

No. W12.25.00281/III

's-Gravenhage, 4 februari 2026

Bij Kabinetsmissive van 1 oktober 2025, no.2025002199, heeft Uwe Majesteit, op voordracht van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, bij de Afdeling advisering van de Raad van State ter overweging aanhangig gemaakt het voorstel van wet tot wijziging van regels voor de inzet van arbeidsrechtelijke instrumenten en loonsubsidie om werkgevers in staat te stellen zoveel mogelijk werknemers te behouden in tijden van crises (Wet personeelsbehoud bij crisis), met memorie van toelichting.

Het voorstel is erop gericht om “levensvatbare” bedrijven tijdens een crisis te ondersteunen bij het behouden van zoveel mogelijk werknemers. Het voorstel voorziet in één regeling voor zowel grote als kleine crises. Daarnaast beoogt het voorstel ook de wendbaarheid van de arbeidsovereenkomst in tijden van crisis te vergroten.

De Afdeling advisering van de Raad van State heeft er begrip voor dat met het wetsvoorstel de bestaande regeling werktijdverkorting wettelijk wordt vastgelegd. Ook onderschrijft de Afdeling de wens van de regering om zich voor te bereiden op toekomstige grootschalige crises. De Afdeling betwijfelt echter of de voorgestelde regeling bij dergelijke grootschalige crises voldoende effectief kan zijn.

Eén van de kenmerken van grootschalige crises is nu juist dat die niet voorspelbaar zijn, zowel qua aard, ernst, verloop, duur en gevolgen, alsmede de frequentie waarmee een dergelijke grootschalige crisis zich aandient. Hierdoor vraagt een grootschalige crisis om andere instrumenten en oplossingen, dan een kleinschalige crisis. Het voorstel voorziet daarin niet.

De Afdeling onderschrijft de noodzaak tot vergroting van de wendbaarheid van de vaste arbeidsovereenkomst en het nemen van arbeidsrechtelijke maatregelen

**AAN DE KONING**

die daartoe strekken. Dat betreft een bredere problematiek dan een crisisregeling. De voorgestelde arbeidsrechtelijke maatregelen zijn echter beperkt tot een crisisregeling als hier aan de orde. Voor dergelijke maatregelen is een bredere toepasbaarheid gewenst. De gekozen benadering vergroot ook de complexiteit van de regeling. Bovendien wordt daarmee de wendbaarheid op de arbeidsmarkt niet vergroot.

Gelet op het voorgaande dient het voorstel nader te worden overwogen.

## 1. Aanleiding en voorgeschiedenis van het voorstel

Uit de toelichting blijkt dat aan het wetsvoorstel twee ontwikkelingen ten grondslag liggen.

a. *Bestaande regeling werktijdverkorting ontoereikend bij grootschalige crisis*  
De bestaande regeling werktijdverkorting biedt werkgevers de mogelijkheid om bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid werktijdverkorting aan te vragen vanwege een verminderd gebruik van arbeidscapaciteit van tenminste 20%, veroorzaakt door buitengewone omstandigheden die in redelijkheid niet tot het normale ondernemersrisico kunnen worden gerekend.<sup>1</sup> Werkgevers ontvangen voor de niet gewerkte uren een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW), die wordt doorbetaald aan de werknemer. De maximale duur bedraagt zes weken en kan drie keer worden verlengd tot een maximale duur van 24 weken. Per jaar wordt gemiddeld voor ongeveer 350 werknemers een beroep gedaan op de regeling werktijdverkorting.<sup>2</sup>

Volgens de toelichting is tijdens de coronacrisis gebleken, dat de bestaande regeling werktijdverkorting niet geschikt is om de gevolgen van een grootschalige crisis voor werkgevers op te vangen. Verder ontbreekt een opschaalbare regeling voor het behoud van personeel in crisistijd. Die ongeschiktheid heeft vooral betrekking op de (handmatige) uitvoering van die regeling, die door de grote hoeveelheden aanvragen als gevolg van de coronacrisis in de knel kwam. Om die reden werd destijds de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW) opgericht.<sup>3</sup> Om dit in de toekomst te voorkomen is de motie Palland en Tielen door de Tweede Kamer aangenomen, waarin werd opgeroepen een start te maken met de voorbereiding van een deeltijd WW of een variant daarop.<sup>4</sup>

b. *Noodzaak tot hervorming van de arbeidsmarkt/Vergroting wendbaarheid arbeidsovereenkomst*

Daarnaast was, al voordat de coronacrisis uitbrak, een brede maatschappelijke discussie gaande over een toekomstbestendige arbeidsmarkt. De noodzaak tot hervorming van de arbeidsmarkt werd daarbij breed gezien, waarbij er een betere balans tussen zekerheid en wendbaarheid op de arbeidsmarkt zou moeten bestaan.

---

<sup>1</sup> Beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting 2004, Stcrt. 2004, nr. 199, blz 13.

<sup>2</sup> Memorie van toelichting, paragraaf 2.2.

<sup>3</sup> De regeling werktijdverkorting werd met de invoering van de NOW op 17 maart 2020 tijdelijk beëindigd en is op 1 oktober 2021 weer opengesteld

<sup>4</sup> Kamerstukken II, 2020/21, 35410, nr. 130.

De toelichting wijst in dit verband op het rapport van de Commissie Regulering van werk (Commissie Borstlap).<sup>5</sup> Volgens dit rapport biedt de vaste arbeidsovereenkomst bedrijven (te) weinig speelruimte om in te spelen op veranderende omstandigheden, zoals fluctuaties in producten of diensten.<sup>6</sup> Om werkgevers ruimte te bieden voor het organiseren van aanpassingsvermogen binnen hun organisatie adviseert de commissie om aan werkgevers gelijke rechten toe te kennen als werknemers hebben op grond van de Wet flexibel werken. Dit betekent dat de interne wendbaarheid binnen de arbeidsovereenkomst voor werkgevers wordt vergroot op het terrein van arbeidsomvang, functies, werklocaties en arbeidstijden. De werkgever zou de mogelijkheid moeten krijgen deze arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen indien bedrijfseconomische omstandigheden daartoe aanleiding geven, aldus het rapport en de toelichting.

Tevens wordt in de toelichting gewezen op het middellange termijn advies van de SER uit 2021 waarin ervoor wordt gepleit om het mogelijk te maken om eenzijdig de arbeidsduur voor alle medewerkers met maximaal 20% te verlagen bij bedrijfseconomische omstandigheden die anders tot ontslag zouden hebben geleid, met volledige loondoorbetalingen, waarbij het Rijk 75% van het loon compenseert.

Zowel de NOW, de genoemde motie, als de voorstellen van de Commissie Borstlap en het middellange termijn advies van de SER zijn volgens de toelichting aanleiding geweest voor het wetsvoorstel, zodat iedereen beter is voorbereid op zowel klein- als grootschalige crises en er niet binnen zeer korte tijd nieuwe regelgeving moet worden opgesteld. Tegelijkertijd draagt het wetsvoorstel, samen met andere voorgestelde maatregelen, ook bij aan een betere, toekomstbestendige arbeidsmarkt, aldus de toelichting.

## 2. Doel en inhoud van het wetsvoorstel

Het doel van het voorstel is om “levensvatbare” bedrijven in een crisis (in de zin van het wetsvoorstel) te ondersteunen bij het behouden van zoveel mogelijk werknemers.<sup>7</sup>

Een crisis wordt volgens het voorstel gevormd door een aantal nader genoemde onvoorzienbare omstandigheden, die in redelijkheid niet tot het reguliere

---

<sup>5</sup> “In wat voor land willen wij werken? Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk.” Eindrapport van de Commissie Regulering van Werk, 23 januari 2020.

<sup>6</sup> “In wat voor land willen wij werken? Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk.” Eindrapport van de Commissie Regulering van Werk, 23 januari 2020.

<sup>7</sup> Memorie van toelichting, paragraaf 2.6.

ondernemersrisico kunnen worden gerekend.<sup>8</sup> Het voorstel maakt onderscheid tussen kleinschalige crises en grootschalige crises. Bij kleinschalige crises gaat het om calamiteiten, zoals een brand of uitzonderlijke weersomstandigheden, die veelal één of een beperkt aantal bedrijven tegelijkertijd raken.<sup>9</sup> Daarvoor geldt nu de voormelde regeling werktijdverkorting. Bij dergelijke kleinschalige crises is geen aanwijzing van de minister nodig, voordat werkgevers gebruik kunnen maken van de voorgestelde instrumenten.

Bij ministeriële regeling kunnen ook enkele andere, nader genoemde, omstandigheden als crisis worden aangewezen. Dit kan, als niet onaannemelijk is dat die omstandigheden gedurende ten minste één maand zullen leiden tot ten minste 20% verminderde inzet van de arbeidscapaciteit van één of meer werkgevers. Daarbij gaat het om een vijftal in het wetsvoorstel bepaalde situaties, zoals bijvoorbeeld uitval van openbare infrastructuur of een gewapend conflict.<sup>10</sup> Hier gaat het om grote(re) crises die veel bedrijven tegelijkertijd kunnen raken.

Ten slotte kunnen ook andere omstandigheden als crisis worden aangewezen in overeenstemming met het gevoelen van de ministerraad.<sup>11</sup>

Het wetsvoorstel biedt aan werkgevers die worden geraakt door een crisis de mogelijkheid om, gedurende een periode van twee maanden, werknemers tijdelijk ander werk te laten doen (herplaatsing), of om werknemers tijdelijk minder uren te laten werken, onder gelijktijdige vermindering van de loondoorbetalingsverplichting met 10% voor de niet gewerkte uren.<sup>12</sup> Het voorstel voorziet daarbij ook in de mogelijkheid om voor de niet gewerkte uren waarvoor gebruik wordt gemaakt van de verminderde loondoorbetalingsverplichting, een loonsubsidie aan te vragen.<sup>13</sup> De loonsubsidie bedraagt 65% van het loon over de subsidiabele uren van werknemers voor wie loonvermindering is toegepast.<sup>14</sup> Verlenging is mogelijk met twee keer een periode van twee maanden.

Om de instrumenten te kunnen inzetten dient de werkgever een aanvraag in bij het UWV, dat beoordeelt of de werkgever door de crisis is geraakt, vaststelt of de werkgever de representatieve vakbond heeft geïnformeerd over zijn voornemen tot herplaatsing of verminderde loondoorbetaling en vaststelt of de werkgever de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of de in de onderneming

---

<sup>8</sup> Voorgesteld artikel 2, eerste lid.

<sup>9</sup> Voorgesteld artikel 2, tweede lid.

<sup>10</sup> Voorgesteld artikel 2, derde en zesde lid.

<sup>11</sup> Voorgesteld artikel 2, derde, vijfde en zesde lid.

<sup>12</sup> Artikel 26, voorgesteld artikel 660b, eerste lid, onder b, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

<sup>13</sup> Paragraaf 3.

<sup>14</sup> Voorgesteld artikel 14.

werkzame personen in de gelegenheid heeft gesteld advies uit te brengen over het door de werkgever voorgenomen besluit.<sup>15</sup> De aanvraag om loonsubsidie dient de werkgever eveneens in bij het UWV.<sup>16</sup>

### 3. “Levensvatbare” bedrijven

De doelstelling van het voorstel is volgens de toelichting beperkt tot “levensvatbare” bedrijven. In het voorstel noch in de toelichting daarop wordt toegelicht wat onder “levensvatbare” bedrijven wordt verstaan. Wel staat in de toelichting dat de voorgestelde maximale duur van zes maanden aan bedrijven de tijd geeft zich op de door een crisis veranderde situatie aan te passen en dat steun die langer duurt het risico met zich brengt dat bedrijven worden ondersteund die onvoldoende levensvatbaar zijn.

De Afdeling merkt hierover op dat het begrip “levensvatbare” bedrijven aldus onvoldoende onderscheidend is. De voorgestelde regeling sluit immers niet uit dat bedrijven die aan het begin van de crisis al onvoldoende levensvatbaar zijn, toch gebruik kunnen maken van de voorgestelde maatregelen. Evenmin kan in algemene zin worden volgehouden dat bedrijven die zich bij een langdurige crisis niet binnen zes maanden aan de nieuwe situatie kunnen aanpassen, niet levensvatbaar zijn.

Door in het midden te laten wat onder “levensvatbare” bedrijven moet worden verstaan, en hoe en door wie wordt bepaald of een bedrijf “levensvatbaar” is, is onvoldoende duidelijk welke werkgevers van de voorgestelde regeling gebruik mogen maken.

### 4. Verschillende doelen en instrumenten in één regeling

Het voorstel gaat uit van de veronderstelling dat het, gelet op de hiervoor geschetste ontwikkelingen zowel noodzakelijk als mogelijk is een regeling te treffen gericht op het behoud van personeel in tijden van crisis, die uitvoerbaar is bij alle vormen van crisis, zowel in het geval van kleinschalige calamiteiten, waarvoor op dit moment de regeling werktijdverkorting geldt, als in het geval van grootschalige crises, zoals COVID-19.

De Afdeling merkt op dat de voormelde regeling werktijdverkorting al enkele decennia ondersteuning biedt aan werkgevers die worden getroffen door een kleinschalige crisis, met de mogelijkheid van ontheffing van het verbod op werktijdverkorting in combinatie met loonsubsidie. Op grond van die regeling

---

<sup>15</sup> Voorgesteld artikel 3.

<sup>16</sup> Voorgesteld artikel 11.

kunnen werkgevers, als een calamiteit ertoe leidt dat zij 20% of meer van hun arbeidscapaciteit niet kunnen inzetten, loonsubsidie aanvragen.

Omdat die regeling goed functioneert, heeft de Afdeling er begrip voor dat die, nu die is neergelegd in een beleidsregel, met het voorstel wettelijk vastgelegd wordt, zij het in enigszins gewijzigde vorm. Regeling op het niveau van de wet vergroot de rechtszekerheid voor werkgevers en werknemers.

De Afdeling onderschrijft ook de wens van de regering om zich voor te bereiden op toekomstige grootschalige crises. De Afdeling betwijfelt echter of de voorgestelde regeling bij dergelijke grootschalige crises in voldoende mate effectief kan zijn.

In dit verband merkt de Afdeling op dat de voorgestelde regeling bedoeld is om zowel de gevolgen van klein- als grootschalige crises op te vangen. Klein- en grootschalige crises kunnen en zullen echter aanzienlijk van elkaar verschillen. Bij kleinschalige crises gaat het om calamiteiten, waarbij de gevolgen en de duur daarvan al snel inzichtelijk zijn. Bovendien is het voor dergelijke kleinschalige crises op basis van ervaringen uit het verleden mogelijk een inschatting te maken van de aantallen crises die zich jaarlijks voordoen.

Hoewel een calamiteit als zodanig onvoorzienbaar is, zijn de ernst, duur en de periode van herstel in de situatie van vóór de calamiteit doorgaans snel nadat de calamiteit zich heeft voorgedaan in te schatten. Het maken van een regeling voor ondersteuning van werkgevers in dergelijke gevallen is daarom, zo is ook de ervaring met de regeling werktijdverkorting, relatief eenvoudig omdat het steeds gaat om kortdurende crises, waarbij zicht bestaat op een (vrij) spoedig herstel en op basis van ervaring kan worden ingeschat wat nodig is om de werkgever te ondersteunen.

Voor dergelijke kleinschalige crises is de in het voorstel gekozen methodiek van kortdurende ondersteuning met beperkte mogelijkheid tot verlenging goed navolgbaar. Bovendien sluit het voorstel daarmee aan op de bestaande regeling werktijdverkorting, waarin ook werd uitgegaan van kortdurende ondersteuning.

Eén van de kenmerken van grootschalige crises is nu juist dat die niet voorspelbaar zijn, zowel qua aard, ernst, verloop, duur en (duur van de) gevolgen, alsmede de frequentie waarmee een dergelijke grootschalige crisis zich aandient. Alleen al om die reden is het voor de wetgever moeilijk om voor dergelijke

grootschalige crisis in algemene zin een optimale regeling qua duur te ontwerpen.<sup>17</sup>

Waar onbekend is welke crises zich in de toekomst kunnen voordoen, wat de ernst daarvan is, hoe lang ze duren en hoe ze gaan verlopen, is het ook vrijwel onmogelijk vooraf instrumenten te ontwikkelen die bij alle soorten en verschijningsvormen van crises aan ondernemers op de crisis afgestemde ondersteuning kunnen bieden. Verder is het moeilijk op voorhand een complete inventarisatie te maken van onvoorzienbare omstandigheden die in redelijkheid niet tot het reguliere ondernemersrisico kunnen worden gerekend. Met het oog hierop is het maken een werkbare regeling die voorziet in één oplossing voor alle soorten crises en calamiteiten ingewikkeld. De vraag is ook of dit wenselijk is.

Voor grootschalige crises gelden andere uitgangspunten dan voor kleinschalige crises, juist vanwege de onvoorspelbaarheid ervan. Door onvoorspelbaarheid van de duur, is het bijvoorbeeld moeilijk om bij grootschalige crises vooraf een in alle gevallen optimale duur te bepalen. Snelle afbouw van loonsubsidie leidt bijvoorbeeld weliswaar tot minder ongewenste neveneffecten, zoals verstoring van de bedrijfs- en arbeidsmarktdynamiek, maar is niet zonder risico op een verminderd werkgelegenheidsbehoud en daarmee een minder doeltreffende regeling. Het voorstel kiest voor snelle afbouw van loonsubsidie, maar gaat niet in op de risico's van verminderd loonbehoud bij langduriger crises. Waar crises langer duren wordt ook het belang van andere maatregelen dan loonsubsidie groter om werkgevers in de gelegenheid te stellen bedrijfsaanpassingen daadwerkelijk door te voeren.

Bij langdurige crises zijn voldoende prikkels voor bedrijfsaanpassingen, omzetgeneratie en arbeidsmobiliteit om mogelijk ongewenst gedrag van bedrijven te beperken en de doelmatigheid van steun te verhogen belangrijker. Bijvoorbeeld door inzet van extra instrumenten voor omscholing en werk-naar-werk begeleiding. Het voorstel voorziet daarin niet en beperkt de inzet van de voorgestelde arbeidsrechtelijke maatregelen tot het crisistijdvak. Met het oog op de onvoorspelbaarheid en duur van een grootschalige crisis neemt ook het belang toe van monitoring om te kunnen beoordelen wanneer het juiste moment is af te bouwen (of juist te verlengen) en daarmee een soepele overgang naar een post crisis economie te bevorderen. Ook hierin voorziet het voorstel niet.

In het licht van het voorgaande merkt de Afdeling op dat de voorgestelde regeling voor grootschalige crises onvoldoende meerwaarde heeft, omdat de regeling

---

<sup>17</sup> Zie in dit verband ook: Kwalitatieve Evaluatie NOW. Doelmatigheid, inrichting, uitvoering, samenwerking en misbruik en oneigenlijk gebruik. Eindrapport SEO Economisch onderzoek, april 2024.

geen mogelijkheden biedt om ondersteunende instrumenten af te stemmen op de aard, ernst en duur van een crisis.

#### 5. Hervorming arbeidsmarkt, vergroting wendbaarheid arbeidsovereenkomst

Het wetsvoorstel beoogt met de instrumenten herplaatsing en verminderde loondoorbetaling de wendbaarheid van de arbeidsovereenkomst in tijden van crisis te vergroten. De toelichting verwijst in dit verband naar het rapport van de commissie-Borstlap en het SER-advies, zoals hiervoor onder punt 1b vermeld.<sup>18</sup>

De Afdeling onderschrijft de noodzaak tot vergroting van de wendbaarheid van de vaste arbeidsovereenkomst en het nemen van arbeidsrechtelijke maatregelen die daartoe strekken. Dat betreft een bredere problematiek dan een crisisregeling. De voorgestelde arbeidsrechtelijke maatregelen zijn echter beperkt tot een crisisregeling als hier aan de orde.

Een crisisregeling is primair bedoeld om een acute economische schok die het gevolg is van een crisis op te vangen. Daarbij is in de eerste plaats tijdige, gerichte en passende financiële ondersteuning aangewezen. Arbeidsrechtelijke instrumenten kunnen bij een crisis ook behulpzaam zijn, maar daarvoor geldt, anders dan het instrument van loonsubsidie, dat die ook hun nut moeten hebben anders dan in tijden van crises.

##### a. *Meer fundamentele aanpak nodig*

De Afdeling merkt op dat de behoefte aan wendbaarheid van de arbeidsovereenkomst verder strekt dan alleen in tijden van crisis als bedoeld in dit voorstel. Ook buiten tijden van dergelijke crisis hebben werkgevers behoefte aan meer wendbaarheid van de arbeidsovereenkomst, om in te kunnen spelen op voortdurende marktveranderingen en technologische ontwikkelingen. Door de vaste arbeidsovereenkomst flexibeler te maken kunnen noodzakelijke aanpassingen sneller worden doorgevoerd en arbeid daar worden ingezet, waar deze het meeste nut heeft (gewenste mobiliteit van arbeid). Dat impliceert ook het beëindigen van arbeid waar dat minder nut heeft (creatieve destructie).

Door beperking van de instrumenten verminderde loondoorbetaling en herplaatsing tot tijden van crisis doet het voorstel onvoldoende recht aan de vraag naar wendbaarheid van de arbeidsovereenkomst in het licht van de gewenste hervormingen van de arbeidsmarkt. Die vraag naar wendbaarheid beperkt zich niet tot crises als bedoeld in het voorstel, maar geldt juist ook voor

---

<sup>18</sup> "In wat voor land willen wij werken? Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk." Eindrapport van de Commissie Regulering van Werk, 23 januari 2020.

veranderende economische omstandigheden die wel tot het ondernemersrisico kunnen worden gerekend.

Het regelen van instrumenten die de wendbaarheid van de arbeidsovereenkomst vergroten in tijden van crisis, terwijl diezelfde instrumenten buiten tijden van crisis ontbreken, kan er onder omstandigheden toe leiden dat maatschappelijke en politieke druk ontstaat om een crisis aan te wijzen in het geval van zich onverhoeds wijzigende marktomstandigheden of een economische recessie. Indien hieraan gehoor wordt gegeven, wordt het reguliere ondernemersrisico alsnog op het collectief afgewenteld door de lasten van werkgevers deels over te nemen. Daarmee wordt de wendbaarheid op de arbeidsmarkt niet vergroot.

Het risico op het aanwijzen van zich onverhoeds wijzigende marktomstandigheden als crisis wordt vergroot, nu het voorstel voorziet in de mogelijkheid om ook bij andere dan de in artikel 2, derde lid, van het wetsvoorstel genoemde omstandigheden een crisis aan te wijzen. Weliswaar moet het daarbij volgens de voorgestelde regeling gaan om onvoorzienbare omstandigheden die in redelijkheid niet tot het reguliere ondernemersrisico behoren, maar het voorstel staat er niet aan in de weg het begrip 'regulier ondernemersrisico' (zeer) beperkt uit te leggen.

Door de hervormingen op de arbeidsmarkt meer fundamenteel aan te pakken en daarbij werk te maken van de wendbaarheid van de arbeidsovereenkomst zoals eerder aanbevolen, wordt dat risico aanzienlijk verminderd. Bovendien maakt een meer fundamentele aanpak, gericht op de wendbaarheid van de arbeidsovereenkomst, het treffen van een regeling voor arbeidsrechtelijke maatregelen in tijden van crisis, minder noodzakelijk.

*b. Vergroting complexiteit crisisregeling*

Mede om oneigenlijk gebruik te beperken is in het voorstel een aantal waarborgen opgenomen, die tegelijkertijd de complexiteit van de crisisregeling aanzienlijk vergroten. Juist met het oog op de inzet van de arbeidsrechtelijke instrumenten herplaatsing en verminderde loondoorbetaling dient de werkgever de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of personeelsvergadering om advies te vragen. Dit brengt voor de werkgever in tijden van crisis extra uitvoeringslasten mee. Bovendien kost de adviesprocedure de nodige tijd die nog aanzienlijk kan worden verlengd als de OR beroep instelt bij de Ondernemingskamer. Zolang het oordeel van de Ondernemingskamer er niet is, kan de werkgever geen aanvraag indienen.

De Afdeling merkt op dat dit niet passend is voor een crisisregeling die erop gericht moet zijn werkgevers tijdig, gericht en passend ondersteuning te bieden.

Ook hiervoor geldt dat, indien maatregelen meer fundamenteel worden gericht op de wendbaarheid van de arbeidsovereenkomst, deze problematiek zich in tijden van crisis naar alle waarschijnlijkheid minder snel zal voordoen.

In het licht van het voorgaande adviseert de Afdeling arbeidsrechtelijke maatregelen die zijn gericht op de vergroting van de wendbaarheid van de vaste arbeidsovereenkomst, te regelen in een afzonderlijk wetsvoorstel dat niet beperkt is tot crises.

## 6. Conclusie

De Afdeling heeft er begrip voor dat met het voorstel de bestaande regeling werktijdverkorting wettelijk vastgelegd wordt. Regeling op het niveau van de wet vergroot de rechtszekerheid voor werkgevers en werknemers.

De Afdeling onderschrijft de wens van de regering om zich voor te bereiden op toekomstige grootschalige crises. De Afdeling concludeert dat de voorgestelde regeling bij dergelijke grootschalige crises onvoldoende meerwaarde heeft, omdat de regeling geen mogelijkheden biedt om ondersteunende instrumenten af te stemmen op de aard, ernst en duur van een crisis.

De Afdeling onderschrijft de noodzaak tot vergroting van de wendbaarheid van de vaste arbeidsovereenkomst en het nemen van arbeidsrechtelijke maatregelen die daartoe strekken. Dat betreft een bredere problematiek dan een crisisregeling. De voorgestelde arbeidsrechtelijke maatregelen zijn echter beperkt tot een crisisregeling als hier aan de orde.

De Afdeling adviseert daarom arbeidsrechtelijke maatregelen die zijn gericht op de vergroting van de wendbaarheid van de vaste arbeidsovereenkomst, te regelen in een afzonderlijk wetsvoorstel dat niet beperkt is tot crises.

Gelet op het voorgaande adviseert de Afdeling het voorstel nader te overwegen.

De Afdeling advisering van de Raad van State heeft een aantal bezwaren bij het voorstel en adviseert het voorstel niet bij de Tweede Kamer der Staten-Generaal in te dienen, tenzij het is aangepast. De vice-president van de Raad van State,