

Arbeidsmarkt in balans?

Wetvoorstel transitievergoeding zorgt voor aanzienlijke loonkostenstijging

Op 9 april 2018 is het wetsvoorstel 'Arbeidsmarkt in balans' door minister Koolmees gepubliceerd. Direct kwamen de reacties van VNO-NCW en de vakbonden naar buiten. Zij vinden het plan niets. Toch zou het beter zijn als werkgevers en werknemerspartijen elkaar zouden vinden, omdat de minister anders met zijn plannen kan doorgaan. Is het plan werkelijk zo slecht als VNO-NCW en de vakbonden zeggen?

De aanleiding voor de plannen is het verschil in wetten tussen vaste en flexibele werknemers die ertoe bijdraagt dat keuzes worden gemaakt op basis van kosten en risico's. De vraag is of er inderdaad sprake keuzes worden gemaakt op basis van kosten en risico's. In onze sector is niet altijd sprake van jaarrond werk. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden aangepast op het werkaanbod en niet op kosten en risico's. Ik merk juist in de dagelijkse praktijk dat werkgevers niet weten dat de WW-premie voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd hoger is. De cao kent geen verschil in beloning of secundaire arbeidsvoorwaarden voor contracten voor bepaalde en onbepaalde tijd. De vraag is of er cao's zijn waar dat wel speelt.

Transitievergoeding

De minister is van mening dat het onderscheid tussen wel en geen recht op een transitievergoeding onrechtmatig is, omdat dit met name contracten voor bepaalde tijd treft. In de wet staat nu dat een werknemer die minimaal 24 maanden in dienst is recht heeft op een transitievergoeding. Daarom is in het wetsvoorstel opgenomen dat het recht op een transitievergoeding ontstaat vanaf dag één.

Door de transitievergoeding vanaf de eerste dag toe te kennen, worden de loonkosten met 2,78 procent verhoogd. Dit is tegenstelling tot de ambitie in het regeerakkoord om de loonkosten te verlagen. Daar staat wel tegenover dat de verhoging van de transitievergoeding na tien dienstjaren komt te vervallen.

Het feit dat het recht op een transitievergoeding ontstaat na 24 maanden dienstverband raakt in principe niet specifiek arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. De uitwerking wel, omdat medewerkers die alleen maar arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd krijgen geen recht op een transitievergoeding kunnen opbouwen. De vraag is of dat moet worden opgelost door de transitievergoeding dan maar toe te kennen vanaf dag één. Veel beter zou het zijn om een tweede aansluitend contract voor bepaalde tijd duurder te maken. Dan is er namelijk geen of minder relatie met het werkaanbod en lijkt het eerder op een soort verlengde proeftijd.

Probleem is dat de term flexwerk als containerbegrip wordt gebruikt. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen de verschillende groepen werknemers. Alle voorgestelde maatregelen moeten dus voor alle werknemers gaan gelden. Daar vallen dus scholieren en studenten onder, maar ook AOW'ers en andere invallers, dus ook de buurman die naast zijn baan af en toe bij u werkt. Ook zzp'ers worden echter onder de term flexwerk geschaard. En alsof dat nog niet genoeg is, vindt het kabinet dat ook werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die overwerk verrichten flexwerkers zijn. Ook parttimers die meer werken dan is overeengekomen, worden flexwerkers genoemd. Daarmee wordt interne flex gelijkgesteld met externe flex en beide worden in het wetsvoorstel zwaar bestraft met een hogere WW-premie. Naar de mening van CUMELA Nederland kan dat niet de bedoeling zijn. Als ondernemers voor pieken in het werk geen gebruik kunnen maken van het in dienst zijnde personeel is dat een doodsteek voor ondernemend Nederland.

Het wetsvoorstel geeft aan dat de sectorfondsen verdwijnen. Mogelijk zegt u dat niet veel. Menig ondernemer weet niet dat er twee werkloosheidspremies zijn: een algemene, die voor alle bedrijven in Nederland geldt, en een sectorspecifieke. Voor de cumelasector zijn twee sectorspecifieke premies van belang: de agrarische (sector 1) en de bouw (sector 3). Het is de bedoeling dat de sectorspecifieke verdwijnt. Daar heeft CUMELA geen bezwaar tegen. Het is de bedoeling dat voor alle ondernemingen dezelfde werkloosheidspremie gaat gelden, maar wel met een onderscheid tussen een premie voor dienstverbanden voor onbepaalde tijd, waarin de omvang van de te verrichten arbeid eenduidig is vastgelegd, en een premie voor overige werknemers.

Wij kennen zowel in sector 1 als in sector 3 al jaren het onderscheid tussen een hoge en een lage WW-premie. Nu is dat onderscheid er voor contracten korter dan een jaar en contracten van een jaar of langer. Als echter onze vrees waarheid wordt dat contracten waarin overwerk wordt verricht worden aangeslagen voor de hoge premie, zullen er weinig contracten overblijven die in aanmerking komen voor de lage premie. Dit betekent voor onze sector een enorme loonkostenstijging!



Oproepcontracten

Een ander onacceptabel onderdeel is het voorstel rond oproepcontracten. Het voorstel geeft aan dat oproepkrachten minimaal vier dagen van tevoren moeten worden opgeroepen. Als de oproep door de werkgever wordt geannuleerd (bijvoorbeeld omdat de zieke medewerker die moest worden vervangen weer beter is), heeft de oproepkracht toch recht op het loon voor de uren die hij zou gaan werken. Als de werkgever de oproepkracht een dag van tevoren oproept, kan de oproepkracht weigeren om te komen, om welke reden dan ook. Op zich is dat niet bezwaarlijk. Zo wordt in de praktijk ook met oproepkrachten omgegaan. Na een periode van twaalf maanden moet de werkgever echter in de dertiende maand de oproepkracht een aanbod doen voor een vast aantal uren. Hiermee verdwijnt dus het oproepcontract! CUMELA Nederland is hierop tegen. Niet alleen wordt er geen recht gedaan aan alle oproepkrachten die helemaal geen behoefte hebben aan een vastomlijnd kader van te werken uren, er wordt ook niet onderkend dat er werkzaamheden en omstandigheden zijn die zich niet laten plannen.

Payroll en uitzendkrachten

De voorstellen rond payroll vinden hun grondslag in het erkennen van de reden van bestaan van deze contractvorm en het tegengaan van excessen. CUMELA Nederland vindt dat ook voor diverse andere contractvormen deze afwegingen moeten worden gemaakt. Het aanpakken van excessen is prima, maar daarmee de hele contractvorm onmogelijk maken, mag niet de bedoeling zijn. Als voorbeeld noem ik de oproepcontracten. Als in de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat de werknemer geen plicht heeft om aan een oproep gehoor te geven, zouden de hiervoor genoemde maatregelen niet moeten gelden. Deze zijn immers bedacht

om het exces, klaar zitten met de jas aan, tegen te gaan. Een ander voorbeeld is de uitzendarbeid. De uitzendsector gaat altijd prat op zijn allocatiefunctie op de arbeidsmarkt. Het komt echter ook voor dat uitzendkrachten jarenlang bij dezelfde opdrachtgever werkzaam zijn tegen lagere arbeidsvoorwaarden dan wanneer ze rechtstreeks bij de werkgever in dienst zouden zijn. Van een allocatiefunctie is in een dergelijk geval allang geen sprake meer. Dat zou moeten worden aangepakt, zodat het echte uitzendwerk kan blijven bestaan.

Uitbreiding ontslaggrond

Uitbreiding van de ontslaggrond met een cumulatiegrond met een hoger recht op een transitievergoeding is niet gewenst. Waarom zou een werknemer bij twee halve voldragen gronden voor ontslag recht moeten hebben op een hogere vergoeding dan bij één voldragen ontslaggrond?

Andere punten in de Wet arbeid in balans zijn de uitbreiding van de ketenbepaling van twee naar drie jaar, de uitbreiding van de proeftijd bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en regelingen ter compensatie van de transitievergoeding. De vraag is of deze voor werkgevers positieve voorstellen opwegen tegen de hiervoor genoemde pijnpunten in het voorstel.

De conclusie is dan ook dat we het wetsvoorstel niet omarmen. We zullen aan diverse tafels onze bezwaren kenbaar maken.

TEKST: **Jacqueline Tuinenga**
adviseur personeelsmanagement

