



Rabobank

Reactie op de internetconsultatie Wet arbeidsmarkt in balans

Wordt de arbeidsmarkt er beter van?

RaboResearch

Nederland
economie.rabobank.com

Barbara Baarsma

Directeur
Kennisonwikkeling

Leontine Treur

Econoom

Nic Vrieselaar

Econoom

Het is lovenswaardig dat het kabinet-Rutte III met de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) knelpunten op de Nederlandse arbeidsmarkt probeert aan te pakken. Werk is belangrijk voor het welzijn en de welvaart van Nederlanders: betaald werk zorgt niet alleen voor een inkomen, maar geeft ook structuur aan de dag, vergroot het sociale leven en betekent een hogere maatschappelijke status. Wie werkt is doorgaans dan ook gelukkiger en gezonder dan mensen zonder een betaalde baan.

Verrassend zijn de maatregelen in het wetsvoorstel niet: ze komen overeen met plannen die de coalitie van VVD, CDA, D66 en ChristenUnie eerder al had aangekondigd in hun regeerakkoord. Maar wat in dat akkoord slechts in hoofdlijnen werd besproken, wordt in het wetsvoorstel gedetailleerder uitgewerkt. Het is lastig om in te schatten of de voorgestelde WAB daadwerkelijk leidt tot een vlotter werkende arbeidsmarkt. De reden is dat het wetsvoorstel essentiële onderwerpen buiten beschouwing laat: zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers), loondoorbetaling bij ziekte en investeren in menselijk kapitaal. Desalniettemin denken we dat de voorgestelde Wet arbeidsmarkt in balans een stap in de goede richting is.

Vast versus tijdelijk, maar vergeet zzp'er niet

Met maatregelen als het invoeren van een transitievergoeding voor werkenden vanaf dag één en het eenvoudiger maken van ontslag door de zogeheten cumulatiegrond, verkleint het kabinet zoals beloofd de verschillen tussen vaste en flexibele arbeid. Of de WAB daarin het laatste woord is, dat is maar de vraag. Wie een flexibele arbeidsrelatie heeft, is namelijk niet altijd een werknemer: hij of zij kan ook een zzp'er zijn.

De WAB omvat deze laatste groep niet, maar zouden de werkgeverslasten voor werknemers met een flexibel contract stijgen, dan kan dit juist leiden tot een verschuiving naar meer zzp'ers en niet naar een groter aandeel vaste contracten. Het regeerakkoord van de coalitie stelt weliswaar voor dat zelfstandigen met een laag tarief zouden moeten worden gezien als werknemer, maar een concreet wetsvoorstel daartoe is nog niet ingediend.

Ook de aangekondigde vermindering van loondoorbetaling bij ziekte, nu nog tot twee jaar lang, wordt in dit voorstel niet behandeld. Zolang onduidelijk is hoe de kosten en de risico's van langdurig verzuim worden geregeld, is er voor MKB-werkgevers geen prikkel om meer mensen in een vast contract te bieden. De uiteindelijke impact van de WAB op de arbeidsmarktdynamiek kan dan ook moeilijk los worden gezien zonder aanvullende maatregelen voor zzp'ers en loondoorbetaling.

De regering wil het aandeel vaste contracten ook bevorderen door de WW-premie niet sectoraal te differentiëren, maar naar contractvorm. Niet langer geldt 'de vervuiler betaalt', maar leidend is het streven om flexcontracten door een hogere WW-premie minder aantrekkelijk te maken. Het is belangrijk dat dit in zijn totaliteit niet tot een lastenverhoging voor het Nederlandse bedrijfsleven leidt, want dat zou arbeid onaantrekkelijker maken.

Investeer in scholing

Doorlopend investeren in menselijk kapitaal zien wij als fundamentele voorwaarde om weerbaar te blijven op de arbeidsmarkt. Daarom is het ook van belang dat wetgeving de juiste prikkels bevat om te investeren in scholing. Dat gaat verder dan bijvoorbeeld het creëren van een

positieve leercultuur en individuele leerrekeningen. Hopelijk zal in de [brief die de ministers van OCW en SZW](#) voor de zomer gezamenlijk naar de Kamer sturen duidelijk worden hoe investeren in duurzame inzetbaarheid minder vrijblijvend wordt.

In dat licht is het belangrijk dat werkgevers die in samenwerking met onderwijsinstellingen duale werk-leerroutes aanbieden niet de lasten van de veranderende transitievergoeding en voorgestelde maatregelen voor WW-premiedifferentiatie moeten dragen. Ook niet als die werk-leerroute onder een tijdelijk contract gebeurt.

In de huidige wetgeving bestaat daarnaast al een prikkel om te investeren in de toekomstige inzetbaarheid van werkenden: werkgevers mogen scholingskosten namelijk aftrekken van een transitievergoeding als die opleiding de kans op werk buiten de huidige werkgever vergroot (zie [besluit 23 april 2015](#)). Het valt te hopen dat aan deze mogelijkheid in aanvullende maatregelen op de WAB niet wordt getornd. Wel zou de regeling ruimhartiger en eenvoudiger kunnen. Zo zijn scholingskosten in de huidige regelgeving niet aftrekbaar als de werknemer bij dezelfde werkgever van functie verandert waarvoor de opleiding wel belangrijk is. De opleiding wordt dan met terugwerkende kracht gezien als een functiegerichte opleiding. Dat kan leiden tot onduidelijkheid en dus terughoudendheid.

Verklein afstand tot de arbeidsmarkt

Na enkele jaren van economische groei zijn steeds minder Nederlanders onvrijwillig werkloos. Toch zijn er nog groepen die een grotere afstand hebben tot de arbeidsmarkt. Denk aan langdurige werkloze ouderen, mensen met een beperking en statushouders. Het kabinet stipte dit in haar regeerakkoord aan als punt waar ze verbetering verwacht. Het kabinet zou kunnen overwegen om voor werkgevers, naast de voorgestelde prikkels voor vaste en flexibele arbeid, ook op dit punt positieve prikkels in te voeren. Bijvoorbeeld via premiekortingen.

Transparant over werkgeverslasten

De memorie van toelichting op het wetsvoorstel spreekt over het inzichtelijk maken voor werknemers welk bedrag werkgevers voor hen betalen aan premies en sociale verzekeringen. De bedoeling is die werkgeverslasten te vermelden op de loonstrook. Wij vinden dat een gunstige ontwikkeling, omdat werknemers vaak maar weinig inzicht hebben in de totale kosten van bijvoorbeeld pensioenopbouw en de verzekeringen tegen ziekte en arbeidsongeschiktheid. Die transparantie is wel van belang zodra zij een afweging maken om al dan niet als zelfstandig ondernemer aan de slag te gaan.

Tot slot

Met de voorgestelde Wet arbeidsmarkt in balans komt de minister tegemoet aan wensen binnen de samenleving om vast werk minder vast te maken, en flexibel werk minder onzeker. Werkgevers hechten waarde aan flexibiliteit, werknemersorganisaties willen meer zekerheid. Dat maakt het lastig om beide kanten tevreden te stellen. De meeste reacties op de internetconsultatie benadrukken dan ook vooral de tekortkomingen van het wetsvoorstel, en zien het glas als halfleeg. Hoewel de WAB inderdaad niet alle knelpunten op de arbeidsmarkt oplost, is het wel degelijk een stap in de goede richting. De impact ervan is wel afhankelijk van aanvullend beleid met betrekking tot zelfstandigen en loondoorbetaling bij ziekte. Een verdere verbetering is het vergroten van de prikkels voor werkenden en werkgevers om doorlopend te investeren in menselijk kapitaal. Al met al zien wij het glas als halfvol.

Colofon

RaboResearch

Nederland

economie.rabobank.com

Barbara Baarsma

Leontine Treur

Nic Vrieselaar

Directeur Kennisontwikkeling

Econoom

Econoom

barbara.baarsma@rabobank.nl

leontine.treur@rabobank.nl

nic.vrieselaar@rabobank.nl

© 2018 – All rights reserved

Disclaimer: <https://economie.rabobank.com/disclaimer/>