

Arbeidsmarkt in Balans?

Op 9 april 2018 is het wetsvoorstel “Arbeidsmarkt in Balans” door Minister Koolmees gepubliceerd. Via een internetconsultatie is er de gelegenheid om hierop te reageren. Daar maken wij graag gebruik van omdat wij toch enkele aandachtspunten zien.

CUMELA Nederland is de brancheorganisatie voor bedrijven in groen, grond en infra. Wij vertegenwoordigen 3000 ondernemingen met 30.000 werknemers. Onze leden zijn actief in grondwerk, cultuurtechniek, agrarisch loonwerk en meststoffendistributie. Wij zijn een sector die actief is in de buitenlucht. Een groot deel van onze werknemers zijn in dienst voor onbepaalde tijd, namelijk 80%. De overige 20% kan niet in dienst voor onbepaalde tijd wegens de flexibiliteit die nodig is om te kunnen reageren op weersomstandigheden. Daar komt bij dat niet iedereen in de winter in de werkplaats functioneel kan zijn. De grootste pieken worden opgevangen met oproepkrachten. Dit zijn burens, vrienden, scholieren die genieten van ons prachtige werk in de natuur.

De aanleiding voor de plannen is het verschil in wetten tussen vaste en flexibele werknemers die ertoe bijdraagt dat keuzes worden gemaakt op basis van kosten en risico's. De vraag is of er inderdaad sprake keuzes worden gemaakt op basis van kosten en risico's. In onze sector is niet altijd sprake van jaarrond werk, in ieder geval niet voor het gehele personeelsbestand. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden aangepast op het werkaanbod en niet op “kosten en risico's”. Juist merken wij in de dagelijkse praktijk dat werkgevers niet weten dat de WW-premie voor arbeidsovereenkomsten bepaalde tijd hoger zijn. De cao kent geen verschil in beloning of secundaire arbeidsvoorwaarden voor contracten voor bepaalde en onbepaalde tijd. De vraag is of er cao's zijn waar dat wel speelt. Onze sector maakt weinig gebruik van uitzendbureaus zodat de arbeidsvoorwaarden voor alle werkenden in de sector gelijk zijn. En dan ook echt gelijk, dus inclusief de pensioenregeling vanaf de eerste werkdag. De vraag is of dit zo blijft als dit wetsvoorstel ongewijzigd wordt doorgevoerd.

Transitievergoeding

De Minister is van mening dat het onderscheid tussen wel en geen recht op een transitievergoeding onrechtmatig is, omdat dit met name contracten voor bepaalde tijd treft. In de wet staat nu dat een werknemer die minimaal 24 maanden in dienst is recht heeft op een transitievergoeding. Daarom is in het wetsvoorstel opgenomen dat het recht op transitievergoeding ontstaat vanaf dag 1.

Door de transitievergoeding vanaf de eerste dag toe te kennen worden de loonkosten met 2,78% verhoogd. Dit in tegenstelling tot de ambitie in het regeerakkoord om de loonkosten te verlagen. Daar staat wel tegenover dat de verhoging van de transitievergoeding na 10 dienstjaren komt te vervallen. In een sector met lange dienstverbanden een welkome wijziging. De vraag rijst echter wel waarom de huidige systematiek wordt verlaten. *De huidige systematiek is een afronding op hele perioden van 6 maanden. Wij pleiten ervoor dit te handhaven.* Het echte seizoenwerk wordt daardoor ontzien en deze methode doet meer recht aan het doel waarvoor de transitievergoeding is ingesteld.

Het feit dat het recht op een transitievergoeding ontstaat na 24 maanden dienstverband raakt in principe niet specifiek arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. De uitwerking wel, omdat medewerkers die alleen maar arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd krijgen, geen recht op een transitievergoeding kunnen opbouwen. De vraag is of dat moet worden opgelost door de transitievergoeding dan maar toe te kennen vanaf dag 1. *Veel beter zou het zijn om een tweede*

Voor specialisten in groen, grond en infra

aansluitend contract voor bepaalde tijd duurder te maken. Dan is er namelijk geen/minder relatie met werkaanbod en lijkt het eerder op een soort “verlengde proeftijd”. Op deze wijze wordt aangepakt waar het probleem zit, namelijk oneigenlijk gebruik van arbeidsovereenkomsten bepaalde tijd.

WW-premie

Probleem is dat de term flexwerk als containerbegrip wordt gebruikt. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen de verschillende groepen werknemers. Alle voorgestelde maatregelen moeten dus voor alle werknemers gaan gelden. Daar vallen dus scholieren/studenten onder maar ook AOW'ers en andere invallers. Ook de buurman die naast zijn baan af en toe bij ons lid werkt. Maar ook zzp'ers worden onder de term flexwerk geschaard. En alsof dat nog niet genoeg is, vindt het kabinet dat ook werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die overwerk verrichten, flexwerkers zijn. Ook parttimers die meer werken dan overeengekomen, worden flexwerkers genoemd. Daarmee wordt interne flex gelijk geschaard met externe flex en beiden worden in het wetsvoorstel zwaar bestraft met een hogere ww premie. Naar de mening van CUMELA Nederland kan dat niet de bedoeling zijn. Als ondernemers voor pieken in het werk geen gebruik kunnen maken van het in dienst zijnde personeel is dat een doodsteek voor ondernemend Nederland.

Het wetsvoorstel geeft aan dat de sectorfondsen verdwijnen. Daar heeft CUMELA Nederland geen bezwaar tegen. Het is de bedoeling dat voor alle ondernemingen dezelfde werkloosheidspremie gaat gelden, maar wel met onderscheid tussen een premie voor dienstverbanden voor onbepaalde tijd waarin de omvang van de te verrichten arbeid eenduidig is vastgelegd, en een premie voor overige werknemers.

Wij kennen zowel in onze sector al jaren het onderscheid tussen een hoge en een lage WW-premie. Nu is dat onderscheid voor contracten korter dan een jaar en contracten van een jaar of langer. Als echter onze vrees waarheid wordt dat contracten waarin overwerk wordt verricht worden aangeslagen voor de hoge premie, zullen er weinig contracten overblijven die in aanmerking komen voor de lage premie. Dit betekent voor onze sector een enorme loonkostenstijging! *Wij geven er dan ook de voorkeur aan om de voorwaarden voor hoge en lage ww premie niet aan te passen. Dan blijft ook de huidige uitzondering voor BBL contracten gelden.*

Werkgevers kiezen niet op basis van kosten een contract. Onze sector heeft deels te maken met klimatologische omstandigheden die maken dat werkzaamheden wel of niet kunnen worden uitgevoerd, maar anderzijds ook met bestekken die maar voor 1 of 3 jaar worden vergeven. Werkgevers hebben dus geen zekerheid over het werkaanbod en moeten dan wel personeel in dienst nemen voor onbepaalde tijd?

Tenslotte lijkt het er op dat de overheid hier buiten schot blijft. Kunnen ondernemers ook kiezen voor eigen risico dragerschap? Of gaat de overheid mee in de voorgestelde wijzigingen? Waarom zou de overheid een uitzonderingspositie moeten hebben?

Oproepcontracten

Een ander onacceptabel voorstel is het voorstel rond oproepcontracten. Het voorstel geeft aan dat oproepkrachten minimaal 4 dagen tevoren moeten worden opgeroepen. Als de oproep door de werkgever wordt geannuleerd (bijvoorbeeld omdat de zieke medewerker die vervangen moest worden weer beter is) heeft de oproepkracht toch recht op het loon voor de uren die hij zou gaan werken. Als de werkgever de oproepkracht een dag tevoren oproept, kan de oproepkracht weigeren om te komen, om welke reden dan ook. Op zich is dat niet bezwaarlijk. Zo wordt in de praktijk ook

met oproepkrachten omgegaan. Na een periode van 12 maanden moet de werkgever echter in de 13^e maand de oproepkracht een aanbod doen voor een vast aantal uren. Hiermee verdwijnt dus het oproepcontract! CUMELA Nederland is hier op tegen. Niet alleen wordt er geen recht gedaan aan alle oproepkrachten die helemaal geen behoefte hebben aan een vast omlijnd kader van te werken uren, er wordt ook niet onderkend dat er werkzaamheden en omstandigheden zijn die zich niet laten plannen. Dit wetsvoorstel zal ook tot gevolg hebben dat er, indien mogelijk, geen vervangers worden opgeroepen en dat betekent dus een verhoogde werkdruk voor het overige personeel. In plaats van maatregelen te nemen die gaan gelden voor alle oproepkrachten zouden de excessen aangepakt moeten worden. Laat de oproepovereenkomst bestaan, maak onderscheid in wel of geen verplichting om te komen en koppel eventueel aan de verplichting om te komen bepaalde rechten. Als de oproepkracht niet verplicht is om te komen krijgt hij alleen de gewerkte uren (met een minimum van drie uur per oproep) betaald.

Of neem als criterium of de oproepkracht werkzaamheden verricht als extra verdiensten (bijbaan) of dat dit inkomen geldt als gezinsinkomen. Kortom wij roepen de regering op om creatiever te zijn dan de huidige voorstellen.

Payroll en uitzendkrachten

De voorstellen rond payroll vinden hun grondslag in het erkennen van de reden van bestaan van deze contractvorm en het tegengaan van excessen. CUMELA Nederland vindt dat ook voor diverse andere contractvormen deze afwegingen gemaakt moeten worden. Het aanpakken van excessen is prima. Maar daarmee de hele contractvorm onmogelijk maken mag niet de bedoeling zijn. Als voorbeeld noemen wij de oproepcontracten. Als in de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat de werknemer geen plicht heeft om aan een oproep gehoor te geven zouden de hiervoor genoemde maatregelen niet moeten gelden. Deze zijn immers bedacht om het exces, klaar zitten met de jas aan, tegen te gaan.

Een ander voorbeeld is de uitzendarbeid. De uitzendsector gaat altijd prat op haar allocatiefunctie op de arbeidsmarkt. Het komt echter ook voor dat uitzendkrachten jarenlang bij dezelfde opdrachtgever werkzaam zijn tegen lagere arbeidsvoorwaarden dan wanneer ze rechtstreeks bij de werkgever in dienst zou zijn. Van een allocatiefunctie is in een dergelijk geval allang geen sprake meer is. Dat zou moeten worden aangepakt zodat het echte uitzendwerk kan blijven bestaan.

Uitbreiding ontslaggrond en hogere transitievergoeding

Uitbreiding van de ontslaggrond met een cumulatiegrond met een hoger recht op een transitievergoeding is niet gewenst. Waarom zou een werknemer bij twee halve voldragen gronden voor ontslag recht moeten hebben op een hogere vergoeding dan bij één voldragen ontslaggrond?

Andere punten in de Wet Arbeid in Balans zijn de uitbreiding van de ketenbepaling van twee naar drie jaar, uitbreiding van de proeftijd bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en regelingen ter compensatie van de transitievergoeding. De vraag is of deze voor werkgevers positieve voorstellen opwegen tegen de hiervoor genoemde pijnpunten uit het voorstel. Waarbij nog opgemerkt dient te worden dat de mogelijkheid om de betaalde transitievergoeding te declareren bij UWV ook op een andere manier ingestoken kan worden. Werkgevers investeren veel in een zieke werknemer, niet alleen 104 weken het loon doorbetalen maar ook de begeleiding door de arbodienst en re-integratiebedrijven. Kan niet worden gesteld dat de werknemer die al 104 weken ziek is, zijn transitievergoeding al heeft ontvangen? In dit geval in natura. Dan kan de declaratie-optie bij UWV vervallen.

Conclusie

We mogen dan ook de conclusie trekken dat wij het wetsvoorstel niet omarmen. De diverse wijzigingen samen zorgen voor een kostenverhoging die ook nog eens niet leidt tot een werkbare situatie in de praktijk. Er is door de WWZ al een kostenverhoging ontstaan die nu verder uitgebreid dreigt te worden. Dit gaat niet leiden tot meer vaste banen maar drijft werkgevers juist in de handen van de uitzendbureaus. Dan zijn de werknemers (met mindere arbeidsvoorwaarden) de dupe.

