

# Trends en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

## Wat gaat er veranderen en waar moet je op letten?

Met oog op de huidige ontwikkelingen in ons land, heeft Actor een overzicht gemaakt van wetgeving en belangrijke thema's op het gebied van de arbeidsmarkt waar het kabinet mee bezig is.

In dit artikel wordt per onderwerp de belangrijkste aanpassingen en/of wijzigingen toegelicht. Klik op het onderwerp om er meer over te lezen.

- 1 Minimumloon**
  - Bijzondere verhoging minimumloon
  - wetsvoorstel invoering minimumloon
  - richtlijn toereikende minimumlonen in de Europese Unie
- 2 Wet implementatie richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden**
- 3 Wet betaald ouderschapsverlof**
- 4 Conceptvoorstel wijziging van de WAADI in verband met invoering van een certificeringsplicht voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten**
- 5 Hoofdlijnenbrief Arbeidsmarkt**
- 6 Welke rol speelt Actor in dit geheel?**

## 1 Minimumloon

### **Bijzondere verhoging minimumloon**

Per 1 januari 2023 wordt het minimumloon extra verhoogd met 8,05%. Met de gebruikelijke indexatie is de totale verhoging 10,15%.

### **Wetsvoorstel invoering minimumloon**

*Belangrijkste wijziging:* uniform wettelijk minimumuurloon  
*Doel:* Het introduceren van het wettelijk minimumuurloon zorgt ervoor dat alle minimumloonverdieners per uur hetzelfde brutoloon ontvangen, ongeacht de lengte van de werkweek. Hierdoor leidt meer uren werken altijd tot een hoger inkomen.

*Invoeringsdatum:* 1 januari 2024

### **Richtlijn toereikende minimumlonen in de Europese Unie:**

Op 14 september 2022 heeft het Europees Parlement de richtlijn voor toereikende minimumlonen in de Europese Unie goedgekeurd.

*Doel van de richtlijn:*

- 1 een toereikend wettelijk minimumloon dat zorgt voor behoorlijke leefomstandigheden en arbeidsvoorwaarden
- 2 het bevorderen van collectieve onderhandelingen over loonvaststelling
- 3 het verbeteren van de bescherming van de werknemer.

### *Wat betekent de richtlijn voor Nederland?*

Het vaststellen van het minimumloon blijft een nationale bevoegdheid. De voorgestelde richtlijn sluit goed aan bij de huidige, goedwerkende Nederlandse systematiek. De richtlijn zal daarom vermoedelijk een beperkte invloed hebben. Wel gaat het kabinet in overleg treden met sociale partners om tot een actieplan voor de verhoging van de cao-dekkingsgraad te komen.

## 2 Wet implementatie richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

### Doel van de richtlijn:

De richtlijn heeft als algemeen doel de inhoud van het werk vooraf transparanter en beter voorspelbaar te maken. De 5 belangrijkste wijzigingen in hoofdlijnen:

- **Uitbreiding informatieverplichting;**

De lijst van essentiële aspecten van de arbeidsrelatie waarover werknemers schriftelijk in kennis moeten gesteld wordt uitgebreid (o.a. het vastleggen van referentiedagen en -uren bij een onvoorspelbaar werkpatroon (oproepkrachten)).

- **Kosteloze verplichte scholing;**

De werkgever moet scholing die op grond van de wet of cao verplicht moet worden gevolgd kosteloos aanbieden. Scholing wordt beschouwd als arbeidstijd.

- **Verzoek om meer voorspelbare arbeidsvoorwaarden;**

Is de werknemer tenminste 26 weken in dienst? Dan kan de werknemer schriftelijk om meer voorspelbare arbeidsvoorwaarden verzoeken. Werkgever let op. Je hebt 1 maand (> 10 werknemers) of 3 maanden (< 10 werknemers) om te reageren op het verzoek. Reageer je niet (op tijd)? Dan staat het vast.

- **Zwaardere regels bij geheel of grotendeels onvoorspelbare arbeid;**

- **Oproeptermijn van 4 dagen**

De werknemer moet minimeel 4 dagen van te voren worden opgeroepen. Een wijziging of intrekking van de oproep binnen die termijn geeft de werknemer recht op het loon van de aanvankelijke oproep.

- **Referentieperiode**

Dit is de periode waarop de werknemer kan worden verplicht werk te verrichten. Een oproep buiten de referentieperiode betekent géén verplichting voor de werknemer om te werken.

- **Gewaarborgde uren**

Dit zijn de uren die de werknemer minimaal krijgt betaald.

- **Verbod op nevenwerkzaamheden ingeperkt**

Het uitgangspunt is dat nevenwerkzaamheden zijn toegestaan, tenzij sprake is van objectieve redenen voor een verbod. Bijvoorbeeld bescherming van de gezondheid en veiligheid van werknemers, bescherming van vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie en het vermijden van belangenconflicten. Een te vergaande beperking van het verrichten van nevenwerkzaamheden is nietig.

*Datum inwerkingtreding:* 1 augustus 2022

## 3 Wet betaald ouderschapsverlof

Ouders krijgen vanaf 2 augustus 2022 voor de eerste 9 weken ouderschapsverlof een uitkering van UWV. De uitkering is 70% van hun dagloon (tot 70% van het maximum dagloon). Voorwaarde is dat zij deze 9 weken opnemen in het eerste levensjaar van het kind.

### Is het kind geboren voor 2 augustus 2022?

Het kind moet op 2 augustus 2022 jonger dan 1 jaar zijn. En nog niet het volledige recht (26 maal de arbeidsduur per week) op ouderschapsverlof hebben opgenomen. Ook in deze situatie geldt dat alleen betaald ouderschapsverlof kan worden opgenomen in het eerste levensjaar van het kind.

Voor adoptiekinderen of erkende kinderen kunnen de ouders ook betaald ouderschapsverlof krijgen: voor elk kind 9 weken.

## 4 Conceptvoorstel wijziging van de WAADI in verband met invoering van een certificeringsplicht voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten

Met dit wetsvoorstel wordt een verplicht certificeringsstelsel geïntroduceerd, in lijn met het advies van het Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten en het coalitieakkoord. Door te verplichten dat uitleners over een certificaat beschikken om arbeidskrachten ter beschikking te stellen, worden die arbeidskrachten beter beschermd en malafide partijen van de markt geweerd. De consultatieronde is gesloten op 26 augustus 2022.

### Verhoging onbelaste reiskostenvergoeding

Het kabinet is van plan om per 1 januari 2023 de onbelaste reiskostenvergoeding te verhogen tot € 0,21 per kilometer. Per 1 januari 2024 zal het maximum vervolgens verder worden verhoogd naar € 0,22 per kilometer.

*Doel:* werknemers compenseren voor hogere kosten benzine en openbaar vervoer.

Dit voorstel is onderdeel van het Belastingplan 2023.

Als de Tweede en Eerste Kamer dit voorstel goedkeuren, gaat het vanaf 1 januari 2023 en 1 januari 2024 in.

## 5 Hoofdpijnenbrief Arbeidsmarkt

Met de brief heeft Minister van Gennip (SZW) plannen kenbaar gemaakt om de arbeidsmarkt te hervormen en deze toekomstbestendig te maken.

*Welke concrete plannen heeft het kabinet voor ogen?*

### 1 Afschaffen van oproepcontracten

- nul-uren en min/max contracten zijn in de huidige vorm niet meer toegestaan
- uitzondering voor scholieren en studenten
- vervangen door het basiscontract
- vorm en inhoud van het basiscontract wordt met sociale partners uitgewerkt

De verwachting is dat in het begin van 2023 een wetsvoorstel wordt ingediend.

### 2 Tegengaan roosteronzekerheid

- meer duidelijkheid voor de werknemer met een laag aantal overeengekomen uren
- werknemers met een laag aantal overeengekomen uren moeten weten wanneer zij wel en niet beschikbaar moeten zijn voor werkzaamheden.
- het toenemen van roosterzekerheid is goed voor een mogelijk tweede baan, kinderopvang en mantelzorg

De verwachting is dat in het begin van 2023 een wetsvoorstel wordt ingediend.

### 3 Aanpassingen voor uitzendkrachten

- de uitzendfasen worden verkort: fase A gaat van 78 naar 52 weken en fase B gaat terug van drie jaar naar twee jaar
- de tussenpoos komt te vervallen
- er wordt een uitzondering gemaakt voor scholieren en studenten
- gelijkere arbeidsvoorwaarden
- invoering van een certificeringsstelsel

De verwachting is dat in het begin van 2023 een wetsvoorstel wordt ingediend.

### 4 Afschaffen tussenpoos ketenregeling

- een keten van contracten begint niet opnieuw na een tussenpoos maar al het voorgaande is onderdeel van de keten
- de tussenpoos bij seizoenswerk wordt nog nader onderzocht

De verwachting is dat in het begin van 2023 een wetsvoorstel wordt ingediend.

### 5 Arbeidscommissie (uitwerking aanbeveling aanjaagteam Roemer)

- er komt een arbeidscommissie (vergelijkbaar met de Huurcommissie)
- laagdrempelige vorm van conflictbeslechting voor kwetsbare werknemers, waaronder bijvoorbeeld arbeidsmigranten

Er wordt momenteel onderzoek gedaan naar de precieze problematiek en welke inrichting van de arbeidscommissie het meest effectief is.

### 6 Loondoorbetalingsverplichting tweede ziektejaar

- de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte blijft 104 weken
- in het tweede ziektejaar wordt gericht op re-integratie bij een andere werkgever
- sociale partners zijn nog in overleg over uitwerking hiervan

### 7 Van werk-naar-werk-traject

- werkgever en werknemer kunnen bij dreigend ontslag kiezen voor VWNW-traject
- als het traject wordt gevolgd is er geen transitievergoeding verschuldigd, en
- wordt de flex-opslag op de WW-premie met terugwerkende kracht teruggedraaid, en
- ontvangt de werknemer een hogere WW-uitkering als tijdens VWNW-traject tijdelijk een beroep op de WW wordt gedaan

De verwachting is dat dit onderwerp begin 2023 op de politieke agenda komt.

### 8 Deeltijd-WW

- bij tijdelijk minder werk
  - vraagstukken over afbakening, voorwaarden en financiering moeten nog worden uitgezocht
- Momenteel wordt er gewerkt aan een uitvoerbare variant van de deeltijd-WW.

### 9 Tegengaan schijnzelfstandigheid en maatregelen voor zzp'ers

- verduidelijken van de voorwaarde 'gezag' bij een arbeidsovereenkomst
- inzet op een breder rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst, waarbij wordt gekeken naar het uurtarief van de opdrachtnemer (onder de 30-35 euro)\een algemene arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zzp'ers
- zzp'ers kunnen vrijwillig aansluiten bij pensioenfondsen/verzekeringen (tweede pijler)

Heb je nog vragen over deze aanpassingen? Neem contact op met Ermelinde Breed, cao-beleidsadviseur bij Actor.

## 6 Welke rol speelt Actor in dit geheel?

Vanuit haar onafhankelijke 'paritaire' positie is Actor op diverse manieren betrokken bij sectorale cao-trajecten. Dat kunnen zowel fondscao's zijn alsook arbeidsvoorwaardencao's. Waarbij onze dienstverlening kan variëren van secretariaatsvoering, juridisch advies tot het begeleiden van een cao-modernisering of een hertaling. Afhankelijk van de behoeften en wensen van partijen.

Desgewenst verzorgen we ook de voorbereiding van een nieuw cao traject met het maken van een 'technisch overzicht'. Daarbij inventariseren we actuele ontwikkelingen

in wet- en regelgeving die consequenties hebben voor de betreffende cao en de afspraken die partijen maken. Daarnaast nemen we in dit overzicht mee eventuele eerdere wensen van partijen, mogelijke impact van protocollaire afspraken en eventuele opmerkingen vanuit het Ministerie van SZW bij eerdere indiening.

Bij een cao akkoord faciliteren wij de cao redactie. Wij bereiden tekstvoorstellen voor, ondersteunen de redactiecommissie bij haar overleg tot het realiseren van een akkoord op de definitieve tekst.

Heb je vragen over onze cao ondersteuning? [Klik hier voor meer informatie](#) of ga naar [www.actor.nl/diensten/cao-partijen/cao-ondersteuning/](http://www.actor.nl/diensten/cao-partijen/cao-ondersteuning/) en neem contact op met ons cao team.

