

Aan de voorzitter en de leden van de Vaste Commissie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid in de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Per mail verzonden

Datum

3 juni 2026

Ons kenmerk

26-078/PvdB/tvm

Betreft / Onderwerp

Position paper rondetafelgesprek Wet personeelsbehoud

Doorkiesnummer

Email contactpersoon

paul.vandenboom@fnv.nl
goossens@vnoncw-mkb.nl

Bijlage(n)

-

Geachte Kamerleden,

Graag maken wij van uw uitnodiging gebruik om tijdens een rondetafelgesprek en via dit position paper onze visie te geven op de Wet personeelsbehoud bij crisis (hierna: Wpc). Sociale partners, verenigd in de Stichting van de Arbeid, zijn nauw betrokken bij de totstandkoming van dit voorstel, dat deel uitmaakt van het zogeheten 'arbeidsmarktpakket', uitwerking van het SER-MLT. Wij vragen gezamenlijk de steun van uw Kamer voor dit wetsvoorstel en vragen uw bijdrage om dit zo snel mogelijk in te voeren.

Aanleiding

Al jarenlang kennen we in Nederland de Regeling Werktijdverkortung (WTV) waarmee werkgevers bij het UWV een tijdelijke WW-uitkering voor hun personeel kunnen aanvragen. De regeling is in het leven geroepen om bedrijven te helpen tijdens periodes van onverwacht, extreem minder werk dat buiten het normale ondernemersrisico valt. Dit helpt om goed gekwalificeerd personeel te behouden voor bedrijven en sectoren. Tijdens de Covid-periode bleek echter dat de WTV niet voldoende opschaalbaar was, waardoor de NOW in het leven werd geroepen. Daaruit is de behoefte ontstaan om een structurele 'crisismaatregel' op de plank te hebben liggen, die vormgegeven is in de voorliggende Wpc. Met deze wet kunnen bedrijven in crisissituaties, waarin er over een periode van tenminste 2 maanden gemiddeld tenminste 20% minder werk is, voor maximaal 6 maanden gebruikmaken van instrumenten als herplaatsing of verminderde loondoorbetaling en loonsubsidie.

De opschaalbaarheid van de Wpc bij crises is eenvoudiger en realistischer dan de deeltijd WW-regeling of WTV. Dit omdat er geen directe link is met de WW rechten van individuele werknemers, en dit dus ook niet getoetst hoeft te worden. Het is echter nog steeds mogelijk dat er dusdanig grote crises

ontstaan, die ook door deze regeling niet ondervangen kunnen worden en vragen om een andere aanpak. Desalniettemin beschouwen wij de Wpc als een verbetering ten opzichte van de huidige situatie. Hoewel we begrip hebben voor de heersende uitvoeringsproblemen, betreuren we het dan ook dat invoering pas per 1 januari 2029 mogelijk is, zeker gezien de woelige wereld om ons heen. Hoe eerder de Wpc ingevoerd kan worden, hoe beter het onzes inziens is.

Noodzaak tot aanpassing Dagloonbesluit

Als op grond van de Wpc wordt gekozen voor verminderde loondoorbetaling, dan heeft de werknemer ook een lager 'SV-loon'. Dit SV-loon is de grondslag voor de berekening van een toekomstige uitkering. Mocht er ondanks de inzet van de Wpc uiteindelijk toch sprake zijn van noodzakelijk ontslag, dan kan de werknemer een WW-uitkering aanvragen. Als dit gebeurt na een periode van verminderde loondoorbetaling, dan heeft de werknemer een lagere uitkering dan op basis van zijn oorspronkelijke loon het geval zou zijn geweest. Ook als iemand langdurig ziek wordt tijdens of kort na de Wpc periode (vooral niet ondenkbaar als de oorzaak van de crisis een pandemie is) zou de werknemer, zonder flankerende maatregelen, een arbeidsongeschiktheidsuitkering krijgen op basis van een lager dagloon. Dit is een onbedoeld en zeer ongewenst effect van het instrument verminderde loondoorbetaling.

Deze opvatting wordt breed gedeeld door sociale partners en het Kabinet. Daarom is er in de Memorie van Toelichting van het wetsvoorstel op pagina 84 het volgende opgenomen: 'Het Kabinet acht dit onwenselijk. Er worden maatregelen voorgesteld om dit te repareren. Hierbij moet worden aangemerkt dat deze maatregelen wijziging in lagere regelgeving vergen, waaronder in ieder geval het Dagloonbesluit. Het repareren van dit ongewenste effect dient dus in lagere regelgeving te worden georganiseerd en is daarom geen onderdeel van dit wetsvoorstel als zodanig.' Het Dagloonbesluit moet hierop nog worden aangepast. Wij vragen de betrokkenheid van uw Kamer bij het borgen van deze aanpassing.

Tot slot

Met invoering van de Wpc heeft Nederland een verbeterd instrument om werkgelegenheid in tijden van crisis te behouden. VNO-NCW, MKB- Nederland, LTO Nederland, FNV, CNV en VCP roepen u daarom op dit wetsvoorstel ongewijzigd aan te nemen en vragen u de benodigde lagere regelgeving zo snel mogelijk in de geest van de doelstelling van deze wet aan te passen

Met vriendelijke groet,

Namens VNO-NCW, MKB- Nederland, LTO Nederland, FNV, CNV en VCP