

Geachte heer Koolmees,

Deze wetswijziging lezend zie ik m.n. voor de kleine MKB ondernemers vele kostenverhogende factoren aankomen en vooral een verhoging van de administratieve lastendruk.

Het differentiëren van de WW premie is discriminatie van werkgevers met een onvoorspelbare omzet die alleen tijdelijke contracten kunnen aanbieden. Er zijn veel meer uitzonderingen dan die in deze wet worden genoemd.

Transitievergoeding verhogen op grond van de cumulatiegrond maakt het begrip transitievergoeding zeer complex. Dossievorming is sowieso welhaast onmogelijk binnen een klein bedrijf. Het lijdt weer terug naar de situatie voordat de transitievergoeding werd ingevoerd die was bedoeld om einde te maken aan de onzekerheid en hoge kosten van een rechtelijke uitspraak. De invoering van de WWZ en transitievergoeding was al een wettelijke verzwaring van de werkgeverslasten. Wettelijk was immers de kantonrechterformule alleen een usance. Voor een kleine ondernemer veroorzaakt ontslag van een werknemer vaak ook grote schade voor de onderneming terwijl het er werknemers zijn die bewust aansturen op een ontslag met transitievergoeding en al een ander baan heeft, of al zeker is van een andere baan. Maximering is daarom een goede maatregel, beter zou zijn als ook een negatieve transitievergoedingsfactor mogelijk wordt om misbruik van werknemers tegen te gaan.

De nieuwe eisen aan payroll-contracten verhoogt de administratieve lasten wat zal uitmonden in een verlaging van wat de werknemers gaan verdienen als werkgevers niet bereid zijn om meer voor payroll te betalen en maakt payroll welhaast onmogelijk voor lonen om en nabij het minimumloon.

Het aannemen van werknemers in vaste dienst blijft voor een MKB bedrijf een te groot risico. Als uw doel is meer mensen in vaste dienst te krijgen door flexibele contracten duurder te maken is het jammer als de arbeidswetgeving nu niet eerst wordt vereenvoudigd en geaccepteerd wordt dat een vast contract niet de enige oplossing is voor de arbeidsmarkt. Vergeet niet dat voor vele werkende tijdens de crisis überhaupt nog werk beschikbaar was dankzij een tijdelijk contract of zzp-schap, en dit nu nog steeds de enige mogelijkheid is voor heel veel werkeloze die zonder uitkering nergens geregistreerd staan. Mitigeren van uitwassen zoals schijnzelfstandigen en uitbuiting zouden kunnen worden bereikt door u te beperken tot een paar goede doeltreffende maatregelen die zelfredzaamheid bevorderen.

Mijn suggesties hiervoor zijn:

- Verbiedt payroll voor lonen om en nabij het minimumloon en laat de overheid dit voortaan zelf aanbieden en neem daarmee het risico over van de kleine ondernemer (tot 15 werknemers) voor loondoorbetaling bij langdurige ziekte en transitievergoeding bij ontslag, en bereken daarvoor een payroll-toeslag van de bruto lonen tegen kostprijs, of minder voor bepaalde doelgroepen met afstand tot de arbeidsmarkt.
- Stel een maximum in voor loondoorbetaling bij ziekte wat dragelijk is m.n. voor kleine ondernemers, gerelateerd aan de omzet en winst in de laatste twee jaar, en betaal de resterende kosten van die twee jaar loondoorbetaling uit algemene middelen.
- Laat iedereen vrij om een arbeidsrelatie aan te gaan als zzp'er als het uurtarief ten minste 18 euro is. Bepaal dat zzp'ers wettelijk een minimum uurtarief krijgen gelijk aan 150% de CAO-bruto uurlonen, en verplicht de zzp'er ten minste 10% van de omzet te besteden aan pensioen/sparen, AOV verzekeringen en permanente educatie.

In de hoop u met het voorgaande van dienst te zijn en met vriendelijke groet,

G. Kan

Rotterdam

