

De arbeidsmarkt wordt aangepakt

Doorgeschoten flexibilisering, een tweedeling in de arbeidsmarkt, schijnzelfstandigheid, draaideurconstructies: allemaal problemen op de arbeidsmarkt die al jaren vragen om een aanpak. Nadat de commissie-Borstlap in 2020 een advies had uitgebracht, komt het kabinet nu met een vervolg: minister Van Gennip (Sociale Zaken) stuurde op 3 april 2023 een brief naar de Tweede Kamer waarin een aantal wetswijzigingen worden aangekondigd. Werkgevers en werknemers staan in grote lijnen achter de gepresenteerde plannen.



Het is al jaren duidelijk en ook een grote zorg dat de verschillen tussen werkenden met een vaste baan en werkenden met een flexibele baan groot zijn. Onder werkenden met een flexibele baan verstaan we in dit verband ook diegenen die werk verrichten dat normaal gesproken, gezien de context, in loondienst gebeurt, maar door deze werkenden als “ondernemer” wordt verricht: de zogenaamde schijnzelfstandige.

De flexibilisering van de Nederlandse arbeidsmarkt is met meer dan 2 miljoen flexwerkers en meer dan 1,2 miljoen zzp'ers excessief. Veel flexwerkers en zzp'ers bouwen weinig tot niets op aan sociale zekerheid en pensioen. Ook dragen zij in financieel opzicht veel minder bij aan het stelsel van sociale zekerheid. Dit gegeven zal op langere termijn dit stelsel aantasten. Minstens zo zorgelijk is dat een steeds groter wordende groep flexwerkers achterblijft in bestaans- en inkomenszekerheid. Op de langere termijn zal dit onze economie en daarmee onze samenleving ondergraven. Want de verdeling van vast werk, scholing en ontwikkeling en van de zekerheid van een vangnet wordt steeds ongelijker. Dat kan ontwrichtend werken in de samenleving. Dit is de belangrijkste reden waarom de RMU voorstelt dat alle werkenden gaan bijdragen aan de sociale voorzieningen en dat elke werkende ongeacht zijn of haar contract ook toegang heeft tot die voorzieningen als dat nodig is.

Verder wil de RMU er zich sterk voor maken dat alle werkenden de zekerheid krijgen die ze verdienen. Duurzaamheid heeft immers ook een sociale kant en daarbij horen duurzame arbeidsverhoudingen die mensen niet alleen meer zekerheid bieden, maar die ook zorgen voor een duurzame binding tussen werknemer en onderneming en voor arbeidsrelaties

waarin over en weer in elkaar geïnvesteerd wordt. Dat laatste is ook belangrijk: voor zowel flexwerkers als zzp'ers geldt dat (om)scholing minder toegankelijk is; in hen wordt veel minder geïnvesteerd dan in vaste werknemers. Dit raakt vooral jongeren en laagopgeleiden. Dit maakt flexwerkers relatief kwetsbaar.



De route naar sociale duurzaamheid begint met een rechtvaardige verdeling en toedeling van arbeid. De RMU wil daarom inzetten op het maximaal stimuleren van en het investeren in duurzame arbeidsrelaties voor alle werkenden. Dat komt in hoofdlijnen neer op:

- het maximaal stimuleren van vaste contracten door deze contracten voor werkgevers aantrekkelijker te maken.
- een stelsel van sociale voorzieningen, waar alle werkenden los van de contractvorm toegang tot hebben en waar alle werkenden aan bijdragen.

Inmiddels vroeg de arbeidsmarkt wel om een concreet vervolg op de adviezen van de commissie-Borstlap. Met name de vraagstukken rond de

schijnzelfstandigheid (diverse rechtszaken zijn er gevoerd) en die rond de risicoafdekking van inkomsterugval van zelfstandigen riepen om concrete stappen door de wetgever. Te meer daar de rechtspraak, hoe positief die ook steeds weer uitviel voor de schijnzelfstandigen, uitdrukkelijk bleef verwijzen naar de wetgevende macht en zelf weinig tot geen nieuw recht ontwikkelde.

Wat is het kabinet de komende jaren van plan in de wet te regelen? Een overzicht van de belangrijkste voorgenomen maatregelen.

- **Het vaste contract wordt de norm.** Is een taak, een bepaald werk of een baan structureel? Dan hoort daarbij een vast contract. Tijdelijke contracten zijn alleen toegestaan als een bepaald stukje werk, een taak of een baan echt tijdelijk van aard is. Bijvoorbeeld als er sprake is van een tijdelijk project of een tijdelijke uitbreiding.
- **Na drie contracten voor bepaalde tijd kunnen er vijf jaar geen tijdelijke contracten worden afgesproken.** Dit is bedoeld om draaideurconstructies tegen te gaan. Het gebeurde nogal eens: werknemers kregen drie keer achter elkaar een jaarcontract, vervolgens een half jaar niets, en daarna kon de keten van drie weer overnieuw beginnen. Als deze wetswijziging doorgaat, is dit afgelopen: dan kan de werkgever dezelfde werknemer pas na vijf jaar weer inhuren (tenzij hij hem een contract voor onbepaalde tijd geeft). Het zal niet meer mogelijk zijn hiervan bij cao af te wijken.

- **Oproepcontracten zijn niet meer toegestaan.**

De echte nul-urencontracten zijn straks verboden als het aan het kabinet ligt. Datzelfde geldt voor zogenaamde min-maxcontracten, waarin een bepaald aantal te werken uren werd gegarandeerd met een flinke marge daarboven (het maximum) waarvoor de werknemer zich wel beschikbaar diende te houden voor werk, maar nooit zeker wist of dat werk er zou komen. Er komen in de plaats van dergelijke oproepcontracten altijd contracten waarin voor maximaal een kwartaal een minimum aantal uren gegarandeerd zijn met een marge van 30% eventuele extra uren. Zo krijgt “de oproepkracht” meer zekerheid over werk, het inkomen wat hij daarmee verdient en over de vraag voor hoeveel uur hij zich beschikbaar moet houden. Voor scholieren en studenten blijft het wel mogelijk om op oproepbasis te blijven werken.

“Voor scholieren en studenten blijft het wel mogelijk om op oproepbasis te blijven werken.”

- **Van schijnzelfstandige naar werknemer.** Onlangs heeft de Hoge Raad het bevestigd: de maaltijdbezorgers van Deliveroo zijn geen ondernemers maar werknemers. Net als deze koeriers worden veel mensen tegen wil en dank ingehuurd als ondernemer: ze doen binnen het bedrijf hetzelfde als collega’s die wel in dienst zijn, tegen dezelfde voorwaarden en vallend

onder dezelfde leiding, maar ze worden zogenaamd als ondernemer ingehuurd en krijgen daardoor bij ziekte geen doorbetaling van het loon, en bij werkloosheid krijgen ze geen WW. We noemen dit schijnzelfstandigheid. Bij sommige groepen is het duidelijk dat er sprake is van schijnzelfstandigheid, bij andere groepen en in andere functies is dit soms wat ingewikkeld. Het kabinet wil hier het volgende aan doen: ledere “ondernemer” of zzp’er die is ingehuurd en een bedrag van minder dan 35 euro per uur krijgt, wordt vermoed een werknemer te zijn. We noemen dit een rechtsvermoeden. Het is aan de inhuurder (misschien beter gezegd: de “werkgever”) om wettelijk te bewijzen dat de betreffende persoon wel een echte ondernemer is.

- **Bij langdurige ziekte eerder duidelijkheid over de positie van de werknemer.** De werkgever blijft twee jaar verplicht het loon van een zieke werknemer door te betalen, maar zal door dit voorstel in veel gevallen al na een jaar duidelijkheid kunnen krijgen of de werknemer nog binnen de eigen onderneming moet re-integreren of niet. Als werknemer en werkgever het daarover eens zijn, kan de re-integratie binnen de eigen onderneming na een jaar worden afgerond en kan worden ingezet op re-integratie elders (“tweede spoor”). Worden werkgever en werknemer het daarover niet eens, dan kan het UWV om een oordeel worden gevraagd. Het UWV zal dan beoordelen of de werknemer al dan niet

binnen dertien weken hersteld zal zijn. Zo niet, dan volgt alleen re-integratie elders. Na afloop van de twee jaar ziekte wordt bij kleine werkgevers (onder de 25 personeelsleden) getoetst of de eigen werkplek of functie (zo nodig aangepast) vacant is of niet. Is deze niet vacant, dan kan ontslag volgen. Bij werkgevers met 25 tot honderd werknemers wordt getoetst of er mogelijk nog passende vacatures zijn of binnenkort komen.

- **Een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor ondernemers en zzp'ers.** Deze afspraak stond al in het pensioenakkoord: het is de bedoeling dat alle zelfstandige ondernemers die onder de inkomstenbelasting vallen (niet de directeur-aandeelhouders dus) onder deze verplichte verzekering gaan vallen. Niet van belang is of ze al dan niet personeel in dienst hebben. Zoals de plannen er nu liggen zal er een premie van ongeveer 220 euro per maand betaald moeten worden. De uitkering zal, na een jaar wachttijd, 70% van het laatst verdiende inkomen bedragen (tot aan de grens van 143% van het minimumloon).

Al deze maatregelen zijn op dit moment nog voor nemens die in wetsvoorstellen uiteindelijk in wetgeving moeten worden omgezet. En er valt wat dat betreft nog veel in te regelen: aan alle voorstellen kleven moeilijkheden en bezwaren die om nadere regelgeving en om doordenking vragen. We stippen een aantal zaken aan.

- Is het niet al te rigoureuus om oproepcontracten totaal te verbieden? Deze vraag is gekoppeld aan de vraag of het oproepcontract eigenlijk wel in belangrijke mate bijdraagt aan onzeker-



heid op de arbeidsmarkt. Zeker, het is vanuit de beschermingsgedachte nodig dat meer mensen zekerheid krijgen rond werk en inkomen, en dat maximale en doorgeschoten flexibiliteit in arbeidsrelaties wordt ingedamd. Maar behoefte aan flexibiliteit zal altijd blijven bestaan. Ook aan de kant van werknemers: er zijn zeker ook werknemers die zeer tevreden zijn met een oproepcontract. Het is een goed uitgangspunt dat het vaste contract de norm wordt, maar er moet ruimte blijven voor duidelijke uitzonderingen. Van belang is dat het uiteindelijke doel, bescherming van hen die bescherming en meer zekerheid nodig hebben, gehandhaafd blijft (ook als het gaat om bijvoorbeeld een vangnet bij ziekte), terwijl uitzonderingen toch mogelijk blijven.

- Hoe moet in vervanging bij ziekte in het primair onderwijs voorzien worden als in de cao PO voortaan niet meer geregeld kan worden dat het

aantal keren vervangen bij ziekte niet aan een maximum gebonden is? Er zijn sectoren waarin het vaste contract niet altijd de norm kan zijn.

- Bovenstaande overwegingen geven aanleiding om serieus de vraag te doordenken of de huidige regelgeving al niet voldoende mogelijkheden biedt die ingezet kunnen worden om doorgeslagen flexibilisering als gevolg van oproepcontracten in te dammen. Te denken valt aan de jaarlijkse mogelijkheid om als oproepkracht te kiezen voor een vast contract, de referentieperiode wat betreft de arbeidsomvang, de ketenregeling op grond waarvan opeenvolgende oproepen leiden tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en de regelgeving rondom arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht. Deze en soortgelijke regelgeving kunnen de uitzonderingen (flexibele arbeidsovereenkomsten) op de norm (het vaste contract) met waarborgen omgeven.
- Hoe worden escaperoutes bij het inhuren van zelfstandigen voorkomen? Een grens gekoppeld aan een bedrag blijft niet alleen arbitrair maar ook "fraudegevoelig". Daarbij komt dat er ook onder deze grens altijd nog wel voldoende zzp'ers zullen zijn die zich echt ondernemer weten, terwijl aan de andere kant boven deze grens sprake kan zijn van schijnzelfstandigheid. Het is een ingewikkeld vraagstuk, waarbij altijd ruimte zal moeten blijven om de rechtsvraag naar het bestaan van een arbeidsovereenkomst ook naar de omstandigheden van de situatie te

boordelen. Voor alle zzp'ers geldt: de hen te beschermen tegen schijnzelfs en te voorzien in een sociaal vang goed streven; de zorggedachte mag le

- Leidt de regeling bij ziekte niet tot een van procedures bij het UWV over de vr werknemer na een jaar al dan niet bij ue eigen werkgever kan re-integreren?
- Kan het toch al overbelaste UWV deze werkzaamheden aan, zeker nu daar ook nog eens de uitvoering van de arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen bij komt?
- Maakt een wachttijd van een jaar de arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen niet veel te duur?



Ongetwijfeld zullen sommige plannen nog bijgesteld moeten worden. Maar niettemin is de RMU positief gestemd over deze voorstellen. Ze zetten immers een belangrijke stip op de horizon, een richtpunt voor de arbeidsmarkt. Een arbeidsmarkt die beter in evenwicht is, waarin risico's beter worden gespreid en waarin meer mensen meer zekerheid hebben.