

# ZORGT NIEUWE WET VOOR BALANS?

## DRAAIEN AAN DE KNOPPEN VAN DE ARBEIDSMARKT

De afgelopen jaren kon de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) op veel kritiek rekenen. Werkgevers- en werknemersorganisaties lukte het niet om samen alternatieven te ontwikkelen voor de zo noodzakelijke verandering van de arbeidsmarkt. Het kabinet is aan zet en minister Koolmees komt met de Wet Arbeidsmarkt in Balans. Zorgt deze voor echte vernieuwing of is het vooral een poldercompromis?

De Wet Werk en Zekerheid (WWZ) werd in 2014 ingevoerd als opvolger van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid, ook wel Flexwet genoemd. Ten tijde van deze voorganger nam het aantal flexibele banen sterk toe. Er kwam steeds meer kritiek op de toenemende flexibilisering. Tijd voor een nieuw evenwicht, vond Kabinet Rutte II. De tweedeling op de arbeidsmarkt tussen mensen met een vaste baan en flexwerkers moest worden verkleind. Daartoe werden via de WWZ regels voor ontslag gestroomlijnd en werd de ontslagvergoeding een transitievergoeding, bedoeld om de overgang naar een andere baan te vergemakkelijken. De rechtspositie van flexwerkers moest verbeterd worden om oneigenlijk en langdurig gebruik van flexibele arbeid tegen te gaan. Verder werd de maximale WWZ-duur verkort.

### GEEN LOVEBABY

Ondanks de goede voornemens was de WWZ allesbehalve een lovebaby, ondervond verantwoordelijk minister Lodewijk Asscher. Er kwam veel kritiek; werkgevers- noch werknemersorganisaties waren er blij mee. In een aantal gevallen werd het tegenovergestelde bereikt van wat was beoogd. Flexibele arbeid bleef steeds meer terrein winnen, waarmee ons land een uitzondering is. Het gemiddelde percentage flexwerk in de EU groeide de afgelopen vijftien jaar niet en bedraagt zo'n 22 procent. In Nederland werd dit aandeel ruim anderhalf keer zo groot. Dertig procent van de Nederlanders heeft nu een flexbaan of werkt als zzp'er. Na Polen, Spanje en Griekenland brengt ons dat op de vierde plaats in de EU.

### MISLUKT OVERLEG

Over de wenselijkheid van aanpassing van de WWZ waren zowel werkgevers- als werknemersorganisaties eensgezind. In SER-verband is veertien maanden lang onderhandeld over hoe de zo noodzakelijke vernieuwing van de arbeidsmarkt eruit zou moeten zien. Consensus in de vorm van een sociaal akkoord bleek niet mogelijk. Belangrijkste breekpunten in het mislukte polderoverleg: beperking van de flexibilisering en loondoorbetaling bij ziekte.

### CONTOUREN

De bal lag dus bij het kabinet, in de persoon van verantwoordelijk minister Wouter Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Onder zijn auspiciën wordt een opvolger van de WWZ ontwikkeld: de Wet Arbeidsmarkt in Balans, kortweg WAB. Hiermee wil het kabinet het voor werkgevers aantrekkelijker maken mensen in vaste dienst te nemen. De contouren van de wet zoals deze in april 2018 werden gepresenteerd, zien er als volgt uit:

### PROEFTIJD

In een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd mag een proeftijd van vijf maanden worden opgenomen. Nu is dat twee maanden. Bij een overeenkomst voor bepaalde tijd wordt de proeftijd drie i.p.v. twee maanden. Dit zou de drempel voor het aanbieden van een vast contract moeten verlagen.

### GECOMBINEERDE ONTSLAGGROND

De WWZ telt acht ontslaggronden. Ontslag is pas mogelijk bij steekhoudende onderbouwing van een van deze gronden. Vaak was in de praktijk echter sprake van meerdere redenen die individueel niet volledig onderbouwd konden worden. Het nieuwe wetsvoorstel bevat een negende ontslaggrond, een optelsom van minimaal twee gronden.





Bedrijfseconomische redenen zijn hiervan uitgesloten. Bij ontslag op meerdere gronden kan de transitievergoeding wel hoger uitvallen.

#### KETENBEPALING

Nu mogen maximaal drie opeenvolgende arbeidsovereenkomsten worden gesloten in twee jaar. Die periode wordt drie jaar. Nog steeds moeten zes maanden verstrijken om de keten te doorbreken. Per cao kan dit worden teruggebracht naar drie maanden als het gaat om terugkerende tijdelijke arbeid (denk aan seizoenswerk) van maximaal negen maanden per jaar.

#### PAYROLLING

Payrolling wordt scherper gedefinieerd. Onder meer krijgen werknemers op payrollbasis dezelfde arbeidsvoorwaarden als hun collega's die rechtstreeks in dienst zijn van de werkgever.

#### TRANSITIEVERGOEDING

De transitievergoeding wordt berekend vanaf het begin van de arbeidsovereenkomst. Nu begint deze pas na twee jaar te lopen. De verhoging van de transitievergoeding voor werknemers die langer dan tien jaar in dienst zijn, vervalt. Voor alle werknemers wordt de transitievergoeding berekend op basis van een derde maandsalaris per dienstjaar.

#### OPROEPCONTRACTEN EN WW

Oproepkrachten en werknemers met een nuluren- of min/maxcontract krijgen betere bescherming. Zo moet een oproepkracht ten minste vier dagen van tevoren schriftelijk of elektronisch worden opgeroepen. Hoeft deze bij nader inzien toch niet te komen, moet wel loon worden betaald.

Werknemers die een jaar hebben gewerkt op basis van een nuluren- of min/maxcontract moeten een aanbod krijgen voor minimaal de gemiddelde arbeidsomvang over dat jaar.

De WW-premie die werkgevers betalen, wordt lager voor vaste dan voor flexibele medewerkers.

### ECHTE VERNIEUWING OF EEN ADEQUAAT POLDERCOMPROMIS?

#### SECTORINDELING

De premiehoogte wordt bepaald door de sector waarin een bedrijf is ingedeeld. Deze indeling sluit niet meer aan bij de huidige economie. Ook "shopten" werkgevers tussen sectoren om te komen tot een zo laag mogelijke premie. Daarom wordt de sectorindeling in de premieheffing voor WW afgeschaft; op termijn ook voor ZW en WGA. Om piekbelasting bij de Belastingdienst te voorkomen, is een aantal maatregelen al doorgevoerd.

#### 278 REACTIES

Bij een internetconsultatie over de WAB kwamen maar liefst 278 openbare reacties binnen. Een ongekend aantal. Alle hoeken en gaten van de polder lieten zich horen. Veelgehoord punt van kritiek: de gevolgen voor branches waarin seizoensinvloeden een rol spelen, zoals horeca en landbouw. Hiervoor pakken de nieuwe plannen ongunstig uit. Minister Koolmees zond de wet voor de zomer naar de Raad van State voor advies. Het is mogelijk dat er nog aanpassingen komen voor het wetsvoorstel waarschijnlijk in september naar de Tweede Kamer gaat.

#### GEMISTE KANS

Gaat na de Flexwet en WWZ de nieuwe wet wel het beoogde effect hebben, namelijk substantiële terugdringing van het aantal flexibele contracten ten faveure van vaste overeenkomsten? De WAB bevat een mix van maatregelen die werkgevers (cumulatiegrond bij ontslag) en werknemers aanspreken (premiëdifferentiatie WW, transitievergoeding bij kortdurende contracten). Net als bij de WWZ hebben zowel werkgeversorganisaties als vakverenigingen kritisch gereageerd op het wetsvoorstel. Dat zou kunnen duiden op een adequaat poldercompromis.

Tegelijkertijd blijft echte vernieuwing uit. Net als bij de twee voorgaande wetten wordt vooral gefinetuned met de vertrouwde elementen van het arbeids- en ontslagrecht. Een beetje meer van dit, net wat minder van dat. Rekening houden met de stakeholders. Dat die er samen niet in geslaagd zijn om afspraken te maken, gaf de minister wel degelijk mandaat om op een aantal punten echt door te pakken; daadkracht boven draagvlak. Daarvan getuigt de nieuwe wet niet en dat is een gemiste kans.

### TRENDBREUK EEN FEIT?

De conjunctuur trekt zich niets aan van wetten en regels maar heeft een eigen dynamiek. Door de economische groei loopt de spanning op de arbeidsmarkt in hoog tempo verder op. In een aantal sectoren leidt het personeelstekort ertoe dat opdrachten noodgedwongen moeten worden geweigerd. Gezien de verwachte instroom in de toekomst wordt de krapte alleen maar groter. Deze ontwikkeling lijkt een belangrijke driver voor een kentering bij de groeiverhouding tussen vast en flex. Volgens het CBS nam in het eerste kwartaal van 2018 het totale aantal banen met 76.000 toe. Vaste banen groeiden met 2,4% sterker dan flexwerk met 2%. Dat is voor het eerst sinds begin 2009.