

Reactie op internetconsultatie Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)

Volgens het Kabinet is de balans tussen vaste en flexibele contracten verstoord en moet de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) hier verbetering in brengen. Met het wetsvoorstel maakt het Kabinet daarom het aangaan van tijdelijke en flexibele contracten duurder. De Koninklijke Metaalunie is van mening dat dit wetsvoorstel niet helpt om de werking van de arbeidsmarkt te verbeteren.

Het wetsvoorstel is gebaseerd op achterhaalde beelden over de arbeidsmarkt, waarbij een goede analyse van de toekomst van de arbeidsmarkt ontbreekt. De komende jaren wordt gezien de economische groei een toenemende krapte op de arbeidsmarkt voorzien. Beschikbaarheid van goed gekwalificeerd personeel is noodzakelijk om de economische groei verder te ondersteunen. Werkgevers staan hierbij voor een wezenlijke uitdaging, waarbij de concurrentiepositie van de BV Nederland in het geding is.

Koninklijke Metaalunie meent dat het wetsvoorstel geen oplossing biedt voor deze problemen op de arbeidsmarkt. Integendeel, de kosten verbonden aan arbeid worden vergroot.

Met de invoering van deze wet zullen nieuwe knelpunten ontstaan waar in onze ogen vooral kleine en middelgrote werkgevers en hun werknemers de dupe van worden en waarvoor weer reparatie noodzakelijk zal zijn. In dit verband wordt erop gewezen dat de in 2018 beoogde evaluatie van de Wet Werk en Zekerheid zelfs nog niet heeft plaatsgevonden.

Afschaffing sectorfondsen en Premiedifferentiatie WW

Koninklijke Metaalunie is tegen de afschaffing van de sectorfondsen en de premiedifferentiatie WW.

Door de voorgestelde premiedifferentiatie WW gaan alle vormen van contracten die geen onbepaalde tijd zijn c.q. geen vaste uren hebben, 5 procentpunt extra WW-premie kosten. Als het aanbieden van een vast contract om allerlei redenen geen optie voor een werkgever is, maakt de hogere WW-premie het aanbieden van een ander type contract relatief duur. Het verhogen van de WW-premie drijft de loonkosten kunstmatig op en zal naar verwachting leiden tot andere keuzes in de bedrijfsvoering van werkgevers, zoals het automatiseren/robotiseren of digitaliseren van bepaalde werkzaamheden of uitbesteden aan het buitenland. Een andere mogelijkheid is dat werkgevers er voor kiezen om minder mensen in dienst te nemen en meer gebruik te maken van zzp'ers. Kortom, werkgevers zullen op zoek gaan naar andere mogelijkheden om de vraag naar arbeid in te vullen.

Veel werknemers met een contract voor bepaalde tijd hebben een afstand tot de arbeidsmarkt. Deze mensen met een zwakke arbeidsmarktpositie hebben dus geen voordeel van een hogere WW-premie voor flexwerk; ze worden er eerder de dupe van. Met dit wetsvoorstel ondermijnt het Kabinet haar eigen doelstellingen uit de Participatiewet.

Het belasten van tijdelijke contracten is daarom niet het geschikte instrument om werkgevers te stimuleren om werknemers in vaste dienst te nemen, zeker niet in combinatie met de verplichte transitievergoeding vanaf de eerste dag. Werkgevers zullen op zoek gaan naar alternatieven.

Er moet in ieder geval een uitzondering worden gemaakt voor scholieren, studenten, BBL'ers en vakantiekrachten. Deze groep veroorzaakt een geringe WW-schadelast, terwijl werkgevers hier wel de hoge WW-premie moeten betalen.

Om de Premiedifferentiatie WW technisch te kunnen uitvoeren, wordt de bestaande sectorindeling opgeheven.

De sectorindeling is van groot belang voor zowel werkgevers als werknemers. Binnen onze sector worden afspraken gemaakt over onder andere arbeidsvoorwaarden, arbeidsmarkt, scholing en banenplannen voor doelgroepen. Onze sector werkt zo aan de inzetbaarheid van hun werknemers en weet zo de WW-lasten laag te houden, hetgeen zich vertaalt in een lage premie.

Metaalunie is daarom sterk tegen het afschaffen van de sectorindeling en het opheffen van sectorfondsen. De inzet van onze sector om de WW-lasten laag te houden, wordt hiermee miskend.

Het aangevoerde argument dat dit "technisch noodzakelijk is om de premiedifferentiatie te kunnen uitvoeren", kwalificeert hiervoor onvoldoende.

De regeling onwerkbaar weer moet behouden blijven.

Invoering cumulatieve ontslaggrond

Aan de ontslaggronden wordt een cumulatiegrond (i-grond) toegevoegd 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';

Volgens Metaalunie is dit een langverwachte en terechte correctie op een eerdere misslag in de wetgeving.

Ter herinnering uit de MvT Wet werk en zekerheid:

"Het uitgangspunt is en blijft dat een ontslag gebaseerd moet zijn op een redelijke grond, waarbij de ontslaggronden ongewijzigd blijven."

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.

Metaalunie memoreert aan de grondslag van de invoering Wet werk en zekerheid waarbij uitgangspunt was dat er op voorhand duidelijkheid moest zijn over de hoogte van de ontslagvergoeding. De wetgever moet verklaren waarom dit argument nu kennelijk opeens niet meer opgaat.

In de praktijk zal dit ertoe leiden dat er een nieuwe "kantonrechttersformule" zal ontstaan van 1,5 keer de transitievergoeding. Voor de goede orde: bij aantoonbaar disfunctioneren van de werknemer moet de werkgever alsnog 1,5 transitievergoeding betalen. Metaalunie wijst deze kostenverhoging hard af.

Invoering transitievergoeding vanaf dag 1

Dit is een onaanvaardbare kostenverhoging en zal niet prikkelen tot het vast in dienst nemen van werknemers, hetgeen toch de bedoeling is van de wetgever.

Ter herinnering uit de MvT bij de Wet Werk en Zekerheid:

"In het kader van goed werkgeverschap heeft de werkgever een zorgplicht voor de werknemer, ook bij ontslag. Die zorgplicht reikt naar de mening van de regering echter

niet zover dat de werkgever verantwoordelijk is voor het betalen van een vergoeding bij dienstverbanden van korter dan twee jaar. De termijn van twee jaar brengt dan ook tot uitdrukking dat een werkgever alleen bij langer durende arbeidsrelaties gehouden is tot het betalen van een vergoeding en sluit aan – als het gaat om tijdelijke werknemers – bij de voorziene (nieuwe) termijn voor de ketenbepaling waarna een vast dienstverband ontstaat (na twee in plaats van na drie jaar).”

Met de invoering van de transitievergoeding vanaf dag 1 komt er een extra rem op het aannemen van personeel die vooral gevoeld gaat worden door kleine werkgevers. Er moet in ieder geval een uitzondering worden gemaakt voor scholieren, studenten, BBL'ers en vakantiekrachten.

De vraag wordt gesteld om hier dan in ieder geval fiscale voorzieningen voor toe te staan. De opmerking wordt gemaakt dat dit zeker ten koste van de loonruimte gaat.

Koninklijke Metaalunie
1 mei 2018