



Rem op flexibele arbeid, vast arbeidscontract flexibeler

MARCEL DE VRIJES

De commissie-Borstlap heeft haar eindrapport gepresenteerd met een ontwerp voor nieuwe regels ten aanzien van werk. De commissie concludeert dat er fundamentele wijzigingen moeten komen in de huidige regels en reikt hiervoor enkele bouwstenen aan. Zo dient er een rem te komen op flexibele arbeid, terwijl het vaste arbeidscontract flexibeler moet. Voorts dienen voor alle werkenden dezelfde belastingen te gaan gelden en dient er een individueel ontwikkelbudget te komen.

Op donderdag 23 januari jl. presenteerde commissie-Borstlap, officieel bekend als de commissie Regulering van werk, haar eindrapport met voorstellen om te komen tot nieuwe regels ten aanzien van werk. Volgens de commissie is er veel mis met de huidige regels rondom werk. Onder meer is er onvoldoende samenhang tussen het arbeidsrecht, de fiscaliteit, sociale zekerheid en duurzame ontwikkeling.

Huidige knelpunten

Volgens de commissie is flexibele arbeid doorgeslagen op de huidige arbeidsmarkt. Werkgevers maken graag gebruik van de inzet van flexibele arbeid om risico's te beperken en kosten laag te houden. De toegenomen flexibilisering heeft voor flexwerkers tot gevolg dat er onzekerheid is over hun baan, werk en inkomen. Bovendien hebben flexwerkers doorgaans minder toegang tot scholing en doorontwikkeling.

Daarnaast constateert de commissie dat duurzame arbeidsrelaties voor werkgevers relatief onaantrekkelijk zijn. Dat komt door de vergaande financiële verantwoordelijkheden die hieraan verbonden zijn. Dit houdt volgens de commissie verband met het feit dat het huidige ontslagrecht als rigide wordt ervaren. En afscheid nemen kan weer kostbaar zijn door de wettelijke ontslagvergoedingsregels. Daarnaast bestaan er vergaande financiële en administratieve verplichtingen voor de werkgever in geval een werknemer arbeidsongeschikt raakt.

Het huidige stelsel van contractvormen die men gebruikt voor het reguleren van de inzet van arbeid, zoals uitzending, payrolling en contracting, is onoverzichtelijk en moeilijk te handhaven. Volgens de commissie bestaat nu geen duidelijk onderscheid tussen werknemers en zelfstandigen. Maar op het vlak van fiscaliteit, sociale zekerheid en het arbeidsrecht gelden wel verschillende regels. De verschillen in fiscale regimes zorgen weer voor een ongelijk arbeidsinkomen tussen werknemers en zelfstandigen.

Bouwstenen

Om tot een nieuwe regulering van werk te komen formuleert de commissie vier uitgangspunten: wendbaarheid, duidelijkheid, weerbaarheid en wederkerigheid. Aan de hand van deze uitgangspunten reikt de commissie 'bouwstenen' aan voor de vraag hoe een nieuw ontwerp vorm kan krijgen. In dat verband worden voorstellen gedaan voor verandering op het terrein van de fiscaliteit, de soorten werkrelaties, het ontslagrecht, loondoorbetaling tijdens ziekte. Maar de commissie stelt ook een breed fundament van rechten voor, ongeacht type contract, onder meer op het vlak van scholing.

Wendbaarheid: vast flexibeler, rem op flexarbeid

Om de wendbaarheid te vergroten, wil de commissie de werkgever intern meer armslag geven binnen duurzame arbeidsrelaties. Dit onder meer door werkgevers meer mogelijkheden te geven om functie, arbeidsplaats en werktijden van werknemers aan te passen in geval van bedrijfseconomische omstandigheden. De ontslagbescher-

ming, die werkgevers nu doorgaans als rigide ervaren, moet worden versoepeld. Zo zou de rechter een ontbindingsverzoek gebaseerd op disfunctioneren eerder moeten honoreren. Tenzij sprake is van een opzegverbod. Als een redelijke grond voor ontslag ontbreekt, zal eerder ruimte moeten zijn voor toekenning van een extra ontslagvergoeding. Die ontslagvergoeding moet dan een punitief karakter hebben. Daarnaast zal er meer ruimte moeten zijn voor een werkgever om deeltijdontslag aan te vragen bij het UWV indien er bedrijfseconomische omstandigheden zijn. Het is dan aan het UWV om een en ander te beoordelen. Ook zal het moeten komen tot een verlichting van de administratieve verplichtingen die de werkgever nu nog heeft in geval van arbeidsongeschiktheid van de werknemer. Hierbij valt met name te denken aan de verplichtingen ten aanzien van loondoorbetaling en re-integratie. De commissie bepleit de loondoorbetalingsverplichting van twee jaar terug te brengen naar één jaar.

Men dient een rem te zetten op de flexibilisering van de arbeidsmarkt. Tijdelijk werk dient ook echt tijdelijk te zijn. Vanwege de aan het tijdelijke contract gekoppelde onzekerheid dient voor tijdelijke arbeidskrachten een hoger minimumloon of een zogenaamde flex-toeslag te komen. Werkgevers zullen een hogere sociale zekerheidspremie moeten betalen voor flexwerkers. Op basis van de onlangs weer gewijzigde ketenregeling voor bepaalde tijd contracten mogen werkgevers nu drie arbeidscontracten voor bepaalde tijd aangaan binnen een tijdvak van drie jaar. Volgens de commissie moet men dit weer terugbrengen naar drie contracten in een tijdvak van twee jaar.

Duidelijkheid: beperkt aantal contractvormen

Er moet meer duidelijkheid komen op de arbeidsmarkt door een overzichtelijker stelsel van contractvormen te creëren. De wetgever moet het stelsel terugbrengen tot drie contractvormen: arbeidsovereenkomst, uitzendovereenkomst en overeenkomst voor zelfstandigen. Er moet een heldere afbakening komen tussen werknemers en zelfstandigen. Dit kan door eenduidige afbakenings- en toetsingscriteria te hanteren. Hierbij dient men meer te kijken naar de mate waarop de arbeidskracht is ingebed in de organisatie van de werkverschaffer, dan dat bepalend is of onder leiding en toezicht is gewerkt. De hoofdregel dient te zijn dat iemand werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst, tenzij blijkt dat sprake is van zelfstandigheid. Hierbij is het aan de opdrachtgever om te bewijzen dat sprake is van zelfstandigheid. Oneigenlijk gebruik van driehoeksverhoudingen, zoals contracting, payrolling en detachering, dient te worden tegengegaan. Uitzendarbeid zou volgens de commissie maximaal zes maanden mogen duren. Opdrachtgevers mogen alleen uitzendkrachten inzetten als het te verrichten werk qua duur en omvang van tevoren niet of moeilijk te overzien is.

Weerbaarheid: een leven lang ontwikkelen

De commissie stuurt aan op het investeren in menselijk kapitaal. Alle arbeidskrachten dienen te worden beschermd

tegen kennisveroudering, onder meer door het instellen van een persoonlijk ontwikkelbudget. De werkgever zal volgens de commissie maandelijks een percentage van de loonsom moeten storten in het ontwikkelbudget. De werknemer zou ook de transitievergoeding (deels) moeten aanwenden voor scholingsmogelijkheden. Nu mag hij deze vergoeding na ontslag nog vrij besteden. Daarnaast wordt geadviseerd loopbaanwinkels in het leven te roepen. Deze winkels moeten arbeidskrachten helpen bij het vinden van de juiste opleidingen. Daarnaast moeten de loopbaanwinkels support geven in geval van dreigende werkloosheid of arbeidsongeschiktheid.

Wederkerigheid: basisinkomenszekerheid en activerend arbeidsmarktbeleid

Er dient een basisinkomenszekerheid te komen voor alle werkenden. Daarnaast dienen alle werkenden fiscaal gelijk te worden behandeld. Daartoe adviseert de commissie om belastingvoordelen voor zelfstandigen geleidelijk af te bouwen. De wetgever moet belastingregels voor zelfstandigen en directeuren-groootaandeelhouders toespitsen op het vermogen in de onderneming. Daarbij is er alleen belastingvoordeel voor degene die daadwerkelijk onderneemt. De commissie maakt zich voorts sterk voor een publieke basisverzekering tegen arbeidsongeschiktheid op het zogeheten basisinkomensniveau voor alle werkenden die een jaar niet hebben kunnen werken.

Het nieuwe arbeidsmarktbeleid dient mensen beter te activeren. Bijvoorbeeld door meer maatwerk te bieden in begeleiding naar een geschikte baan en de inzet van talentontwikkelingsprogramma's en werk-leertrajecten. Werklozen zullen vanaf de eerste dag van werkloosheid verplicht moeten worden om actief te werken aan verbetering van hun arbeidsmarktpositie. Ten slotte dient de WW-uitkering

hogere te worden, terwijl de duur ervan korter wordt (nu is de WW-uitkering maximaal twee jaar).

Ten slotte

Het rapport van de commissie-Borstlap heeft veel tongen losgemaakt, vanuit diverse geledingen. Zo hebben onder meer detacheerders kritiek geuit op het rapport. Zij vinden dat de commissie detachering teveel op één lijn stelt met flexwerk. Ook belangenorganisaties van zzp'ers spreken hun zorgen uit. Zij vrezen dat als de plannen van de commissie worden uitgevoerd, deze maatregelen voor veel zzp'ers het einde van hun zelfstandig ondernemerschap kan betekenen. Ook is er onvoldoende oog voor de belangen van werkenden die bewust kiezen voor zelfstandigheid. De commissie heeft zich kwetsbaar opgesteld, door aan te geven dat zij slechts aanbevelingen doet voor een betere regulering van werk. Maar de commissie ruilt haar aanbevelingen graag in voor betere ideeën. Hiermee is het nu aan het kabinet om een volgende stap te zetten op weg naar een betere regulering van werk!

Bronnen

Commissie Regulering van Werk. In wat voor land willen wij werken?



Over de auteur



Mr. M.A. de Vries
Pallas Advocaten. www.pallasadvocaten.nl