



## **FNV Position Paper voorstel Wet arbeidsmarkt in balans**

### **Hoorzitting/Rondetafelgesprek vaste Commissie voor sociale zaken en werkgelegenheid op 3 december 2018**

De FNV heeft de afgelopen jaren met succes de sterke groei van onzeker werk op de agenda gezet. We krijgen steeds meer steun voor onze opvatting dat de onzekerheid op de arbeidsmarkt te groot is geworden met negatieve gevolgen voor werkenden, de economie en de kwaliteit van de samenleving. De onzekerheid op de arbeidsmarkt is uitgelokt met bewuste beleid en heeft daardoor in Nederland veel grotere vormen aangenomen dan in de landen om ons heen. Onzekerheid in arbeid en inkomen speelt in Nederland een belangrijke rol bij het verzwakken van de positie van werkenden en het achterblijven van de loonontwikkeling. Zelfs de Europese Commissie dringt er bij Nederland op aan een einde te maken aan het stimuleren van onzeker werk.<sup>1</sup>

De bedoelingen van het kabinet lijken vaak goed te klinken. “Het is de ambitie van dit kabinet dat meer mensen aan het werk gaan in contracten voor onbepaalde tijd”, lezen we al in het regeerakkoord. Bij structureel werk hoort een vast contract. Ook het kabinet wil dat flexibele en zelfstandige arbeid wordt ingezet waar de bedrijfsvoering dat logisch maakt en mensen dat willen. In die gevallen zal een werkgever ook bereid zijn een meerprijs te betalen voor de flexibiliteit of de vakkennis die tijdelijk wordt ingekocht. “Voorkomen moet echter worden dat deze vormen worden benut om te concurreren op arbeidsvoorwaarden of leiden tot excessen waarbij de flexibiliteit voor de werk- of opdrachtgever ten koste gaat van de arbeidsmarktkansen van de werkende.” De werkelijkheid is anders. De Nederlandse arbeidsmarkt kent een groot aantal vormen van onzekere arbeidscontracten - uitzend, oproep, payroll, contracting, zzp, allerlei Europese constructies – die ook of zelfs voornamelijk worden misbruikt om arbeidskosten te besparen en risico's af te kunnen wentelen op werkenden en de samenleving. Daaraan moet een einde komen.

De Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) zal daaraan onvoldoende bijdragen en de onzekerheid per saldo eerder vergroten.

- De aantasting van de ontslagbescherming gaat de onzekerheid vergroten, maar gaat niet meer vaste banen opleveren.
- De wet is veel te voorzichtig in de aanpak van allerlei flexconstructies. Het onvermijdelijke gevolg zal zijn dat werkgevers en intermediairs overstappen op constructies die ongemoeid worden gelaten.
- De Raad van State wijst op dit waterbedeffect en merkt dan terecht op dat het flankerende beleid, bijvoorbeeld ten aanzien van zelfstandige arbeid, ook tekort schiet. Er is veel meer nodig.

---

<sup>1</sup> Europese commissie, 2018, *European Semester, Country Specific Recommendation - Netherlands*.



### De onzekerheid neemt toe

Door de WAB zal de onzekerheid op de Nederlandse arbeidsmarkt per saldo eerder groter dan kleiner worden. De verlenging van de proeftijd naar vijf maanden draagt bij aan de toename van onzekere arbeid. Een onbedoeld neveneffect is dat het gemakkelijker wordt zwangere vrouwen binnen proeftijd te ontslaan. De aanpassing van de ketenbepaling maakt het juist gemakkelijker mensen in tijdelijke contracten gevangen te houden. En als iets de positie van de werknemer ten opzichte van de werkgever verzwakt, dan is het wel de herintroductie van de meervoudige ontslaggrond ofwel ontslag op onvoldragen gronden. De vertraging in de opbouw van de transitievergoeding maakt ontslag ook nog eens goedkoper.

### Te weinig effectieve maatregelen

Het kabinet maakt wel een begin met maatregelen. De voorstellen ter versterking van de positie van oproepkrachten zullen weinig effect hebben. De FNV vindt de poging van de regering om de rechtspositie van payrollings gelijk te stellen met die van 'eigen' werknemers in een onderneming positief, maar feitelijk wordt daarmee een schijnconstructie gelegitimeerd. Het is goed dat de opbouw van de transitievergoeding al op de eerste werkdag begint. De meest effectieve maatregel is de introductie van de premiedifferentiatie in de WW. Het is goed dat op deze manier een begin wordt gemaakt met de beprijzing van onzeker werk. Een verschil van vijf procentpunten zet enige zoden aan de dijk en de definitie van onzeker werk is helder en duidelijk.

### Er is veel meer nodig

De FNV heeft kennisgenomen van de instelling van een 'Commissie regulering van werk' die moet adviseren over de toekomst van het arbeidsrecht, de sociale zekerheid en de fiscaliteit. De instelling van een commissie mag geenszins reden zijn om op de handen te gaan zitten. Op korte termijn zijn meer effectieve maatregelen nodig die onzeker werk terugdringen. Zonder deze maatregelen zal het proces van flexibilisering op de arbeidsmarkt de komende jaren doorzetten. Door de economische groei en de arbeidsmarkttekorten lijkt het proces van flexibilisering te stagneren. De onderstroom is echter niet veranderd. De structuur van een aantal sectoren is inmiddels ingericht op grootschalig misbruik van onzeker werk. Soms is sprake geweest van een complete cultuuromslag. 'We werken in deze sector met uitzend/nulurencontracten/zelfstandigen/payrolling, omdat we dat nu eenmaal zo doen.' Dat is wat de FNV flexverslaving heeft gedoopt. Onder werkgevers en intermediairs heerst een stemming dat het allemaal zo'n vaart niet zal lopen en dat men zijn gang kan gaan. Het veranderen van die cultuur vraagt om stevige maatregelen.

De FNV wil een Deltaplan voor de arbeidsmarkt waarin concrete doelen worden gesteld. Het doel moet zijn een omslag op de arbeidsmarkt te bewerkstelligen waarbij per jaar honderdduizenden onzekere banen worden omgezet in vaste banen.

- 1. Voer een effectief beleid rond zelfstandige arbeid.** Een belangrijk alternatief voor werkgevers en intermediairs is zzp. Het voorgenomen beleid ten aanzien van



zelfstandige arbeid dat vooral de arbeidsrelaties wil verduidelijken, zal nauwelijks effectief zijn. De FNV dringt aan op de volgende maatregelen.

- Ga handhaven, zoals al meermalen is aangekondigd! Voorbeelden te over van flagrante schending van het arbeidsrecht. Zo dreigt in zorginstellingen het omslagpunt te worden bereikt waarbij zvp de norm wordt in plaats van de uitzondering. En dit terwijl in zorginstellingen bijna per definitie sprake is van een arbeidsovereenkomst en dus van schijnopdrachtgeverschap.
- Versterk de positie van de echte zelfstandigen en zorg er zo voor dat zelfstandige arbeid realistischer wordt geprijsd. Maak het mogelijk collectieve afspraken te maken en zorg ervoor dat zelfstandigen verzekerd zijn tegen arbeidsongeschiktheid en pensioen opbouwen. Het uiteindelijke doel is dat mensen niet meer afhankelijk zijn van structurele fiscale voordelen om zelfstandig ondernemer te kunnen zijn.

## **2. Beëindig de concurrentie op type arbeidscontract door onzekere contracten effectief terug te dringen**

Uitgangspunt is de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor een vastgesteld aantal uren. Daarnaast bestaat de uitzendovereenkomst en zelfstandige arbeid. Meer smaken zijn naar de mening van de FNV niet nodig. Andere constructies voegen weinig toe en worden in de praktijk altijd misbruikt om arbeid goedkoper te maken en verantwoordelijkheden af te schuiven op de werkenden en de samenleving. De FNV roept de minister dan ook op om constructies als payroll en oproepcontracten niet te legitimeren. De minister moet duidelijk maken dat de vlucht naar alternatieve constructies geen zin heeft, omdat ook die zullen worden aangepakt. Niet alleen Payroll, maar ook het misbruik van contracting wacht op een oplossing. Er is te veel misbruik van Europese regelingen die op handhaving of wijziging van de regels vraagt.

- ## **3. Laat de bescherming van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd intact. Een vast contract versterkt de positie van werknemers niet omdat er 'vast contract' boven staat, maar vanwege de bescherming die het moet bieden. Nog maar enkele jaren geleden is het ontslagrecht aangepast in samenspraak met vakbonden én werkgevers. Het sociaal akkoord van 2013 bevatte evenwichtige afspraken over de ontslagbescherming, de transitievergoeding en de duur van de WW. De ontslagbescherming is eerlijker geworden. Het is in Nederland goed mogelijk een werknemer te ontslaan, maar de werkgever moet wel een goede reden kunnen aantonen. Dat kan niet te veel zijn gevraagd. Bovendien heeft nu iedereen die wordt ontslagen recht op een transitievergoeding. Daar staat tegenover dat de vergoedingen flink lager zijn geworden. Verder is de maximale duur van de wettelijke werkloosheidsuitkering verkort tot twee jaar.**



Nog voor de nieuwe regeling is geëvalueerd, wil het kabinet hem weer veranderen wegens 'signalen uit de samenleving'<sup>2</sup>. Dat gebeurt volstrekt onevenwichtig. De terugkeer van de meervoudige ontslaggrond verzwakt de positie van de werknemer in hoge mate. De bescheiden verruiming van de opbouw van de transitievergoeding weegt daar niet tegenop. Zeker niet als scholingskosten door de werkgever kunnen worden verrekend. De ingreep in de WW wordt niet teruggedraaid. Vanwege de onduidelijkheid die inherent is aan de meervoudige ontslaggrond, verwachten wij ook dat het aantal ontslagen dat aan de rechter wordt voorgelegd, weer zal toenemen.

**4. Dring marktwerking terug waar dat uitholling van de arbeidsvoorwaarden uitlokt**

Onzeker werk is in veel sectoren het directe gevolg van deregulering, marktwerking en bezuinigingen. Het dwingt werkgevers bijna om maximaal gebruik te maken van onzeker werk, de werkdruk op te voeren en aan de cao-tafel met verslechtering van de arbeidsvoorwaarden te komen. Het is zaak marktwerking te heroverwegen, de regels voor aanbestedingen zo aan te passen dat sociale criteria een belangrijke rol kunnen spelen en voldoende geld beschikbaar te stellen voor publieke diensten.

---

<sup>2</sup> Beantwoording Kamervragen inzake de begroting SZW; brief 15 nov.2018