

Maatregelen Sociale Zaken en Werkgelegenheid per januari 2016

In het afgelopen jaar zijn een aantal belangrijke wetten aangenomen die ervoor zorgen dat de arbeidsmarkt beter gaat functioneren en dat werken meer gaat lonen. Hieronder een overzicht van de maatregelen die per januari 2016 ingaan.

Wet werk en zekerheid

De arbeidsmarkt is de afgelopen decennia sterk veranderd. De nieuwe Wet werk en zekerheid (Wwz) biedt werkgevers en werknemers de mogelijkheid mee te groeien met deze veranderingen. De wet verandert het ontslagrecht, het arbeidsrecht rond tijdelijke contracten en de WW. De Wwz wordt sinds 1 januari 2015 in delen ingevoerd. Op 1 januari 2016 wordt het laatste deel van de wet van kracht.

- **WW:** de maximale duur van de WW wordt tussen 1 januari 2016 en 1 april 2019 stapsgewijs –met een maand per kwartaal- ingekort tot 24 maanden. De maximale duur is nu nog 38 maanden, per 1 april 2016 wordt de duur 36 maanden, per 1 juli 35 maanden, etc.
- **WW-rechten:** tot 1 januari 2016 geldt dat iemand voor elk gewerkt jaar recht op 1 maand WW opbouwt. Dit verandert vanaf 1 januari 2016. Voor de eerste tien jaar geldt dat een werknemer per gewerkt jaar een maand WW opbouwt, daarna geldt dat voor elk gewerkt jaar een halve maand WW wordt opgebouwd.
- **WGA-uitkering:** de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering (uitkering voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten) wordt stapsgewijs afgebouwd van maximaal 38 naar maximaal 24 maanden. Ook de opbouw van het recht op een loongerelateerde WGA-uitkering verandert per 1 januari 2016 en verloopt hetzelfde als de opbouw van de WW.
- **IOW-uitkering:** Oudere werklozen kunnen na afloop van hun WW-uitkering in aanmerking komen voor een IOW-uitkering (uitkering voor oudere werklozen). Met ingang van 1 januari 2016 wordt de IOW-uitkering iets verhoogd. Daardoor hoeven alleenstaande IOW-ers naast de IOW-uitkering niet ook nog een uitkering op basis van de Toeslagenwet aan te vragen.
- **IOAW-uitkering:** Oudere werklozen kunnen na afloop van hun WW-uitkering in aanmerking komen voor een IOAW-uitkering (uitkering voor oudere arbeidsgehandicapte werklozen). Het recht op IOAW wordt afgebouwd. Alleen werknemers die geboren zijn voor 1 januari 1965 en op de eerste dag van de WW- of loongerelateerde WGA-uitkering 50 jaar en ouder zijn, komen in aanmerking voor deze uitkering.
- **Aanvulling WW in cao:** Vanaf 1 januari 2016 kunnen vakbonden en werkgeversorganisaties in de cao afspraken maken over een privaat gefinancierde aanvulling op de werkloosheidsuitkering, die aansluit op de WW-uitkering.

Wet aanpak schijnconstructies

- **Girale betaling:** Vanaf 1 januari 2016 is de werkgever verplicht het deel van het loon gelijk aan het wettelijk minimumloon giraal over te maken. Contante betalingen zijn mogelijk voor het deel van het loon boven het wettelijk minimumloon. Uitgesloten van deze verplichting is de werkgever met een werknemer die minder dan vier dagen per week dienstverlening aan huis verricht.

- **Specificeren op de loonstrook:** Op de loonstrook dient een (on)kostenvergoeding gespecificeerd te worden als het wordt gepresenteerd als een deel van het (minimum)loon. Zodoende kan worden vastgesteld of het gaat om een vergoeding die wel of niet mag worden gerekend tot het minimumloon.
- **Openbaarmaking inspectiegegevens:** Per 1 januari 2016 wordt gestart met openbaarmaking van inspectiegegevens met betrekking tot de Wml, Wav, Atw en Waadi. Het doel van deze openbaarmaking is de naleving van deze wetten te bevorderen, bij te dragen aan de legitimering van het handelen van de toezichthouder en transparantie te verschaffen over de wijze waarop dit toezicht plaatsvindt.

Wet arbeid vreemdelingen

- **Arbeidsmarkttoets:** Vanaf 1 januari 2016 komen leden van de Vereniging van rijksmusea in aanmerking voor een tewerkstellingsvergunning zonder arbeidsmarkttoets voor restauratoren en conservatoren, zodat zij geen tijd en geld meer hoeven te steken in het werven van de benodigde specialisten.
- **Salariseis:** De salariseis voor een tewerkstellingsvergunning voor een danser/musical artiest wordt per 1 januari 2016 aangepast aan de loonontwikkelingen in de cao. Dit betekent een verlaging van de salariseis.

Wet flexibel werken

- **Aanpassing werktijden:** werknemers kunnen hun werkgever verzoeken om hun werkrooster aan te passen. De werkgever kan dit alleen weigeren bij zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.
- **Aanpassing arbeidplaats:** werknemers kunnen hun werkgever verzoeken om hun arbeidsplaats te wijzigen (bv. enkele dagen thuis werken). Als de werkgever dit verzoek wil weigeren dient hij daarover overleg te plegen met de werknemer.
- **Aanpassing arbeidsduur:** werknemers kunnen een verzoek indienen om zijn contractuele arbeidsduur aan te passen (alleen te weigeren bij zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang).

Sectorplannen

- **Persoonlijke dienstverlening:** Met de sectorplannen is ingezet op het aan het werk helpen en houden van mensen. Sociale partners hebben zich daarbij sterk gemaakt voor het creëren van meer leerwerkplekken en investeringen in scholing, in duurzame inzetbaarheid en in van werk(loosheid) naar werk omscholing en in begeleiding. Door onderuitputting is een bedrag van € 120 mln. over van de sectorplannen. Dat wordt ingezet voor ondersteuning van de transitie naar nieuw werk. Deze middelen worden gebruikt voor persoonlijke dienstverlening, scholingsvouchers, bredere inzet van de brug-WW, het versterken van de samenwerking in de arbeidsmarktregio en inzet van mobiliteitscentra bij acuut ontslag. De verschillende maatregelen zullen in 2016 in werking treden.

Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd

- **Opzegtermijn:** vanaf januari 2016 geldt voor het opzeggen van een arbeidsovereenkomst met een AOW-gerechtigde werknemer een opzegtermijn van een maand.
- **Ketenbepaling:** met een AOW-gerechtigde kunnen ten hoogste zes tijdelijke contracten in een periode van maximaal vier jaar worden aangegaan voordat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Alleen contracten die zijn aangegaan na het bereiken van de AOW-leeftijd worden hierbij in aanmerking genomen.
- **Loondoorbetalingsplicht bij ziekte:** vanaf januari 2016 geldt bij ziekte van een AOW-gerechtigde werknemer een loondoorbetalingsplicht van maximaal dertien weken in plaats van twee jaar. In verband hiermee worden ook de re-integratieverplichtingen van de werkgever en het opzegverbod bij ziekte beperkt tot dertien weken, en vervallen enkele re-integratieverplichtingen voor de AOW-gerechtigde werknemer.
- **Recht op een Ziektewet-uitkering:** zieke AOW-gerechtigde werknemers die geen recht hebben op loondoorbetaling van de werkgever krijgen recht op een Ziektewet-uitkering van maximaal dertien weken. Dit is met name van belang voor AOW-gerechtigden die werken op basis van een uitzendovereenkomst met een uitzendbeding en voor werknemers van wie de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt tijdens de loondoorbetalingsperiode. Vanaf 1 juli 2016 zal de Ziektewet-uitkering worden verhaald op de werkgever.
- **Aanpassing arbeidsduur:** de verplichting voor werkgevers om in te gaan op een verzoek van een AOW-gerechtigde werknemer om uitbreiding (of vermindering) van het aantal te werken uren vervalt.
- **Ontslagvolgorde bij reorganisatie:** vanaf januari 2016 worden ook werkgevers in de publieke sector verplicht om AOW-gerechtigden als eerste te ontslaan bij een reorganisatie. Deze regel geldt al voor de private sector.
- Bovenstaande maatregelen gelden zowel voor de private als voor de publieke sector.

Wet taaleis wet werk en bijstand

- Met deze wet krijgen gemeenten de verplichting om van bijstandsgerechtigden te verlangen dat zij actief werken aan hun taalvaardigheid. Bijstandsgerechtigden die niet kunnen aantonen het Nederlands voldoende te beheersen, moeten een taaltoets afleggen. Als daaruit een onvoldoende taalniveau blijkt, moet de bijstandsgerechtigde zich inspannen de taal te gaan leren. Als hij aantoonbaar en verwijtbaar niets of te weinig doet om het gewenste taalniveau te bereiken, kan dit leiden tot een verlaging van de uitkering. Voor mensen die nu al een bijstandsuitkering hebben, geldt de taaleis pas vanaf 1 juli 2016.

Wet harmonisatie instrumenten Participatiewet

- De wet voorziet in een uniforme no-riskpolis via het UWV voor de gehele doelgroep van de banenafpraak en voor mensen in een dienstbetrekking beschut werk op grond van de Participatiewet. Daarnaast komt er een gelijke mobiliteitsbonus (premiëkorting) van € 2000,- per jaar (maximaal drie jaar) voor de gehele doelgroep banenafpraak. Werkgevers komen in aanmerking voor de no-riskpolis en de premiekorting als zij deze mensen in dienst nemen. De wijzigingen gelden in beginsel voor de periode 2016 tot en met 2020.

Wet algemeen pensioenfonds (*)

- Pensioenfonds die overwegen hun krachten te bundelen in de vorm van een algemeen pensioenfonds krijgen de mogelijkheid om dat te doen. Deze wet maakt een nieuwe vorm van bundeling mogelijk van verschillende pensioenregelingen. Hierdoor kunnen voordelen worden gerealiseerd zoals het beperken van bestuurlijke lasten, vermogensbeheer- en uitvoeringskosten.

Wet kinderbijslag Caribisch Nederland

- Ouders op Bonaire, Sint Eustatius en Saba kunnen per januari 2016 kinderbijslag krijgen voor kinderen tot 18 jaar. Deze regeling vervangt de huidige fiscale tegemoetkoming voor kinderen, die door mensen met lage inkomens niet verzilverd kon worden. Voor de kinderbijslag komen alle ongeveer 5000 kinderen op Caribisch Nederland in aanmerking.

Wet inburgering

- **Participatieverklaring:** De participatieverklaring wordt met ingang van 1 januari 2016 onderdeel van de maatschappelijke begeleiding aan asielgerechtigden (vergunninghouders). Met het ondertekenen van de participatieverklaring tonen nieuwkomers hun betrokkenheid bij de Nederlandse samenleving en hun bereidheid om daar actief aan bij te dragen.
- **Inburgeringsexamen:** De prijs van het inburgeringsexamen dat huwelijks- en gezinsmigranten in het land van herkomst moeten doen voordat ze naar Nederland komen, wordt verlaagd van 350 naar 150 euro. Ook wordt de prijs van het papieren zelfstudiepakket verlaagd van 99,50 naar 25 euro. Daarnaast wordt het zelfstudiepakket voor dit examen voortaan gratis digitaal beschikbaar gesteld.

Aan dit persbericht kunnen geen rechten worden ontleend.

() Onder voorbehoud van behandeling in Eerste Kamer der Staten-Generaal in week 53*