

Ons werk en arbeidsrecht van morgen

NBBU position paper ter advisering van
de *Commissie Regulering van werk*

mei 2019

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Uitgangspunten voor het arbeidsrecht van morgen – naar thema gerangschikt	5
- De multivoudige carrière vereist een leven lang ontwikkelen	5
- Een individueel levensloopbudget i.p.v. het huidige veelvoud aan subsidies en toeslagen	6
- Verzelfstandiging en vervaging van arbeidsrelaties	6
- Overwegingen t.a.v. het huidige premie-inningsysteem	7
Specifieke aanbevelingen aangaande de opvolging van de Wet DBA	8

Inleiding

Lang was de structuur van de arbeidsmarkt tamelijk overzichtelijk. Werk was georganiseerd langs sectoren met elk hun eigen (min of meer) vaste organisatie: cao, O&O fonds, pensioenfondsen en overlegorganen. Functies, rollen en arbeidsverhoudingen lagen redelijk vast. Verder waren de meeste werkvormen en arbeidsrelaties sterk geografisch gebonden. Die tijd is voorbij.

Door de intrede van de vierde industriële revolutie met al haar technische (digitale) en sociale innovaties zijn zowel organisatiestructuren als ook het gedrag van werkgevers, opdrachtgevers en (potentieel) werkenden sterk veranderd. We zien tal van sectoren vervagen en arbeidsverhoudingen in de praktijk veranderen. Niet alleen de inhoud van werk en rollen veranderen, ook de wijze waarop mensen (met name jongeren) zich met elkaar verbinden evolueert sterk. In slechts een paar decennia tijd hebben wij er naast de fysieke wereld een onlinewereld bijgekregen. Momenteel staan wij aan het begin van de vierde industriële revolutie. Online verbondenheid verandert de wijze waarop we ons tot elkaar verhouden en hoe we onze samenleving en alles wat we doen organiseren. Het traditionele bedrijf, als organisatiestructuur waarin arbeid en kapitaal worden samengebracht om een bepaalde productie tot stand te brengen, is duidelijk een product van de eerste industriële revolutie.

Onze eenentwintigste -eeuwse samenleving wordt echter steeds meer gekenmerkt door *flexible-, of flowconnectivity*. Op de arbeidsmarkt maken banen plaats voor projecten en zelfstandige ondernemers / projectmedewerkers vervangen vaste medewerkers. Individuele competenties worden gekoppeld aan specifieke eisen voor een project. Digitale platforms versnellen dit proces door vraag en aanbod te matchen tegen lage transactiekosten. Veel verhoudingen en verbindingen zijn niet langer vormvast, maar transformeren in hun vorm mee met de behoefte en de feitelijke situatie. Traditionele arbeidsverhoudingen zetten hier niet langer de toon en het onderscheid tussen opdrachtnemer, werknemer, opdrachtgever en werkgever vervaagt. Het nieuwe denken over werk en werkrelaties is gebaseerd op menselijke relaties, samenwerken en co-creëren. Het organische en fluïde karakter van veel nieuwe sociale structuren kent nu nog veel te weinig erkenning in onze arbeidswetgeving en ons fiscale stelsel. Huidige wet- en regelgeving is geformuleerd tijdens de eerste industriële revolutie en niet langer geschikt om voorwaarden te scheppen op de huidige arbeidsmarkt en die van de toekomst.

De wetgever doet zijn uiterste best via reparatie van wet- en regelgeving de ontwikkelingen te volgen en in goede banen te leiden. Echter, de digitalisering en de opkomst van de platformeconomie leidt tot onrust en onzekerheid bij politiek en traditionele arbeidsmarktpartijen en tot zorgen bij burgers over de samenleving. Het huidige arbeidsrecht is verworden tot een lappendeken van reparaties en mist de flexibiliteit om in te kunnen spelen op nieuwe ontwikkelingen. Waar behoefte aan is, is regelgeving die ruimte biedt aan nieuwe ontwikkelingen en tegelijkertijd werkenden een basiszekerheid biedt waarop ze hun leven en loopbaan kunnen bouwen. Er moet een nieuw fundament worden gelegd dat hier recht aan doet en toekomstbestendig is. Hierbij nemen wij in acht dat 99% van de bedrijven met werknemers valt onder het MKB-segment. 80% Van deze bedrijven heeft minder dan tien werknemers in dienst (bron: Staat van het MKB 2018).

In wat volgt doet de NBBU graag een aantal aanbevelingen om diverse belangrijke trends te adresseren in het arbeidsrecht van morgen. Centraal hierin staat de visie dat alleen een totaal-aanpak van de hervorming van het arbeidsrecht tot een effectieve structuur voor de samenleving van morgen kan leiden. Hieronder vallen wat ons betreft ons wettelijk stelsel omtrent arbeidsrelaties, ons sociale stelsel, ons pensioenstelsel en het ondernemingsrecht.

Uitgangspunten voor het arbeidsrecht van morgen - naar thema gerangschikt

De multivoudige carrière vereist een leven lang ontwikkelen

De tijd waarin we vanuit een opleiding het arbeidsleven instromen en via een eenduidige carrière naar het pensioen toewerken ligt voor veel mensen achter ons. De huidige arbeidsmarkt is dermate geflexibiliseerd dat binnen het werkende leven regelmatig overstappen zullen worden gemaakt en continue her- en bijscholing nodig is om op de arbeidsmarkt aangesloten te blijven. De werkende van de toekomst heeft dan ook de mindset nodig van een ondernemer om optimaal inhoud te kunnen geven aan de verschillende carrières die hij/zij in de loopbaan zal krijgen - ongeacht of hij/zij in (meerdere) dienstverband(en) zal werken, vanuit een zelfstandige positie, of beide.

HET OUDE MODEL



DE REALITEIT



Het huidig regulier (publiek) onderwijs leidt louter op tot WO, HBO, of MBO niveau, waarna men wordt verwacht het bedrijfsleven of de (semi)overheid in te stromen. Her- en omscholing zit niet (of onvoldoende) in het regulier onderwijspakket. Hiervoor is men veelal afhankelijk van (veelal sectoraal georganiseerde) opleidingen in het bedrijfsleven. Dat moet veranderen. In plaats van alleen initieel op te leiden is er laagdrempelige toegang nodig om gedurende het leven en de loopbaan te kunnen her-, bij- en omscholen. We moeten voorkomen dat studenten het werkzame leven starten met een goede startkwalificatie en vervolgens vanwege hoge kosten, of de beperkingen die sectoraal georganiseerde opleidingen bieden, of de niet aansluitende en aansprekende wijze waarop het aangeboden wordt, niet in staat zijn de verschillende carrières in te vullen die nodig zijn om vitaal de pensioengerechtigde leeftijd te halen.

Dit vereist aanpassing van de wet- en regelgeving. Die zal, anders dan nu het geval is, alle werkenden de benodigde flexibiliteit moeten bieden om in te kunnen spelen en rekening te houden met genoemde trends. Specifieke aandacht hierbij is nodig voor:

1. Publiek (beroeps- en hoger) onderwijs toegankelijk maken voor jong en oud (met gelijke tarieven en bij de dynamische arbeidsmarkt passende toegangsvereisten).
2. Onderwijs op maat en aandacht voor de structurele ontwikkeling van softskills voor iedere werkende, zodat meerdere carrières kunnen worden doorlopen en van-werk-naar-werktrajecten worden gefaciliteerd.
3. Onderwijs en omscholing als factor meenemen in het sociaal stelsel van morgen – naar bijvoorbeeld Deens model. Elke werkloze heeft recht op herscholing, maar heeft ook de plicht om aan dergelijke trainingsprogramma's mee te doen.

Een individueel levensloopbudget in plaats van het huidige veelvoud aan subsidies, toeslagen, etc.

Op dit moment heeft een burger en een werkende tijdens zijn (werkzame) leven te maken met een veelheid aan toeslagen waar men recht op heeft en regelingen waaruit men een bijdrage kan krijgen als men aan de voorwaarden voldoet. Dit leidt tot uitvoerings- en handhavingsproblemen bij tal van overheidsinstellingen, enorme administratieve en financiële last voor (MKB) bedrijven en ergernis bij werkenden. Bovendien verstoort het de werking van de arbeidsmarkt doordat het leidt tot gebiaste keuzes bij arbeidsparticipatie en arbeidsverhoudingen en van de Nederlandse economie, omdat deze toeslagen en subsidieregelingen leiden tot onnodige kostenverhogingen. Gepleit wordt voor een individueel levensloopbudget waar de overheid de diverse bijdragen in stort. Tot het moment dat iemand gaat werken, dan wel de initiële opleiding heeft afgerond mag men dit levensloopbudget tot nul uitputten voor zaken als opleiding. Daarna dient een bepaald minimaal percentage altijd gereserveerd te worden voor pensioen en de rest mag in de levensloopbaan gebruikt worden voor zaken als om- en herscholing, diverse soorten verloven, bijdragen aan wonen e.d.

Verzelfstandiging en vervaging van arbeidsrelaties

Internationaal is er een belangrijke trend zichtbaar: de toenemende 'verzelfstandiging' van werkenden. Volgens McKinsey&Company werken in de Verenigde Staten en in Europa tussen de 20% en 30% van de werkenden inmiddels zelfstandig. De consultant voorspelt dat in de VS dit percentage tegen 2020 tot zo'n 40% zal zijn gestegen. Volgens cijfers van het CBS waren er in 2018 in Nederland meer dan 1 miljoen zzp'ers actief, waar dit er in 2003 nog 635.000 waren.

Sociale partners, politici en maatschappelijk betrokken organisaties buitelen over elkaar heen bij het benoemen van positieve, dan wel negatieve motieven en consequenties van de groeiende zzp-populatie. Een belangrijk deel van de knelpunten die in het

Interdepartementaal beleidsonderzoek zzp (IBO-zzp april 2015) wordt gesignaleerd, wordt veroorzaakt door het scherpe onderscheid dat in beleid wordt gemaakt tussen verschillende werk- en rechtsvormen. Dit leidt tot een verstoring van het keuzeproces van werkenden en hun werkgevers of opdrachtgevers. In het IBO-zzp rapport wordt geadviseerd de kloof tussen werknemers en zelfstandig ondernemers te verkleinen.

Om een werkelijk relevant debat te voeren over de thema's *inkomen*, *werk* en *sociale relaties van morgen*, en om met nieuwe verbeeldingskracht antwoorden te kunnen formuleren op de vragen van de 21^{ste} eeuw, is het nodig om te denken in termen van 'werkenden', in plaats van verschillende categorieën als "vast", "flex", "zzp'er", etc. Veel passender is het om te denken in termen van een verplichte *basisregeling* voor alle werkenden, en een *basisverzekering* voor alle werkenden. Het onderscheid dat nu gemaakt wordt tussen werknemers en ondernemers vervalst daarmee. Bovenop het minimum wettelijk kader voor alle werkenden kan vervolgens een maatschappelijk kader worden ontwikkeld dat gericht is op co-creation, maatwerk en individuele keuzes.

Om uit de huidige impasse omtrent de zzp-discussie (en het bredere debat over de statusverschillen tussen werknemers en zelfstandigen) te komen doen wij verder nog de volgende aanbevelingen:

1. Hef op het gebied van de verzekering, zoals bij arbeidsongeschiktheid, werkloosheid en pensioen, het onderscheid voor de verschillende werkvormen (werknemer, zzp'er, etc), op en werk toe naar een regeling voor alle *werkenden*.
2. Sectoraal georganiseerde O&O fondsen en pensioenfondsen beperken intersectorale carrièrestappen. Deze sectoraal georganiseerde instituties, bestuurd door sectorale sociale partners, beperken de benodigde flexibiliteit voor de huidige en toekomstige arbeidsmarkt. Organiseer collectiviteiten die niet afhankelijk zijn van de sector waarin wordt gewerkt, maar die de mogelijkheid bieden een persoonlijk recht op te bouwen, gedurende de hele loopbaan.
3. Organiseer een basisregeling bij inkomensverlies, naar voorbeeld van de AOW en de Ziektelastenverzekering, waarbij werkenden kunnen kiezen voor een (aanvullend) pluspakket. Bestaand instrumentarium, zoals een G-rekening voor zelfstandigen, kan hiervoor worden ingezet.
4. Door de vervaging van de arbeidsrelaties, zijn het niet de traditionele partijen die de belangen van de werkenden (werknemers, werkgevers, opdrachtgevers, opdrachtnemers) vertegenwoordigen. In die zin moet de polder heringericht worden.
5. Om alle werkenden een gelijkwaardige positie te geven is het nodig dat zzp'ers een eigenstandige positie in het Burgerlijk Wetboek krijgen.

Overwegingen t.a.v. het huidige premie-inningsstelsel

Het premie-inningsstelsel is gebaseerd op het motto "de vervuiler betaalt". Wat hierbij de vervuilerende factor is lijkt politieke willekeur. Voor ziektewet en arbeidsongeschiktheid is het gebaseerd op het veroorzaken van financiële schade (premie op basis van sectorindeling waarbij de uitzendbranche als aparte sector wordt beschouwd, terwijl het de opdrachtgevers in de verschillende sectoren zijn die uitzendkrachten inhuren). Voor de Werkloosheidswet is met de WAB bedacht dat voor de hoogte van de premie het type dienstverband bepalend is.

Bij een vast dienstverband betaalt de werkgever een lage premie en bij een flexcontract is een hoge premie verschuldigd. Dit om werkgevers te dwingen meer mensen in vaste dienst te nemen. Hierbij hebben we 3 opmerkingen:

1. Alleen het aspect van de vervuiler betaalt wordt in het premie-inningssysteem als uitgangspunt genomen en niet het aspect dat er bijgedragen wordt aan het uit de uitkeringen halen van mensen, zoals de uitzendsector doet. Dit leidt tot perverse prikkels;
2. De uitzendbranche helpt veel mensen van een uitkeringssituatie naar werk. Deze opstapfunctie van uitzendbureaus wordt door hoge premies gehinderd;
3. Met invoering van de WAB krijgen werkgevers te maken met twee verschillende systemen van premie-inning. Politieke idealen wegen blijkbaar zwaarder dan de enorme administratieve lasten die het werkgevers oplevert. Hierbij benadrukken we nogmaals dat 80% van de werkgevers minder dan tien werknemers in dienst heeft, daarmee werkend voorman is en geen specialisten in dienst heeft om dit voor hem te doen.

Onze aanbeveling:

Door te werken met het begrip werkenden, en de sectorinrichting los te laten, is het logisch om voor de sociale zekerheid, naar voorbeeld van de zorgverzekering, een voor ieder werkend gelijk premiepercentage te innen.

Specifieke aanbevelingen aangaande de opvolging van de Wet DBA

De ontstane situatie rond de Wet DBA heeft veel onzekerheid gecreëerd. Grote (eind)opdrachtgevers namen geen risico meer en vermeden het zzp'ers in te huren. Een groot aantal zzp'ers verloor hun opdracht en het risico bestond dat partijen hun toevlucht zouden zoeken tot al dan niet schimmige constructies.

Momenteel is het zo dat men zelfstandig ondernemer is als blijkt dat men geen werknemer is. Dit is ongewenst. De NBBU vindt het van belang dat de zelfstandig ondernemer een eigen positie krijgt in het Burgerlijk wetboek. Het zelfstandig ondernemerschap moet niet worden beoordeeld langs de meetlat van de werknemer, maar op basis van de bewuste keuze voor het ondernemerschap.

De NBBU heeft hiervoor (gedragen door VNO-NCW/MKB Nederland) een simpele toets ontwikkeld die niet de gezagsverhouding, maar de bewuste keuze voor het ondernemerschap beoordeelt. De NBBU stelt tevens voor dat niet op basis van vermoedens, maar op basis van een pilot aan de praktijk te toetsen (partijen in de bouw en in de zorg zijn bereid een dergelijke pilot te starten).

De volgende uitgangspunten zijn hierbij van toepassing:

1. Er wordt niet getornd aan het werknemerschap. De definitie van de arbeidsovereenkomst blijft ongewijzigd;
2. De beoordeling van de relatie opdrachtgever - opdrachtnemer vindt plaats aan de hand van nader vast te stellen - en gedragen - criteria van bewust zelfstandig ondernemerschap;
3. Voordat definitieve invulling plaatsvindt zal in de praktijk worden getoetst hoe de werkwijze uitpakt;
4. Bij een tarief van > 75 euro per uur dient er een vrije keuze van de werkende te zijn om zelfstandig ondernemer te zijn;
5. Bij een tarief < 75 per uur dient er een toets plaats te vinden of sprake is van bewust ondernemerschap;
6. Bij een tarief dat lager is dan 18 euro zal deze toets intensiever moeten zijn.

We vertrouwen met deze position paper een bijdrage te leveren aan de opgave waar de commissie voor staat. Indien gewenst zijn we natuurlijk bereid een en ander toe te lichten. Hiervoor kunt u contact opnemen met dr. B.I. van der Burg, voorzitter NBBU, of M.R. Bastian, directeur NBBU, via Annemarie Buis (contactgegevens: a.buis@nbbu.nl of tel. 06-13642836).

We wensen de commissie veel inspiratie, wijsheid en lef toe.

De NBBU is een sterk groeiende brancheorganisatie en belangenbehartiger van bijna 1250 ondernemers die zich richten op de flexibele arbeidsmarkt. Het lidmaatschap van de NBBU is een kwaliteitswaarborg voor goed ondernemerschap. NBBU-leden bemiddelen per jaar ruim 200.000 mensen naar werk en hebben ongeveer 7.000 vaste medewerkers in dienst. De NBBU organiseert al sinds 2013 jaarlijks de bijeenkomst 'De Arbeidsmarkt van Morgen' met medewerking van Nyenrode Business Universiteit.