



Internetconsultatie wetsvoorstel 'Arbeidsmarkt in balans'

Reactie Ondernemersorganisatie Schoonmaak- & Bedrijfsdiensten (OSB)

Hierna treft u aan de reactie van OSB op het concept wetsvoorstel 'Wet arbeidsmarkt in balans'. OSB constateert dat het met dit concept slechts ten dele is gelukt om vast en flex werk meer in balans te brengen. De ruimte die het wetsvoorstel biedt (met verruiming ketenbepaling, proeftijd en ontslagmogelijkheden) staat onvoldoende in verhouding tot de verdere beperking (èn duurder worden) van flexibele arbeid.

Maatregelen rond flexibele arbeid

Voorstellen ketenbepaling

De maximumtermijn wordt, net als voorheen, weer drie jaar (nu: twee jaar).

Onderbreking van de keten gaat van 6 maanden naar, ook als voorheen, drie maanden.

Schoonmaakbranche:

In het algemeen positief, want dit geeft meer flexibele ruimte. OSB is echter wel afhankelijk van cao-afspraken hierover. In de lopende cao 2017-2018 is de huidige ketenregeling opgenomen en het is de vraag of bonden bereid zijn om hierin op te schuiven. Het plaatst ons als werkgeversorganisatie dus in een nadelige positie.

Voorstellen 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 oproep binnen vier dagen voor aanvang wordt ingetrokken, dan heeft de werknemer recht op loon over die oproep. In de dertiende maand moet de werknemer een aanbod doen voor een contract met vaste uren, dat tenminste gelijk is aan wat er gemiddeld in de afgelopen twaalf maanden is gewerkt.

Schoonmaakbranche:

In de schoonmaakbranche zijn nulurencontracten niet toegestaan, maar wordt wel veel gewerkt met min-max contracten. Vaak zijn de arbeidstijden niet op voorhand vast te leggen. Het is zeer onwenselijk en feitelijk onwerkbaar als de werkgever de werknemer minstens vier dagen van te voren moet oproepen. Hiermee wordt de flexibiliteit ernstig ingeperkt. Er zal dan ook bij cao van deze regeling moeten worden afgeweken (1 dag) en wederom komen we daarmee in een nadelige positie. Oproepovereenkomsten zijn er juist voor bedoeld om op het laatste moment een werknemer te kunnen inzetten. 4 Dagen is in deze branche in het algemeen niet haalbaar.

De verplichting voor de werkgever om voortaan jaarlijks in de 13e maand een aanbod te moeten doen voor vaste uren komt ook de flexibiliteit niet ten goede. Het zal in de praktijk vooral een reden zijn om het contract niet te verlengen en het zal de draaieurconstructie enkel in stand houden.

Payroll

Payrollwerknemers krijgen recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als die gelden voor de werknemers in dienst van de opdrachtgever. Voor pensioen blijft de payrollwerknemer echter aangewezen op StiPP (pensioenfonds uitzendbranche).

Schoonmaakbranche:

Geen wijziging, want sluit aan op de eisen die in de cao worden gesteld aan payrolling. Aansluitend op diezelfde cao-afspraken pleiten wij voor een verdergaande maatregel om payrollwerknemers ook onder het (verplichtgestelde) bedrijfstakpensioenfonds te laten vallen.

WW-premiedifferentiatie

Vaste contracten (onbepaalde tijd) worden gestimuleerd door een lagere WW-premie en voor tijdelijke contracten zal een (2,5 tot 3 keer) hogere WW-premie gaan gelden. De sectorfondsen worden daarmee opgeheven.

Schoonmaakbranche:

In de schoonmaak wordt relatief veel gewerkt met tijdelijke vakantiekrachten en jeugdige werknemers. Ook anderszins kiezen mensen er vaak voor om tijdelijk iets bij te verdienen via schoonmaakwerk in een tijdelijke baan. Al deze vormen van tijdelijk werk voorzien in een grote behoefte, maar worden met deze maatregel fors duurder met een hogere (5 procentpunt) WW-premie. Werkgevers zullen daardoor onvermijdelijk andere keuzes gaan maken. Het zet flexwerk verder onder druk en beperkt de instroommogelijkheden voor mensen aan de basis van de arbeidsmarkt in onze sector. Het zet daarmee ook druk op de maatschappelijke rol van onze sector als poort tot de arbeidsmarkt. Tenslotte komt met het vervallen van de sectorfondsen de financieringsgrondslag van de regeling onwerkbaar weer (vorstverlet) te vervallen. Dat is ongewenst met het oog op het ontwerp van een nieuwe calamiteitenregeling, waarbij maatwerk voor cao-partijen met betrekking tot de eigenrisicoperiode is toegezegd.

Aanpassingen ontslagrecht

Ontslaggronden

Aan de ontslaggronden wordt de cumulatiegrond (optelsom van omstandigheden) toegevoegd. Bij een ontbinding op die grond kan de rechter daar wel een extra vergoeding voor de werknemer tegenover stellen tot maximaal 50% van de voor de werknemer geldende transitievergoeding.

Schoonmaakbranche:

Positief omdat hiermee meer ruimte ontstaat voor ontslag als de omstandigheden daar aanleiding toe geven. De mogelijkheid van een hogere transitievergoeding geeft wel een kostenverhogend risico dat niet logisch valt uit te leggen. Het maakt immer toch geen verschil of meerdere gronden samen of één volwaardige grond een ontslag rechtvaardigen. De mogelijkheid van een hogere vergoeding vinden wij daarom noch passend noch wenselijk.

Proeftijd

De maximale proeftijd wordt verlengd van twee naar vijf maanden bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In geval van bepaalde tijd voor twee jaar of langer wordt de proeftijd verlengd naar drie maanden.

Schoonmaakbranche:

De mogelijkheid om de proeftijd te verlengen naar drie of vijf maanden biedt meer beoordelingsruimte voor de werkgever, maar de behoefte hieraan bij werkgevers is wisselend. Het is dan ook zeer onzeker of dit zal leiden tot meer perspectief op een vaste baan voor de werknemer.

Voorstellen transitievergoeding

Voorgesteld wordt om vanaf het begin van de arbeidsovereenkomst te voorzien in een recht op transitievergoeding. Ter compensatie komt de hogere opbouw na 10 jaar dienstverband te vervallen.

De transitievergoeding bij ontslag na twee jaar arbeidsongeschiktheid zal voor werkgevers worden gecompenseerd.

Schoonmaakbranche:

Dit leidt ertoe dat iedere werknemer, ongeacht de duur van de arbeidsovereenkomst, een transitievergoeding krijgt wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd of niet wordt voortgezet op initiatief van de werkgever. Dit is nadelig voor de schoonmaakbranche met een relatief hoge in- en doorstroom. In combinatie met de hogere WW-premie zullen de kosten voor tijdelijk werk enorm kunnen oplopen. Afgezien nog van deze kostenoverwegingen missen wij de gedachte over de mogelijkheden om de transitievergoeding in te kunnen zetten voor bevordering van duurzame inzetbaarheid. Denk aan kwalitatieve opleidingen of doorstroom van werknemers in andere functies of naar andere sectoren.

Compensatie van de transitievergoeding na twee jaar ziekte is een positieve ontwikkeling. De werkgevers worden al erg belast doordat zij gehouden zijn twee jaar door te betalen. Op dit moment worden ze ook nog 'gestraft' als ze een werknemer na die twee jaar willen ontslaan.