

Reactie van Bouwend Nederland op de internetconsultatie 'Wet arbeidsmarkt in balans'

Zoetermeer, 3 mei 2018

Bouwend Nederland, de vereniging van 4300 kleine, middelgrote en grote bouw- en infrabedrijven in Nederland, maakt graag van de gelegenheid gebruik om te reageren op de internetconsultatie over het wetsvoorstel 'Wet Arbeidsmarkt in Balans'.

Sociale wetgeving heeft grote invloed op de wijze waarop bouwondernemingen hun bedrijfsvoering inrichten én de mate waarin zij in staat zijn om vooraf bedrijfsrisico's te kunnen managen.

De afgelopen decennia hebben aangetoond dat de arbeidsmarkt zich moeilijk in een keurslijf van wettelijke regels laat vangen. Wetgeving brengt de arbeidsmarkt vaak niet in beweging richting de gewenste koers. Zo heeft uiteenlopende sociale wetgeving met juist dát doel niet geleid tot meer vaste banen. Met name vanwege de krampachtige focus op 'het vaste contract' en de arbeidsvoorwaardelijke bescherming daarvan –zijn meer en meer verantwoordelijkheden en financiële risico's op het bordje van de werkgever gelegd. De WWZ is een recent voorbeeld van wetgeving dat voor een belangrijk deel zijn doel is voorbijgeschoten. Sterker nog, de WWZ heeft op veel punten zelfs contraproductief gewerkt: veel ondernemers hebben noodgedwongen hun heil gezocht in arbeidsvormen buiten wat langzaam aan het keurslijf van de 'werkgever-werknemer'-relatie is geworden. Wat plaatsvond was een 'reflex naar flex', een vlucht uit het arbeidscontract. En dat, terwijl de meeste bouw- en infrabedrijven het liefst gebruik maken van een vaste schare aan goed gekwalificeerde arbeidskrachten. Werknemers die bij hen in dienst zijn en blijven, in een sector waar iedereen een goed belegde boterham kan verdienen en er ruimte is voor eigen (door)ontwikkeling, groei en prima arbeidsvoorwaarden. Een sector bovendien, die staat voor grote maatschappelijke opgaven en uitdagingen en die veel werkgelegenheid biedt gedurende de komende jaren en zelfs decennia.

Ondanks het wenkend perspectief uit het regeerakkoord, dat leek voor te sorteren op een werkgeversvriendelijker wettelijk régime, lijken de uitgewerkte voorstellen uit het wetsvoorstel 'Wet Arbeidsmarkt in Balans' nu voor een belangrijk deel een averechts effect te hebben. De arbeidsmarkt ontwikkelt zich en blijft voortdurend in beweging. Dat vraagt om een moderne benadering die past bij het huidig tijdsbestek. De huidige arbeidsmarkt is o.i. uit zijn 20^e eeuwse jasje gegroeid. Het heeft een nieuwe 'look' nodig en een moderne, nieuwe jas i.p.v. elleboogstukken.

Daar komt bij dat de definitie van 'flexibele arbeid' of 'flex' in de wet niet duidelijk is. Dat maakt het lastig om gerichte opmerkingen te maken. Wanneer er verschillende opvattingen heersen over (de definitie, omvang en scope van) flexibele arbeid is het lastig om de effecten van een maatregel helder en eenduidig te schetsen.

Bouwend Nederland zal de voorstellen uit het wetsvoorstel hieronder desondanks kort maar krachtig becommentariëren, mede op basis van de eigen visie op werkgeverschap.

Recht op transitievergoeding vanaf dag 1

- Het recht van werknemers op een transitievergoeding vanaf dag 1 – ook tijdens de proeftijd – leidt tot een directe stijging van loonkosten. Dat is ongewenst.
- Een vergoeding vanaf dag één leidt ook tot een administratieve lastenverzwaring voor bedrijven, die dit in hun systemen moeten gaan inregelen.
- Bijkomend effect is ook, dat een transitievergoeding vanaf dag één van invloed kan zijn op de arbeidsmoraal van werkenden.

Premiedifferentiatie WW

- De keuze van de werkgever voor een uniforme hoge en lage gedifferentieerde WW-premie, al naargelang de duur van het arbeidscontract, gaat uit van de premisse dat korte

dienstverbanden per definitie onwenselijk zouden zijn en lange/vaste dienstverbanden voor alle werkenden het ideaalbeeld vormen. Die vooronderstelling gaat voorbij aan het gegeven dat

- sommige (categorieën) werknemers bewust voor kiezen voor een contract voor bepaalde tijd
- sommige (categorieën) werkgevers nu eenmaal een wisselend werkaanbod hebben
- Het gevolg van het duurder maken van alle andere contracten dan die voor onbepaalde tijd zal bij werkgevers wederom tot een reflex leiden. Een reflex naar arbeidsvormen waarin geen sprake is van een arbeidscontractuele relatie, die wordt belast met een verplichte transitievergoeding vanaf dag één, een hogere gedifferentieerde WW-premie, een loondoorbetalingsplicht bij ziekte, etc. etc.
- Los van bovenstaande argumenten, gaat de overheid - met de mogelijkheid om (gedifferentieerde) premies vast te stellen - straks beschikken over een instrument om enerzijds rechtstreeks invloed uit te oefenen op de rijksbegroting (en emu-saldo) en anderzijds direct invloed te hebben op de loonkosten van werkgevers. Zulks, zonder dat hier op voorhand een controlemechanisme voor (de noodzaak van een) premievaststelling c.q. -wijziging voor is aan te wijzen.

Introductie cumulatiegroond bij ontslag

Op zichzelf komt de mogelijkheid om op meerdere gronden een ontslag te kunnen verkrijgen tegemoet aan de wens van werkgevers om het ontslagrecht te versoepelen. Deze maatregel zal voor werkgevers echt aantoonbaar verlichting moeten gaan opleveren. Hierbij valt echter een aantal kanttekeningen te maken:

- Cijfers tonen aan dat kantonrechtzaken qua aantallen afnemen. Er vinden nog steeds relatief meer beëindigingsovereenkomsten plaats. Die beëindigingsovereenkomsten gaan voortaan zorgen voor hogere werkgeverskosten vanwege een eerder recht op én een hogere transitievergoeding. Tegen die achtergrond zal de introductie van een cumulatiegroond weinig effect sorteren.
- De cumulatiegroond wordt als theoretische optie verankerd in de wet, maar de praktijk zal moeten uitwijzen of dit gaat leiden tot een daadwerkelijke versoepeling van het ontslagrecht.
- De mogelijk extra transitievergoeding die is verbonden met het gebruik van de cumulatiegroond moet niet tot norm worden verheven.

Oproepovereenkomsten

- De druk die op de werkgever wordt opgelegd om na verloop van een bepaalde periode een aanbod voor een contract met vaste uren te moeten doen, gaat in tegen de flexibiliteitsbehoefte bij bedrijven. Dit gaat er in veel gevallen toe leiden dat de oproepovereenkomst na 12 maanden zal worden beëindigd zonder dat de persoon in kwestie een vast dienstverband wordt aangeboden.
- De vraag is, welk probleem de wetgever wil oplossen met de maatregelen t.a.v. oproepovereenkomsten. De inzet van oproepkrachten wordt op de voorgestelde manier dermate onaantrekkelijk gemaakt voor werkgevers dat dit zal gaan leiden tot een vlucht naar andere vormen van arbeidsinzet (bv. zzp).

Verruiming van de ketenbepaling van 2 naar 3 jaar

- De verruiming van de termijn waarbinnen tijdelijke contracten mogen worden aangeboden zonder automatisch te worden omgezet in een vast dienstverband, draagt bij aan de flexibiliteitsbehoefte van werkgevers.
- Het verkorten van de periode tussen 2 opeenvolgende contracten naar 3 maanden kan volgens het wetsvoorstel echter alleen bij cao worden verkort. Dit legt een beperking op aan diezelfde flexibiliteitsbehoefte en kan bovendien druk zetten op cao-onderhandelingen, waar dit element tot 'uitruil'-middel dreigt te kunnen worden gedegradeerd. Het gaat werkgevers echt helpen wanneer de periodeverkorting in de wet zelf wordt verankerd (en dus niet de mogelijkheid om bij cao af te wijken) en niet wordt beperkt tot 'terugkerend tijdelijk werk dat maximaal 9 maanden per jaar kan worden gedaan'.

Verlenging van de proeftijd

Een verlenging van de proeftijd is een maatregel die werkgevers in staat stelt om werknemers gedurende een langere periode te beoordelen op geschiktheid. De vraag is echter of deze maatregel gaat bijdragen aan het meer aanbieden van vaste dienstverbanden door werkgevers.

Payrolling

Payrolling mag in de ogen van het kabinet alleen een ontzorgfunctie hebben voor de werkgever. De gekozen definitie voor payrolling is echter onduidelijk, waardoor er wrijving dreigt te gaan ontstaan met het uitzenden.