

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
T.a.v. de heer Drs. W. Koolmees  
Postbus 90801  
2509 LV Den Haag

Zoetermeer, 4 mei 2018

**Onze referentie**      WAB/001/Ir  
**Betreft**                Reactie UNETO-VNI op Internetconsultatie Wet Arbeidsmarkt in Balans

Geachte heer Koolmees,

Naar aanleiding van uw internetconsultatie over het wetsvoorstel "Arbeidsmarkt in balans" ontvangt u hierbij de reactie van UNETO-VNI de ondernemersvereniging voor de installatiebranche en de technische detailhandel. Deze reactie betreft alleen de mogelijke gevolgen van dit wetsvoorstel die wij voorzien voor onze achterban in de installatiebranche. De reactie voor onze leden die in de technische detailhandel werkzaam zijn wordt meegenomen in de reactie van Detailhandel Nederland. UNETO-VNI heeft haar leden over dit wetsvoorstel geraadpleegd en gevraagd naar de verwachte gevolgen van dit wetsvoorstel in de praktijk. De vele reacties die we daarop in korte tijd hebben gekregen zijn in onderstaande bijdrage opgenomen.

### **Reactie UNETO-VNI samengevat**

Aanleiding en doel van het wetsvoorstel is gelegen in het feit dat er een betere balans op de arbeidsmarkt zou moeten komen tussen vaste en flexibele dienstverbanden. UNETO-VNI is van mening dat de beoogde balans voor de gehele arbeidsmarkt door deze wet niet gerealiseerd wordt.

Daarbij heeft deze wet voor sectoren waar al wél weinig met flexibele arbeid wordt gewerkt, zoals de installatiebranche, juist negatieve gevolgen.

Veel van de door u voorgestelde maatregelen zijn bovendien niet generiek per branche/sector van toepassing en werken eerder contraproductief, dan als ondersteuning van een goed werkende arbeidsmarkt die de toekomstige uitdagingen tegemoet kan treden. Met name de afschaffing van de sectorindeling is ons inziens onwenselijk en werkt contraproductief voor wat betreft schadelastbeheersing. En de maatregelen zijn ook niet wenselijk voor andere afspraken die door sociale partners worden gemaakt over arbeidsmarkt, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en pensioen.

UNETO-VNI is van mening dat voor het wetsvoorstel een goede analyse ontbreekt van de toekomstige arbeidsmarkt, inclusief een onderbouwing van welke vormen als flexibele arbeid aangemerkt moeten worden en welke wettelijke regelingen daarbij horen. Nu is gekozen voor een ruime uitleg van het begrip flexibele arbeid, dit kan sterk kostenverhogend werken en leidt tot onzekerheid achteraf bij werkgevers.

Een nadere onderbouwing van het standpunt van UNETO-VNI treft u hierna aan:

### **Feiten en cijfers: in de installatiebranche is vast contract de norm**

In de installatiebranche zijn circa. 130.000 werknemers werkzaam bij 10.000 bedrijven. Gelet op de nieuwe toekomstgerichte ontwikkelingen zoals de energietransitie, de verduurzaming, smart living en domotica is er al een tekort aan vakmensen in de sector. Dit tekort zal de komende jaren naar verwachting verder oplopen. Van deze 130.000 werknemers heeft het overgrote deel, tussen de 85% en 90%, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (bron: Trends en Ontwikkelingen in de Installatiebranche 2016, ITS Radboud Universiteit Nijmegen blz. 139).

De overige werknemers zijn werkzaam op basis van een contract voor bepaalde tijd (circa 10%), dit als onderdeel van het aannamebeleid. Meestal wordt dit contract, gelet op de grote tekorten op de arbeidsmarkt, redelijk snel omgezet in een contract voor onbepaalde tijd.

De omvang van flexibele arbeid in de sector is gering. Oproepovereenkomsten bestaan nauwelijks, het aandeel van uitzendarbeid is zeer gering (4%) en Payroll komt nauwelijks voor. Verder wordt een deel van de werkzaamheden uitbesteed aan andere bedrijven en wordt er deels gewerkt met zelfstandigen, te weten 6% van het totale arbeidsvolume in de installatiebranche (bron: onderzoek ITS Radboud Universiteit Nijmegen, blz. 139).

Deze cijfers zijn onlangs (eind 2017) bevestigd door het onderzoek Trendfiles van het bureau KBA Nijmegen ook verbonden aan de Radboud Universiteit Nijmegen.

Voor de installatiesector is het beeld dat er op grote schaal wordt gewerkt met flexibele arbeidskrachten dan ook niet herkenbaar. In tegendeel, werkgevers willen juist graag vakmensen aan zich binden in vaste banen door contracten voor onbepaalde tijd aan te bieden.

De oplossing die in het wetsvoorstel wordt aangedragen om het voor werkgevers aantrekkelijker te maken om werknemers in vaste dienst te nemen – flexibele arbeid duurder maken - is voor de installatiesector dan ook niet relevant. Er ontbreekt bovendien een rekenkundige, wetenschappelijke en/of praktische onderbouwing voor deze generieke oplossing. Is er wel sprake van prijselasticiteit van de arbeid en een causaal verband met het aanbieden van contracten?

### **Veel te ruime definitie flexibele arbeid**

In de uitwerking van dit wetsvoorstel wordt een definitie gegeven wat het begrip flexibele arbeid zou moeten zijn. Daarbij wordt een zeer ruim begrip gehanteerd, waardoor nagenoeg alle contractvormen onder het begrip flexibele arbeid komen te vallen. Dat geldt volgens het wetsvoorstel voor alle contractvormen waarbij de salarisbetaling niet voor alle 12 maanden of 13 perioden van 4 weken identiek is. Dit zou dan ook kunnen gelden voor de onderstaande situaties:

- Vaste contracten voor onbepaalde tijd met een overeengekomen arbeidsduur (voltijd of deeltijd) waarbij door overwerk of meerwerk niet elke periode hetzelfde loon wordt uitbetaald;
- Contracten voor bepaalde tijd, zijn volgens het wetsvoorstel te beschouwen als flexibele contracten. Dit terwijl deze contracten juist bewust worden overeengekomen of het niet

mogelijk is om andere contracten te sluiten. Dat laatste is bijvoorbeeld het geval bij leerlingen BBL die een leer-arbeidsovereenkomst sluiten.

De gehanteerde definitie wijkt sterk af van hetgeen maatschappelijk als vormen van flexibele arbeid wordt beschouwd. In de wetenschappelijke onderzoeken (zie bijvoorbeeld het onderzoek van de Radboud Universiteit) wordt daaronder verstaan uitzendarbeid, payroll, het verrichten van werkzaamheden door zelfstandigen en het verrichten van arbeid op oproepbasis. Voor deze vormen van flexibele arbeid zijn ook afwijkende wettelijke bepalingen van toepassing.

### **Afschaffing sectorindeling niet wenselijk en contraproductief qua schadelastbeheersing**

UNETO-VNI kan zich verder niet vinden in het voorstel om de sectorindeling af te schaffen. De Installatiebranche is ingedeeld in sector 12 Metaal & Technische Bedrijfstakken een grote sector van bijna 350.000 werknemers en een loonsom van ca. 13 miljard.

Deze sector bestaat uit meerdere branches zoals de metaalbewerking, carrosseriebouw, schadeherstel, motorvoertuigen en de installatiebranche. Een goede mix van vroeg en laat cyclische sectoren waardoor deze sector minder gevoelig is voor conjuncturele schommelingen. Dat blijkt uit de stabiele premie voor deze sector; deze ligt al jaren op constant laag niveau. In 2017 en 2018 was dit slechts 0,70% (zelfs in crisisjaren ver onder het landelijk gemiddelde). Het fonds heeft nog een aanzienlijk vermogen en heeft nog nooit het gestelde lastenplafond van 3,75% voor de sector overschreden.

In de Memorie van Toelichting wordt een karikaturaal beeld geschetst van sectorindeling en sectorfondsen WW: ouderwets, achterhaald, enorme verschillen in omvang, niet werkende prikkels etc. Deze analyse is slechts gedeeltelijk juist. Deze argumentatie geeft eerder aanleiding om het systeem van sectorfondsen te moderniseren (passend bij de huidige en toekomstige arbeidsmarkt) in plaats van op te heffen.

Als alternatief zou goed gekeken kunnen worden of de 69 sectorfondsen gebundeld kunnen worden in een kleiner aantal (wellicht 20) sectorfondsen die groter zijn van omvang (minimale loonsom), dezelfde vast versus flex kenmerken hebben en een goede mix kennen van vroeg en laat cyclische sectoren om economische dips goed te kunnen doorstaan. Sector 12 voldoet aan de genoemde kenmerken zoals hiervoor genoemd met een loonsom van 13 miljard, veel vast werk/weinig flex en een goede mix van laat- en vroeg cyclische sectoren.

### **Meerwaarde sectorale samenwerking**

Indeling in een sector is van groot en wezenlijk belang om te kunnen bepalen welke activiteiten sociale partners vaak in samenwerking met overheidsinstanties, zoals het UWV en Gemeenten, kunnen ontwikkelen die van meerwaarde zijn voor de sector. Activiteiten die de instroom naar bijvoorbeeld de WW of Participatiewet kunnen voorkomen en de uitstroom vanuit de WW en Participatiewet kunnen bevorderen (benutten van instroomkansen doelgroepen).

Een voorbeeld van een succesvolle arbeidsmarktaanpak treft u aan in de bijlage bij deze brief (blz. 7)

De sectorindeling is om vele redenen van waarde voor zowel werkgevers als werknemers. De sectorindeling is een belangrijk instrument bij de indeling van bedrijven die vallen onder de verplichtstelling van de CAO voor het Technisch Installatiebedrijf (CAO Metaal & Techniek ca. 330.000 werknemers waarvan 130.000 werkzaam in de Installatiebranche), het opleidingsfonds OTIB en het Pensioenfonds voor de Metaal & Techniek (vermogen ca. 70 miljard en 1,2 miljoen deelnemers).

In de sector worden daarnaast een groot aantal afspraken gemaakt over arbeidsvoorwaarden, arbeidsmarkt, scholing (om- en bij scholing), arbeidsomstandigheden en veiligheid (Arbo-catalogus, veilig werken, RI&E) en banenplannen voor doelgroepen (statushouders, arbeidsgehandicapten etc.).

### **Nakomen afspraken minister over regeling onwerkbaar weer**

Verder is voor de sector Metaal & Techniek van belang dat de regeling onwerkbaar weer ook in de toekomst wordt voorgezet. Deze regeling wordt gefinancierd uit de sectormiddelen en verschilt per sector (maatwerk). In de Installatiesector zijn hierover door Sociale Partners afspraken gemaakt in CAO's Metaal & Techniek (art. 64 cao voor het Technisch Installatiebedrijf).

De minister heeft in een brief toegezegd (d.d. 15 juni 2016, Vergaderjaar 2015-2016, 26448/29544, nummer 570) dat sectoren maatwerk per sector mogen blijven hanteren. De Minister zal deze maatwerkafspraken vervolgens algemeen verbindend verklaren.

#### **Citaat uit deze brief:**

“Met deze voorstellen kom ik tevens tegemoet aan de bij de behandeling van de Wet Vereenvoudiging Regelingen UWV aangenomen motie Heerma (CDA, kamerstuk 33. 327 nummer 16, vergaderjaar 2012-2013). Deze motie verzoekt de regering in overleg te treden met sociale partners over de mogelijkheid van meer maatwerk per sector of sub-sector. Daarnaast is door Senator Elzinga (SP) een motie ingediend (33327 vergaderjaar 2015-2016, nummer F die door de Eerste Kamer is aangehouden die de regering vraagt om de Calamiteitenregeling niet eerder in werking te laten treden alvorens hierover met sociale partners overeenstemming is bereikt”.

De Minister heeft de afspraken hierover voor de periode 1 mei 2017 – 31 mei 2019 voor de Metaal & Techniek Algemeen verbindend verklaard. Naast veel andere sectoren hecht de Installatiesector erg aan handhaving van deze toezegging ook voor de toekomst.

### **Premiedifferentiatie WW niet wenselijk**

De voorgestelde premiedifferentiatie WW betekent dat alle vormen van contracten die niet voor onbepaalde zijn aangegaan en geen vaste uren hebben een extra WW-premie van 5% gaan betalen. Daarnaast kan in sommige gevallen, ondanks het feit dat er sprake is van een contract voor onbepaalde tijd, toch met terugwerkende kracht de hoge premie van toepassing worden. Dit leidt tot grote financiële onzekerheid voor werkgevers (wel of niet verrichten van meer of extra werk).

Een uniforme landelijke premie doet verder tekort aan de specifieke arbeidsmarkt omstandigheden in de sector. De installatiesector heeft door eigen toedoen een lage sectorpremie gerealiseerd door

intensieve begeleiding van werklozen werknemers en het aanbieden van vaste contracten. Zoals al gemeld, is het aantal contracten voor bepaalde tijd beperkt. Er zijn echter andere sectoren die minder inspanning hebben geleverd aan schadelastbeheersing, die een ander arbeidsmarktbeleid voeren of waarvoor andere wettelijke regelingen gelden. Dit vraagt om maatwerk per sector, het een en ander blijkt uit de grote verschillen in sectorpremies (de hoogste premie van de grote sector 38 van 3,86% is meer dan 550% hoger ten opzichte van de premie van sector 12).

UNETO-VNI is voorstander van een lastendekkende premie voor de eigen sector en heeft goede ervaringen met schadelastbeheersing met het UWV en andere overheidsinstanties. In plaats van het afschaffen van de sectorfondsen zou UNETO-VNI eerder willen pleiten voor een langere sectorspecifieke periode. Zo kunnen werkloze werknemers per sector intensief worden begeleid bij het vinden naar werk. Juist in de eerste fase van werkloosheid liggen daar de beste kansen en tot schadelastbeheersing.

Verder lijkt een onderzoek of een sector volledig eigen risicodragers kan worden aantrekkelijk. Deze systematiek bestaat al bij overheidssectoren die eigen risico dragers zijn en derhalve niet betrokken worden bij dit Wetsvoorstel.

Het duurder maken van andere contracten dan het contract voor onbepaalde tijd met een vast aantal uren is slecht voor de arbeidsmarktpositie van werknemers die hier bewust voor kiezen (voorbeeld studenten, combinatie met andere taken/activiteiten). Het is mogelijk dat werkgevers eerder op zoek gaan naar andere (flexibele) mogelijkheden om de werkzaamheden te laten verrichten.

## **Aanpassingen in het ontslagrecht**

### **Invoering cumulatieve ontslaggrond**

UNETO-VNI is het eens dat een cumulatiegrond (i-grond) wordt 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'. In de praktijk blijkt het, met name voor MKB-ondernemers, heel lastig te zijn om een beëindiging op één grond volledig en uitgebreid middels een dossier te onderbouwen.

Deze redelijkheidstoetsing is volgens art. 669 BW lid 1 noodzakelijk en zal door de rechter beoordeeld dienen te worden. Deze toetsing is niet afhankelijk of er sprake is van één volledig voldragen grond of meerdere cumulatiegronden die tot eenzelfde oordeel van de Kantonrechter leiden.

UNETO-VNI is van mening dat in verband hiermee geen andere norm voor wat betreft toekenning van een transitievergoeding in de Wet opgenomen dient te worden. De rechter heeft namelijk al de mogelijkheid om op grond van art. 673 BW lid 9 bij ernstige verwijtbaarheid of nalatigheid van de werkgever een eventuele billijke vergoeding toe te kennen.

### **Transitievergoeding (opbouw vanaf dag 1)**

UNETO-VNI is geen voorstander van toekenning van een transitievergoeding vanaf dag 1. Volgens de Memorie van Toelichting bij de Wet Werk en Zekerheid was het namelijk de doelstelling van deze

vergoeding dat de werkgever deze toekent wanneer de werkgever tijdens het dienstverband onvoldoende inspanning had verricht met betrekking tot duurzame inzetbaarheid van de werknemer.

Bij toekenning hiervan vanaf dag 1 is een dergelijke inspanning lastig te realiseren, het is daarbij noodzakelijk dat partijen gedurende een bepaalde tijd hiervoor in de gelegenheid worden gesteld. Ook kan dit leiden tot toekenning van een kleine vergoeding terwijl er wellicht sprake is van zeer korte dienstverbanden (ontslag tijdens proeftijd, vakantiewerk door leerlingen/studenten). Ook ligt toekenning niet in de rede voor jongeren en leerlingen die juist geschoold worden om het vak te leren.

Verder is toekenning van kleine bedragen administratief erg bewerkelijk waardoor daarover misverstanden en discussies kunnen ontstaan. UNETO-VNI is van mening dat toekenning van een transitievergoeding na een nog nader te bepalen duur kan plaatsvinden. Bijvoorbeeld na een periode van 6 of 12 maanden. Daarbij dient wettelijke vastgelegd te worden dat scholingsinspanningen van de werkgever in mindering gebracht kunnen worden op deze vergoeding.

Wij zijn graag bereid om onze reactie mondeling nader toe te lichten.

Hoogachtend,



Ir. E.W.L. van Engelen  
Algemeen directeur UNETO-VNI

## **Bijlage : Voorbeeld succesvolle beperking WW-instroom en doelgroepenbeleid.**

Specifiek in de installatiebranche is er op het gebied van regionale arbeidsmarktdynamiek en – instrumenten een sterke infrastructuur en samenwerking. Er wordt nauw samengewerkt door o.a. opleidingsfonds OTIB, het UWV, de Gemeente en vertegenwoordigers van regionale sociale partners. In een aantal regio's zijn regionale operationele en beleidsmatige steunpunten (bijvoorbeeld de Servicepunten Techniek en de Regionale Beleidsplatforms Installatietechniek (RBPI)) waar initiatieven worden gestart en gecoördineerd om werkzoekenden naar een vaste baan te begeleiden in de Installatiebranche.

Zoals wellicht bekend is er een groot tekort aan vakmensen in de installatiebranche. Er worden daarom enorme inspanningen verricht om werkzoekenden uit eigen sector en uit andere sectoren een kans te geven op een vaste baan. Daarnaast biedt de huidige infrastructuur voor in- en doorstroom veel mogelijkheden voor talent uit niet-gangbare doelgroepen. Denk daarbij aan statushouders, ouderen en langdurig werklozen die via de huidige branche-georiënteerde en –geregisseerde infrastructuur hun scholing en duurzame instroom in de branche vinden.

Met inzet van een groot aantal arbeidsmarktcoaches die goede kennis hebben van de mogelijkheden en kansen in de sector worden, altijd in nauw overleg met betrokken regionale spelers zoals UWV, Gemeenten, Sociale Partners en Provincies, praktische trajecten ontwikkeld die werkloze of andere groep met afstand tot de arbeidsmarkt aan een baan kunnen helpen. Met deze infrastructuur, die opgezet is tijdens de economische crisis, heeft de Technische installatiebranche een instrument voor in-, uit-, en doorstroom wat zowel bij hoog- als laagconjunctuur effectief inzetbaar is om technisch talent in te laten stromen dan wel voor de techniek te behouden.

Dit proces is zo succesvol door de persoonlijke aanpak. Er zijn gesprekken met kandidaten en er worden assessments uitgevoerd om de interesse en geschiktheid te bepalen. Er vindt intensieve en effectieve praktijkgerichte om- en bijscholing plaats en intensieve coaching en begeleiding bij de start van de werkzaamheden en het verdere verloop.

Met deze aanpak zijn er ondertussen alleen al in de afgelopen 18 maanden meer dan 700 succesvolle instroomtrajecten uitgevoerd. Een succesvolle aanpak op initiatief van een sector die zelf nauwelijks instroom in de WW-heeft maar ook kijkt naar ontsluiting van kansen voor andere groepen werknemers waardoor er voor werknemer en werkgevers een win-/win situatie ontstaat.

Uit een evaluatie van deze aanpak door het bureau Blauw (oktober 2017) waren betrokken deelnemers zeer positief over de intakegesprekken en de geschetste verwachtingen. Ook de begeleiding en coaching van deze groep werd als zeer positief op een groot aantal aspecten ervaren. Uiteindelijk is 70% doorgegaan met het traject om een functie te aanvaarden in de Installatiebranche.

Ook werkgevers zijn te spreken over de ondersteuning, met name de hulp met betrekking tot het vinden van de juiste weg/route om deze groep werknemers te benaderen wordt als positief ervaren. In ruim 50% van de gevallen voldoet de kandidaat meteen aan de verwachtingen. In andere gevallen wordt met hulp van onder meer OTIB en/of UWV scholing ingezet.

Een van de redenen waarom deze aanpak zo succesvol is, is door de sectorspecifieke kennis van de betrokken en de intensieve samenwerking van de regionale spelers, zoals sociale partners, arbeidsmarktcoaches, branchecoaches, UWV en overheidssectoren. Door deze intensieve aanpak

voorkomt de sector hoge WW instroom en verlaagd ook deelname aan Sociale Zekerheid bij andere sectoren.

Mede door deze intensieve en gecoördineerde aanpak is de instroom vanuit Installatiebedrijven in de WW uitermate laag. Al jaren kent de sector een van de laagste sectorpremies waarover ook regelmatig gesproken wordt met het UWV. Bij het mogelijk verdwijnen van sectoren bestaat er een grote kans dat dit soort sectorspecifieke instrumenten verdwijnt, waardoor er minder aandacht voor het investeren in van-werk-naar-werk-trajecten en toeleiding van specifieke werkzoekende doelgroepen naar de arbeidsmarkt.

Dat is juist tegendraads aan de wens van sociale partners die graag deze succesvolle aanpak willen uitbreiden en mogelijk verbreden naar andere sectoren waar door gewijzigde arbeidsmarktomstandigheden (robotisering, automatisering, verdwijnen fossiele branches) relatief veel werkloosheid heerst.