

ISSUE PAPER

FLEXIBILISERING EN SOCIALE PARTNERS

| DECEMBER 2017 |

Het nieuwe regeerakkoord tegen het licht gehouden

In de vorige regeerperiode stond de Wet Werk en Zekerheid centraal bij discussies over de arbeidsmarkt. Wat gaat het nieuwe kabinet ervoor in de plaats zetten? Met die vraag als uitgangspunt analyseerde bijzonder hoogleraar arbeidsverhoudingen Paul de Beer het nieuwe regeerakkoord "Vertrouwen in de toekomst". Hij richtte zich daarbij op de aanpak van de flexibilisering van werk en de rol van de sociale partners. De regeringsplannen op dit gebied zette hij tegenover de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt die hij op basis van cijfers van het CBS constateert. Dat leidde voor zijn gehoor tot nieuwe inzichten en een levendige discussie rond verschillende kwesties.

De aanpak van de flexibilisering

Het percentage werknemers dat een vast contract met vaste uren heeft, is in pakweg twintig jaar gedaald van 80% naar minder dan 60%. Welke vormen van flexibel werk zijn hiervoor in de plaats gekomen?

Groei bij zzp'ers en variabele uren

Allereerst is daar de structurele groei van het aantal zzp'ers, die algemeen onderkend wordt. Zij verschillen van andere flexibele werkers doordat ze de zelfstandigheid verkiezen. Ook worden zij door werkgevers voor andere taken ingehuurd dan tijdelijke werknemers.

Minder bekend is dat ook contracten met flexibele uren een spectaculaire groei laten zien. Het gaat daarbij vooral om scholieren, studenten en vrouwen met een oproep- of afroepcontract. Zij werken gemiddeld 15 uur per week en verdienen minder dan andere werknemers met een flexibel dienstverband.

Uitzendwerk en arbeidscontracten tot één jaar laten vooral schommelingen zien die de conjunctuur volgen. Structurele groei is daar niet zichtbaar.

Tijdelijke contracten voor langer dan één jaar of met uitzicht op een vaste aanstelling kennen wel een structurele, maar weinig spectaculaire groei.



Achmea nodigt regelmatig relaties uit voor een Diner Pensant. Daarbij voorziet een spreker het gezelschap van actuele inzichten, waarover binnen de beslotenheid van het diner vrijelijk met elkaar van gedachten wordt gewisseld. Omdat de inzichten en kwesties voor een bredere groep relevant kunnen zijn, publiceren wij dit 'issue paper'.



Dynamiek arbeidsmarkt groeit niet

Verschillende cijfers wijzen erop dat de dynamiek van de arbeidsmarkt de afgelopen jaren niet is toegenomen. Hij volgt de groei van flexibel werk niet.

Een indicator is het percentage werknemers dat afgelopen jaar in een nieuwe baan is begonnen. Dat schommelt al jaren, maar neemt niet toe. En hoewel die meer te maken krijgen met flexibele contracten, geldt dat ook voor jongeren. Voor de totale arbeidsmarkt ligt het percentage 'baanvinders' rond de 10-15%. De periode dat werknemers bij dezelfde werknemer in dienst blijven, een tweede indicator, neemt juist toe. Momenteel ligt deze gemiddeld genomen op iets meer dan tien jaar.

Een derde indicator is de volatiliteit van de arbeidsmarkt, zoals de jaarlijkse schommeling van het aantal banen. Die lijkt eerder af dan toe te nemen. Dat geldt ook voor de fluctuaties binnen een jaar. De seizoenen hebben minder invloed op het aantal banen.

Wel lijken de risico's te verschuiven naar de flexibele contracten. Werknemers met een vaste arbeidsrelatie zijn voor een kleiner deel verantwoordelijk voor de mobiliteit én de instroom in de werkloosheid. Dit kan leiden tot een groeiende tweedeling tussen vast en flex.

Meer speelruimte en lagere kosten voor werkgever

De werkgever krijgt in het regeerakkoord meer speelruimte bij vast werk. Bij ontslag wegens niet

functioneren mogen ontslagredenen voortaan bij elkaar worden opgeteld en proeftijden worden verlengd: tot vijf maanden bij een vast contract.

Met andere vier maatregelen wil het kabinet de kosten van vast werk verlagen. Na tien jaar neemt de opbouw van de transitievergoeding niet langer toe, scholingskosten kunnen makkelijker van de transitievergoeding worden afgetrokken, de premiedifferentiatie WGA wordt beperkt en de doorbetaling bij ziekte wordt ingekort voor kleine ondernemers.



Paul de Beer

Flexibel werk duurder

Het regeerakkoord noemt twee financiële maatregelen rond flexibele contracten. De transitievergoeding bouwt vanaf aanvang aan op, waardoor werknemers die langer in dienst zijn niet langer relatief duurder zijn. Verder wordt de WW-premie hoger voor flexibele contracten.

Het regeerakkoord voegt er twee uitspraken aan toe die niet in concrete maatregelen worden uitgewerkt: payrolling en nulurencontracten moeten zich richten op het oorspronkelijke doel en tijdelijke contracten zijn er voor tijdelijk werk.

Uurtarief bepalend voor zzp'ers

Voor zzp'ers introduceert het regeerakkoord een onderscheid naar tarief. Onder een bepaalde grens wordt het zzp'er-schap niet erkend en boven een bepaalde grens hoeft het niet aangetoond te worden.

Het kabinet wil daarnaast de 'ondernemers-overeenkomst' als nieuwe categorie in het Burgerlijk Wetboek verkennen.

Kwesties uit de discussie

- Maken de aanpassingen van de transitievergoeding en ontslagredenen indruk op de werkgevers? Het grootste deel van de ontslagen, ruim 70%, komt voort uit faillissementen. Het lijkt logisch dat de WW-premie voor flexibele contracten hoger wordt dan voor vaste. Maar geldt dat ook voor het vervallen van de sectorale differentiatie?
- Loert bij het criterium van uurtarief het risico van fraude aan de onderkant van de markt? En leidt het aan de bovenkant tot een uitstroom, wanneer goedbetaalde werknemers voor dezelfde kosten maar met een fiscaal voordeel voor zichzelf beginnen?
- Bevat het regeerakkoord de fundamentele veranderingen die de arbeidsmarkt gaan veranderen? Of bestaat het uit kleine veranderingen en voornemens die geen verschil maken en ontwikkelt de arbeidsmarkt zich volgens zijn eigen dynamiek door?
- Is flexwerk in het verleden te veel gelegitimeerd, mede door de wetgeving en de ontwikkeling van cao's? Heeft de krimp tijdens de financiële crisis ertoe geleid dat tijdelijke contracten de norm werden? Kan wetgeving dit veranderen of is er een cultuurverandering nodig om de groei van flexibele contracten te stoppen? Is die al zichtbaar in sectoren waar werkgevers werknemers aan hun bedrijf proberen te binden?



De rol van de sociale partners

Aan de oppervlakte komt bij de sociale partners een beeld van continuïteit en stabiliteit naar voren.

De belangrijkste instituties rond arbeidsvoorwaarden bestaan al sinds de Tweede Wereldoorlog. 80 tot 90% van de werknemers vallen onder een cao, waarvan het grootste deel onder een bedrijfstak-cao.

Er lijkt echter ook sprake van erosie, met name aan vakbondszijde. In 40 jaar tijd halveerde de organisatiegraad van vakbonden: van een op drie naar minder dan een op zes werknemers. Werkgevers kunnen daardoor de representativiteit en legitimiteit van vakbonden in twijfel trekken. Ook migratie, globalisering en technologische ontwikkelingen zetten hun onderhandelingspositie onder druk. De in het verleden bereikte resultaten dragen niet bij aan het zelfvertrouwen. Hoewel in het algemeen de lonen gestegen zijn, gingen de cao-lonen hierin niet mee. Gecorrigeerd voor inflatie lagen zij in 2016 namelijk net onder die van 1979.

Regeerakkoord leunt zwaar op sociale partners

De regering zoekt de samenwerking bij het streven naar een eerlijker arbeidsmarkt, de herziening van payrolling, het meer activerend maken van de WW-uitkering en de verkenning rond de ondernemersovereenkomst.

Het kabinet delegeert afspraken over terugkerend tijdelijk werk, voorstellen voor beperking van de werkgeverslasten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid en de nieuwe pensioenen naar de sociale partners. Het regeerakkoord geeft hen de opdracht te werken aan levenslang leren, het aan het werk houden van ouderen en de modernisering van de cao's.

Kwesties uit de discussie

- Is het regeerakkoord concreet genoeg voor de sociale partners? Wat verstaan zij bijvoorbeeld onder een eerlijker arbeidsmarkt of de modernisering van cao's? Of geeft vaagheid juist de ruimte voor alternatieve oplossingen in de sectoren? En vergroten die het draagvlak dat van pas komt bij de uitvoering van de plannen?
- Zijn de sociale partners in staat tot een gezamenlijk standpunt te komen? Maakt het kabinet zich kwetsbaar door een belangrijk deel van de sociale agenda bij hen neer te leggen?
- Belemmerend is het wanneer binnen de vakbond onderhandelaars, bestuur en oudere achterban niet op één lijn zitten. Ook tussen vakbonden bestaan regelmatig spanningen. Wanneer dezelfde mensen ook over andere kwesties met elkaar onderhandelen, kan dat een goed resultaat juist bevorderen.
- Helpt het om gezamenlijk een visie te ontwikkelen op de toekomst van de sector? Om tijd in elkaar te investeren en regelmatig koffie te drinken? En zou raadpleging bij alle werknemers i.p.v. alleen de leden bijdragen aan de legitimiteit van de bonden?
- Keert duurzame inzetbaarheid het meest terug als thema aan de onderhandelingstafel? Is er sprake van positieve herwaardering van de oudere werknemer en bieden zij nieuwe stabiliteit binnen de bedrijven? Worden stereotype beelden bijgesteld door concrete ervaringen? Gaan jonge recruiters eraan wennen om iemand van de generatie van hun eigen vader of moeder aan te nemen?

Colofon

Voor vragen en opmerkingen kunt u contact opnemen met Peter Wouters, 06 13864797
peter.wouters@achmea.nl.

17100046

