

Aan de voorzitter en leden van de Vaste Commissie  
voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de  
Tweede Kamer der Staten-Generaal  
Postbus 20018  
2500 EA DEN HAAG

Briefnummer

18/10.623/18-004/AVD/Gau

Onderwerp

Wet Arbeidsmarkt in balans (35074) –  
inbreng ten behoeve van het Verslag  
(inbrengdatum 7 december 2018)

Den Haag

29 november 2018

Telefoonnummer

070-3490218

E-mail

delft@vnoncw-mkb.nl

Geachte dames en heren,

Met het oog op de inbreng ten behoeve van het Verslag van de Wet Arbeidsmarkt in balans brengen VNO-NCW en MKB-Nederland graag het volgende onder uw aandacht. Naast een aantal opmerkingen in algemene zin over doelstelling en uitwerking van het wetsvoorstel, wordt in de bijlage ingegaan op de specifieke onderdelen van de wet, zowel in termen van beoordeling als suggesties voor aanpassingen.

### **Voornemens in het Regeerakkoord**

In het Regeerakkoord stellen de coalitiepartijen enerzijds dat het werkgeverschap aantrekkelijker moet worden gemaakt, onder meer via aanpassingen in het arbeidsrecht, verruiming van de ketenregeling en rond loondoorbetaling bij ziekte. Anderzijds worden maatregelen voorgesteld die de mogelijkheden om ZZP'ers in te zetten als flexibele arbeidskrachten moeten beperken en die de verschillen tussen vaste en tijdelijke contracten moeten verkleinen. In die zin moet het een pakket zijn met (balans in) plussen en minnen, zowel voor werkgevers als werknemers. Uiteindelijk met als doel dat het voor werkgevers aantrekkelijker moet worden gemaakt om een vast contract aan te bieden, zodat er voor werkenden meer zekerheid ontstaat.

Het is positief dat het werkgeverschap aantrekkelijker wordt gemaakt. De één op één koppeling met het aanbieden van een vast contract is echter lang niet altijd niet reëel. Verder zou ook de 'zekerheid voor werkenden', waarvan het belang door werkgeversorganisaties wordt onderkend, niet uitsluitend van de contractvorm afhankelijk moeten zijn.

### **Wet Arbeidsmarkt in balans**

De Wet Arbeidsmarkt in balans beoogt binnen de bredere doelstelling van het Regeerakkoord invulling te geven het enerzijds aantrekkelijker maken van het werkgeverschap en anderzijds het bieden van meer zekerheid voor werkenden.

In de Memorie van Toelichting wordt in meer algemene zin gesteld dat door ‘de kosten en risico’s’ die verbonden zijn aan het vaste contract werkgevers nu vaak terughoudend zijn in het aanbieden daarvan. Maar ook formuleringen dat flexibel werk wordt gebruikt, omdat het een kostenvoordeel oplevert en dat door flexibele contracten concurrentie op arbeidsvoorwaarden plaatsvindt, omdat deze gebruikt worden om kosten te ‘drukken’ en risico’s af te ‘wentelen’ en dat de keuze voor een flexibel contract ‘gedreven’ wordt door verschillen in kosten en risico’s tussen contracten.

#### ***”Flex” als containerbegrip ‘afpellen’***

Bovenstaande formuleringen ontberen nuance en schetsen een eenzijdig beeld van de reden voor en de omvang van ‘de flexibele schil’. Het ‘afpellen’ van die schil is naar de mening van VNO-NCW en MKB-Nederland noodzakelijk om te komen tot een reëel, en daarmee genuanceerd, beeld van de redenen voor verschillende typen flexibele contracten en de achtergrondkenmerken daarvan. Met meer nuance bij dat beeld zou de beoogde balans in het wetsvoorstel met een aantal aanpassingen er evenwichtiger uit kunnen zien. Want het kapstokbegrip ‘flexibele schil’ omvat de (contract)vormen: tijdelijk met uitzicht op vast, tijdelijk contract langer dan een jaar, tijdelijk contract korter dan een jaar, oproepcontracten met en zonder vaste uren, uitzend- en payrollovereenkomsten.

- Tijdelijke arbeid nam met name toe in de periode dat Nederland uit de crisis kroop, de werkgelegenheid voorzichtig weer groeide, maar het perspectief op een structureel en bestendig werkaanbod nog niet overal aanwezig was. Een tijdelijke overeenkomst, mede als proeftijd, is voor de hand liggend in een dergelijke, onzekere conjuncturele setting. Daarbij spelen ook de bestaande werkgeversrisico’s en -lasten een rol.
- De diversiteit aan contractvormen vertonen een sterke samenhang met sectorkenmerken en de kenmerken van de incidentele en fluctuerende werkzaamheden die daar plaatsvinden. Zo wordt een extra order in de industrie of productie vaak via de uitzendformule ingevuld, kennen we het contract korter dan een jaar voor onder meer werk in seizoensgebonden sectoren en het oproepcontract voor incidentele piekwerkzaamheden in bijvoorbeeld horeca en detailhandel. Vervanging bij zwangerschap en ziekte is per definitie tijdelijk.
- Ongeveer de helft van de werknemers met een flexibel contract is jonger dan 25 jaar. Ook de toename van flexcontracten in de periode 2003-2017, maar met name vanaf 2012, komt voor bijna de helft voor rekening van jongeren in de leeftijdscategorie 15-25 jaar. Daarvan heeft een groot deel een bijbaan van maximaal 12 uur per week.

Veel van deze jongeren volgen een opleiding op mbo- of hbo-niveau en werken en verdienen bij in sectoren waar incidentele en piekwerkzaamheden zich voordoen, zoals in detailhandel, horeca, recreatie e.d. Deze jongeren, die dus een substantieel deel van toegenomen “flex” uitmaken, hebben veelal een goed arbeidsmarktperspectief na hun studie. Hun bijbaan is voor henzelf ook tijdelijk en flexibel. Het rechtvaardigt niet de vergaande beperkende en kostenverhogende maatregelen.

- De toename van flexibele contracten in de groep werknemers van 25 jaar en ouder bestaat vooral uit tijdelijke contracten met uitzicht op een vast contract alsmede uitzendarbeid. Van de 25 plussers heeft 87 procent een vast contract of een tijdelijk contract met uitzicht op vast contract.
- Het voorziet ook aan werknemerskant in een behoefte. Ook bepaalde groepen werknemers werken graag op flexibele basis, bijvoorbeeld studenten die studie en bijbaan combineren. Redenen zijn dat men graag zelf wil bepalen wanneer en hoeveel men wil werken vanwege studie of vanwege zorgtaken. Of het prettig vindt om telkens ergens anders te werken en zo telkens wat nieuws te leren.

Het type contractvorm is dus afhankelijk van de behoefte van werkgever en werknemer en van de specifieke aard van de werkzaamheden die, vaak onder specifieke omstandigheden, gedaan moeten worden.

### **De arbeidsmarkt op weg naar 2025; niet in de achteruitkijkspiegel kijken**

Ondernemers en ondernemingen hebben op de product- en dienstenmarkten te maken met steeds snellere veranderingen en een kortere horizon. Voortschrijdende technologische ontwikkelingen, digitalisering, maar ook de energietransitie en een veranderende vraag van de consument zorgen voor toenemende concurrentie (bijvoorbeeld door de sterke groei van webwinkels) en meer economische dynamiek.

Ook de diepste economische crisis sinds decennia en het herstel daaruit waren bijzondere omstandigheden die hun invloed hadden en soms nog hebben op de financiële en marktpositie van ondernemers. Deze niet-limitatieve opsomming van economische en maatschappelijke ontwikkelingen hebben onmiskenbaar ook hun impact op de arbeidsmarkt. Wendbaarheid, aanpassingsvermogen en flexibiliteit zijn van cruciaal belang voor ondernemingen om hun continuïteit te waarborgen en werk en inkomen te kunnen (blijven) bieden aan velen. Ditzelfde geldt voor de wijze waarop de arbeidsmarkt zich hieraan aanpast of dient aan te passen. Wendbaarheid is ook voor werkenden steeds meer van belang.

We zullen nu en in de toekomst dus behoefte blijven hebben aan flexibele arbeidsrelaties. Het biedt werkgevers de mogelijkheid om in te spelen op conjuncturele ontwikkelingen, pieken en dalen in de vraag zoals in de detailhandel en horeca, seizoenafhankelijke werkzaamheden, zoals bij toerisme, evenementen, cultuur en land-

en tuinbouw, vervangen van zieken of werknemers die recht hebben op verlof en andere schommelingen in het personeelsbestand of werkaanbod. Ondernemers kunnen eenvoudigweg niet al hun medewerkers een contract voor onbepaalde tijd bieden. Het duurder maken van tijdelijke contracten zal daar geen verandering in brengen.

De arbeidsmarkt van de 21ste eeuw levert niet meer de rust van banen voor het leven bij één werkgever of werken in één beroep. Maar moet wel –net zoals in het verleden– inkomens- en bestaanszekerheid opleveren. Zekerheden voor werkenden kunnen niet alleen meer ontleend worden aan de juridische contractvorm met een stabiel aantal uren. Werkzekerheid ligt ook in de juiste competenties hebben, in lage drempels om mensen aan te nemen. Bestaanszekerheid ligt ook in het kunnen afsluiten van een hypotheek, in inkomensbeleid van de overheid en betaalbare voorzieningen.

In die zin past een kabinetsbeleid dat zich richt op het ‘in ere herstellen’ van het vaste dienstverband (voor onbepaalde tijd met vaste uren) en het ontmoedigen en ‘bestrafen’ van flexibiliteit op de arbeidsmarkt niet in een visie en uitwerking die zich richten op het anticiperen op de arbeidsmarkt op weg naar 2025. En biedt daarmee ook aan werkenden niet de zekerheid die men wenst.

#### Beoordeling werkgeversorganisaties samenvattend

Samengevat beoordelen de werkgeversorganisaties het Wetsvoorstel op hoofdlijnen als volgt (voor een nadere uitwerking op de onderdelen wordt verwezen naar de bijlage). Werkgeversorganisaties zijn content met de voorliggende aanpassing in het ontslagrecht. Daardoor kan op basis van een combinatie van (objectieve) gronden ontslag verleend worden door de rechter, waar nu sprake moet zijn van een voldragen grond om ontslag verleend te krijgen. De feitelijke situatie van bijvoorbeeld de samenloop van disfunctioneren en verstoorde arbeidsverhouding kan zo gehonoreerd worden.

De voorgestelde verruiming van de ketenbepaling maakt een reeks van tijdelijke contracten voor de duur van 36 maanden mogelijk (in plaats van de huidige 24). Hiermee wordt het mogelijk om de arbeidsrelatie te bestendigen ook als de vooruitzichten op continue werkzaamheden onzeker zijn of het een reeks betreft vanwege bijvoorbeeld vervanging van zieke werknemers. In dit geval is er wel sprake van de hoge WW-premie.

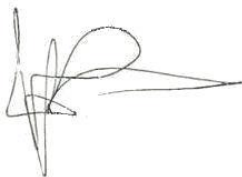
Voor het langer kunnen beoordelen van het functioneren van een medewerker is de voorgestelde proeftijd van vijf maanden bij een vast contract essentieel.

Werkgevers zijn echter volstrekt ontevreden met de kunstmatige verhoging van de kosten van tijdelijke/flexibele arbeid. Werk dat in zijn aard tijdelijk is, fluctueert vanwege -incidentele- pieken en seizoensgebonden is, wordt hiermee geacht via een contract voor onbepaalde tijd met een nagenoeg eenduidig aantal uren verricht te worden. Indien dat via een tijdelijk contract, oproep of nulurencontract plaatsvindt,

wordt dit afgestraft met de hoge WW-premie, die 5 procentpunt hoger is dan de lage WW-premie. De premie(hoogte) wordt hiermee ontkoppeld van het werkloosheidsrisico en de schadelast veroorzaakt door werkloosheid. Daarnaast worden werkgevers verplicht een 'ontslagboete' te betalen (de transitievergoeding die vanaf dag één dienstverband geldt) als een tijdelijk of seizoencontract afloopt. Hierdoor worden de loonkosten structureel met bijna 3 procent verhoogd. Veel tijdelijk werk in kleine (oproep)contracten wordt verricht door scholieren/studenten die werk in onder meer horeca, detailhandel als tijdelijke bijbaan hebben en die ook zelf niet opteren voor een contract voor onbepaalde tijd in een van die sectoren. Als werkgever geconfronteerd worden met de 'WW-boete' en het moeten uitkeren van een transitievergoeding vanaf dag één is zeker in die gevallen wrang en onrechtvaardig.

Tenslotte willen werkgevers opmerken dat payrolling een legitieme vorm is van ontzorging van ondernemers en het bieden van flexibiliteit. De onterechte indruk wordt gewekt dat deze vorm van dienstverlening alleen wordt benut om collectieve sectorafspraken te ontwijken. De voorgestelde maatregelen zorgen verder voor rechtsonzekerheid voor opdrachtgevers, payroll- en uitzendwerkgevers en payroll- en uitzendkrachten, vanwege een onduidelijke definitie van payroll.

Hoogachtend,



Mr. H. v.d. Kraats  
Directeur Sociale Zaken VNO-NCW/MKB-Nederland

**BIJLAGE****De verschillende maatregelen in de Wet Arbeidsmarkt in Balans****Transitievergoeding vanaf dag één**

Voorstel is dat iedere werknemer die niet vrijwillig op eigen initiatief een arbeidsovereenkomst beëindigt, recht heeft op een transitievergoeding, te berekenen en uit te keren vanaf dag één. De hogere opbouw na tien jaar dienstverband komt te vervallen.

De transitievergoeding heeft mede als doel werknemers een budget te geven dat zij kunnen inzetten voor het vinden van ander werk: voor scholing en opleiding of begeleiding. Daarom is de nieuwe vormgeving van de transitievergoeding voor ons logisch, mits het ook in belangrijke mate dat doel dient:

- Het recht op een transitievergoeding vanaf dag één zou niet van toepassing moeten zijn op scholieren en studenten. Zij hebben immers als hoofdactiviteit het volgen van een opleiding<sup>1</sup> en de bijbaan is daarmee per definitie tijdelijk.
- Het schrappen van de hogere opbouw bij lange dienstverbanden is logisch en draagt bij aan het verminderen van het onderscheid tussen degenen met een kortere contractduur (eerder jongeren) en degenen met een langere contractduur (eerder ouderen).
- Het is belangrijk dat de kosten van scholing en opleiding, gericht op verbetering van de arbeidsmarktpositie van de werknemer, gemakkelijker verrekend kunnen worden met de transitievergoeding.
- Wel is relevant dat er uitvoerbare regels komen voor de berekening en uitkeren van de transitievergoeding, bijvoorbeeld rond het loonbegrip en bij erg korte dienstverbanden.

**Keten van tijdelijke contracten**

Voorstel is om de maximumperiode van aansluitende tijdelijke contracten te verlengen van twee naar drie jaar.

Er komt de mogelijkheid om voor te benoemen functies de periode tussen een reeks van tijdelijke contracten te verkorten van zes naar drie maanden. Dat kan bij cao en als ‘de aard van het werk daarom vraagt’.

Hiermee wordt het voor zowel werkgever als werknemer mogelijk om de arbeidsrelatie te bestendigen. Ook als de vooruitzichten op continue werkzaamheden onzeker zijn of het een reeks aan bijvoorbeeld vervanging van zieke werknemers betreft. De kans op een vaste aanstelling neemt toe naarmate de reeks van contracten langer duurt.

---

<sup>1</sup> En dus voltijds onderwijs volgen aan een reguliere onderwijsinstelling.

Positief is ook het voorstel om de periode tussen een reeks van tijdelijke contracten te kunnen verkorten voor een ruimer palet aan werkzaamheden dan alleen seizoensarbeid. Dat bevordert ook de werkzekerheid voor werknemers die dit type werk doen en stellen de werkgever in staat om de werknemer –met een tussenpoos– te behouden voor zijn onderneming. We hebben daarbij twee opmerkingen.

- De eis dat dit alleen bij cao afgesproken kan worden, compliceert in het onderhandelingstraject en sluit ondernemingen uit die geen cao hebben of niet onder een cao vallen. Voorkeur verdient daarom een wettelijke definitie of voorwaarden die toegepast kunnen worden door werkgever en werknemer (vast te leggen in de arbeidsovereenkomst). De geschetste voorwaarden in de Memorie van Toelichting bieden voldoende duidelijkheid.
- Verdergaand en duidelijker is om de tussenpoos generiek weer terug te brengen naar drie maanden ook om ingewikkelde onderhandelingstrajecten te vermijden of discussies over de definitie van ‘aard van het werk’.

### **Oproepovereenkomsten**

Voorstel is dat de werkgever de werknemer minstens vier dagen van tevoren oproept, anders hoeft de werknemer geen gehoor te geven aan deze oproep. Als de werkgever de oproep binnen vier dagen voor aanvang weer moet intrekken of de tijdstippen moet wijzigen, heeft de werknemer recht op het loon over de oorspronkelijke oproep. Van de termijn van vier dagen kan bij cao worden afgeweken. Voor de effecten van het wijzigen van de tijdstippen van de oproep geeft de Memorie van Toelichting het volgende voorbeeld: “Stel dat de werkgever de geplande oproep van negen tot 13 uur binnen vier dagen voor aanvang van de oproep wenst te wijzigen in een oproep van 13:30 tot 17:30 uur. Indien de werknemer hiermee akkoord gaat, heeft hij recht op acht uur loon, namelijk over het ingetrokken gedeelte van negen tot 13 uur en over de gewerkte uren van 13:30 tot 17:30 uur.”

De werkgever moet in de dertiende maand de werknemer een aanbod doen voor een contract met vaste uren, dat tenminste gelijk is aan wat er gemiddeld in de afgelopen twaalf maanden is gewerkt. Indien de werkgever geen aanbod doet, heeft de werknemer recht op niet-genoten loon vanaf de uiterlijke datum waarop de werkgever het aanbod had moeten doen.

We ondersteunen de intentie om met deze maatregel de onzekerheid over wanneer wordt opgeroepen (de permanente beschikbaarheid) en voor welke uren zij recht hebben op loon bij oproepovereenkomsten (met uitgestelde prestatieplicht) terug te dringen.

Wel hebben we kritiek op de proportionaliteit van de ingezette middelen. Veel van de oproepcontracten, min/max-contracten voorzien in een behoefte van zowel werkgever als werknemer. In de eerste plaats zijn het vooral scholieren en studenten die deze contracten hebben; ze bieden de noodzakelijke flexibiliteit, ook aan de werknemer. In de zorg en het onderwijs bijvoorbeeld zijn juist voor vervanging bij ziekte of piekwerkzaamheden deze vaak vaste contracten essentieel. Werkenden vinden het plezierig, omdat zij ook mee zelf kunnen plannen wanneer ze werken. Het draagt bij een

de combinatie van werk en zorgtaken. Tenslotte is het een vorm van interne flexibiliteit, die meer zekerheid biedt dan externe flexibiliteit en juist bevorderd zou moeten worden.

Onze opmerkingen concreet:

- Het recht op loon als de werkgever de oproep intrekt binnen vier dagen voor aanvang is niet reëel in situaties waarin niet zolang van tevoren de oproep definitief te maken valt (bijvoorbeeld vanwege weersinvloeden of vervanging bij ziekte). De afwijkingmogelijkheid alleen bij cao is daarbij te beperkt om maatwerk te kunnen realiseren. Dat de werkgever bij een verschuiving van de tijdstippen van de oproep ook het loon moet betalen over de oorspronkelijke tijdstippen slaat ook te ver door.
- Op het niveau van de arbeidsovereenkomst moet tot afwijkende afspraken gekomen kunnen worden. Dat sluit aan bij de praktijk, waar veel scholieren en studenten en in de zorg nu al afspraken op maat in de praktijk gemaakt worden, die ook aansluiten bij de behoefte van de medewerker.
- Het feit dat de werkgever na twaalf maanden een aanbod moet doen voor een contract met vaste uren ontnemt de flexibiliteit die inherent is aan een dergelijke contractvorm en zal er in de praktijk toe gaan leiden dat er na twaalf maanden een einde komt aan een oproepcontract<sup>2</sup>.

Bovendien is er voor de werknemer die dat wil, al de mogelijkheid van artikel 7:610b BW om aanpassing van de arbeidsovereenkomst te claimen als hij meent dat een bepaald patroon in de arbeidsomvang is opgetreden. Deze regeling is evenwichtiger, omdat er sprake is van een rechtsvermoeden dat in voorkomende gevallen door de werkgever gemotiveerd weerlegd kan worden. Deze mogelijkheid van weerlegging bij artikel 7:610b BW wordt de facto met het wetsvoorstel ongedaan gemaakt als het contract twaalf maanden geduurd heeft.

Het wetsvoorstel beoogt duidelijkheid te verschaffen over de vraag wanneer een arbeidsovereenkomst een oproepovereenkomst is. Hiervoor wordt een definitie in het BW geïntroduceerd. De vraag is echter hoe helder en werkbaar deze definitie in de praktijk is, terwijl deze van groot belang is voor het bepalen welke WW-premie van toepassing is. In bijvoorbeeld het volgende geval is de Memorie van Toelichting niet eenduidig: een overeenkomst voor onbepaalde tijd met een vastgelegde bandbreedte van meer en minder werk en een vast salaris (dat echter positief kan afwijken), waarbij een referentieperiode geldt van twaalf maanden. Is dit nu wel of niet een oproepovereenkomst? Het wetsvoorstel lijkt *alle* onzekerheid bij de werknemer weg te willen nemen en dan lijkt er dus nooit fluctuatie te mogen zijn in feitelijk gewerkte

---

<sup>2</sup> Generaliseerd dient te worden dat dit voorstel ontleend is aan afspraken die zijn gemaakt in het kader van de VVT cao om tot 'uitbanning' van nulurencontracten te komen. Het kabinet beoogt dit niet als doel te hebben. Dit onderdeel moet dus uit het wetsvoorstel worden gehaald.



uren. Tegelijkertijd hoeft het exacte tijdstip van werk niet te zijn vastgelegd en valt overwerk met een bandbreedte van maximaal 30 procent ‘binnen de norm’. De nieuwe definitie roept kortom vragen op, terwijl dit nog slechts één variant is.

### **Ontslaggronden**

Voorstel is om aan de ontslaggronden de cumulatiegrond (i-grond) toe te voegen die ontslag mogelijk maakt in geval van een combinatie van omstandigheden, genoemd in de gronden c tot en met h, die zodanig zijn dat ‘van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren’. Wanneer de rechter de arbeidsovereenkomst ontbindt op basis van de cumulatiegrond kan hij daar als compensatie een extra vergoeding voor de werknemer tegenover stellen tot maximaal 50 procent van de voor de werknemer geldende transitievergoeding.

Uitgangspunt voor werkgeversorganisaties is dat de cumulatiegrond ontbinding mogelijk moet maken als van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de overeenkomst te laten voortduren. De Memorie van Toelichting stelt dat het ter beoordeling van de rechter is de door de werkgever aangevoerde omstandigheden uit twee of meer ontslaggronden in combinatie een redelijke grond voor ontslag opleveren. De Raad voor de Rechtspraak heeft in zijn advies aangegeven uit de voeten te kunnen met de cumulatiegrond in de zin dat zij verwachten dat het tot meer ontbindingen zal leiden.

Daarom zijn wij positief over deze voorgestelde aanpassing, waarbij wij wel graag de afspraak maken om dit nauwgezet te monitoren.

Het blijft de vraag waarom in geval van een combinatie van gronden, in plaats van één grond, per definitie sprake kan zijn van een hogere vergoeding dan de transitievergoeding, als redelijkheid en logica daarvan aan de orde zijn.

De maximale vergoeding mag niet de nieuwe norm worden – van anderhalf maal de huidige.

Het is wenselijk de mogelijkheid van hogere transitievergoeding nauwgezet te monitoren en zo nodig tot heroverweging of aanpassing te komen.

### **Proeftijd**

De maximale proeftijd die partijen overeen kunnen komen bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt verlengd van twee naar vijf maanden;

De maximale proeftijd bij overeenkomsten voor bepaalde tijd die twee jaar of langer duren wordt verlengd naar drie maanden.

De verlengde proeftijd geeft werkgevers langere tijd om te beoordelen of iemand geschikt is voor de functie en de onderneming.

We zien deze maatregel in samenhang met de premiedifferentiatie WW, waardoor het aantrekkelijk kan zijn een contract voor onbepaalde tijd met deze proeftijd aan te bieden omdat in dat geval de lage WW premie van toepassing is. Als anderszinds binnen de

periode van de proeftijd of bij het aflopen daarvan door de werkgever wordt beëindigd is echter met terugwerkende kracht de hoge WW-premie van toepassing.

### **Payroll**

- Payrolling kan niet meer gebruik maken van de langere keten van tijdelijke contracten die in geval van uitzenden geldt en alle arbeidsvoorwaarden van de inlener zijn van toepassing.
- De payrollwerknemer krijgt recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als die gelden voor de werknemers in dienst van de opdrachtgever.
- Payrollwerknemer krijgt recht op adequate pensioenregeling.
- Bijzondere bepalingen in het BW die gelden voor de uitzendovereenkomst zijn niet van toepassing als er sprake is van payrolling, waarbij payrolling is gedefinieerd als ‘het op basis van een overeenkomst van opdracht, die niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, een arbeidskracht ter beschikking te stellen...’.

Payrolling kan een belangrijke manier zijn om werkgevers te ontzorgen. Werkgevers in de marktsector –ook relatief veel snelgroeiende bedrijven– benutten deze vorm zowel vanwege de administratieve ontzorgen als vanwege de flexibiliteit die het kan bieden. Overigens is daarnaast de collectieve sector een grootgebruiker van deze contractvorm.

We willen met elkaar bestrijden dat deze vorm van werkgeven benut wordt enkel om collectieve afspraken in een sector te ontwijken.

Ten principale is onze opstelling:

- De voorstellen zijn een inbreuk op de contractsvrijheid. De payrollondernemingen en de payrollwerknemers zijn bij de totstandkoming van de cao’s van de inleners niet vertegenwoordigd aan de onderhandelingstafel. Bij het opstellen van die cao’s is dus op geen enkele wijze rekening gehouden met de gerechtvaardigde belangen van de payrollwerkgever en hun werknemers.
- In feite komt het voorstel rond pensioen neer op een verplichte pensioenregeling, ook wanneer er bij de “inlener” noch voor het payrollbedrijf een pensioenregeling van toepassing is. Dit is een vergaande bemoeienis van de overheid met de arbeidsvoorwaardenvorming waarvan wij vinden dat die ten principale de vrijheid van onderhandelen raakt. Dit kan niet worden gerechtvaardigd door enig juridisch gelijkheidsbeginsel.

Onze kritiek op de vormgeving richt zich op de volgende punten:

- Door een onduidelijke definitie van payrolling wordt uitzenden geraakt. Dit leidt tot rechtsonzekerheid. Dit lijkt in strijd met in het regeerakkoord, namelijk dat uitzenden niet ter discussie staat. Ook de Raad van State heeft eerder gewezen op het gebrek aan onderscheidend vermogen van de payrolldefinitie.

- Daar waar de nieuwe regels het uitzenden raken, treft het ook de bemiddeling van doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals arbeidsgehandicapten, WW'ers of kandidaten uit de Participatiewet. Voor hen is uitzendwerk van waarde, omdat het toegang tot de arbeidsmarkt mogelijk maakt.
- De definitie behoeft dan ook aanpassing. De kern daarbij is dat sprake is van payrolling als werving en selectie door de opdrachtgever plaatsvindt en met de opdrachtgever is overeengekomen dat alleen en uitsluitend aan de opdrachtgever ter beschikking wordt gesteld. De definitie kan hierop eenvoudig worden aangepast zonder afbreuk te doen aan de bedoeling van de payroll maatregelen.
- Het beginsel van een “adequate pensioenvoorziening staat op gespannen voet met de Pensioenwet, die immers geen pensioenverplichting kent. Daarnaast zijn er op basis van het denken vanuit het “gemiddelde” voorschriften in dit voorstel die de Pensioenwet niet kent, zoals geen wacht- of drempeltijd, het verplicht aanbieden van nabestaandenpensioen. De Pensioenwet gaat in de basis uit van contractsvrijheid.
- In het regeerakkoord is aangegeven dat uitvoerbaarheid een belangrijke randvoorwaarde is voor wetgeving. Door het gelijktrekken van alle arbeidsvoorwaarden voor de payrollwerknemer en werknemer in dienst bij de opdrachtgever wordt onvoldoende rekening gehouden met de uitvoerbaarheid, onder meer bij de bepalingen ten aanzien van pensioen, maar ook waar het gaat om allerlei bedrijfsspecifieke personeelsregelingen. Dit moet ingeperkt worden.

### **Premiedifferentiatie WW**

Voorstel is:

- Er komen twee WW-premies: een lage WW-premie voor vaste contracten en een hogere premie voor “flex”contracten; de hoge premie zal vijf procentpunt hoger zijn dan de lage premie.
- De werkgever wordt verplicht op de loonstrook te vermelden of de overeenkomst voor onbepaalde tijd is en de omvang van de arbeid eenduidig is vastgelegd.
- De lage premie geldt voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een eenduidig aantal uren. In de meeste gevallen zal dat betekenen dat het aantal uren per week is vastgelegd. De lage premie geldt echter ook voor gevallen waarin het aantal uren voor een andere tijdseenheid dan een week is vastgelegd, mits het recht op loon evenredig is gespreid over het kalenderjaar. Via lagere regelgeving zal overigens worden bepaald dat van ‘eenduidig’ sprake is/blijft als binnen het kalenderjaar tot maximaal 30 procent meer uren verloond worden dan contractueel overeengekomen
- Dit laat onverlet dat de definitie van flexwerk voor de hoge premie ruim blijft, omdat het ook contracten voor onbepaalde tijd op nuluren of min/max-basis betreft, met uitzondering van BBL'ers en ‘incidenteel overwerk’.

- De sectorindeling zal worden afgeschaft en de sectorfondsen zullen worden opgeheven.

Doelstelling is om door het differentiëren van de WW-premie naar type contracten het aantal vaste contracten te bevorderen. Deze gedachtegang gaat echter voorbij aan het feit dat bepaalde werkzaamheden in hun aard tijdelijk/flexibel zijn en dat flexibele arbeid in veel gevallen tegemoet komt aan de wens van zowel werkgever als werknemer.

Daarbij komt nog dat het aanbieden van een contract voor onbepaalde tijd nu de nodige andere lasten voor de ondernemer met zich meebrengt, zoals de verplichtingen bij ziekte van de werknemer die met name het midden- en kleinbedrijf zwaar vallen. Hierdoor durven werkgevers die wel de ruimte hebben om mensen in vaste dienst te nemen deze stap vaak niet te zetten. De oplossing hiervoor is het verlichten van deze werkgeverslasten en -risico's.

'Flexwerk' kent vele verschijningsvormen die soms inherent zijn aan de aard van het werk, bij bijvoorbeeld seizoenswerk. In deze gevallen is er geen sprake van een keuze van de werkgever voor een bepaald type contract en zal een hoger tarief voor flexwerk alleen maar zorgen voor een toename in de loonkosten voor deze mensen en niet voor meer vaste banen.

Ook bepaalde groepen werknemers werken graag op flexibele basis, bijvoorbeeld scholieren/studenten die studie en bijbaan combineren. De grootste groei van het aantal flexwerkers zit dan ook in de groep scholieren en studenten. Het is vooral van belang dat scholieren en studenten hun opleiding afronden in plaats van een vaste aanstelling te krijgen.

De wens om de WW-premie voor flexwerk te verhogen, komt voort uit het idee dat flexwerk te goedkoop is ten opzichte van vast werk. In zijn algemeenheid is hierover geen uitspraak te doen, omdat dit onder andere afhangt van het type werk dat mensen doen en het opleidingsniveau dat zij hebben. Er wordt op de arbeidsmarkt wel degelijk een prijs betaald voor flexibiliteit. Zo betalen werkgevers voor uitzendkrachten al een verhoogde premie en een (bemiddelings)fee bovenop het normale loon.

Het duurder maken van andere contracten dan het contract voor onbepaalde tijd met vaste uren is slecht voor de arbeidsmarktpositie van de mensen die hun werk hierin vinden. In veel gevallen is het aanbieden van een vast contract geen optie voor een werkgever en maakt de hogere WW-premie het aanbieden van een ander type contract relatief duur, zeker nu deze groep ook recht krijgt op een transitievergoeding. De werkgever zal daarom eerder op zoek gaan naar andere mogelijkheden om aan zijn vraag naar arbeid tegemoet te komen, zoals inhuur, inkoop of het opvangen van de werkdruk met personeel dat al in dienst is.

Binnen de groep mensen met een contract voor bepaalde tijd is er een oververtegenwoordiging van mensen die al een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt hebben, zoals mensen met een laag opleidingsniveau. Het verhogen van de WW-premie voor flexwerk drijft de loonkosten voor deze groep kunstmatig op en zal naar onze verwachting eerder leiden tot andere keuzes in de bedrijfsinrichting van werkgevers, zoals het automatiseren of digitaliseren van bepaalde werkzaamheden of uitbesteden aan het buitenland. Deze mensen hebben dus geen voordeel van een hogere WW-premie voor flexwerk; ze worden er eerder de dupe van.

In bepaalde situaties voorziet het wetsvoorstel er in dat met terugwerkende kracht alsnog de hoge premie verschuldigd is.

Bijvoorbeeld als bij een contract voor onbepaalde tijd het dienstverband binnen vijf maanden na aanvang wordt beëindigd of als de werknemer binnen een jaar na aanvang van de dienstbetrekking voor een WW-uitkering in aanmerking komt.

Dit kan in de praktijk tot onwenselijke uitkomsten leiden. Bijvoorbeeld in de situatie dat de werkgever aan het einde van de proeftijd moet concluderen dat de werknemer helaas niet geschikt blijkt voor de functie. Als om deze reden het dienstverband wordt beëindigd, wordt de werkgever hiervoor met terugwerkende kracht gestraft met een hogere premie. Feitelijk wordt hiermee het beoogde gebruik van de proeftijd feitelijk financieel ontmoedigd, dan wel afgestraft.

Hetzelfde geldt als de werkgever bij een reorganisatie een werknemer met een contract voor onbepaalde tijd moet ontslaan die korter dan een jaar in dienst is. Ondanks het feit dat de werkgever op grond van de Uitvoeringsregels ontslag van het UWV gedwongen kan zijn om juist deze werknemer te ontslaan en er dus geen sprake is van een vrije keuze, wordt de werkgever gestraft met een premieverhoging met terugwerkende kracht als de werknemer binnen een jaar na aanvang van het dienstverband voor WW in aanmerking komt. Een bedrijf dat toch al in zwaar weer zit, wordt zo nog eens extra belast.

Daarom:

- Deze grove manier van premiedifferentiatie met forse verschillen in premie zou om bovenstaande redenen van tafel moeten. Daarbij komt dat met de transitievergoeding vanaf dag één (met de bepleite uitzondering voor studenten/scholieren) en de eerder voorgestelde definitie ten aanzien van payrolling de werkgeverslasten voor verschillende groepen werkenden gelijk zijn getrokken.
- Als dit niet mogelijk is, dan zou in elk geval de maatregel versimpeld en minder fors gemaakt moeten worden. 1) door de definitie van “flex” te versimpelen, door bijvoorbeeld het onderscheid te maken in contract voor bepaalde of onbepaalde tijd of contract korter of langer dan een jaar. 2) het verschil veel kleiner te maken dan 5 procent punt door het hogere tarief te verlagen en 3) een aantal uitzonderingen op de hoge premie: zoals scholieren en studenten, oftewel zij die voltijds onderwijs volgen aan een reguliere onderwijsinstelling en seizoenwerkers. Scholieren en

studenten zullen bovendien nauwelijks een beroep doen op de WW. Voor hen is het ook niet wenselijk dat zij arbeidscontracten voor onbepaalde tijd krijgen.

Voor contracten die voor onbepaalde tijd worden aangegaan maar in de proeftijd beëindigd worden, geldt dat met terugwerkende kracht de hoge premie verschuldigd is. Andersom geldt echter niet dat voor tijdelijke contracten die omgezet worden in vast met terugwerkende kracht de lage premie verschuldigd is. Hierin zou één lijn getrokken moeten worden.

- De sectoren spelen voor veel ondernemingen een belangrijke rol, ook voor inspanningen om WW-instroom te voorkomen. De/een vorm van sectorindeling zou behouden moeten blijven. Dat is tevens van groot belang voor vele andere zaken, als arbeidsmarktinformatie, de indeling voor pensioenen en (het algemeen verbindend verklaren van) cao's.