

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



Aan de leden van de Eerste Kamer  
der Staten Generaal  
Postbus 20017  
2500 EA Den Haag

's-Gravenhage, 16 mei 2019

Betreft: Wetsvoorstel Wet arbeidsmarkt in balans (Wab)  
NvH/sh/corsp/023

Geachte heer, mevrouw,

De Vakcentrale voor Professionals (VCP) is zeer kritisch op het wetsvoorstel Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) en verzoekt u daarom niet in te stemmen met het wetsvoorstel. De VCP ondersteunt het doel van de wet, namelijk het in balans brengen van de arbeidsmarkt, maar is het niet eens met de voorstellen die daarvoor worden gedaan.

De arbeidsmarkt is de afgelopen twintig jaar enorm geflexibiliseerd waardoor problemen ontstaan op de arbeidsmarkt en in de gehele maatschappij. Een flexibel contract heeft tot gevolg dat de kans op werkloosheid en armoede driemaal zo hoog is als bij werknemers met een vast contract. Bovendien vinden zij hun baan bijna tweemaal zo vaak belastend, volgen zij minder scholing dan werknemers met een vast contract en hebben zij vaker last van burn-out klachten.<sup>1</sup> Uit onderzoek blijkt zelfs dat het gezinsleven wordt uitgesteld.<sup>2</sup> Onzekerheid in de werksfeer heeft niet alleen materiële gevolgen (inkomen) maar ook gevolgen voor andere levenssferen, voor relaties in het gezin, en voor het individueel welbevinden. De groei van flexibele banen is zelfs sterker dan in andere Europese landen.<sup>3</sup> Flexibele arbeid zou volgens de VCP enkel ingezet moeten worden voor het opvangen van 'piek en ziek'. Verschillende constructies zoals contracting, payrolling, zzp en platformarbeid worden ingezet om arbeidsvoorwaarden te ontduiken waardoor concurrentie op arbeidsvoorwaarden ontstaat. Werknemers zijn hiervan de dupe en verkeren hierdoor in onzekerheid. De VCP toetst de maatregelen in het wetsvoorstel aan het principe dat het vaste contract met zekerheid en sociale bescherming de norm moet zijn. Het kabinet erkent dat vrijblijvende arbeidsrelaties leiden tot onzekerheid bij werknemers. Tegelijkertijd worden de ontslagregels fors versoepeld en kunnen werkgevers weer langer tijdelijke contracten bieden. Deze voorstellen zorgen in veel gevallen juist voor meer flexibilisering en onzekerheid bij werknemers.

De VCP gaat in deze reactie achtereenvolgens in op de volgende voorstellen:

1. Cumulatiegrond
2. Transitievergoeding
3. Ketenregeling
4. Payrolling
5. Oproepovereenkomsten
6. Premiedifferentiatie WW

De VCP is blij dat is afgezien van de verruiming van de proeftijd. Volgens de VCP zou dit voorstel leiden tot ultraflex en de onzekerheid voor werknemers enorm doen toenemen.

---

<sup>1</sup> CPB, Flexibiliteit op de arbeidsmarkt, 2016.

<sup>2</sup> WRR, Voor de zekerheid, De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid, 2017.

<sup>3</sup> CPB, Flexibiliteit op de arbeidsmarkt, 2016.

*Samen laten wij de stem van professionals horen.*

## 1. Cumulatiegrond

Voor de VCP is het volkomen onduidelijk waarom de cumulatiegrond ingevoerd zou moeten worden. Door de hoeveelheid aan jurisprudentie over het huidige ontslagrecht wordt steeds duidelijker of een ontslagprocedure zinvol is waardoor dit zorgt voor eenduidigheid en rechtszekerheid. Ook blijkt uit de jurisprudentie dat er in het huidige ontslagsysteem een aantal nuanceringen zijn aangebracht waardoor de bewijslast is afgezwakt. Er wordt overgegaan tot ontslag, maar er moet wel sprake zijn van een deugdelijk ontslagdossier met onderbouwing.

De VCP vindt dat er een deugdelijk ontslagdossier nodig is om te kunnen komen tot een ontslag met een zorgvuldige onderbouwing, zoals in het huidige systeem. De cumulatiegrond zal zorgen voor een enorme verruiming van de ontslagmogelijkheden. De VCP vreest dat we weer naar de situatie gaan zoals vóór de Wet werk en zekerheid (Wwz), met als groot verschil dat de ontslagvergoeding is gemaximeerd op 50% van de transitievergoeding. Het oordeel over de hoogte van de ontslagvergoeding zou volgens de VCP aan de rechter overgelaten moeten worden. De cumulatiegrond heeft dus tot gevolg dat een werknemer eerder op straat zal komen te staan, zonder passende compensatie. De VCP is tegen de invoering van de cumulatiegrond en vindt dat de vergoeding die kan worden toegekend bij ontslag op de cumulatiegrond veel te laag is. Daarnaast vreest de VCP dat de cumulatiegrond als standaardgrond zal worden gebruikt.

Door de verruiming van de ontslagmogelijkheden wordt het voor een werkgever aantrekkelijker om een ontslagprocedure te starten waardoor de druk op de rechterlijke macht zal toenemen. Volgens de VCP zal daarmee het aantal vaststellingsovereenkomsten, waarmee werkgever en werknemer gezamenlijk besluiten om over te gaan tot ontslag met een gepaste ontslagvergoeding zonder beperkingen afnemen. Dit is een negatieve ontwikkeling omdat werkgever en werknemer vaker met elkaar in conflict komen.

## 2. Transitievergoeding

### Verlaging opbouw transitievergoeding

De VCP is het niet eens met het voorstel om de opbouw van de transitievergoeding te verlagen. Werknemers die lang in dienst zijn bij een werkgever zijn gebaat bij een hogere transitievergoeding, voor hen kan het lastiger zijn om op zoek te gaan naar een nieuwe baan. Werknemers die langer bij dezelfde werkgever hebben gewerkt moeten zich oriënteren op de arbeidsmarkt en hebben daarbij middelen nodig om zich te kunnen bij of omscholen. Daarnaast biedt de transitievergoeding ook bescherming tegen het verlies aan inkomen, aangezien de werkloosheidsuitkering gemaximeerd is tot 70% én er een maximum dagloon geldt. Door de opbouw te beperken wordt afbreuk gedaan aan de betekenis van de transitievergoeding. De transitievergoeding zal in veel gevallen onvoldoende zijn om de doelstellingen te bereiken, namelijk bescherming bieden tegen inkomensverlies en het in staat stellen om een transitie naar ander werk mogelijk te maken. De VCP is het daarom niet eens met dit voorstel waardoor afbreuk wordt gedaan aan de transitievergoeding.

### 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. Werknemers worden zo feitelijk gestraft als zij zich breder scholen dan de huidige functie. 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. 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. Een voorstel tot verrekening van scholingskosten binnen de onderneming kan zorgen voor discussie op de werkvloer en mogelijk komt de arbeidsverhouding onder druk te staan. De VCP is om deze redenen tegen de verrekening van scholingskosten met de transitievergoeding bij functies binnen de onderneming. Daarnaast is het onduidelijk wanneer sprake is van een andere functie binnen de onderneming in relatie tot de verrekening van scholing. De VCP acht dit van groot belang, omdat anders het risico bestaat dat er misbruik wordt gemaakt van de regeling door het wijzigen van taken- en functiebenamingen. Kosten van scholing kunnen dan in mindering worden gebracht op de transitievergoeding, terwijl het in feite gaat om scholing ten behoeve van de eigen functie. Er is sprake van een machtsverhouding tussen werkgever en werknemer waardoor werknemers moeten worden beschermd tegen dergelijke constructies. Onduidelijke wetgeving zorgt in de praktijk voor problemen en zal de verhouding tussen werkgever en werknemer onder druk zetten.

### Recht op transitievergoeding vanaf dag één

De VCP onderschrijft de verbetering dat er direct bij aanvang van de arbeidsovereenkomst recht ontstaat op een transitievergoeding en niet pas na twee jaar.

### **3. Ketenregeling**

Het verruimen van de mogelijkheid om arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aan te gaan zorgt voor meer onzekerheid bij werknemers. Werknemers weten dan 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 wordt in het wetsvoorstel onvoldoende gemotiveerd waarom de periode wordt verlengd van twee naar drie jaar en wordt de regeling onnodig ingewikkeld gemaakt door opnieuw een wijziging aan te brengen. Voor een werknemer is het nauwelijks mogelijk om na te gaan of er al een vast contract is ontstaan door de verschillende regelingen en het overgangsrecht.

De VCP is het niet eens met de mogelijkheid om af te 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.

### **4. Payrolling**

De VCP is geen voorstander van legitimatie van het fenomeen payroll. Onduidelijkheid over werkgeverschap is ongewenst. Er wordt aangegeven dat payrolling belangrijk is om de werkgever te ontzorgen. Enerzijds wordt aangegeven vanwege de salarisadministratie en anderzijds vanwege de loondoorbetaling bij ziekte. De salarisadministratie kan altijd al worden uitbesteed om te ontzorgen. Daarnaast zijn er eind vorig jaar afspraken gemaakt tussen werkgevers en het kabinet over de loondoorbetaling bij ziekte. Met name kleine werkgevers hebben aangegeven behoefte te hebben aan ondersteuning in het re-integratieproces. Er wordt een verzekeringsproduct ontwikkeld waardoor werkgevers meer ondersteuning krijgen in het re-integratieproces. Beide redenen om payrolling in stand te houden gaan dus niet op. De VCP ziet dan ook geen enkele meerwaarde van het in stand houden van payrolling.

Indien deze constructie niet wordt afgeschaft moet er volgens de VCP, omwille van een gelijk speelveld, de arbeidsvoorwaarden ten minste gelijk getrokken worden met de andere werknemers die rechtstreeks in dienst zijn van het bedrijf om concurrentie op arbeidsvoorwaarden tegen te gaan. Het wetsvoorstel zou alleen effectief kunnen zijn als de concurrentie op arbeidsvoorwaarden zeer gering is. De VCP ziet het als een goede eerste stap om concurrentie op arbeidsvoorwaarden te verminderen tussen payrollkrachten en werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies rechtstreeks in dienst van de werkgever. De VCP heeft samen met FNV en CNV een uitgebreide reactie geplaatst op het voorstel ten aanzien van pensioen.<sup>4</sup>

De VCP ziet als risico dat een toevlucht wordt genomen in zpp of uitzendarbeid. Uitzend is veel flexibeler waardoor werkgevers zullen proberen onder het uitzendregime te vallen, terwijl feitelijk misschien sprake is van het payrollregime. Een nieuwe schijnconstructie is geboren. Daarnaast zijn de regels zeer complex. Het is aan de werknemer om uit te zoeken onder welk regime hij of zij valt en welke arbeidsvoorwaarden daarbij van toepassing zijn. Voor de werknemer levert dit onzekerheid op.

### **5. 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. Een oproeptermijn moet lang genoeg zijn om permanente beschikbaarheid tegen te gaan en de werknemer de 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 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.

---

<sup>4</sup>[https://www.internetconsultatie.nl/ontwerpbesluit\\_voorwaarden\\_adequate\\_pensioenregeling\\_payrollkrachten/reactie/d78713cf-606a-4241-9563-6c00204549e8](https://www.internetconsultatie.nl/ontwerpbesluit_voorwaarden_adequate_pensioenregeling_payrollkrachten/reactie/d78713cf-606a-4241-9563-6c00204549e8).

*Samen laten wij de stem van professionals horen.*

De werknemer is 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. Als een werknemer te laat wordt opgeroepen, hoeft de werknemer niet te verschijnen op het werk. De werknemer zal zich hierdoor niet populair maken, waardoor dit in de praktijk alsnog negatief kan uitpakken voor de werknemer. Als een oproep binnen de oproeptermijn wordt afgezegd door de werkgever bestaat er voor de werknemer recht op loon. De werknemer zal zelf stappen moeten ondernemen om dit loon te vorderen. Ook hier zal de werknemer zich niet populair mee maken. Daar komt bij dat de vordering laag is waardoor de verwachting is dat er in de praktijk vaak niets mee gedaan zal worden.

Daarnaast bestaat het risico dat de oproeptermijn van vier dagen niet zal worden beschouwd als een minimumtermijn maar in de praktijk als standaardtermijn zal worden gebruikt. Werkgevers hebben belang bij flexibiliteit en hebben dus belang bij een termijn van vier dagen. De VCP wil benadrukken dat in de meeste gevallen een termijn van meer dan vier dagen past binnen de bedrijfsvoering. In die gevallen dient dan ook een langere termijn dan vier dagen te worden bepaald.

## **6. Premiedifferentiatie WW**

De VCP is 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. Voorkomen moet worden dat deze maatregel in de praktijk een wassen neus blijkt te zijn door uitzonderingen te maken. Werkgevers zullen allerlei manieren zoeken en vinden om onder een van de uitzonderingen te vallen waardoor de lage WW-premie wordt betaald, terwijl in de praktijk sprake is van flexibele arbeid. Zo worden er ook allerlei constructies bedacht zoals contracting, platformarbeid en payrolling om onder verplichtingen zoals de loondoorbetaling bij ziekte en betaling van het Cao-loon uit te komen.

Na een zorgvuldige beoordeling van de voorstellen komt de VCP tot de conclusie dat deze niet zullen leiden tot een betere balans op de arbeidsmarkt. Daarnaast is de kans groot dat een enorme toevlucht wordt genomen op zzp'ers. De Wwz zou eerst geëvalueerd moet worden voordat zulke ingrijpende wijzigingen worden gedaan. De VCP verzoekt u dan ook om tegen het wetsvoorstel Wet arbeidsmarkt in balans te stemmen.

Met vriendelijke groet,



Nic van Holstein, voorzitter