegbaar, maar wel beter. Ook sluiten beide qua wetgevingstechniek aan. Wel

leidt koppeling Flex/LDBZ (ex ante) tot meer extra vertraging op flex dan dat koppeling met AOV tot vertraging zou leiden.

- Andere (of aanvullende) optie is de Kamer toe te zeggen dat de verschillende wetgeving gelijktijdig zal worden aangeboden. Dat leidt er uiteraard toe dat het langzaamste wetsvoorstel het moment van indiening zal bepalen.
- Planning is dat DG Werk rond 8 maart met de Raadsadviseur AZ spreekt over de politieke ruimte die er is om wetgeving niet te koppelen.
- Vooralnog gaan we er van uit dat de maatregelen rond de arbeidscommissie, certificering, WIA, arbeidsmarktinfrastructuur en leren en ontwikkelen niet in een wetgevingspakket zullen worden meegenomen. Hier lijkt politiek ruimte voor. Bovendien zijn deze onderdeel van andere met de Kamer gedeelde trajecten (Octas, uitwerking Roemer), met hun eigen tijdslijnen en logica. De arbeidscommissie, certificering en de WIA komen hierom ook niet uitvoerig terug in de voortgangsbrief.

Datum
21 februari 2023

Bijlage 1 laat zien wat de effecten zijn op een planning van het samenvoegen van verschillende onderdelen van een politiek samenhangend pakket in één wetsvoorstel.

Bijlage 2 bevat een samenvatting van de effecten van de verschillende alternatieven op de planning. Deze planning is zeer ambitieus, en gaat uit van hooguit beperkte vertragingen.

Bijlage 2. Opties pakketjes en bijbehorende plannings:

1. Alle maatregelen in aparte wetsvoorstellen met eigen planning
2. LDBZ + AOV in 1 wetsvoorstel (en diverse varianten daarop)
3. Alle maatregelen in 1 wetsvoorstel.

IC= internetconsultatie

TK= indiening bij Tweede Kamer

Rood = dat de huidige planning verschuift

De trajecten voor LDBZ en AOV varen in onderstaande plannings scherp aan de wind. Het zal bijzonder veel vragen van de betrokken organisaties (inclusief SZW) om deze plannings te halen. Ook in de andere trajecten (Flex, ZZP, CP) gaan we in onderstaande plannings uit van weinig tot geen tegenslagen.

Planning voor optie 1:

De plannings voor deze optie betekenen:

- Flex: (IC: zomer '23, TK: april '24), Wet: jan 2025)
- CP: (IC: zomer '23, TK: april '24, Wet: Ntb)
- ZZP: (IC: zomer '23, TK: april '24, Wet jan 2026)
- LDBZ: (IC: september '23, TK: mei '24, Wet Ntb)
- AOV: (IC: september '23, TK: mei '24, Wet Ntb)

Planning voor optie 2:

De plannings voor deze optie betekenen:

- Flex: (IC: september '23, TK: april '24, Wet: jan 2026)
- CP: (IC: zomer '23, TK: april '24, Wet Ntb)
- ZZP: (IC: zomer '23, TK: april '24, Wet jan 2026)
- LDBZ: (IC: september '23, TK: mei '24, Wet Ntb)
- AOV: (IC: september '23, TK: mei '24, Wet Ntb)

In de vooralsnog meest opportune variant binnen deze optie wordt LDBZ gekoppeld aan de AOV. Bovenstaande planning is daar ook op gebaseerd. Deze koppeling is inhoudelijk niet vanzelfsprekend uitlegbaar. Beide onderwerpen liggen inhoudelijk vrij ver uit elkaar, wat bij bijvoorbeeld de Raad van State tot vragen kan leiden. Voordeel van deze koppeling is wel dat weinig extra vertraging wordt opgelopen, omdat de plannings van LDBZ en AOV al gelijk op liepen.

Alternatief is flex te koppelen aan LDBZ. Het wetsvoorstel flex loopt meer vertraging op dan AOV zou doen, omdat de 'langzaamste' maatregel van de 2 (LDBZ) de planning bepaalt. De LDBZ-maatregel is op hoofdlijnen uitgedacht, maar staat op dit moment inhoudelijk nog niet volledig stil. Inhoudelijk en qua wetgevingstechniek ligt deze koppeling wel meer voor de hand.

Andere variant is dat u specifieke maatregelen koppelt, en u de Kamer daarnaast toezegt dat indiening van de maatregelen gelijktijdig (mei '24) zal zijn en de Kamer verzoekt om de maatregelen gelijktijdig te behandelen. Dat betekent dat verzending aan de Kamer van ieder deel van het pakket zal wachten op het laatste deel van het pakket.

Planning voor optie 3:

Alle maatregelen zijn in deze variant afhankelijk van elkaar. Hierbij bepaalt de planning van de 'langzaamste' maatregel de planning van alle maatregelen. Het samenloopeffect zal bovendien zijn dat er meer kans is op vertraging omdat alle onderwerpen gelijktijdig en als één pakket de verschillende fasen van het wetgevingsproces (uitvoeringstoetsen, RvS, TK etc.) doorlopen.

- Flex: (IC: september '23, TK: zomer'24, Wet: jan 2026)
- CP: (IC: september '23, TK: zomer'24, Wet Ntb)
- ZZP: (IC: september '23, TK: zomer'24, Wet: jan 2026)
- LDBZ: (IC: september '23, TK: zomer'24, Wet Ntb)
- AOV: (IC: september '23, TK: zomer'24, Wet Ntb)

De zzp-maatregelen en AOV zijn als hervormingen genoemd in het HVP. Beide kennen als deadline Q1 2025 publicatie van een wet in het Staatsblad. Met dit tijdschema is er een groot risico dat deze deadlines niet worden behaald.

Disclaimer

Algemeen

- De planningen zijn zeer ambitieus, de kans op vertraging of uitloop is reëel.
- Hoe meer de wetsvoorstellen met elkaar verweven zijn, hoe groter de kans op vertraging in het proces (Zie bijlage 1 voor schematische uitleg hoe dit werkt).
- De planningen gaan uit van duidelijkheid over de politiek-beleidsmatige keuzes mbt de maatregelen in maart. Mochten daarna nog essentiële punten wijzigen dan heeft dit invloed op de planning.

Bij bundeling (optie 3)

We hebben de uitloop door bundeling van het pakket in één wetsvoorstel hier (optimistisch en ambitieus) beoordeeld als twee/drie maanden. In de praktijk kan dit snel oplopen. Enkele voorbeelden:

- Toetsingsinstanties hebben regelmatig verschillende interne processen voor grotere en kleinere wetsvoorstellen. Bij grotere nemen ze doorgaans meer tijd.
- Alles koppelen in één wetsvoorstel zorgt ervoor dat advies/uitvoeringsorganisaties ook gaat toetsen/adviseren op onderdelen waar ze normaliter niet op zouden worden bevestigd. Toetsingsinstanties horen die toets dan in te perken tot de onderdelen waar ze zelf direct over gaan. De praktijk is soms anders.



TER VOORBEREIDING

Datum

2 maart 2023

Onze referentie

Aan

Minister van SZW

nota

Weekvoorbereiding arbeidsmarktpakket

Bijlage(n)

0

Aanleiding

Komende week staan er verschillende overleggen gepland rondom het arbeidsmarktpakket. Deze nota biedt een overzicht daarvan en tevens sturen wij u de relevante stukken mee (voor zover die klaar zijn).

Geadviseerd besluit

Ter voorbereiding

Kernpunten

- In bijlage 1 vindt u een overzicht van relevante overleggen in de komende week.

- **LBZ**: Er is een nieuw voorstel uitgewerkt rondom de **LBZ** (zie bijlage 2 voor een technische beschrijving, en bijlage 3 voor de Politieke sondering

[Redacted] De annotatie hiervoor vindt u in bijlage 4.

- Op 13 maart staat een overleg over LBZ met alle coalitiepartijen gezamenlijk in de planning.
- Ook vinden er gesprekken plaats op medewerkersniveau met VNO (donderdag 2 maart) en FNV (maandag 6 maart) over de LBZ, gevolgd door een overleg op DG-niveau met FNV en VNO gezamenlijk, waarschijnlijk op vrijdag 10 maart.
- Eenheid van kabinetsbeleid

[Redacted] Ervan uitgaande dat het BWO toch woensdag 8 maart plaatsvindt, is het streven dat u het bespreekstuk dat voorligt maandag ontvangt. De annotatie volgt dan dinsdag.

- Eenheid van kabinetsbeleid

1-2

1-3

1-4

Eenheid van kabinetsbeleid

Datum

2 maart 2023

Onze referentie

- Verder staat er dagelijks een overleg gepland met u, de DGW en MT'ers van de betrokken directies. Daarin willen de ontwikkelingen op de verschillende tafels afstemmen en knopen doorhakken over de inhoud en strategie. Grofweg voorzien we voor de overleggen van de komende week de volgende agenda's (waar nodig passen we die aan op actuele ontwikkelingen):
 - Maandag:
 - Vooruitblik komende week;
 - Lbz:
 - Bespreken uitgewerkte lbz-tekst;
 - Voorbespreking overleg politieke fracties (o.b.v. annotatie);
 - Rafelranden
 - Agenda BWO;
 - Planning na 15 maart:
 - Voorstel om ruimte te houden in de agenda van MSZW op 16 en 17 maart voor (a) bespreking strategie met SZW intern, en (b) contacten met kabinet, fracties en sopa's (waarbij voor dat laatste ook een fysieke afspraak met u, Ingrid en Tuur wordt overwogen op bijvoorbeeld 16 of 17 maart).
 - Bespreken inplannen van een BO met sociale partners in de week van 20 maart (in potlood) en/of een apart gesprek met FNV.
 - Dinsdag:
 - Terugblik politieke gesprekken;
 - Terugkoppeling gesprek FNV en VNO over LBZ;
 - Voorbespreken BWO rafelranden (mits ingepland);
 - Woensdag (optioneel):
 - Bezien of verdere voorbespreking BWO nodig is, en er eventueel andere bespreekpunten zijn.
 - Donderdag:
 - Stand opmaken: lbz, rafelranden, verknoping (in dat kader bespreken of nader contact met vierhoek-bwp's behulpzaam zijn);
 - Vooruitblik volgende week.
 - Vrijdag (optioneel):
 - Eventueel: voorbespreking komende week/plannen maken voor na 15 maart: welke overleggen al inplannen?

2-1

2-3

Notes

1-2

Dan ben ik in Brussel!

Zal dus vrijdag 10 maart of dinsdag 14 moeten

1-3

8 maart hele dag TK?

1-4

Eens 2x

2-1

Graag strak overleg

2-3

Coalitie overleg

Bespreeknotitie politieke vierhoek 14 maart 2023

Aanleiding

In het Coalitieakkoord zijn maatregelen opgenomen, die, mede naar aanleiding van de commissie-Borstlap en het SER-MLT, de arbeidsmarkt hervormen. SZW is in overleg met sociale partners over de uitwerking van deze maatregelen en hoopt snel na 15 maart het arbeidsmarktpakket te presenteren en de Voortgangsbrief arbeidsmarkt naar de Tweede Kamer te sturen.

De gesprekken met sociale partners en binnen het kabinet zijn op grote delen van het pakket afgerond. **Onderhandelingspositie**

Verder is besproken dat FIN en SZW op een aantal 'rafelranden', rondom de Crisisregeling Personeelsbehoud (CP) en de arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV) voor zelfstandigen, nader contact zouden hebben om de laatste punten te bespreken. Dit contact loopt. Ook is vastgesteld dat LBZ en AOV als een gekoppeld wetsvoorstel worden ingediend bij het parlement.

Deze vierhoek benutten we graag om de nieuwe uitwerking van de loondoorbetaling bij ziekte-maatregel te bespreken. In de bijlage treft u een ambtelijke, technische exercitie aan waarin wordt geschetst hoe deze maatregel er uit zou kunnen zien.

De gehele Voortgangsbrief zal uiteraard terugkomen in een Vierhoek of RWIZO vóór behandeling in de Ministerraad.

Bespreekpunten

1. Heeft de politieke vierhoek aandachtspunten bij het voorgestelde inhoud van de uitwerking van de loondoorbetaling bij ziekte-maatregel?
2. Heeft de politieke vierhoek aandachtspunten bij het voorgestelde proces rond de uitwerking van de loondoorbetaling bij ziekte-maatregel?

Achtergrond

Huidige situatie rondom loondoorbetaling bij ziekte

- Op dit moment geldt dat loondoorbetaling bij ziekte twee jaar duurt. Gedurende die twee jaar wordt de zieke werknemer doorbetaald en mag de zieke werknemer niet ontslagen worden vanwege zijn of haar ziekte.
- In principe re-integreert de zieke werknemer bij de eigen werkgever (eerste spoor). Werknemer en werkgever kunnen samen ook overeenkomen dat zij het tweede spoor opgaan (dus re-integratie bij een andere werkgever), vanwege de belastbaarheid van de werknemer en de (onvoldoende) mogelijkheden tot re-integratie op het eerste spoor. In veel gevallen wordt er gekozen voor een combinatie van spoor 1 en spoor 2.
- De werkgever kan in veel gevallen gedurende deze twee jaar de werknemer niet duurzaam vervangen, omdat er altijd een kans is dat de zieke werknemer terugkeert.
- Als na twee jaar nog geen sprake is van (volledig) herstel, kan een WIA-uitkering worden aangevraagd. UWV toetst dan of
 - o De werkgever voldoende re-integratie-inspanningen heeft geleverd (RIV-toets)
 - o De werknemer recht heeft op WIA (WIA-claimbeoordeling).
- Als werknemer en werkgever niet met onderling goedvinden uit elkaar gaan, en de werkgever ontslag aanvraagt bij UWV, wordt er ook getoetst of
 - o de werknemer zodanig ziek is dat hij/zij de bedongen arbeid niet kan verrichten (toets op de ontslaggrond 'langdurige arbeidsongeschiktheid'), en
 - o de verwachting is dat de werknemer *niet* binnen 26 weken hersteld is voor bedongen arbeid of aangepaste arbeid of herplaatsbaar is op een andere functie bij eigen werkgever (staat bekend als de herplaatsingstoets).

Coalitieakkoord en SER-MLT

- In het CA is opgenomen: "Ook trekken we €300 mln per jaar uit voor lastenverlichting van het mkb via loondoorbetaling bij ziekte.". Verder geeft het CA aan: "Om de loondoorbetaling bij ziekte te verbeteren, richt de re-integratie zich in het tweede jaar -in lijn met het SER-advies- in principe op het tweede spoor (=bij een andere werkgever), waarbij de instroom in de WIA zoveel mogelijk wordt beperkt."
- In het SER-advies staat: "In het tweede jaar richt de re-integratie zich in principe altijd op het tweede spoor, tenzij de werkgever na overleg met bedrijfsarts en werknemer besluit om het eerste spoor (=bij de eigen werkgever) te blijven volgen. De loondoorbetaling bij ziekte of verzekering loopt in het tweede ziektejaar onveranderd door. De arbeidsovereenkomst eindigt na twee jaar ziekte (...)

Voorstel o.b.v. gesprekken met sociale partners en uitwerking op hoofdlijnen

Doel

- Wij hebben, met sociale partners, geconcludeerd dat het onderliggende doel is om de werkgever na 1 jaar duidelijkheid te kunnen geven over de mogelijkheid van vervanging van een langdurig zieke werknemer.
- Om recht te doen aan het behoud van de arbeidsovereenkomst gedurende het tweede ziektejaar, conform SER-advies en Coalitieakkoord, is het noodzakelijk dat er nog wel een reële kans is dat een herstelde werknemer kan terugkeren bij zijn eigen werkgever. Hier zit een spanningsveld.

Invulling

- De invulling die nu op tafel ligt is dat een zieke werknemer recht houdt op terugkeer na het eerste jaar mits zijn werkgever op dat moment nog een arbeidsplaats beschikbaar heeft. Het kan dan gaan om de eigen functie of andere passende functies – dit moet worden bepaald in de verdere uitwerking van dit voorstel.
- Dit betekent dat het ontslagrecht moet worden aangepast. De zieke werknemer kan niet meer in alle gevallen terugkeren bij zijn eigen werkgever als hij herstelt in het tweede jaar. Het is dan immers niet meer zeker dat er nog een plek voor hem beschikbaar is.

Gevolgen

- De werkgever heeft hiermee duidelijkheid en kan na 1 jaar een vervanger in (vaste) dienst nemen, zonder dat hij het risico loopt dat hij na 2 jaar een werknemer 'te veel' in dienst heeft als een langdurig zieke werknemer (onverwacht) herstelt in het tweede jaar.
- De werknemer houdt de zekerheid dat het opzegverbod bij ziekte twee jaar blijft, en houdt een reële kans op terugkeer na het eerste jaar, ook als spoor 1 wordt afgesloten. Immers, als de werknemer herstelt en de werkgever nog een arbeidsplaats beschikbaar heeft – in een eigen functie of andere passende functies, deze definitie moet nog worden bepaald – dan kan de werknemer weer terugkeren bij zijn of haar oude werkgever.
- We gaan ervan uit dat werkgevers in de meeste gevallen blijven inzetten op terugkeer van hun zieke werknemer, ook in het tweede ziektejaar. Maar als een werkgever het nodig acht voor de continuering van zijn bedrijf, kan hij na 1 jaar duidelijkheid krijgen over duurzame vervanging van een langdurig zieke werknemer.

Keuzes in de uitwerking

Binnen deze vormgeving zijn er keuzes in de uitwerking t.a.v.:

- De voorwaarden voor afsluiten eerste spoor na 1 jaar. Als werkgever en werknemer er onderling niet uitkomen, is een toets op 'redelijkheid' van afsluiten eerste spoor wenselijk om onnodig verlies van re-integratiekansen te voorkomen. Deze toets kijkt allereerst of de werknemer arbeidsongeschikt is voor de eigen functie, en of er in het eerste jaar voldoende re-integratie-inspanningen zijn geleverd. In de beoogde vormgeving kijkt deze toets ook vooruit: is er binnen afzienbare tijd zicht op herstel? Keuzes moeten worden gemaakt t.a.v.

de vraag wanneer we spreken van herstel, en hoe lang deze toets vooruit kijkt (bijv. 26 weken, zoals de huidige herplaatsingstoets bij ontslag na 2 jaar).

- De (nieuw te ontwerpen) ontslaggrond en bijbehorende toets na 2 jaar. Het is essentieel dat er nog een reële kans is op terugkeer als een werknemer herstelt in het tweede jaar. Anders ontstaat er de facto ontslag na het 1^e jaar, wat een rode lijn is voor de werknemers. Hoe zwaar toetsen we of er nog een arbeidsplaats beschikbaar is voor een herstelde werknemer?
- De afbakening tot kleine werkgevers. Nut en noodzaak van deze maatregel is beter te beargumenteren voor kleine werkgevers – kleinere werkgevers hebben op dit moment meer moeite met de huidige LBZ-regels en kunnen zieke werknemers minder makkelijk herplaatsen in de eigen organisatie. Daarom beogen we afbakening t/m 25 werknemers. Dit sluit aan bij de bestaande Aof-premiegrens tussen kleine en middelgrote werkgevers. Budgettaire beslag is ca. 100 mln euro structureel. Een alternatieve afbakening zou zijn t/m 100 werknemers, met een budgettaire beslag van ca. 180 mln structureel. Zonder afbakening blijven we niet binnen het budgettaire kader van 310 mln euro uit het Coalitieakkoord (maatregel zou dan ca. 550 mln euro structureel kosten). Door de afbakening tot kleine werkgevers ontstaat er in het ontslagrecht een onderscheid tussen kleine en grote werkgevers.

Verder proces rondom de nieuwe uitwerking LBZ

- Politieke sondering
- Onderhandelingspositie
- De volledige Voortgangsbrief arbeidsmarktpakket wordt voorgelegd in een Vierhoek of RWIZO voorafgaand aan behandeling in de Ministerraad. Onderhandelingspositie

Bijlage – uitwerking maatregel loondoorbetaling bij ziekte

Richten op tweede spoor re-integratie in het tweede ziektejaar, afsluiten eerste spoor

- Doel van de loondoorbetaling bij ziekte-maatregel: werkgevers sneller duidelijkheid bieden over het te volgen spoor van het re-integratietraject in het tweede ziektejaar.
- In de huidige situatie vindt de re-integratie in het tweede ziektejaar veelal tegelijkertijd langs zowel het eerste als het tweede spoor plaats. Kleine werkgevers kunnen met de hier beschreven maatregel, onder voorwaarden, na één jaar ziekte de werkhervatting van de werknemer volledig richten op re-integratie bij een andere werkgever ('tweede spoor').
- Gedurende twee jaar blijft de arbeidsovereenkomst in stand, evenals het recht op loondoorbetaling, ook als de werknemer inmiddels volledig is hersteld en nog niet aan het werk is bij een andere werkgever.
- Na twee jaar eindigt het opzegverbod tijdens ziekte (tenzij er een loonsanctie is opgelegd). UWV legt een loonsanctie van max. 52 weken op, als de werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht. De arbeidsovereenkomst mag worden beëindigd als de werkgever op dat moment geen (zicht op een) beschikbare arbeidsplaats heeft voor zijn langdurig zieke of herstelde werknemer.
- Uitgangspunt is dat de werkgever en de werknemer in beginsel gezamenlijk tot beëindiging van de eerste spoor re-integratie besluiten. Dit zullen zij schriftelijk vastleggen in een overeenkomst.
- Als er geen overeenstemming is en de werkgever wil het eerste spoor toch afsluiten, dan kan dit met toestemming van UWV, na toetsing.
- Doel van deze toetsen om eerste spoor te mogen afsluiten is om vast te stellen of de werkgever in het eerste jaar voldoende heeft gedaan aan re-integratie en te beoordelen of succesvolle re-integratie eerste spoor op korte termijn niet mogelijk is. Alleen dan is het redelijk om dit traject af te sluiten en uitsluitend nog te richten op tweede spoor.
 - UWV toetst dan of de werknemer arbeidsongeschikt is voor zijn eigen functie en of de werknemer niet in staat is het werk te kunnen hervatten in de eigen (aangepaste) functie of ander passend werk binnen een x-aantal weken (gedacht wordt aan 13/26 weken). De precieze criteria voor deze toets moeten nog nader uitgewerkt worden.
 - Tevens toetst UWV of er voldoende re-integratie inspanningen in het eerste ziektejaar zijn verricht.
 - Als beide toetsen positief zijn, krijgt de werkgever toestemming van UWV om de re-integratie 'eerste spoor' af te sluiten.
 - De re-integratie richt zich dan nog uitsluitend op het tweede spoor.

Eerste spoor is afgesloten en werknemer herstelt in tweede ziekte jaar

- Als de werknemer in het tweede jaar volledig herstelt, dient de werkgever zich gedurende de resterende periode van het tweede jaar in te spannen voor herplaatsing bij een andere werkgever.
 - De werknemer heeft gedurende het tweede jaar recht op loon en de werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet beëindigen. Het opzegverbod tijdens ziekte is op deze situatie niet van toepassing. Er zal voor deze situatie een nieuw opzegverbod gecreëerd worden.
 - Terugkeer bij de eigen werkgever in de eigen (aangepaste) functie of ander passend werk is alleen dan aan de orde als er voor deze functies een vacature is, of naar verwachting op korte termijn zal ontstaan. Dat is ook het geval wanneer deze functie wordt ingevuld door een AOW-gerechtigde, oproepkracht, of een

werknemer die werkt op een tijdelijke arbeidsovereenkomst die nog maximaal 26 weken duurt.

Ontslagtoets na twee jaar ingeval van afsluiting eerste spoor, nieuwe praktijk

Bij ziekte en een WIA-aanvraag van de werknemer zal UWV een RIV (ReIntegratieVerslag)-toets uitvoeren. Doel van de nieuwe ontslagtoets is om er voor te zorgen dat de werknemer kan terugkeren als de functie van de werknemer nog vacant is. Doel van de maatregel is immers de werkgever duidelijkheid te geven over de definitieve vervanging van de werknemer die ziek is. Als de werkgever die vervanger nog niet heeft aangenomen of structureel heeft benoemd, dan wordt het redelijk geacht de werknemer alsnog te laten terugkeren.

Bij de RIV-toets bij een WIA-aanvraag wordt dan alleen nog gekeken naar de re-integratie-inspanningen in het tweede spoor in het tweede ziektejaar. Werkgever en werknemer zijn namelijk of gezamenlijk tot beëindiging van het eerste spoor gekomen of de inspanningen in het eerste jaar zijn al getoetst indien de werkgever daarom verzocht heeft bij de beëindiging van het eerste spoor. Indien de inspanningen in het tweede jaar onvoldoende zijn, kan een verlenging van de loondoorbetalingsverplichting van max. 52 weken volgen, net als bij de reguliere (huidige) RIV-toets. Als de inspanningen voldoende zijn, volgt een WIA-claimbeoordeling en (indien toegekend) een WIA-uitkering.

- Het opzegverbod houdt (tenzij er een loonsanctie wordt opgelegd) na twee jaar op, niet alleen voor de zieke maar ook voor de volledig herstelde werknemer.
- Als het tot een ontslagaanvraag komt, wordt het ontslag getoetst aan een nieuwe ontslaggrond.
- De arbeidsovereenkomst mag worden beëindigd na het tweede jaar als de werkgever op dat moment geen (zicht op een) beschikbare arbeidsplaats heeft voor zijn langdurig zieke of herstelde werknemer.
- Dat betekent dat zowel de zieke als de herstelde werknemer géén recht meer heeft op terugkeer bij zijn werkgever, als de werkgever inmiddels een andere werknemer in dienst heeft genomen (en de functie van de werknemer niet meer vacant is) en er ook geen andere passende arbeidsplaats vacant is of komt op korte termijn.
- Om vast te stellen of de eigen functie of andere passende functies vacant zijn, is bepalend of voor die functies een vacature is. Ook in andere situaties kan daarvan sprake zijn. Daarvoor kan worden aangesloten bij de criteria die gelden voor ontslag bij bedrijfseconomische redenen. Daar geldt dat een functie geacht wordt beschikbaar te zijn als deze wordt vervuld door: AOW-gerechtigden, oproepkrachten, werknemers die werken op een tijdelijke arbeidsovereenkomst die nog maximaal 26 weken duurt. Van een vacante functie in dit kader zou in dit kader sprake kunnen zijn, als de functie van de werknemer daadwerkelijk nog vacant is, of ingevuld is door een van voornoemde werknemers.

Ontslagtoets na twee jaar in geval van geen afsluiting eerste spoor

- Gelijk aan de huidige situatie: de RIV-toets die terugkijkt op de inspanningen in het eerste én tweede spoor in de volledige twee jaar, en als de inspanningen voldoende zijn een WIA-claimbeoordeling.
- Indien ontslag wordt aangevraagd, vindt een ontslagtoets plaats aan de hand van de huidige ontslaggrond van langdurige arbeidsongeschiktheid en een herplaatsingstoets.
- Deze herplaatsingstoets houdt in dat beoordeeld wordt of binnen 26 weken kans op herstel bestaat en of binnen diezelfde periode het eigen werk (al dan niet in aangepaste vorm) of ander passende arbeid kan worden verricht.



TER BESLISSING

Aan

Minister van SZW

1-1

Datum
17 maart 2023

nota

Nieuwe versie uitgewerkte ldbz-maatregel

Tweede contactpersoon

Bijlage(n)
0

Aanleiding

Na de verschillende overleggen de afgelopen periode leggen wij u nu een nieuwe versie van de uitwerking van de maatregel over loondoorbetaling bij ziekte uit het coalitieakkoord voor.

Geadviseerd besluit

- Kunt u zich vinden in deze versie van de uitwerking van de maatregel, waarbij gezocht is naar **mogelijkheden om de werkgever zoveel mogelijk duidelijkheid te verschaffen bij het beëindigen van het eerste spoor?** Als bijlage is het zogenoemde non-paper van 3 maart dat bij de overleggen op tafel heeft gelegen toegevoegd, met in rood de wijzigingen zichtbaar.

- Bij het overleg maandag zouden we u graag nog een keer spreken over de situatie van de werknemer bij wie het eerste spoor na één jaar wordt afgesloten, maar die toch volledig herstelt ergens in het tweede jaar. Het voorstel was dat deze werknemer op dat moment kan terugkeren in de eigen (aangepaste) functie als er voor deze functie een vacature is of naar verwachting op korte termijn kan ontstaan.

Onderhandelingspositie

zou ook uitgezocht kunnen worden of voor herstelde werknemers – net als nog arbeidsongeschikte werknemers – bij wie het eerste spoor is afgesloten, alleen bij een ontslagaanvraag na twee jaar getoetst wordt of de werknemer in staat is het werk te kunnen hervatten in de eigen (aangepaste) functie binnen 13 weken. Daarbij toetst UWV ook of de functie beschikbaar/vacant is.

Kernpunten

- We zoeken naar een modaliteit die voldoet aan de uitgangspunten van het SER MLT-advies: a) duidelijkheid over de sporen van re-integratie voor de werkgever na één jaar ziekte, waardoor de werkgever de langdurig zieke werknemer (duurzaam) kan vervangen en b) behoud van de arbeidsovereenkomst en loondoorbetaling in het tweede jaar.
- Er is binnen het voorstel een aantal knoppen waaraan je kunt draaien, al naar gelang de mate waarin je wil aansluiten bij wat ofwel werkgevers, ofwel werknemers belangrijk vinden.
- Onderhandelingspositie

Onderhandelingspositie

Datum
17 maart 2023

- Over één draaiknop doen we geen uitspraken: over de werkgeversgrootte. Hiervoor is bestuurlijk/politiek overleg nodig. In de bijlage zijn cijfers opgenomen op wie de maatregel bij een grootte t/m 25 werknemers en tot 100 werknemers van toepassing is. Wij denken dat bij een beperking van de variant tot kleine werkgevers (met een loonsom t/m 25 keer het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer) een onderscheid naar werkgeversgrootte beter te onderbouwen is dan een onderscheid met middelgrote werkgevers (tot 100). Hoe groter de onderneming, hoe meer re-integratiemogelijkheden binnen eerste spoor naar verwachting mogelijk zijn.

Toelichting

De voorwaarden voor afsluiten eerste spoor re-integratie na één jaar

Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen het eerste spoor na één jaar te beëindigen. Als er geen overeenstemming tussen werkgever en werknemer is en de werkgever wil het eerste spoor toch afsluiten na één jaar ziekte, dan kan dit – gezien de consequenties van het afsluiten voor werknemers – alleen met toestemming van UWV.

- 1) UWV toetst of de werknemer arbeidsongeschikt is voor zijn eigen functie en daarbij wordt vooruitgekeken naar de kans op volledige werkhervatting in het tweede jaar:

a. De termijn van vooruitkijken: 13 of 26 weken.

- Onderhandelingspositie
-
- In de huidige situatie geldt dat zodra er geen zicht meer is op structurele hervatting in het eerste spoor er een tweede spoortraject gestart moet worden. Dit traject moet uiterlijk binnen zes weken na de eerstejaarsevaluatie worden gestart (anders kan dit een reden zijn voor een loonsanctie door UWV vanwege het te laat starten van tweede spoor). Re-integratieactiviteiten in het tweede spoor kunnen na de eerstejaarsevaluatie alleen achterwege blijven als *binnen drie maanden* een concreet perspectief is op structurele werkhervatting in het eerste spoor in eigen, aangepast of passend werk dat zo dicht mogelijk aansluit bij de mogelijkheden van de werknemer. In de huidige situatie blijven daarbij beide sporen re-integratie veelal tegelijkertijd lopen.

Daarom adviseren wij, Onderhandelingspositie

een vooruitkijkende

3-1

toets op 13 weken. Onderhandelingspositie

Datum
17 maart 2023

b. Werkhervatting in welke arbeid: eigen werk, aangepast eigen werk of ander passend werk.

- In de huidige situatie ligt de focus op het hervatten in het werk waarin de werknemer is uitgevallen. Dat betekent dat de werkgever, zolang het dienstverband duurt, moet blijven onderzoeken of het mogelijk is dat de werknemer in het eigen werk weer aan de slag gaat. **Daarbij geldt dat gekeken wordt naar re-integratie in het eigen werk (=bedongen arbeid), dan wel aangepast eigen werk of ander passend werk bij de eigen werkgever.** Bij de huidige ontslagtoets (bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid) **wordt na twee jaar gekeken naar mogelijkheden in eigen werk of aangepast eigen werk binnen 26 weken dan wel passend werk binnen de redelijke herplaatsingstermijn.**

3-3

• **Onderhandelingspositie**

Wanneer passend werk wordt meegenomen in de vooruitkijkttoets wordt deze complexer en kan de gewenste duidelijkheid voor werkgevers in mindere mate worden geboden. Dit zal bij een kleine werkgever ook niet vaak mogelijk zijn.

Onderhandelingspositie

Dit houdt in dat om in aanmerking te komen voor afsluiting van het eerste spoor UWV ten eerste toetst of de werknemer arbeidsongeschikt is voor zijn eigen functie en of hij niet in staat is het werk te kunnen hervatten in de eigen (aangepaste) functie binnen 13 weken.

- 2) Ten tweede toetst UWV of er voldoende re-integratie inspanningen zijn verricht in het eerste ziektejaar. Als beide toetsen positief zijn, krijgt de werkgever toestemming van UWV om re-integratie eerste spoor af te sluiten.
- 3) Er is intern SZW, **Onderhandelingspositie** ook geopperd of we kunnen regelen dat een vooruitkijkende toets niet nodig is als een werknemer na één jaar ziekte nog niet begonnen is aan zijn re-integratie. **Onderhandelingspositie**

3-5

3-6

Belangrijke kanttekening is wel dat UWV in alle gevallen voor afsluiting van het eerste spoor toestemming moet verlenen. De toets na één jaar bestaat uit twee onderdelen. De toets zou dan alleen voor die gevallen waarin het evident is dat er nog niet is begonnen aan werkherhervatting, alléén uit een terugkijkende toets bestaan. Het onderdeel van de toets waarbij vooruit gekeken wordt, vindt in deze gevallen dan niet plaats. In alle overige gevallen (waarbij de re-integratie al deels of substantieel is gestart) vindt wel een vooruitkijkende toets plaats. Dit punt willen wij bij het overleg maandag nog met u bespreken.

4-1

4) Er is – gezien de consequenties voor werknemers - ook geopperd of we kunnen regelen dat bij een substantieel gere-integreerde werknemer het eerste spoor niet makkelijk kan worden afgesloten. Wij zijn van mening dat de voorgestelde vormgeving van de vooruitkijkende toets hieraan voldoet. Naar verwachting zal voor de meeste werknemers die reeds substantieel hun werk hebben hervat en nog rond het eerste jaar in de opbouwfase zitten tot volledige werkhervatting geen toestemming verleend worden op afsluiting van het eerste spoor bij de vooruitkijkende toets. De verwachting zal dan namelijk zeer waarschijnlijk zijn dat de werknemer zijn/haar werk kan hervatten binnen 13 weken. Het klopt dat als deze periode bijv. twee keer langer zou zijn (26 weken), er meer werknemers zijn voor wie het eerste spoor niet afgesloten kan worden. Maar het doel van de maatregel is juist dat werkgevers duidelijkheid krijgen over het volledig kunnen richten op tweede spoor re-integratie in het tweede jaar.

NB Wij beschikken niet over cijfers in welke mate werknemers rond het eerste ziektejaar reeds het werk hervat hebben en daardoor wel/niet door de toetsen heen komen. Wel ramen we dat voor zo'n 70% van de langdurig zieke werknemers die op dit moment via het eerste spoor in het tweede ziektejaar herstellen, zal gelden dat het eerste spoor *niet* afgesloten zal worden.

5) Wij raden u overigens af om bij de vooruitkijkende toets te werken met een percentage reeds gere-integreerd of hervat in werk, dus niet uitgaan van x-% reeds hervat rond het eerste jaar.

Financiële belangen van de Staat

[Redacted]

Tevens is het de vraag waar het percentage op zou moeten slaan, urenomvang/takenpakket/in eigen werk/passend werk/arbeidstherapeutisch of tegen volledige loonwaarde. Voorbeeld: als iemand weer 50% van zijn uren aan het werk is, wil dat niet zeggen dat ook al 50% van het volledige takenpakket wordt uitgevoerd. Het is goed mogelijk dat er in die 50% van de uren uitsluitend lichte taken worden verricht, er wordt gewerkt op arbeidstherapeutische basis of onder begeleiding. In dat geval wordt weliswaar 50% van de overeengekomen urenomvang gewerkt, maar wordt er geen (volledige) loonwaarde gerealiseerd. Al en met al stellen we voor aan te sluiten bij bestaande criteria, vergelijkbaar met de ontslagtoets na twee jaar.

6) Als na het afsluiten van het eerste spoor een werknemer toch volledig herstelt in het tweede jaar, dan dient deze het werk te kunnen hervatten als de eigen (aangepaste) functie nog vacant is of op korte termijn zal ontstaan. Indien dit niet het geval is, dient voor de resterende periode van de 104 weken na de eerste ziektedag de werkgever zich in te spannen voor re-integratie tweede spoor. Het opzegverbod tijdens ziekte is op deze situatie niet van toepassing. Om te voorkomen dat de werkgever de werknemer toch ontslaat, moet hiervoor een nieuw opzegverbod gecreëerd worden dat geldt gedurende twee jaar na de eerste ziekmelding.

Datum
17 maart 2023

[Redacted]

4-2

4-3

4-4

4-6



De (nieuwe) ontslaggrond en bijbehorende toets na twee jaar in geval het eerste spoor was afgesloten

Als een werknemer nog ziek is na twee jaar, zal deze een WIA-aanvraag doen en daaraan voorafgaand verricht UWV een RIV-toets. Na twee jaar (tenzij er een loonsanctie van max. 52 weken is opgelegd) houdt het opzegverbod bij ziekte zoals nu ook het geval is op. Werkgevers en hun nog arbeidsongeschikte of reeds volledig herstelde werknemers kunnen middels een vaststellingsovereenkomst het dienstverband met wederzijds goedvinden beëindigen. Als dat niet lukt, kan de werkgever een ontslagaanvraag doen, dan:

- kijkt UWV of een werknemer het werk kan hervatten, hiervoor geldt dat binnen een bepaalde termijn een bepaalde arbeid beschikbaar is. Ten opzichte hiervan kunnen de volgende keuzes gemaakt worden:
 - a. De termijn van vooruitkijken: 13 of 26 weken.
 - b. Werkhervatting in welke beschikbare arbeid: eigen werk, aangepast eigen werk of ander passend werk.

Hierbij adviseren wij u aan te sluiten bij de vooruitkijkende toets na één jaar: 13 weken en in eigen (aangepast) werk.

Dit houdt in dat om in aanmerking te komen voor een ontslagvergunning UWV toetst of de werknemer in staat is het werk te kunnen hervatten in de eigen (aangepaste) functie binnen 13 weken. Daarbij toetst UWV ook of de functie beschikbaar/vacant is. Hierbij is het uitgangspunt dat, indien een zieke werknemer is vervangen door een 'flexibele kracht', gekeken wordt of dat contract binnen de bovenstaande herplaatsingstermijn afloopt. Mits binnen een bepaalde termijn een arbeidsplaats vrijkomt, heeft een herstelde werknemer met een vast contract recht op terugkeer in zijn eigen functie. Daarmee wordt waar mogelijk aansluiting gezocht bij de herplaatsingstoets die bij de andere ontslaggronden ook van toepassing is.

Het vormgeven van de preventieve ontslagtoets leidt er wel toe dat er onderscheid ontstaat bij ontslagaanvragen van werknemers van wie het eerste spoor is afgesloten na één jaar en ontslagaanvragen van werknemers bij wie dit niet het geval is. Voor de laatstgenoemde groep blijft de huidige ontslagtoets vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid bestaan, waarbij de preventieve toets 26 weken vooruitkijkt en ook gekeken wordt of passende arbeid binnen de redelijke termijn beschikbaar is.

Eerste spoor is afgesloten en werknemer herstelt in het tweede ziektejaar

De uitwerking was tot nu toe:

- Als de werknemer op een moment in het tweede jaar volledig herstelt, dan is terugkeer in de eigen (aangepaste) functie aan de orde als er voor deze functie een vacature is, of naar verwachting op korte termijn zal ontstaan.
- In de praktijk betekent dit dus: als een werkgever heeft besloten om een vervanger aan te nemen, maar die eerst een tijdelijk contract te geven, en dat tijdelijke contract loopt gedurende het tweede jaar af, dan zal de werkgever de oude werknemer terug moeten plaatsen op zijn functie, wanneer de werknemer volledig hersteld is.
- Dit biedt aan werknemers een belangrijke zekerheid. Voor werkgevers betekent het dat ze *bij ziekte* van hun werknemer de zekerheid houden deze *in het tweede jaar* te kunnen vervangen. Echter bij een herstelde

Datum
17 maart 2023



werknemer gaat dit niet volledig op, als de functie door een flexibele kracht is vervuld.

Datum
17 maart 2023

De uitleg die hier door verschillende partijen aan is gegeven is een andere:

- **Onderhandelingspositie**
dat pas aan het einde van het tweede jaar weer een toetsmoment (bij ontslag) plaatsvindt, waarop wordt bekeken of de werknemer volledig is hersteld en zo ja, of er op dat moment een vacature is voor zijn eigen (aangepaste) werk. Als dat het geval is, dan keert de werknemer terug in die baan.
- Het gaat dan dus om een momentopname bij ontslag na twee jaar.

Besispunt, voor maandag ter bespreking:

- Wilt u de bovenstaande uitleg formaliseren in het voorstel? Dat houdt in dat een volledig herstelde werknemer *tijdens het tweede jaar* zijn eigen (aangepaste) werk *niet* kan opeisen als deze nog beschikbaar is of op korte termijn komt.
- Dan dient mogelijk nog (juridisch) uitgezocht te worden in hoeverre iemand uitgesloten kan worden van terugkeer in zijn eigen werk als hij herstelt in het tweede jaar. De complexiteit is gelegen in het feit dat er nog wel een dienstverband is met de werkgever, dat feitelijk leeg is (alleen loondoorbetaling). Deze variant heeft tot gevolg dat gedurende het tweede ziektejaar de werknemer niet kan terugkeren bij de werkgever. Na twee jaar wordt bij de ontslagaanvraag getoetst of er een vacature is en kan de werknemer wel terugkeren. Dat verandert niets aan de mate van zekerheid voor werkgevers.

Bijlage maatregel loondoorbetaling bij ziekte

Datum
17 maart 2023

Richten op tweede spoor re-integratie in het tweede ziektejaar, afsluiten eerste spoor

- Doel van de loondoorbetaling bij ziekte-maatregel: werkgevers sneller duidelijkheid bieden over het te volgen spoor van het re-integratietraject in het tweede ziektejaar, **waarmee werkgevers eerder duidelijkheid krijgen over de vervanging van de zieke werknemer.**
- In de huidige situatie vindt de re-integratie in het tweede ziektejaar veelal tegelijkertijd langs zowel het eerste als het tweede spoor plaats. Kleine werkgevers kunnen met de hier beschreven maatregel, onder voorwaarden, na één jaar ziekte de werkhervatting van de werknemer volledig richten op re-integratie bij een andere werkgever ('tweede spoor').
- Gedurende twee jaar blijft de arbeidsovereenkomst in stand, evenals het recht op loondoorbetaling, ook **als het eerste spoor is afgesloten en de werknemer inmiddels volledig is hersteld en nog niet aan het werk is bij een andere werkgever.**
- Na twee jaar eindigt het opzegverbod tijdens ziekte (tenzij er een loonsanctie is opgelegd). UWV legt een loonsanctie van max. 52 weken op, als de werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht. De arbeidsovereenkomst mag worden beëindigd als de werkgever op dat moment geen (zicht op een) beschikbare arbeidsplaats **(eigen (aangepast) werk)** heeft voor zijn langdurig zieke of herstelde werknemer.
- Uitgangspunt is dat de werkgever en de werknemer in beginsel gezamenlijk tot beëindiging van de eerste spoor re-integratie besluiten. Dit zullen zij schriftelijk vastleggen in een overeenkomst.
- Als er geen overeenstemming is en de werkgever wil het eerste spoor toch afsluiten, dan kan dit met toestemming van UWV, na toetsing.
- Doel van deze toetsen om eerste spoor te mogen afsluiten is om vast te stellen of de werkgever in het eerste jaar voldoende heeft gedaan aan re-integratie en te beoordelen of succesvolle re-integratie eerste spoor op korte termijn niet mogelijk is. Alleen dan is het redelijk om dit traject af te sluiten en uitsluitend nog te richten op tweede spoor.
 - UWV toetst dan of de werknemer arbeidsongeschikt is voor zijn eigen functie en of de werknemer niet in staat is het werk te kunnen hervatten in de eigen (aangepaste) functie **of ander passend werk** binnen een **x-aantal 13 weken (gedacht wordt aan 13/26 weken). De precieze criteria voor deze toets moeten nog nader uitgewerkt worden.**
 - Tevens toetst UWV of er voldoende re-integratie inspanningen in het eerste ziektejaar zijn verricht.
 - Als beide toetsen positief zijn, krijgt de werkgever toestemming van UWV om de re-integratie 'eerste spoor' af te sluiten.
 - De re-integratie richt zich dan nog uitsluitend op het tweede spoor.

Eerste spoor is afgesloten en werknemer herstelt in tweede ziekte jaar

- Als de werknemer in het tweede jaar volledig herstelt, dient de werkgever zich gedurende de resterende periode van het tweede jaar in te spannen voor herplaatsing bij een andere werkgever.
 - De werknemer heeft gedurende het tweede jaar recht op loon en de werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet beëindigen. Het

8-1

opzegverbod tijdens ziekte is op deze situatie niet van toepassing. Er zal voor deze situatie een nieuw opzegverbod gecreëerd worden.

- o Terugkeer bij de eigen werkgever in de eigen (aangepaste) functie ~~of ander passend werk~~ is alleen dan aan de orde als er voor deze functies een vacature is, of naar verwachting op korte termijn zal ontstaan. Dat is ook het geval wanneer deze functie wordt ingevuld door een AOW-gerechtigde, oproepkracht, of een werknemer die werkt op een tijdelijke arbeidsovereenkomst die nog maximaal 26 weken duurt.

Datum
17 maart 2023

Ontslagtoets na twee jaar ingeval van afsluiting eerste spoor, nieuwe praktijk

Bij ziekte en een WIA-aanvraag van de werknemer zal UWV een RIV (ReIntegratieVerslag)-toets uitvoeren. Doel van de nieuwe ontslagtoets is om er voor te zorgen dat de werknemer kan terugkeren als de functie van de werknemer nog vacant is. Doel van de maatregel is immers de werkgever duidelijkheid te geven over de definitieve vervanging van de werknemer die ziek is. Als de werkgever die vervanger nog niet heeft aangenomen of structureel heeft benoemd, dan wordt het redelijk geacht de werknemer alsnog te laten terugkeren.

Bij de RIV-toets bij een WIA-aanvraag wordt dan alleen nog gekeken naar de re-integratie-inspanningen in het tweede spoor in het tweede ziektejaar. Werkgever en werknemer zijn namelijk of gezamenlijk tot beëindiging van het eerste spoor gekomen of de inspanningen in het eerste jaar zijn al getoetst indien de werkgever daarom verzocht heeft bij de beëindiging van het eerste spoor. Indien de inspanningen in het tweede jaar onvoldoende zijn, kan een verlenging van de loondoorbetalingsverplichting van max. 52 weken volgen, net als bij de reguliere (huidige) RIV-toets. Als de inspanningen voldoende zijn, volgt een WIA-claimbeoordeling en (indien toegekend) een WIA-uitkering.

- Het opzegverbod houdt (tenzij er een loonsanctie wordt opgelegd) na twee jaar op, niet alleen voor de zieke maar ook voor de volledig herstelde werknemer.
- Als het tot een ontslagaanvraag komt, wordt het ontslag getoetst aan een nieuwe ontslaggrond.
- De arbeidsovereenkomst mag worden beëindigd na het tweede jaar als de werkgever op dat moment geen (zicht op een) beschikbare arbeidsplaats heeft voor zijn langdurig zieke of herstelde werknemer.
- Dat betekent dat zowel de zieke als de herstelde werknemer géén recht meer heeft op terugkeer bij zijn werkgever, als de werkgever inmiddels een andere werknemer in dienst heeft genomen (en de functie van de werknemer niet meer vacant is) ~~en er ook geen andere passende arbeidsplaats vacant is of komt op korte termijn.~~
- Om vast te stellen of de eigen (aangepaste) functie ~~of andere passende functies~~ vacant zijn-is, is bepalend of voor die functies een vacature is. Ook in andere situaties kan daarvan sprake zijn. Daarvoor kan worden aangesloten bij de criteria die gelden voor ontslag bij bedrijfseconomische redenen. Daar geldt dat een functie geacht wordt beschikbaar te zijn als deze wordt vervuld door: AOW-gerechtigden, oproepkrachten, werknemers die werken op een tijdelijke arbeidsovereenkomst die nog maximaal 26 weken duurt. Van een vacante functie ~~in dit kader~~ zou in dit kader sprake kunnen zijn, als de functie van de werknemer daadwerkelijk nog vacant is, of ingevuld is door een van voornoemde werknemers.

8-3

Ontslagtoets na twee jaar in geval van geen afsluiting eerste spoor

- Gelijk aan de huidige situatie: de RIV-toets die terugkijkt op de inspanningen in het eerste én tweede spoor in de volledige twee jaar, en als de inspanningen voldoende zijn een WIA-claimbeoordeling.
- Indien ontslag wordt aangevraagd, vindt een ontslagtoets plaats aan de hand van de huidige ontslaggrond van langdurige arbeidsongeschiktheid en een herplaatsingstoets.

Deze herplaatsingstoets houdt in dat beoordeeld wordt of binnen 26 weken kans op herstel bestaat en of binnen diezelfde periode het eigen werk (al dan niet in aangepaste vorm) of ander passende arbeid kan worden verricht.

Datum

17 maart 2023



Bijlage cijfers¹

Datum
17 maart 2023

- Circa de helft van de zieke werknemers herstelt in het tweede ziektejaar. Het betreft zowel personen met een vast dienstverband als vangnetters.
- Als we kijken naar het aantal personen met een vast dienstverband, is dat aandeel circa 2/3e.
- We schatten in dat de maatregel enkel effect heeft op personen met een werkgever (in vaste loondienst). Onderstaand het stroomschema met getallen voor de verschillende varianten, onder de tabel de toelichting. Deze raming is inmiddels ook afgestemd met CPB, UWV en Fin.
- Jaarlijks bereiken ca. **105.000 werknemers met een vast dienstverband het punt dat ze één jaar ziek zijn.**
- Ca 2/3 daarvan herstelt in het tweede jaar; ca 1/3 stroomt door naar een WIA-aanvraag na afloop van het tweede jaar. We verwachten dat in herstel via tweede spoor niets wijzigt.
- Potentieel kunnen door de maatregel de re-integratiemogelijkheden voor personen die in de huidige situatie bij hun eigen werkgever herstellen in het tweede ziektejaar veranderen, dus ca. 57.500 (huidig herstel via eerste spoor).
- Het aandeel kleine werkgevers (< 25 werknemers) is ca 15%, bij oprekking van de grens naar < 100 werknemers gaat het om ca 30%.
- Potentieel worden de herstelkansen van jaarlijks dus ca 7.500 à 15.000 mensen door deze maatregel geraakt.
- We verwachten dat werkgevers bij kansrijke re-integratie in het eerste spoor, voor het eerste spoor zullen blijven kiezen; ca 70% van de gevallen in spoor één.
- De potentieel geraakte groep komt daarmee uit op ca. 2.500 (< 25 werknemers) tot 4.500 personen (< 100 werknemers).
- Verder nemen we aan dat een deel van de geraakte groep alsnog werk vindt/herstelt via het tweede spoor (66%).
- Bij deze aannames zullen jaarlijks ca 1.000 mensen (bij < 25 werknemers) tot ca 1.500 mensen (bij < 100 werknemers) bij de WIA-poort komen, waarvan grofweg de helft instroomt in de WIA.

Stroomschema aantallen (afgerond)

	Volledige maatregel	Wg 1-25	Wg 1-100
Aantal werknemers 52 weken ziek	105.000		
Uitstroom via 1e spoor (doelgroep maatregel)	57.500		
Uitstroom via 2e spoor (aanname: <i>geen</i> effect)	10.000		
WIA-aanvragen na 104 weken ziek	35.000		
Aandeel in populatie	100%	14%	27%
Potentieel geraakte groep:	57.500	7.500	15.000
Potentieel geraakte groep na afslag continuering in 70% gevallen (aanname)	17.500	2.500	4.500
Deel dat alsnog herstelt via 2e spoor (aanname)	11.500	1.500	3.000
Extra WIA-aanvragen na 104 weken ziek	6.000	1.000	1.500
Jaarlijkse extra WIA-instroom na afwijzingen	3.000	500	1.000
Lange-termijn toename structurele bestand	29.000	4.000	8.000
Procentuele toename structurele bestand	8,7%	1,3%	2,4%
Structureel budgettair effect (incl. weglek, x mln.)	€ 533	€ 84	€ 160

¹ De cijfers voor kleine werkgevers zijn op basis van nieuwe cijfers over WIA-claimbeslissingen nog iets bijgesteld ten opzichte van een eerdere versie en geven hiermee een nauwkeurigere inschatting.

Op basis van bovenstaande cijfers, zien de stroomschema's van het verzuim er voor de verschillende scenario's in vergelijking met de huidige situatie als volgt uit:

Datum
17 maart 2023

Onze referentie
2023-0000180918

Geen afbakening

Bij een vormgeving *zonder* afbakening voor kleine werkgevers, schatten we in dat in minimaal 40.000 gevallen na één jaar werkgevers ervoor zullen kiezen de re-integratie door te zetten in het eerste spoor, en bij de overige 65.000 gevallen een aanvraag zullen indienen voor beëindiging van het eerste spoor. In 35.000 van deze gevallen vindt in de huidige praktijk nu ook geen (volledig) herstel plaats in het tweede ziektejaar.

Wij beschikken niet over cijfers in welke mate werknemers rond het eerste ziektejaar reeds het werk hervat hebben en daardoor wel/niet door de toetsen heen komen.

Volledige maatregel	Huidig situatie	SER-voorstel	verschil
Aantal werknemers 52 weken ziek	105.000	105.000	0
Uitstroom via 1e spoor	57.500	40.000	-17.500
Afsluiting 1 ^e spoor	0	65.000	65.000
Uitstroom via 2e spoor	10.000	21.500	11.500
WIA-aanvragen na 104 weken ziek	35.000	41.000	6.000

Afbakening kleine werkgevers (t/m 25 werknemers)

Bij een vormgeving gericht op kleine werkgevers (1–25 werknemers), schatten we in dat werkgevers in minimaal 7.000 gevallen na één jaar ervoor zullen kiezen de re-integratie door te zetten in het eerste spoor, en bij de overige 10.500 gevallen een aanvraag zullen indienen voor beëindiging van het eerste spoor. In 6.000 van deze gevallen vindt in de huidige praktijk nu ook geen (volledig) herstel plaats in het tweede ziektejaar.

Wg 1-25	Huidig situatie	SER-voorstel	verschil
Aantal werknemers 52 weken ziek	17.500	17.500	0
Uitstroom via 1e spoor	10.000	7.000	-3.000
Afsluiting 1 ^e spoor	0	10.500	10.500
Uitstroom via 2e spoor	1.500	3.500	2.000
WIA-aanvragen na 104 weken ziek	6.000	7.000	1.000

Afbakening kleine werkgevers (tot 100 werknemers)

Bij een vormgeving gericht op een grens (1–100 werknemers), schatten we in dat werkgevers in minimaal 14.000 gevallen na één jaar ervoor zullen kiezen re-integratie door te zetten in het eerste spoor, en de overige 21.000 gevallen een aanvraag zullen indienen voor beëindiging van het eerste spoor. In 12.000 van deze gevallen vindt in de huidige praktijk nu ook geen (volledig) herstel plaats in het tweede ziektejaar.

Wg 1-100	Huidig situatie	SER-voorstel	verschil
Aantal werknemers 52 weken ziek	35.000	35.000	0
Uitstroom via 1e spoor	15.000	14.000	-6.000
Afsluiting 1 ^e spoor	0	21.000	21.000
Uitstroom via 2e spoor	3.000	7.000	4.000
WIA-aanvragen na 104 weken ziek	12.000	14.000	2.000

Notes

- 1-1 Onderhandelingspositie
- 1-3 Mi is het niet: duidelijkheid bij, maar duidelijkheid OF
- 1-4 Onderhandelingspositie
- 1-5 Zo had ik hem sowieso begrepen **Onderhandelingspositie** toets vindt plaats NA twee jaar niet IN het tweede jaar
- 1-6 Onderhandelingspositie
- 1-7 Zoals besproken vorige week: **Onderhandelingspositie**
- 2-1 En hier ook steeds heel duidelijk aangeven dat versmalling bij toets na twee jaar (vacature, beschikbaarheid) echt irt omvang organisatie gezien moet worden
- En steeds bij 25 werknemers, 93% werkgevers - dat zijn er echt heel veel (hoeveel)
- 3-1 Hiertoe zouden er nog cijfers uitgezocht worden?
Die moeten we echt weten
Onderhandelingspositie
- 3-3 Eens voor hele kleine werkgevers. Voor iets grotere is dit echt geen probleem
- 3-5 Dat hangt echt 1 op 1 samen met omvang organisatie. Dit mi echt alleen voor minder dan 25 werknemers.
- 3-6 Financiële belangen van de Staat
- 4-1 Hier ga ik echt voorliggen. Gedeeltelijk herstelde werknemers (denk aan kanker behandelingen) gaan gewoon door in eerste spoor
- 4-2 Kom op, meerdere malen besproken: werknemers die al aan herstellen en re integreren is, gaan we niet naar tweede spoor duwen
- 4-3 70% bespreken. Want dan ga ik er vanuit dat iedereen die al in eerste spoor in eerste jaar begonnen is sowieso in eerste jaar doorgaat. Dus dan zou er nog 30% zijn die pas in tweede jaar met re-integratie begint?
- 4-4 Eens
- 4-6 Wat staat hier?
- 5-1 SVP goed aangeven in brief etc dat dit conform huidige situatie is
- 5-2 Waarom niet 26 zoals nu is?
- 5-3 En beperking tot eigen aangepast werk alleen voor minder dan 25

Notes

5-4 Toelichting.

En graag schematisch overzicht

5-5 Gedurende het tweede jaar? Of aan eind tweede jaar? Dat is nogal verschil. **Onderhandelingspositie** Ik had begrepen aan einde tweede jaar.

En ik had ook begrepen dat herstel in tweede spoor plaats vindt, dus herplaatsing is pas aan de orde aan einde tweede jaar niet tijdens

5-6 En hoe zit het nu met tijdelijk contract op einde tweede jaar?

6-1 Ja want inzet is vast door vast vervangen

6-2 Zo heb ik tot nu toe ook begrepen

7-1 Alleen bij 25 min

7-2 **Onderhandelingspositie**

8-1 Alleen voor 25 min ander passend werk schrappen

8-3 25 min

10-1 En de andere helft? In eerste jaar of juist helemaal niet? En indien herstel in tweede jaar, dan al in eerste jaar begonnen?

10-2 Dit gaat toch alleen over vast dienst verband (want ontslag toets)

10-3 Volledig ziek of ook gedeeltelijk?

10-5 Hoe komen we aan 57500? 105000 na 1 jaar nog ziek, $\frac{1}{3}$ stroom door naar wia, verandert niets voor (35000). Dus 70000 aan herstellen in tweede jaar. En kennelijk hiervan 57500 in eerste spoor nu (hoe kennen we deze cijfers?). Dus kennelijk nu 13000 herstellen in tweede spoor?

10-6

10-8 2x extra?

10-10 Toelichting
Alle cijfers bespreken



TER BESLISSING

Aan Minister van SZW

Datum
17 maart 2023

nota

Weekdossier arbeidsmarktpakket 20 t/m 26 maart

Bijlage(n)
0

Aanleiding

Komende week staan er verschillende overleggen gepland rondom het arbeidsmarktpakket. Deze nota biedt een overzicht daarvan.

Geadviseerd besluit

Ter informatie en ter akkoord.

In dit dossier

- In bijlage 1 vindt u een overzicht van relevante overleggen in de komende week (onderaan deze memo).
- In bijlage 2 vindt u een voorstel voor de agenda's van de overleggen die wij dagelijks met u voeren over het arbeidsmarktpakket (onderaan deze memo).
- In bijlage 3 vindt u een nota over de verdere uitwerking van het LBZ-voorstel. Graag uw akkoord op (de vragen in) deze nota.
- In bijlage 4 vindt u een vergelijking tussen het SER-MLT en het arbeidsmarktpakket. Graag uw akkoord op dit stuk; bij akkoord zullen wij het stuk verspreiden naar de vierhoek en de coalitiefracties.
- In bijlage 5 vindt u een bespreekmemo voor de ambtelijke vierhoek van dinsdag 21 maart. Graag uw akkoord.

De week

- De week is opgedeeld in twee fases.
 - De eerste fase bestaat uit **Onderhandelingspositie**
[redacted]
Op basis van die informatie kan besloten worden hoe de tweede fase van de week eruit ziet. Daarnaast ligt de brief en de nieuwe uitwerking op LBZ ook in de ambtelijke vierhoek, om de collega-departementen goed aan te haken.
 - De tweede fase kan op twee manieren worden vormgegeven:
 - **Onderhandelingspositie**
[redacted]
 - **Onderhandelingspositie**
[redacted]

- Onderhandelingspositie [redacted]
 - Onderhandelingspositie
 - Onderhandelingspositie [redacted]
 - Onderhandelingspositie [redacted]
- Voor fase 2 staan er reserveringen voor de onderstaande overleggen. Op dinsdag willen we met u bespreken of en hoe we deze overleggen willen benutten, en of er aanvullende overleggen moeten worden ingepland:
- Woensdag 22 maart: BO Arbeidsmarktinfrastructuur. Aansluitend aan dit BO staat een reservering uit voor een eigenstandig BO Arbeidsmarktpakket – uiteraard afhankelijk van de beschikbaarheid van sociale partners.
 - Woensdag 22 maart: overleg met coalitiewoordvoerders (reservering).
 - Dinsdag 28 maart: politieke vierhoek.
 - Dinsdag 28 maart: reservering BO sociale partners.
- Eenheid van kabinetsbeleid [redacted]

Datum
17 maart 2023

2-1

Bijlage 1 – Planning komende weken

	Overleggen
Week van 20-24 maart	
Di 22 maart	Onderhandelingspositie [redacted]
Di 22 maart	Ambtelijke vierhoek, met op de agenda: uitwerking LBZ, afconcluderen rafelranden
Wo 23 maart	BO arbeidsmarktinfrastructuur (deze reservering kan gebruikt worden om (evt. in klein comité) over LBZ te praten)
Wo 23 maart	Reservering: coalitieoverleg over uitwerking LBZ
Week van 27-31 maart	
Di 28 maart	Onder voorbehoud: politieke vierhoek, met op de agenda: de voortgangsbrief in z'n geheel
Di 28 maart	Reservering: BO sociale partners

Bijlage 2 – agenda interne overleggen MSZW over arbeidsmarktpakket

Datum
17 maart 2023

Maandag 20 maart: vooruitblik op de week

- Zo nodig: bespreekpunt: doorspeken over de verdere uitwerking van het LBZ-voorstel
- Onderhandelingspositie
 - o Onderhandelingspositie
- Voorbespreken ambtelijke vierhoek op dinsdag 21 maart.
 - o Bespreekpunt: zijn hier nog aandachtspunten?

Dinsdag 21 maart: (wordt ingepland na afloop van DG-overleg)

- Onderhandelingspositie
 - o Onderhandelingspositie
 - o Onderhandelingspositie
 - o Onderhandelingspositie
- Terugkoppeling ambtelijke vierhoek
 - o Beslispunt: heeft het besprokene gevolgen voor de planning van de komende dagen?
- Voorbespreken coalitieoverleg op 22 maart
 - o Beslispunt: wat wordt de inzet van het coalitieoverleg?
 - o Beslispunt: is hier nog verdere voorbereiding voor nodig?

Woensdag 22 maart

- Nog open, afhankelijk van verloop van gesprekken met sociale partners

Donderdag 23 maart

- Nog open, afhankelijk van verloop van gesprekken met sociale partners

Vrijdag 24 maart

- Nog open, afhankelijk van verloop van gesprekken met sociale partners

Notes

2-1

Nog niet getoets of zij beschikbaar zijn? Dat is niet handig

Beleidsmatige onderbouwing verlenging IOW

Hieronder schetsen we de beleidsmatige onderbouwing voor verlenging van de IOW, met daarbij enkele aandachtspunten.

In de toelichting vindt u beleidsopties, juridische aandachtspunten en cijfers omtrent de IOW

	Onderbouwing voor verlenging	Aandachtspunten
<u>Tijdelijk verlengen</u>	<ul style="list-style-type: none">• De argumenten voor het tijdelijk verlengen van de IOW uit 2020 gelden deels nog steeds.• Deze groep oudere WW- en WGA-gerechtigden heeft maximaal 24 maanden recht op WW.• Deze groep wordt niet sneller werkloos dan andere groepen, maar eenmaal werkloos is de weg terug naar werk wel langer en moeizamer. Zestigplussers hebben een grotere kans op langdurige werkloosheid. Hier ligt dus nog een opgave.• De arbeidsparticipatie van 55-plussers is over tijd verbeterd maar naarmate de leeftijd stijgt wordt de arbeidsmarktpositie lastiger.• Met de aangekondigde seniorenkansenvisie onderkent het kabinet die lastige positie en worden maatregelen ingezet om de positie van de doelgroep senioren te verbeteren.• Een groot deel van de maatregelen is echter een langere termijnaanpak, waardoor nog een verlenging van de IOW gerechtvaardigd is.• Gezien de korte termijn tussen de WW- of WGA-uitkering en het recht op AOW (maximaal 5 jaren), ligt het voor de hand om in de tussentijd de terugval in inkomen voor deze groep te blijven dempen door te voorkomen dat mensen voor een (relatief) korte periode hun opgebouwde vermogen of hun woning moeten 'opeten' d.m.v. de IOW als minimumuitkering, zonder partnerinkomens- en vermogenstoets.	<ul style="list-style-type: none">• Bij de laatste verlenging is door de regering uitdrukkelijk gesteld dat deze eenmalig zou zijn. Nog een keer verlengen maakt dat de IOW een structureel karakter lijkt te krijgen en maakt het in de toekomst lastig om de IOW uiteindelijk af te schaffen.• Tijdelijk verlengen kan de boodschap die met de seniorenkansenvisie uitgedragen wordt, ondergraven. Met (tijdelijke) verlenging van het vangnet kan de indruk gewekt worden dat het kabinet er rekening mee houdt dat de arbeidsmarktpositie van senioren in de toekomst onvoldoende verbetert.• Het onderscheid naar leeftijd, dat door middel van de IOW gemaakt wordt, wordt deels gerechtvaardigd doordat het om een tijdelijke maatregel gaat. Dit is lastiger te rechtvaardigen naarmate de regeling langer in stand blijft.

Toelichting

Beleidsopties

- Bij de laatste wetswijziging is de toetredingsleeftijd in de IOW voor de duur van 4 jaren vastgesteld op 60 jaar en 4 maanden (bij instroom in de WW/WGA). MAPP heeft de wens geuit om de instroomleeftijd automatisch mee te laten stijgen met de wettelijke AOW-leeftijd.
- Om de IOW meer toe te spitsen op de doelgroep die echt afhankelijk is van deze voorziening, kan bij verlenging een partnerinkomenstoets geïntroduceerd worden. Hiermee wordt voorkomen dat het gezinsinkomen tot (ver) boven het sociaal minimum uit komt omdat de partner inkomen heeft. In het verleden is hier al meermaals kritiek op geuit (het fenomeen dat 'de vrouw van de tandarts' een IOW-uitkering opstreek).

- Deze twee beleidsopties hebben elk tot gevolg dat de IOW verlenging géén terugwerkende kracht kan hebben (zie hierna) en er dus een gat ontstaat. Daarom valt te overwegen om de IOW eerst ongewijzigd te verlengen en vervolgens in de komende looptijd desgewenst aan te passen met een additioneel wetstraject.

Juridisch

- Bij verlenging doet zich de vraag voor of een verlenging van de instroommogelijkheid tijdig gerealiseerd kan worden, omdat voor de benodigde wetswijziging waarschijnlijk onvoldoende tijd resteert. De instroom stopt per 1.1.2024, terwijl voor een wetswijziging minimaal 1,5 jaar nodig is. Daarbij speelt ook de vraag hoe een wijziging van de IOW met ingang van 1.1.24 wel wenselijk is, aangezien deze wijziging dan ver vooruit loopt op de rest van het arbeidsmarktpakket.
- Indien de wetswijziging niet vóór 1 januari 2024 in het Staatsblad staat, is terugwerkende kracht nodig, en moet de Kamer toestemming gevraagd worden om in de uitvoering te anticiperen op deze verlenging. De periode waarover terugwerkende kracht aan de wijziging wordt gegeven, dient zo kort mogelijk te zijn. De wijziging kan dus niet 'wachten' op de andere maatregelen uit het arbeidsmarktpakket.
- Het is verder niet mogelijk om terugwerkende kracht invulling te geven aan wijzigingen die benadelend zijn, zoals aanpassen van instroomleeftijd aan de stijgende AOW-leeftijd en een eventuele partnerinkomenstoets. Voor deze inhoudelijke wijzigingen is onvoldoende tijd, omdat het wetstraject dan te lang duurt. Daarvoor is dan een apart wetstraject nodig en voor die wijzigingen geldt dan een latere inwerkingtredingsdatum.
- Tot slot zal UWV tijdig om een (verkorte) u-toets verzocht moeten worden gevraagd bij een wijziging van de IOW. Voor alleen verlengen onder dezelfde voorwaarden heeft UWV maximaal 3 weken nodig, in het geval van aanpassingen aan voorwaarden 6 weken.

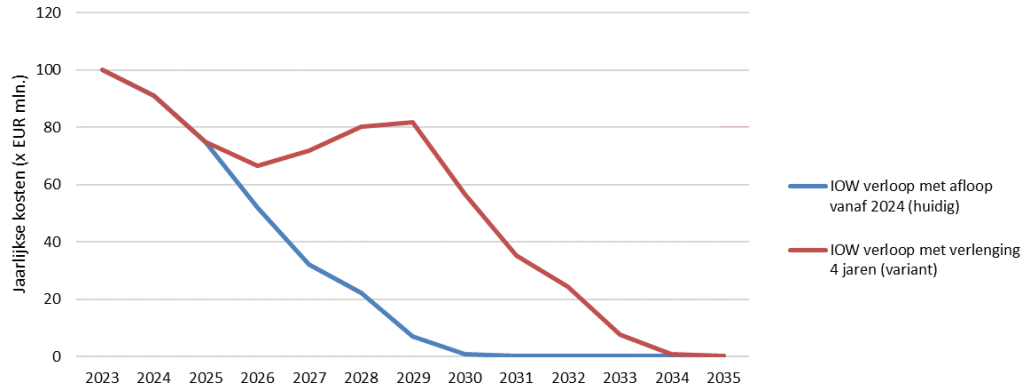
Cijfers IOW

- In 2022 kregen circa 9 duizend mensen een IOW-uitkering. Hiermee was een jaarlijks bedrag van ruim € 100 mln. aan programmakosten gemoeid en ca. € 2.5 mln. aan uitvoeringskosten.
- Het aantal toekenningen in 2022 bedroeg ca. 4,4 duizend en het aantal beëindigde IOW-uitkeringen bedroeg ca. 4,2 duizend. Verreweg het grootste deel hiervan was i.v.m. het bereiken van de AOW-leeftijd. (bron: jaarverslag UWV 2022).
- Ten opzichte van 2021 is in 2022 het aantal lopende uitkeringen gestegen met ca 200 uitkeringen.

Budgettaire consequenties

- In de huidige raming van de IOW is rekening gehouden met een afloop van de regeling per 2024. Derhalve stromen er vanaf 2026 (na de maximale WW-duur) geen nieuwe mensen meer in de IOW in.
- Een verlenging van de IOW met vier jaren kost cumulatief circa €310 miljoen, waarvan ca. €200 miljoen zich buiten de begrotingshorizon (na 2028) bevindt.
- Het budgettaire verschil met de huidige situatie is in onderstaande tabel en figuur weergegeven.

Scenario (kosten x € mln.)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035
IOW verloop met afloop vanaf 2024 (huidig)	100	91	75	52	32	22	7	1	0	0	0	0	0
IOW verloop met verlenging 4 jaren (variant)	100	91	75	66	72	80	82	57	35	24	7	1	0
Verschil	0	0	0	15	40	58	75	56	35	24	7	1	0



Toelichting op ontwikkelingen:

- Conjunctuur: momenteel bevinden we ons in een hoogconjunctuur. Hierdoor is de instroom van ouderen in de WW de komende jaren relatief laag. De verwachting is dat deze piek vanaf 2023 en verder afneemt, waardoor de instroom van 60-plussers in de WW weer toeneemt. De instroom in de WW heeft met 2-3 jaar vertraging effect op de instroom in de IOW. Dit zorgt voor een opwaarts effect op de IOW-uitgaven in latere jaren.
- Stijgende AOW-leeftijd. De (maximale) verblijfsduur in de IOW neemt daardoor toe en de doorstroom van oudere WW'ers naar de IOW neemt ook toe.
- Verkorting van de maximale WW-duur. De WW is afgebouwd naar 24 maanden. Mensen stromen daardoor eerder de IOW in, waardoor de maximale verblijfsduur in de IOW en de doelgroep van de IOW toeneemt. Dit effect wordt deels geremd door de PAWW die voor de duurverkorting compenseert.
- Het al dan niet op een later moment toepassen van de hierboven geschetste beleidsopties levert naar verwachting een besparing op geschetste IOW-uitgaven op.

Bespreeknotitie politieke vierhoek 28 maart 2023


Aanleiding

SZW werkt op dit moment de maatregelen uit het arbeidsmarktpakket uit. Op een groot aantal onderwerpen is overeenstemming bereikt met sociale partners en binnen het kabinet. Op dit moment wordt nog hard gewerkt aan een uitwerking van de loondoorbetaling bij ziekte-maatregel (LBZ). Er is daarnaast overleg geweest tussen departementen over de 'rafelranden' rondom de arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen (AOV) en de crisisregeling personeelsbehoud (CP). Ook is besproken dat LBZ en AOV in één wetsvoorstel worden verknoopt.

De afgelopen weken is gewerkt aan een nieuwe uitwerking van LBZ, waardoor de maatregel maximaal bijdraagt aan de wendbaarheid van werkgevers. Binnen de uitwerking van de maatregel bestaan een aantal opties. Zo was er de keus, bij de toetsmomenten na 1 en 2 jaar ziekte, om 13 of 26 weken vooruit te kijken als het gaat om de herstelprognose van de werknemer. Er is voor 13 weken gekozen. Ook is er gekozen om de maatregel van toepassing te zijn op werkgevers met maximaal 100 medewerkers, en niet voor werkgevers met maximaal 25 medewerkers. Om werkgevers nog verder tegemoet te komen, is gekozen om geen vooruitkijkttoets te verplichten als de zieke werknemer na jaar 1 geheel niet zijn of haar werk heeft hervat.

Werkgevers en werknemers zien deze inspanning van SZW om tot het uiterste te gaan.

Onderhandelingspositie



Op basis hiervan legt SZW een voorstel neer waarbij SZW maximaal inzet op wendbaarheid binnen het LBZ-voorstel, het RIV-toets-wetsvoorstel wordt ingetrokken en de IOW tijdelijk wordt verlengd. Daarmee gaan alle partijen tot het uiterste om tot een deal te komen.

Bespreekpunten

1. Geeft de vierhoek mandaat aan SZW voor een aantal aanvullende maatregelen om steun te verkrijgen bij sociale partners voor het arbeidsmarktpakket? Is de vierhoek akkoord met doorgeleiding van de Voortgangsbrief uitwerking arbeidsmarktpakket aan de MR van 31 maart?
2. Is de vierhoek akkoord met doorgeleiding van de Voortgangsbrief uitwerking arbeidsmarktpakket aan de MR van 31 maart?

Bijlagen

1. Loondoorbetaling bij ziekte; een aantal casussen
2. Appreciatie vergelijking SER-MLT en arbeidsmarktpakket
3. Conceptversie Kamerbrief Voortgang uitwerking arbeidsmarktpakket

Toelichting besprekpunt 1: Geeft de vierhoek mandaat aan SZW voor een aantal aanvullende maatregelen om steun te verkrijgen bij sociale partners voor het arbeidsmarktpakket?

Positie sociale partners

- Onderhandelingspositie
- Onderhandelingspositie
- Onderhandelingspositie
 - Onderhandelingspositie
 - Onderhandelingspositie
 - Onderhandelingspositie
- In overleg met sociale partners is ook besproken dat zij het van belang vinden dat extra geïnvesteerd wordt in 2^e spoor re-integratie.
- Tenslotte ervaren werkgevers een tekort aan bedrijfsartsen, waardoor het voor hen langer duurt om besluitvorming rond ziekte van hun werknemers rond te krijgen. Om het tekort aan te pakken is overheidsingrijpen noodzakelijk, en zetten we in op een noodmaatregel van tijdelijke publieke medefinanciering van opleidingen en een tijdelijke bijdrage aan kwaliteitsverbetering.

Beleidsmatige appreciatie

- Met de Seniorenkansvisie (SKV) erkent het kabinet dat de arbeidsmarktpositie van ouderen weliswaar is verbeterd, maar dat ouderen nog altijd in een lastige positie verkeren op de arbeidsmarkt. Er worden maatregelen ingezet om de positie van de doelgroep senioren te verbeteren. Vanuit beleidsmatig oogpunt is het wenselijk om de IOW te verlengen, omdat de maatregelen in de SKV niet direct effect zullen hebben en er de krapte op de arbeidsmarkt, toch altijd een groep zeer senioren over zal blijven die vlak voor hun AOW toch tussen wal en schip dreigt te vallen.
- Weliswaar is de vraag of het voor deze groep ook nodig is om de IOW in de huidige vorm te verlengen. Zo kent de IOW nu geen partnertoets, waardoor ook 'de man van de tandarts' ervoor in aanmerking komt. Ook is de leeftijdsgrens niet meegestegen met de AOW-leeftijd. Echter loopt de IOW op dit moment al per 1-1-2024 af. Uitvoeringstechnisch en juridisch is dan de meest haalbare variant om de IOW ongewijzigd te verlengen en eventueel later jaar de instroomleeftijd aan te passen. Dit is ook voor UWV de minst bewerkelijke oplossing.
- Mocht de regeling in het kader van de onderhandelingen over het arbeidsmarktpakket worden verlengd, dan is een tijdige aanpassing van de wet (per 1.1.2024) waarschijnlijk niet meer mogelijk, waardoor terugwerkende kracht en anticiperen met toestemming van de Kamer nodig is.
- Met het afstellen van de RIV-toets wordt teruggekomen op een belofte aan werkgevers van het vorige kabinet (2018), als onderdeel van een alternatief pakket aan maatregelen voor de maatregel die in 2017 in het coalitieakkoord stond. Hiermee vallen structureel jaarlijks € 67 miljoen aan middelen vrij. Het wetsvoorstel leidt tot een afschaffing van de rol van de verzekeringsarts bij de RIV-toets. Daarmee wordt een minder groot beroep gedaan op de schaarse capaciteit aan verzekeringsartsen, het verkleint de mismatch met 1% pt. Het wetsvoorstel zou ook de impact van het nieuwe LBZ-voorstel op de capaciteit van verzekeringsartsen beperken (daar wordt immers een extra re-integratie-toets toegevoegd). Werknemers zijn echter tegen de komst van het wetsvoorstel. Zij hebben zorgen over de onpartijdigheid van de bedrijfsarts en vrezen dat de gevolgen van een onjuist medisch advies door de bedrijfsarts, volledig terecht komen bij werknemer.
- Werkgevers en werknemers vinden het van groot belang dat, zodra het tweede spoor meer leidend wordt in het tweede ziektejaar, dit tot succesvollere re-integratie van de

werknemer leidt. Werkgevers en werknemers hebben uitgesproken dat extra investering nodig is, om de reeds in gang gezette plannen verder te verwezenlijken.

- Er is sprake van een tekort aan bedrijfsartsen. Dit wordt vooral door werkgevers als knelpunt ervaren. De bedrijfsarts speelt een cruciale rol in preventie van uitval van werkenden en begeleiding van verzuim. Het tekort zal de komende periode alleen maar toenemen als gevolg van pensionering, waardoor er ook te weinig opleiders zijn. In tegenstelling tot de opleiding van veel artsdisciplines, is de opleiding van bedrijfsartsen privaat door werkgevers gefinancierd. Op dit moment is bedrijfsarts de enige arts waarvan de opleiding niet door de overheid wordt gefinancierd. De marktwerking faalt op dit gebied. Om het tekort op te lossen is overheidsingrijpen noodzakelijk. Om die reden wordt ingezet op een noodmaatregel van tijdelijke publieke medefinanciering van opleidingen en een tijdelijke bijdrage aan kwaliteitsverbetering.

Budgettaire gevolgen

- Het verlengen van de IOW met 4 jaar gaat gepaard met een incidentele intensivering van cumulatief ca. € 310 miljoen, waarvan € 113 miljoen binnen de begrotingshorizon valt.
- Bij het afstellen van het beoogde wetsvoorstel dat het advies van de bedrijfsarts leidend maakt bij de RIV-toets vallen juist structureel middelen vrij op de begroting van SZW.
- De extra investering voor 2e spoor re-integratie bedraagt 4 x € 20 miljoen.
- De kosten voor de medefinanciering van opleidingen en een tijdelijke bijdrage aan kwaliteitsverbetering voor bedrijfsartsen kosten 7 mln in 2023 en 10 mln in 2024 (tezamen 15 mln).
- Over de budgettaire inpassing hiervan loopt nog overleg met FIN.

Toelichting besprekingspunt 2: Is de vierhoek akkoord met doorgeleiding van de Voortgangsbrief uitwerking arbeidsmarktpakket aan de MR van 31 maart?

T.o.v. de laatste keer dat een versie van deze brief heeft voorgelegen, zijn een aantal tekstpassages geüpdatet om de brief in lijn te krijgen met de huidige ontwikkelingen op de dossiers. Daarnaast zijn er een aantal inhoudelijke wijzigingen aangebracht, n.a.v. overleg met andere departementen en de sociale partners, die hieronder worden toegelicht.

Loondoorbetaling bij ziekte

De afgelopen weken is gewerkt aan een nieuwe uitwerking van LBZ, waardoor de maatregel significant bijdraagt aan de wendbaarheid van werkgevers, die tegelijk de belangen van een zieke of herstellende werknemer borgt. Binnen de uitwerking van de maatregel bestaan een aantal opties.

- Zo was er de keus, bij de toetsmomenten na 1 en 2 jaar ziekte, om 13 of 26 weken vooruit te kijken als het gaat om de herstelprognose van de werknemer. Er is voor 13 weken gekozen.
- Ook is er gekozen om de maatregel van toepassing te zijn op werkgevers met maximaal 100 medewerkers, en niet voor werkgevers met maximaal 25 medewerkers.
- Hieraan is verbonden: de toets of de werknemer arbeidsongeschikt is. Er is bepaald dat UWV dan kijkt naar:
 - of de werknemer arbeidsongeschikt is voor zijn eigen functie,
 - of de werknemer niet in staat is het werk te kunnen hervatten in de eigen (aangepaste) functie en of de werknemer niet in staat is andere passende arbeid te gaan verrichten.
 - Bij een aangepaste functie kan gedacht worden aan aanpassingen ten aanzien van bijv. het aantal uren, werkrooster of (belasting in) taken. Het zal dan gaan om een duurzame aanpassing van de functie. Meegewogen wordt in hoeverre dit redelijkerwijs van de werkgever kan worden gevraagd (conform de huidige praktijk).
- Verder is gekozen om geen vooruitkijkttoets te verplichten als de zieke werknemer na jaar 1 geheel niet zijn of haar werk heeft hervat. In dat geval worden uitsluitend de re-integratie inspanningen getoetst.

Rafelranden

Er is uitgebreid overleg geweest tussen departementen over de 'rafelranden' rondom de arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen (AOV) en de crisisregeling personeelsbehoud (CP).

Wat betreft de CP zijn de volgende zaken afgesproken:

- Om de politieke druk op de minister van SZW te beperken, leggen we de risico's die geen toegang geven tot de CP wettelijk vast. Risico's die wel toegang geven tot de CP leggen we vast in een Amvb. Ook richten we een ambtelijk proces in om FIN en EZK te betrekken.
- de parameters van de CP worden als volgt vastgesteld:
 - a. Minimaal 20% werktijdvermindering over 3 maanden.
 - b. 60% tegemoetkoming over de niet-gewerkte uren
 - c. Minimaal 20 en maximaal 30% eigen bijdrage van de werkgever over de niet-gewerkte uren
 - d. 20% loonoffer over de niet-gewerkte uren voor de werknemer, gemaximeerd op 10% bruto loon)
- De CP duurt maximaal 6 maanden, verdeeld over twee termijnen van 3 maanden. Er wordt geen mogelijkheid geboden tot verlenging van de CP.
- In beginsel zullen risico's die privaat verzekeraar zijn geen toegang geven tot de calamiteiten- en crisisregeling, onder andere om te voorkomen dat de regeling een gezonde marktwerking in de weg kan zitten. Daarbij wordt een uitzondering gemaakt voor de risico's die op dit moment toegang geven tot de WTV, zoals brand; deze zullen in ieder geval toegang geven tot de calamiteiten- en crisisregeling. Hoe de afbakening verder precies vorm gaat krijgen, wordt nog nader bezien.

Wat betreft de arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen is het volgende afgesproken:

- DGA's: de Voortgangsbrief geeft aan dat DGA's op dit moment niet verplicht worden verzekerd. De brief noemt dat een groep DGA's zonder personeel niet onder de kring van verzekerden zal vallen, terwijl de Stichting van de Arbeid wel adviseerde om hen onder de kring te brengen. De brief benoemt dat het voor de DGA's op korte termijn niet haalbaar is om deze groep af te bakenen. Wanneer dit in de toekomst uitvoeringstechnisch wel haalbaar is, kan een verzekeringsplicht voor de DGA's zonder personeel worden gezien. Dit is conform het SER-MLT, waarin is afgesproken dat er een arbeidsongeschiktheidsverzekering komt voor zelfstandigen zonder personeel.
- Resultaatgenieters: resultaatgenieters worden niet verplicht verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid. De brief beschrijft dat het grootste gedeelte van de resultaatgenieters naast resultaat ook loon uit dienstbetrekking of winst uit onderneming, en maar een betrekkelijk laag resultaat. Het kabinet weegt op dit moment de belangen van de grotere groep resultaatgenieters zwaarder, maar zal de mogelijkheden monitoren hoe barrières kunnen worden weggenomen om de personen met een substantieel inkomen uit resultaat te verzekeren.
- IB-ondernemers: de Voortgangsbrief meldt dat IB-ondernemers verplicht worden verzekerd. Zowel IB-ondernemers met als zonder personeel zullen hieronder vallen, omdat er uitvoeringstechnisch geen onderscheid kan worden gemaakt naar zelfstandigen met en zonder personeel. Uitgangspunt hierbij is dat dekking wordt gevonden uit de resterende middelen van de € 310 miljoen die gereserveerd zijn voor loondoorbetaling bij ziekte in het coalitieakkoord.

Bijlage 1: Loondoorbetaling bij ziekte; een aantal casussen

Enkele fictieve casussen maatregel LDBZ

In de meeste gevallen zal het re-integratieproces van een zieke werknemer niet veranderen door de voorgestelde maatregel rondom loondoorbetaling bij ziekte. Om te beginnen herstellen de meeste werknemers al in het eerste jaar. Voor werknemers die na een jaar nog ziek zijn, verwachten we dat re-integratie in het eerste spoor (bij de eigen werkgever) in de meeste gevallen de voorkeur houdt van zowel werkgever als werknemer, zo lang er perspectief is op terugkeer van de werknemer. Immers, werkgever en werknemer hebben in elkaar geïnvesteerd, zeker als het een werknemer betreft met veel werkervaring. De werkgever houdt ook een financieel belang bij een snelle en succesvolle re-integratie van een zieke werknemer doordat de loondoorbetalingsverplichting en WGA-risicoperiode blijft gelden. Daarnaast zijn er ook nu reeds situaties waarin de re-integratie in het tweede ziektejaar primair is gericht op het tweede spoor (bij een andere werkgever) omdat dat kansrijker wordt geacht dan terugkeer bij de eigen werkgever. En tot slot is er een groep waarvoor zowel in de huidige als nieuwe situatie werkhervatting niet aan de orde is en die na twee jaar (of vervroegd) een WIA-aanvraag doet.

De maatregel is gericht op de relatief lastige situaties waarin na een jaar nog niet duidelijk is of en zo ja, wanneer de zieke werknemer weer substantieel terug aan het werk kan bij zijn eigen werkgever. De casussen hieronder illustreren hoe de uitwerking van de maatregel bij loondoorbetaling er in enkele van deze meer ingewikkelde gevallen uitziet. Dit betreffen versimpelde, fictieve casussen, die dus niet representatief zijn.

Daarbij moet ook worden bedacht dat de werkgever geen inzage heeft in wat er medisch gezien aan de hand is met de zieke werknemer. De werkgever heeft in principe alleen niet-medische informatie van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer. Wat er onderliggend precies met de werknemer aan de hand is, is dan ook irrelevant voor hoe de maatregel uitwerkt. In gevallen van gelijke belastbaarheid van de werknemer gelden dezelfde rechten en plichten van alle partijen, ongeacht de onderliggende medische oorzaken van de beperkte belastbaarheid.

	Situatie van iemand met kanker - bij voorstel loondoorbetaling bij ziekte
Werknemer is ziek	Mevrouw X werkt 36 uur als managementondersteuner. Er wordt bij haar kanker geconstateerd, weet de werkgever; verdere details kent hij niet. Zij meldt zich ziek op 1 maart 2024. De vele afspraken met betrekking tot haar diagnose en behandeling en de mentale druk zorgen voor vermoeidheid. Mevrouw moet een operatie ondergaan gevolgd door chemotherapie (periodieke kuren van een aantal weken gevolgd door een pauze van een aantal weken voor herstel). De operatie kan plaatsvinden in juni 2024.
Tijdens eerste jaar	Mevrouw werkt in sommige perioden meer dan in andere. Na de operatie is ze een paar weken helemaal niet aan het werk. In juli start het chemokurentraject en is mevrouw ook een paar maanden helemaal niet aan het werk. De re-integratie is opgestart maar wordt af en toe weer onderbroken omdat de chemotherapie zwaar valt en mevrouw nog niet in staat is substantieel en duurzaam terug aan het werk te gaan.
Einde eerste jaar	Mevrouw herstelt moeizaam van de chemokuren en kan nog slechts periodiek een beperkt aantal uur werken. De werkgever denkt niet dat mevrouw op korte termijn weer in haar oude functie aan de slag kan en wil het eerste spoor afsluiten. Mevrouw is het daar niet mee eens. De werkgever vraagt daarom toestemming bij UWV. UWV toetst, eerst terugkijkend: de conclusie is dat voldoende re-integratie-inspanningen zijn verricht in het eerste jaar. Daarna vooruitkijkend, de conclusie is: mevrouw is op dit moment arbeidsongeschikt voor het eigen werk en het is niet aannemelijk dat zij binnen 13 weken haar eigen werk weer kan doen, ook niet met een aanpassing van de arbeidsduur. Geconcludeerd wordt dat het eerste spoor afgesloten mag worden. <i>[alternatieve situatie kan zijn dat wél aannemelijk is dat mevrouw binnen 13 weken weer haar eigen werk in deeltijd kan verrichten, en dat haar werkzaamheden redelijkerwijs in deeltijd uitgevoerd kunnen worden. In dat geval geeft UWV geen</i>

	<i>toestemming voor afsluiten eerste spoor en blijft zij re-integreren bij haar eigen werkgever. Zie ook casus 3 hieronder.]</i>
Tijdens tweede jaar	<p>Mevrouw is nadat ze hersteld is van de chemo, circa 14 maanden na ziekmelding, gaan re-integreren bij een ander bedrijf. De werkzaamheden lijken op de werkzaamheden die ze bij haar eigen werkgever deed. Ze bouwt haar uren geleidelijk op en na 18 maanden is ze weer volledig hersteld, werkt ze weer fulltime en meldt ze zich beter bij haar eigen (oorspronkelijke) werkgever.</p> <p>Op dat moment is haar functie ingevuld door een vervanger met een tijdelijk contract dat loopt tot maart 2027, oftewel nog anderhalf jaar. Haar werkgever heeft op dat moment geen plek om haar te laten terugkeren. Mevrouw blijft werken bij de nieuwe werkgever, maar behoudt haar arbeidsovereenkomst bij haar oude werkgever, die ook haar loon doorbetaalt. De werkgever bij wie ze is gedetacheerd, betaalt een vergoeding aan haar eigen werkgever voor haar gewerkte uren.</p> <p><i>[alternatief scenario is dat op het moment van betermelding de functie vacant is. De werkgever laat mevrouw weer terugkeren in haar baan. Als hij dat niet doet, kan mevrouw via de Kantonrechter afdwingen dat zij haar eigen werk weer mag gaan uitvoeren. Er is op dat moment dan geen rol voor UWV; UWV toetst uitsluitend een eventuele ontslagaanvraag na twee jaar, als het opzegverbod is geëindigd.]</i></p>
Na tweede jaar	<p>Na twee jaar vraagt haar eigen werkgever een ontslagvergunning aan bij UWV. Die wordt verleend, omdat de werkgever nu en binnen 13 weken geen plek beschikbaar heeft voor mevrouw. De vervanger heeft namelijk nog een contract van een jaar, en de werkgever verwacht niet binnen 13 weken een andere vacature te hebben voor hetzelfde werk binnen het bedrijf.</p> <p>De detachering met de andere werkgever, waar mevrouw de laatste maanden fulltime heeft gewerkt, eindigt met het ontslag bij de oude werkgever. De werkgever bij wie ze tussen maand 14 en 24 heeft gere-integreerd en vervolgens fulltime heeft gewerkt, is tevreden over haar functioneren. Mevrouw krijgt een arbeidsovereenkomst aangeboden door de nieuwe werkgever, aanvankelijk voor een jaar.</p> <p><i>[alternatief is dat het contract van de tijdelijke vervanger wel afloopt binnen 13 weken, of kan aflopen omdat het een uitzendkracht betreft. In dat geval verleent UWV geen ontslagvergunning en mag mevrouw terugkeren in haar oude baan. Het is aannemelijk dat het in dat geval ook niet tot een ontslagaanvraag zou komen, omdat de werkgever al uitging van c.q. inzette op terugkeer van mevrouw in haar eigen functie.]</i></p>

	Situatie van iemand met burnout - bij voorstel loondoorbetaling bij ziekte
Werknemer is ziek	Meneer H werkt als projectmanager bij een communicatiebedrijf. Hij valt op 1 juni 2024 uit wegens burnout verschijnselen.
Tijdens eerste jaar	Meneer H is de eerste zes maanden op advies van de bedrijfsarts volledig thuis om te herstellen, daarna begint hij met re-integreren, waarbij hij aanvankelijk twee uur in de week op kantoor verschijnt om weer wat aanspraak met collega's te hebben. Gedurende het eerste jaar wordt dit in overleg met de bedrijfsarts langzaam uitgebouwd naar 10 uur per week. Daarbij gaat hij geleidelijk aan ook klussen doen die relatief weinig belastend zijn, maar die eigenlijk geen onderdeel zijn van zijn eigen functie als projectmanager.
Einde eerste jaar	<p>Meneer H werkt 10 uur per week en doet relatief weinig belastende taken. Gelet op de langzame opbouw van het aantal uren en de aard van zijn werkzaamheden in het eerste jaar, heeft de werkgever er geen vertrouwen in dat meneer binnen 13 weken substantieel verder zal herstellen. De werkgever wil het eerste spoor afsluiten en beargumenteert bij UWV op basis van een actueel oordeel van de bedrijfsarts dat binnen 13 weken geen substantieel herstel te verwachten is, en dat de belastbaarheid van meneer dusdanig laag is dat redelijkerwijs geen sprake is van mogelijkheid tot verrichten van aangepast eigen werk. UWV gaat hierin mee en verleent toestemming voor afsluiten eerste spoor.</p> <p>Dat betekent dat meneer niet langer 10 uur per week naar kantoor mag komen, maar de re-integratie moet voortzetten bij een andere werkgever. Zijn eigen werkgever heeft de verplichting zich in te zetten voor de re-integratie bij een andere werkgever.</p>

Tijdens tweede jaar	<p>Het lukt de werkgever om een bedrijf in een andere bedrijfstak te vinden met andere werkzaamheden, waar meneer kan gaan re-integreren.</p> <p>Meneer is niet bekend met het werk en de collega's, en heeft moeite zich thuis te voelen op zijn nieuwe plek. Dit leidt bij hem tot extra stress. Aanvankelijk verschijnt hij wel twee uur per dag, maar hij ziet er steeds meer tegenop om naar zijn nieuwe plek te gaan en na enige tijd valt hij opnieuw volledig uit.</p>
Na tweede jaar	<p>De eigen werkgever, waar meneer inmiddels sinds een jaar niet meer is geweest behalve voor bezoeken aan de bedrijfsarts, vraagt ontslag aan bij UWV. Gelet op het uitblijven van verder herstel in het tweede jaar acht de bedrijfsarts het niet aannemelijk dat meneer binnen 13 weken weer kan terugkeren in zijn eigen werk bij zijn eigen werkgever, ook niet in aangepast eigen werk. UWV komt tot dezelfde conclusie en verleent ontslagvergunning.</p> <p>Meneer vraagt een WIA-uitkering aan en wordt WGA80-100 beoordeeld wegens volledige maar niet duurzame arbeidsongeschiktheid, nadat UWV heeft vastgesteld dat werkgever en werknemer voldoende inspanning hebben verricht voor re-integratie tweede spoor in het tweede jaar (ondanks dat deze niet succesvol was).</p>

	Situatie van iemand met niet-aangeboren hersenletsel – bij voorstel loondoorbetaling bij ziekte
Werknemer is ziek	Mevrouw I werkt als consultant bij een klein adviesbureau. Na een val op haar hoofd tijdens het schaatsen loopt mevrouw traumatisch, niet-aangeboren hersenletsel op.
Tijdens eerste jaar	<p>Mevrouw I begint 8 weken na het ongeval weer met werken, voor een beperkt aantal uren in de week. Ze heeft last van concentratieproblemen en merkt dat haar geheugen haar in de steek laat.</p> <p>Het lukt om nog iets meer te gaan werken, na een jaar werkt ze weer voor 50%, met iets aangepaste taken.</p>
Einde eerste jaar	<p>De werkgever van mevrouw I denkt niet dat mevrouw binnen afzienbare tijd haar werk weer volledig zal kunnen doen. Haar tijdelijke vervanging bevalt goed en doet eigenlijk bijna al het werk dat mevrouw I voorheen deed. De werkgever wil de vervanger eigenlijk een vaste aanstelling geven, en fulltime in plaats van de huidige 24 uur. De vervanger heeft die wens ook kenbaar gemaakt.</p> <p>Mevrouw is het niet eens met het afsluiten van het eerste spoor, wat immers zou betekenen dat zij niet langer haar opgebouwde uren bij haar eigen werkgever mag verrichten. Daarom vraagt de werkgever aan het einde van het eerste jaar een afsluiting eerste spoor toets aan bij UWV.</p> <p>UWV toetst, eerst terugkijkend: de conclusie is dat voldoende re-integratie-inspanningen zijn verricht in het eerste jaar.</p> <p>Daarna vooruitkijkend, de conclusie is: mevrouw is op dit moment arbeidsongeschikt voor het eigen werk maar ze is al wel weer aan de slag in aangepast eigen werk. Omdat mevrouw aannemelijk kan maken dat sprake is van beperkte aanpassing van taken en het werk redelijkerwijs in deeltijd kan worden gedaan – er is een collega die hetzelfde werk al jaren drie dagen per week doet – verleent UWV geen toestemming om het eerste spoor af te sluiten.</p>
Tijdens tweede jaar	<p>De werkgever houdt de verplichting om mevrouw I in deeltijd te laten werken in haar eigen (iets aangepaste) werk. De bedrijfsarts houdt de belastbaarheid van mevrouw in de gaten, en constateert na enige tijd dat ze weer iets meer kan en wil gaan werken: 24 i.p.v. 20 uur.</p> <p>Omdat er nog steeds meer werk is dan mevrouw kan doen in die tijd, verlengt de werkgever het tijdelijk contract van de nieuwe werknemer met een jaar tot het einde van het tweede ziektejaar van mevrouw I.</p>
Na tweede jaar	Mevrouw I werkt nog steeds 24 uur per week, en de verwachting van de bedrijfsarts is dat haar belastbaarheid niet verder verbetert in de komende 26 weken.

	<p>De werkgever zou liever zijn nieuwe werknemer, die ook 24 uur werkt maar graag meer zou gaan werken en een vast contract vraagt, in fulltime vaste dienst willen nemen in de plaats van mevrouw I. Een ontslagaanvraag bij UWV voor mevrouw I lijkt echter niet kansrijk. Immers, na het eerste jaar heeft UWV reeds geoordeeld dat mevrouw I aangepast eigen werk kan verrichten en dat dit redelijkerwijs van de werkgever kon worden gevraagd. De situatie van mevrouw I is gelijk gebleven dus het is onwaarschijnlijk dat UWV nu tot een andere conclusie zou komen.</p> <p>In overleg komen mevrouw I en werkgever daarom een aanpassing van de arbeidsduur overeen van 40 naar 24 uur per week. Tot een ontslagaanvraag komt het dan ook niet.</p> <p>De nieuwe werknemer krijgt een vast contract aangeboden voor 24 uur, maar hij kan bij een andere werkgever wel fulltime aan de slag en vertrekt daarom alsnog. De werkgever van mevrouw I gaat op zoek naar een nieuwe werknemer voor 24 uur om het werk te doen dat mevrouw I gezien haar medische situatie niet meer kan doen.</p>
--	--

Bijlage 2. Appreciatie vergelijking SER-MLT en arbeidsmarktpakket

De Sociaal-Economische Raad (SER) adviseerde het kabinet en de informateur in 2021 over het gewenste sociaal-economisch beleid voor de jaren 2021-2025. Het arbeidsmarktpakket dat nu voorligt volgt op grote lijnen het SER-MLT. Bijvoorbeeld:

1. Werkgevers 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.
2. De uitwerking van de arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen kent in navolging van het SER-advies een opt-out, mits dit uitvoerbaar, betaalbaar, uitlegbaar en tijdig kan worden ingevoerd.
3. In lijn met SER MLT wordt in de uitwerking van het CA uitvoering gegeven aan de flexmaatregelen ten aanzien van oproepwerk, uitzendwerk en tijdelijke contracten.

Tegelijkertijd is er niet op alle onderdelen sprake van een één-op-één-doorvertaling van het SER-MLT-advies in het arbeidsmarktpakket. Daar zijn drie belangrijke redenen voor.

1. Coalitieakkoord. Het coalitieakkoord nam het SER-MLT advies niet één op één over. De coalitiepartijen hebben het SER-MLT gebruikt als belangrijke, maar niet de enige, basis voor het coalitieakkoord (er wordt ook verwezen naar 'Borstlap' als leidraad). De teksten uit het coalitieakkoord verwijzen soms direct naar het SER-MLT (loondoorbetaling, flex, van-werk-naar-werk), maar verschillen op enkele punten van het SER-MLT.
 - a. De deeltijd-WW wordt cf het coalitieakkoord budgettair neutraal vormgegeven. Het kabinet heeft, niet enkel vanwege de betaalbaarheid, daarnaast bezwaren tegen het overnemen van normale bedrijfsrisico's.
 - b. De fiscale oudedagsreserve wordt afgeschaft.
 - c. Het SER-MLT bevat afspraken over een WIA-drempelverlaging naar 15% en over het vaststellen van arbeidsongeschiktheidspercentage op basis van een realistische toets. Voor beide elementen is in het coalitieakkoord geen budget gereserveerd.
 - d. Het coalitieakkoord schreef dat er een arbeidsongeschiktheidsverzekering voor *alle* zelfstandigen komt. De SER verwees in haar advies naar een STvda-voorstel voor een arbeidsongeschiktheidsverzekering voor *alleen* zelfstandigen zonder personeel.

Budgettaire houdbaarheid lijkt een breed leidend motief te zijn voor deze afwijkingen. *De balans in het SER-MLT is hiermee per definitie verschillend met de balans in voorliggend arbeidsmarktpakket.*

2. Uitvoerbaarheid. In de nadere uitwerking van het arbeidsmarktpakket zijn vanwege de uitvoerbaarheid keuzes gemaakt waardoor het arbeidsmarktpakket op punten afwijkt van zowel het coalitieakkoord als het SER MLT. De overgrote set van maatregelen uit het pakket betreft een eenduidige uitwerking van de voorstellen in het SER-MLT, in lijn met het coalitieakkoord. In de nadere uitwerking is op een aantal punten vanwege uitvoerbaarheidsoverwegingen afgeweken van het coalitieakkoord.
 - a. *Van-werk-naar-werk*. De twee WW-gerelateerde maatregelen uit het SER MLT om van-werk-naar-werktrajecten te verbeteren bleken niet uitvoerbaar. SZW werkt op dit moment aan andere mogelijkheden om de VWNW-voorstellen uit het SER-MLT handen en voeten te geven.
 - b. *DeeltijdWW*. Het coalitieakkoord sprak van een 'deeltijd-WW'. Er wordt evenwel sterk aan de opschaalbaarheid van de regeling bij grote crises gehecht, wat bij een koppeling met de WW voor de uitvoering (zeer) complex is. Het wordt bovendien niet wenselijk geacht om de WW-rechten van werknemers aan te tasten in tijden van crises. De Deeltijd-WW wordt daarom verder uitgewerkt als de (budgetneutrale) Crisisregeling

Personeelsbehoud (CP). De CP draagt bij aan de wendbaarheid van ondernemingen en het aangaan van vaste contracten, doordat ze werkgevers in staat stelt om in crisistomstandigheden die niet tot het ondernemersrisico kunnen worden gerekend werknemers tijdelijk te herplaatsen of minder te laten werken

- c. *Reikwijdte arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen*. In de uitwerking van de arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen zijn de directeur-groootaandeelhouder en diegene die resultaat uit overige werkzaamheden geniet, uitgezonderd van de kring van verzekerden. Dit wijkt af van de kring van verzekerden zoals de StvdA deze voor heeft gesteld. Een onderscheid tussen zelfstandigen met en zonder personeel leidt echter tot dermate veel complexiteit, dat dit uitvoeringstechnisch niet wenselijk wordt geacht.

Bij aanpassingen vanwege uitvoerbaarheid is uitgangspunt geweest de balans die gevonden is in het coalitieakkoord te behouden.

3. Nadere uitwerking SER-MLT-advies.

- a. *LDBZ. Onderhandelingspositie*



- b. *ZZP*. Bij de uitwerking van de voorstellen rondom zzp is voor het door de SER voorgestelde rechtsvermoeden van arbeidsovereenkomst bij een uurtarief onder de 30-35 euro vast komen te staan dat de publiekrechtelijke handhaving hierop niet kan plaatsvinden. De Belastingdienst kan niet vaststellen welk tarief een zzp'er hanteert; het rechtsvermoeden zal daarom alleen gelden tussen partijen (civiele werking). Ook stelt de SER in het MLT een verduidelijking rondom het werken met zelfstandigen voor via doorontwikkeling van de webmodule. Doorontwikkeling daarvan is alleen zinvol als ook wettelijk de jurisprudentie die op dit terrein geldt wordt verduidelijkt. In de hoofdlijnenbrief van 5 juli 2022 is daarom duidelijk gemaakt dat een wettelijke verduidelijking zal plaatsvinden. Deze zzp voorstellen zijn nader uitgewerkt bij brief van 16 december 2022.

Korte vergelijking relatie arbeidsmarktpakket – SER-MLT – Coalitieakkoord (maart 2023)

Hieronder een summiere vergelijking tussen wat er in het arbeidsmarktpakket zit, wat de adviezen waren op die onderwerpen van de Commissie Borstlap, en hoe dat samenhangt met het coalitieakkoord en de SER-MLT.

Onderwerpen die buiten het arbeidsmarktpakket vallen, maar wel in Borstlap/CA/SER-MLT worden genoemd, zijn buitenwege gelaten.

SER-MLT	Coalitieakkoord	Arbeidsmarktpakket
Vermindering uren met maximaal 20 procent met compensatie overheid.	Om de interne flexibiliteit en wendbaarheid van bedrijven te vergroten wordt in overleg met de sociale partners een <u>budgettair neutrale deeltijd-WW</u> uitgewerkt, met oog voor uitvoerbaarheid en betaalbaarheid.	Crisisregeling personeelsbehoud; geeft interne wendbaarheid bij crisis en calamiteiten door herplaatsen binnen de organisatie of vermindering werktijd.
<ul style="list-style-type: none"> Bij begeleiding VWNW laten vervallen transitievergoeding in geval van beëindiging met wederzijds goedvinden. Restitutie van de flex-opslag op de WW-premie met terugwerkende kracht bij overgang van flex naar vast. Tijdelijk hogere WW-uitkering tijdens een traject van om- of bijscholing in het kader van VWNW. 	In overleg met sociale partners wordt de <u>beëindiging van de arbeidsovereenkomst via een van-werk-naar-werk-route</u> uit het MLT-advies nader uitgewerkt.	Beëindiging van de arbeidsovereenkomst via VWNW: in brief wordt aangegeven dat we de mogelijkheden rond VWNW-beleid verder uitwerken.
Aanpassen loondoorbetaling bij ziekte: re-integratie in beginsel bij andere werkgever vanaf 2e ziektejaar (tweede spoor).	Om de loondoorbetaling bij ziekte te verbeteren, richt de <u>re-integratie zich in het tweede jaar -in lijn met het SER-advies- in principe op het tweede spoor</u> , waarbij de instroom in de WIA zoveel mogelijk wordt beperkt.	Loondoorbetaling bij ziekte; nadere uitwerking voorstel dat rekening houdt met uitgangspunten van duidelijkheid voor de werkgever na één jaar en behoud van de arbeidsovereenkomst gedurende het tweede jaar ziekte jaar.
<ul style="list-style-type: none"> De aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid van juli 2020 moeten op korte termijn worden uitgevoerd. In concretisering daarvan: Om de positie van deze 35-minners te verbeteren wordt een drempelverlaging doorgevoerd van 35 naar 15 procent, zijnde het niveau onder de 'oude' WAO. 	We nemen maatregelen om de arbeidsparticipatie en positie van arbeidsongeschikten te verbeteren. Daarnaast onderzoeken we -in overleg met de sociale partners- hoe 'hardheden' in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (<u>WIA</u>) hervormd kunnen worden met oog voor uitvoerbaarheid, betaalbaarheid en uitlegbaarheid	Het afgelopen jaar heeft het kabinet onder andere óók de uitwerking van haar voornemens voor beleid op het gebied van krapte ¹ , de participatiewet, <u>arbeidsongeschiktheidswetgeving</u> en de uitwerking van de maatregelen uit de commissie Roemer ter hand genomen.

¹ Op 24 juni ontving uw Kamer een brief over de aanpak arbeidsmarktkrapte (Kamerstukken II 2021/22, 29544 nr. 1115). Uw Kamer heeft inmiddels een vervolgbrief ontvangen over het onderzoek naar aanvullende maatregelen om arbeidsmarktkrapte tegen te gaan. PM: # Kamerstukken na verzending kraptebrief.

SER-MLT	Coalitieakkoord	Arbeidsmarktpakket
<p>Financiering van de WGA via de werkgeverspremie (Werkhervattingskas) wordt verkort van 10 naar 5 jaar.</p> <ul style="list-style-type: none"> De raad vindt het wenselijk dat het arbeidsongeschiktheidspercentage wordt vastgesteld op basis van een realistische toets. 		<p>In de brief van 26 augustus 2022 heeft MSZW aangekondigd op korte termijn een aantal WIA-hardheden aan te pakken, en daarover met sociale partners in overleg te gaan. Deze maatregelen moeten voor de korte termijn uitvoerbaar zijn binnen de huidige (juridische) kaders en dus niet fundamenteel moeten ingrijpen op de systematiek van de WIA. Tevens moet er financiële ruimte voor zijn. Voor aanpak lange termijn hardheden is de OCTAS ingesteld.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Uitzend beter reguleren. Wijziging ketenbepaling: vervallen onderbrekingstermijn, wel een administratieve vervaltermijn Kwartaalurennorm ipv oproepcontract en geen uitsluiting loondoorbetalingsplicht Oproep en onderbreking keten blijft wel mogelijk voor scholieren en studenten en uitsluiting loondoorbetalingsplicht voor uitzendkrachten in Fase A. Uitzendkrachten ontvangen gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden 	<ul style="list-style-type: none"> We verkleinen de verschillen tussen vast en flex. In lijn met het SER MLT-advies worden oproep-, uitzend- en tijdelijke arbeidscontracten beter gereguleerd. 	<ul style="list-style-type: none"> Aanpassing oproepcontracten: invoering basiscontract (conform SER MLT). Uitbreiding onderbrekingstermijn bij tijdelijke contracten naar 5 jaar Sneller een contract met zekerheid voor mensen met een uitzendcontract en gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten
<ul style="list-style-type: none"> Rechtsvermoeden werknemerschap bij een tarief onder het max. dagloon (30 á 35 €/uur). Daarbij: ook opheffen moratorium publiekrechtelijke handhaving zelfstandigen. 	<ul style="list-style-type: none"> <u>Helderheid voor zelfstandigen</u>. Echte zelfstandigen worden ondersteund en ondernemerschap wordt gestimuleerd. De <u>verdere ontwikkeling van een webmodule</u> kan bijdragen aan het vooraf verkrijgen van zekerheid voor zzp-ers over de aard van de arbeidsrelatie. <u>Schijnzelfstandigheid</u> wordt tegengegaan door <u>betere publiekrechtelijke handhaving</u> in het geval van het vermoeden van werknemerschap. 	<ul style="list-style-type: none"> Rechtsvermoeden invoeren. Louter civielrechtelijke werking (geen handhaving hierop door Belastingdienst). Gezagscriterium uitwerken. Handhavingsmoratorium opheffen.
<ul style="list-style-type: none"> Afbouwen zelfstandigenaftrek en vervangen voor andere fiscale faciliteiten. Verlagen lasten op arbeid. 	<ul style="list-style-type: none"> De <u>zelfstandigenaftrek</u> (ZA) wordt vanaf 2023 met stappen van 650 euro teruggebracht tot 1200 euro in 2030. De <u>arbeidskorting</u> stijgt ter compensatie. 	<p>Afbouwen zelfstandigenaftrek</p>

SER-MLT	Coalitieakkoord	Arbeidsmarktpakket
<ul style="list-style-type: none"> • AOV zzp volgens voorstel Stichting van de Arbeid (StvdA). 	<p>Er komt een <u>arbeidsongeschiktheidsverzekering voor alle zelfstandigen</u>, die zo wordt vormgegeven dat oneerlijke concurrentie en te grote inkomensrisico's voor individuen worden voorkomen. Hiermee houden we rekening met de randvoorwaarden uit het pensioenakkoord.</p>	<p>Invoering arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen (IB-ondernemers), plus verkennen opt-out.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • (Private) leerrekeningen invoeren • Inrichten stelsel LLO/VWNW • Digitaal scholingsplatform (ligt bij OCW) 	<p>Bevorderen van permanente scholing via <u>leerrechten</u>.</p>	<p>Leven lang leren: Het kabinet werkt nu met een programma uit om de leer- en ontwikkelcultuur te versterken om de aansluiting op de arbeidsmarkt te blijven houden.</p> <p>Maatregelen om STAP-budget beter te richten, worden nu verkend.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Inrichten stelsel LLO/VWNW • Arbeidsmarktinfrastructuur voor het voorkomen van werkloosheid met behulp van LLO- en VWNW-trajecten met publieke medefinanciering. 	<p><u>Uitbreiding arbeidsmarktinfrastructuur</u> om de overgang van werk-naar-werk en van uitkering-naar-werk te stimuleren. Onderdeel hiervan zijn instrumenten voor om- en bijscholing die de overstap naar tekortberoepen ondersteunen. Opgedane ervaringen met de regionale mobiliteitsteams in de coronacrisis worden hierbij betrokken.</p>	<p>Uitbreiding arbeidsmarktinfrastructuur</p>