

Beantwoording vragen uit het Integraal Afwegingskader (IAK)

1. *Wat is de aanleiding?*

Het kabinet ziet de noodzaak om te komen tot hervorming van het arbeidsmarktbeleid en presenteerde de hoofdlijnen van deze hervorming in haar brief van juli 2022 aan de Tweede Kamer.¹ De voortgangsbrief arbeidsmarktbeleid van april 2023 werkte deze hoofdlijnen vervolgens uit.² Dit besluit is onderdeel van de hervorming van het arbeidsmarktbeleid en beoogt de wendbaarheid voor werkgevers te vergroten en meer flexibiliteit aan te brengen in vaste contracten.

2. *Wie zijn betrokken?*

Werkgevers en werknemers, softwareontwikkelaars, UWV, Belastingdienst.

3. *Wat is het probleem?*

Vaste contracten zijn te vast. Regels rond werk versterken de toch al bestaande tweedeling tussen diegenen die gemakkelijk meekunnen in de dynamiek van de huidige arbeidsmarkt, en diegenen voor wie dit lastig is of die dreigen af te haken.

4. *Wat is het doel?*

Het overkoepelende doel van het totaalpakket aan maatregelen (zoals benoemd in het coalitieakkoord, de hoofdlijnenbrief en de voortgangsbrief) is om de arbeidsmarkt zo te hervormen dat er een betere balans tussen zekerheid en wendbaarheid op de arbeidsmarkt ontstaat, en een toekomstbestendige sociale zekerheid. Het doel van deze wijziging is het creëren van meer wendbaarheid binnen het vaste contract.

5. *Wat rechtvaardigt overheidsinterventie?*

Overheidsinterventie is noodzakelijk om meer wendbaarheid binnen het vaste contract te creëren. Als de overheid op dit punt niet intervenueert blijven vaste contracten net zo vast. Het verruimen van de uitzondering binnen de 30% herzieningssituatie kan alleen worden bereikt door een wijziging in de regelgeving.

6. *Wat is het beste instrument?*

Die wendbaarheid wordt gecreëerd door de 30% herzieningssituatie op een grotere groep werknemers buiten toepassing te laten, zodat werkgevers meer werknemers onder de lage Awf-premie kunnen laten overwerken (ten opzichte van de contractuele uren). Regelgeving is nodig om de regels rondom de 30% herzieningssituatie te verruimen. De 30% herzieningssituatie voorkomt dat vaste contracten worden aangegaan met een beperkt aantal vaste uren terwijl in de praktijk structureel overwerk wordt ingezet als flexibele arbeid. Dit brengt een dusdanige mate van flexibiliteit voor werkgever en dusdanige inkomensonzekerheid voor de werknemer mee dat de lage WW-premie niet passend is. Indien er gemiddeld over het jaar meer dan 30 procent wordt overgewerkt ten opzichte van de contractuele uren is de werkgever met terugwerkende kracht de hoge Awf-premie verschuldigd. Op deze hoofdregel is een uitzondering opgenomen voor voltijdscontracten. Voor contracten met een gemiddelde arbeidsomvang van 35 uur of meer per week geldt de zogenaamde 30% herzieningssituatie namelijk niet. Deze grens wordt aangepast naar meer dan 30 uur zodat vaste bijna voltijdscontracten ook worden uitgezonderd en er meer wendbaarheid ontstaat in die contracten.

7. *Wat zijn de gevolgen voor burgers, bedrijven, overheid en milieu?*

Het gevolg is onder meer dat de 30% herzieningssituatie vaker is uitgezonderd en dat voor een grotere groep werknemers middels de mogelijkheid tot overwerk meer wendbaarheid binnen het vaste contract is gerealiseerd onder de lage Awf-premie. Voor werkgevers geldt voorts dat ze kennis moeten nemen van de wijziging. Dit veroorzaakt (eenmalig) regeldruk voor werkgevers. Dit is nader uitgewerkt in de toelichting van het besluit. De gevolgen voor het UWV worden beperkt geacht aangezien het een parameterwijziging betreft.

¹ Kamerstukken II, 2021/22, 29 544, nr. 1112.

² Kamerstukken II 2022/23, 29 544, nr. 1176.

Gedacht kan worden aan een kleine aanpassing in het systeem (van 35 of meer naar meer dan 30). Er worden geen gevolgen voor het milieu verwacht.