

Bezuidenhoutseweg 60, 2594 AW 's-Gravenhage
Postbus 90525, 2509 LM 's-Gravenhage
Telefoon (070) 3 499 740
E-mailadres: info@vcp.nl
Website: www.vcp.nl



Aan de voorzitter en de leden van de
Vaste Commissie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid in de Tweede Kamer der
Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA Den Haag

's-Gravenhage, 5 december 2018
NvH/SH/sp/B.035

Betreft: VCP-inbreng t.b.v. inbreng verslag d.d. 7 december a.s.

Geachte leden van de Vaste Commissie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

De VCP is zeer kritisch op veel arbeidsmarkt- en arbeidsmaatregelen in het voorstel Wet arbeidsmarkt in balans (Wab). Wij wijzen u hieronder op de belangrijkste punten van kritiek en verzoeken u onderstaande vragen mee te nemen voor de inbreng verslag. De VCP gaat in op de volgende onderdelen:

1. Transitievergoeding
2. Cumulatiegrond
3. Proeftijd
4. Ketenregeling
5. Payrolling
6. Oproepovereenkomsten
7. Premiedifferentiatie Werkloosheidswet (WW)

1. Transitievergoeding

De VCP onderschrijft de verbetering dat er direct bij aanvang van de arbeidsovereenkomst recht ontstaat op een transitievergoeding en niet pas na twee jaar. De VCP is tegen de overige maatregelen op het gebied van de transitievergoeding en zal dit hieronder verder toelichten.

Verrekenen van scholingskosten met de transitievergoeding:

De VCP wijst de verruiming van het in mindering brengen van scholingskosten op de transitievergoeding ten principale af. Deze maatregel staat haaks op de doelstellingen van een leven lang ontwikkelen en draagt niet bij aan een positieve leercultuur binnen ondernemingen. De kans is groot dat werknemers worden afgeremd om scholing te volgen. Werknemers worden zo feitelijk gestraft als zij zich breder scholen dan de huidige functie of een andere functie ambiëren. De door het kabinet nagestreefde positieve leercultuur wordt met deze maatregel niet bevorderd. Het aangeboden krijgen van scholing kan zelfs een negatieve lading krijgen.

Het uitgangspunt bij verrekening van scholing met de transitievergoeding blijft dat de werknemer vooraf toestemming dient te geven. De VCP vreest echter dat een werknemer in de afhankelijkheidsrelatie tot de werkgever onvoldoende weerstand zal kunnen bieden tegen een voorstel van zijn werkgever om in te stemmen met verrekening. Als een werknemer wel weerstand biedt, is het risico groot dat de arbeidsverhouding onder druk komt te staan. Er bestaat een gezagsrelatie en de intentie van het aanvaarden van een nieuwe functie is ook dat de gezagsrelatie voortduurt. Daarmee is de druk die de werknemer voelt om in te stemmen groter dan in de huidige situatie.

Daarnaast ziet de VCP risico's dat de regeling in de praktijk zal worden misbruikt. Zelfs als de inhoud van de scholing voor een deel betrekking heeft op de huidige functie mogen de kosten worden verrekend. Bij werknemers die meer taken uitvoeren dan de huidige functie kan scholing worden aangeboden die op papier een andere functie heeft, maar in de praktijk behoort tot de eigen werkzaamheden. Ook kan een werkgever in aanloop naar ontslag(en), zoals een reorganisatie, scholing aanbieden voor een andere functie binnen de onderneming om de hoogte van de transitievergoeding te drukken. De VCP vindt daarnaast dat afspraken die arbeidsvoorwaardelijk uit de loonruimte worden gemaakt, zoals de leerrekening, niet tot gevolg mogen hebben dat de scholing die daaruit voortvloeit, mag worden verrekend met de transitievergoeding. Een werknemer betaalt in dat geval dubbel aan de scholing en betaalt zo mee aan de eigen ontslagvergoeding.

Vragen voor inbreng verslag:

1. Bent u van mening dat deze maatregel haaks staat op de doelstellingen van een leven lang ontwikkelen? Kunt u dit motiveren?
2. Hoe wordt voorkomen dat werknemers worden afgeremd zich breder te scholen omdat dit kan worden verrekend met de transitievergoeding?
3. Hoe wordt gewaarborgd dat een werknemer zich vanwege de afhankelijkheidsrelatie tot zijn werkgever niet gedwongen voelt om in te stemmen met de verrekening?
4. Op welke manier wordt voorkomen dat door deze maatregel de arbeidsverhouding onder druk komt te staan wanneer de werknemer weerstand biedt om niet in te stemmen met de verrekening?
5. Hoe wordt voorkomen dat misbruik wordt gemaakt van de regeling zoals hierboven geschetst?
6. Scholingskosten die zijn gemaakt voordat een transitievergoeding is verschuldigd, kunnen gedurende vijf jaar worden verrekend. Vindt u dat een periode van vijf jaar afdoende is om misbruik te voorkomen? Kunt u dit motiveren?

Overbruggingsregeling

De VCP is tegen het verruimen van de criteria voor de overbruggingsregeling voor kleine werkgevers. De overbruggingsregeling houdt in dat de dienstjaren van de werknemer van voor 1 mei 2013 niet meetellen. Werknemers betalen de rekening. Zij worden geconfronteerd met een aanzienlijk lagere transitievergoeding. De VCP vindt dat de overbruggingsregeling ook een compensatieregeling moet zijn, zodat de rekening niet bij werknemers wordt neergelegd. Werkgevers hebben voldoende tijd gehad om zich voor te bereiden op de betaling van de transitievergoeding door geld te reserveren. Daarnaast worden er verschillende compensatieregelingen voor werkgevers in het leven geroepen. De werkgever wordt door dit kabinet aan alle kanten geholpen, terwijl bij een gezonde bedrijfsvoering compensatie niet nodig zou zijn; een onderneming behoort aan zijn verplichtingen te kunnen voldoen. De bevordering van de kwaliteit van het ondernemerschap is een belangrijke taak van de overheid, die blijkbaar te ver losgelaten is als het gaat om ondernemersvaardigheden. De VCP vindt het onbegrijpelijk dat de overbruggingsregeling wordt verruimd waarvan werknemers de dupe zijn. De VCP pleit ervoor om de overbruggingsregeling in de vorm van een compensatieregeling te doen, zodat de werknemer niet de rekening betaalt van onzorgvuldig ondernemerschap.

Vragen voor inbreng verslag:

1. Is overwogen om de overbruggingsregeling om te zetten in een compensatieregeling nu de criteria worden verruimd en meer werknemers worden benadeeld? Zo nee, waarom niet? Zo ja, waarom is hier niet voor gekozen?
2. Vindt u het redelijk dat werkgevers aan verschillende kanten worden ontzien van betaling van de transitievergoeding terwijl werknemers de rekening betalen voor het uitbreiden van de overbruggingsregeling? Kunt u dit motiveren?

Verlaging opbouw transitievergoeding:

De VCP is tegen het voorstel om de opbouw van de transitievergoeding te beperken voor werknemers met arbeidscontracten die langer dan tien jaar hebben geduurd. Door de opbouw te verlagen, wordt afbreuk gedaan aan de afgewogen afspraken uit het sociaal akkoord. Vervanging van de kantonrechtformule door de transitievergoeding stond tegenover een gesloten ontslagstelsel.

De transitievergoeding dient op peil te blijven om werknemers te beschermen tegen inkomensverlies en in staat te stellen om een transitie naar ander werk mogelijk te maken. De transitievergoeding zal in veel gevallen onvoldoende zijn om die doelstellingen te bereiken, vindt de VCP.

Vragen voor inbreng verslag:

1. Wat is de impact van dit voorstel? Voor hoeveel werknemers zal een lagere transitievergoeding gaan gelden en voor welk bedrag wanneer zij direct na inwerkingtreding worden ontslagen ten opzichte van de huidige regeling?
2. Biedt de transitievergoeding met het verlagen van de opbouw nog voldoende bescherming tegen het inkomensverlies en het in staat stellen om een transitie naar ander werk mogelijk te maken? Kunt u dit motiveren? Is hier onderzoek naar gedaan?
3. Kunt u nader onderbouwen in hoeverre dit voorstel zal bijdragen aan een stijging van het aantal vaste contracten?

2. Cumulatiegrond

De VCP is tegen het invoeren van de cumulatiegrond. De VCP vindt dat er een deugdelijk ontslagdossier met zorgvuldige onderbouwing nodig is voor ontslag. Dit is het geval in het huidige systeem. De cumulatiegrond maakt het mogelijk om een werknemer te ontslaan door verschillende ontslaggronden bij elkaar op te tellen, zoals 30% disfunctioneren en 70% verstoorde arbeidsverhouding. Nu kan enkel ontslag plaatsvinden wanneer één ontslaggrond volledig (100%) is aangetoond. De cumulatiegrond zorgt voor een enorme verruiming van de ontslagmogelijkheden. De VCP vreest dat de cumulatiegrond in de praktijk de standaard zal worden.

Volgens de VCP staat de 'extra' vergoeding van maximaal de helft van de transitievergoeding die de rechter in dat geval kan toekennen, niet in verhouding tot de afbreuk aan ontslagbescherming. De VCP pleit dan ook voor een hogere vergoeding en een minimale vergoeding. Een minimale vergoeding schept helderheid en eenduidigheid. Werknemers krijgen daardoor dezelfde minimale vergoeding als compensatie voor ontslag op de cumulatiegrond waardoor willekeur wordt voorkomen. De rechter kan een hogere vergoeding toekennen, afhankelijk van het ontslagdossier van de werkgever. Werkgevers worden daarmee geprikkeld het ontslagdossier zo goed mogelijk op orde te hebben. Met een maximumvergoeding is het voor veel werkgevers een financiële afweging voor het voeren van een ontslagprocedure en zal de werkgever niet geprikkeld worden inspanningen te leveren, zodat een werknemer in dienst kan blijven.

Vragen voor inbreng verslag:

1. Deelt u de mening dat de 'extra' vergoeding van maximaal een halve transitievergoeding niet in verhouding staat tot de afbreuk aan ontslagbescherming door de introductie van de cumulatiegrond? Kunt u dit motiveren?
2. Hoe wordt voorkomen dat de maximumvergoeding tot willekeur leidt waarbij de ene werknemer wel een 'extra' vergoeding van de helft van de transitievergoeding krijgt en de andere werknemer niets?
3. Heeft u overwogen om een minimumvergoeding te bepalen zodat een werknemer verzekerd is van compensatie voor ontslag op de cumulatiegrond die voor iedereen gelijk is? Zo nee, waarom niet? Zo ja, waarom is daar niet voor gekozen?
4. Bent u van mening dat een minimumvergoeding tot gevolg heeft dat een werkgever geprikkeld wordt om het ontslagdossier zo goed mogelijk op orde te hebben? Zo nee, waarom niet? Zo ja, waarom is hier niet voor gekozen?
5. Ziet u als risico dat de cumulatiegrond in de praktijk als standaardontslaggrond zal dienen? Zo nee, waarom niet? Zo ja, hoe wordt dit voorkomen?
6. Hoe wordt de hoogte van de 'extra' vergoeding vastgesteld?
7. Bent u van mening dat de druk op de rechterlijke macht nog verder zal toenemen omdat werkgevers eerder geneigd zullen zijn een ontslagprocedure te starten in plaats van een vaststellingsovereenkomst? Kunt u dit motiveren?
8. Kunt u nader onderbouwen wat de verhouding is tussen de H-grond en de I-grond?

3. Proeftijd

De VCP is tegen het voorstel om de proeftijd te verruimen. Door het verlengen van de proeftijd zal de onzekerheid voor werknemers enorm toenemen. Gedurende de proeftijd leven werknemers volledig in onzekerheid. Zij kunnen nagenoeg om elke reden direct worden ontslagen. Misbruik ligt op de loer. De VCP ziet als risico dat werkgevers kortdurende arbeidsovereenkomsten zullen verruimen voor de verruimde proeftijd. Werkgevers kunnen werknemers hierdoor vrijblijvend vijf maanden gebruiken voor tijdelijke klussen. Het kabinet neemt maatregelen om nulurencontracten en payrollings te reguleren, maar introduceert daarnaast een nieuwe variant op flexibele arbeid, ultraflex. De VCP vindt dit een enorme inbreuk op de bescherming van werknemers.

Daarnaast ziet de VCP niet in hoe het verruimen van de proeftijd zal bijdragen aan een stijging van het aantal vaste contracten. In het wetsvoorstel wordt dit op geen enkele manier onderbouwd. De Raad van State adviseerde zelfs om de proeftijd niet op te nemen in het wetsvoorstel. Daarnaast staat dit voorstel lijnrecht tegenover de bedoeling van de aanzegverplichting, met als doel een werknemer tijdig te informeren over een eventuele verlenging. De aanzegverplichting kan zelfs worden ontdoken door structureel proeftijden aan te bieden van vijf maanden.

Vragen voor inbreng verslag:

1. Hoe wordt voorkomen dat kortdurende arbeidsovereenkomsten structureel verruimd zullen worden voor de verruimde proeftijd? Hoe wordt misbruik tegengegaan?
2. Welke knelpunten worden met dit voorstel opgelost en hoe is dit onderbouwd?
3. In hoeverre draagt de maatregel bij aan vaste banen? Kunt u dit onderbouwen?
4. Ziet u gevolgen voor de arbeidsmobiliteit, omdat er bij werknemers angst kan ontstaan een vast contract op te geven omdat zij niet meer dezelfde bescherming zullen krijgen door de verruimde proeftijd? Kunt u dit motiveren?
5. Is overwogen om de werknemer te compenseren voor deze enorme onzekerheid door bijvoorbeeld het salaris door te betalen bij ontslag tijdens de proeftijd? Zo nee, waarom niet? Zo ja, waarom is hier niet voor gekozen?
6. Bent u van mening dat dit voorstel ingaat tegen de bedoeling van de aanzegverplichting doordat een werknemer gedurende vijf maanden van de een op de andere dag ontslagen kan worden tijdens de proeftijd? Kunt u dit onderbouwen?
7. Is onderzocht of dit voorstel een hogere WW-instroom tot gevolg heeft? Bent u van mening dat dit voorstel een hogere WW-instroom tot gevolg heeft omdat werknemers direct op straat staan en dus niet op zoek kunnen gaan naar een nieuwe baan? Kunt u dit onderbouwen?
8. Bent u van mening dat de verruimde proeftijd zijn doel voorbijschiet, namelijk een kennismakingsperiode? Zo nee, waarom niet?
9. Deelt u de mening dat de proeftijd, met vier verschillende soorten proeftijden gevarieerd van één tot vijf maanden, onnodig ingewikkeld wordt gemaakt? Kunt u dit motiveren?
10. Bent u bereid het voorstel te heroverwegen vanwege de hoeveelheid kritiek uit verschillende hoeken zoals juristen, advocaten, Raad van State, Kamerleden en vakbonden?

4. Ketenregeling

Verlening van twee naar drie jaar:

Het verruimen van de mogelijkheid om arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aan te gaan zorgt voor meer onzekerheid bij werknemers. Werknemers weten nu pas na drie jaar waar zij aan toe zijn en of zij een vast contract zullen krijgen. Als dat niet het geval is, zal de keten bij een andere werkgever weer opnieuw gaan lopen. Deze onzekerheid kan gevolgen hebben voor de gezondheid (stress), het privéleven (uitstellen van gezinsleven) en wonen (het krijgen van een hypotheek). Daarnaast ziet de VCP niet in hoe het verruimen van de ketenregeling zal bijdragen aan de toename van het aantal vaste contracten.

Door de ketenregeling weer terug te brengen van twee naar drie jaar wordt de regeling onnodig ingewikkeld gemaakt. Voor werknemers is het al enorm lastig met de wijzigingen uit het verleden om na te gaan aan de hand van de regelgeving en cao's of er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan. Door opnieuw een wijziging aan te brengen, zal het nog ingewikkelder worden en zullen hierover discussies met werkgevers ontstaan. Dit komt de rechtszekerheid niet ten goede en zorgt voor veel onduidelijkheid.

De VCP is het niet eens met de mogelijkheid om af te kunnen wijken van de tussenpoos van zes maanden. De mogelijkheid om de tussenpoos te verkorten naar drie maanden geeft werkgevers de mogelijkheid om het aangaan van een vast contract gemakkelijk te omzeilen. Dit was ook de reden bij inwerkingtreding van de Wwz om de tussenpoos te verlengen van drie naar zes maanden. Daarnaast zijn er volgens de VCP voldoende mogelijkheden om af te wijken van de ketenregeling en zijn er voldoende uitzonderingen waardoor verruiming van de tussenpoos niet nodig is.

Vragen voor inbreng verslag:

1. In de Memorie van Toelichting staat vermeld dat werkgevers knelpunten ervaren gezien de bedrijfsvoering en de aard van de werkzaamheden. Kunt u nader motiveren om welke knelpunten het gaat en welk soort werkzaamheden?

2. De ketenregeling is in zijn geheel verruimd, zelfs voor structurele arbeid. Is overwogen om voorwaarden te stellen aan het uitbreiden van de ketenregeling? Zo nee, waarom niet? Zo ja, waarom is hier niet voor gekozen?
3. Bent u van mening dat bij het opnieuw aanbrengen van een wijziging in de ketenregeling, de regeling onnodig ingewikkeld wordt, omdat aan de hand van verschillende regelgeving en cao's moet worden geoordeeld of sprake is van een vast contract? Kunt u dit motiveren?

5. Payrolling

Het voorstel ten aanzien van payroll in de Wab is een verbetering ten opzichte van de huidige wet- en regelgeving. Voor werknemers die hetzelfde werk doen, moeten dezelfde arbeidsvoorwaarden gelden, vindt de VCP. Verschillen in arbeidsvoorwaarden zorgen voor concurrentie tussen werknemers. De VCP pleit voor aansluiting bij het pensioen in de sector of onderneming. Als dit niet mogelijk is, pleit de VCP voor een pensioenpremie van ten minste 10,5% van het loon om te kunnen spreken van een adequate pensioenregeling. Ook de overige arbeidsvoorwaarden dienen gelijk getrokken te worden. Zolang niet alle arbeidsvoorwaarden gelijk worden getrokken, zal er concurrentie op arbeidsvoorwaarden plaatsvinden. Payrolling zou volgens de VCP steviger moeten worden aangepakt. In plaats daarvan wordt payroll door het kabinet gelegitimeerd door verankering in de wet.

Vragen voor inbreng verslag:

1. Zoals u ook in de Memorie van Toelichting beschrijft, zijn er verschillende vormen van payroll. Werkgevers kunnen de werkgeversverplichtingen zoals loondoorbetaling tijdens ziekte afwentelen op een payrollbedrijf. Werknemers weten vaak niet dat zij in dienst zijn van het payrollbedrijf. Acht u het wenselijk dat deze constructie wordt gelegitimeerd? Kunt u dit motiveren?
2. Bent u van mening dat concurrentie op arbeidsvoorwaarden zal blijven bestaan wanneer de arbeidsvoorwaarden niet gelijk getrokken worden? Kunt u dit motiveren?

6. Oproepovereenkomsten

De VCP vindt het positief dat er maatregelen worden genomen om de positie van werknemers die werkzaam zijn op grond van een oproepcontract, te verbeteren. Enerzijds zorgen oproepcontracten voor onzekerheid bij werknemers, anderzijds voorziet een oproepcontract in bepaalde gevallen in een behoefte bij de werknemer om bijvoorbeeld werk en privé of studie te combineren. De VCP is van mening dat een oproeptermijn lang genoeg moet zijn om permanente beschikbaarheid tegen te gaan en de werknemer ruimte te geven voor de eigen planning van privé of studie. Een termijn van vier dagen is volgens de VCP erg kort, waardoor in de praktijk de onzekerheden van het werken op grond van een oproepcontract blijven bestaan. Vijf dagen voor de oproep kan de werkgever alsnog de oproep afzeggen zonder enige gevolgen. Dit betekent dat een werknemer binnen een zeer korte termijn zal moeten zorgen dat hij of zij voor voldoende uren bij een andere werkgever wordt ingeroosterd om financieel rond te kunnen komen. Daarnaast is de werknemer ook verplicht om gehoor te geven aan de oproep als hij of zij vijf dagen van tevoren wordt opgeroepen. Zo'n korte termijn zal problemen geven voor het combineren van arbeid en zorg. Kinderopvang bijvoorbeeld kan binnen zo'n korte termijn niet altijd meer geregeld worden en kan leiden tot hogere kosten.

Vragen voor inbreng verslag:

1. Ziet u als risico dat de oproeptermijn van vier dagen niet zal worden beschouwd als een minimumtermijn maar in de praktijk als standaardtermijn zal worden gebruikt? Hoe wordt voorkomen dat de oproeptermijn van vier dagen in de praktijk een standaardtermijn wordt in plaats van een minimumtermijn? Kunt u dit motiveren?
2. Is een langere termijn overwogen? Zo nee, waarom niet? Zo ja, waarom is hier geen gebruik van gemaakt?
3. Is overwogen om voorwaarden te stellen aan de minimumtermijn zodat de minimumtermijn beperkt zal worden toegepast en enkel voor werk waarvoor dit noodzakelijk is? Zo nee, waarom niet? Zo ja, waarom is hier niet voor gekozen?

7. Premiedifferentiatie Werkloosheidswet (WW)

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.

De VCP ziet als risico bij deze maatregel dat er een toevlucht wordt genomen in ZZP. Voor ZZP'ers hoeven er namelijk geen WW-premies afgedragen te worden. Het kabinet heeft aangekondigd maatregelen te nemen tegen schijnzelfstandigheid. Tot op heden is dit nog niet het geval. De VCP vindt het onverantwoord om de Wab door te voeren voordat er maatregelen zijn om schijnzelfstandigheid aan te pakken om een toevlucht in ZZP te voorkomen.

Vragen voor inbreng verslag:

1. Is overwogen om de sectorindeling te behouden en binnen de sectoren onderscheid te maken naar contractduur zoals nu al het geval is? Kunt u dit motiveren?
2. Bent u van mening dat het risico bestaat dat er een toevlucht wordt genomen in ZZP nu er geen voorstel is om schijnzelfstandigheid aan te pakken? Kunt u dit motiveren?
3. De VCP vindt het goed dat er gekozen is voor een duidelijke definitie van het vaste contract. In de recent gepubliceerde lagere regelgeving wordt nu voorgesteld dat er bij maximaal 30% variabele uren omvang, bovenop een vaste uren omvang, toch een lage premie mag worden betaald. Kunt u nader onderbouwen waarom 30% het juiste percentage is voor gangbare flexibele arbeid? Wordt door het hoge percentage van 30% het niet toch mogelijk gemaakt om flexcontracten een lage premie te laten betalen? Kunt u dit motiveren?

Wij verzoeken u de vragen mee te nemen voor de inbreng verslag. Mocht u vragen hebben, dan zijn wij graag tot nadere toelichting bereid.

Met vriendelijke groet,



Nic van Holstein
voorzitter