
Van : Vereniging FME
Paul Isaak; Hans Hoogendoorn

Datum : 26 april 2018

Betreft : **Internetconsultatie conceptwetsvoorstel Wet arbeidsmarkt in balans**

Wetsvoorstel

Het kabinet wil de kloof tussen vaste en flexibele arbeid verkleinen. Dit blijkt uit het conceptwetsvoorstel Wet arbeidsmarkt in balans (WAB), dat openbaar is gemaakt voor een internetconsultatie.

In het regeerakkoord is afgesproken dat werkgeverschap aantrekkelijker moet worden gemaakt, onder meer door aanpassingen in het arbeidsrecht, verruiming van de ketenregeling en loondoorbetaling bij ziekte. Daarnaast worden ook maatregelen voorgesteld die de mogelijkheden om zzp'ers in te zetten als flexibele arbeidskrachten moeten beperken en die de verschillen tussen vaste en tijdelijke contracten moeten verkleinen. Het conceptwetsvoorstel Wet arbeidsmarkt in balans vormt daar een onderdeel van.

Reactie FME

FME heeft haar leden over dit onderwerp geraadpleegd; onze reactie is hier mede op gebaseerd.

Met dit pakket aan maatregelen beoogt het kabinet het voor werkgevers aantrekkelijker te maken om een vast contract aan te gaan. In onze ogen draagt het wetsvoorstel hier niet aan bij.

FME heeft grote moeite met het wetsvoorstel en heeft hiervoor de volgende redenen.

Beleidsanalyse

Wij missen een heldere beleidsanalyse. De 21^{ste} eeuw vraagt om een ander type arbeidsrelatie. Naar onze mening dient het kabinet niet te repareren, maar een stap vooruit te zetten. Daarbij dient de vraag uit de markt centraal te staan. Het wetsvoorstel getuigt niet van visie en nieuw beleid waarbij gewerkt wordt aan een stelsel voor werkenden, waar faciliteiten en zekerheden onafhankelijk van contractvorm zijn en niet langer de focus op het vaste contract ligt. FME vindt dat het kabinet bezig is om met het instrumentarium van de 20^{ste} eeuw de 21^{ste} eeuw te besturen.

In de beleidsanalyse zou centraal moeten staan dat de verdere opmars van digitalisering en nieuwe technologie de komende tien jaar de economische ontwikkeling en werkgelegenheid in Nederland bepaalt. Bedrijven zullen hierdoor steeds efficiënter, flexibeler, kwalitatief beter en tailormade kunnen produceren. Dit zal tot vele nieuwe banen leiden. Door verdergaande flexibilisering en globalisering ligt het voor de hand dat ook andere dan vaste contracten afgesloten worden.

WW- premiedifferentiatie naar aard van het contract

Het voorstel om alle contracten die geen onbepaalde tijd zijn en geen vast aantal uren hebben vijf procentpunt extra WW-premie te laten betalen maakt het vaste arbeidscontract niet aantrekkelijker, maar vermoedelijk wel duurder. De keuze voor type arbeidscontract is - anders dan het kabinet suggereert- niet afhankelijk van de hoogte van de WW-premie, maar hangt af van de bedrijfssituatie en personeelsbehoefte. Met dit voorstel kan het beoogde doel niet worden behaald.

De regering verstaat in het kader van WW-premiedifferentiatie onder vast contract een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd waarin de omvang van de te verrichten arbeid eenduidig is vastgelegd. Volgens de toelichting is van belang dat het recht op loon evenredig over het jaar is gespreid. Maar wat als er in een sector gewerkt wordt met een jaarnorm en werknemers met onbepaalde tijd contracten schommelingen in verdiensten hebben? Hoe wordt omgegaan met een deeltijder die tijdelijk een zieke collega vervangt? En welk WW-tarief is van toepassing als de werknemer door bijvoorbeeld verdiensten uit overwerk of wisselende verdiensten in verband met ploegenarbeid niet iedere maand exact hetzelfde verdient? Vallen BBL-leerlingen ook onder het hoge tarief? Ook de mogelijkheid om het hoge tarief met terugwerkende kracht te herzien leidt tot financiële onzekerheid.

Deze en andere vragen moeten eerst duidelijk beantwoord worden voordat het wetsvoorstel kan worden ingevoerd. Naar de mening van FME is dit wetsvoorstel onvoldragen. Evenmin staat vast dat met deze ingrijpende wetswijziging de beoogde maatregel wordt bereikt.

Om premiedifferentiatie naar aard van het contract uit te kunnen voeren wordt bovendien de bestaande sectorindeling WW afgeschaft. De sectorindeling is voor werkgevers en werknemers een belangrijk instrument bij de voorselectie van bedrijven die vallen onder de verplichtstelling van cao's. Die zijn op hun beurt weer belangrijk voor sectorafspraken over arbeidsvoorwaarden, arbeidsmarkt, scholing (om-, her- en bijscholing) en arbeidsmarkt benadering. Ook geldt dit voor de verplichte aansluiting bij bedrijfstakpensioenfondsen, in ons geval PME. Ook aan de mogelijke gevolgen die dit kan hebben voor werkgevers en werknemers is naar de mening van FME onvoldoende aandacht besteedt.

Tot slot blijft onduidelijk hoe de WW-premie als dit wetsvoorstel wordt ingevoerd wordt berekend. Onduidelijk is welke factoren de hoogte van de WW-premie gaan bepalen.

Ontslagrecht

Naast mogelijk hogere WW-lasten zullen werkgevers ook met hogere ontslagkosten geconfronteerd gaan worden. Alle werknemers gaan vanaf de eerste dag van het dienstverband transitievergoeding opbouwen. En de transitievergoeding die bij ontslag op een combinatiegrond door de kantonrechter kan worden opgelegd zal vermoedelijk kostenverhogend uitpakken. Aangezien ontslag in de meeste gevallen in onderling overleg wordt geregeld zal van deze wetswijziging een opwaartse werking uitgaan. De verruiming van de compensatiemogelijkheid om scholingskosten met de transitievergoeding te verrekenen zal weinig effect hebben zolang werknemers hiervoor schriftelijk toestemming moeten geven. FME vraagt zich tot slot nog af welk probleem wordt opgelost door de proeftijd te verlengen voor dienstverbanden voor onbepaalde tijd en voor een periode van twee jaar of langer?

Resumé

FME heeft grote moeite met dit wetsvoorstel, omdat werkgeverschap met deze voorstellen niet aantrekkelijker wordt maar vermoedelijk wel duurder. Wij missen een heldere beleidsanalyse en toekomstgerichte visie op de arbeidsmarkt. Het voorstel om de WW-premie naar aard van het arbeidscontract te heffen is niet voldragen. Bovendien verdwijnt de sectorindeling die voor werkgevers en werknemers een belangrijk instrument is bij de selectie van bedrijven die vallen onder een bedrijfstak-cao en verplichte bedrijfstakpensioenregeling.