

Reactie VNO-NCW/MKB-Nederland, samen met AWWN, op de internetconsultatie over
'Wet arbeidsmarkt in balans'

Voornemens in het Regeerakkoord

In het Regeerakkoord stellen de coalitiepartijen enerzijds dat het werkgeverschap aantrekkelijker moet worden gemaakt, onder meer via aanpassingen in het arbeidsrecht, verruiming van de ketenregeling en rond loondoorbetaling bij ziekte. Anderzijds worden maatregelen voorgesteld die de mogelijkheden om zzp'ers in te zetten als flexibele arbeidskrachten moeten beperken en die de verschillen tussen vaste en tijdelijke contracten moeten verkleinen. In die zin moet het een pakket zijn met (balans in) plussen en minnen, zowel voor werkgeversorganisaties als werknemersorganisaties. Uiteindelijk met als doel dat het voor werkgevers aantrekkelijker moet worden gemaakt om een vast contract aan te bieden, zodat er voor werkenden meer zekerheid ontstaat.

In de brief van minister Koolmees d.d. 15 december 2017 wordt de beoogde uitwerking hiervan in een vijftal routes als het bewerkstellingen van een 'nieuwe balans op de arbeidsmarkt' geduid. Het conceptwetsvoorstel 'Wet arbeidsmarkt in balans' (conform route drie) vormt daar onderdeel van.

Analyse kabinet over de arbeidsmarkt

Focus op het vaste contract; visie op toekomst arbeidsmarkt ontbreekt

Voortschrijdende technologische ontwikkelingen, digitalisering, toenemende concurrentie (bijvoorbeeld door de sterke groei van webwinkels), meer economische dynamiek en schommelingen -zeker sinds de post crisisperiode-, branchevervaging en een veranderende vraag van de consument. Deze niet-limitatieve opsomming van kenmerken die voor de samenleving anno 2018 gelden, hebben onmiskenbaar ook hun impact op de arbeidsmarkt. Wendbaarheid, aanpassingsvermogen en flexibiliteit zijn van cruciaal belang voor ondernemingen om hun continuïteit te waarborgen. Ditzelfde geldt voor de wijze waarop de arbeidsmarkt zich aanpast of dient aan te passen, mede gelet op meer volatiliteit in activiteiten/werk aanbod.

In die zin past een kabinetsbeleid dat zich richt op het 'in ere herstellen' van het vaste dienstverband (voor onbepaalde tijd met vaste uren) en het ontmoedigen en 'bestrafen' van flexibiliteit op de arbeidsmarkt niet in een visie en uitwerking die zich richt op het anticiperen op de arbeidsmarkt op weg naar 2025.

De voorstellen in de Wet arbeidsmarkt in balans zijn als zodanig eerder als reparatiewetgeving (op de Wwz) aan te merken, in een poging wederom 'vast en flex' bij elkaar te brengen, dan als een stap voorwaarts te schetsen waar bijvoorbeeld toegewerkt wordt naar een stelsel voor werkenden met faciliteiten en ontwikkelmogelijkheden ongeacht de contractvorm.

Flex als containerbegrip

Dat de voorgestelde maatregelen/aanpassingen de ‘plank misslaan’, tot onevenwichtigheden en ongewenste voorstellen vanuit werkgeversoptiek leiden, (b)lijkt mede samen te hangen met het feit dat een genuanceerde analyse van flex(ontwikkeling) ontbreekt. Zo wordt het veelal als containerbegrip neergezet (vaak ook inclusief zzp) en wordt de verhouding vast/flex in de analyse meermalen als ‘kloof’ geduid, waarbij de ongelijkheid voor flex in bescherming, mogelijkheden en zekerheden in al zijn ongenueanceerdheid wordt gestipuleerd.

In die analyse wordt bijvoorbeeld voorbijgegaan aan het feit dat tijdelijke arbeid met name is toegenomen in de periode dat Nederland uit de crisis kroop, de werkgelegenheid voorzichtig weer groeide, maar het perspectief op structureel nog niet overal aanwezig was. Dit naast het feit dat gelet op de bestaande werkgeversrisico’s een tijdelijke overeenkomst, mede als proeftijd, een voor de hand liggende is in een dergelijke, onzekere conjuncturele setting.

Veronachtzaamd wordt de grote diversiteit in flexvormen die een sterke samenhang vertonen met sectorkenmerken en de kenmerken van de incidentele en fluctuerende werkzaamheden die daar plaatsvinden. Zo wordt een extra order in de industrie/productie vaak via de uitzendformule ingevuld, kennen we het contract korter dan een jaar voor onder meer werk in seizoensgebonden sectoren en het oproepcontract voor incidentele piekwerkzaamheden in bijvoorbeeld horeca en detailhandel.

Wat met name ontbreekt in de analyse, en waardoor verkeerde conclusies worden getrokken, is dat de toename van flexcontracten in de periode 2003-2017, maar met name vanaf 2012, voor bijna de helft voor rekening komt van jongeren in de leeftijdscategorie 15-25 jaar, waarvan een groot deel een (bij)baan heeft van maximaal 12 uur per week. Veel daarvan volgen een opleiding op mbo- of hbo-niveau en werken/verdienen bij in sectoren/branches waar incidentele/piek werkzaamheden zich voordoen, zoals in horeca, recreatie en detailhandel. Voor deze categorie, die dus een substantieel deel van flexcategorie en flextoename uitmaakt, ligt een negatieve beeldvorming van flex in termen van arbeidsmarktperspectief niet voor de hand die zo vergaande -beperkende en kostenverhogende- maatregelen rechtvaardigen.

De toename van flex in de categorie van 25 jaar en ouder blijkt overigens vooral in toename van tijdelijke contract met uitzicht op vast contract te zitten, alsmede in de ‘preferente’ vorm van flex, te weten uitzendarbeid.

Kritiek op hoofdlijnen vanuit VNO-NCW/MKB-Nederland

Het conceptwetsvoorstel heeft dus als ultiem doel dat het voor werkgevers aantrekkelijker moet worden gemaakt om een vast contract aan te bieden zodat er voor werkenden meer perspectief op zekerheid ontstaat. VNO-NCW/MKB-Nederland tekenen hierbij aan dat aanpassing van wet en regelgeving hier zeker toe kan bijdragen (ook in breder verband waar het gaat om het verminderen van werkgeversrisico’s, bijvoorbeeld ten aanzien van loondoorbetaling bij ziekte), maar anderzijds dus gewaakt moet worden voor het tot ‘heilige

graal' verklaren van het vaste contract, omdat economie en arbeidsmarkt een steeds grotere diversiteit vragen.

De uitwerking van de voorstellen in het conceptwetsvoorstel beschouwen VNO-NCW/MKB-Nederland als onevenwichtig, omdat de beoogde plussen in het totaalpakket vanuit werkgeversoptiek 'verschrallen' en de minnen in het pakket zich 'uitvergroten'. Zo is het ten aanzien van de voorgestelde cumulatiegrond in het ontslagrecht niet eenduidig of ontbinding ook daadwerkelijk in alle gevallen, waarin van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, mogelijk wordt. Tegelijkertijd wordt de transitievergoeding daarbij verhoogd (tot maximaal factor 1,5), wat het risico van een nieuwe norm in zich draagt. Daarnaast wordt de ruimte ten aanzien van flexibele arbeidsrelaties, waarvan het belang in het Regeerakkoord onderschreven wordt, gelet op realiteit en noodzaak van dynamiek in economie en op de arbeidsmarkt, 'dichtgeschroeid'. Dit door onder meer nulurencontracten na een bepaalde duur de facto onmogelijk te maken en de ontzorgende rol van payroll aan te tasten. Verder zorgen de voorgestelde premiedifferentiatie WW en het recht op transitievergoeding vanaf dag 1 voor een cumulatie van kostenstijging voor flexcontracten en seizoenswerk. Dat raakt de bedrijfsvoering van veel sectoren.

VNO-NCW/MKB-Nederland dringen dan ook in dat kader aan op aanpassing van de nu voorliggende voorstellen op het vlak van de premiedifferentiatie WW, het recht op transitievergoeding vanaf dag 1 en de voorstellen met betrekking tot de oproepovereenkomsten en payroll.

De belangrijkste kritiekpunten in het conceptwetsvoorstel nader geduid

1. Maatregelen rond flexibele arbeid

1a. Ketenbepaling

Uitwerking RA:

- Verlenging maximumtermijn van twee naar drie jaar;
- Mogelijkheid om bij cao voor te benoemen functies de tussenpoos te verkorten naar drie maanden.

Reactie VNO-NCW/MKB-Nederland:

De tussenpoos bij cao kan worden teruggebracht tot drie maanden als de aard van het werk daar om vraagt. Dit zou overigens breder moeten kunnen gelden dan voor 'benoemde functies'. Dit moet niet -alleen- bij cao geregeld kunnen worden. Voorkeur verdient een wettelijke definitie of voorwaarden die toegepast kunnen worden door werkgever en werknemer. De geschetste voorwaarden daarvoor scheppen voldoende duidelijkheid. De eis van de cao-afspraken kan compliceren in het onderhandelingstraject en sluit de facto ondernemingen uit die geen cao hebben of niet onder een cao vallen.

1b. Oproepovereenkomsten

Uitwerking RA:

- De werkgever moet de werknemer minstens vier dagen van tevoren oproepen, anders hoeft de werknemer geen gehoor te geven aan deze oproep.
- Als de werkgever de oproep binnen vier dagen voor aanvang weer moet intrekken, heeft de werknemer recht op het loon over die oproep.
- Van de termijn van vier dagen kan bij cao worden afgeweken.
- De werkgever moet in de dertiende maand de werknemer een aanbod doen voor een contract met vaste uren, dat tenminste gelijk is aan wat er gemiddeld in de afgelopen twaalf maanden is gewerkt.
- Indien de werkgever geen aanbod doet, heeft de werknemer recht op niet-genoten loon vanaf de uiterlijke datum waarop de werkgever het aanbod had moeten doen.

Reactie VNO-NCW/MKB-Nederland:

Het recht op loon als de werkgever de oproep intrekt binnen vier dagen voor aanvang jaagt de kosten aan en is niet reëel in situaties waarin niet zolang van tevoren de oproep definitief te maken valt (bijvoorbeeld vanwege weersinvloeden).

De afwijkmogelijkheid alleen bij cao wordt daarbij ook te beperkt gevonden. Ook wordt voorbijgegaan aan dat in lang niet alle oproepcontracten er sprake is van een opkom- of verschijningsplicht. Als de werknemer niet verplicht is te verschijnen, valt zeker niet te verdedigen dat de werkgever een vergoeding moet betalen als hij de oproep intrekt.

Het feit dat de werkgever na twaalf maanden een aanbod moet doen voor een contract met vaste uren ontnemt de flexibiliteit die inherent is aan een dergelijke contractvorm en zal er in de praktijk toe gaan leiden dat er na twaalf maanden een einde komt aan een oproepcontract. De vraag is hierbij ook wat het probleem is, waarvoor een oplossing gevonden moet worden? Deze ‘kanon op de mug’ is niet in lijn met de MvT waar de beschikbaarheid het issue is en vloeit ook niet voort uit het Regeerakkoord.

Voor de werknemer die dat beoogt, is er overigens al de mogelijkheid van artikel 7:610b BW om aanpassing van de arbeidsovereenkomst te ‘claimen’ als hij meent dat een bepaald patroon in de arbeidsomvang is opgetreden. Deze regeling is evenwichtiger, omdat er sprake is van een rechtsvermoeden dat in voorkomende gevallen door de werkgever gemotiveerd weerlegd kan worden. Deze mogelijkheid van weerlegging bij artikel 7:610b BW wordt de facto met het wetsvoorstel ook ongedaan gemaakt als het contract twaalf maanden geduurd heeft.

Flexarbeid is qua definitie verruimd naar alle vormen van contracten waarin de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd.

1c. Payroll

Uitwerking RA:

- Payrolling kan niet meer gebruik maken van de langere keten van tijdelijke contracten die in geval van uitzenden geldt en alle arbeidsvoorwaarden van de inlener zijn van toepassing.
- De payrollwerknemer krijgt recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als die gelden voor de werknemers in dienst van de opdrachtgever.
- Payrollwerknemer krijgt recht op adequate pensioenregeling.
- Bijzondere bepalingen in het BW die gelden voor de uitzendovereenkomst zijn niet van toepassing als er sprake is van payrolling, waarbij payrolling is gedefinieerd als ‘het op basis van een overeenkomst van opdracht, *die niet tot stand is gekomen in het kader van*

het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, een arbeidskracht ter beschikking te stellen...’.

Reactie VNO-NCW/MKB-Nederland:

1. Door een onduidelijke definitie van payrolling wordt uitzenden geraakt, dit leidt tot rechtsonzekerheid. Dit staat haaks op hetgeen is afgesproken in het regeerakkoord, namelijk dat uitzenden niet ter discussie staat.
Ook de Raad van State heeft onlangs gewezen op het gebrek aan onderscheidend vermogen van de payrolldefinitie. De definitie en/of de toelichting daarop behoeven dan ook aanpassing. De kern daarbij is dat sprake is van payrolling als werving en selectie door de opdrachtgever plaatsvindt en met de opdrachtgever is overeengekomen dat alleen en uitsluitend aan de opdrachtgever ter beschikking wordt gesteld.
2. Inbreuk op contracts-/ onderhandelingsvrijheid. De payrollondernemingen en de payrollwerknemers zijn bij de totstandkoming van de cao's van de inleners niet vertegenwoordigd aan de onderhandelingsstafel. Bij het opstellen van die cao's is dus op geen enkele wijze rekening gehouden met de gerechtvaardigde belangen van de payrollwerkgever en hun werknemers.
3. In het regeerakkoord is aangegeven dat uitvoerbaarheid een belangrijke randvoorwaarde is voor wetgeving. Door het gelijktrekken van alle arbeidsvoorwaarden voor de payrollwerknemer en werknemer in dienst bij de opdrachtgever wordt onvoldoende rekening gehouden met de uitvoerbaarheid.

1d. Premiedifferentiatie WW

Uitwerking RA:

- Vaste contracten worden gestimuleerd door een lagere WW-premie, waarbij een hogere premie voor tijdelijke contracten geldt; de hoge premie zal 2,5 tot 3 keer hoger zijn dan de lage premie.
- De werkgever wordt verplicht op de loonstrook te vermelden of de overeenkomst voor onbepaalde tijd is en de omvang van de arbeid eenduidig is vastgelegd.
- De lage premie geldt voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een eenduidig aantal uren. In de meeste gevallen zal dat betekenen dat het aantal uren per week is vastgelegd. De lage premie geldt echter ook voor gevallen waarin het aantal uren voor een andere tijdseenheid dan een week is vastgelegd, mits het recht op loon evenredig is gespreid over het kalenderjaar.
- De sectorindeling zal worden afgeschaft en de sectorfondsen zullen worden opgeheven.

Reactie VNO-NCW/MKB-Nederland:

Toepassing lage/hoge premie

De voorgestelde premiedifferentiatie WW zorgt ervoor dat voor flexibele contracten een 5 procentpunt hogere WW-premie betaald moet worden dan voor vaste contracten.

De voorwaarden voor het in aanmerking komen voor de lage premie roept veel vragen op over de reikwijdte van de definitie die wordt gehanteerd en wat gezien mag worden als een 'loontijdvak', waarin het loon gelijk zou moeten zijn om als vast contract te worden gezien. Zo is het de vraag hoe wordt omgegaan met de volgende situaties:

- Werknemer werkt in deeltijd op een contract voor onbepaalde tijd en met een vast aantal uren en werkt tijdelijk meer om bijvoorbeeld een zieke collega te vervangen;

- Werknemer werkt voltijds op een contract voor onbepaalde tijd met vastgesteld aantal uren en er is sprake van overwerk;
- Werknemer heeft een contract voor onbepaalde tijd met vast aantal uren, maar werkt in (ploegen/nacht) diensten waarbij soms sprake is van onregelmatigheidstoelagen waardoor het loon per loontijdvak verschilt. In sectoren zoals industrie en zorg met veel van dergelijke diensten zou dit als consequentie kunnen hebben dat een groot deel van de werknemers onder de hoge premie komt te vallen, met dito consequenties voor de loonkosten;
- Leer-/arbeidsovereenkomsten/BBL'ers.

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 sectoren met een wisselend werkaanbod.

Het duurder maken van andere contracten dan het contract voor onbepaalde tijd met een vast aantal uren is slecht voor de arbeidsmarktpositie van de mensen die hun werk hierin vinden, omdat de wig op deze manier nog verder wordt vergroot. In veel gevallen is het aanbieden van een vast contract om allerlei redenen 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 met een laag opleidingsniveau, die daardoor al een kwetsbaardere positie op de arbeidsmarkt hebben. Het verhogen van de WW-premie voor flexwerk drijft de loonkosten voor deze groep kunstmatig op en zal naar verwachting eerder leiden tot andere keuzes in de bedrijfsinrichting van werkgevers, zoals het automatiseren of digitaliseren van bepaalde werkzaamheden of uitbesteden aan het buitenland. Een andere mogelijkheid is dat werkgevers ervoor kiezen om minder mensen in dienst te nemen en meer gebruik te maken van zzp'ers. Mensen met een flexibel arbeidscontract hebben dus geen voordeel van een hogere WW-premie voor flexwerk; ze worden er eerder de dupe van.

Afschaffen sectorindeling

Om het voorstel technisch te kunnen uitvoeren, wordt de bestaande sectorindeling opgeheven. De sectorindeling is om vele redenen van waarde voor zowel werkgevers als werknemers. De sectorindeling is een belangrijk instrument bij de voorselectie van bedrijven die vallen onder de verplichtstelling van cao's, O&O-fondsen en pensioenfondsen. Binnen veel sectoren worden daarbij ook afspraken gemaakt over arbeidsvoorwaarden, arbeidsmarkt, scholing (om- en bij scholing), arbeidsomstandigheden en veiligheid en banenplannen voor doelgroepen. Veel sectoren werken zo aan de inzetbaarheid van hun mensen en weten de WW-lasten laag te houden, hetgeen ze terugzien in een lage premie. Nu dit instrument verdwijnt, zullen sectoren naar verwachting minder investeren in van-werk-naar-werk-trajecten. Daarbij kan het zijn dat sectoren die prudent met hun fonds zijn omgegaan een gedeelte van hun opgebouwde

vermogen zien verdwijnen naar hen die dat niet gedaan hebben. VNO-NCW/MKB-Nederland vinden dat onwenselijk.

Tot slot is het niet onduidelijk hoe de WW-premie tot stand gaat komen. VNO-NCW/MKB-Nederland willen graag transparant gemaakt zien welke factoren deze werkgeverspremie bepalen. Daarnaast missen wij ook een toelichting op de positie van de regeling onwerkbaar weer, waarvan door het ministerie van SZW in 2016 is toegezegd dat sectoren maatwerk per sector mogen blijven hanteren.

2. Aanpassingen in het ontslagrecht

2a. Ontslaggronden

Uitwerking RA:

- Aan de ontslaggronden wordt de cumulatiegrond (i-grond) 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’;
- Wanneer de rechter de arbeidsovereenkomst ontbindt op basis van de cumulatiegrond *kan* hij daar als compensatie een extra vergoeding voor de werknemer tegenover stellen *tot maximaal* 50 procent van de voor de werknemer geldende transitievergoeding.

Reactie VNO-NCW/MKB-Nederland:

De cumulatiegrond moet ontbinding in principe in alle gevallen mogelijk maken als van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de overeenkomst te laten voortduren. Het is nu nog niet zeker in de huidige verwoording in de MvT of deze nieuwe grond werkgevers het vertrouwen geeft dat ontbinding ook daadwerkelijk zal plaatsvinden. Nu wordt het aan de rechters overgelaten in welke gevallen ontbinding wel of niet aan de orde is.

Kritiekpunt ten principale is waarom in geval van een combinatie van gronden, in plaats van een grond, per definitie sprake kan zijn van een hogere vergoeding dan de transitievergoeding, als redelijkheid en logica daarvan aan de orde zijn.

De maximale vergoeding moet niet de nieuwe norm worden - van anderhalf maal de huidige. Ergo: er moet meer 'guidance' komen in de verdere uitwerking van de MvT zowel waar het de ontbinding betreft als voor de toekenning van een eventueel hogere transitievergoeding door kantonrechters, gelet op de verwoording in termen van ‘kan’ en ‘tot een maximum van’.

2b. Proeftijd

Uitwerking RA:

- De maximale proeftijd die partijen overeen kunnen komen bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt verlengd van twee naar vijf maanden;
- De maximale proeftijd bij overeenkomsten voor bepaalde tijd die twee jaar of langer duren wordt verlengd naar drie maanden.

Reactie VNO-NCW/MKB-Nederland:

De verlengde proeftijd wordt als positief element beschouwd om de beoordelingsmogelijkheid te verruimen. In hoeverre deze verruiming bij zal dragen aan het

aanbieden van meer vast/langer durende contractvormen moet gezien worden in samenhang met (verminderen/wegnemen) werkgeversrisico's in bredere zin en de bedrijfseconomische/conjuncturele setting. De 'werkvoorraad' is immers leidend voor de contractvorm.

2c. Transitievergoeding(opbouw)

Uitwerking RA:

- Er komt een aanspraak op de transitievergoeding vanaf dag 1 (op dag basis te berekenen en uit te keren);
- De hogere opbouw na 10 jaar dienstverband komt te vervallen.

Reactie VNO-NCW/MKB-Nederland:

Veel sectoren, zoals recreatie, horeca, detailhandel, cultuur, evenementenbeveiliging, agrarische sector en het uitzendwezen hebben met name arbeid/activiteiten dat door zijn aard niet in vaste uren en vaste contracten uit te voeren is.

Deze sectoren worden geraakt door hogere WW-premie, maar ook de transitievergoeding vanaf dag 1, waarbij de uitvoerbaarheid op dagbasis nog een apart aandachtspunt is. Een uitzondering is gewenst op basis van wettelijke definitie of voorwaarden. Bij de transitievergoeding vanaf dag 1 zou in elk geval een vrijstelling moeten komen voor scholieren en studenten, leer-/arbeidsovereenkomsten en bij het expireren van een contract in geval van vakantie- c.q. seizoensarbeid.

Het vervallen van de hogere opbouw na 10 dienstjaren kan, naast kostenreductie die ook beoogd werd bij de eerste aanpassingen in het kader van de Wwz, een bijdrage leveren aan het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van degenen met een langer dienstverband c.q. oudere werknemers

2d. Transitievergoeding (compensatieregelingen)

Uitwerking RA:

- Compensatie in geval van transitievergoeding bij ontslag na twee jaar arbeidsongeschiktheid;
- Compensatie in geval van bedrijfsbeëindiging wegens pensionering of ziekte werkgever (25-min-regeling);
- Verruiming van in mindering brengen inzetbaarheids-/scholingskosten op de transitievergoeding;
- Verruimen criteria tijdelijke overbruggingsregeling transitievergoeding (25-min-regeling).

Reactie VNO-NCW/MKB-Nederland:

Betreffende (compensatie)maatregelen, op regeling scholingskosten na, worden al langer beoogd en kunnen positief uitpakken specifiek ten behoeve van 25-min-bedrijven. Een aantal regelingen zal via AmvB nader uitgewerkt worden en aan de hand daarvan -finaal- beoordeeld kunnen worden. Aandachtspunt bij de compensatie in geval van bedrijfsbeëindiging is in ieder geval dat betaling van de transitievergoeding door de werkgever, die pas later door UWV gecompenseerd zal worden, in veel gevallen niet goed mogelijk zal zijn. Directe betaling door UWV aan de werknemer verdient dan ook de voorkeur. Voor wat betreft de nog aan te passen tijdelijke overbruggingsmaatregel (25-min-regeling), die per 1 januari 2020 expireert conform de bepaling in de Wwz, wordt bepleit deze te verlengen dan wel -direct- structureel te maken.