

CNV reactie: Internetconsultatie Wet arbeidsmarkt in balans (WAB)

Het CNV is van mening dat het wetsvoorstel Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) niet brengt wat zij belooft maar dat zij de arbeidsmarkt juist verder in disbalans brengt. Door het wetsvoorstel wordt de doorgeschoten flexibilisering op de arbeidsmarkt niet aangepakt maar juist aangejaagd. De oneerlijke kostenconcurrentie tussen vast en flexibel werk wordt niet opgelost. Het vaste contract wordt onzekerder en flexwerkers niet beter beschermd.

In deze reactie op de internetconsultatie gaan wij eerst in het algemeen in op het wetsvoorstel. Daarna gaan wij nader in op de drie onderwerpen waar de wijzigingen op toe zien, namelijk:

- 1) flexibele arbeid,
- 2) ontslagrecht en
- 3) premiedifferentiatie WW.

Algemeen

Het uitgangspunt van het wetsvoorstel is een verkeerde

Werknemers verdienen zekerheid. Door dit wetsvoorstel kunnen werknemers echter makkelijker ontslagen worden en de transitievergoeding voor langere dienstverbanden wordt lager. Ook kunnen werkgevers voor langere tijd tijdelijke contracten aanbieden in plaats van een vast contract en wordt een veel langere proeftijd mogelijk. Gevolg is meer onzekerheid voor werknemers. Het lukt het kabinet daarnaast onvoldoende om oproepkrachten meer zekerheid te bieden en payrollwerknemers écht gelijke arbeidsvoorwaarden te geven. Dit wetsvoorstel is, naar onze mening, dan ook schadelijk voor werknemers. Hoewel het goed gaat met de Nederlandse economie profiteren werknemers, mede door de doorgeschoten flexibilisering van onze arbeidsmarkt, daar nauwelijks van. Terwijl op een krapper wordende arbeidsmarkt werknemers juist zo hard nodig zijn.

De voorgestelde maatregelen worden onvoldoende onderbouwd

Wij vragen het kabinet tevens om te zorgen voor een consistente en betrouwbare wet- en regelgeving, en ook daarom pas op de plaats te maken met dit wetsvoorstel. De voorliggende plannen zorgen ervoor dat het arbeidsrecht een soort van flipperkast dreigt te worden, waarbij voor veel mensen onduidelijk is wat nu precies het geldende recht is. Er is geen tijd om aan de regels van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) te wennen doordat deze met de WAB alweer dreigen te worden gewijzigd. Door alle wijzigingen ziet niemand door de bomen het bos meer. De inkt van de voorganger van de WAB – de WWZ - is nog maar net droog en nu zou er alweer 'groot onderhoud' nodig zijn omdat een 'nieuwe balans' moet worden aangebracht tussen zekerheid en kansen. Wonderlijk is ook dat het kabinet met de WAB een heel andere koers kiest, terwijl er, nog zo kort geleden, zowel in de Eerste Kamer als in de Tweede Kamer breed draagvlak was voor de WWZ¹.

Het CNV pleit daarom voor een gedegen evaluatie van de WWZ, zoals ook in het verleden is toegezegd². Een evaluatie die noodzakelijk is voordat überhaupt overwogen kan worden om het arbeidsrecht wederom om te vormen. Feiten en dus geen anekdotische bewijsvoering moeten ten grondslag liggen aan (wederom) majeure wijzigingen in de arbeidswetgeving.

De oneerlijke concurrentie op loonkosten tussen flex en vast wordt niet opgelost

Het CNV is voorstander van maatregelen die flexibele arbeid duurder maken en vaste arbeid aantrekkelijker. Een nieuwe premiesystematiek waarbij een hoge WW-premie wordt geheven voor flexibele contracten en een lagere WW-premie voor vaste contracten past in dit streven. Dit is een eerste stap om de concurrentie op prijs tegen te gaan. De voorstellen die het kabinet hiertoe doet gaan de goede kant op maar zijn nog onvoldoende. Het CNV betreurt het dat gekozen wordt voor een stelsel met slechts twee premies - vast en flex - in plaats van een koppeling van dit onderscheid aan de huidige sectorpremies. De huidige premie-indeling per sector geeft

¹ VVD, D66, Groenlinks, CDA, PvdA en SGP stemden voor.

² Kamerstuk 34351 nr. 1.

mogelijkheid tot maatwerk en sturing. Zo worden er per sector diverse initiatieven ontplooid om werkloosheid te voorkomen. Het CNV vreest dat met het opheffen van de sectorindeling het spreekwoordelijke kind met het badwater wordt weggegooid.

Daarnaast bestaat er in de meeste gevallen een groter en breder prijsverschil tussen flexibele en vaste krachten dan alleen de kosten voor de WW. Dit kostenverschil wordt met dit voorstel niet opgelost. Wat het CNV betreft is het voorgestelde verschil van vijf procentpunt tussen de premies dan ook nadrukkelijk pas een eerste stap, om uiteindelijk te komen tot een gelijk speelveld wat betreft de kosten van arbeid.

En voor het echt kunnen slagen van de maatregel om flex duurder te maken, moet ook worden gewerkt aan de eerlijke beprijzing van die andere vorm van flex: zzp. Zo lang de deur naar goedkopere zzp-constructies wagenwijd open blijft staan, bestaat het risico dat werkgevers – in plaats van een vast contract - kiezen voor goedkope zzp. Daarbij is het ook van belang dat zzp-ers beter beschermd worden. Het CNV pleit daarom voor een verplichte verzekering tegen arbeidsongeschiktheid en een fatsoenlijke pensioenopbouw voor zzp-ers. Doordat het kabinet op dit dossier te veel laat liggen, blijft de concurrentie op arbeidsvoorwaarden en de race naar de bodem in stand. Helemaal nu er tot 2020/2021 nauwelijks wordt gehandhaafd op schijnconstructies. Door alleen maar maatregelen te nemen op het vlak van de arbeidsovereenkomst en niet voor zzp, wordt er gefragmenteerd naar de Nederlandse arbeidsmarkt gekeken terwijl er juist – conform het recente advies van de Raad van State³ - een integrale aanpak nodig is om te zorgen voor een goed werkende arbeidsmarkt.

Op specifieke onderdelen:

1. Flexibele arbeid

1.1 Ketenregeling

Werknemers verdienen zekerheid en het CNV vindt een 2 jaar durende keten van tijdelijk contracten lang genoeg. Het is niet nodig dat de ketenregeling wordt verlengd waardoor een werkgever een werknemer 3 jaar lang tijdelijke contracten mag aanbieden. Door het verlengen van de ketenregeling wordt het perspectief op een vaste baan verder naar achteren verschoven. Dit zorgt voor langere onzekerheid voor werknemers. De onzekerheid van een flexcontract zorgt ervoor dat mensen eerder een burn-out krijgen door de stress, het krijgen van kinderen uitstellen en veel moeilijker een huis kunnen kopen.⁴ Ondanks al deze negatieve gevolgen van een verdere flexibilisering ontbreekt in het voorstel een deugdelijke onderbouwing waarom er 3 jaar flexibiliteit nodig is in plaats van 2 jaar. De wijziging in de wet wordt enkel gefundeerd op niet onderbouwde aannames.

Het CNV is tegen het invoeren van een extra mogelijkheid om af te wijken van de ketenregeling voor terugkerend tijdelijk werk. Er bestaat al een uitzondering voor seizoenswerk en die biedt meer dan genoeg ruimte om maatwerk te bieden.

De uitzondering voor invalkrachten in het Primair Onderwijs is een onwenselijke maatregel, omdat het kabinet hiermee de onderhandelingsvrijheid van sociale partners in het Primair Onderwijs beperkt. Het is aan de cao-tafel om het te hebben over de problematiek rondom invalkrachten in het Primair Onderwijs en waar nodig maatregelen te nemen.

Overigens wordt hier in de onderbouwing bovendien verwezen naar verkeerde cijfers wat betreft het aantal vervangingsituaties wegens ziekte per jaar. De cijfers uit de Factsheet PO-Raad 2016 verwijzen naar alle vervangingswerkzaamheden in plaats van naar vervanging wegens ziekte.

³ Advies Raad van State d.d. 19 februari 2019, betreffende Voorstel van wet van de leden Gijs van Dijk, Özdil en Van Kent tot wijziging van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs teneinde te bewerkstelligen dat voor arbeidskrachten die in het kader van payrollings ter beschikking zijn gesteld aan een opdrachtgever dezelfde arbeidsvoorwaarden gelden als voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de opdrachtgever waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt, met memorie van toelichting.

⁴ Zie o.a. WRR rapport 'Voor de zekerheid', cijfers CBS van 29-07-2017 en <https://www.socialevraagstukken.nl/flexibel-contract-schaad-gezinsleven/>.

1.2 Oproepkrachten

De inkomensonzekerheid die oproepkrachten ervaren is groot. Zoals ook in de Memorie van toelichting wordt opgemerkt is - ook als de scholieren en schoolgaande oproepkrachten zijn uitgezonderd - slechts 35% van de oproep- en invalkrachten financieel zelfstandig. Ook is het armoederisico onder deze werknemers groter. Het is dan ook zeer verstandig dat het kabinet maatregelen wil nemen om deze groep beter te beschermen. Volgens het CNV is het echter de vraag hoeveel zekerheid oproepkrachten aan de voorgestelde maatregelen kunnen ontleen. Daarmee gaat het vooral om symboolwetgeving is. Dat de werkgever de werknemer minstens vier dagen van te voren moet oproepen is een veel te korte termijn en biedt weinig extra zekerheid. Een aankondiging vier dagen van te voren maakt het combineren van deze baan met eventueel ander werk en een gezonde werk-privé balans namelijk nog steeds heel lastig. De mogelijkheid om deze termijn van de oproep bij cao nog meer te verkorten doet daar (mogelijk) nog eens extra aan af. Bij de maatregel die moet voorkomen dat oproepkrachten permanent beschikbaar moeten zijn heeft het CNV ook zijn vraagtekens. Het voorstel heeft de vorm van een generieke maatregel die is gebaseerd op sectorale afspraken in de zorg. De vraag die dit oproept is in hoeverre deze vorm ook positief zal uitwerken als deze maatregelen voor de hele arbeidsmarkt gaan gelden? Bovendien zou het logischer zijn als na 12 maanden van rechtswege de arbeidsomvang is bepaald. Nu staat een werknemer potentieel nog steeds met lege handen als de werkgever geen initiatief neemt. Loon moet dan zelf door de werknemer worden geclaimd bij de rechter. Het is onduidelijk hoe deze wijziging zich verhoudt tot de wetsartikelen 7:610b en 7:628 BW. Het CNV vindt het belangrijk dat dit duidelijker wordt geadresseerd in het wetsvoorstel.

1.3 Payrolling

Het is goed om te zien dat het kabinet de intentie heeft om de payrollwerknemer 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 payrollrolling als 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 payrollrolling 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 payrollrolling 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, payrollrolling 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 gelijk trekken van de arbeidsvoorwaarden van payroll- en niet payroll werknemers. Wat betreft dat deel van het voorstel om payrollwerknemers dezelfde arbeidsvoorwaarden te geven, blijft het helaas bij een intentie als het gaat om het pensioen van payrollwerknemers. 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. Bovendien zal het voor veel payrollwerknemers betekenen dat ze een slechter pensioen opbouwen dan collega's die rechtstreeks in dienst zijn bij hun werkgever. Het kabinet beargumenteert de keuze voor deze route dat een gelijke pensioenbouw tot extra administratieve lasten zou lijden. Het CNV vindt dit een merkwaardige reden. Het doel van deze maatregel wordt zo immers niet bereikt en daarnaast is een payrollbedrijf er nu juist voor om de feitelijke werkgever te 'ontzorgen' met zijn administratie en heeft daar zijn specialiteit van gemaakt. Juist een payrollbedrijf is daarom goed geëquipeerd om een gelijkwaardig pensioen te realiseren.

Tevens gaat het CNV ervanuit dat het kabinet het advies van de Raad van State⁵ met betrekking tot het initiatiefwetsvoorstel over wijziging van de Wet allocatie arbeidskrachten (payrolling) van GroenLinks, SP en PvdA ter harte neemt. Er zijn in dat advies veel opmerkingen- en aanmerkingen die ook van toepassing zijn op dit onderdeel uit het wetsvoorstel. Zo geeft de Raad van State aan

⁵ Advies Raad van State d.d. 19 februari 2019, betreffende Voorstel van wet van de leden Gijs van Dijk, Özdil en Van Kent tot wijziging van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs teneinde te bewerkstelligen dat voor arbeidskrachten die in het kader van payrollrolling ter beschikking zijn gesteld aan een opdrachtgever dezelfde arbeidsvoorwaarden gelden als voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de opdrachtgever waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt, met memorie van toelichting.

dat er een integrale aanpak nodig is. Er moet volgens de Raad van State een oplossing komen voor de tweedeling op de arbeidsmarkt waarbij flexwerkers en zzp'ers een beperkte mate van bescherming kennen.

Het kabinet zou er verstandig aan doen om een sanctie te zetten op het niet naleven van de informatieplicht door de inlener-/opdrachtgever naar het payrollbedrijf/uitzendbedrijf. Het gaat hier om de geldende arbeidsvoorwaarden van de werknemer bij de onderneming die de arbeidskracht payrollt of uitzendt. Door deze informatie weet het payrollbedrijf/uitzendbedrijf wat voor arbeidsvoorwaarden de payrollkracht dient te ontvangen. Ook zou het goed zijn als de payrollwerknemer in kwestie deze gegevens ook ontvangt zodat deze ook een controlemogelijkheid heeft. Daarnaast mist er in het algemeen een sanctie op het niet naleven van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi). Het zou goed zijn om die alsnog op te nemen zodat werkgevers beboet kunnen worden als ze deze wet niet naleven.

Er wordt in de toelichting voorgesteld dat indien de payrollwerkgever zich niet kan aansluiten bij arbeidsvoorwaarden die geregeld zijn via fondsvorming, zoals scholing en een derde WW-jaar, een geldelijke bijdrage ter hoogte van hetzelfde bedrag als de bijdrageverplichting reserveert voor de werknemer. Het CNV vindt het een goede zaak dat het kabinet voor gelijke arbeidsvoorwaarden wil zorgen. Door deze regeling zal de payrollwerknemer echter geen vergelijkbaar beroep kunnen doen op scholing en een derde WW-jaar. Daarnaast is het maar de vraag of de payrollwerkgever echt niet aan fondsvorming kan doen. Payrolling wordt immers vaak verricht in dezelfde sector. Daarnaast heeft het payrollbedrijf nu juist zijn specialiteit gemaakt van administratie. Het is daarom verstandig om te onderzoeken of het geld in een fonds gestort kan worden. Dit is ook de enige manier om voor echte gelijkwaardigheid te zorgen wat betreft arbeidsvoorwaarden.

1.4 Aard van de werkzaamheden

Op verschillende plekken in de tekst wordt aangegeven dat werkgevers meer flexibiliteit nodig hebben omdat 'de aard van de werkzaamheden en de bedrijfsvoering' daarom vraagt. Deze reden wordt benoemd bij de verruiming van de ketenregeling, de afwijkingmogelijkheid van de ketenregeling voor terugkerend tijdelijk werk en de keuze voor een vast of tijdelijk contract. Echter is in het voorstel volstrekt onduidelijk wat er precies bedoeld wordt met de term 'aard van de werkzaamheden'. Het CNV wil dat deze term in het voorstel streng wordt gedefinieerd zodat alleen in uitzonderlijke gevallen de flexibiliteit kan worden uitgebreid.

2. Ontslagrecht

2.1 Invoering cumulatiegrond

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 dat er onder het huidige recht mogelijk is. De werknemer heeft bij gebruik van de cumulatiegrond weliswaar recht op een hogere transitievergoeding, maar deze is gemaximeerd en daarmee beperkt. Tevens is onduidelijk hoe de hoogte van deze vergoeding precies tot stand komt. Het zou logischer zijn dat wanneer de rechter bij gebruik van cumulatiegronden, ook de bevoegdheid krijgt om de hoogte van de extra vergoeding vast te stellen en deze niet wordt gemaximaliseerd. Dit wetsvoorstel zal er waarschijnlijk voor gaan zorgen dat in de praktijk ontslagzaken vaker aan de rechter worden voorgelegd, en er minder ontslagzaken onderling geregeld zullen worden tussen werkgever en werknemer door middel van vaststellingsovereenkomsten. Terwijl deze overeenkomsten sneller rechtszekerheid voor partijen opleveren en minder kosten met zich meebrengen. Deze gevolgen van het introduceren van de cumulatiegrond vindt het CNV onwenselijk. Daarnaast is het nog maar de vraag of de rechterlijke macht voldoende is toegerust op een toename in ontbindingsverzoeken. Tot slot wordt deze maatregel gerechtvaardigd met de aanname dat werknemers hierdoor eerder een vast contract zullen krijgen. Hiervoor is echter geen enkele feitelijke onderbouwing.

2.2 Verlengen proeftijd

Het CNV vindt het uitbreiden van de mogelijkheden voor een langere proeftijd zeer ongewenst. Een proeftijd, die bedoeld is om werkgever en werknemer met elkaar kennis te laten maken, is voor een werknemer een heel onzekere periode: van de ene op de andere dag kan iemand namelijk op straat staan. Er moet dan ook zeer zorgvuldig worden omgesprongen met deze kennismakingstijd.

Het CNV is van mening dat een werkgever na een proeftijd van 2 maanden moet kunnen weten wat voor vlees hij in de kuip heeft. Waarom een verruiming van de proeftijd nodig is, terwijl dit enorm veel onzekerheid voor werknemers tot gevolg heeft, is niet duidelijk. Helemaal onacceptabel is de mogelijkheid om in sommige gevallen zelfs een proeftijd van 5 maanden op te nemen. Het CNV vreest dat deze zeer lange proeftijd misbruikt zal gaan worden (denk bijvoorbeeld standaard 'proeftijdcontracten' van 5 maanden) met alle negatieve gevolgen voor de werknemer van dien.

2.3 Transitievergoeding

Wat betreft de opbouw van de transitievergoeding is het een goede aanpassing dat elke werknemer vanaf dag 1 een vergoeding gaat krijgen. Hier staat echter een flinke verslechtering tegenover voor werknemers met een dienstverband van 10 jaar of langer. In combinatie met het feit dat de huidige overgangsregeling voor oudere werknemers per 2020 afloopt, zal de groep oudere werknemers hard door deze aanpassing worden getroffen. Werknemers krijgen nu met de overgangsregeling vanaf 50 jaar een maandsalaris per gewerkt dienstjaar. Zonder overgangsregeling zouden deze werknemers en half maandsalaris per dienstjaar krijgen. De transitievergoeding wordt door de WAB teruggebracht naar een derde maandsalaris per dienstjaar. Het CNV vindt dit een slechte zaak.

Wat betreft de compensatie transitievergoeding bij pensionering van de kleine werkgever is het CNV het oneens met het kabinet dat van een kleine werkgever niet kan worden verwacht dat hij middelen beschikbaar stelt voor het betalen van de transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging wegens pensionering. Anders dan bij ziekte is pensionering te voorzien en kan een werkgever zich hierop voorbereiden door geld te reserveren voor de transitievergoeding.

Het CNV vindt het voorstel om extra scholingskosten in mindering te mogen brengen op de transitievergoeding ongewenst. Door deze verruiming wordt het mogelijk om scholingskosten, die de werkgever heeft gemaakt voor een andere functie binnen de eigen organisatie, ook te verrekenen met de transitievergoeding. Ten eerste is het niet duidelijk hoe deze wijziging zich verhoudt tot de scholingsplicht van de werkgever in 7:611a BW. Ten tweede zal door deze maatregel een spanningsveld ontstaan tussen scholing in belang van het bedrijf en het belang van de brede inzetbaarheid van de werknemer. Ten derde zal deze wijziging effect hebben op gemaakte afspraken in cao's over persoonlijke ontwikkelingsbudgetten en andere scholingsbudgetten. Werknemers hebben voor deze cao-afspraken vaak loonruimte ingeleverd.

3. Premiedifferentiatie WW

Het CNV is voorstander van maatregelen die flexibele arbeid duurder en vaste arbeid aantrekkelijker maken. Een nieuwe premiesystematiek waarbij een hoge WW-premie wordt geheven voor flexibele contracten en een lagere WW-premie voor vaste contracten, past in dit streven. Maar om de prikkel richting een vast contract effectief te laten zijn, moet deze voldoende worden 'gevoeld'. Voor het vaststellen van het premieverschil wordt enkel gekeken naar diverse onderzoeken over de WW-instroom en het uitkeringsbeslag van flexibele en vaste krachten. Er bestaat echter een groter en breder prijsverschil tussen flexibele en vaste krachten dan alleen de kosten voor de WW. Het Centraal Bureau voor de Statistiek heeft in 2016 de verschillen in de inkomenspositie van de verschillende typen flexwerkers, ten opzichte van het loon van werknemers in vaste dienst, berekend⁶. Dit is afhankelijk van type flexcontract, maar gemiddeld is het verschil in inkomen tussen een vaste en een flexibele werknemer volgens de CBS-studie 35%. Dat betekent dat het nu voorgestelde verschil van 5 procentpunt slechts een deel van het kostenverschil tussen flexibele en vaste krachten opheft.

Daarnaast vergt een effectieve prikkel de afwezigheid van alternatieven om die prikkel te ontwijken. Flexibele arbeid wordt niet alleen via werknemers in loondienst georganiseerd maar ook via het inzetten van (schijn)zelfstandigen. Indien wordt gesproken over het aanbrenge van een nieuwe balans tussen werkgevers, werknemers EN zzp'ers, kan deze groep ook bij het opheffen van een mogelijk prijsverschil niet buiten beschouwing worden gelaten.

⁶ Van den Brakel, M. en L. Kösters (2016) *Inkomenspositie van flexwerkers*. CBS Socioeconomische trends 2016/09

3.1 Definitie vast contract

Het CNV kan zich vinden in de gekozen definitie van 'vast' contract. Deze sluit onder andere aan bij de definitie die door het CBS wordt gehanteerd. In het voorstel wordt aangegeven dat onder een vast contract wordt verstaan: 'een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd waarin de omvang van de te verrichten arbeid eenduidig is vastgelegd'. Voor deze contracten wordt de lage premie betaald, voor alle andere contracten de hoge premie. Elk andere type contract geeft een werknemer immers niet de zekerheid van een vast aantal uren per week, met bijbehorend inkomen, voor onbepaalde tijd.

Daarnaast wordt in een drietal gevallen de lage premie herzien, ook al is er op papier sprake van een vast contract met een vast aantal uren. Dit om te voorkomen dat achteraf toch sprake is geweest van een kortdurend contract, ook al was er op papier iets anders afgesproken. Het CNV vraagt zich af of met deze drie opties alle denkbare ontduikingsmogelijkheden zijn afgedekt. Mocht na invoering blijken dat deze opties niet afdoende zijn omdat andere constructies zijn gezocht en gevonden, dan pleit het CNV voor een uitbreiding van de mogelijkheden om met terugwerkende kracht alsnog de hoge premie te innen.

3.2 Premiestelling en opheffen sectorindeling

Het CNV is geen voorstander van het opheffen van de sectorpremies. De nieuwe premie-systematiek van twee premies komt in plaats van de huidige indeling in vak sectoren en 67 sectorpremies. De zorg van het CNV is dat met het opheffen van de sectorindeling het spreekwoordelijke kind met het badwater wordt weggegooid. In de toelichting van de wet wordt aangegeven dat werknemers vandaag de dag veel minder sterk zijn verbonden aan één sector. Dit doet naar mening van het CNV geen recht aan de sectorale identiteit en verbondenheid die wel degelijk in veel sectoren wordt gevoeld en gedeeld.

Daarnaast wordt door het kabinet aangegeven dat de sectorindeling is verouderd. Dat er verbeteringen mogelijk zijn ten aanzien van de huidige systematiek, is naar mening van het CNV nog geen reden om de sectorindeling volledig op te heffen. Er kan ook gezocht worden naar verbeteringen binnen het huidige stelsel.

In de huidige systematiek is er sprake van maatwerk per sector. Daarbij kan - tot op zekere hoogte - rekening worden gehouden met sectorspecifieke kenmerken en gevoeligheden voor bepaalde economische ontwikkelingen. Als de sectorindeling volledig wordt losgelaten, komen de daarmee samenhangende instrumenten te vervallen. Ook dit speelt een rol bij de bedenkingen die het CNV heeft bij het opheffen van de sectorindeling.

Ook worden langs sectorale lijnen wel degelijk diverse initiatieven ontplooid om werkloosheid te beperken en duurzame inzetbaarheid te vergroten. Bijvoorbeeld in de schildersbranche en de grafimedia. Volgens de toelichting van de wet blijft – ook na het opheffen van de sectorindeling – de prikkel bestaan voor dergelijke initiatieven. Dat roept de vraag op wat, op sectoraal niveau, dan nog daadwerkelijk voor die prikkel zal zorgen. Daarnaast wordt, ook in de toelichting, niet duidelijk welke projecten er met het opheffen van de sectorindeling en de sectorfondsen in gevaar komen.

Tot slot vraagt het CNV zich af hoe de kennis en data die nu aan deze sectorindeling zijn gekoppeld, in de nieuwe systematiek worden gewaarborgd. Bijvoorbeeld de informatie over instroom in de WW-uitkering per vak sector, zoals het UWV dit nu bijhoudt. Dit geldt eveneens voor rol die deze informatie speelt voor de pensioenfondsen. Voor hen is de indeling van een bedrijf in een bepaalde sector, een eerste indicatie dat de werknemer van dat bedrijf valt onder een specifieke pensioenregeling.

3.3 Verschil tussen de hoge en lage premie

Naar mening van het CNV is het verschil van vijf procentpunt tussen de hoge en de lage premie zoals door het kabinet wordt voorgesteld, pas een eerste stap, om uiteindelijk te komen tot een gelijk speelveld wat betreft de kosten van arbeid. . Uitgangspunt bij het vaststellen van de twee premies, is dat van het verschil daartussen een prikkel moet uitgaan om het flexibele contract minder aantrekkelijk te maken en het vaste contract aantrekkelijker. Uit voornoemde CBS-studie blijkt dat het verschil in kosten tussen flexibele en vaste arbeid een stuk hoger ligt dan de nu gehanteerde vijf procentpunt. Het invoeren van een hoge en een lage premie in de WW is echter wel een, zij het beperkte, eerste stap om dit prijsverschil te verkleinen.

In de toelichting van de wet wordt aangegeven dat het onduidelijk is wat het optimale verschil is tussen de twee premies om een effectieve prikkel richting een vast contract te geven. Daarom wordt niet dit als uitgangspunt voor de vaststelling genomen, maar wel het werkloosheidsrisico en de WW-schadelast van vaste en flexibele dienstverbanden. Hierbij wordt naar diverse onderzoeken verwezen. Uit deze onderzoeken blijkt dat instroomrisico en uitkeringsbeslag van flexibele werknemers voor de WW fors hoger liggen dan dat van vaste werknemers, zelfs tot 3 keer zo hoog. Ook om die reden onderschrijft het CNV het voornemen om voor flexibele contracten een hogere WW-premie te gaan innen: de vervuiler betaalt. Naast de beoogde prikkel naar een vast contract.

In de toelichting van de wet wordt aangekondigd dat na de introductie van de nieuwe premiesystematiek het effect zal worden gemonitord. Dat kan er toe leiden dat het verschil kan worden bijgesteld om de effectiviteit te verbeteren. Ook hierbij wil het CNV nogmaals benadrukken dat het verschil van vijf procentpunten pas een eerste stap is om het prijsverschil tussen vast en flex te verkleinen. Volgens de toelichting van de wet betekent dit verschil van vijf procentpunten dat de verhouding tussen de twee premies ongeveer 1:2,5 of 1:3 gaat worden. Conform het (gemiddelde) verschil in instroomrisico in de WW. Het CNV heeft eerder gepleit⁷ voor een verhouding tussen de lage en hoge premie van 1:5.

Bij het vaststellen van een nieuwe premiestelling wil het kabinet ook de sociale partners betrekken. Een positief uitgangspunt, maar de wijze waarop dit nu wordt beoogd is, naar mening van het CNV, onder de maat. Er wordt voorgesteld dat – na enkele jaren – het overleg tussen de voorzitters van de Stichting van de Arbeid en de minister kan worden benut om te kijken of een gesprek hierover nodig is. Het CNV zou graag zien dat in het wetsvoorstel een meer structurele, zwaarwegende en bindende adviesrol voor alle sociale partners (en niet alleen de voorzitters van de Stichting) formeel wordt vastgelegd. En dat het verschil tussen de twee premies niet naar beneden wordt bijgesteld zonder raadpleging van deze sociale partners.

3.4 Vermelding op de loonstrook

De regering stelt voor om te verplichten de aard van het contract te vermelden op de loonstrook van de werknemer. Of meer specifiek: of het een contract is dat onder de hoge of de lage premie valt. Dit dient twee doelen: de aard van het contract zichtbaar maken voor de werknemer en het bevorderen van de handhaafbaarheid van de premies.

Het CNV is voorstander van het verschaffen van meer inzicht aan werknemers met betrekking tot hun arbeidsovereenkomst. Uit de toelichting kan worden opgemaakt dat deze opgave slechts twee smaken kent: het vaste contract met eenduidige uren, en alles wat dat niet is. Hoewel het CNV dit vanuit de premiesystematiek kan begrijpen en die definities daar onderstreept, is dit met het doel om 'de werknemer te informeren' minder logisch. Immers: juist de categorie 'flex' kent vele smaken. En juist in deze categorie zal een werknemer over het algemeen minder weten waar hij bijvoorbeeld qua uren aan toe is. Die onduidelijkheid wordt met dit voornemen niet weggenomen.

Het CNV kan zich voorstellen dat vermelding van het type contract de handhaafbaarheid van de premies verhoogt. Met name omdat er een koppeling bestaat tussen de loonstrook en de loonaangifte, waar de premieheffing op wordt gebaseerd. Wel vraagt het CNV zich af in hoeverre dit daadwerkelijk zal leiden tot de genoemde mogelijke boetes of vervolging vanwege valsheid in geschrifte.

3.5 Handhaving

In het voorstel wordt terecht opgemerkt dat een dergelijke premiesystematiek vraagt om een fraudebestendige vormgeving. Naar mening van het CNV komt uit de toelichting echter onvoldoende naar voren dat dit met de voorgestelde middelen – het huidige risicogerichte toezicht en een extra check bij het UWV indien een uitkering of ontslagvergunning wordt aangevraagd – ook echt wordt gerealiseerd. Voor veel bedrijven is de kans op een (risicogerichte) controle gering. En er zijn genoeg situaties denkbaar waarbij een werknemer niet (direct) in aanmerking komt voor een uitkering. Daarnaast hoeft juist voor een flexwerker in de regel geen ontslagvergunning te

⁷ Onder andere in de gezamenlijke brief met het FNV en de VCP van 6 maart 2018 aan de Tweede Kamer, naar aanleiding van de behandeling van de initiatiefnota 'Vast werk loont' van de leden Van Kent, Özdil en Gijs van Dijk.

worden aangevraagd. Het CNV pleit daarom – zeker in de eerste boekjaren na invoering – voor extra middelen om extra (steekproefsgewijze) controles in te zetten.

3.6 Overgang naar een nieuw stelsel

Zoals ook hiervoor aangegeven is het CNV geen voorstander van het opheffen van de sectorfondsen. In het wetsvoorstel wordt geregeld dat de rechten en plichten van deze fondsen per de beoogde ingangsdatum 1 januari 2020 overgaan op het Algemeen Werkloosheidsfonds (AWf). Het CNV vraagt zich af of voldoende inzichtelijk is gemaakt wat deze maatregel betekent voor de premiestelling voor 2019. Daarnaast bestaan er zorgen over wat de negatieve vermogens aan het einde van de rit zullen betekenen voor de collectieve lasten.

3.7 Doorwerking naar premies van ZW en WGA

Het CNV onderschrijft het voornemen om alle uitzendbedrijven per 2020 in te delen in de uitzendsector voor wat betreft de premies voor de Ziektewet (ZW) en Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA). Dit voorkomt (in ieder geval voor deze nog resterende sectorale premies) dat uitzendbedrijven ten onrechte vallen onder een andere vaksector en op die manier profiteren van een lagere premie in die sector met een lager ziekteverzuim. Ook wordt aangekondigd dat voor de bepaling of een uitzendbedrijf moet worden ingedeeld in de uitzendsector, het gedeelte van de loonsom dat payrolling betreft, niet wordt meegerekend. Het CNV vraagt zich af aan welke sector dit deel van de loonsom in dat geval wel wordt toegerekend. Het meest logische is dat dit de sector is waar het bedrijf waar de werknemer daadwerkelijk werkzaamheden verricht, in is ingedeeld.

In de toelichting van de wet wordt aangekondigd dat het kabinet de ambitie heeft om in de toekomst de premies voor de Ziektewet (ZW) en Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) ook niet meer op basis van de sectorindeling vast te stellen. Hoe en wat, dat dient nog nader te worden uitgewerkt. Het CNV verwacht dat sociale partners bij dit proces worden betrokken en geconsulteerd.

Tot slot

Het CNV roept het kabinet op om het wetsvoorstel te heroverwegen. Wij verwachten dat u onze zorgen, opmerkingen, vragen en adviezen bij het wetsvoorstel ter harte neemt.