

‘Mensen hebben recht op meer zekerheid’

Minder externe flexibiliteit, meer interne flexibiliteit. En we moeten investeren in scholing en de begeleiding van-werk-naar-werk. Dat zijn de rode draden in het nieuwe SER-advies voor de arbeidsmarkt. Het doel? De ongelijkheid in de samenleving verkleinen. Kroonlid Femke Laagland, in het dagelijks leven hoogleraar Europees arbeidsrecht, licht toe.

Tekst Dorine van Kesteren Beeld Duncan de Fey

Er zijn spanningen in de samenleving, constateert de SER. De kansongelijkheid neemt toe en onzeker werk speelt daarbij een belangrijke rol. Flexibiliteit wordt te vaak vormgegeven als ‘beschikbaar voor alles, recht op niets’. Jongeren, vrouwen en arbeidsmigranten zijn oververtegenwoordigd in dit type werk, en tijdens de coronapandemie verslechterde hun positie nog verder. Kortom: er moet wat veranderen. In het brede, eensgezinde advies dat de SER in juni uitbracht, spreken werkgevers en werknemers zich uit voor een hervorming van de arbeidsmarkt.

1 **Waarom is dit advies een doorbraak?**
“Over de al dan niet doorgeschoten flexibilisering van de arbeidsmarkt bestaat al lange tijd discussie. Alleen daarom is het al belangrijk dat werkgevers en werknemers het eens zijn geworden. Het is een uitgebalanceerd en toekomstgericht advies, waarmee de sociale partners en kroonleden eensgezind een signaal afgeven aan het nieuwe kabinet.

De essentie is dat flexibele contracten prima zijn om werkbelasting in het hoogseizoen of bezettingsproblemen op te vangen. Het bekende ‘piek en ziek’: tijdelijke situaties waarin werkgevers het écht nodig hebben. Maar het wordt een ander verhaal als het gaat om structurele werkzaamheden. Dan moet een vast contract het uitgangspunt zijn. Dit is goed voor werkgevers én werkenden. Werken-

den ervaren minder stress over hun loon en meer zekerheden rond hypotheek, pensioen en loondoorbetaling bij ziekte. Daarnaast zijn ze productiever in hun werk als ze zich meer betrokken voelen bij het bedrijf. Win-win dus.”

2 **Hoe verstevigt de SER de positie van werkenden aan de basis van de arbeidsmarkt?**

“Mensen hebben recht op meer zekerheid en op gelijk loon voor gelijk werk. Wij vervangen de nulurencontracten door basiscontracten met een minimumaantal gewerkte uren per kwartaal. Verder krijgen uitzendkrachten niet na 5,5 jaar, maar na 3 jaar een vast contract bij het uitzendbureau. Bovendien hebben zij vanaf dag één recht op arbeidsvoorwaarden die gelijkwaardig zijn met die van de mensen die direct bij de inlener in dienst zijn.

Tegelijk zorgen we dat minder externe flexibiliteit gepaard gaat met meer interne flexibiliteit. Dat zijn communicerende vaten. Daarom mag een bedrijf in zwaar weer zijn werknemers dwingen om minder te gaan werken, tot maximaal 20 procent. Voor de financiering pleit de SER voor een collectief fonds.”

3 **En zzp'ers?**
“We willen af van schijnzelfstandigheid. Iedereen die een uurtarief heeft onder de 30 à 35 euro, wordt beschouwd als werknemer, tenzij het bedrijf kan aantonen dat er wel degelijk sprake is van ondernemerschap. Dit

zogeheten rechtsvermoeden is een steuntje in de rug van de zzp'ers-tegen-wil-en-dank, die in onderhandelingen niet zo ferm zijn. Zo kunnen zij een arbeids-overeenkomst claimen en zorgen dat zij onder het pakket van sociale zekerheid vallen dat daarbij hoort.

Maar ook voor de echte zzp'ers moet er een vorm van sociale zekerheid komen. Het leven kent een aantal fundamentele risico's, en de coronacrisis heeft laten zien dat lang niet alle zelfstandigen daarvoor voorzieningen hebben getroffen. De SER meent dat de overheid een publieke taak heeft om mensen bij dit soort risico's tegen zichzelf te beschermen.”

4 **Verplicht aan het pensioen en de verzekering voor arbeidsongeschiktheid dus.**

“Als we ervan uitgaan dat zzp'ers straks alleen nog maar echte zelfstandigen zullen zijn, dan moet je voorzieningen treffen die bij die groep passen. Belangrijk is dus dat het systeem voldoende keuzevrijheid heeft. Maar er speelt nog meer. Op deze manier zorg je ook dat sterke, hoogopgeleide professionals enkel nog om inhoudelijke redenen voor het zzp-schap kiezen. En niet vanwege de financiële voordelen, omdat er bijvoorbeeld geen sociale premies verschuldigd zijn. De keuze voor de afbouw van de fiscale voordelen past in dezelfde lijn. Het gaat namelijk ook om solidariteit en collectiviteit: het sociale stelsel is op termijn niet meer houdbaar als te veel mensen daaraan niet langer bijdragen.”



CV

Wie is Femke Laagland?

Femke Laagland (1979) studeerde Europees en internationaal recht in Nijmegen. Daarna werkte zij een aantal jaren als advocaat.

In 2009 stapte ze over naar de Radboud Universiteit, waar zij in 2013 promoveerde op het onderwerp 'De rol van werknemers (vertegenwoordigers) bij een grensoverschrijdende juridische fusie'.

Sinds 2018 is Laagland hoogleraar (Europees) arbeidsrecht aan dezelfde universiteit.

Sinds 2020 is ze kroonlid bij de SER.



5

Wat betekent het advies voor de online platforms?

"Ik vermoed dat veel platformwerkers als werknemers worden gezien door het eerder genoemde rechtsvermoeden. Het risico is reëel dat er dan werkgelegenheid verdwijnt, aangezien het voor de platformbedrijven te duur wordt om hun maaltijdkoeriers, schoonmakers, taxichauffeurs of klusjesmannen een arbeidsovereenkomst aan te bieden. Daar komt bij dat dit soort werk naar de aard vrijblijvend is. Platformwerk is een onderwerp waarover we nog goed moeten nadenken. Het traditionele arbeidsrecht is daar nog onvoldoende op toegesneden."

6

In de media ging de aandacht vooral uit naar de flexparagrafen van het advies.

"Dat is jammer, want de afspraken over van-werk-naar-werk-begeleiding, scholing

en een leven lang ontwikkelen hebben minstens zoveel betekenis. Mensen moeten niet pas nadenken over hun toekomst als ze hun baan dreigen te verliezen. Nee, dat moet al tijdens de arbeidsovereenkomst gebeuren, zodat zij goed zijn toegerust voor nieuw werk en ontslag geen ramp is. Dit is niet alleen hard nodig vanwege de digitalisering, maar ook omdat er in de ene sector mogelijk banen verdwijnen terwijl in de andere sector juist veel arbeidskrachten nodig zijn.

Wij adviseren om te zorgen voor een adequate infrastructuur voor mensen die van baan moeten veranderen. Tijdens de coronacrisis zijn er 35 regionale mobiliteitsteams opgericht, die bestaan uit onder meer vakbonden, werkgeversorganisaties, gemeenten, UWV en onderwijs. Het is interessant om te bekijken of deze teams als voorbeeld kunnen dienen voor de toekomst." ●