

“WERK IS DE BESTE SOCIALE ZEKERHEID”

Minister Lodewijk Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wil het stelsel van flexrecht, ontslagrecht en WW hervormen. Hiertoe heeft hij de Tweede Kamer het voorstel voor de Wet werk en zekerheid gestuurd, met veel aandacht voor de positie van flexwerkers. “Een flexibel contract is prima, maar wel als opstap naar een vaste aanstelling en meer zekerheid.”

Naar uw mening zijn de arbeidsverhoudingen de afgelopen decennia in onbalans geraakt. Wat bedoelt u daarmee en hoe denkt u de balans terug te brengen?

“Nederland telt steeds meer werknemers met een flexibel contract. Vaak wordt door hun werkgevers weinig geïnvesteerd in scholing en daarmee in hun toekomstperspectieven. Dat leidt tot onzekerheid over hun toekomstige positie op de arbeidsmarkt. Ook hebben we op onze arbeidsmarkt veel oudere werknemers die al lange tijd op dezelfde plek zitten. Potentiële nieuwe werkgevers durven hen niet meteen een vast contract aan te bieden. Deze werknemers zijn vaak zelf ook huiverig om van baan te wisselen; ze willen hun goede ontslagbescherming en arbeidsvoorwaarden niet opgeven. Zo ontstaat een gebrek aan dynamiek op de arbeidsmarkt. Het stelsel van flexrecht, ontslagrecht en WW moet daarom gemoderniseerd worden. Een van de uitdagingen daarbij is te voorkomen dat werknemers ongewild langdurig met tijdelijke contracten moeten werken.”

U wilt dat flex minder flex wordt. Waarom bent u zo kritisch over

flexibilisering? Flexibiliteit is toch een goede oplossing voor de economie; zeker een economie die de crisis nog niet te boven is?

“Natuurlijk is flexibiliteit belangrijk, voor zowel werkgevers als werknemers. Een werkgever wil zijn personeelsbestand kunnen aanpassen aan de economische ontwikkelingen. Bovendien zorgen flexibele contracten voor een laagdrempelige toegang tot de arbeidsmarkt. Voor starters is dat gunstig. Maar flexibele arbeidsrelaties worden soms ook misbruikt door werkgevers. En steeds meer mensen werken tegenwoordig langdurig op basis van tijdelijke contracten, zonder zicht te hebben op een vaste arbeids-overeenkomst. Een flexibel contract is prima, maar dan als opstap naar een vaste aanstelling en meer zekerheid. Ik wil daarom dat een werknemer met een tijdelijk contract eerder aanspraak maakt op een vaste aanstelling.”

Uitzendbureaus mogen vanaf 1 januari 2015 niet langer dan 78 weken het uitzendbeding toepassen. Volgens de huidige NBBU-cao geldt 130 weken, maar wel vanaf de eerste dag met inlenersbeloning.

Verder moet na twee jaar in plaats van drie jaar een vast contract worden aangeboden. Veelgehoorde kritiek is dat uitzendkrachten daardoor juist eerder op zoek moeten naar ander werk. Hoe ziet u dat?

“Momenteel geldt het uitzendbeding voor de eerste 26 weken waarin een uitzendkracht voor het uitzendbureau werkt. In die periode kan een werknemer dus op ieder moment te horen krijgen dat hij zijn baan kwijt is. Op basis van de cao kan nu nog onbeperkt van die 26-wekentermijn worden afgevoerd. Hierdoor verkeren werknemers soms nog langer in onzekerheid over hun financiële positie en toekomst. Om werknemers sneller duidelijkheid te bieden, wordt de afwijkingmogelijkheid in de cao begrensd tot 78 weken. Daarnaast moet de verlaging van de maximumtermijn voor tijdelijke contracten van drie naar twee jaar ervoor zorgen dat werknemers eerder naar een vast dienstverband doorgaan. Ik denk dat een werkgever na twee jaar best kan beslissen of hij iemand een vast contract aanbiedt.”

U doet een dringend beroep op de flexbranche om kwetsbare groepen aan het werk te helpen. Maar uitzendbureaus hebben nu al een belangrijke opstapfunctie; in 2011 zijn 72.000 WW-ers aan werk geholpen. Hoe ziet u de huidige rol van de uitzendbranche?

“De uitzendbranche vervult een steeds grotere rol bij het aan werk helpen van kwetsbare groepen, zoals bijvoorbeeld oudere werkzoekenden. Dat is een prima ontwikkeling en daarom draagt de overheid ook haar steentje bij. Een uitzendbureau dat een 55-pluser aan de slag helpt en houdt, krijgt hier namelijk een bonus voor. Wat wel belangrijk is bij uitzendwerk, is voldoende aandacht voor het vervolgtraject. Want zoals gezegd geldt voor flexibele contracten, en dus ook voor uitzendwerk, dat dit voor mensen die op zoek zijn naar een vaste baan een opstap moet zijn naar regulier werk.”

Bij een lager instroomrisico in de WW kan de sectorpremie dalen

De NBBU denkt dat veel meer mensen aan de slag kunnen via uitzendbureaus in het midden- en kleinbedrijf als de loonsom minder hoog zou zijn. Is het, gezien onze succesvolle bijdrage aan het oplossen van arbeidsmarktproblemen, wel reëel om de branche een relatief hoge sectorpremie op te leggen?

“De uitzendbranche is een belangrijke sector voor onze arbeidsmarkt. Daarom krijgt deze branche ook veel ruimte. Maar een uitzendbureau is ook werkgever. Bij werkgeverschap hoort een bepaalde verantwoordelijkheid. In dit geval om de instroom van werknemers in de WW zoveel mogelijk te voorkomen en op die manier de bijbehorende kosten voor de samenleving te beperken. De premie voor het sectorfonds is gebaseerd op het instroomrisico in de WW van de betreffende sector. Als dat risico hoger is, zoals in de uitzendsector, wordt de premie hoger. Daarmee worden de lasten daar neergelegd waar ze ontstaan. Naarmate dat risico lager is, zal ook de premie dalen. Overigens betaalt de uitzendbranche zijn WW-lasten slechts voor een deel zelf. Een ander deel ervan wordt betaald door alle werkgevers via de collectieve financiering van WW-lasten.”

U noemde al dat uitzenders in aanmerking komen voor subsidie als ze 55-plussers aan het werk helpen en houden. Als deze regeling goed uitpakt, is het dan denkbaar dat uitzendbureaus ook voor andere



Lodewijk Asscher

Na een carrière in de Amsterdamse gemeentepolitiek is PvdA'er Lodewijk Frans Asscher sinds 2012 minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en vicepremier in het kabinet-Rutte II. Asscher (1974) is de zoon van een jurist en een voormalig hoogleraar arbeidsrecht. Zelf is hij ook jurist; hij studeerde rechten aan de Universiteit van Amsterdam. Asscher is getrouwd en vader van drie kinderen.

FOTO: ANP / Marijn Beekman



FOTO: ANP / Pierre Giam

doelgroepen financieel worden gestimuleerd? Kan dan bijvoorbeeld de sectorpremie omlaag, of kan deze premie in ieder geval gelijk worden gesteld aan die van andere sectoren?

“In economisch moeilijke tijden moeten we alles op alles zetten om met name kwetsbare groepen aan het werk te krijgen. De jeugdwerkloosheid loopt bijvoorbeeld nog steeds op. Grote groepen jongeren dreigen hierdoor kennis en ervaring mis te lopen die ze later hard nodig hebben op de arbeidsmarkt. Daarom heeft het kabinet onder meer afgesproken dat er tijdelijk een premiekorting wordt ingevoerd voor het aannemen van jongeren met een uitkering. Deze premiekorting sluit aan bij de mobiliteitsbonus die al bestaat voor uitkeringsgerechtigde ouderen vanaf 50 jaar en arbeidsgehandicapten. Ik zie momenteel geen aanleiding om deze regeling verder uit te breiden naar andere groepen. Onderzoek in opdracht van mijn ministerie laat zien dat de mobiliteitsbonus het meest effectief is als deze specifiek

wordt gebruikt voor groepen die kwetsbaar zijn en moeilijk op eigen kracht werk kunnen vinden. Verder kunnen samenwerkende partijen sinds 1 oktober 2013 voorstellen indienen die op korte termijn helpen om de gevolgen van de crisis te overbruggen, en die op de langere termijn de arbeidsmarkt versterken. Bij een goedgekeurd plan krijgen deze partijen maximaal vijftig procent cofinanciering van de overheid.”

In de ogen van de NBBU ligt uw focus sterk op vast werk, minder op inkomen en financiële zekerheid. Zou het niet beter zijn de discussie over contracten voor onbepaalde tijd te verleggen naar inkomen in plaats van vaste banen?

“Die omslag van baanzekerheid naar werkzekerheid vindt naar mijn idee al plaats. De tijd dat een werknemer veertig jaar lang voor de dezelfde baas werkte ligt achter ons. Werkzekerheid is het overkoepelende uitgangspunt van het arbeidsmarktbeleid van vandaag. Werk is de beste sociale zekerheid die er is.”

Uw inspectie heeft samen met de branche, de SNCU (de ‘cao-politie’) en de Belastingdienst succesvol de jacht geopend op malafide uitzendbedrijven. In anderhalf jaar is voor meer dan 90 miljoen euro aan boetes en naheffingen opgelegd. Wat doet u verder om malafiditeit aan te pakken?

“Samen met onze partners, waaronder de NBBU, hebben we al veel gedaan om het net rondom malafide ondernemers aan te trekken. Maar we zijn er nog niet en gaan dus door. Zo komt er een bestuursverbod dat inhoudt dat een malafide bestuurder vijf jaar lang geen nieuw bedrijf kan starten. Verder kan de Kamer van Koophandel straks makkelijk malafide bestuurders verwijderen uit het handelsregister en komen we met maatregelen om schijnconstructies aan te pakken. Ook in 2014 blijft het Interventieteam Aanpak Malafide Uitzendbureaus van de Inspectie SZW en de Belastingdienst operationeel.”

Waar en hoe ziet u mogelijkheden om de publiek-private samen-

werking met uitzendbureaus te vergroten, bijvoorbeeld tegen de achtergrond van de aanstaande Participatiewet?

“Mijn collega, staatssecretaris Jetta Klijnsma, heeft begin dit jaar 5 miljoen euro beschikbaar gesteld om de samenwerking van de arbeidsmarktregio's van UWV en gemeenten met uitzendbureaus te verbeteren. Alle 35 arbeidsmarktregio's in ons land doen hieraan mee. Sommige regio's besteden vooral werk uit aan uitzendbureaus, terwijl andere de samenwerking tussen gemeenten, UWV en uitzendbureaus intensiveren. In de zomer van 2014 verschijnt een overzicht van de ervaringen die met deze samenwerkingsovereenkomsten zijn opgedaan.”

De NBBU onderzoekt oplossingen om de arbeidsmarkt beter te laten lopen en heeft samen met Nyenrode een studentenwedstrijd opgezet: www.arbeidsmarktvanmorgen.nl. Wij vragen hen om de beste ideeën voor de arbeidsmarkt van de toekomst. Stel dat u zou meedoen: welke oplossing ziet u voor een inclusieve arbeidsmarkt?

“Een prima initiatief, zo'n wedstrijd! Maar het kabinet zit natuurlijk ook niet stil als het gaat om het moderniseren van de arbeidsmarkt. Het Sociaal Akkoord dat we afgelopen voorjaar sloten met de sociale partners is hiervan een mooi voorbeeld. Belangrijk is dat we kijken naar hoe iedereen optimaal kan meedoen op de arbeidsmarkt, ook als iemand bepaalde beperkingen heeft. Dat kan het kabinet niet alleen. Daar is een cultuuromslag in onze maatschappij voor nodig, met een voortrekkersrol voor werkgevers. Ik zie gelukkig dat steeds meer werkgevers hier al mee bezig zijn. Kijk naar initiatieven als de Normaalste Zaak, een netwerk van MKB-ondernemers en grote werkgevers die het 'de normaalste zaak' vinden dat iedereen de kans krijgt om mee te doen op de arbeidsmarkt. Deze bedrijven zien dat dit henzelf ook veel oplevert.” *