

Internetconsultatie Wet arbeidsmarkt in balans

Hierbij ontvangt u de reactie van de Landelijke Cliëntenraad (LCR) op het conceptvoorstel Wet arbeidsmarkt in balans.

De LCR is er niet van overtuigd dat er een grote wetswijziging nodig is. De huidige wet voldoet op een aantal punten. Bij sommige aspecten is nog niet duidelijk wat het gedragseffect op de langere termijn is, mede gezien de werkgelegenheidsontwikkeling. Er zijn echter wel een aantal knelpunten die snel om bijstelling vragen (b.v. transitievergoeding). Voor het vertrouwen van de mensen op de arbeidsmarkt is het beter als we alleen aanpassen wat écht noodzakelijk is en voor verdergaande veranderingen de evaluatie van de WWZ afwachten.

Wij missen aandacht voor ZZP'ers. Dit voorstel probeert de positie van flexwerkers te versterken en werkgevers te prikkelen om meer vaste contracten aan te gaan. Door de positie van ZZP'ers buiten beschouwing te laten dreigt een vlucht naar ZZP. De LCR wil erop aandringen dat er ook wordt gewerkt aan de versterking van de positie van ZZP'ers, in het bijzonder met betrekking tot pensioen en arbeidsongeschiktheid.

De Landelijke Cliëntenraad ziet een aantal positieve elementen in het voorstel. We vinden het een verbetering dat de positie van werknemers die in het kader van payrolling werken wordt versterkt. Ook de positie van werknemers met min-max contracten en nulurencontracten wordt verbeterd door het verlengen van de termijn waarbinnen moet worden opgeroepen en worden afgezegd, gekoppeld aan een recht op loon voor te laat afgezegde uren. Al valt er voor de werknemers met nulurencontracten en min-max contracten nog het nodige te wensen. De LCR kan zich namelijk niet aan de indruk onttrekken dat er ook misbruik van deze constructies wordt gemaakt. Hetgeen zou moeten worden bestreden. Ook het voorstel om tijdelijke invalkrachten in het primair onderwijs, die een leerkracht vervangen wegens ziekte, uit te zonderen van de ketenbepaling vinden we positief. De LCR heeft vanaf de introductie van de transitievergoeding gepleit voor toepassing van deze vergoeding vanaf het begin van het arbeidscontract.. Dit wordt nu geregeld. Maar de LCR heeft nog wel wensen met betrekking tot de transitievergoeding. Wij komen hier later in onze reactie op terug.

Wij vragen uw aandacht voor de volgende onderdelen:

- 1 Transitievergoeding**
- 2 Cumulatie ontslaggrond**
- 3 Verlenging maximale proeftijd**
- 4 Ketenbepaling**

Ad 1 Transitievergoeding

De LCR vindt het voorstel om de transitievergoeding vanaf dag één in te laten gaan een verbetering. Wij kunnen ons niet vinden in de wijze waarop de vergoeding wordt berekend. Door de voorgestelde rekensystematiek is de vergoeding de eerste jaren niet toereikend voor het doel waarvoor dit is bedacht, verbetering van de arbeidsmarktpositie. We weten dat werkgever niet of minder investeren in hun flexibele werknemers. Dat moeten deze werknemers dus zelf doen. Reden genoeg om een bodem te leggen in de transitievergoeding. Wij denken hierbij aan een vergoeding van minimaal 2000 euro waarbij dit bedrag vervolgens per gewerkt jaar wordt verhoogd.

Waardoor dit ook substantieel is bij kortdurende dienstverbanden en ontslagen werknemers in staat zijn hun arbeidsmarktpositie te verbeteren, wat ook een maatschappelijk belang dient. Wij stellen verder voor dat de transitievergoeding belastingvrij wordt verstrekt voor het deel dat wordt besteed aan scholing. Verder vinden wij dat werknemer die via payrolling worden ingehuurd aanspraak moeten hebben op een transitievergoeding.

Wij zetten vraagtekens bij het voorstel om de hogere opbouw van de transitievergoeding na 10 jaar af te schaffen. We vinden dat een verlaging niet van toepassing mag zijn als sprake is van beperkte kansen tot werkherleving.

Wij realiseren ons dat het aanpassen van de transitievergoeding zoals door ons voorgesteld een mogelijke vlucht kan veroorzaken naar de positie van ZZP'er. Daarvoor zal een oplossing moeten worden gezocht in het versterken van de positie van ZZP'ers.

Ad 2 Cumulatie ontslaggrond

De LCR kan zich niet vinden in het introduceren van een cumulatiegrond t.b.v. van ontslag. Dit ondermijnt het doel van het ontslagrecht.

De huidige ontslaggronden bieden werkgevers voldoende mogelijkheden om werknemers te ontslaan. Cumulatiegrond ondermijnt het zorgvuldigheidsbeginsel en daarnaast ook het beginsel van redelijkheid en billijkheid.

Cumulatie roept bij ons de vraag op aan welke termijnen wordt gedacht bij opeenvolging van 'problemen'. Stel, een werknemer heeft drie jaar geleden een waarschuwing gehad. En daarna heeft zich geen enkel probleem voorgedaan en na drie jaar is er opnieuw sprake van een situatie die waarschuwingwaardig is. Kan de werkgever dan gebruikmaken van de cumulatiegrond en de werknemer ontslaan?

Ad 3 Verlenging maximale proeftijd

Het voorstel tot verlenging van de maximale proeftijd van twee naar vijf maanden bij het aangaan van contracten voor onbepaalde tijd keurt de LCR af. Wij vinden dit ongewenst en onnodig. Het biedt grote vrijheid aan werkgevers om werknemers zonder motivatie te ontslaan en veroorzaakt daarmee veel onzekerheid voor de werknemer.

De wens van werkgevers om op basis van meer inzicht in de kwaliteiten van de werknemer te beslissen over een contract voor onbepaalde tijd zijn ook op een andere manier te regelen, zoals het als start aanbieden van een tijdelijke arbeidsovereenkomst.

Ad 4 Ketenbepaling

Voorgesteld wordt de ketenbepaling te verlengen van twee naar drie jaar. Dat is dus weer terug naar voor de invoering van de WWZ. De LCR ziet geen noodzaak voor deze verlenging.

Met dit wetsvoorstel wordt geregeld dat de tussenpoos van terugkerend tijdelijk werk bij CAO kan worden teruggebracht tot drie maanden als de aard van het werk daarom vraagt. De LCR heeft hier geen zwaarwegende bezwaren tegen maar waarschuwt wel voor misbruik.