

Vergaderjaar 2017–2018

34 855

Initiatiefnota van de leden Van Kent, Özdil en Gijs van Dijk over «Vast werk loont»

Nr. 2

INITIATIEFNOTA

1. Samenvatting

De groei van het aantal flexibele contracten toont aan dat flexwerk momenteel te goedkoop is ten opzichte van vast werk. Deze toename heeft ook gevolgen voor de instroom in de werkloosheidswet (WW). Die is vanuit flexibele contracten maar liefst vier maal zo groot als vanuit vaste contracten. Het beslag op de WW-fondsen is tweemaal zo groot.¹

De indieners zijn van mening dat deze disbalans aangepakt dient te worden door vast werk goedkoper te maken en flexwerk juist duurder. Hij doet hiertoe het voorstel om een evenwichtige WW-premie te heffen.

2. Aanleiding

De flexibilisering van de Nederlandse arbeidsmarkt is te ver doorgeschoten. Van alle werknemers valt inmiddels 39,6 procent onder de zogenoemde «flexibele schil». Deze bestaat uit werknemers met een flexibel contract (flexwerkers) en zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers).² De totale flexibele schil is tussen 2003 en 2015 gegroeid met ruim 1 miljoen mensen, van 2,1 miljoen naar 3,2 miljoen werknemers.³ Voor jongeren is flex de norm geworden. Van de werknemers tot 25 jaar werkt 70 procent op basis van een flexibel contract.⁴

Een flexibele schil voor ziek en piek is uit het oogpunt van een gezonde bedrijfsvoering begrijpelijk. Hiermee is de explosieve groei van het aantal flexibele contracten de afgelopen jaren echter niet te verklaren. De werkelijke oorzaak daarvan is gelegen in het feit dat flexwerk te goedkoop is ten opzichte van vast werk. Het is een economische wet dat flexibiliteit nu eenmaal geld kost. Of het nu gaat om het huren van een kantoorruimte

¹ Groei van de flexibele arbeid en de gevolgen voor het beroep op de WW, UWV, 2010.

² Dertig vragen en antwoorden over flexibel werk, De Beer en Verhulp, UvA, maart 2017, pagina 8.

³ Idem, pagina 11.

⁴ Idem, pagina 23.

of bij het kopen van een flexibel vliegticket. Maar als het om werknemers gaat, dan gaat deze volkomen logische regel ineens niet meer op.

De rekening voor flexwerk wordt echter wel degelijk betaald en niet alleen door de werknemers. Vanwege het onevenredig grote beslag op de WW-fondsen betalen werkgevers die veel mensen met een vast contract in dienst hebben in feite het ondernemersrisico van werkgevers die veel met flexibele contracten werken. Het zou dan ook logisch zijn wanneer werkgevers voor hun flexwerkers een hogere WW-premie betalen. Maar dat gebeurt nauwelijks en zodoende worden de werkgevers bijna gedwongen om hun vaste mensen af te stoten en ook mee te gaan doen in deze race naar de bodem.

Door de WW-premie voor flexwerk te verhogen en die van vaste contracten te verlagen, kan dit worden gecorrigeerd. Gelet op het feit dat de instroom in de werkloosheidswet vanuit flexibele contracten maar liefst vier maal groter is dan vanuit vaste contracten, is dit volgens de initiatiefnemer te rechtvaardigen. Werkgevers die voor vast werkaanbod oneigenlijk gebruik maken van flexibele arbeidskrachten moeten hiervoor een eerlijke prijs gaan betalen en de rekening niet langer neerleggen bij werknemers en werkgevers die wel werken met relatief veel vaste contracten.

3. Vast en flexibel werk in de wet

Op 1 juli 2015 is de Wet Werk en Zekerheid (Wwz) van kracht geworden. Deze wet was feitelijk een wijzigingswet die in vele arbeidswetten wijzigingen aanbracht. Hiermee is gepoogd de positie van flexwerkers te verbeteren en dit is op een aantal punten ook gelukt. Te denken valt hierbij aan het middels de cao aan banden leggen van het stapelen van tijdelijke contracten, geen proeftijd meer bij een contract van 6 maanden of korter en het schrappen van het concurrentiebeding waardoor flexwerkers na ontslag voorheen niet bij een concurrent van de werkgever mochten gaan werken.

Het is echter niet gelukt een rem te zetten op de groei van het aantal flexibele contracten. Doordat is nagelaten flexwerk duurder te maken, hebben sommige maatregelen juist het tegenovergestelde effect bereikt. Het eerder recht hebben op een vast contract en een ontslagvergoeding, heeft er in de praktijk toe geleid dat veel werknemers niet na 3 jaar op straat staan zoals voorheen, maar al na 2 jaar. Werkgevers voorkomen zo namelijk dat zij een ontslagvergoeding dienen te betalen of een vast contract aan moeten bieden.

Door de Wwz luidt artikel 27 van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) per 1 januari 2016⁵ als volgt:

«Het deel van de premie dat ten gunste komt van het Algemeen Werkloosheidsfonds wordt bij ministeriële regeling vastgesteld op een percentage van het loon dat voor categorieën van werkgevers en werknemers kan verschillen en mede kan worden bepaald door de mate waarin door werkgevers maatregelen zijn getroffen gericht op bevordering van de duurzame arbeidsparticipatie van de werknemers. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen hieromtrent nadere regels worden gesteld.»

⁵ Artikel 1 lid e van Besluit van 10 juli 2014 tot vaststelling van het tijdstip van inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid.

Door deze wijziging kan de Minister voor de categorie «flexwerk» een andere WW-premie vaststellen dan voor de categorie «vast werk». Voor beide categorieën kan dan een WW-premie worden vastgesteld die in verhouding staat tot het beroep wat de betreffende categorie op de WW-fondsen doet.

Differentiatie in de WW-premie kan ook op sectorniveau. In artikel 28 is in het eerste lid de zinsnede «*en mede kan worden bepaald door de mate waarin door die werkgevers maatregelen zijn getroffen gericht op bevordering van de duurzame arbeidsparticipatie van de werknemers*» toegevoegd zodat de categorieën ook bij de sectoren kunnen worden vastgesteld. Daar wordt nu echter nauwelijks gebruik van gemaakt. Slechts bij vijf van de 64 sectoren is er een premiedifferentiatie tussen de categorieën «kort» en «lang». Dit zijn de sectoren agrarisch bedrijf, bouwbedrijf, horeca, culturele instellingen en schildersbedrijf. Voor 2017 ligt de verhouding tussen «lang» en «kort» ongeveer rond de één op vier. Oftewel voor kortdurende contracten wordt viermaal zoveel WW-premie betaald dan voor langdurende contracten.⁶

4. Aanbevelingen/beslispunten

De indieners stellen voor om de mogelijkheden die de huidige wetgeving reeds biedt voor het heffen van een gedifferentieerde WW-premie breed toe te passen en niet uitsluitend op een aantal sectoren zoals dat nu het geval is. Hiermee wordt ernaar gestreefd de disbalans aan te pakken tussen vast werk en flexwerk.

1. Benoem conform artikel 27 van de Wsvf de categorieën «vast werk» voor arbeidscontracten van onbepaalde tijd en «flexwerk» voor contracten van bepaalde tijd.
2. Maak de WW-premie voor de categorie flexwerk vier maal zo hoog als die voor de categorie vast werk, zodat deze in verhouding komen te staan tot het beroep wat de betreffende categorie op de WW-fondsen doet.
3. Zet de opbrengsten van de verhoging van de WW-premie op flexwerk in om de premie op vast werk te verlagen zodat vast werk voor werkgevers aantrekkelijker wordt dan flexwerk.

5. Financiële consequenties

De aanbevelingen hebben geen directe financiële gevolgen voor de rijksoverheid of de WW-fondsen. Het betreft uitsluitend een andere verdeelsleutel voor de heffing van WW-premies voor vast werk en flexwerk. Daarmee kunnen we de aanbevelingen budgetneutraal worden uitgevoerd.

Van Kent
Özdil
Gijs van Dijk

⁶ Premievaststelling Sectorfondsen 2017, UWV, 2016, pagina 22.