

Reactie ONL voor Ondernemers op Wet verbetering zekerheid flexibele arbeidskrachten

De eerste uitgewerkte plannen van Minister van Gennip met betrekking tot hervorming van de arbeidsmarkt, de wijziging van de ketenregeling en afschaffen van het oproepcontract, zijn door ONL gewogen en te licht bevonden. De voorgenomen regelgeving werkt voor werkgever te belemmerend en schikt ook niet voor werknemers die juist zélf willen kiezen of en wanneer zij willen werken. Daarnaast zal de overheid de markt bruut verstoren als zij de rol van sociale partners bij de vorming van Cao's terzijde schuift, zoals voornemens. De plannen sluiten niet aan bij de behoefte van werkgevers en werknemers. Er moet meer ruimte beschikbaar zijn om piek- en ziek momenten op te kunnen vangen, ook in branches waar geen sprake is van seizoenswerk. ONL voor Ondernemers geeft via deze position paper een aantal concrete aanbevelingen om de concept-wetgeving te verbeteren.

- **Maak flexibele contracturen mogelijk op basis van tweezijdige welwillendheid**

De wetswijziging zal als gevolg hebben dat het niet meer mogelijk is om op basis van een zogeheten nul-urencontract of min-max contract aan de slag te gaan. Helaas worden teveel mensen geconfronteerd met onzekerheid door dit soort contracten. Er zijn echter ook mensen die juist doelbewust voor dit soort contracten kiezen. Omdat zij deze baan naast hun hoofdbaan uitoefenen, naast het opvoeden van de kinderen buitenshuis bezig willen blijven, of omdat ouderen nog wel bezig willen zijn maar zich liever niet meer committeren aan een vast aantal uren. ONL stelt zich op het standpunt dat werknemer en werkgever een vrije keuze moeten hebben zodra er sprake is van tweezijdige welwillendheid. Deze welwillendheid moet schriftelijk worden vastgelegd en bij voorkeur vanuit de werknemer aangedragen zijn.

- **Laat AOW-gerechtigden meedoen, net als studenten en scholieren**

In een tijd van extreme arbeidsmarktkrapte is het raar dat het Ministerie beperkende maatregelen opstelt met betrekking tot de arbeidsovereenkomst en het soort contract. Nu werkgevers iedereen nodig hebben, moeten zij ook in de mogelijkheid zijn om het volledige potentieel te kunnen benutten. ONL is daarom van mening dat AOW-gerechtigden op dezelfde manier moeten worden uitgezonderd van het nieuw in te voeren basiscontract en uitgebreide ketenregeling als studenten en scholieren. Dat betekent dat voor hen dezelfde regels gelden: nul-urencontracten blijven mogelijk, daarnaast moeten de al reeds geldende uitzonderingen voor de ketenregeling van kracht blijven. Deze regels dragen bij aan het aantrekkelijker maken van het aannemen van een AOW-gerechtigde. Hierdoor kunnen ouderen langer een maatschappelijke bijdrage leveren en helpen zij naast zichzelf óók het bedrijf door cruciale arbeidsposities in te vullen.

- **Geef meer ruimte voor het opvangen van 'piek en ziek'**

Ondernemers in veel branches zien het veranderende contractstelsel en de wijziging van de ketenregeling als een grote bedreiging voor het nu al lastig te vullen rooster. Het nieuwe basiscontract zorgt ervoor dat er door de werkgever niet meer kan worden ingespeeld op piekmomenten of incidentele situaties met veel zieke medewerkers. In veel branches, zoals de detailhandel en de horeca, zijn de laatste maanden van het jaar erg druk. Hierdoor moeten zij vaak het beroep doen op extra krachten. Het is dan fijn als zij werknemers achter de hand hebben die zij kunnen inzetten op het moment dat dit nodig is, zonder dat zij hier het gehele jaar aan vast zitten.



Daarnaast is de ketenregeling ook voor dit soort periodes, waarbij er vaak geen sprake is van seizoensarbeid, een welkome oplossing. In de piekmaanden kunnen ze extra personeel aannemen die hen in de drukke tijden uit de brand helpen. De rest van het jaar kan de zaak worden gerund met een vast team, of zijn de tijdelijke werknemers bezig met ander werk. Vaak is er sprake van een patroon, waarbij de werknemers jaarlijks opnieuw in dienst treden om in een bepaalde periode bij te springen. De nieuwe ketenregeling maakt dit onmogelijk, de werkgever is namelijk genoodzaakt hen terug in dienst te nemen zonder dat de keten wordt verbroken. Hierdoor is er sneller sprake van een vast contract, wat partijen niet altijd voor ogen hebben. Dit zorgt ervoor dat werkgevers sneller zullen kiezen voor andersoortige arbeidskrachten zoals ZZP en inleners.

- **Behoud de ruimte voor sociale partners, laat afwijken per cao mogelijk blijven**

In het wetsvoorstel wordt de nieuwe administratieve vervaltermijn van vijf jaar volledig dichtgetimmerd. Een afwijking per Cao is niet meer mogelijk. Dit terwijl sociale partners in bepaalde sectoren juist heel goed kunnen inschatten waar flexibiliteit gewenst of nodig is. ONL vindt het zeer onwenselijk dat de overheid nu op de stoel van sociale partners gaat zitten en bij voorbaat uitzonderingen via een Cao uitsluit. Een afwijking in deze collectieve afspraken hoeven niet per definitie negatief voor de werknemer uit te pakken. Vaak zijn deze afwijkingen gebaseerd op de aard van het werk en gebruiken binnen de branche. Daarnaast gaan deze afwijkingen altijd in samenspraak met de werknemersvertegenwoordiging, gezien het feit dat vakbonden tot de sociale partners behoren. Tot slot zal het verbieden van afwijken per Cao de totstandkoming van Cao's en de algemeen verbindend verklaring alleen maar bemoeilijken. Dit zorgt ervoor dat er in mindere mate georganiseerde collectieve afspraken worden gemaakt en er hierdoor eerder sprake kan zijn van (oneerlijke) concurrentie op arbeidsvoorwaarden, waarbij de werknemer vaak in wordt benadeeld.

- **Laat de transitievergoeding vervallen bij opzegging werknemer en tussenpoos van langer dan 6 maanden**

In de nieuwe plannen is de Minister volledig voorbij gegaan aan het heikele punt van de transitievergoeding. De vergoeding die werkgever verplicht is te betalen wordt op dit moment, ook wanneer er sprake is van een tussenpoos van maximaal zes maanden, berekend op basis van het aantal jaar dat de werknemer in dienst is. In de nieuwe wettekst is hierbij niet opgenomen dat hier verandering in komt. Dit betekent dat een werknemer straks recht heeft op een transitievergoeding van het totaal aantal dienstjaren, ook als hij tot maximaal vijf jaar niet in dienst is geweest. Dit is onacceptabel en niet uitvoerbaar voor werkgevers, de verhoudingen kunnen in een periode van maximaal vijf jaar flink zijn veranderd. Daarnaast is het binnen de nieuwe regels mogelijk dat iemand op eigen initiatief vertrekt, terugkeert en recht heeft op een transitievergoeding op basis van het totaal aantal dienstjaren. Zulke situaties zijn onevenredig jegens de werkgever.

Het zou daarom redelijker zijn als hierin beperkingen worden ingevoerd zoals het vervallen van een toekomstige transitievergoeding zodra de arbeidsovereenkomst eindigt op initiatief van de werknemer en het vervallen van een toekomstige transitievergoeding na een tussenpoos van 6 maanden tussen twee contracten binnen de ketenregeling.

Wij roepen de Minister op om het voorgenomen wetsvoorstel grondig te herzien, zodat er meer flexibiliteit mogelijk blijft voor wie dat wil.

