

Een toekomstbestendige arbeidsmarkt

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wil maatregelen treffen voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt. De maatregelen moeten zorgen voor meer evenwicht tussen verschillende contractvormen. Werknemers krijgen met de voorgestelde maatregelen meer zekerheid. Wij zetten de maatregelen voor u op een rij.

Vaste basiscontracten

De eerste maatregel in het voorstel betreft het afschaffen van 0-uren contracten en min-max contracten. In plaats daarvan komen vaste basiscontracten. U moet medewerkers een contract aanbieden op basis van de uren die zij normaliter ten minste worden ingeroosterd. Daar zit wel enige flexibiliteit in. Uw medewerkers moeten namelijk een aantal uren boven hun vaste uren beschikbaar zijn. Het gaat hierbij om een percentage van 130% van het minimaal aantal uren. Roept u een medewerker voor meer uren dan dit percentage op? Dan mag uw medewerker die uren weigeren.

Studenten en scholieren zijn, onder bepaalde voorwaarden, uitgezonderd van de maatregel. Zij kunnen dus wel blijven werken op basis van een oproepovereenkomst..

Uitzendkrachten

Ook uitzendkrachten krijgen meer zekerheid tot (vast) werk. Sinds januari 2023 hebben uitzendkrachten op basis van de ABU en NBBU cao al recht op een contract met meer zekerheid als zij 52 weken hebben gewerkt (fase A/Fase 1 en 2). Dit was eerst 78 weken. Ieder contract dat u in fase A aanbiedt moet minimaal vier weken zijn. Na de 52 weken komt de uitzendkracht in fase B/fase 3 terecht, waarbij het uitzendbureau de uitzendkracht nog maximaal zes contracten voor bepaalde tijd kan aanbieden in drie jaar. Daarna geldt de uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd.

In de toekomst kunt u in deze fase nog maximaal zes contracten voor bepaalde tijd in *twee* jaar aanbieden. Verder moet een uitzendkracht een gelijkwaardig beloning krijgen in vergelijking met medewerkers die direct bij u in dienst zijn. In de meeste cao's is dit al geregeld, maar het is de bedoeling om dit wettelijk te verankeren.

Draaideurconstructie komt ten einde

Momenteel kan een werknemer in drie jaar maximaal drie tijdelijke contracten krijgen. Daarna gaat de arbeidsovereenkomst gelden voor onbepaalde tijd. Zodra zich een tussenpozen van zes maanden heeft voorgedaan, begint de keten opnieuw te lopen. Op die manier kunt u wéér maximaal drie contracten voor bepaalde tijd aanbieden. Om ervoor te zorgen dat werkgevers het contract voor onbepaalde tijd minder makkelijk kunnen omzeilen, gaat de tussenpozen van zes maanden naar vijf jaar.

Gelijkwaardiger speelveld tussen vaste medewerkers en ZZP'ers

Op dit moment wordt de zelfstandigenaftrek voor zzp'ers afgebouwd. Op die manier wordt het fiscale voordeel van zelfstandigen minder groot. Tevens bestaat er het plan om een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen in de wet te regelen.

Meer weten?

ABAB Legal is graag van betekenis. Door kennis te delen, advies te geven en voor inzicht te zorgen. Heeft u vragen over de nieuwe (toekomstige) ontwikkelingen in het arbeidsrecht? Wij helpen u graag. Neem contact op met Geert Rouwet, senior jurist arbeidsrecht, via telefoonnummer 013-4647180 of [stuur Geert een e-mail](#).