

4. Arbeidsmarkt, sociale zekerheid en arbeidsrecht

In het regeerakkoord staan verschillende maatregelen rond loondoorbetaling bij ziekte en het arbeidsrecht die als doel hebben om het werkgeverschap aantrekkelijker te maken. Ook zijn maatregelen opgenomen die de mogelijkheden om zzp'ers in te zetten als flexibele arbeidskrachten moeten beperken en die de verschillen tussen vaste en tijdelijke contracten verkleinen. Het kabinet laat op verschillende punten ruimte aan sociale partners om met alternatieven te komen.

Het is positief dat het werkgeverschap aantrekkelijker wordt. In een dynamische economie hebben ondernemingen ook behoefte aan inzet van personeel op basis van tijdelijke arbeidsovereenkomsten, ook voor langere periodes. Wij zullen bij de uitwerking de nadruk leggen op de wenselijkheid van ruimere mogelijkheden om mensen (langer) tijdelijk in dienst te nemen en het stimuleren van investeren in inzetbaarheid.

De komende tijd zullen we in gesprek met kabinet en vakbeweging bezien hoe we met elkaar de verschillende onderdelen invulling kunnen geven.

Aantrekkelijk maken werkgeverschap

Het nieuwe kabinet zal alle regelingen checken op belemmeringen voor werkgeverschap. Dit moet leiden tot bestendiger arbeidsrelaties en een situatie waarin niet instituties en kosten bepalend zijn voor de vorm waarin arbeid wordt aangeboden, maar de aard van het werk dat gedaan moet worden.

Dit sluit aan op het pleidooi van ondernemersorganisaties om de stapeling van lasten en risico's voor werkgevers te verlichten en te zoeken naar een nieuwe balans. We zullen daarbij werkzekerheid en inzetbaarheid centraal moeten gaan stellen.

Beroep op sociale partners

□ Het nieuwe kabinet doet op verschillende onderwerpen een concreet beroep op sociale partners, waar het gaat om de lonen, keuze elementen in arbeidsvoorwaarden, investeren in inzetbaarheid en langer doorwerken. Daarnaast geeft het kabinet aan op verschillende onderwerpen open te staan voor alternatieve voorstellen van sociale partners (bijvoorbeeld bij loondoorbetaling bij ziekte)

□ En tot slot wil het kabinet samenwerken aan de uitwerking van voorstellen (bijvoorbeeld rond zzp'ers en uitzendarbeid).

Loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

Loondoorbetaling bij ziekte voor werkgevers tot 25 werknemers^[1] wordt verkort van twee naar één jaar¹. Het tweede jaar moeten deze werkgevers verplicht collectief verzekeren bij het UWV, die ook een aantal re-integratieverplichtingen overneemt. De ontslagbescherming van twee jaar blijft in stand.

Doelstelling moet zijn lagere lasten en risico's voor mkb-ondernemers. Het is de vraag of dit voorstel tot lagere kosten (premie) en re-integratieverplichtingen tweede jaar leidt.

In plaats van tien jaar is de werkgever straks vijf jaar financieel verantwoordelijk voor de WGA uitkering van de (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer. Na deze vijf jaar periode van premiedifferentiatie wordt een collectieve, uniforme premie geheven.

¹ Met een loonsom gelijk aan of minder dan 25 keer het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer.

Voor met name middelgrote en grote werkgevers is dit een verlichting van de individuele premielast en risico.

Het kabinet neemt verschillende maatregelen om de onzekerheid bij werkgevers over een loonsanctie na twee jaar loondoorbetaling weg te nemen, meer prikkels voor zieke en arbeidsongeschikte werknemers om aan het werk te gaan en meer ondersteuning bij het vinden van werk voor mensen in arbeidsongeschiktheidsregelingen.

Ontslagrecht versoepeld met hogere transitievergoeding

Ontslag wordt soepeler doordat meerdere mogelijke ontslaggronden bij de kantonrechter gecombineerd kunnen worden. Als de werkgever daar voor kiest kan de ontslagvergoeding (transitievergoeding) de helft hoger zijn dan wanneer hij ontslag op een enkele grond kan rechtvaardigen.

Het is dringend nodig het ontslagrecht aan te passen. Daaraan hangt wel een prijskaartje van maximaal 1,5 keer de huidige transitievergoeding. Ondernemers moeten dan wel de zekerheid krijgen dat ze dan ook echt afscheid van iemand kunnen nemen.

Transitievergoeding

Het kabinet gaat werk maken van verlichting voor mkb-ondernemers in financiële problemen of hun bedrijf beëindigen wegens arbeidsongeschiktheid of pensioen. Zij hoeven minder transitievergoeding te betalen of krijgen deze gecompenseerd.

Goed dat deze 'mkb-route' route nu daadwerkelijk tot stand gaat komen.

Het is positief dat de transitievergoeding bij tien dienstjaren of langer 1/3^e maandsalaris per jaar wordt. Dat is nu 1/2^e maandsalaris. De lagere berekeningsfactor van de transitievergoeding voor 50-plussers, die als overgangsregeling gold, blijft gehandhaafd.

Tijdelijke contracten

Verschillende maatregelen raken tijdelijke contracten:

- De keten van contracten mag nu maximaal twee jaar omvatten; dat gaat naar drie jaar.
- Flexibele contracten worden opgeteld als er minder dan 6 maanden tussen zit. Dat blijft zo, maar voor bepaalde seizoenwerkzaamheden kunnen per sector andere tussenperiodes worden afgesproken. Als de vakbonden en werkgevers daar niet uit komen kan de minister van SZW het besluit nemen om dat toch mogelijk te maken.
- Daar staat tegenover dat de werknemer vanaf dag 1 van zijn dienstverband transitievergoeding gaat opbouwen, in plaats van, zoals nu, na twee jaar.
- Premiedifferentiatie in de WW, waarbij tijdelijke contracten een hoger premiepercentage toegerekend krijgen.

Het is positief dat er ruimere mogelijkheden voor tijdelijke contracten komen. De transitievergoeding vanaf de eerste dag maakt het nog wenselijker om deze eenvoudiger om te kunnen zetten in een bijdrage aan scholing en ontwikkeling van de werknemers. Daarbij moeten jongeren tot 18 jaar uitgezonderd blijven. Gewaakt moet worden voor een stapeling van maatregelen om tijdelijke contracten duurder te maken, zeker waar de werkzaamheden daar wel om vragen.

Langere proeftijd mogelijk.

- Als een werkgever meteen - zonder voorafgaande tijdelijke arbeidsovereenkomst - een contract voor onbepaalde tijd aanbiedt, gaat er een maximale proeftijd van vijf maanden gelden.
- De proeftijd keert terug in tijdelijke contracten. Bij contracten langer dan twee jaar mag een proeftijd van drie maanden ingesteld worden.
- Bij andere contracten verandert er niets. Op dit moment mag de proeftijd maximaal twee

maanden zijn.

Deze maatregelen verhogen de flexibiliteit en kunnen tegelijk het aanbieden van een contract voor onbepaalde tijd aantrekkelijker maken. Dat is een goede zaak.

Meer prikkels in arbeidsongeschiktheidsregelingen richting werk (directe kopie uit Regeerakkoord: <https://www.kabinetsformatie2017.nl/documenten/publicaties/2017/10/10/regeerakkoord-vertrouwen-in-de-toekomst>)

Door middel van bovenstaande maatregelen worden de verplichtingen voor werkgevers op het terrein van ziekte en arbeidsongeschiktheid verlicht. Tegelijkertijd wordt ingezet op enkele maatregelen om de kans op het vinden van een baan voor WIA-gerechtigden te vergroten en daarmee het beroep op de WIA te verminderen.

o Voor personen die in de WIA zitten, wordt het aantrekkelijker om te gaan werken. In de eerste vijf jaar na het aanvaarden van een baan, zal niet worden getoetst of het verdienvermogen van de werkhervatter is gewijzigd. Het aanvaarden van werk – ook als dit tijdelijk of in deeltijd is – leidt hierdoor niet tot onzekerheid over het mogelijke verlies van het recht op de uitkering (in geval van baanverlies). Dit verlaagt de drempel voor werkhervatting.

o Voor personen die in de toekomst instromen in de WIA, zal scherper gekeken worden naar geschikt werk bij de vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid (het schattingsbesluit). De eis dat er drie functies te vinden moeten zijn die de persoon in kwestie zou kunnen vervullen en dat elk van deze drie met ten minste drie (9 in totaal) vertegenwoordigd is, wordt anders ingevuld. In de toekomst 25 moeten er nog steeds negen arbeidsplaatsen te vinden zijn, maar ongeacht de verdeling over aantallen functies. Hierdoor zullen minder mensen volledig arbeidsongeschikt worden verklaard.

o Tevens wordt een inconsistentie in de Ziektewet (Zw) hersteld, die voortkomt uit samenloop in regelgeving tussen de Zw en de Werkloosheidwet (WW). In de WW is geen sprake van recht op arbeidskorting en Inkomensafhankelijke Combinatiekorting (IACK), terwijl hier in de Zw wel sprake van is. Het resultaat hiervan is dat WW-ers een substantiële stijging van hun maandelijks inkomen ervaren als zij zich ziek melden en andersom dat Zw-uitkeringsgerechtigden zonder werkgever een substantiële inkomensdaling ervaren als zij zich beter melden. Het recht op arbeidskorting en IACK wordt daarom afgeschaft voor nieuwe Zw-ers zonder werkgever.

o Ook voor nieuwe instroom in de WGA 80-100 (mensen met restverdien capaciteit tussen 1 en 20%) wordt de prikkel richting werk versterkt. Omdat het arbeidsongeschiktheidspercentage gerelateerd is aan het vroegere loon, niet alleen aan de mate waarin iemand nog kan werken, zit in de WGA 80-100 een groep WIA-gerechtigden die nog wel kan werken, maar voor wie dit financieel niet aantrekkelijk is. Het gaat daarbij om mensen met een relatief hoog verzekerd loon, terwijl mensen die hetzelfde werk nog kunnen uitvoeren met een lager verzekerd loon, wel geprikkeld worden om te werken. Daarom gaat voor mensen in de WGA 80-100 die nog kunnen werken hetzelfde regime gelden als in de WGA 35-80. Concreet gaat voor het recht op de loonaanvullingsuitkering de eis gelden om 50% van de resterende verdien capaciteit te benutten.

o Om de kans op het vinden van een baan voor mensen in arbeidsongeschiktheidsregelingen te vergroten, wordt meer geïnvesteerd in ondersteuning van deze doelgroep. Ten eerste wordt gestart met een experiment met een scholingsaanbod voor mensen bij wie scholing medisch gezien haalbaar wordt geacht en kan leiden tot meer werkhervattingsmogelijkheden. Als het experiment leidt tot een positieve 'business case', kan de scholing breder worden ingezet. Ten tweede krijgt het UWV 30 miljoen euro voor persoonlijke dienstverlening voor WGA- en Wajong-gerechtigden.

Payrolling en nulurencontracten beperkt

- Gelijke arbeidsvoorwaarden voor werknemers via payrolling. De mogelijkheden om via payrolling de soepeler regels voor uitzendwerk toe te passen (uitzendbeding) wordt beëindigd. Dat wordt zo vormgegeven dat het uitzenden er niet onder lijdt.

- Wel gaat het kabinet de positie van payrolling nog verder bezien waarbij ook herziening van de definitie van uitzenden bespreekbaar is.
- Onevenwichtige nulurencontracten worden anders geregeld; als de werknemer te veel beschikbaar moet zijn terwijl er te weinig kans is op werk, moet er een recht komen om nee te zeggen of een recht op loon ontstaan.

Zzp-ers

- Modelovereenkomsten uit de Wet DBA maken plaats voor een nieuw systeem om opdrachtgevers en opdrachtnemers meer duidelijkheid verschaffen. De kern vormen tariefgrenzen, de duur van de opdracht en reguliere bedrijfsactiviteiten.
 - Werkenden met een lange opdracht (langer dan drie maanden) en lage tarieven (lager dan 125% minimumloon) hebben een arbeidsovereenkomst.
 - Boven een bepaald tarief (75 euro) wordt aangenomen dat er sprake is van een overeenkomst tot opdracht, zodat er geen inhoudings- en premieplicht is.
 - Tussen deze grenzen kunnen opdrachtgevers via een webmodule vooraf bepalen of ze een zelfstandige inhuren voor een opdracht. Belangrijk wordt welke set aan criteria er nu gebruikt gaat worden om te bepalen of iets nu wel of niet een echte opdracht is, waarbij de opdrachtgever gevrijwaard kan worden van werkgeversverplichtingen.

Statushouders en werk

Vluchtelingen met een verblijfsstatus hebben straks in de eerste twee jaar geen recht meer op zorgtoeslag, huurtoeslag en bijstand. Ze krijgen voorzieningen als huisvesting, een zorgverzekering en begeleiding bij het integratietraject voortaan 'in natura' van gemeenten. Gemeenten krijgen meer zeggenschap in de begeleiding en regierol.

Met deze voorstellen ontstaat er een meer activerende aanpak voor de statushouders mits dit ook daadwerkelijk door de gemeenten gaat worden opgepakt. Het is verder goed dat de rol voor de reïntegratiebedrijven blijft bestaan.

Participatiewet

- Gemeenten krijgen meer mogelijkheden om meer beschutte werkplekken te organiseren en maatwerk te bieden richting werk of werkgevers te 'ontzorgen'.
- Het instrument van loonkostensubsidies wordt vervangen door de mogelijkheid tot loondispensatie.
- Op korte termijn wordt geregeld dat banen van mensen uit de doelgroep 'banenafpraak' die meer zijn gaan verdienen dan het wettelijk minimumloon, toch blijven meetellen (de 't+2'-regel). Dit voorkomt dat werkgevers worden ontmoedigd te investeren in hun mensen. Het kabinet zal initiatieven die er zijn om via reshoring banen voor deze doelgroep mogelijk te maken, ondersteunen en aanjagen.

Werk maken voor de onderkant is positief om de arbeidsparticipatie van deze groep te verhogen. Het is positief om de loonkostensubsidie te vervangen door loondispensatie, deze regeling is eenvoudiger en de werknemer krijgt beloning naar de loonwaarde en aanvulling vanuit de uitkering.

Het is terecht dat de realisatie van de banen, voor de baanafpraak, blijven meetellen al verdienen mensen meer. De inspanning en begeleiding blijft nodig vanuit de bedrijven.

Perspectief in de bijstand

Het kabinet wil dat mensen in de bijstand meer perspectief krijgen om weer aan het werk te komen, vooral ook omdat langdurige afhankelijkheid van de bijstand kan leiden tot sociaal isolement en de kans op schuldenproblematiek vergroot. Door het verkleinen van de armoedeval moet werk aantrekkelijker worden en dit is een positieve ontwikkeling, immers het belang van participatie neemt hierdoor toe.

Ouderen en arbeidsmarkt

Het kabinet doet vooral een oproep aan sociale partners om werk te maken van leeftijdsbewust personeelsbeleid en cao's. Het kabinet zal de IOW (Wet Inkomensvoorziening voor oudere werklozen) aanpassen door de leeftijdsgrens vanaf 2020 te laten meestijgen met de AOW-leeftijd. Het regeerakkoord bevat geen passages over flexibilisering van de AOW-leeftijd. Dit alles vraagt nader overleg zowel met de vakbeweging als met het kabinet.

Aanvullend pensioen

Het kabinet wil samen met sociale partners de stap zetten naar een toekomstbestendig pensioenstelsel. Een stelsel dat de kwetsbaarheden in het huidige pensioenstelsel adresseert en de sterke elementen van het huidige stelsel (verplichtstelling, collectieve uitvoering, risicodeling en fiscale ondersteuning) handhaaft. Het kabinet geeft de sociale partners de ruimte om op korte termijn het SER-traject af te ronden en te komen met een breed gedragen advies. Essentiële elementen zijn daarbij:

- Een mogelijke overstap naar een meer persoonlijk pensioenvermogen in de opbouwfase en een zo stabiel mogelijk pensioen in de uitkeringsfase.
- Vanuit een gezamenlijke buffer kunnen schokken op de financiële markten en onvoorziene veranderingen in de levensverwachting worden gedeeld.
- De doorsneesystematiek wordt afgeschaft waarbij op termijn voor alle contracten een leeftijdsonafhankelijke premie gaat gelden.
- Belangrijke aandachtspunten bij de invulling van het nieuwe pensioencontract zijn de gevolgen voor de hoogte, de volatiliteit en de stabiliteit van de uitkering.
- De transitie moet op een evenwichtige manier vorm krijgen waarbij de overstap op het nieuwe contract behulpzaam is.
- Het fiscale ruimte kader (omkeerregel) blijft gehandhaafd zodat ook in de toekomst een adequaat pensioen kan worden gerealiseerd waarbij nog bezien wordt hoe de begrenzing kan plaatsvinden.
- Het kabinet geeft tijd en ruimte om de transitie te maken.

Aanpassingen in het pensioenstelsel vragen om zorgvuldige analyse van de impact en oplossingen.

De afgelopen periode is er in SER-verband intensief en constructief over een toekomstbestendig pensioenstelsel gesproken. Het is belangrijk dat de SER ook de ruimte krijgt dit overleg op korte termijn af te ronden en concrete voorstellen te doen aan het kabinet. Daarbij zijn voor werkgevers ook van belang: stabiele premies en een kostenneutrale overgang.

Aanpak armoede

- Er gaat meer geld naar de kinderopvangtoeslag, het kindgebonden budget en de kinderbijslag.
- Het nieuwe kabinet wil het aantal huishoudens met problematische schulden terugdringen. Het stapelen van boetes en malafide incassobureaus worden aangepakt.

12. Gezondheidszorg en preventie

Inzet op preventie

Er komt een nationaal preventie-akkoord met patiëntenorganisaties, zorgaanbieders, zorgverzekeraars, gemeenten, sportverenigingen en -bonden, bedrijven en maatschappelijke

organisaties. Focus van het akkoord moet liggen op de aanpak van roken en overgewicht en genomen maatregelen bewezen effectief. Daarnaast is de doelstelling te komen tot een rookvrije generatie.