

VCP-Reactie op wijziging van het Besluit Wfsv i.v.m. aanpassing premiedifferentiatie WW en afschaffing sectorfondsen

De Vakcentrale voor Professionals (VCP) gaat in haar reactie op deze internetconsultatie in op het voorstel om de premiedifferentiatie in de Werkloosheidswet (WW) aan te passen en het afschaffen van de sectorfondsen. Met dit voorstel wordt de hoogte van de premie aan de hand van het soort contract bepaald en de sectorindeling afgeschaft.

De VCP is zeer positief over het duurder maken van flex ten opzichte van vast. De VCP vindt dat een vast contract de norm moet zijn. Deze maatregel is een stap in de goede richting om de doorgeslagen flexibilisering aan te pakken.

De VCP zou echter graag zien dat de huidige sectorindeling behouden blijft. Binnen de huidige sectorindeling wordt er bij een aantal sectoren reeds onderscheid gemaakt naar contractduur. In plaats van contractduur kan er onderscheid worden gemaakt naar het soort contract. De VCP vindt de sectorindeling van belang omdat er prikkels zitten in de premie om op sectorniveau werkloosheid tegen te gaan.

Daarnaast ziet de VCP als risico dat wanneer de aangekondigd maatregelen tegen schijnzelfstandigheid uitblijven met name zzp een meer aantrekkelijk alternatief wordt voor flexibele dienstverbanden. Daarom pleiten wij tot die tijd voor handhaving van de huidige wetgeving met betrekking tot schijnzelfstandigheid (DBA).

In het besluit zijn een aantal situaties beschreven wanneer het lage percentage wordt herzien, ook als er sprake is van vast contract:

- a. De dienstbetrekking wordt binnen vijf maanden na aanvang beëindigd.
- b. De werknemer krijgt binnen een kalenderjaar meer dan 30% uren verloond dan contractueel voor dat jaar overeengekomen.
- c. De werknemer krijgt binnen een jaar na aanvang van de dienstbetrekking een WW-uitkering door arbeidsuren- of inkomstenverlies bij de werkgever.
- d. De werknemer krijgt een WW-uitkering toegekend, terwijl maximaal een jaar eerder bij dezelfde werkgever het lage percentage voor herziening in aanmerking kwam omdat aan dezelfde werknemer binnen een jaar na de aanvang van de dienstbetrekking een WW-uitkering werd toegekend uit hoofde van diezelfde dienstbetrekking.

De VCP pleit voor verlenging van vijf naar zes maanden zodat bij een dienstbetrekking die binnen zes maanden na aanvang wordt beëindigd, met terugwerkende kracht de hoge premie is verschuldigd. Een werknemer kan pas na een werkzame periode van 26 weken recht hebben op een WW-uitkering. Als na 5,5 maand door middel van een vaststellingsovereenkomst de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, is geen van bovenstaande situaties van toepassing. Dit zou betekenen dat een werkgever de lage

premie is verschuldigd, terwijl een contract van 5,5 maand ingaat tegen de doelstelling van deze maatregel. Bij cao kan namelijk een kortere opzegtermijn zijn bepaald. Daarnaast kan een werkgever tegen een eerdere datum opzeggen, de werkgever is in dat geval wel een vergoeding verschuldigd.

De VCP vindt een marge van 30% flexibele uren te hoog. Op deze manier wordt het mogelijk gemaakt om min-max contracten ook in aanmerking te laten komen voor de lagere premie. Dit is één van de vormen van flexibele arbeid waarbij juist de hoge premie zou moeten gelden om flexibele contracten te beprijzen.

Uit het besluit blijkt onvoldoende hoe de controle en handhaving is ingericht. Werkgevers hebben een direct financieel belang bij het betalen van een lagere premie waardoor de kans groot is dat zij op verschillende wijze zullen proberen toch de lage premie te betalen, terwijl het in werkelijkheid gaat om een flexcontract waarvoor een hogere premie zou moeten gelden. De VCP vindt het van groot belang dat de controle en handhaving goed wordt ingericht zodat de rekening van flex daadwerkelijk wordt neergelegd bij de gebruiker van flex.