

Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid
Zijne Excellentie Drs. W. Koolmees

Ministerie van Justitie & Veiligheid
Zijne Excellentie Prof. Mr. Dr. F.B.J. Grapperhaus

CMS Derks Star Busmann N.V.

Atrium | Parnassusweg 737
NL-1077 DG Amsterdam
Postbus 94700
NL-1090 GS Amsterdam

Bankrekening (Stichting Deringelden)
Iban: NL31 RABO 0103 3545 49
Swift/bic: RABONL2U

mr. K. van Kranenburg - Hanspians

Advocaat | Partner
T +31 20 301 64 02
F +31 20 301 63 30
E katja.vankranenburg@cms-dsb.com

Onze ref. KK/3254755/KK

Betreft: Reactie bij internetconsultatie Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) 7 mei 2018

Edelachtbare heren Koolmees en Grapperhaus,

Het is altijd prettig wanneer voorafgaand aan de invoering van nieuwe wetgeving, de mogelijkheid wordt opengesteld om door middel van een internetconsultatie een visie te geven op de beoogde plannen. Zo ook in het kader van de door het kabinet gewenste invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB). De WAB beoogt te leiden tot bestendiger arbeidsrelaties die aansluiten bij de behoeften van werkgevers en werknemers. Als wij de Memorie van Toelichting bij de WAB (MvT) mogen geloven dan is de behoefte van werkgevers dat het aantrekkelijker wordt om een vast contract aan te gaan en voor werkenden is dat het perspectief op zekerheid. In de MvT wordt tevens verwezen naar de noodzaak om arbeidsrelaties aan te gaan die aansluiten bij de aard van het werk en hoe de WAB hier invulling aan kan geven.

Introductie WAB zonder gedegen evaluatie WWZ

Het is niet goed te plaatsen dat het kabinet relatief kort na de introductie van de WWZ en zonder een gedegen evaluatie van de WWZ, voortborduurt op de in 2015 ingeslagen weg. De belangrijkste beloftes van de WWZ waren dat het ontslagrecht eenvoudiger en goedkoper zou worden voor werkgevers en dat de nieuwe opzet rondom het aantal tijdelijke contracten zou leiden tot vaste contracten. In de praktijk is het tegendeel gebleken. Onder meer door de introductie van hoger beroep na een procedure via UWV of kantonrechter zijn werkgevers geconfronteerd met een toename van het

Alle diensten worden verleend op grond van een overeenkomst van opdracht met CMS Derks Star Busmann N.V., statutair gevestigd in Amsterdam. Op deze overeenkomst zijn van toepassing de Algemene Voorwaarden van CMS Derks Star Busmann N.V., welke zijn gedeponneerd bij de griffie van de rechtbank Amsterdam onder nummer 2017/51 en waarin een beperking van aansprakelijkheid is opgenomen. Deze voorwaarden kunnen worden geraadpleegd op cms.law en worden op verzoek verstrekt. CMS Derks Star Busmann N.V. is in Nederland ingeschreven in het handelsregister onder nummer 30201194 en in België in het RPR Brussel onder nummer 0877.478.727. Het BTW-nummer van CMS Derks Star Busmann N.V. in Nederland is NL8140.16.479.B01 en in België BE 0877.478.727.

CMS Derks Star Busmann maakt deel uit van CMS, de organisatie van Europese advocatenkantoren. In bepaalde gevallen wordt CMS gebruikt als een merk of als de bedrijfsnaam van, of om te refereren aan, enkele of alle leden of hun kantoren. Meer informatie vindt u op www.cms.law.
CMS kantoren en gelieerde kantoren wereldwijd: Aberdeen, Algiers, Amsterdam, Antwerpen, Barcelona, Beijing, Belgrado, Berlijn, Bratislava, Bristol, Brussel, Boekarest, Boedapest, Casablanca, Dresden, Düsseldorf, Dubai, Edinburgh, Frankfurt, Genève, Hamburg, Hong Kong, Istanbul, Kiev, Keulen, Leipzig, Lissabon, Ljubljana, Londen, Luxemburg, Lyon, Madrid, Milaan, Moskou, München, Muscat, Parijs, Praag, Rio de Janeiro, Rome, Sarajevo, Sevilla, Shanghai, Sofia, Straatsburg, Stuttgart, Teheran, Tirana, Utrecht, Warschau, Wenen, Zagreb en Zürich.

aantal juridische (complexe) procedures. Dat laatste, in combinatie met de rigide limitatief geformuleerde ontslaggronden heeft de juridische kosten voor werkgevers doen stijgen.

De introductie van de transitievergoeding heeft, alles overziend, evenmin geleid tot een verlichting van kosten voor werkgevers in het kader van ontslag. Immers, werkgevers zijn tot de dag van vandaag gehouden om een transitievergoeding te betalen wanneer na 104 weken van loondoorbetaling vanwege arbeidsongeschiktheid een arbeidsovereenkomst door tussenkomst van UWV wordt opgezegd. In het kader van reorganisaties is, zoals was voorspeld, gebleken dat de vakbonden die het toenmalige sociaal akkoord ondertekenden, bij onderhandelingen over een sociaal plan negen van de tien keer de oude kantonrechtformule (van vóór 1 oktober 2009) dan wel de opvolger daarvan zonder blikken of blozen op tafel leggen. En uit de praktijk na de invoering van de WWZ is gebleken dat wanneer een werkgever het initiatief neemt om tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst te komen, de transitievergoeding vaak onder de ondergrens ligt van het vertrekpunt van partijen om de onderhandelingen te starten.

Vriend en vijand van de WWZ zijn het er ondertussen over eens dat de verkorting van de ketenregeling en alle overige mechanismes die in het kader van de WWZ zijn bedacht vanuit de (wens)gedachte dat meer werknemers sneller een vast contract zouden krijgen, een averechts effect hebben gehad.

Intrekking van WAB

De WAB beoogt blijkbaar onder meer een aantal van de weeffouten van de WWZ te repareren. Wij menen dat de introductie van de WAB onwenselijk is en wel om meerdere redenen. Ten eerste vanwege het feit dat de WWZ een weinig stabiele ondergrond is om nieuwe wetgeving op te bouwen. Ten tweede omdat wij menen dat de arbeidsmarkt in Nederland en het Nederlandse arbeidsrecht toe is aan een daadwerkelijke en noodzakelijke verandering. Deze verandering bewerkstelligen we niet door ons eindeloos te blijven fixeren op de vraag hoe iedereen aan een vast contract komt, hoe we vast een stukje flexibeler kunnen maken en/of flex juist wat vaster. De zekerheid waar werknemers en anderen die door middel van arbeid inkomen willen genereren naar op zoek zijn eindigt namelijk niet door het krijgen van een vast contract. Maatregelen zoals het oprekken van de proeftijd van twee naar vijf maanden, omdat dit de kans op een contract voor onbepaalde tijd zou verbeteren, zijn illustratief en lijken los te staan van de realiteit. En waarom het nodig is om werkgevers te straffen wanneer een ontslag gedragen wordt een combinatie van meerdere ontslaggronden is niet helder. Wij vroegen ons bij het lezen van de MvT soms af in overleg met welke werkgevers, werknemers en specialisten (getuige onder meer de reactie van de VAAN in het licht van deze internetconsultatie) de WAB tot stand is gekomen.

Arbeidsmarkt anno 2018 vraagt om andere maatregelen

De WAB lijkt weinig oog te hebben voor het gegeven dat een deel van de (toekomstige en huidige) werknemers helemaal niet op zoek is naar een langjarige arbeidsrelatie. Daar komt bij dat begrippen als arbeid, de arbeidsovereenkomst, gezag en werk(zaamheden) onder meer door de introductie van platform-arbeid en andere vormen van het aanbieden van diensten tegen betaling, ons huidige arbeidsrecht op onderdelen inhalen. De WAB introduceert in ieder geval geen vernieuwing op deze punten. Dat is spijtig omdat er in het licht van de versnelde opkomst van nieuwe technologieën veel meer gedaan moet worden om het arbeidskapitaal in Nederland en het potentieel om onze economie verder te laten groeien, ontwikkelen en waarde te laten genereren.

Scholing en employability

Waar ligt dan in relatie tot het arbeidsrecht wel de sleutel voor de aansluiting bij de technologische ontwikkelingen binnen en buiten Nederland die onze economie steeds meer zullen beïnvloeden. Volgens ons ligt de sleutel in structurele scholing en in de structurele ontwikkeling van mensen en werknemers. Om te borgen dat dit op structurele wijze plaatsvindt, dient gewerkt te worden aan een cultuuromslag bij zowel werkgevers als bij werknemers. Werknemers dienen employable te worden en te blijven. Zij dienen met andere woorden in staat te zijn om inkomen te genereren dankzij de vaardigheden die zij hebben opgedaan en die zij continue blijven ontwikkelen. Dit vergt een investering door werkgevers, werknemers en overheid.

Wij menen dat dit, in beginsel, alleen kan worden gerealiseerd door de invoering van wetgeving die de condities creëert voor deze ontwikkeling en dat dit niet kan worden overgelaten aan lagere regelgeving, de markt of aan sociale partners. En dat betekent ons inziens dat er drastischere maatregelen nodig zijn dan de introductie van een enkel wetsartikel zoals in 2015 is gedaan.

Scholingsplicht

In het licht van de WWZ werd in 2015 onder meer de scholingsplicht geïntroduceerd. Het betreffende artikel (7:611a BW) luidt als volgt:

"De werkgever stelt de werknemer in staat scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie en, voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden verlangd, voor het voortzetten van de arbeidsovereenkomst indien de functie van de werknemer komt te vervallen of hij niet langer in staat is deze te vervullen."

De scholingsplicht is, vooral als er wordt ingezoomd op de afzonderlijke onderdelen in het artikel (*scholing noodzakelijk voor de uitoefening van de functie en scholing voor het voortzetten van de arbeidsovereenkomst indien de functie komt te vervallen*), een zeer interessant artikel. Echter in de praktijk wordt het artikel (nog) niet omarmd door werkgevers en door andere stakeholders. Wij zien het niet prominent terugkomen als toetsbare verplichting in nieuwe cao's; sociale partners sturen niet aan op de invulling van een scholingsplicht in het licht van bijvoorbeeld sociaal plannen; en werknemers die (op uiteenlopende gronden) worden geconfronteerd met ontslag hanteren zelden een gebrek aan scholing als argument om ontslag te voorkomen. En dat terwijl het regelmatig voorkomt dat enerzijds werknemers boventallig worden verklaard omdat hun taken en werkzaamheden vervallen dan wel omdat werknemers onvoldoende kunnen meekomen in het licht van veranderingen binnen het werk en er anderzijds vacatures uitstaan die de boventallige niet zou kunnen vervullen omdat er een gebrek is aan kennis en vaardigheden.

Tekorten aan werknemers in uiteenlopende sectoren

Tegelijkertijd lezen we ongeveer dagelijks in allerlei kranten en artikelen dat er een schreeuwend gebrek is aan werknemers in de techniek, in de zorg, in de bouw en in andere sectoren. En dat is in zoverre opmerkelijk omdat je zou denken dat deze beweging en ontwikkelingen niet van de ene op de andere dag ontstaan maar tevoren in te schatten zijn en dus voorzienbaar. En misschien is het omdat

wij ons op verschillende manieren actief bezig houden met het thema scholing dat het opvalt maar los van artikelen over de constatering dat er een gebrek aan geschoold personeel is dan wel dat opleidingen onvoldoende aansluiten op de vraag uit het bedrijfsleven, worden er proefballonnen opgelaten over de vraag of er niet meer moet worden geïnvesteerd in een persoonlijk leerbudget voor werknemers om zich te kunnen laten (her- of om-)scholen. Zolang hier geen handen en voeten aan worden gegeven, zal er (menen wij op basis van onze ervaring uit de praktijk) niet voldoende worden geïnvesteerd in de ontwikkeling van mensen. En zolang dat niet wordt gedaan, lopen wij als economie achter de feiten aan.

Nieuwe technologieën vragen om nieuwe competenties en vaardigheden

Wat zou een werkbare methode kunnen zijn om structureel in te zetten op scholing en ontwikkeling om te borgen dat wij ons arbeidskapitaal veel beter en efficiënter benutten. Het woord technologie is al een aantal malen gevallen en in de context van deze internetconsultatie en onze deelname aan de Dutch Blockchain Coalition, doelen wij in het bijzonder op Blockchain en Smart Contracts.

Dutch Blockchain Coalition

Ruim een jaar geleden vond de officiële oprichting van de Dutch Blockchain Coalition (DBC/Coalitie) plaats, een publiek-private samenwerking, geïnitieerd door de TU Delft, TNO, Ministerie van EZK en de Stichting ECP. Ondertussen bestaat de Coalitie uit een aanzienlijk aantal uiteenlopende partners, partijen en organisaties variërend van diverse Ministeries, banken, verzekeraars, juristen, energiebedrijven, blockchain-ontwikkelaars, software-consultants, toezichhouders en kennispartners (universiteiten, hogescholen en andere wetenschappelijke instellingen). Een van de doelstellingen van de Coalitie is om een versnelling aan te brengen van goed werkende en betrouwbare toepassingen van blockchain waarbij onder meer wordt gewerkt aan een ecosysteem zowel binnen Nederland als internationaal om dit mogelijk te maken (zie ook <https://www.dutchdigitaldelta.nl/blockchain>).

Actielijnen DBC

De Coalitie kent drie actielijnen. Binnen Actielijn 1 wordt gewerkt aan Digitale Identiteit van personen en van objecten, een van de belangrijkste randvoorwaarden om blockchain op allerlei fronten in te kunnen zetten. Actielijn 2 houdt zich bezig met de (juridische) condities rondom blockchain. Deze groep heeft onder leiding van Olivier Rikken een eerste rapport over Smart Contract geschreven en ondersteunt de zogenaamde 'use cases' van de Coalitie vanuit een juridisch perspectief. Actielijn 3 is de Human Capital Agenda, een actielijn die inzet op het samenbrengen van vraag, van bedrijven en overheden, en aanbod, te weten kennisinstellingen.

Blockchain

Blockchain is een technologie die een steeds grotere impact zal hebben op allerlei processen binnen bedrijven maar ook in relatie tussen burger en overheid. Dat betekent dat iedereen in Nederland te maken zal krijgen met blockchain. Wij zien dat in bepaalde sectoren wordt geïnvesteerd in blockchain en dat verschillende ondernemingen aan de hand van use cases onderzoeken op welke wijze bestaande processen kunnen worden verbeterd door de introductie van blockchain. Tegelijkertijd blijkt uit gesprekken met bedrijven dat men soms nog onvoldoende weet wat blockchain is, wat het voor processen en diensten kan betekenen en zien wij bedrijven zoeken naar sturing bij het klaarmaken van hun organisatie voor deze technologische verandering.

Human Capital Agenda

HCA ziet het als haar taak en missie op relevante podia (koepelorganisaties, sectoren, ronde tafels met influencers, beleidsbepalers en beslissers) uitleg te geven over blockchain, welke competenties en vaardigheden nodig zijn voor het ontwikkelen, bouwen en gebruiken van blockchain en hoe deze competenties en skills zich kunnen vertalen naar (functie-)profielen en vaardigheden. HCA wil ook graag middelen bieden die leiden tot het beter benutten van arbeidskapitaal door een verbinding te maken tussen werkgevers en onderwijs onder meer in het licht van her- en omscholingstrajecten. In gesprekken met bedrijven wordt overleg gevoerd met als doel het vergroten van het inzicht in benutbare mogelijkheden en ontwikkelpotentieel wat leidt tot behoud van kennis binnen organisaties en een verlaging van kosten van uitstroom als gevolg van boventaligheid. Wij zijn er van overtuigd dat blockchain slechts één van de technologieën is die zullen leiden tot een noodzaak van verandering in vaardigheden van huidige en toekomstige werknemers. De HCA aanpak kan worden toegepast op andere technologieën en de gevolgen daarvan.

HCA richt zich tegelijkertijd nadrukkelijk op onderwijsinstellingen. Niet alleen om her- en omscholingstrajecten vorm te geven voor het bedrijfsleven maar ook om te borgen dat onderwijsinstellingen, versneld, blockchain en blockchain gerelateerde toepassingen introduceren in hun curriculum. Vanuit het ecosysteem dat de Coalitie probeert te bouwen, wordt kennis gedeeld, worden onderwijsinstellingen samengebracht, wordt kennis gedeeld en helpt men elkaar omdat men een gemeenschappelijk doel voor ogen heeft: borgen dat huidige en nieuwe werknemers in staat en vaardig zijn om technologische ontwikkelingen toe te passen en te begrijpen.

Met het in kaart brengen van competenties en vaardigheden en het vervolgens daarvan in functieprofielen per sector waarbij de verbinding wordt gelegd met onderwijs, ontstaat er een mechanisme dat kan leiden tot het veel beter benutten van arbeidskapitaal. Wij zien in de praktijk dat de sleutel tot het ontwikkelen van toepassingen zoals blockchain mede ligt in het meenemen van huidige werknemers in deze ontwikkeling en het in kaart brengen van ontwikkelpotentieel. Vervolgens wordt vanuit HCA de verbinding gelegd tussen studenten en bedrijfsleven zodat studenten aan de hand van use cases kennis en ervaring kunnen opdoen en bedrijven kennis kunnen maken met toekomstige werknemers. Wij menen dat door deze werkwijze het onderwijsaanbod steeds meer en beter aansluit op de vraag vanuit bedrijven en dat draagt weer bij aan onze economie.

Concluderend menen wij dat er veel meer en nadrukkelijker door de introductie van nieuwe wetgeving dient te worden ingezet op scholing. In scholing ligt de sleutel tot het krijgen van zekerheid, zowel voor werknemers als voor werkgevers. Het vergt een cultuuromslag voor alle betrokkenen en het vergt ondersteuning vanuit de overheid om dit te bewerkstelligen. Wij lichten ons voorstel en de werkwijze van de Human Capital Agenda graag nader toe.

Met vriendelijke groet,

K. van Kranenburg - Hanspians