

Aan de voorzitter, leden en plv. leden van de
Vaste Commissie voor Sociale Zaken en
Werkgelegenheid van de Tweede Kamer der
Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

Briefnummer
18/10.159/AG/HBB
Onderwerp
Initiatiefnota 'Vast werk loont'

Den Haag
5 maart 2018
Telefoonnummer
070-3490197
E-mail
goossens@vnoncw-mkb.nl

Geachte dames en heren,

Op 7 maart aanstaande bespreekt u de Initiatiefnota 'Vast werk loont' van de leden Van Kent, Özdil en Van Dijk. In deze nota wordt voorgesteld de WW-premie voor de categorie flexwerk vier maal zo hoog te maken als die voor de categorie vast werk. In aanloop naar deze bespreking brengen VNO-NCW en MKB-Nederland graag de volgende punten onder uw aandacht.

Flexibele arbeid voorziet in een behoefte van werkgevers...

Flexibele arbeid is nodig. Het flexibel kunnen inzetten van arbeid biedt werkgevers de mogelijkheid om in te spelen op conjuncturele ontwikkelingen, pieken en dalen in de vraag zoals in de detailhandel, seizoenafhankelijke werkzaamheden zoals bij horeca, toerisme, cultuur en land- en tuinbouw, vervangen van zieken of werknemers die recht hebben op verlof en andere schommelingen in het personeelsbestand of werkaanbod. Ondernemers kunnen eenvoudigweg niet al hun medewerkers een contract voor onbepaalde tijd bieden. Het duurder maken van tijdelijke contracten zal daar geen verandering in brengen.

Daarbij komt nog dat het aanbieden van een contract voor onbepaalde tijd de nodige andere lasten voor de ondernemer met zich meebrengt, zoals de verplichtingen bij ziekte van de werknemer die met name het midden- en kleinbedrijf zwaar vallen. Hierdoor durven werkgevers die wel de ruimte hebben om mensen in vaste dienst te nemen deze stap vaak niet te zetten. De oplossing hiervoor is het verlichten van deze werkgeverslasten en -risico's.

De indieners beschouwen contracten voor onbepaalde tijd als 'vast werk' en contracten voor bepaalde tijd als 'flexwerk'. Flexwerk kent echter vele verschijningsvormen die soms inherent zijn aan de aard van het werk, zoals hierboven beschreven bij

seizoenswerk. In deze gevallen is er geen sprake van een keuze van de werkgever voor een bepaald type contract en zal een hoger tarief voor flexwerk alleen maar zorgen voor een toename in de loonkosten voor deze mensen en niet voor meer vaste banen.

....en van werknemers

Ook bepaalde groepen werknemers werken graag op flexibele basis, bijvoorbeeld studenten die studie en bijbaan combineren. Flexwerk voorziet ook aan werknemerskant dus in een behoefte. De grootste groei van het aantal flexwerkers zit dan ook in de groep scholieren en studenten, blijkt uit CBS-cijfers¹ over het vierde kwartaal van 2017. Het totaal aantal werkenden - werknemers en zelfstandigen bij elkaar - nam in die periode toe met 173 duizend. Daarvan waren 112 duizend vaste werknemer en 72 duizend flexwerker. De overgrote meerderheid van de toename in flexibele werknemers, namelijk 51 duizend, bestond uit onderwijsvolgende jongeren in de leeftijdsgroep van 15 tot 25 jaar. Het is vooral van belang dat scholieren en studenten hun opleiding afronden.

Verhogen van de prijs van 'flexwerk' verslechtert arbeidsmarktpositie flexwerker

De wens om de WW-premie voor flexwerk te verhogen, komt voort uit het idee dat flexwerk te goedkoop is ten opzichte van vast werk. In zijn algemeenheid is hierover geen uitspraak te doen, omdat dit onder andere afhangt van het type werk dat mensen doen en het opleidingsniveau dat zij hebben. Er wordt op de arbeidsmarkt wel degelijk een prijs betaald voor flexibiliteit. Zo betalen werkgevers voor uitzendkrachten een extra *fee* bovenop het normale loon.

Het duurder maken van andere contracten dan het contract voor onbepaalde tijd is slecht voor de arbeidsmarktpositie van de mensen die hun werk hierin vinden. In veel gevallen is het aanbieden van een vast contract geen optie voor een werkgever en maakt de hogere WW-premie het aanbieden van een ander type contract relatief duur, zeker nu deze groep ook recht krijgt op een transitievergoeding. De werkgever zal daarom eerder op zoek gaan naar andere mogelijkheden om aan zijn vraag naar arbeid tegemoet te komen, zoals inhuur, inkoop of het opvangen van de werkdruk met personeel dat al in dienst is.

Binnen de groep mensen met een contract voor bepaalde tijd is er een oververtegenwoordiging van mensen die al een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt hebben, zoals mensen met een laag opleidingsniveau. Het verhogen van de WW-premie voor flexwerk drijft de loonkosten voor deze groep kunstmatig op en zal naar onze verwachting eerder leiden tot andere keuzes in de bedrijfsinrichting van werkgevers, zoals het automatiseren of digitaliseren van bepaalde werkzaamheden of uitbesteden aan het buitenland. Deze mensen hebben dus geen voordeel van een hogere WW-premie voor flexwerk; ze worden er eerder de dupe van.

¹ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/08/weer-meer-vast-werk-maar-flexwerk-groeit-harder>

Werken aan inzetbaarheid moet lonen

Wij maken u graag attent op de rol die sectoren spelen bij het beïnvloeden van het WW-risico. Diverse sectoren werken met geld uit de O&O-fondsen en initiatieven als mobiliteitscentra aan het beheersen van het WW-risico. Sectoren die dit goed doen, moeten hiervoor beloond blijven worden.

VNO-NCW en MKB-Nederland zijn daarom geen voorstander van de plannen uit de nota 'Vast werk loont' en adviseren te kiezen voor een systeem dat bijdraagt aan een goede werking van de arbeidsmarkt en inzetbaarheid van mensen. Dat laatste biedt mensen meer werkzekerheid dan het kunstmatig beprijzen van bepaalde type contracten.

Een afschrift van deze brief is verstuurd naar de Minister en Staatssecretaris voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Hoogachtend,



Mr. H. van de Kraats
Directeur Sociale Zaken