

De race naar het putje

De arbeidsmarkt in Nederland heeft een probleem. Het onderscheid tussen de zogenoemde 'insiders' en 'outsiders' op de arbeidsmarkt is onrechtvaardig en vraagt om maatregelen van de sociale partners. In het Sociaal Akkoord trekken zij het een en ander recht, maar of dat voldoende is?

Door: mr. Joop van Zijl

Een deel van de werknemers, doorgaans degenen die wat beter opgeleid zijn, werkt op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Zij worden doorgaans behoorlijk beloond en genieten een redelijke mate van ontslagbescherming. Zij worden de 'insiders' genoemd. Daartegenover staan de 'outsiders': zij zijn vaak werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarvan het niet de bedoeling is dat die ooit een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zal worden. Zij werken als oproepkracht, uitzendkracht of niet eens als werknemer, maar als thuiswerker of als zzp'er.

'De outsiders genieten geen of nauwelijks ontslagbescherming'

De outsiders worden slecht betaald en genieten geen of nauwelijks ontslagbescherming. Natuurlijk is dit een wat stereotiep beeld, natuurlijk zijn er uitzonderingen en natuurlijk heeft de arbeidsmarkt belang bij flexibel inzetbare arbeidskrachten, maar dat maakt nog niet dat de analyse onjuist is dat het grote verschil tussen de insiders en de outsiders op de arbeidsmarkt onrechtvaardig is.

Transitievergoeding

In het Sociaal Akkoord dat de centrale werkgevers- en werknemersorganisaties met de regering hebben gesloten wordt dan ook geprobeerd het verschil tussen de insiders en de outsiders te verminderen. Dat betekent enerzijds dat de ontslagbescher-

ming van werknemers met een vast contract wordt verminderd. Dat gebeurt met name doordat het recht van deze werknemers op een ontslagvergoeding wordt verminderd. Werknemers die ten minste twee jaar in dienst zijn krijgen bij uitvoering van het Sociaal Akkoord (overigens pas vanaf 2016) weliswaar recht op een zogenoemde 'transitievergoeding', maar die transitievergoeding mag alleen worden gebruikt voor het zoeken van ander werk, dus voor kosten van outplacement en van bij- of omscholing. De transitievergoeding bedraagt éénderde van een maandsalaris voor de eerste tien dienstjaren en daarna een half maandsalaris per dienstjaar. Werknemers van 50 jaar en ouder komen tot 2020 in aanmerking voor een overgangsregeling, waardoor de transitievergoeding voor hen voor wat betreft de dienstjaren na het tiende jaar wordt berekend op basis van een heel maandsalaris per dienstjaar, maar die overgangsregeling geldt dan weer niet als de werknemer werkt bij een werkgever met minder dan 25 werknemers. Een ontslagvergoeding die de werknemer voor andere doeleinden mag gebruiken, krijgt de werknemer alleen nog maar als de werkgever zich ernstig verwijtbaar heeft gedragen. Overigens komt het recht op transitievergoeding ook toe aan werknemers die ten minste twee jaar hebben gewerkt op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Flexwerkers

Tegelijkertijd wordt onder het Sociaal Akkoord de rechtspositie van de flexwerkers versterkt. Contracten voor bepaalde tijd mogen nog maar driemaal achter elkaar worden gesloten in twee jaar tijd (was: drie jaar). Daarna geldt een verplichte tussenpoos van zes maanden (was: meer dan drie maanden) voordat weer een nieuwe keten van drie contracten voor bepaalde tijd kan worden gesloten. Afwijkingen bij CAO zijn nog



wel mogelijk, maar maximaal tot zes contracten in vier jaar en alleen als de aard van het werk vraagt om het werken met tijdelijke contracten. Een proeftijd kan straks alleen nog maar als de arbeidsovereenkomst langer dan zes maanden heeft geduurd en een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is alleen nog toegestaan in geval van bijzondere omstandigheden. De mogelijkheid om bij CAO te bepalen dat nulurencontracten ook na de eerste 26 weken kunnen worden gesloten, wordt beperkt. En payrollbedrijven zullen niet meer de mogelijkheid hebben om een ontslagvergunning voor de werknemer te krijgen, alleen omdat de inlener de werknemer niet meer wil inschakelen en omdat het payrollbedrijf geen ander werk heeft.

Laagste prijs

Deze versterkingen van de positie van de flexwerkers beoordeel ik als een positieve ontwikkeling. Het is zeker waar dat werkgevers een legitiem belang hebben bij een flexibele inzet van arbeidskrachten en het komt de dynamiek en kracht van onze economie ten goede als ondernemers de inzet van arbeidskrachten snel kunnen aanpassen aan steeds weer veranderende omstandigheden. Maar dat alles behoeft nog niet te leiden tot een onderklasse van slecht betaalde werknemers die weinig perspectief op een betere situatie hebben en een lage inkomenszekerheid. Die situatie wordt nu vaak in de hand gewerkt doordat de concurrentie werkgevers dwingt tot het inzetten van arbeidskrachten tegen de laagst mogelijke loonkosten.

'Op den duur is zelfs betaling van het minimumloon nog te veel'

Daarbij is op den duur zelfs betaling van het minimumloon, toch bepaald geen vetpot, nog te veel en moet worden gezocht naar wijzen van inschakeling van arbeidskrachten waarbij het minimumloon niet eens geldt. In een aantal sectoren is het zo

dat de ondernemer die niet meedoet aan deze race naar het putje van de arbeidsmarkt, het sowieso aflegt tegen zijn concurrenten. Zo zal bijvoorbeeld de thuiszorgorganisatie moeten meedingen naar aanbestedingen door gemeenten, die noodzakelijkerwijs moeten bezuinigen op de kosten van thuiszorg en die de opdracht daarom zullen gunnen aan de thuiszorgorganisatie die tegen de laagste prijs inschrijft. Maar bij zodanig arbeidsintensief werk als de thuiszorg is, betekent dat meteen dat de arbeidsvoorwaarden van werkers in de thuiszorg continu onder druk staan: de thuiszorgorganisatie die zijn personeel iets meer betaalt dan een ander krijgt de opdracht niet en kan al zijn werknemers ontslaan. In sectoren als de schoonmaak, de postbezorging, het taxivervoer en de bouw is het niet veel anders. Daarom is het goed dat er regels zijn die werkgevers verplichten om een bepaald minimumniveau van arbeidsvoorwaarden ten behoeve van hun werknemers in stand te houden. Als die bodem dan maar geldt voor alle ondernemers en er voor werkgevers geen ontsnappingsroutes zijn, dan zal de gunning van opdrachten niet steeds maar weer moeten worden afgedwongen over de rug van de arbeidsvoorwaarden van het personeel.

Positief

In deze zin vind ik het ook positief dat de regering een wetsvoorstel heeft ingediend dat beoogt de gelding van het minimumloon uit te breiden tot buiten de sfeer van de arbeidsovereenkomst. Helaas is deze uitbreiding echter beperkt tot de overeenkomst van opdracht. Daardoor geldt het minimumloon nog steeds niet als geen arbeidsovereenkomst bestaat (bijvoorbeeld omdat de overeengekomen werkzaamheden niet persoonlijk behoeven te worden verricht of omdat sprake is van inschakeling van zzp'ers) en er sprake is van een werk 'van stoffelijke aard'. Op grond van de definitie in de wet is geen sprake van een overeenkomst van opdracht bij werk van stoffelijke aard. Het betekent dat nog steeds denkbaar is dat bijvoorbeeld schoonmaakwerkzaamheden worden verricht tegen betaling van minder dan het minimumloon. En dan is er straks toch misschien weer een concurrent die over de rug van de arbeidsvoorwaarden van zijn personeel de opdracht wegkaapt voor de neus van een goedwillende werkgever die wel netjes ten minste het minimumloon wilde betalen. ■

Mr. J.P.M. (Joop) van Zijl is advocaat in Tilburg.