

Aanbevelingen commissie Regulering van werk

De commissie Regulering van werk is een onafhankelijke commissie onder leiding van Hans Borstlap. De commissie heeft op verzoek van het kabinet onderzocht of de regels die gelden rondom het verrichten van werk nog passen bij de manier waarop we werken, nu en in de toekomst. De commissie heeft het eindrapport 'In wat voor land willen wij werken? Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk' uitgebracht.

Hierin staan een vijftal bouwstenen voor een toekomstbestendige regulering van werk:

- Bevorder interne wendbaarheid
- Rem externe flexibiliteit
- Creëer een overzichtelijker stelsel van contractvormen,
- Stel alle werkenden in staat zich te ontwikkelen en te (blijven) leren
- Zorg voor een fiscaal gelijke behandeling van de basisinkomenszekerheid voor alle werkenden en kom tot een activerend arbeidsmarktbeleid.

Het advies van de commissie biedt een richting voor het gesprek in de brede maatschappelijke coalitie over nieuwe regels voor werk. Hieronder treft u de aanbevelingen aan die voor u als uitzender het meest relevant zijn.

Arbeidsrecht

De insteek van het advies is 'interne wendbaarheid' in plaats van 'externe flexibiliteit'. Door het werkgeverschap te flexibiliseren, moet de behoefte van bedrijven aan externe flexibiliteit afnemen. Voor externe flexibiliteit blijft dan ook weinig ruimte over. Uitzenden krijgt als enige vorm van externe flexibiliteit een eigen 'rijbaan', maar de toegang daartoe en ruimte voor uitzenden wordt beperkt door aanpassing van de uitzenddefinitie en een drastische inperking van de wettelijke voorzieningen.

Overzichtelijke arbeidsmarkt

De commissie is voorstander van een 'ordelijke arbeidsmarkt' met drie 'rijbanen' voor werkenden:

1. Een rijbaan voor zelfstandigen.
2. Een rijbaan voor werknemers met een contract voor (on)bepaalde tijd.
3. Een rijbaan voor werknemers die op uitzendbasis tijdelijk werk verrichten dat qua duur en omvang van tevoren niet of moeilijk is te overzien.

In principe zou de feitelijke werkgever van een werknemer volgens de commissie ook de juridische werkgever moeten zijn. Een werknemer moet dus in dienst zijn bij de organisatie waar hij zijn werkzaamheden verricht. Het gebruik maken van driehoeksrelaties (zoals payrolling, contracting, detachering en uitzenden) is alleen nog toegestaan als daar een goede reden voor is. Bij uitzenden is die goede reden de 'allocatiefunctie'.

De commissie wil de interne wendbaarheid voor werkgevers vergroten, om zo het werkgeverschap aantrekkelijker te maken. Om dat te bereiken worden de volgende voorstellen gedaan:

- Werkgevers moeten bij bedrijfseconomische omstandigheden ruimere mogelijkheden krijgen om de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen. Het kan hierbij gaan om verhoging of verlaging (deeltijdontslag) van de arbeidsduur en aanpassing van de functie, arbeidstijden en werklocatie. De werknemer moet het aanbod tot wijziging van de arbeidsovereenkomst accepteren, tenzij er zwaarwegende omstandigheden zijn waarom dit onredelijk voor hem uitpakt.
- Ontslag van werknemers moet eenvoudiger worden. Als een werkgever daarom verzoekt, zal de rechter de arbeidsovereenkomst altijd moeten ontbinden. De rechter kan vervolgens wel een ontslagvergoeding toekennen als er geen goede reden was voor het ontslag. Een rechter zal alleen niet tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst mogen overgaan als sprake is van een opzegverbod (ziekte, zwangerschap) of als

sprake is van slechte bedrijfseconomische omstandigheden (daarover beslist UWV).

- De uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting (geen werk, geen loon) moet worden afgeschaft.
- Oproepcontracten zijn enkel toegestaan met minimaal een kwartaal urennorm en loonspreiding.
- De ketenregeling wordt verkort van drie jaar naar twee jaar.
- Werknemers die flexibel worden ingezet, moeten recht krijgen op een hoger wettelijk minimumloon of een flextoeslag. Dit zou moeten gelden voor alle werknemers zonder rechtsreeks dienstverband met de 'opdrachtgever' of zonder arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of zonder vaste arbeidsduur.

Voorgestelde aanpassingen van de uitzendregels

De commissie erkent de allocatiefunctie die de uitzendbranche heeft. De commissie adviseert daarom om de bijzondere regels voor uitzenden flink aan te scherpen:

- Aan de definitie van de uitzendovereenkomst moet worden toegevoegd dat de werkgever een 'actieve allocatiefunctie' moet hebben vervuld. Ook moet het gaan om niet-structureel werk. De commissie geeft aan dat bij intra-concern detachering in beginsel geen sprake zal zijn van een door de werkgever vervulde actieve allocatiefunctie en dus ook geen uitzendovereenkomst. Hetzelfde geldt voor collegiaal in- en uitlenen.
- In de wet moet worden opgenomen dat het uitzendbeding maximaal 26 weken mag worden toegepast. Bij cao mag die termijn niet worden verlengd. Ook andere afwijkingen van de wet die nu in de ABU-CAO staan, zijn niet meer toegestaan. Dit betekent onder andere dat
 - Er niet langer onbeperkt uitzendovereenkomsten mogen worden afgesloten in Fase A
 - Uitzendovereenkomsten niet na zes contracten of vier jaar overgaan in een contract voor onbepaalde tijd maar al na drie contracten of twee jaar
 - De loondoorbetalingsverplichting niet mag worden uitgesloten
 - Het uitzendbeding slechts 26 weken mag worden toegepast en niet meer bij ziekte en
 - Toepassing van de huidige inlenersbeloning niet voldoende is en uitzendkrachten dezelfde arbeidsvoorwaarden moeten krijgen als werknemers van de.
Kortom: uitzendkrachten krijgen dezelfde rechtspositie en arbeidsvoorwaarden als reguliere werknemers. Het enige verschil is dat de uitzendwerkgever het uitzendbeding (gedurende 26 weken) tot zijn beschikking heeft.
- Een uitzendkracht mag niet meer onbeperkt aan één inlener ter beschikking worden gesteld. Er gaat wat de commissie betreft een maximale termijn gelden van twee jaar. Een uitzenddienstverband voor onbepaalde tijd blijft wel mogelijk, dus na die twee jaar kan de uitzendkracht aan een andere inlener ter beschikking worden gesteld.

Zzp

De commissie is voorstander van een 'rijbaan' voor zelfstandigen die werken voor eigen rekening en risico met in hoofdzaak een overeenkomst van opdracht of overeenkomst tot aanneming van werk. Hierin moet de manier waarop het werk feitelijk wordt uitgevoerd centraal komen te staan. De contractvorm en de wil van partijen moet niet langer relevant zijn. De commissie doet de volgende voorstellen:

- Er moet meer nadruk komen op de activiteiten die worden verricht, meer specifiek de vraag of deze activiteiten behoren tot de reguliere activiteiten van de onderneming waar deze worden verricht.
- De bewijslast moet worden omgekeerd. Wanneer persoonlijk en tegen beloning arbeid wordt verricht, is sprake van een werknemer, tenzij een werkgever kan aantonen dat de werkende een zelfstandige betreft.
- Een digitaal (werk)platform moet een werkgever, uitzendwerkgever of bemiddelaar zijn. Digitale bemiddelingsplatformen moeten mede verantwoordelijk worden voor de afdrachten van (loon)belasting en/of premies waar het gaat om de bemiddeling van werknemers.

Fiscaliteit

De commissie is van mening dat de lasten op arbeid niet gelijk worden verdeeld over alle werkenden. Looninkomsten worden anders belast dan inkomsten uit een onderneming.

- De lasten op arbeid moeten worden verlaagd en voor alle werkenden gelijk worden belast.
- Zelfstandigen moeten verplicht deelnemen en bijdragen aan een basisverzekering tegen arbeidsongeschiktheid en voorzieningen tegen kennisveroudering.
- De huidige ondernemersfaciliteiten moeten spoedig worden afgebouwd.
- Het aandeel van de dga in de winst van de vennootschap moet worden belast.
- De fiscale faciliteiten voor zelfstandigen moeten worden veranderd door deze te richten op het in de onderneming aangewende kapitaal in de vorm van een vermogens- of een investeringsaftrek.

Sociale zekerheid

De commissie is van mening dat er een arbeidsongeschiktheidsverzekering moet komen voor alle werkenden. Er moet een basisverzekering op bestaansminimumniveau worden ingevoerd. Voor werknemers geldt een verplichte aanvullende verzekering op basis van ZW en WIA. Zelfstandigen behouden boven de basis keuzevrijheid.

- De loondoorbetalingsverplichting bij ziekte moet worden teruggebracht naar één jaar.
- De re-integratieverplichtingen van werkgevers moeten minder zwaar worden gemaakt door deze te beperken tot investeringen in de herplaatsing van zieke werknemers binnen het eigen bedrijf. Als er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn, zou het dienstverband beëindigd moeten kunnen worden.
- Via premiedifferentiatie naar contractvorm in de ZW en WIA moet worden bewerkstelligd dat de kosten van flexibel werk niet afgewenteld kunnen worden op het collectief. Ongewenste cumulatie van flexibele contracten moet echter worden voorkomen.

Arbeidsmarkt

De commissie vindt dat alle werkenden in staat moeten worden gesteld om zich te ontwikkelen en te leren. Ook wil de commissie komen tot een activerend en inclusief arbeidsmarktbeleid. De commissie doet de volgende voorstellen:

- Iedereen moet een individueel ontwikkelbudget worden toegekend dat beschikbaar blijft gedurende de hele loopbaan. Mensen moeten hun ontwikkelbudget gebruiken om bij te blijven in hun vak of om een nieuw beroep te leren.
- Het ontwikkelbudget moet gedurende de loopbaan van de werkende worden gevuld door de werkgever maandelijks een percentage van de loonsom te laten storten. Daarnaast moet de transitievergoeding die de werkgever verschuldigd is bij beëindiging van het dienstverband niet meer vrij worden aangewend, maar leiden tot extra leerrechten in het ontwikkelbudget.
- Er moet een loopbaanwinkel worden gecreëerd die alle werkenden ondersteunt bij het gebruikmaken van een ontwikkelbudget. Werknemers kunnen worden verplicht om zich direct na een opzegging van de arbeidsovereenkomst te melden bij de loopbaanwinkel. Op deze wijze kan de opzegtermijn beter worden benut voor de transitie naar ander werk. Het niet inzetten van leerrechten heeft consequenties voor de duur en/of hoogte van de uitkering.
- Inkomensregelingen moeten worden losgekoppeld van de persoonlijke ondersteuning die nodig is om tot volwaardige participatie te komen. Er moet worden toegewerkt naar één helder vormgegeven inkomensregeling die bijverdiene stimuleert.
- De diversiteit aan verschillende soorten uitkeringen moet worden verminderd en er moet meer geld beschikbaar komen voor begeleiding, (om)scholing en re-integratie.
- Langdurige uitval moet worden voorkomen door tijds switches van-werk-naar-werk.