

Juni 2020

Verklaring Stichting van de Arbeid naar aanleiding van Noodpakket 2.0

Werkgevers- en werknemersorganisaties verenigd in de Stichting van de Arbeid voorzien op basis van de economische voorspellingen dat bedrijven en werkenden worden geconfronteerd met een recessie waarvan de duur en diepte nog onbekend zijn. Wel zullen de gevolgen ervan sterk uiteenlopen voor de verschillende sectoren en bedrijven.

De eventuele komst van een vaccin of geneesmiddel zal de lengte ervan beïnvloeden maar vast staat dat het veel tijd zal vergen voordat sprake is van herstel naar een pre-coronaneveau van bedrijvigheid en werkgelegenheid. Dit geldt zeker voor Nederland vanwege de afhankelijkheid van het buitenland. De Stichting van de Arbeid wil samen met de overheid alles op alles zetten voor een robuust herstel dat bedrijven en huishoudens ten goede zal komen en Nederland zal voorbereiden op de toekomst.

De noodmaatregelen van de regering tot en met september dit jaar zijn in goed overleg met de Stichting van de Arbeid opgesteld. Deze maatregelen zijn erop gericht de schokken van de lockdown en de geleidelijke heropening van sectoren zo goed mogelijk op te vangen. Het gezamenlijke doel is onveranderlijk zoveel mogelijk behoud van de werkgelegenheid en beperking van de economische schade voor werkenden en het bedrijfsleven, en daarmee voor het land.

Om de recessie te bekorten, is een meer groei stimulerende aanpak dringend noodzakelijk. Ook onder de restricties van de anderhalvemetersamenleving moeten bedrijven en werknemers weer het vertrouwen krijgen te investeren in hun toekomst. Dit vraagt om een koersverlegging van noodmaatregelen naar een stevig herstel- en aanpassingsbeleid. Tijdig, gericht en transformerend. Om dit beleid te concretiseren, willen de partijen in de Stichting van de Arbeid en de overheid deze zomerperiode gebruiken.

De Stichting van de Arbeid heeft voor deze aanpak - naast de noodzaak van passende steunmaatregelen - ten minste de volgende elementen op de werkagenda met de overheid staan:

- (fiscale) stimulering van private investeringen van burgers en bedrijven, ondersteund door maatregelen ter versterking van de solvabiliteit;
- versnelling van reeds geplande publieke en semipublieke investeringen;
- toekomstgerichte investeringen in verduurzaming, digitalisering en infrastructuur via het voorgenomen Investeringsfonds en een investeringsagenda voor groei en innovatie;
- faciliteiten en maatregelen voor aanpassingen op kortere termijn binnen en buiten ondernemingen op het gebied van scholing, herplaatsing, deeltijdarrangementen in de NOW of WW en zogeheten plaatsmaakregelingen;
- structurele versterking van de veerkracht van werkenden en bedrijven door verbetering van het functioneren van de arbeidsmarkt en het sociale bestel. Hiertoe behoren voldoende plaats voor duurzame arbeidsrelaties met aanpassingsvermogen

aan de arbeidsmarkt, passende sociale zekerheid voor eenieder en blijvende aandacht voor kansen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

De Stichting van de Arbeid zal hier de komende maanden met het kabinet overleg over voeren. Het moet mogelijk zijn met vereende krachten de recessie minder diep te doen uitvallen, bedrijven weer perspectief en werkenden weer meer inkomens- en werkzekerheid te geven.

De Stichting vindt het belangrijk dat het Nederlandse herstel- en aanpassingsprogramma zo goed mogelijk aansluit bij een Europees herstelprogramma. Gezamenlijk in Europa sterk uit de crisis komen, is ook voor Nederland essentieel.

Afspraken decentrale sociale partners

Bij elke fase in de crisis zijn nieuwe en moeilijke afwegingen aan de orde. Nu het tweede noodpakket is gepresenteerd, moeten bedrijven met hun werknemers hun toekomst onder ogen zien. De noodmaatregelen zijn erop gericht zoveel mogelijk bedrijven en werkgelegenheid te behouden. Vanzelfsprekend zullen werkgever en werknemers op ondernemingsniveau alle beschikbare mogelijkheden hiervoor willen inzetten. Wat in vele jaren is opgebouwd, wil men niet uit handen laten vallen.

Het is nu zaak weer vooruit te kijken, ook bij benutting van de noodmaatregelen tot en met september. De Stichting van de Arbeid vindt het noodzakelijk dat in goed overleg tussen werkgever en werknemers zorgvuldig en reëel het toekomstperspectief van de onderneming wordt besproken.

De Stichting onderscheidt hierna twee scenario's op ondernemingsniveau; met en zonder perspectief op terugkeer op afzienbare termijn naar een pre-coronaniveau van bedrijvigheid en werkgelegenheid op het niveau van de onderneming. In beide scenario's zijn echter in de komende maanden en in de herstelperiode serieuze afwegingen te maken teneinde werk te kunnen behouden binnen de onderneming dan wel daarbuiten.

Dit brengt de Stichting van de Arbeid tot de volgende aanbevelingen:

1. Faciliterende sectorale kaders

Het perspectief voor sectoren en bedrijven voor de korte en langere termijn is wisselend. Het is voor aanpassingen van bedrijven en hun werknemers van belang om inzicht te krijgen in verwachte sectorale ontwikkelingen over toekomstige bedrijvigheid en werkgelegenheid. Dit zou moeten leiden tot een sectorale analyse en inventarisatie van de mogelijkheden voor scholing, herplaatsing en plaatsmaakregelingen en de gaten die daarin zitten. De Stichting van de Arbeid wil zoveel mogelijk decentrale partijen stimuleren om te komen tot deze waardevolle sectoranalyses en een daaruit volgende aanpak.

Voor de transities op het niveau van de onderneming en de werknemers beveelt de Stichting decentrale sectorale cao-partijen aan om op basis van deze analyses aanvullende faciliterende afspraken en plannen te maken. Hierbij heeft de Stichting concreet het volgende voor ogen:

- a) ondersteuning met loopbaanscans, loopbaanadvies en competentiepaspoorten;
- b) benutting van onder meer O&O-middelen voor intersectorale van-werk-naar-transities en scholing;
- c) transitie naar sectoren met vraag naar werkenden kunnen snel tot stand komen via onder meer het platform *NLWerktDoor*;
- d) arrangementen voor bijna-gepensioneerden voor behoud van banen voor jongeren.

2. Werkbehoud binnen de onderneming

Bij een perspectief om op afzienbare termijn weer op te schalen, kan de huidige periode van omzetzendering voor een bedrijf niettemin te lang zijn om vol te houden. De noodmaatregelen van de overheid bieden tegenwicht maar kunnen niet overal verhinderen dat bedrijven verliezen maken. Voor werkbehoud binnen de onderneming bestaan onder deze omstandigheden allerlei opties om te voorzien in de benodigde liquiditeit. Hierbij kan, naast de door de overheid geboden arrangementen, bijvoorbeeld gedacht worden aan betalingsuitstel van premies aan sectorale sociale fondsen en pensioenfondsen¹ of latere betalingen van bijzondere uitkeringen en als uiterste redmiddel de mogelijkheid om als werkgever en werknemers gezamenlijk te bezien of en hoe binnen de arbeidsvoorwaarden ruimte kan worden gevonden om het werk voor in beginsel alle werknemers te kunnen behouden.

Daarbij dient ook aandacht te zijn voor het delen van de revenuen van eventuele toekomstige groei. Dit is uiteindelijk maatwerk per onderneming. De Stichting vraagt voor zover nodig cao-partijen op sectorniveau hierover afspraken te maken en daarmee ruimte te bieden voor aanpassingen bij individuele ondernemingen².

De Stichting voorziet dat ook in de periode na 1 oktober een overheidsarrangement nodig kan zijn ter overbrugging van een periode waarin er nog sprake is van omzetverlies of onvoldoende werk beschikbaar is voor de volledige werktijd van de werknemers. De Stichting zal hiertoe met het kabinet in gesprek gaan over een instrument met deeltijdvarianten (in NOW of WW). Van belang is dat zowel in de komende maanden maar ook na 1 oktober a.s. werknemers in de vrijgevallen arbeidstijd ruime mogelijkheid krijgen en benutten voor scholing.

3. Bedrijfseconomisch ontslag

Indien werkgever en werknemers tot de conclusie komen dat er voor langere termijn geen perspectief is op terugkeer naar de pre-coronaschaal van de bedrijfsactiviteiten is een keuze voor beperking van het aantal werkenden onontkoombaar. De eerste keuze hier is om zoveel mogelijk gedwongen ontslagen te voorkomen en natuurlijk verloop zijn werk te laten doen.

Bij bedrijfseconomisch ontslag is advies van of personeelsvertegenwoordiging noodzakelijk. Bij twintig of meer ontslagen in een WMCO-werkgebied gelden de regels en procedures van de Wet Melding Collectief Ontslag (WMCO). Bedrijven moeten bij gebruik van de NOW verklaren, ingeval de WMCO van toepassing is, dat zij gedurende een periode van vier weken overleggen met de belanghebbende vakbonden of, bij gebreke

¹ Zie brief Stichting van de Arbeid, Verbond van Verzekeraars en Pensioenfederatie over coullance bij inning pensioenpremie d.d. 21 maart 2020, www.stvda.nl.

² Zie ook brief Stichting van de Arbeid aan decentraal overleg d.d. 1 april 2020, www.stvda.nl.

daaraan, de personeelsvertegenwoordiging over de voorgenomen ontslagen en de aanvraag voor ontslag bij UWV niet eerder indienen dan vier weken nadat de WMCO-melding is gedaan.

In de NOW 2.0 is daarnaast onder meer vastgelegd dat voor ontslagaanvragen van twintig of meer personen in een WMCO-werkgebied een korting op de subsidie van toepassing is tenzij er overeenstemming is over de noodzaak van het aantal te vervallen arbeidsplaatsen tussen de werkgever en de belanghebbende vakbonden, of personeelsvertegenwoordiging bij gebreke daaraan. Wanneer werkgever en belanghebbende vakbonden of, bij gebreke daaraan, de personeelsvertegenwoordiging niet tot overeenstemming komen over de noodzaak van het aantal te vervallen arbeidsplaatsen, kunnen deze partijen echter ook gezamenlijk een aanvraag indienen voor een beslechting van hun geschil bij de door de Stichting van de Arbeid ingerichte *Commissie voor geschilbeslechting*. Hierin hebben vertegenwoordigers van werknemers- en werkgeversorganisaties zitting onder onafhankelijk voorzitterschap. Deze commissie zal oordelen over het proces en over de vraag of het voorgestelde aantal ontslagen noodzakelijk is. Deze procedure zal maximaal vijf werkdagen in beslag nemen.

Het staat partijen uiteraard vrij om te besluiten hun geschil eerder aan de Commissie voor te leggen dan na de vier weken - die volgens de NOW gebruikt kunnen worden voor onderling overleg - indien zij tot de conclusie komen dat zij in hun onderling overleg niet tot overeenstemming kunnen komen. De vier weken moeten echter wel verstreken zijn voordat de werkgever ontslagaanvragen indient bij UWV.

De Stichting van de Arbeid is van mening dat gezamenlijk geschilbeslechting aanvragen aan de orde is indien het overleg tussen partijen serieus gevoerd is en desondanks niet geleid heeft tot overeenstemming over de noodzaak van het aantal ontslagen. Concreet betekent dit dat de betrokken vakbonden instemmen met een verzoek om geschilbeslechting op voorwaarde dat aan melding van en overleg (in het kader van de WMCO) over het voorgenomen aantal ontslagen is voldaan.

Centrale organisaties in de Stichting van de Arbeid hebben met elkaar afgesproken dat wanneer decentrale partijen geschilbeslechting aanvragen, zij zich bij indiening van hun verzoek dienen te committeren aan het bindende karakter van de uitspraak van de commissie. De uitkomst van de geschilbeslechting is daarmee indirect bepalend voor het al dan niet moeten aanvaarden door de werkgever van de korting van vijf procent op de uiteindelijke subsidie. Oftewel, als de commissie oordeelt dat het voorgestelde aantal ontslagen onterecht is dan is de patstelling tussen partijen niet doorbroken. De werkgever dient in dat geval de aanvraag voor geschilbeslechting in te trekken. De korting op het subsidiebedrag blijft gehandhaafd. Omgekeerd zullen de betrokken vakbonden indien het verzoek negatief voor hen uitpakt dit besluit aanvaarden.

4. Ruime faciliteiten voor om- en herscholing

Voor werkbehoud zowel binnen als buiten de onderneming is het benutten van de kansen van scholing essentieel. Die middelen zijn nu niet overal en voor alle werkenden beschikbaar. De Stichting van de Arbeid dringt bij sectorale cao-partijen erop aan om onder meer

uit de O&O-fondsen middelen ter beschikking te stellen voor persoonlijke ontwikkelbudgetten. Eventueel kan binnen de wettelijke kaders de transitievergoeding in aanvulling hierop worden aangewend na instemming van de werknemer.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft 50 miljoen beschikbaar gesteld in het kader van *NL leert door* voor online scholing. De Stichting roept de minister op voor een hoger ambitieniveau te kiezen en middelen ter beschikking te stellen waardoor alle werkenden en werklozen een sluitend scholingsaanbod aangeboden kan worden. Met een ruime inzet van intersectorale scholingsmiddelen zijn transities van werk zonder perspectief naar werk met perspectief beter en gemakkelijker te maken.

Bij de transities naar ander werk kan ook gebruik gemaakt worden van *NLWerktDoor* en alle andere infrastructuur die op dit gebied reeds door sociale partners wordt aangeboden.

Tot slot

De Stichting van de Arbeid onderkent dat de coronacrisis een naar alle waarschijnlijkheid lange economische recessie veroorzaakt. Zij roept werkgevers en werknemers op de hiervoor genoemde mogelijkheden voor aanpassingen binnen en buiten de onderneming open en reëel met elkaar te bespreken.

Sectorale sociale partners wordt gevraagd gezamenlijk de analyse te maken en bij te dragen aan bedrijfs- en werkbehoud waar mogelijk en transities naar ander werk waar noodzakelijk. Deze tijd vergt doortastend optreden van sociale partners op alle niveaus. Eenieder moet zijn verantwoordelijkheid nemen.

De Stichting van de Arbeid vraagt het kabinet de negatieve gevolgen van de recessie te beperken en het herstel te bespoedigen met een investeringsoffensief en blijvende ondersteuning voor de noodzakelijke aanpassingsprocessen na deze 'noodfase'. Met een integraal en breed herstelpakket kunnen gunstige condities worden gecreëerd voor nieuw perspectief op omzet, werk en banen. Daarbij werken sociale partners uitdrukkelijk verder aan de energietransitie, omgang met technologische veranderingen en een arbeidsmarkt met voldoende plaats voor duurzame arbeidsrelaties met aanpassingsvermogen aan de arbeidsmarkt. Het is van het grootste belang om zo snel mogelijk weer met vertrouwen naar de toekomst te kunnen kijken.

STICHTING VAN DE ARBEID



Hans de Boer,

Werkgeversvoorzitter



Han Busker,

Werknemersvoorzitter