

Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid
T.a.v. de heer drs. W. Koolmees
Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

Den Haag : 14 april 2020
Ons kenmerk : S.A.20.59870 / JM
Betreft : Noodpakket en flexarbeid

Geachte heer Koolmees,

In vervolg op haar brief van 10 april jl. wil de Stichting van de Arbeid dringend het volgende onder uw aandacht brengen. De Stichting van de Arbeid heeft grote waardering voor de snelheid waarmee de *Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid* (NOW) tot stand is gebracht en in werking is getreden. Organisaties van werkgevers en werknemers, verenigd in de Stichting van de Arbeid, hebben hun achterban opgeroepen alles in het werk te stellen hun mensen in dienst te houden. Dat vindt zeker gehoor. Bedrijven die actief zijn in een zwaar getroffen bedrijfstak betalen alle medewerkers door, zowel de vaste krachten als de werknemers met een oproepcontract of een tijdelijke arbeidsovereenkomst inclusief scholieren en studenten. De Stichting ziet echter ook situaties waarin werknemers met een tijdelijk, uitzend- of oproepcontract al uit dienst zijn of binnenkort uit dienst worden geplaatst.

In antwoord op schriftelijk Kamervragen geeft u aan dat er rekening mee wordt gehouden dat het aantal aanvragen voor de WW en de bijstand stijgt. Met de NOW wordt ernaar gestreefd dat er zoveel mogelijk werkgelegenheid en inkomen behouden blijft voor alle werknemers, nadrukkelijk ook voor werknemers met een oproepcontract of tijdelijke arbeidsovereenkomst zonder een beroep te moeten doen op de WW of de bijstand. Op die manier worden mensen geholpen doordat hun besteedbaar inkomen zoveel mogelijk intact blijft en wordt nodeloze vraaguitval voorkomen.

Om de regeling beter te laten werken, is volgens de Stichting van de Arbeid een aantal aanpassingen noodzakelijk. De aanpassingen betreffen nadrukkelijk drie volgtijdelijke stappen:

- stimuleren dat werkgevers werknemers in dienst houden;
- rekening houden met de allocatiefunctie van de uitzendsector;

- het creëren van een ‘corona-vangnet’ waarmee werknemers die toch te maken krijgen met een beëindiging van het dienstverband, gecompenseerd worden zonder een beroep te hoeven doen op de WW of de bijstand.

NOW: Stimuleren van werkgevers om werknemers in dienst te houden en rekening houden met de allocatiefunctie van de uitzendsector

- De NOW bevat een onevenwichtigheid. Indien de loonsom achteraf toch lager blijkt te zijn, zal de tegemoetkoming worden gekort. Daar bovenop geldt een boete bij ontslag op bedrijfseconomische gronden indien dit bij UWV bekend is. Het gevolg is grosso modo dat bij deelname aan de NOW het ontslaan van een werknemer met een vaste arbeidsovereenkomst geld kost, terwijl het niet meer in dienst hebben van werknemers met een oproepcontract of tijdelijke arbeidsovereenkomst in de regel per saldo toch geld bespaart.
- Een verschijnsel dat nog wordt versterkt omdat de totale vergoeding die bedrijven krijgen vaak toch geen 90 procent van de loonkosten blijkt te zijn. Dit verschil loopt bovendien nog verder op als er na januari nog collectief en individueel afgesproken loonsverhogingen zijn ingegaan.
- Voor werknemers met een tijdelijk, oproep- of uitzendovereenkomst geldt een premieopslag voor de WW van vijf procentpunt. Het is mogelijk om de vergoeding aan bedrijven voor personeel waarvoor de hoge premie wordt betaald, te verhogen. Hiermee kan gestimuleerd worden werknemers met een flexibel contract in dienst te houden.
- De NOW houdt te weinig rekening met de allocatiefunctie van uitzendbureaus. De allocatiefunctie is juist in de huidige situatie van groot belang. Maar als een uitzendbureau nieuwe krachten bemiddelt, hoeft geen sprake te zijn van omzetverlies terwijl voor de oude krachten geen werk meer is en ze niet doorbetaald kunnen worden.

De Stichting van de Arbeid doet in dit verband drie voorstellen om de NOW te wijzigen (in aanvulling op het voorstel in haar brief van 10 april jl.).

- a. Een verhoging van de vergoeding van 90 procent naar 100 procent.
- b. De opslag op de loonsom aan bedrijven voor personeel waarvoor de hoge Awf-premie wordt betaald, wordt verhoogd naar 40 procent.
- c. In aanvulling hierop stelt de Stichting ten behoeve van de uitzendsector voor dat achteraf de omzet die met de allocatie van medewerkers die per 1 maart al in dienst waren is behaald, niet wordt verrekend bij het definitief vaststellen van de tegemoetkoming. Het is goed om hierover met de uitzendorganisaties overeenstemming te bereiken.

Vangnet voor werknemers met tijdelijke, oproep- en uitzendovereenkomst

De Stichting stelt nadrukkelijk dat alles erop gericht moet zijn om mensen in dienst te houden. Toch is de kans aanwezig dat mensen tussen wal en schip zullen belanden. Dat kan bijvoorbeeld ook het geval zijn als het omzetverlies lager is dan 20%. Er zal voor moeten worden gezorgd dat het geld dat beschikbaar is om werknemers in dienst te houden en door te betalen in die gevallen op een andere manier bij die werknemers terecht komt. Het gaat nadrukkelijk niet om de route via de WW of de (ongetoetste) bijstand. De

bedoeling is dat alle werknemers zoveel mogelijk gelijk worden behandeld en in de geest van de NOW worden gecompenseerd.

- Werknemers die niet in dienst van de werkgever of het uitzendbureau kunnen blijven en ten minste 13 weken voorafgaande aan 1 maart hebben gewerkt, moeten gedurende de looptijd van de NOW een beroep op het corona-vangnet kunnen doen zonder acht te slaan op al of niet opgebouwde WW-rechten.
- Het corona-vangnet wordt alleen verstrekt wanneer de werknemer een werkgeversverklaring kan overleggen. Hierin verklaart de werkgever dat door de omzetsderving vanwege de coronacrisis het contract niet kan worden verlengd respectievelijk er voor de oproep- en uitzendkracht geen werk is en de NOW geen soelaas biedt en niet zal worden gebruikt.
- Gedurende de periode dat betrokkene gebruik maakt van het corona-vangnet wordt de transitievergoeding opgeschort. Alleen als de werkgever de werknemer na die periode niet terugneemt, is alsnog transitievergoeding verschuldigd.
- Het corona-vangnet wordt gefinancierd door de rijksoverheid.
- Werknemers worden conform de hoogte van de vergoeding van NOW gecompenseerd¹. Voor werknemers die een jaar of langer hebben gewerkt, kan UWV het loon op dezelfde manier vaststellen als bij de aanvraag van een WW-uitkering gebeurt. Voor werknemers die korter dan een jaar hebben gewerkt, wordt uitgegaan van het loon over de laatste 13 weken voor 1 maart.
- Indien werknemers al een WW-uitkering krijgen, wordt die met terugwerkende kracht - indien ze aan bovenstaande voorwaarden voldoen - verrekend. WW-rechten worden niet opgesoupeerd.
- UWV beschikt over de noodzakelijke gegevens. Uitvoering door UWV ligt daarom voor de hand. Dit in acht nemende, is voor een goed oordeel over de meest geschikte uitvoeringsvariant die voldoet aan de eis dat vast en flex zoveel mogelijk gelijk worden behandeld, de kennis van SZW en UVW noodzakelijk.

In aanvulling op de voorstellen tot aanpassing van de NOW en het implementeren van het corona-vangnet, wil de Stichting nog drie onderdelen onder uw aandacht brengen: verzuim en verlofkosten, de uitkering van de vakantietoeslag ('vakantiegeld') en de overheid als opdrachtgever.

Hoge verzuim- en verlofkosten

De kosten voor werkgevers voor ziekteverzuim en het niet kunnen werken van medewerkers lopen fors op. Het gaat bijvoorbeeld om werknemers met milde verkoudheidsklachten die niet arbeidsongeschikt zijn maar ook niet mogen werken volgens de RIVM-richtlijn en om werknemers die geen gezondheidsklachten hebben maar die met het gezin in quarantaine zijn in verband met een huisgenoot met koorts. Of mensen met onderliggende gezondheidsproblemen, die klachtenvrij zijn maar die angstig zijn om te komen werken en/of van hun arts te horen hebben gekregen dat zij onder een risicogroep vallen en daarom beter thuis kunnen blijven. Ten slotte moeten werknemers zoveel mogelijk thuis werken

¹ Dit betreft volgens de huidige vergoeding in de NOW een uitkering van 90% van het loon. Indien de vergoeding van de NOW wordt verhoogd, zal dit automatisch een doorwerking hebben naar de uitkeringshoogte van het corona-vangnet.

en zijn de scholen gesloten; er zijn veel problemen bij werknemers die moeite hebben werk en zorg te combineren.

Deze punten moeten primair aan de decentrale tafels besproken worden en in goed overleg tussen werkgever en werknemer worden opgelost. De fors hogere kosten, veroorzaakt door maatregelen ter bestrijding van het virus, blijven echter bestaan. Het zou daarom helpen als de overheid werkgevers en werknemers vergoedt uit de algemene middelen.

Uitbetaling vakantiegeld

Daarnaast vraagt de Stichting van de Arbeid uw aandacht voor de uitbetaling van het vakantiegeld in mei of juni. Veel werknemers rekenen op de vakantie-uitkering voor noodzakelijke uitgaven. Voor werkgevers kan het een grote inbreuk op de liquiditeitspositie van de onderneming betekenen en in deze tijd kan het leiden tot onnodig banenverlies. De uitbetaling van de vakantietoeslag valt niet onder de NOW.

De overheid als opdrachtgever

Werkgevers en werknemers hebben behoefte aan een heldere richtlijn over het gedrag van overheden en door de overheid gefinancierde instellingen als opdrachtgever. Die richtlijn zou er uit moeten bestaan dat overheden in beginsel doorbetalen, ook als diensten niet meer volledig kunnen worden geleverd als gevolg van de corona-maatregelen. Uiteraard kan daarbij rekening worden gehouden met variabele kosten die nu niet worden gemaakt. De Stichting ziet bijvoorbeeld in de schoonmaak, beveiliging, catering, bij onderhoud, re-integratiediensten en opleidingen dat er geen of gedeeltelijke doorbetalingen plaatsvinden.

De Stichting van de Arbeid doet een dringend beroep op u om in uw beraadslagingen bovenstaande voorstellen nadrukkelijk te betrekken.

Hoogachtend,
STICHTING VAN DE ARBEID



Hans de Boer,
werkgeversvoorzitter



Han Busker,
werknemersvoorzitter

Een afschrift van deze brief is verstuurd naar de Vaste Kamercommissie voor SZW van de Tweede Kamer