



Positionpaper CNV

Wet arbeidsmarkt in balans (WAB)

T.b.v. de hoorzitting in de Tweede Kamer
op 3 december 2018

WAB brengt geen oplossing flexproblematiek; integrale aanpak arbeidsmarkt nodig

Het CNV staat voor een arbeidsmarkt waar duurzame arbeidsrelaties tussen werknemers en werkgevers de norm zijn. Niet alleen omdat dat goed is voor werknemers, maar zeker ook voor werkgevers en de samenleving als geheel. De doorgesloten flexibilisering van de arbeidsmarkt moet met kracht en spoed worden aangepakt.

Het is daarom met spijt dat het CNV moet constateren dat het wetsvoorstel Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) niet brengt wat de titel van de wet belooft, maar dat deze wet de arbeidsmarkt juist verder in disbalans brengt. Door het wetsvoorstel wordt de doorgesloten flexibilisering op de arbeidsmarkt niet aangepakt maar juist aangejaagd. De oneerlijke kostenconcurrentie tussen vast en flexibel werk wordt vrijwel niet opgelost. Het vaste contract wordt onzekerder en flexwerkers niet beter beschermd. En het 'leven lang ontwikkelen' wordt met deze wet niet gestimuleerd, maar juist tegengewerkt, doordat het kabinet het mogelijk maakt om persoonlijk scholingsgeld van een werknemer in mindering te brengen op de transitievergoeding. Het animo onder werknemers voor zoiets als een leerrekening neemt hierdoor af.

Daarbij biedt deze wet niet de integrale aanpak van de flexproblematiek op de arbeidsmarkt zoals die nu nodig is. Het kabinet kiest er immers voor om de aanpak van het zzp-vraagstuk op de lange baan (minimaal 2021) te schuiven.

Wat het CNV betreft gaat de WAB in huidige vorm dan ook van tafel en komt er een integrale aanpak van de flexproblematiek, met als kern daarvan bescherming van werknemers, een eerlijke en fatsoenlijke beprijzing van flexibele arbeid, gecombineerd met een voortvarende aanpak van het zelfstandigenvraagstuk: gelijk fiscaal speelveld, verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering en pensioenopbouw voor zzp'ers en handhaving op schijnzelfstandigheid conform de Wet DBA. Kortom: een aanpak die recht doet aan de positie van alle werkenden op de arbeidsmarkt.

Naast deze meer algemene reactie beperkt deze position paper van het CNV zich tot drie specifieke onderdelen van de wet:

1. Wijziging ontslagrecht;
2. Maatregelen payroll;
3. Premiedifferentiatie WW.

1. Wijziging ontslagrecht betekent forse verslechtering ontslagbescherming werknemers

In het wetsvoorstel introduceert het kabinet een nieuwe ontslaggrond, waarbij meerdere, op zichzelf onvoldragen ontslaggronden gecombineerd kunnen worden om een werknemer toch te kunnen ontslaan. Door het introduceren van een dergelijke 'cumulatiegrond' zal een werknemer makkelijker kunnen worden ontslagen dan onder het huidige recht mogelijk is. Een werkgever hoeft immers niet meer een ontslaggrond goed en volledig te onderbouwen, maar mag willekeurig verschillende kleine redenen bij elkaar op tellen. Een beetje disfunctioneren, plus een beetje verwijtbaar handelen, plus een beetje een verstoorde arbeidsverhouding, is samen genoeg om iemand te ontslaan. Een wankele onderbouwing dus en dat tegen een beperkte vergoeding.

De werknemer heeft bij ontslag op basis van deze cumulatiegrond weliswaar recht op iets een hogere transitievergoeding, maar deze is gemaximeerd en daarmee beperkt. Tevens is onduidelijk hoe de hoogte van deze vergoeding precies tot stand komt. De werkgever hoeft dus een minder goede onderbouwing te leveren van het ontslag, terwijl daar maar een beperkt prijskaartje tegenover staat. Het CNV vreest daarom dat deze wijziging van het ontslagrecht verder strekt dan enkel en alleen een nieuwe ontslaggrond. Deze zogenaamde cumulatiegrond gaat er voor zorgen dat de andere ontslaggronden niet meer gebruikt gaan worden. Waarom zou je immers als werkgever nog één van de huidige gronden volledig onderbouwen, als je ook gronden kan combineren tegen een relatief beperkte meerprijs? De cumulatiegrond gaat de standaard ontslaggrond worden.

De ontslagbescherming komt daarmee op een substantieel lager niveau te liggen. Lager dan ten tijde van de zogeheten kantonrechtersformule. Toen werden er ook minder eisen gesteld aan de reden voor ontslag, maar stond daar een relatief fors prijskaartje tegenover. Het volgende rekenvoorbeeld laat die verslechtering zien, waarin ook de verlaging van de transitievergoeding doorwerkt:

Een werknemer van 54 jaar met een maandsalaris van € 2750, die geruime tijd in dienst is –zeg 24 jaar-, zou met gebruik van die cumulatiegrond een vergoeding krijgen van maximaal € 33.000, maar dit kan dus ook minder zijn. Met de kantonrechtersformule was dat nog € 71.500.

Deze wijziging van het ontslagrecht raakt overigens niet alleen de ontslagzaken die bij de rechter komen, maar ook aan alle overige ontslagsituaties. Het merendeel van alle ontslagzaken komt immers niet bij de rechter, maar wordt 'met wederzijds goedvinden' in een beëindigingsovereenkomst geregeld. Ook daar zal deze wetswijziging leiden tot fors lagere schikkingsbedragen. Een werkgever kan immers zeggen: "Ik heb weliswaar nauwelijks onderbouwing voor jouw ontslag, maar bij de rechter hoef ik maximaal 'dit bedrag' te betalen." Op zijn minst zou er dus moeten worden overwogen om de rechter naast de vrije hand bij de beoordeling van de gronden van de cumulatiegrond, ook de vrije hand te bieden om de extra vergoeding vast te stellen.

2. Rechtvaardig payrolling niet

Het is goed om te zien dat het kabinet de intentie heeft om de payroll-werknemer met deze wet dezelfde arbeidsvoorwaarden te bieden die zouden gelden als de payrollwerknemer rechtstreeks in dienst zou zijn bij de opdrachtgever. Er wordt echter voorbij gegaan aan de fundamentele vraag of payrolling, als een voor werknemers nadelig arbeidsrechtelijk construct, überhaupt wel nodig is. Het CNV vindt van niet. Ontzorgen van werkgevers kan prima plaatsvinden via een loonadministratiekantoor. Het uit elkaar trekken van het formeel en het materieel werkgeverschap, zoals bij payroll gebeurt, is daarvoor niet nodig.

Door payrolling een juridische status te geven wordt payroll als construct gelegitimeerd en worden de regels daarnaast alleen maar ingewikkelder. Ook zal er altijd misbruik op de loer liggen. Een werkgever moet voor payrolling meer betalen dan voor uitzenden en het is lastig om een waterdichte scheiding te maken tussen deze twee arbeidsvormen. Het zou verstandig zijn om het eenvoudig te houden, payrolling niet toe te voegen aan de wet en het ontzorgen van werkgevers over te laten aan een loonadministratiekantoor.

Het kabinet kiest echter voor een andere route, namelijk het juridisch in de wet vastleggen van payroll en vervolgens het gelijktrekken van de arbeidsvoorwaarden van payroll- en niet payroll werknemers. Payrollwerknemers bouwen in veel gevallen een slechter pensioen op dan medewerkers in vaste dienst. Dat blijft zo in de WAB. Er hoeft namelijk slechts sprake te zijn van een 'adequaat' pensioen in plaats van een 'gelijkwaardig' pensioen. Hierdoor zullen er ongelijke arbeidsvoorwaarden blijven en daarmee concurrentie.

3. Zorg voor voldoende verschil in kosten vast/flex en hanteer een strakke definitie

Het CNV is voorstander van maatregelen die flexibele arbeid duurder en vaste arbeid aantrekkelijker maken. De voorgestelde WW-premiedifferentiatie past in dit streven. Al is het zo dat het nu voorgestelde verschil van 5 procentpunt slechts een deel van het kostenverschil tussen flexibele en vaste krachten opheft. Het CBS heeft dat immers eerder becijfert op 35%.¹ Het CNV zou daarom graag zien dat tijdig, binnen een jaar, wordt geëvalueerd of dat dit premieverschil genoeg is om het gewenste effect te bewerkstelligen.

Het CNV kan zich vinden in de gekozen 'strakke' definitie van een 'vast' contract waar dan de lage premie voor geldt: "een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd waarin de omvang van de te verrichten arbeid eenduidig is vastgelegd." Alleen die contracten geven werknemers de gewenste zekerheid over werk en inkomen. Het CNV pleit er daarom voor dat het aantal uitzonderingen op deze hoofdregel uiterst beperkt blijft. In de recente gepubliceerde lagere regelgeving wordt nu voorgesteld dat er bij maximaal 30% variabele urenomvang, bovenop een vaste urenomvang, toch een lage premie mag worden betaald. Het CNV vindt dit een veel te ruime en een veel te algemene afwijking. Het CNV vreest dat hiermee het doel van deze maatregel ernstig wordt ondergraven, en dat misbruik op de loer ligt.

¹ Van den Brakel, M. en L. Kösters (2016) *Inkomenspositie van flexwerkers*. CBS Socioeconomische trends 2016/09.