

Juridische Zaken

Aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Parnassusplein 5
2511 VX Den Haag

Datum:
4 mei 2018

Betreft:
Internetconsultatie Wet
Arbeidsmarkt in Balans

Geachte Minister Koolmees

Namens onze leden, werkgevers in de sector Meubelindustrie en Interieurbouw (sector 7), stellen wij u graag op de hoogte van hun bezwaren tegen de voorstellen welke deel uitmaken van de Wet Arbeidsmarkt in Balans.

Als werkgeversvereniging hebben wij, net als onze leden, in cao-onderhandelingen het motto 'Flexibel werken met vaste krachten'. Onze sector bestaat voor 80% uit bedrijven met minder dan 10 werknemers. De sector als geheel bestaat uit ongeveer 14.000 werknemers in 1.450 bedrijven. Onder vaste krachten worden zowel werknemers met een vast contract als ook tijdelijke contracten verstaan. Onze branche wil zoveel mogelijk werken met eigen werknemers. Met eigen werknemers bedoelen wij personeel met een arbeidsovereenkomst en nadrukkelijk geen payrollers, uitzendkrachten of zzp'ers. Eigen werknemers zijn meer betrokken bij het bedrijf. Nu de economie aantrekt en werkgevers zich moeten onderscheiden op leuk/goed/zinnig werk, goede arbeidsvoorwaarden en op goede ontwikkelmogelijkheden bij nieuwe generaties, is het des te belangrijker om in te zetten op een verhoging van de scholingsbereidheid. Voor vaste en tijdelijke werknemers wordt dan ook premie afgedragen aan een sociaal fonds, waaruit de opleidingsmogelijkheden worden gesubsidieerd.

Uiteraard zien werkgevers hun personeel niet alleen als kapitaal en van belang voor de onderneming, maar ook als kostenpost, vooral in economisch slechte tijden. Toch zijn werkgevers in onze sector zich ervan bewust dat er geïnvesteerd moet worden in hun personeel. Werkgevers in de Meubelindustrie en Interieurbouw zijn hard op zoek naar gekwalificeerd personeel en kunnen dat niet in alle gevallen vinden en zetten daarom hard in op het ontwikkelen van eigen personeel en het bieden van opleidingsmogelijkheden voor instromers. De krapte op de arbeidsmarkt en de geringe omvang en kapitaalkracht dwingt hen ook daartoe. En als de noodzaak gevoeld wordt dan zal dat zeker gebeuren. In de sector zorgt ervoor dat de concurrentieslag met andere sectoren nog niet volledig aangegaan kan worden.

Uw voorstellen in het kader van de Wet arbeidsmarkt in Balans dragen er zeker niet aan bij om werknemers anders dan als kostenpost te beschouwen. Integendeel zelfs. Een werkgever zal zich door deze voorstellen afvragen waarom hij überhaupt nog eigen personeel zou willen hebben. Dat geldt voor vaste werknemers, maar zeker voor tijdelijke werknemers. De voorstellen zijn allemaal ten faveure van werkgelegenheid van uitzendkrachten, payrollers, buitenlandse vennootschappen en zzp'ers.

Daarom voelen wij ons geroepen u hiervan op de hoogte stellen en kennis te nemen van het onderstaande.

Het doel van het wetsvoorstel is het verkleinen van de kloof tussen vaste contracten en flexibele arbeid en het aantrekkelijker maken van een vast contract.

Maar door o.a. premiedifferentiatie wordt de kloof tussen vaste contracten en flexibele arbeid niet kleiner. Het begint al met de misvatting om werknemers met een tijdelijk contract gelijk te stellen met uitzendkrachten, zzp'ers en payroll-krachten. Werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst zijn even duur als vaste krachten. Als de transitievergoeding ook voor hen gaat gelden valt er dus helemaal geen onderscheid meer waar te nemen.

Uitzendkrachten/zzp'ers/payrollers zijn per definitie al duurder omdat ze een gelijkwaardige beloning moeten krijgen en omdat er een verdienmodel op zit.

Door een flexibel contract duurder te maken zorg je er juist voor dat werknemers met een tijdelijk contract duurder worden en daarmee meer op één lijn met uitzendkrachten/zzp'ers/payrollers komen te staan. Waar werkgevers vooral moeite mee hebben zijn de kosten en inspanningen van re-integratie van werknemers in het tweede ziektejaar en niet zozeer de kosten van een transitievergoeding. Dit ~~even~~ los van het feit dat een transitievergoeding niet een middel is waar werkgevers om staan te juichen.

Door een premieverhoging wordt het contrast alleen maar groter. Werkgevers gaan geen vast contract aanbieden, als er nog geen of onvoldoende zekerheid is op werk/omzet. Wel willen werkgevers eerst een tijdelijk contract aanbieden, omdat werknemers zich gedurende die tijd kunnen bewijzen of ze een vast contract waard zijn. Een proeftijd van 5 maanden helpt daar niet bij. Het gaat eerder om een termijn van 1 á 2 jaar. Binnen 2 jaar kun je goed beoordelen of iemand een goede werknemer is en dan bied men een vast contract aan. Dat doe je niet in slechte economische tijden, maar wel in goede tijden. Daarom is het onbegrijpelijk dat in het voorstel de ketenregeling nu weer op 3 jaar wordt gesteld. De ketenregeling werkt nu juist in het voordeel van de werknemer. In slechte economische tijden is een ketenregeling van 3 á 4 jaar juist weer gunstig voor werkgevers en werknemers.

Natuurlijk worden er nu veel keuzes gemaakt op basis van kosten en risico's. Dit leidt tot ongelijke kansen op de arbeidsmarkt. Enerzijds is er een groep vaste werknemers met relatief veel bescherming en anderzijds is er een groep flexibele werknemers met onzekerheid over werk en inkomen.

We komen uit een periode van enorme laagconjunctuur. Dan is de keuze alleen maar gebaseerd op risico's en kosten. Nu gaat het langzaam weer beter en kunnen de huidige regels hun nut gaan bewijzen. Dat het kabinet weer veranderingen wil aanbrengen zonder dat de oude maatregel een kans krijgt zich te bewijzen is wat ons betreft onbegrijpelijk en niet wenselijk.

Werkgevers hebben zich zeker door risico's en kosten laten sturen. Dit kon ook niet anders als het alternatief faillissement of reorganisatie was. Maar nu de tijden veranderen en er weer wat verdiend kan gaan worden, kunnen er ook weer andere keuzes gemaakt worden op een ander speelveld. Nu het weer beter gaat, zal het flexibele tijdelijke contract voor werknemers ~~met een tijdelijk contract~~ zeker weer een reële opstap zijn naar een vaste baan. Een wijziging c.q. verhoging van de WW-premies voor tijdelijke werknemers zal het herstel van werkgelegenheid te niet doen en niet leiden tot een toename of stijging van het aantal werknemers.

In het wetsvoorstel wordt aangegeven dat flexibiliteit noodzakelijk is voor het aanpassingsvermogen van bedrijven maar dat het op de lange termijn ook negatieve gevolgen kan hebben voor het verdienvermogen van de Nederlandse economie en bedrijven. Verwacht wordt dat flexibele werknemers minder vaak scholing volgen dan vaste werknemers, het minder aantrekkelijk is om te investeren in de scholing van flexibele werknemers en werknemers zelf vaak niet over de middelen beschikken om hun kennis op peil te houden en/of uit te breiden.

Hierin gaan weer een paar dingen mis. Ten eerste weet iedereen dat er grenzen aan de flexibiliteit van werknemers zitten. Daar wordt langs de weg van de cao meer dan voldoende aandacht aan besteed. Omdat cao's weinig snel veranderen zal die grens niet snel geraakt worden.

Nog belangrijker is dat wederom voorbij wordt gegaan aan het onderscheid dat gemaakt moet worden tussen werknemers met een tijdelijk contract aan de ene kant en uitzendkrachten/zzp'ers/payrollers aan de ander kant.

Met uitzondering van de uitzendbureaus wordt er door werkgevers niet in uitzendkrachten/zzp'ers/payrollers geïnvesteerd. Uitzendkrachten werken tijdelijk bij werkgevers voor het opvangen van pieken of incidentele klussen. Dat is waar uitzendwerk in de kern ook voor bedoeld is.

In tijdelijke werknemers wordt zeker wel geïnvesteerd omdat dat dit voor werkgevers een uitstekend middel is om werknemers aan hen te binden in een krappe arbeidsmarkt. Nog los van de voordelen die men kan krijgen als zij werknemers cursussen en opleidingen laten volgen.

Werknemers beschikken veelal zelf niet over de middelen, omdat opleidingen vaak duur zijn en er wettelijk geen recht op verlof bestaat. Er bestaan weliswaar fiscaal voordelige regelingen, maar die worden niet benut als er geen opleiding gevolgd wordt door de groep die het vooral nodig heeft.

Wellicht zou het goed zijn om een deel van de transitievergoeding die men krijgt verplicht aan opleiding te besteden. Op die manier wordt het ingezet waarvoor het bedoeld was: transitie!

In het wetsvoorstel wordt gesuggereerd dat werkgevers concurrentie zouden ondervinden op arbeidsvoorwaarden van werkgevers die flexibele arbeid gebruiken om de kosten te drukken en risico's af te wentelen. Daarom wordt gepoogd het voor werkgevers weer financieel aantrekkelijker en minder risicovol te maken om mensen een contract voor onbepaalde tijd aan te bieden. Daarmee wordt voorkomen dat sommige flexibele constructies gebruikt worden om te concurreren op arbeidsvoorwaarden.

De echte concurrentie op arbeidsvoorwaarden zit ons inziens in het gebruik van buitenlandse ondernemingen of het uitbesteden van productie naar het buitenland. Niet op het gebruik van uitzendkrachten/zzp'ers/payrollers of tijdelijke werknemers, omdat ze niet goedkoper zijn. De eerste groep is al duurder en tijdelijke werknemers zijn net zo duur. Overigens signaleren wij dat, door een aantrekkende markt, zzp'ers momenteel weer duurder worden. Bij blijvende stijging van de tarieven zullen zij zich straks vanzelf weer uit de markt prijzen ten faveure van werknemers.

De voorstellen bevorderen de inzet van met name uitzendkrachten, payrollers en zzp'ers. Hiermee worden die arbeidskrachten zekerheid op werk en inkomen ontnomen en lopen zij tevens gelijke rechten op het gebied van pensioen en opleidingen mis evenals andere sectorale regelingen, die in het algemeen beter zijn dan die uitzendbranches. Door die arbeidskrachten die hoek in te drukken wordt afbreuk gedaan aan sectorale inspanningen en breekt men de sectorale infrastructuur af, doordat die arbeidskrachten niet als werknemers in de sector beschouwd worden en niet bijdragen aan de representativiteit in sectoren. Meer en meer breek je sectoren hiermee af, terwijl een goede arbeidsmarkt gebaat is bij sterke sociale partners op centraal, maar meer nog decentraal niveau. Het MKB heeft nog steeds sterk behoefte aan een cao, die algemeenverbindendverklaard wordt voor een gelijk speelveld op arbeidsvoorwaarden en de collectieve onderhandelingsvoordelen die hen dit biedt.

De kans is meer dan aanwezig dat nu dezelfde fout gemaakt wordt als door onze vorige minister Asscher. Dat er verkeerde aannames worden gedaan, gebaseerd op gegevens uit conjunctureel andere tijden en waarvan het verleden heeft bewezen dat ze in de praktijk toch anders uitpakken.

Het bovenstaande is onze algemene reactie op het wetsvoorstel.

Onderstaand treft u onze reactie op een aantal afzonderlijke voorstellen

Daarmee komen wij op een van onze voornaamste bezwaren en gebreken in het huidige wetsvoorstel.

1. De premiedifferentiatie WW
2. Verlengen ketenregeling.
3. Oproepovereenkomsten
4. Payroll
5. Aanpassingen in het ontslagrecht

1. Premiedifferentiatie WW

Het voorstel behelst met name de volgende punten:

- vaste contracten worden gestimuleerd door een lagere WW-premie, waarbij een hogere premie voor tijdelijke contracten geldt; de hoge premie zal 2,5 tot 3 keer hoger zijn dan de lage premie;
- de werkgever wordt verplicht op de loonstrook te vermelden of de overeenkomst voor onbepaalde tijd is en de omvang van de arbeid dient eenduidig te zijn vastgelegd;
- de sectorindeling zal worden afgeschaft en de sectorfondsen zullen worden opgeheven.

De voorgestelde premiedifferentiatie WW betekent dat alle vormen van contracten die geen onbepaalde tijd zijn en geen vaste uren hebben extra WW-premie gaan betalen. Daarnaast kan in sommige gevallen, ondanks het feit dat er sprake is van een contract voor onbepaalde tijd, toch met terugwerkende kracht de hoge premie van toepassing worden. Dit leidt tot grote financiële onzekerheid voor sectoren met een wisselend werkaanbod.

Het duurder maken van andere contracten dan het contract voor onbepaalde tijd met een vast aantal uren is slecht voor de arbeidsmarktpositie van de mensen die hun werk hierin vinden. In veel gevallen is het aanbieden van een vast contract om allerlei redenen geen optie voor een werkgever en maakt de hogere WW-premie het aanbieden van een ander type contract relatief duur, zeker nu deze groep ook recht krijgt op een transitievergoeding. De werkgever zal daarom eerder op zoek gaan naar andere mogelijkheden om aan zijn vraag naar arbeid tegemoet te komen, zoals inhuur, inkoop of het opvangen van de werkdruk met personeel dat al in dienst is.

Binnen de groep mensen met een contract voor bepaalde tijd is er een oververtegenwoordiging van mensen die al een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt hebben, zoals mensen met een laag opleidingsniveau. Het verhogen van de WW-premie voor flexwerk drijft de loonkosten voor deze groep kunstmatig op en zal naar verwachting eerder leiden tot andere keuzes in de bedrijfsinrichting van werkgevers, zoals het automatiseren of digitaliseren van bepaalde werkzaamheden of uitbesteden aan het buitenland. Een andere mogelijkheid is dat werkgevers er voor kiezen om minder mensen in dienst te nemen en meer gebruik te maken van zzp'ers. Deze mensen met een zwakke arbeidsmarktpositie hebben dus geen voordeel van een hogere WW-premie voor flexwerk. Ze worden er eerder de dupe van.

Sectorindeling

Om het technisch te kunnen uitvoeren, wordt de bestaande sectorindeling opgeheven.

De sectorindeling is om vele redenen van waarde voor zowel werkgevers als werknemers. De sectorindeling is een belangrijk instrument bij de voorselectie van bedrijven die vallen onder de verplichtstelling van cao's, O&O-fondsen en pensioenfondsen. Binnen veel sectoren worden daarbij ook afspraken gemaakt over arbeidsvoorwaarden, arbeidsmarkt, scholing (om- en bij scholing), arbeidsomstandigheden en veiligheid en banenplannen voor doelgroepen. Veel sectoren werken zo aan de inzetbaarheid van hun mensen en weten de WW-lasten laag te houden, hetgeen ze terugzien in een lage premie. Nu dit instrument verdwijnt, zullen sectoren naar verwachting minder investeren in van-werk-naar-werk-trajecten.

2. Verlengen ketenregeling

- verlenging maximumtermijn van twee naar drie jaar;

Juist nu werknemers erbij gebaat zijn om hen niet 3 jaar lang in onzekerheid te laten wordt de termijn opgerekt. In slechte tijden is de termijn van 3 of misschien zelfs wel 4 jaar nodig. De huidige regeling zou je nu beter kunnen houden zoals het bedoeld is, zodat werkgevers, bij goed functioneren, werknemers na 2 jaar een vast contract aan bieden.

3. Oproepovereenkomsten

- de werkgever moet de werknemer minstens vier dagen van tevoren oproepen, anders hoeft de werknemer geen gehoor te geven aan deze oproep;
- als de werkgever de oproep binnen vier dagen voor aanvang weer moet intrekken, heeft de werknemer recht op het loon over die oproep;
- van de termijn van vier dagen kan bij cao worden afgeweken;
- de werkgever moet in de dertiende maand de werknemer een aanbod doen voor een contract met vaste uren, dat tenminste gelijk is wat er gemiddeld in de afgelopen twaalf maanden is gewerkt;
- indien de werkgever geen aanbod doet, heeft de werknemer recht op niet-genoten loon vanaf de uiterlijke datum waarop de werkgever het aanbod had moeten doen.

De afwijkingsmogelijkheid alleen bij cao vinden wij te beperkt. Het feit dat werkgevers na twaalf maanden een aanbod moeten doen voor een contract met vaste uren ontnemt de flexibiliteit die inherent is aan een dergelijke contractvorm en zal er in de praktijk toe gaan leiden dat er na twaalf maanden een einde komt aan een oproepcontract. Of het leidt tot het inschakelen van uitzendkrachten, terwijl juist beoogd wordt meer werknemers met een vaste contract te krijgen in plaats van flexwerkers.

Voor de werknemer die dat beoogt, is er overigens al de mogelijkheid om aanpassing van de arbeidsovereenkomst te 'claimen' als een bepaald patroon in de arbeidsomvang is opgetreden.

Flexarbeid is qua definitie verruimd naar alle vormen van contracten waarin de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd.

4. Payroll

- payrollwerknemer krijgt recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden, als die gelden voor de werknemers in dienst van de opdrachtgever;
- payrollwerknemer krijgt recht op adequate pensioenregeling;
- bijzondere bepalingen in het BW die gelden voor de uitzendovereenkomst zijn niet van toepassing als er sprake is van payrolling, waarbij payrolling is gedefinieerd als 'het op basis van een overeenkomst van opdracht, die niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, een arbeidskracht ter beschikking te stellen...'

Payrolling past niet in onze visie van flexibel werken met vaste werknemers. Payrolling, maar ook uitzendwerk draagt niet bij aan de betrokkenheid van arbeidskrachten bij het bedrijf waar de payroller werkzaam is. Uitzendwerk zou voor het opvangen van pieken en dalen een goed middel zijn, maar payrolling wordt niet voorgestaan, omdat we veelal kleine bedrijven in de sector hebben die betrokkenheid bij de cultuur en identiteit van het bedrijf en de sector verwachten.

Versnippering van de sector omdat payrolling en uitzendkrachten niet onder de verplichtstelling van het bedrijfstakpensioenfonds meubel gaan vallen.

5. Aanpassingen in het ontslagrecht

a. Ontslaggronden

- aan de ontslaggronden wordt de cumulatiegrond (i-grond) toegevoegd die ontslag mogelijk maakt in geval van een combinatie van omstandigheden, genoemd in de gronden c tot en met h, die zodanig zijn dat 'van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren';
- wanneer de rechter de arbeidsovereenkomst ontbindt op basis van de cumulatiegrond kan hij daar als compensatie een extra vergoeding voor de werknemer tegenover stellen tot maximaal 50 procent van de voor de werknemer geldende transitievergoeding.

De cumulatiegrond moet ontbinding in principe in alle gevallen mogelijk maken als van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de overeenkomst te laten voortduren. Het is nu nog niet zeker in de huidige verwoording in de MvT of deze nieuwe grond werkgevers het vertrouwen geeft dat ontbinding ook daadwerkelijk zal plaatsvinden. Nu wordt het aan de rechters overgelaten in welke gevallen ontbinding wel of niet aan de orde is.

De maximale vergoeding moet niet de nieuwe norm worden - van anderhalf maal de huidige. Ergo: er moet meer 'guidance' komen in de verdere uitwerking van de MvT zowel waar het de ontbinding betreft als voor de toekenning van een eventueel hogere transitievergoeding door kantonrechters, gelet op de verwoording in termen van 'kan' en 'tot een maximum van'.

b. Proeftijd

- de maximale proeftijd die partijen overeen kunnen komen bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt verlengd van twee naar vijf maanden;
- de maximale proeftijd bij overeenkomsten voor bepaalde tijd die twee jaar of langer duren, wordt verlengd naar drie maanden.

Wordt als overwegend positief element beschouwd om de beoordelingsmogelijkheid te verruimen. In hoeverre deze verruiming bij zal dragen aan het aanbieden van meer vast/langer durende contractvormen moet gezien worden in samenhang met (verminderen/wegnemen) werkgeversrisico's in bredere zin en de bedrijfseconomische/conjuncturele setting.

c. Transitievergoeding(opbouw)

- er komt een aanspraak op de transitievergoeding vanaf dag 1 (op dag basis te berekenen en uit te keren);
- de hogere opbouw na 10 jaar dienstverband komt te vervallen.

Bij de transitievergoeding vanaf dag 1 zou in elk geval een vrijstelling moeten komen voor scholieren en studenten, zoals BBL constructies.

Het vervallen van de hogere opbouw na 10 dienstjaren zal, naast kostenreductie die ook beoogd werd bij de eerste aanpassingen in het kader van de Wwz, een bijdrage kunnen leveren aan het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van degenen met een langer dienstverband c.q. oudere werknemers.

d. *Transitievergoeding (compensatieregelingen)*

- compensatie in geval van transitievergoeding bij ontslag na twee jaar arbeidsongeschiktheid;
- compensatie in geval van bedrijfsbeëindiging wegens pensionering of ziekte werkgever (25-min-regeling);
- verruiming van in mindering brengen inzetbaarheids-/scholingskosten op de transitievergoeding;
- verruimen criteria tijdelijke overbruggingsregeling transitievergoeding (25-min-regeling).

Betreffende (compensatie)maatregelen, op scholingskosten na, worden al langer beoogd en kunnen positief uitpakken specifiek ten behoeve van 25-min-bedrijven. Een aantal regelingen zal via AMvB nader uitgewerkt worden en aan de hand daarvan -finaal- beoordeeld kunnen worden. Voor wat betreft de nog aan te passen overbruggingsmaatregel, die per 1/1/2020 expireert conform de bepaling in de Wwz, wordt bepleit deze te verlengen dan wel -direct- structureel te maken.

Tot slot.

Het stuit werkgevers (weer) tegen de borst dat voor de makkelijkste weg gekozen wordt en enkel werkgevers verplichtingen en extra kosten worden opgelegd, terwijl de werknemer geen enkele verantwoordelijkheid gegeven wordt voor zijn eigen ontwikkeling, gezondheid en inzetbaarheid. Nog altijd worden arbeidskrachten als de zwakke partij beschouwd, terwijl in veel sectoren waar vooral kleine bedrijven opereren de werknemer eerder de bovenliggende en beter geïnformeerde partij is dan de kleine werkgever.

Bij een wet die balans in de arbeidsmarkt nastreeft zou daar meer oog voor moeten zijn. Een plicht tot scholing of persoonlijke ontwikkeling zou meer voor het voetlicht mogen worden gebracht. Een gemiste kans!

Wij hopen dat u rekenschap geeft van bovengenoemde opmerkingen in de besluitvorming.

Met vriendelijke groet,



mr. Allard Moelenaars

Koninklijke CBM, branchevereniging voor interieurbouw en meubelindustrie