

VIJF VRAGEN EN ANTWOORDEN:

Dit moet je weten over de kabinetsplannen voor de arbeidsmarkt



De minister van Sociale Zaken heeft plannen om de arbeidsmarkt te hervormen: minder flex, meer 'duurzame arbeidsrelaties'. Waar moet jij als HR-professional rekening mee houden?

TEKST: REDACTIE HRMONITOR

Het huidige arbeidsmarktbeleid is niet toekomstbestendig en daar gaat minister **Karien van Gennip** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) iets aan doen. Nog voor het zomerreces presenteerde ze haar plannen in de **hoofdpijnenbrief Arbeidsmarkt**. In deze brief beschrijft ze onder andere dat ze duurzame arbeidsrelaties wil stimuleren. Verder gaat wetgeving voor flexibele arbeid veranderen, vooral als het gaat om werken oproepkrachten en zzp'ers.

Wat is er eigenlijk mis met de huidige regels? Wat verandert er en welke invloed heeft dat op jouw personeelsbeleid? Vijf vragen en antwoorden.

1. Waarom komt Van Gennip met deze plannen?

Diverse onderzoekscommissies komen tot dezelfde conclusie: de arbeidsmarkt verandert en het huidige beleid past niet meer.

Volgens de **Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid** (WRR), de **Commissie Regulering van Werk** en de **Sociaal Economische Raad** (SER) moeten er regels komen die zowel meer zekerheid bieden voor werkenden als zorgen voor wendbaarheid voor ondernemers. Ook signaleert de SER dat kansenongelijkheid toeneemt en veel mensen het gevoel hebben dat zij minder grip, zekerheid en perspectief hebben op hun leven.

Het terugdringen van de totale hoeveelheid 'flex' is een belangrijk onderdeel van de plannen van Van Gennip. "Van alle werkenden heeft 56% een contract voor onbepaalde tijd", zei ze in een **interview** met het Financieele Dagblad (FD). "Een kleine helft werkt dus op een heel andere basis en heeft minder toegang tot sociale zekerheid, minder vastigheid, vindt het moeilijker een hypotheek af te sluiten en weet minder hoe ze hun leven kunnen plannen rond hun rooster."

'Het terugdringen van de totale hoeveelheid 'flex' is een belangrijk onderdeel van de plannen'

2. Wat gaat er veranderen?

Van Gennip gaat aan de slag met de volgende thema's:

1. Duurzame arbeidsrelaties stimuleren, met betere regulering van tijdelijke contracten en driehoeksrelaties.
Een vast contract wordt de norm voor structureel werk. Werken met flexibele contracten kan nog steeds, er komen strengere regels voor.

2. Minder fiscale en arbeidsrechtelijke verschillen in regels tussen werknemers en zelfstandigen. Het moet duidelijker worden wanneer iemand als zzp'er mag werken. Toezicht en de handhaving op schijnzelfstandigheid worden verbeterd.
3. Altijd uitzicht op nieuw werk.
Het kabinet wil leven lang ontwikkelen (LLO) stimuleren en gaat samen met sociale partners, gemeenten en het UWV meer mensen naar werk begeleiden.
4. Aanpassingen in de arbeidsongeschiktheids-wetgeving (WIA).
De arbeidsparticipatie en positie van arbeidsongeschikten moet beter. Eerder stelde de SER voor de ondergrens voor de WIA terug te brengen van 35 naar 15 procent. Dit concrete advies is niet overgenomen in het coalitieakkoord, maar het kabinet wil dus wel iets veranderen in samenspraak met sociale partners. Van Gennip benadrukt dat de veranderingen 'uitvoerbaarheid, betaalbaarheid en uitlegbaarheid' moeten zijn.
5. Meedoen aan de basis van de arbeidsmarkt.
Samen met gemeenten wil het kabinet meer mensen die langdurig in de bijstand zitten aan werk helpen. Voor mensen die niet terecht kunnen bij een reguliere werkgever, wordt bijvoorbeeld het budget voor beschutte werkplekken uitgebreid.

3. Wat betekent dit voor mijn personeelsbeleid?

Als het aan Van Gennip ligt, nemen meer ondernemers mensen in vaste dienst. "We willen naar duurzame relaties toe, maar nu zijn flex en zzp samen goed voor 40% van de arbeidsmarkt", zei Van Gennip tegen het FD. Daarom worden regels voor flexwerk strenger.

Van Gennip wil oproepcontracten zoals het nulurencontract vervangen door een 'basiscontract' met meer zekerheid over inkomen en roosters. Ook verandert de ketenbepaling.

Dat houdt in dat alle tijdelijke contracten binnen drie jaar automatisch leiden tot een vast contract, ook als er een pauze tussen de overeenkomsten zat. Op dit moment kun je als werkgever de ketenbepaling omzeilen met een pauze van meer dan 6 maanden tussen de contracten.

Omdat werkgevers ook flexibiliteit nodig hebben, wil de minister zorgen voor meer interne wendbaarheid bij bedrijven. Bijvoorbeeld door mensen via om- en bijscholing te herplaatsen binnen de organisatie. Ook wil ze het makkelijker maken voor werkgevers om personeel met **deeltijd-WW** te sturen als het tegenzit.

4. Wat betekent dit voor werken met zzp'ers?

Het moet voor opdrachtgevers duidelijker worden wanneer ze zzp'ers mogen inhuren. In het speciale **zzp-debat** benadrukte de minister van SZW dat de regels over arbeidsrelaties nu vaak al duidelijk zijn. "Meestal kan er geen misverstand over bestaan", zei ze. Dat blijkt volgens haar ook uit de **proef met de webmodule**, de online tool op basis van de huidige wetgeving. Die geeft werkgevers in tweederde van de gevallen antwoord op de vraag 'mag ik een zzp'er inhuren of moet ik een werknemer in dienst nemen?'

'Alle tijdelijke contracten leiden binnen 3 jaar automatisch tot een vast contract'

Toch is het grijze gebied nog te groot, vindt ze. Dat wil de minister veranderen door het begrip 'gezag' te verduidelijken. Een gezagsverhouding is namelijk een belangrijke aanwijzing voor werknemerschap, maar het is nu onduidelijk wanneer een werkgever en een werkende een gezagsrelatie hebben. Dat wil Van Gennip ophelderen met duidelijke criteria.

Verder wil Van Gennip een 'rechtsvermoeden van werknemerschap' voor zzp'ers in een (economische) kwetsbare positie. Dat betekent dat de werkende in principe werknemer is, tenzij de werkgever kan bewijzen dat het niet zo is. Daar wil de minister het advies van de SER volgen, dat een rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst koppelt aan een **uurtarief minder dan 30 à 35 euro**. Het rechtsvermoeden moet ook gaan gelden voor platformwerk, conform een **voorstel** van de Europese Commissie.

5. Wanneer gaat dit allemaal gebeuren?

Het kabinet werkt de voorstellen verder uit. Ze komt in het najaar met meer nieuws over plannen zoals verduidelijking van het begrip 'gezag' in de beoordeling van arbeidsrelaties. Dan komt ook staatssecretaris Marnix van Rij (Fiscaliteit) met een stappenplan om meer te handhaven op schijnzelfstandigheid.

Begin 2023 moet bijvoorbeeld de deeltijd-WW en beter begeleiding van werk-naar-werk verder zijn uitgewerkt. Het is verstandig om de ontwikkelingen te blijven volgen als HR-professional, maar op korte termijn verandert dus nog weinig.