



Notitie

OPLOSSINGEN VOOR DE ARBEIDSMARKT

Uitzenden, 0-uren contracten, min-max contracten, oproepcontracten, (schijn)zfp en contracting

Wat zegt de commissie Borstlap in algemene zin over negatieve effecten flex:

- Kans op armoede is 3x zo groot
- Fors grotere kans op werkloosheid
- Vaker slachtoffer van bedrijfsongeval
- Minder toegang tot scholing
- Flexwerk steeds vaker structureel
- Doorstroom van uitzend naar vast contract wordt steeds kleiner:
 - in 2007 was dit nog 27%, in 2017 was dit slechts 16%

De 3 rijbanen die de commissie Borstlap wenselijk vindt:

- Contract rechtsreeks in dienst
- Uitzenden
- Zzp

Hoe kan dit bereikt worden?

Uitzenden

Uitzenden zou weer veel meer gebruikt moeten worden voor piek en ziek. Waar vroeger uitzenden de opstap was naar een dienstverband bij de inlener zien we nu dat uitzendkrachten structureel worden ingezet bij bedrijven. Inleners lijken steeds minder bereid om uitzendkrachten in eigen dienst te nemen, en kiezen in toenemende mate om jaar in jaar uit uitzendkrachten voor structureel werk in te huren. Met als gevolg dat uitzendkrachten in toenemende mate langdurig als uitzendkracht werkzaam zijn, met alle onzekerheid die dit met zich meebrengt.

De FNV onderschrijft de voorstellen die de commissie doet::

- Gebruik van het uitzendbeding mag maximaal 26 weken (dwingend recht). Dit kan door het schrappen van de ¼ bepalingen die het mogelijk maken om deze termijn op te rekken.
- De wettelijke ketenregeling (3 contracten in 2 jaar) dwingend recht maken, waardoor er niet meer bij cao kan worden opgerekt.
- Voorkomen dat uitzendkrachten op structureel werk worden ingezet. Wij vinden 2 jaar zoals voorgesteld door commissie Borstlap te lang. FNV is van mening dat wanneer in een functie binnen een bedrijf binnen een termijn van 12 maanden, 9 maanden lang deze functie wordt ingevuld met uitzendkracht(en), deze functie geacht wordt structureel te zijn en mag deze niet meer worden ingevuld met uitzendkrachten.

En voegt hier nog aan toe: :

- Voorkomen van de draaideur. Uitzendkrachten beginnen na een onderbreking van 6 maanden telkens weer vooraan in de meest onzekere fase van uitzenden. Met als gevolg dat steeds dezelfde mensen geconfronteerd worden met zeer veel onzekerheid. Dit is te bereiken door het schrappen van de onderbrekingstermijn (in art BW7:691) of door de meest onzekere fase (fase A) duur te maken.
- Doorstroom naar inlener bevorderen door bijvoorbeeld een korting op de loonkosten of een bonus te geven aan werkgevers die een vast contract geven aan uitzendkrachten van minimaal 28 uur per week.

Andere flexvormen

Wanneer je uitzenden beperkt in duur en tegelijkertijd vindt dat het de preferente vorm van flex moet zijn (derde rijbaan volgens Borstlap), dan is het belangrijk om andere vormen van (goedkopere) flex de pas af te snijden. Immers: als de sluisen naar andere vormen van goedkope flex - zoals 0-urencontracten, oproepcontracten en min-max contracten - open blijven staan, dan zal aanscherpen van de duur van uitzenden een grote vlucht veroorzaken naar deze andere vormen van goedkope hyperflex.

0-urencontracten

Het moet niet langer mogelijk zijn om gebruik te maken van 0-uren contracten. Feitelijk moet je dan regelen dat de hoofdregel van BW 7:628 altijd geldt en dat daarop geen uitzondering meer mogelijk is. De hoofdregel luidt: 'de werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen'.

Dit kun je bereiken door de mogelijkheid die de wet thans biedt om het risico bij de werknemer neer te leggen (de zogenaamde uitsluiting loondoorbetalingsverplichting) uit de art 7:628 BW zou moeten schrappen

Min-max contracten

Ook is het belangrijk om min-max contracten aan banden te leggen. Er zijn geen regels hoeveel uren er maximaal mogen zitten tussen het minimaal aantal (garantie-uren die altijd betaald moeten worden) en het maximaal aantal uren (waarvan je als werknemer maar moet afwachten of je die uren daadwerkelijk kunt werken).

In extreme voorbeelden kan het dus zijn dat een contract wordt geboden van minimaal 1 en maximaal 40 uur per week, of van 10 tot maximaal 520 uur per kwartaal. Dit leidt nauwelijks tot (inkomens)zekerheid voor werknemers die tegelijkertijd wel maximaal beschikbaar moeten zijn.

Beter is om wettelijk vast te leggen dat tussen min en max niet meer dan een x% verschil mag zitten (bijvoorbeeld 25%). Tegelijkertijd zouden voor de werkgever de door de werknemer boven de max gewerkte uren, zwaarder moeten worden belast. Daarmee creëer je dat werkgevers veel beter moeten inschatten hoeveel uren ze een werknemer nodig hebben en dus werk kunnen bieden, met een bescheiden mate van flexibiliteit en een financiële prikkel als rem wanneer een werkgever een

geitenpaadje probeert te bewandelen door werknemer meer uren te laten werken dan contractueel vastgelegd (en zo in feite de 25% verschil tussen min en max probeert te omzeilen).

Oproepcontracten

Bij oproepcontracten (dus contracten waarbij niet is vastgelegd wanneer gewerkt wordt) worden werknemers geconfronteerd met een sterk wisselend inkomen. Zeker nu het steeds vaker voorkomt dat werknemers contracten krijgen waarin het aantal uren niet per week wordt vastgelegd, maar per maand of per kwartaal. Voor de werknemer betekent dit dat hij moet afwachten wanneer hij de contractuele uren kan werken. Met pech maakt hij de ene maand veel uren en de andere maanden weinig uren, met een sterk schommelend inkomen als gevolg. Om werknemers een stabiel inkomen te geven zou wettelijk moeten worden vastgelegd dat het loon gelijkmatig wordt uitbetaald (dwingend recht). Bijvoorbeeld: een werknemer die een contract krijgt van 260 uur op kwartaalbasis, krijgt dan per week 20 uur of 86,6 uur per maand uitbetaald.

Tegengaan waterbed effect

Wanneer je uitzenden in duur beperkt en tegelijkertijd 0-urencontracten tegengaat en min-max contracten en oproepcontracten strikter reguleert, dan loop je risico dat elders het waterbed op plopt. Werkgevers gaan op zoek naar een nieuw flexibel en goedkoop putje. Het is nu al te voorzien dat de vlucht zal gaan plaatsvinden naar contracting en naar (schijn)zpp. Belangrijk is daarom om deze 2 vluchtroutes tegelijkertijd af te sluiten.

Contracting

Contracting (aannemen van werk en overeenkomst van opdracht) is een legitieme vorm van ondernemen. FNV is ook zeker niet van mening dat contracting verboden zou moeten worden, want dan zou je ook heel veel legitieme en goed gereguleerde vormen van ondernemen (zoals de bouw, bedrijven in de metaal en techniek als loodgieters, schoonmaak, catering etc.) met het badwater weggooien. Dat kan niet de bedoeling zijn. Wat wel moet is het tegengaan van concurrentie op arbeidsvoorwaarden. FNV heeft samen met CNV een plan hoe dit wettelijk gereguleerd kan worden, waarbij je al die contractors die niet concurreren op arbeidsvoorwaarden ongemoeid laat. In het kort komt dat plan neer op het volgende:

1. Indien een contractor door lidmaatschap of AVV gebonden is aan een bedrijfstak-cao (bijvoorbeeld de cao schoonmaak voor contractors in de schoonmaak) dan zou deze cao leidend moeten zijn voor de arbeidsvoorwaarden van de werknemers.
2. Indien een contractor niet (verplicht) is aangesloten bij een bedrijfstak-cao (dan wel daaraan gebonden is door AVV), dan zou de cao, dan wel de arbeidsvoorwaardenregeling van opdrachtgever moeten worden gevolgd voor de arbeidsvoorwaarden van de werknemers.
3. Mocht de contractor geen werkzaamheden uitvoeren die overeenkomen met de werkzaamheden die de opdrachtgever doorgaans uitvoert in zijn bedrijf, dan is de bedrijfstak-cao van toepassing die ziet op de te verrichten werkzaamheden.

(Schijn)zpp

Bescherming en rechten van werknemers zijn geregeld via de arbeidsovereenkomst. Uitgangspunt is dat werknemers die in een afhankelijkheidsrelatie zitten ten opzichte van een werkgever bescherming behoeven. Zij kunnen rekenen op bescherming bijvoorbeeld via de Wet Minimumloon (WML), cao's, en hebben ontslagbescherming. In Nederland zien we sinds 2003 een enorme vlucht

naar zzp. Inmiddels zijn er in Nederland nu ruim 1,1 miljoen zelfstandigen. Een deel van de grote aanwas van zzp kan worden verklaard door een grotere behoefte bij een deel van werkzaam Nederland aan de vrijheid van het ondernemerschap. Aan de andere kant zien we met name aan de basis van de arbeidsmarkt dat werkgevers alle bescherming van werknemers als het ware 'uitzetten' door werknemers geen arbeidscontract aan te bieden, maar een Overeenkomst van Opdracht voor te leggen. Zeker in sectoren waar er grote prijsconcurrentie bestaat is dit een profijtelijke manier om op arbeidskosten te besparen. Immers zijn WML en cao niet meer van toepassing, pensioenpremies en sociale premies hoeven niet meer te worden afgedragen. Zo kan er ruim 50% op arbeidskosten bespaard worden en kunnen risico's die werkgevers horen te dragen, zoals wisseling in aanbod van werk (leegloop) en ziekte worden afgewenteld op werknemers. Wanneer er feitelijk wordt gewerkt in een verhouding van werknemer/werkgever, maar het op papier de verhouding van zzp'er/opdrachtgever wordt weergegeven spreken we van schijn-zzp. Dat een belangrijk deel van de aanwas van zzp'ers eigenlijk bestaat uit schijn-zzp blijkt onder meer uit de steekproef die het ministerie van SZW deed. Hier bleek dat zo'n 50% van de zelfstandigen eigenlijk recht heeft op een arbeidsovereenkomst. En ook de commissie Borstlap signaleert dit als fundamenteel probleem is op de Nederlandse arbeidsmarkt: "Als gevolg van deze dynamiek zijn er met name aan de onderkant van de arbeidsmarkt kwetsbare (schijn-)zelfstandigen met een verhoogd risico op leven in armoede, die met hun lage tarieven zelf de risico's op arbeidsongeschiktheid en werkloosheid moeten dragen".

De FNV onderschrijft de conclusies van de commissie Borstlap en is van mening dat er 3 heldere rijbanen op de arbeidsmarkt moeten komen. De heldere afbakening tussen deze 3 varianten is van groot belang. De manier waarop de FNV invulling geeft aan de 3^e rijbaan (echte zzp'er) is door het makkelijker te maken om de rechten op te eisen bij de andere 2 rijbanen. Dit is volgens ons een eenvoudig in te voeren, heldere en gemakkelijk handhaafbare oplossing en een aanvulling op het bestaande arbeidsrecht.

Concreet stellen wij voor om in BW 7:610 een rechtsvermoeden van werknemerschap toe te voegen. Op die manier kan een werknemer op het moment dat er een conflict ontstaat een beroep doen op dit rechtsvermoeden en is het aan de sterkere partij, de werkgever, om de bewijslast te leveren dat er wel sprake is van ondernemerschap. Indien dit conflict zich niet voor doet, roept een werknemer dit recht niet in. Een werkgever kan het rechtsvermoeden weerleggen door aan te tonen dat de betreffende werkende 1) niet in de kernactiviteit van het bedrijf werkt, èn 2) geen gezag en leiding ontvangt anders dan een overeenkomst over het eindproduct, èn 3) op eigen initiatief voor aanvang werkzaamheden een onderneming is gestart.