

CNV-reactie lagere regelgeving

Wet arbeidsmarkt in balans

Het CNV is van mening dat het wetsvoorstel Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) de arbeidsmarkt juist verder in disbalans brengt. Doorgeschoten flexibilisering op de arbeidsmarkt wordt niet aangepakt maar juist aangejaagd met dit wetsvoorstel. Er blijft een oneerlijke kostenconcurrentie bestaan tussen vast en flexibel werk. Daarnaast wordt het vaste contract onzekerder en worden flexwerkers niet beter beschermd.

De lagere regelgeving horende bij de Wet arbeidsmarkt in balans, is op dezelfde uitgangspunten gebaseerd. Het CNV heeft bij deze lagere regelgeving dan ook dezelfde zorgen. In deze reactie gaat het CNV daarnaast in op een aantal specifieke aandachtspunten uit de diverse regelingen en besluiten. Gezien de samenhang tussen de lagere regelgeving is er gekozen voor één gebundelde reactie op het totale pakket aan regelgeving. Hieronder zal op elk besluit en elke regeling nader worden ingegaan.

Conceptbesluit inzetbaarheidskosten verrekenen met de transitievergoeding

Dit conceptbesluit omvat het voorstel om het besluit te wijzigen dat gaat over het verrekenen van inzetbaarheidskosten met de transitievergoeding. Het CNV vindt het zeer ongewenst dat inzetbaarheidskosten die leiden tot een andere functie bij dezelfde werkgever in dit voorstel in mindering kunnen worden gebracht op de transitievergoeding. Bij goed werkgeverschap en personeelsbeleid hoort dat een werkgever de werknemer schoolt, zodat de werknemer zich kan ontwikkelen en doorgroeien waar dat wenselijk en mogelijk is. Door werknemers te scholen voor andere functies binnen het eigen bedrijf kan de werknemer met zijn kennis en ervaring behouden blijven voor de onderneming. Hier profiteert de werkgever van.

Investing werkgever wordt doorbelast aan werknemer

Volgens de toelichting wordt beoogd om werkgevers nog meer te stimuleren om tijdens het dienstverband te blijven investeren in de bredere ontwikkeling en opleiding van werknemers, ook al is deze investering niet bedoeld voor de huidige functie van de werknemer, maar voor versterking van de toekomstige arbeidsmarktpositie van de werknemer. Een verrekening met de transitievergoeding komt er echter op neer dat de werkgever die investering weer terug kan verdienen door een doorbelasting naar de werknemer.

Leerrekening wordt sigaar uit eigen doos

Dat er inzetbaarheidskosten die gefinancierd zijn uit de leerrekening verrekend kunnen worden met de transitievergoeding is een aanpassing die het CNV niet kan uitleggen aan werknemers. Dit is voor werknemers een sigaar uit eigen doos: ze leveren loonruimte in voor inzetbaarheidskosten en vervolgens worden deze kosten ook nog eens verrekend met hun transitievergoeding. Door deze aanpassing zal er weinig motivatie zijn om afspraken over de leerrekening te maken in de cao. De leercultuur wordt geen dienst bewezen met deze regeling.

Onduidelijk welke kosten je mag verrekenen

In het conceptbesluit worden een aantal voorbeelden genoemd die moeten verduidelijken waar de grens ligt voor het wel of niet mogen verrekenen van kosten met de transitievergoeding. Het CNV vindt dat deze voorbeelden juist aantonen dat die grens zeer onduidelijk is. Het CNV vreest dat dit ervoor gaat zorgen dat werkgevers deze onduidelijkheid in hun voordeel gaan gebruiken. En dus op grote schaal kosten voor reguliere scholing gaan verrekenen met de transitievergoeding.

Conceptbesluit compensatie transitievergoeding bij beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming

In dit besluit worden kleine werkgevers gecompenseerd voor de kosten van de te betalen transitievergoeding aan hun werknemers, als zij hun onderneming beëindigen in verband met pensionering of wanneer er sprake is van ziekte of gebreken. Voor beide situaties valt op dat het recht op compensatie niet afhankelijk wordt gesteld van de financiële situatie van de werkgever. Dit vindt het CNV onverstandig. Bij beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming kan een werkgever in een financiële situatie zitten waarbij hij prima in staat is de transitievergoeding te voldoen. En als dat in eerste instantie nog niet zo is, dan kan deze situatie zich alsnog voordoen door bijvoorbeeld de verkoop van een pand.

Grote kans op misbruik van de regeling

De compensatie is ook mogelijk wanneer bijvoorbeeld een maat of een vennoot met pensioen gaat of ziek wordt en er arbeidsplaatsen verdwijnen als gevolg van de beëindiging de werkzaamheden van de onderneming. Om misbruik te voorkomen zal het UWV zorgvuldig moeten toetsen of de reden voor de beëindiging van de werkzaamheden echt komt door de pensionering of ziekte en de afhankelijkheid van die persoon. Stel dat er een andere reden voor de beëindiging van de werkzaamheden is, dan moet dit naar voren komen in de procedure. Deze noodzakelijke strenge toetsing lijkt nu niet te zijn geregeld, waardoor deze regeling misbruikgevoelig is. Het CNV maakt zich dan ook grote zorgen over het misbruik dat deze regeling zal oproepen. Naar verwachting zal er een bloeiende adviespraktijk ontstaan hoe kleine werkgevers voor de compensatieregeling in aanmerking kunnen komen. Er zijn te weinig waarborgen in de regeling om dit misbruik te voorkomen.

Pensionering is voorzienbaar

Wat betreft het beëindigen van de werkzaamheden wegens pensionering wil het CNV benadrukken dat pensionering te voorzien is. Het CNV deelt de mening van het kabinet 'dat niet van een werkgever kan worden verwacht dat hij anticipeert op de situatie dat hij met pensioen gaat en de onderneming niet wordt overgenomen' dan ook niet. Mocht toch gekozen worden om deze regeling in te voeren, dan zou deze van tijdelijke aard moeten zijn. Van een werkgever mag verwacht worden dat hij zich op een gegeven moment heeft kunnen voorbereiden op de situatie dat er een transitievergoeding moet worden betaald. De verplichting tot het betalen van een transitievergoeding is immers al sinds 2015 bij wet geregeld.

Zorg voor een onafhankelijke medische beoordeling

Het besluit regelt dat bij de compensatiemogelijkheid wegens ziekte een bedrijfsarts een advies geeft over de gesteldheid van de werkgever. Het UWV zal op basis van dit advies vervolgens beoordelen of de desbetreffende werkgever dusdanig ziek is dat hij naar verwachting zijn werkzaamheden niet kan voortzetten binnen een periode van zes maanden. Het CNV vindt het onwenselijk dat een bedrijfsarts advies geeft en vindt dat de primaire beoordeling bij het UWV dient te liggen. De bedrijfsarts wordt immers betaald door de werkgever die een rechtstreeks belang heeft bij zijn oordeel. Daarmee ontstaat op zijn minst de schijn van afhankelijkheid. Ook zou er standaard een advies moeten komen van een gecertificeerde arbeidsdeskundige. Daarnaast is het noodzakelijk dat er, analoog aan de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling bij de werknemer, een openbaar toetsingskader komt waarmee de zorgvuldigheid en reproduceerbaarheid van de beoordeling gewaarborgd wordt.

Aanpassing Besluit loonbegrip wegens transitievergoeding vanaf dag 1

Dit ontwerpbesluit wijzigt het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding in verband met de invoering van het recht op de transitievergoeding vanaf de eerste dag van de arbeidsovereenkomst. Het CNV heeft voor deze regeling één aanvulling om de begrijpelijkheid van de tekst te verbeteren: het zou goed zijn als naast de huidige berekening ook wordt aangegeven wat de nieuwe formule voor de berekening wordt. Deze kan toegevoegd worden onderaan paragraaf 2.2. 'Wijziging van het Besluit'

Besluit met nadere regels over oproepovereenkomsten

In het ontwerpbesluit met nadere regels over oproepovereenkomsten wordt aangegeven dat consignatiediensten en bereikbaarheidsdiensten niet worden aangemerkt als oproepovereenkomsten. Het gaat hier om arbeidsovereenkomsten die voor het overige een vastgelegde omvang hebben. Voor zover het CNV nu kan overzien lijkt hiermee in een logische uitzondering voor specifieke beroepen te worden voorzien. Echter, het CNV gaat ervan uit dat het kabinet gaat controleren of deze uitzondering ook echt alleen voor een kleine specifieke groep gebruikt gaat worden. Of dat werkgevers in deze uitzondering een mogelijkheid zien om

oproepcontracten anders vorm te geven en daarmee buiten het bereik van bepaalde regelgeving komen. Het CNV roept het kabinet op om de uitwerking van deze regeling te monitoren en de regelgeving aan te passen indien dit ongewenste effect zich voordoet.

Wijziging besluit Wfsv in verband met premiedifferentiatie WW

Met dit besluit wordt een aantal zaken geregeld in verband met de invoering van premiedifferentiatie naar type contract in de WW. Het CNV is voorstander van maatregelen die flexibele arbeid duurder en vaste arbeid aantrekkelijker maken. Een nieuwe premiesystematiek waarbij een hoge WW-premie wordt geheven voor flexibele contracten en een lagere WW-premie voor vaste contracten, past in dit streven.

Te klein verschil tussen hoge en lage premie

Allereerst wordt geregeld dat het verschil tussen de hoge en de lage WW-premie wordt vastgesteld op vijf procentpunten. Het CNV heeft steeds aangegeven dat dit verschil te klein is. Om de prikkel richting een vast contract effectief te laten zijn, moet deze voldoende worden 'gevoeld'. Flexibele arbeidscontracten zijn door verschillende factoren goedkoper dan een vast contract. Zo ligt de beloning van flexkrachten stukken lager. Dit is afhankelijk van type flexcontract, maar gemiddeld is het verschil in inkomen tussen een vaste en een flexibele werknemer volgens een recente CBS-studie 35%. En dit is alleen nog maar het verschil in loonkosten. Dat betekent dat het nu voorgestelde verschil van vijf procentpunten slechts een deel van het kostenverschil tussen flexibele en vaste krachten opheft. Dit is een eerste stap, maar flexibele krachten blijven voor een werkgever dus veel goedkoper.

Bij afwijken van de hoofdregel: alsnog de hoge premie

Ten tweede worden in het besluit vier situaties vastgelegd waarin de werkgever voor zijn werknemer alsnog de hoge WW-premie dient af te dragen. Omgekeerd wordt daarmee ook aangegeven welke afwijking van de 'hoofdregel' wel als toelaatbaar wordt gezien. Die hoofdregel is helder: enkel vaste contracten met een vaste arbeidsomvang vallen onder de lage premie. Alleen deze contracten geven de werknemer de beoogde en gewenste zekerheid over werk en inkomen. Het CNV vindt daarom dat met het afwijken van deze hoofdregel zeer terughoudend moet worden omgegaan.

In het besluit wordt nu geregeld dat een werkgever die een werknemer tot 30% meer uren (op jaarbasis) inzet dan in de arbeidsovereenkomst is afgesproken, nog steeds de lage premie voor deze werknemer mag afdragen.

Als de werknemer een contract heeft van 35 uur of meer, geldt er helemaal geen maximum. Volgens de toelichting van het besluit is 30% variatie in uren 'gangbare flexibiliteit' in een arbeidsovereenkomst. Inhoudelijke onderbouwing van deze stelling ontbreekt. Het CNV twijfelt sterk of dit gangbaar is, maar het is in ieder geval onwenselijk. Een fluctuatie van 30% in inkomen is immers een grote onzekere factor voor de werknemer die het betreft. En daarmee ondergraaft deze uitzondering dus rechtstreeks het onderliggende doel van deze maatregel.

Namelijk: het stimuleren van contracten die de werknemer zekerheid biedt over werk en inkomen. Het CNV begrijpt dat er ruimte moet zijn binnen een vast contract voor (incidenteel) betaald overwerk, maar 30% op jaarbasis is veel en veel te hoog. Het CNV vraagt het kabinet met klem om dit percentage flink te verlagen naar ten hoogste 10% op jaarbasis.

De andere situaties waarin alsnog een hoge premie moet worden afgedragen zijn logisch. Het gaat daarbij om gevallen waarin met terugwerkende kracht het contract niet zo 'vast' was als in eerste instantie leek. Het CNV maakt zich wel zorgen om de controle op en handhaving van deze gevallen en vraagt zich af of het vastleggen van deze situaties voldoende sluitend is. Het CNV vindt het onder andere kwetsbaar dat deze systematiek zwaar leunt op de WW-aanvraag. Het CNV vraagt om dit kritisch te volgen en monitoren, en waar nodig aanpassingen te doen.

Overheveling lasten sectorfondsen

Als derde regelt dit besluit dat andere lasten die nu uit de sectorfondsen worden bekostigd, worden overgeheveld naar andere fondsen. Dit omdat de sectorfondsen uiteindelijk worden opgeheven. Het CNV is geen voorstander van het opheffen van de sectorfondsen en heeft zich hier ook eerder kritisch over uitgelaten.

Wijziging van de regeling Wfsv

In verband met het invoeren van premiedifferentiatie in de WW en het afschaffen van de sectorfondsen, dient ook de regeling Wfsv te worden aangepast. Daarnaast wordt in deze wijziging geregeld dat voor de premies waar de sectorindeling nog wel een rol speelt, alle uitzendbedrijven nu echt worden ingedeeld in de sector uitzendbedrijven. Hiermee wordt een einde gemaakt aan de op grote schaal bestaande onjuiste indeling van uitzendbedrijven in de andere sectoren. Het CNV staat positief tegenover deze correctie.

Conclusie

Het CNV heeft zich kritisch getoond tegenover de uitgangspunten van Wet Arbeidsmarkt in Balans. De zorgen die het CNV daarover heeft gelden onverkort ook voor de lagere regelgeving van deze wet. Daarnaast doet het CNV hierboven op een aantal zeer concrete punten een beroep op dit kabinet om met een aanpassing te komen, dan wel om de uitwerking van een aantal wijzigingen strak te volgen.