

Sociaal Akkoord 2023

27 november 2023



AVV: De Democratische Vakbond



Inhoud

Samenvatting.....	3
Inleiding.....	3
Afspraken op hoofdlijnen voor een evenwichtiger arbeidsmarkt.....	4
1 Creëer een overzichtelijk stelsel van contractvormen.....	5
2 Maak flex zekerder en vast flexibeler	8
3 Haal prikkels weg om op basis van fiscale voordelen te kiezen voor een bepaalde contractvorm.....	11
4 Stel alle werkenden in staat zich te ontwikkelen en te (blijven) leren	12
5 Voer een activerend en inclusief arbeidsmarktbeleid in	12
6 Meer maatwerkmogelijkheden bij het algemeen verbindend verklaren van cao's ...	13
7 Meer maatwerk en inspraak bij pensioen(regelingen).....	14
8 Onafhankelijkheid van vakbonden	15
9 Overige punten	16
Overzicht van de afspraken per hoofdpunt in het Sociaal Akkoord 2023.....	17

Samenvatting

1. Er komt een overzichtelijk stelsel van contractvormen met duidelijke 'rijbanen' voor werknemers, uitzendkrachten en zelfstandigen;
2. Het oneigenlijk gebruik van flexkrachten en driehoeksrelaties wordt (verder) aan banden gelegd;
3. Het werkgeverschap wordt verlicht en daarmee aantrekkelijker gemaakt;
4. Er komt meer evenwicht in de fiscale behandeling van verschillende rechts- en contractvormen. Ook komen er basisvoorzieningen waar alle werkenden van profiteren;
5. Er komen meer mogelijkheden voor maatwerk bij het algemeen verbindend verklaren van cao's en voor pensioen.

In het oog springende afspraken:

Voor flexibele arbeidsvormen:

- Bij driehoeksrelaties wordt de eigenaar/exploitant van de onderneming waarin/waarvoor de arbeid wordt verricht als werkgever aangemerkt, tenzij het gaat om uitzendwerk, intra-concern-detachering of collegiale in-, en uitlening.
- Alle primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden bij de inlener gelden vanaf dag één ook voor de uitzendkracht. De mogelijkheid om hier bij cao van af te wijken, wordt geschrapt.
- Uitzendwerk met een uitzendbeding wordt beperkt tot maximaal 26 weken. Daarna kan met tijdelijke contracten worden gewerkt gedurende twee jaar.

Voor werkgevers:

- Werkgevers krijgen de mogelijkheid in economisch zwaar weer eenmaal per drie jaar de arbeidscontracten van full-time werknemers met een salaris van minimaal anderhalf maal het WML eenzijdig met maximaal 20% te verlagen, gedurende een periode van maximaal een half jaar.
- De loondoorbetalingsplicht bij ziekte wordt 1 jaar.

Voor sociale partners:

Er komen meer maatwerk mogelijkheden bij het algemeen verbindend verklaren van cao's en het verplicht stellen van pensioenregelingen

Het Sociaal Akkoord 2023 omvat nog een aantal andere afspraken en voorstellen. De opsomming van alle afspraken is in het laatste hoofdstuk opgenomen.

Inleiding

Vlak voor de coronacrisis lanceerde de Commissie Regulering van Werk (Commissie-Borstlap) haar rapport: *In wat voor land willen wij werken?*¹ De bevindingen van dit rapport kunnen leiden tot de belangrijkste wijzigingen in de regulering van werk sinds de Flexwet van eind vorige eeuw. De commissie concludeert dat de manier waarop wij de arbeidsmarkt nu hebben ingericht voor economische, sociale en maatschappelijke problemen zorgt en veel werkenden niet meer past. De kloof zit vooral tussen externe en interne flexibiliteit: het is te gemakkelijk geworden om flexibiliteit extern te organiseren en te moeilijk om die intern te organiseren. Ook nemen de verschillen in bescherming en toerusting tussen categorieën werkenden toe, waardoor sociale scheidslijnen worden versterkt. Er is op de arbeidsmarkt een zorgelijke en groeiende kloof ontstaan. De coronacrisis heeft de bestaande scheefgroei op de arbeidsmarkt duidelijk aan het licht gebracht en in sommige gevallen zelfs versterkt. AVV en ONL delen de analyse van het rapport, waarvan we hier kort de belangrijkste adviezen noemen.

¹ In wat voor land willen wij werken? Eindrapport van de Commissie Regulering van werk, 23 januari 2020.

Hoofdstuk 1 van het advies Borstlap introduceert drie waarden van werk: economische waarde, sociale waardigheid en maatschappelijke normering in de manier waarop wij werken en leven; waarden die volgens Borstlap het best tot hun recht komen in een duurzame arbeidsrelatie. Hoofdstuk 3 van het advies geeft een probleemanalyse die in hoge mate overeenkomt met die uit ons Sociaal Akkoord 2017. Hoofdstuk 5 geeft een vijftal bouwstenen voor de komende kabinetsperiode(n) die we hier in onze volgorde presenteren:

1. Creëer een overzichtelijk stelsel van contractvormen;
2. Bevorder interne wendbaarheid, rem externe wendbaarheid af;
3. Zorg voor een fiscaal gelijke behandeling van en basisinkomenszekerheid voor alle werkenden;
4. Stel alle werkenden in staat zich te ontwikkelen en te (blijven) leren;
5. Kom tot een activerend en inclusief arbeidsmarktbeleid.

De commissie hamert op een integrale doorvoering vanwege de samenhang van de verschillende onderdelen. Onze (nader uitgewerkte) voorstellen moeten dan ook gezien worden in het licht van en als uitwerking van een integrale doorvoering van de in het rapport genoemde richtingen.

Een andere belangrijke stap in de hervorming van de arbeidsmarkt is de Wet Toekomst Pensioenen. Deze hervorming is (grotendeels) in lijn met de aanbevelingen uit het Sociaal Akkoord 2017. AVV en ONL zien de noodzaak tot de hervorming van ons pensioenstelsel, en steunen om die reden de WTP. In de uitwerking zien AVV en ONL echter nog veel weeffouten uit het huidige systeem terugkomen. Dit Akkoord bevat onderdelen die tot doel hebben de WTP een stap verder te helpen.

Tot slot:

Het rapport Borstlap bevat een aantal gevoelige voorstellen, waaronder:

1. Het 'werknemer, tenzij' principe
2. Het creëren van meer interne flexibiliteit bij vaste contracten

Wat betreft punt 1: De Hoge Raad heeft met het Deliveroo arrest van 24 maart 2023 meer duidelijkheid geschapen rondom de kwalificatie van de arbeidsrelatie van werknemers versus zelfstandigen. De jurisprudentie beweegt zich in lijn met het 'werknemer, tenzij' principe.

Wat betreft punt 2: de hieronder uitgewerkte voorstellen van Borstlap, zoals uitgewerkt in het vorige Sociaal Akkoord 2021 in combinatie met het Deliveroo arrest maken naar verwachting een einde aan de doorgeslagen flexibilisering van de arbeidsmarkt. Daarmee krijgt de term 'flex meer zekerheid' concrete invulling. Om de andere kant van de medaille, 'vast meer flexibiliteit' ook een concretere invulling te geven, hebben AVV en ONL gezocht naar een nadere invulling van de diverse niet uitgewerkte suggesties in het rapport Borstlap. Dat heeft geleid tot de mogelijkheid om bij economisch zwaar weer gedurende een bepaalde periode eenzijdig de omvang van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd te verkleinen. Hiermee krijgt enerzijds de werkgever meer mogelijkheden voor flexibiliteit binnen vaste arbeidsovereenkomsten, anderzijds wordt hiermee ook het aanbieden van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aantrekkelijker.

Afspraken op hoofdlijnen voor een evenwichtiger arbeidsmarkt

In dit Sociaal Akkoord benoemen wij de volgende – voor ons – essentiële punten, waarbij we zo veel mogelijk aansluiten bij de analyse en de bouwstenen uit het rapport van Borstlap. Daarbij hebben we enkele bouwstenen op onderdelen verder uitgewerkt.

De afspraken op hoofdlijnen:

1. Creëer een overzichtelijk stelsel van contractvormen;
2. Maak flex zekerder en vast flexibeler;

3. Haal prikkels weg om puur op basis van fiscale voordelen te kiezen voor een bepaalde contractvorm;
4. Stel alle werkenden in staat zich een leven lang te blijven ontwikkelen;
5. Voer een activerend arbeidsmarktbeleid in;²
6. Creëer meer maatwerkmogelijkheden bij het algemeen verbinden verklaren van cao's;
7. Meer maatwerk en inspraak bij pensioen(regelingen);
8. Leg de onafhankelijkheid van vakbonden wettelijk vast;
9. Overige punten.

1 Creëer een overzichtelijk stelsel van contractvormen

Een kernconclusie van de commissie-Borstlap luidt dat de wildgroei aan contractvormen 'economisch schadelijk, rechtstatelijk niet te handhaven en sociaal problematisch is'.³ ONL en AVV zijn er – net als Borstlap – voorstander van om het stelsel van contractvormen te verduidelijken en te vergemakkelijken. Het is te vaak onduidelijk welke contractvorm van toepassing moet zijn. Zowel (zelfstandig) ondernemers als werknemers hebben hier last van.

De introductie van duidelijke rijbanen zoals het rapport-Borstlap voorstelt (werknemer met een arbeidscontract voor onbepaalde tijd, opdrachtnemer met een overeenkomst van opdracht en uitzendkracht alleen voor 'piek en ziek') creëert helderheid voor de toekomst. Bij introductie van de rijbanen blijft het dwingendrechtelijke karakter van de arbeidsovereenkomst onaangetaast.

Hoewel de introductie van duidelijke rijbanen het stelsel aan contractvormen verduidelijkt, kan daarbinnen nog beter gecommuniceerd worden over de geldende rechten en plichten. AVV en ONL merken dat zowel werknemers als (zelfstandig) ondernemers door alle bestaande wet- en regelgeving door de bomen het bos niet meer zien. Wij pleiten dan ook voor een arbeidsombudsman, die werkenden aan de basis helpt hun rechten te kennen en op te eisen. Richt daarnaast een ondernemersombudsman op die kleine werkgevers en zelfstandig ondernemers helpt hun plichten (en rechten) te kennen en in te vullen. Deze ombudsman kan ondergebracht worden bij het nieuw op te richten Bureau Ondersteuning Werkgevers.

Eigentijdse afbakening tussen werknemer en zelfstandige

In het Sociaal Akkoord 2021 schreven AVV en ONL:

Naast een wettelijke definitie voor zelfstandigen moeten ook de criteria voor een arbeidsovereenkomst scherper en gemoderniseerd vastgelegd worden, vinden AVV en ONL. Hierbij moet vooral het gezagscriterium worden gemoderniseerd, waarbij het minder gaat om leiding en toezicht en meer om de inbedding van de werkende in de organisatie.

Waar de wetgever deze suggestie niet heeft opgepakt, heeft de Hoge Raad met het Deliveroo arrest van 24 maart 2023 een negental aspecten benoemd die van belang zijn bij de beoordeling van de vraag of een arbeidsrelatie moet worden aangemerkt als een arbeidsovereenkomst⁴.

ONL en AVV zien dat de ontwikkelingen in de jurisprudentie en op Europees niveau erop zijn gericht een arbeidsrelatie sneller te kwalificeren als een arbeidsovereenkomst, om schijnzelfstandigheid tegen te gaan. Dit is een goede zaak. Wel moet daarbij ook aandacht zijn voor de rijbaan voor zelfstandigen

² Wij merken op dat het goed kunnen uitvoeren van deze activerende rol een voorwaarde is voor het kunnen aanpassen van 'vast' naar 'flexibeler'.

³ Toespraak Hans Borstlap bij aanbieding rapport, 23 januari 2020.

⁴ In r.o. 3.2.5.

die willen ondernemen. Daar moet ruimte voor blijven. ONL en AVV pleiten voor duidelijke criteria voor ondernemerschap van zelfstandigen. Wij vinden dat het mogelijk moet worden om daarover sectoraal specifieke criteria af te spreken, naar voorbeeld van het Belgische systeem. In België zijn verschillende sectoren aangewezen als fraudegevoelige sectoren waar vaak schijnconstructies voorkomen. Voor die sectoren zijn aanvullende criteria opgesteld. In Nederland kunnen sociale partners de discussie voeren over aanvullende criteria, inclusief de in het rapport van Borstlap genoemde instrumenten van een 'opt out' voor een specifieke groep werkenden en een minimumtarief.

Ga oneigenlijk gebruik van driehoeksverhoudingen tegen

Oneigenlijk gebruik van driehoeksverhoudingen heeft de laatste decennia een grote vlucht genomen. Er zijn veel verschillende varianten ontstaan, naast uitzendwerk zijn dat onder meer payrolling, doorlenen en contracting. Deze veelheid aan driehoeksvarianten leidt ertoe dat werkenden hun rechtspositie niet meer (kunnen) kennen. Bij de variant payrolling is het zelfs onduidelijk wie de formele werkgever is tot wie de werkende zich moet richten⁵. Daarnaast is de maximale termijn van tijdelijke contracten binnen deze driehoeksverhoudingen sterk vergroot. In de kabinetsnota Flexibiliteit en Zekerheid uit 1995 bedroeg die nog twee-en-half jaar⁶, bij payrolling was die termijn al onbegrensd geworden. Tenslotte hebben uitzendkrachten, en andere via driehoeksverhoudingen tewerkgestelden, nog steeds mindere arbeidsvoorwaarden dan werknemers die rechtstreeks in dienst zijn bij de onderneming waar het werk wordt verricht. AVV en ONL willen daarom het oneigenlijk gebruik van driehoeksverhoudingen tegengaan met de volgende, aan het rapport-Borstlap ontleende, voorstellen.

Uitzendwerk

Bij driehoeksrelaties wordt de eigenaar/exploitant van de onderneming waarin/waarvoor de arbeid wordt verricht als werkgever aangemerkt, met twee uitzonderingen.

Uitzondering 1. De werkgever vervult een actieve allocatieve rol op de arbeidsmarkt

Het betreft hier dus een uitzendbureau. De actieve allocatieve functie wordt toegevoegd aan artikel 7:690 BW. Gebruik van het uitzendbeding wordt dwingendrechtelijk gemaximeerd tot 26 weken. Het uitzendbeding kan ook niet meer ingeroepen worden bij ziekte. Aansluitend kan gebruik gemaakt worden van tijdelijke contracten conform de ketenbepaling, die begrensd wordt op twee jaar, zie verder.

Alle (primaire en secundaire) arbeidsvoorwaarden die bij de inlenende partij gelden zijn vanaf dag één van toepassing op de uitzendkracht⁷. De mogelijkheid om hier bij cao van af te wijken wordt geschrapt. Zodra de periode van uitlening aan één specifieke werkgever langer duurt dan de periode met het uitzendbeding plus de maximumtermijn van de ketenregeling, dan is de uitzendkracht van rechtswege in dienst bij de inlener. De vergunningsplicht voor uitzendbedrijven komt terug.

Uitzondering 2. Werkgeverschap bij intra-concerndetachering en bij collegiale in- en uitlening

Veel, met name grotere, ondernemingen maken gebruik van meerdere bv's binnen hun onderneming, waarbij vaak personeel, huurcontracten, merkrechten et cetera in verschillende bv's zijn ondergebracht. Werknemers zijn vaak werkzaam voor één of meerdere van deze bv's binnen de onderneming,

⁵ Om onder meer deze reden worden payroll-bedrijven ook wel de brievenbusfirma's van de arbeidsmarkt genoemd.

⁶ Bijlage bij Kamerstukken II 1995/96 24543, nr 1. De twee-en-half jaar was opgebouwd uit een half jaar met uitzendbeding, gevolgd door maximaal twee jaar in tijdelijke contracten.

⁷ Wat betreft de pensioenregeling, is dit recht alleen zinvol in te vullen nadat de huidige pensioenregelingen zijn hervormd tot DC-regelingen. En dan nog eigenlijk alleen indien sociale partners kiezen voor de flexibele premiereregeling. Bij de solidaire premiereregeling gaan uitzendkrachten meebetalen aan een solidariteitsreserve waar zij vermoedelijk nooit wat van terugzien.

zonder dat hier sprake is van een uitzendovereenkomst. Hier mag de groepsmaatschappij als werkgever worden aangeduid, zodat er bij tewerkstelling voor een andere bv binnen hetzelfde concern niet steeds een nieuwe arbeidsovereenkomst hoeft te worden opgesteld. Ook bij collegiale in- en uitlening is er geen sprake van terbeschikkingstelling van een werknemer in het kader van een werkgever die een actieve allocatiefunctie vervult op de arbeidsmarkt.

Bemiddeling

Ook bij bemiddeling vindt het bij elkaar brengen van vraag en aanbod van arbeid plaats, maar de rol van de bemiddelaar stopt op het moment dat vraag en aanbod bij elkaar zijn gebracht. Bemiddelaars laten hun toegevoegde waarde zien op de manier waarop zij vraag en aanbod op een versnipperde arbeidsmarkt met elkaar weten te verbinden. Ook kunnen bemiddelaars een rol spelen bij de juiste naleving van complexe wet- en regelgeving. De bemiddelaar kan daarbij verantwoordelijk gemaakt worden voor de afdracht van (loon)belastingen en premies als de bemiddeling leidt tot de totstandkoming van een arbeidsovereenkomst. Hiermee wordt de toegevoegde waarde en rol van bemiddelaars op de arbeidsmarkt erkend.

Om misbruik tegen te gaan, wordt er een keurmerk ingevoerd voor bemiddelingsbureaus. Door - in samenspraak met partijen - een keurmerk te ontwikkelen dat garant staat voor kwaliteit van het type dienstverlening weet iedereen waar hij of zij aan toe is. Dit is niet alleen van belang voor de werkenden, maar juist ook voor bemiddelaars.

Digitale platforms

Digitale platforms die vraag en aanbod aan elkaar koppelen zijn een relatief nieuw fenomeen. Zij leveren enerzijds meerwaarde door op een efficiënte en snelle manier te voorzien in de behoeften van werkgevers, opdrachtgevers en werkenden. Anderzijds blijft vaak lange tijd onduidelijk wat de rechtspositie van een platform is, en daarmee van degenen die via zo'n platform werken. Om daarin meer zekerheid te bieden, wordt vastgelegd dat de rechtspositie van een digitaal platform een van de volgende drie is: werkgever, uitzendwerkgever of bemiddelaar.

Verminder de keuzevrijheid in contractvormen

Zoals reeds geconstateerd, is de veelheid aan verschillende contractvormen, met name binnen driehoeksrelaties, economisch, sociaal en maatschappelijk schadelijk. Om dit tegen te gaan, wordt de keuzevrijheid in contractvormen verminderd. Aanvullend aan de bovenstaande voorstellen om het oneigenlijk gebruik van driehoeksrelaties tegen te gaan en de introductie van duidelijke rijbanen, stellen AVV en ONL voor dat, eenmaal in dienst bij een werkgever, een arbeidsovereenkomst niet meer vervangen kan worden door een driehoeks-arbeidsovereenkomst.

Vergroot de opeisbaarheid van rechten van werkenden

Zoals hierboven al geconstateerd is, is het door de toegenomen hoeveelheid wetgeving en de complexiteit ervan, voor zowel werknemers als voor -met name kleine- werkgevers lastig om hun rechten en plichten te kennen. Richt een arbeidsombudsman op die werkenden aan de basis helpt hun rechten te kennen en op te eisen. Kom daarnaast ook met een ondernemersombudsman die ondernemers helpt om hun plichten (en rechten) te kennen en in te vullen. Aanvullend komt er een 'Bureau Ondersteuning Werkgevers', dat met het aanbod van een werkgeverscoach (beginnende) werkgevers helpt om het werkgeverschap aantrekkelijk te maken. Als laatste wordt een concurrentiebeding in een arbeids- overeenkomst voor onbepaalde tijd alleen nog toegestaan als de werkgever de noodzaak hiertoe kan motiveren op basis van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

2 Maak flex zekerder en vast flexibeler

Het huidige socialezekerheidsrecht zorgt voor een tweedeling op de arbeidsmarkt, tussen enerzijds werkenden met veel bescherming en anderzijds een steeds grotere groep flexwerkers die geen of nauwelijks aanspraak kunnen maken op sociale zekerheden. Ook heerst er de bezorgdheid dat flexcontracten kunnen worden ingezet als goedkopere arbeidsvormen dan in loondienst. Dit brengt ook de positie van werknemers in vaste dienst in gevaar.

1. Ontlast het werkgeverschap en vergroot de manoeuvreerruimte binnen duurzame arbeidsrelaties;
2. Beprijs tijdelijke arbeidsovereenkomsten en kom tot lagere lasten op arbeid;
3. Waarborg dat tijdelijk werk echt tijdelijk wordt ingezet.

Wat betreft het vaste contract heeft de politiek de afgelopen jaren zoveel verplichtingen, risico's en kosten neergelegd bij de werkgever dat het werkgeverschap – en daarmee het aanbieden van vaste contracten – onaantrekkelijk is geworden. Dit moet echt anders. Ondernemers overzien de grote hoeveelheid aan verplichtingen en regels niet meer en ervaren de risico's van het vaste contract als te groot. De balans moet worden teruggebracht zodat de stap richting het werkgeverschap en het aangaan van dienstverbanden (voor onbepaalde tijd) wordt aangemoedigd.

Ontlast het werkgeverschap

Ontlast het werkgeverschap door de volgende maatregelen in te voeren:

- a. Kort de loondoorbetalingsplicht bij ziekte voor werkgevers in naar één jaar;
- b. Werkgevers krijgen de mogelijkheid bij economisch zwaar weer de arbeidscontracten van hun full time werknemers met een overeenkomst voor onbepaalde tijd met maximaal 20% terug te brengen gedurende de periode van maximaal zes maanden. Deze nog niet eerder uitgewerkte suggestie uit het rapport Borstlap wordt onderstaand nader uitgewerkt en toegelicht.
- c. Verlicht de re-integratieverplichtingen voor (kleine) werkgevers. Kleine werkgevers hebben niet de capaciteit en kennis om een arbeidsongeschikte werknemer succesvol te re-integreren (bij een ander bedrijf). Om (financiële) zekerheid te geven aan werkgevers wordt het medisch oordeel van de bedrijfsarts leidend bij de ontbinding van een arbeidsovereenkomst;⁸
- d. Geef ondernemers een substantiële bonus bij het in dienst nemen van hun eerste werknemer. De stap naar het werkgeverschap brengt in een klap veel verplichtingen en financiële risico's met zich mee, daar mag best een beloning tegenover staan;
- e. Ga voor eenvoudigere ontslagbescherming, bijvoorbeeld door werkgevers vanuit de overheid te helpen bij de opbouw van hun dossieropbouw voor ontslag;
- f. De overheid stelt een 'Bureau Ondersteuning Werkgevers' in dat (startende) werkgevers (op weg) helpt, bijvoorbeeld met het aanbieden van een 'werkgeverscoach'. (Er is namelijk geen opleiding die je kan of moet doorlopen om werkgever te worden, terwijl je op dat moment als ondernemer wel te maken krijgt met een veelheid aan ingewikkelde wet- en regelgeving en verantwoordelijkheid.)
- g. Ook komt er een ondernemersombudsman die toezicht houdt op een dienstbare overheid, ondergebracht bij het Bureau Ondersteuning Werkgevers. Er valt nog een wereld te winnen bij een dienstbare overheid die zorg draagt voor begrijpelijke en uitvoerbare wetgeving.
- h. Houd bij de wens voor nieuwe verlofregelingen meer rekening met de lasten en verplichtingen van (met name kleine) ondernemers. Kleine ondernemers gaan gebukt onder een stapeling van verlofregelingen. Voeg daarnaast de diverse verlofmogelijkheden rond geboorte en zorg samen tot één geïntegreerde regeling. Daarmee maak je het opnemen van verlof gebruiksvriendelijker voor zowel de werkgever als de werknemer.

⁸ ONL en AVV steunen het (op 30 mei 2023 ingetrokken) wetsvoorstel het leidend maken van het advies bedrijfsarts bij de RIV-toets. Wel moet er eerst geïnvesteerd worden in het opleiden van bedrijfsartsen, aangezien daar nu nog tekort aan is.

Verlichten werkgeverschap en aantrekkelijk maken contracten voor onbepaalde tijd

Om de doorgeslagen vlucht naar flex te keren stellen we enerzijds paal en perk aan de veelheid van flexcontractjes en verlichten we anderzijds het werkgeverschap door contracten voor onbepaalde tijd aantrekkelijker te maken. We sluiten hierbij aan op de suggesties in het rapport Borstlap over het vergroten van de interne wendbaarheid binnen duurzame arbeidsrelaties. AVV en ONL laten de suggesties in dit rapport over eenvoudiger ontslagbescherming voor wat ze zijn, mede ingegeven door de versoepelingen uit de WAB en de krapte op de arbeidsmarkt die vanwege de vergrijzing een langdurig karakter zal hebben.

AVV en ONL komen het volgende overeen:

Mogelijkheid tot eenzijdige verlaging arbeidsomvang door werkgever

Een werkgever krijgt de mogelijkheid bij economisch zwaar weer een eenzijdig aanbod te doen aan zijn (eigen) werknemers voor een arbeidsovereenkomst met een verlaagde arbeidsomvang (en dus een lager loon). Hierbij gelden de volgende voorwaarden.

1. Het medezeggenschapsorgaan krijgt adviesrecht over gebruikmaking van deze mogelijkheid.
2. Een werknemer is verplicht dit aanbod van werkgever te accepteren, onder de volgende voorwaarden.
 - a. Zijn arbeidsovereenkomst is reeds minimaal 30 maanden voor onbepaalde tijd, en
 - b. Zijn arbeidsomvang bedraagt minimaal 80% van een voltijds contract⁹, en
 - c. De arbeidsomvang in het eenzijdige aanbod bedraagt minimaal 80% van een voltijdscontract¹⁰, en
 - d. Zijn uurloon bedraagt minimaal anderhalf keer het (volwassen) wettelijk minimum uurloon, en
 - e. De ingangsdatum van de vorige keer dat zijn werkgever een dergelijk eenzijdig aanbod deed (onder verwijzing naar dit artikel) is minimaal zesendertig maanden geleden, en
 - f. Het advies van het medezeggenschapsorgaan verzet zich niet tegen inzetten van dit instrument, en
 - g. Er zijn geen zwaarwegende belangen aan zijn kant die zich tegen acceptatie verzetten.
3. Zes maanden na de inwerkingtreding van de verlaagde arbeidsomvang heeft de werknemer weer recht op de oorspronkelijke arbeidsomvang.
4. Bij eventueel faillissement of ontslag blijven vervolgtkeringen, inclusief de transitievergoeding, gebaseerd op het salaris vóór de eenzijdige verlaging.

Toelichting

Deze bijzondere eenzijdige bevoegdheid van werkgevers veronderstelt een situatie van economisch zwaar weer. Zoals gezegd, betreft het hier een uitwerking van een suggestie in het rapport Borstlap. De commissie zegt hierover¹¹:

‘Binnen het door de Commissie voorgestelde nieuwe evenwicht tussen externe flexibiliteit en interne wendbaarheid moet voor werkgevers de mogelijkheid bestaan om de arbeidsorganisatie te kunnen aanpassen aan veranderende omstandigheden zoals fluctuaties in de vraag naar producten en diensten.’

Uit deze passage leiden AVV en ONL af, dat deze suggestie ziet op de situatie van ‘economisch zwaar weer’, maar kennelijk niet van dien aard dat de werkgever (voor de betrokken werknemer) collectief ontslag aan de orde acht. Immers, daar bestaat reeds in voldoende mate wetgeving en rechtspraak voor. AVV en ONL leiden uit de term ‘fluctuatie’ tevens af, dat de Commissie een situatie beschouwt die van tijdelijke aard is. De Commissie suggereert uitwerking van de volgende voorwaarden:

⁹ Indien er geen norm is vastgelegd voor een fulltime dienstverband, bedraagt deze 36 uur per week.

¹⁰ Concreet: als de fulltime norm bijvoorbeeld 40 uur per week is, kan een werkgever hiermee een vermindering van het aantal uren tot 32 uur per week afdwingen. Dus van 40 naar 32, of van 36 naar 32. Als de fulltime norm bv 36 uur per week is, kan de werkgever een vermindering van het aantal uren tot 28,8 uur per week afdwingen.

¹¹ Rapport Commissie Borstlap, p. 65.

- A. Verlaging tot een bepaald percentage,
- B. Van werknemers met een contract voor onbepaalde tijd,
- C. Heldere en toegankelijke wettelijke criteria,
- D. Werkgever moet een eenzijdig aanbod kunnen doen voor wijziging dat de werknemer dient te accepteren tenzij sprake is van zwaarwegende belangen,
- E. Werkgever kan het aanbod niet onbeperkt doen,
- F. Aan cao-partijen of medezeggenschap wordt een rol toebedacht,
- G. De teruggang is 'met waarborgen omkleed',
- H. Zodat mogelijk de werknemer elders voor dat aantal uren aan de slag kan,
- I. Waarbij geen recht op deeltijd WW ontstaat.

De Commissie verwacht dat hiermee werkgevers minder terughoudend zullen zijn om duurzame arbeidsrelaties aan te gaan. AVV en ONL hebben de suggesties uit het rapport Borstlap redelijk rechttoe-rechtaan uitgewerkt. Specifiek zijn de voorwaarden A, B, D, E, F, en I expliciet terug te vinden (in punten 2.c, 2.a, 2.g, 2.e, 1 en 2.f, respectievelijk het ontbreken van een recht op WW) in bovenstaande uitwerking, waarbij AVV en ONL van mening zijn dat ook aan voorwaarde C voldaan is.

Enkel bij voorwaarden G en H is de door ons gevolgde gedachtenlijn anders. De suggestie van de commissie dat een werknemer de teruggang in salaris op kan vangen door voor die uren elders aan de slag te gaan lijkt enigszins theoretisch van aard en daarmee te optimistisch. Juist een werkgever in economisch zwaar weer zal behoefte hebben aan flexibele werktijden, hetgeen de kans op vervangend werk voor juist die uren kleiner maakt. Bovendien gaat het om een beperkte periode. Daarenboven zal de werknemer, die zich door de situatie gedwongen ziet te gaan solliciteren, zichzelf logischerwijs de vraag stellen: 'als ik dan toch moet solliciteren, waarom dan niet meteen voor een geheel nieuwe baan?'

De redenering die ten grondslag ligt aan de uitwerking voor zover die afwijkt van de door de commissie Borstlap gedane suggesties volgt hier een andere route: werknemers moeten in staat gesteld worden een bedrag te sparen dat hen in staat stelt de teruggang in arbeidsomvang -en dus in loon- op te vangen. Met de voorgestelde uitwerking dient een werknemer dus een zwaar weer-potje van 20% maal zes, zijnde 120% van een maandsalaris op te sparen. Hiervoor heeft hij steeds minimaal twee-en-half jaar de tijd. Dat komt neer op 4% per maand sparen, en lijkt een haalbaar voornemen, althans bij een salaris van tenminste anderhalf maal het WML. AVV en ONL geven dus met voorwaarden 2.b en 2.d invulling aan het omkleden met waarborgen zonder de aanname dat de werknemer elders aan de slag zou gaan. Na maximaal zes maanden herleeft de oude arbeidsomvang en het bijbehorende loon. Werkgever kan uiteraard ook eerder voorstellen naar de oorspronkelijke arbeidsomvang terug te gaan. Invoering van deze maatregelen dient gepaard te gaan met een uitgebreid communicatietraject door de wetgever. Werknemers moeten er over geïnformeerd worden dat zij geacht worden een spaarpotje van 120% van een maandsalaris aan te leggen indien zij een vast contract hebben en minimaal anderhalf maal het WML verdienen indien ze het vermoeden hebben dat ze die daling zonder spaarpotje niet kunnen dragen.

Met de bovenstaande voorwaarden zijn AVV en ONL van mening dat de werknemers die hierdoor getroffen kunnen worden, degenen zijn met de sterkste schouders die dit ook kunnen dragen en die ook behoren tot de vaste kern van het bedrijf waarvan aannemelijk is dat ze voldoende binding met en loyaliteit aan de onderneming hebben.

Indien de bedrijfseconomische situatie van de werkgever in die tijd niet verbeterd is, is er kennelijk geen sprake van een fluctuatie maar van een blijvende verslechterde bedrijfseconomische situatie en biedt de hier geïntroduceerde grotere interne wendbaarheid om met fluctuaties om te gaan mogelijk onvoldoende soelaas; de werkgever zal dan mogelijk naar andere middelen moeten grijpen.

Beprijs tijdelijke arbeidsovereenkomsten

Beprijs tijdelijke arbeidsovereenkomsten, in combinatie met het verlagen van arbeidslasten, zodat degenen die flexibiliteit opbrengen in hun werkzaamheden daar ook voor beloond worden, net zoals een beloning voor flexibiliteit op allerlei andere gebieden gebruikelijk is. Met ingang van 1 januari 2020 is onder de WAB een premiedifferentiatie ingevoerd voor de WW: de premie voor tijdelijke contracten is 5 %-punt hoger dan voor onbepaalde tijdscontracten. Dit is een vorm van beprijzen van tijdelijke arbeidsovereenkomsten waarvan de eerste resultaten bemoedigend zijn maar nog onvoldoende duidelijk.

De Commissie Borstlap beveelt aan nog een stap verder te gaan. De reden hiervoor is dat de premie-differentiatie weliswaar tijdelijk werk beprijst, maar dat de werknemer daar niet van profiteert. AVV en ONL bevelen aan om ofwel de huidige premiedifferentiatie te vervangen door een vorm van beprijzing die direct de werknemer begunstigt, ofwel te wachten met het instellen van eventuele zwaardere beprijzing tot meer duidelijk is over de werking van de WAB op dit punt. Bij de eerste variant (vervanging WW-premiedifferentie door beprijzing die direct de werknemer begunstigt), gaat onze voorkeur uit naar een flextoeslag. De werkgever betaalt deze toeslag uit aan de werknemer als een tijdelijk contract afloopt en er (aan het einde van de ketenbepaling) niet aansluitend een contract voor onbepaalde tijd (op verder gelijkblijvende voorwaarden) wordt aangeboden.¹²

Waarborg dat tijdelijk werk ook echt tijdelijk wordt ingezet

Waarborg dat tijdelijk werk ook echt tijdelijk wordt ingezet. Dit kan door in de definitie van uitzendovereenkomst op te nemen dat de uitzendorganisatie een allocatieve rol dient te vervullen op de arbeidsmarkt¹³. En door in arbeidsovereenkomsten zonder vaste urenomvang tenminste een minimale urenomvang per kwartaal op te nemen, met uitzonderingen voor specifieke typen werk, zoals seizoensarbeid. Dit kan daarnaast ook door in de ketenbepaling de termijn van drie jaar lang opeenvolgende tijdelijke contracten weer terug te brengen naar twee jaar, met ook hier uitzonderingen voor specifieke typen werk, zoals seizoensarbeid. Daarnaast wordt de mogelijkheid geboden om in cao's (niet zijnde uitzendcao's) maatwerk te bieden om de ketenregeling tot drie jaar op te rekken.

3 Haal prikkels weg om op basis van fiscale voordelen te kiezen voor een bepaalde contractvorm

Het creëren van een overzichtelijk stelsel aan contractvormen hangt nauw samen met het willen doorvoeren van meer gelijke fiscale behandeling van arbeid, onder gelijktijdige verlaging van de belasting op arbeid. Het komt voor dat bepaalde contractvormen worden gebruikt om de loonkosten te drukken, om bepaalde sociale zekerheden te ontzeggen of om goedkoper te ondernemen dan de concurrentie. Dit raakt de positie van werknemers en zelfstandigen en dat vinden zowel ONL als AVV onwenselijk. Dat betekent niet dat er geen fiscale verschillen mogen zijn.

Ondernemersfaciliteiten zoals de MKB-winstvrijstelling en onze bonus voor het aannemen van het eerste personeelslid faciliteren het ondernemerschap, en daarmee de werkgelegenheid. Zolang fiscale verschillen tussen typen werkenden maar geen doorslaggevende factor kunnen zijn voor het kiezen voor een bepaalde contractvorm. Het behoud van ondernemersfaciliteiten in ruil voor het beprijzen van flex kan de fiscale kloof verkleinen.

Voorbeelden van het weghalen van prikkels zijn:

- Voer een arbeidsongeschiktheidsverzekering in voor alle werkenden;

¹² Deze verplichting vervalt indien de werknemer nog niet aan het einde van de ketenbepaling is gekomen en de werkgever biedt een contract voor bepaalde tijd aan (tegen verder gelijkblijvende voorwaarden).

¹³ Zoals reeds opgenomen in het Sociaal Akkoord 2017.

- Koppel fiscale regelingen zelfstandigen aan afdekking sociale- en ondernemersrisico's;
- Uniformeer de pensioenvoorzieningen.

AVV en ONL verwijzen voor de resterende inhoud van dit punt naar hun Sociaal Akkoord 2021.

4 Stel alle werkenden in staat zich te ontwikkelen en te (blijven) leren

Het omscholen van mensen naar sectoren waar de komende tijd grote vraag heerst, is van essentieel belang voor deze sectoren én voor de baankansen van mensen die hun werk hebben verloren. Zet daarom vol in op het om- en bijscholen van mensen.

Niet baan-, maar werkzekerheid moet de norm worden. Daarbij horen 'nieuwe zekerheden' zoals duurzame inzetbaarheid en een leven lang kunnen leren. ONL en AVV zijn voorstander van een eenvoudig en eenduidig stelsel voor opleiding en ontwikkeling van werkenden, dat fiscaal aantrekkelijk is. Een individueel scholings- en ontwikkelingsbudget en het ontschotten van O&O-fondsen mag hierbij niet ontbreken.

Focus hierbij op:

- Toekennen van een individueel ontwikkelbudget aan iedereen;
- Inventariseer en investeer als overheid in (publiek-)private om- en bijscholingsinitiatieven.

AVV en ONL verwijzen voor de resterende inhoud van dit punt naar hun Sociaal Akkoord 2021.

5 Voer een activerend en inclusief arbeidsmarktbeleid in

AVV en ONL verwijzen voor dit punt naar hun Sociaal Akkoord 2021, aangevuld met de volgende punten:

Opllossen WIA-problematiek

Het is van belang dat iedereen aan de arbeidsmarkt kan deelnemen, vooral de mensen die dat prima kunnen maar in afwachting thuis zitten. Terwijl er elf miljoen banen niet ingevuld worden, zitten er ruim 17.000 mensen thuis te wachten tot ze gekeurd worden. Dit zijn mensen die door arbeidsongeschiktheid in de WIA zijn beland en die door een keuringsarts van het UWV moeten worden beoordeeld. In deze groep zitten ook mensen die niet volledig arbeidsongeschikt zijn en dus gedeeltelijk arbeid kunnen verrichten. Door de grote achterstanden bij het UWV is het aantal hiervan niet bekend en kan het arbeidspotentieel van werknemers die vermoedelijk graag weer willen werken niet volledig worden benut. ONL en AVV betreuren deze stand van zaken en roepen het nieuwe kabinet op om hier zo snel mogelijk een uitweg in te vinden. Een snelle oplossing van dit probleem brengt waarschijnlijk direct enige verlichting op de al krappe arbeidsmarkt.

Gereguleerde arbeidsmigratie gefocust op tekort-sectoren

Nederland kent krapte op de arbeidsmarkt, en gelet op de vergrijzing, lijkt die van structurele aard. Om de krapte aan te pakken, is er allereerst de mogelijkheid het onbenut binnenlands arbeidspotentieel aan te spreken. Vermoedelijk zal dat onvoldoende opleveren om de krapte weg te werken, en zullen arbeidsmigranten nodig zijn. Arbeidsmigranten vanuit zowel binnen als buiten de EU zijn een onmisbare schakel tot indammen van de krapte. Helaas kennen we als maatschappij niet alleen maar schoolvoorbeelden in de omgang en behandeling van arbeidskrachten van buiten Nederland. Dit is pijnlijk duidelijk geworden na onder andere het rapport van de Commissie Roemer. Gezien het essentiële belang van deze arbeidsgroep zijn AVV en ONL het erover eens: de arbeidsmigrant moet zich hier thuis voelen, een echte bijdrage kunnen leveren aan de maatschappij en daar ingezet worden waar hij het hardst nodig is. De overheid moet het arbeidsmigratievraagstuk

niet meer aan de markt overlaten, maar zelf de regie nemen op arbeidsmigratie, door gericht EU-migranten en tijdelijke migranten van buiten de EU aan te trekken voor die de sectoren waar sprake is van structurele tekorten.

Het arbeidsmigratiebeleid moet zich in Nederland focussen op het oplossen van tekorten per sector. Op basis van de tekort-cijfers kan worden bepaald hoeveel arbeidsmigranten er per sector naar Nederland mogen komen, om ervoor te zorgen dat hun inzet optimaal wordt benut. Er is in Nederland behoefte aan zowel kennismigranten als vakmensen in praktische beroepsgroepen. Zij hebben allemaal recht op een eerlijk en marktconform salaris, fatsoenlijke huisvesting (waarvan de kosten niet meer op het minimumloon ingehouden mogen worden) en gedegen begeleiding in integratie. Daarnaast moet er meer verantwoordelijkheid liggen bij de werkgevers, door na een uitzendperiode de werknemer in dienst te nemen. Er geldt daarbij een maximale uitzendperiode van 6 maanden waarna de werknemer in dienst moet komen van werkgever. De capaciteit van de arbeidsinspectie wordt opgevoerd om te handhaven specifiek op arbeidsmigratie.

6 Meer maatwerkmogelijkheden bij het algemeen verbindend verklaren van cao's

Op verzoek automatisch dispensatie van een avv'de cao bij eigen cao

De wet op de cao en de wet avv geven de mogelijkheid om collectieve afspraken te maken en deze aan een hele sector op te leggen. Deze wetten bieden daarmee de mogelijkheid zekerheid, fatsoenlijk loon en goede secundaire arbeidsvoorwaarden te garanderen aan werknemers en geven anderzijds een gelijk speelveld en lage administratieve en transactiekosten voor werkgevers. Deze systematiek heeft daarmee anno 2023 nog steeds meerwaarde voor arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen.

Het is ook niet voor niets dat Nederland de relevante ILO-verdragen heeft ondertekend, die voorschrijven dat de overheid collectieve onderhandelingen bevordert en 'dat collectief onderhandelen niet wordt belemmerd door het ontbreken, tekortschieten, of niet passend zijn van regels inzake de te hanteren procedure' en 'dat de ter bevordering van het collectief onderhandelen getroffen maatregelen niet zo worden opgesteld of toegepast dat zij de vrijheid van collectief onderhandelen belemmeren.'¹⁴ Het AVV Toetsingskader neemt echter -sinds 2007- als uitgangspunt dat cao's die in vrijheid zijn uitonderhandeld overruled worden door ('grotere') cao's die algemeen verbindend worden verklaard. De sociale partners bij de 'kleinere' cao ervaren dit wel degelijk als een regel die niet passend is bij hun vrijheid van onderhandelen en als een belemmering om in vrijheid te onderhandelen. Tot 2007 was het uitgangspunt van het AVV Toetsingskader lijnrecht tegenovergesteld: bij een eigen (rechtsgeldige) cao werd op verzoek automatisch dispensatie van de algemeen verbindend verklaarde cao toegekend.

We zien nu per sector veel meer verschil tussen individuele bedrijven dan ten tijde van de introductie van de wet avv. We willen dan ook dat er meer mogelijkheden komen voor maatwerk.¹⁵ AVV en ONL komen overeen dat het uitgangspunt van het AVV Toetsingskader zoals dat tot 2007 gold inzake dispensatie van avv in ere wordt hersteld, dus automatisch dispensatie bij een eigen cao.

Paritaire arbeidspools worden uitgezonderd van werkingsfeer bij algemeen verbindend verklaren van uitzendcao's en van de werkingsfeer van StiPP

Paritaire arbeidspools zijn meestal arbeidspools die door werkgevers en vakbonden zijn opgezet, vaak in samenwerking met lokale of regionale overheden. De doelstelling is vaak om het lokaal of

¹⁴ ILO-verdrag 154, artikel 5 lid 2 respectievelijk artikel 8.

¹⁵ Ook het ministerie van SZW is deze menig toegedaan, zie brief van de minister van SZW aan de Stichting van de Arbeid d.d. 18 april 2012 inzake dispensatie bij avv, en de brief van het kabinet van 18 december 2015 Werkprogramma herziening pensioenstelsel, ref. 2015-000311410, p. 4.

regionaal aanwezige werkaanbod te koppelen aan het lokaal of regionaal aanwezige -potentiële-werknemersbestand. Dergelijke arbeidspools hebben in beginsel geen winstoogmerk, en het organiseren ervan is aanzienlijk arbeidsintensiever dan van een commercieel uitzendbureau. Het gaat immers doorgaans om werkaanbod dat gering is per -potentiële- werkgever. Het commerciële belang van dergelijke arbeidspools is dan ook gering. De maatschappelijke meerwaarde echter voor de lokale of regionale arbeidsmarkt en gemeenschap kan groot zijn.

Indien dergelijke paritaire arbeidspools onder de werkingssfeer van een algemeen verbindend verklaarde uitzend-cao en uitzend-pensioen zouden komen te vallen, is dat de doodsteek voor een dergelijk kleinschalig initiatief. De uitzend-cao is sterk gericht op commerciële partijen en niet geschikt voor dergelijke kleinschalige initiatieven met vooral maatschappelijke meerwaarde. Overigens delen de sociale partners bij de ABU-cao deze mening, althans tenminste tot op zekere hoogte¹⁶. Immers, de paritaire arbeidspool wordt al in bijzondere situaties uitgezonderd van de werkingssfeer van de ABU-cao. Dit voorstel is derhalve slechts een uitbreiding van een reeds bestaande praktijk.

Expliciete doelstelling van dit voorstel is ook collegiale in- en uitleen makkelijker te laten verlopen, althans de voor de hand liggende obstakels ervoor weg te halen. Met dit het realiseren van dit voorstel kunnen werkgevers in economisch zwaar weer ook makkelijker hun personeel tijdelijk uitlenen via zo'n paritaire arbeidspool.

7 Meer maatwerk en inspraak bij pensioen(regelingen)

Toekennen (collectief- of individueel) instemmingsrecht aan deelnemers bij invaren pensioenaanspraken

AVV en ONL zijn van mening dat deelnemers (collectief of individueel) instemmingsrecht moeten krijgen over het al dan niet invaren van hun pensioenaanspraken in de WTP. AVV en ONL zijn er van overtuigd dat hiermee invulling wordt gegeven aan meer inspraak, meer eigenaarschap en meer draagvlak en vertrouwen. Bovendien versterkt dit de houdbaarheid bij eventuele (Europese) juridische procedures.

Op verzoek automatisch vrijstelling van een verplichtgesteld pensioenfonds bij een eigen pensioenregeling (als onderdeel van een cao of anderszids met vakbonden overeengekomen)

Eenzelfde redenering als voor cao's geldt voor pensioenregelingen. Het feit dat alle werkgevers en werknemers in een bepaalde sector dezelfde pensioenregeling volgen voorkomt concurrentie op arbeidsvoorwaarden. Deze doelstelling kan nog steeds op draagvlak rekenen. Tegelijkertijd moeten we constateren dat het stelsel van tweede-pijler pensioenen te complex is geworden. Ook staat het stelsel op gespannen voet met Europeesrechtelijke uitgangspunten en het vertrouwen erin is aanzienlijk gedaald. Daarnaast is het star, wat onder meer blijkt uit het feit dat de mogelijkheden om vrijstelling te krijgen van de huidige verplichtstelling aan een pensioenuitvoerder met een doorsneesystematiek beperkt en deels onduidelijk zijn.¹⁷ Ook hier zou moeten gelden: werkgevers die met een (onafhankelijke) vakbond een cao hebben gesloten, met daarin een pensioenregeling, zouden hiervoor automatisch vrijstelling moeten krijgen. Hiertoe dient het VBB, het Vrijstelling en boetebesluit wet BPF 2000, aangepast en verhelderd te worden.

Overheid en sociale partners hebben een hervorming van het pensioenstelsel in gang gezet waarbij een van de expliciete doelstellingen luidt: het pensioen transparanter en persoonlijker maken. Hiertoe wordt onder meer de doorsneesystematiek uit het pensioenstelsel gehaald. Door het afschaffen van de doorsneesystematiek kan ook de verplichting aan de uitvoerder worden vervangen door een verplichting aan de regeling. Immers, het gebruikelijke argument dat de solidariteit van jong naar oud

¹⁶ ABU cao 2023, artikel 1 lid 4.e.

¹⁷ Vrijstellings- en boetebesluit wet BPF 2000. Met name artikel 4 is onduidelijk geformuleerd.

verplichting aan de uitvoerder noodzakelijk maakt valt weg nu de doorsneesystematiek verdwijnt. Hiermee kan het systeem meer maatwerk bieden aan werkgevers en werknemers. Tevens wordt aangesloten bij het recente Unis arrest van het Europese Hof van Justitie.¹⁸

Subsidiar, dat wil zeggen bij handhaving van de verplichtstelling aan de pensioenuitvoerder in plaats van aan de pensioenregeling, kan een verplichte vrijstelling bij een eigen -in een cao vastgelegde- pensioenregeling bijdragen aan de houdbaarheid van de verplichtstelling aan de uitvoerder. Er is dan immers een -verplicht toe te kennen- vrijstellingsmogelijkheid waar de werkgever invloed op heeft.

Bij de verwoording van deze automatische vrijstelling dient de tekst van het VBB, artikel 4, verduidelijkt te worden. Nu lijkt het net of de vakbonden betrokken bij de verzoeken tot avv/verplichtstelling het verzoek dienen te onderschrijven. Dit moet natuurlijk zijn: de vakbond(en) die partij is/zijn bij de eigen cao en pensioenregeling dient/dienen dit verzoek te onderschrijven.

Het in rekening brengen van het Verzekering Technisch Nadeel (VTN) bij vrijstellingen vervalt

Met hetzelfde argument, namelijk de afschaffing van de doorsneesystematiek, kan ook de boete wegens VTN (verzekeringstechnisch nadeel) die pensioenfondsen in rekening brengen bij vrijgestelde ondernemingen vervallen.

Verplicht gestelde pensioenfondsen zijn bestuursorganen

Verplicht gestelde pensioenfondsen zijn in de ogen van AVV en ONL bestuursorganen. In een recent artikel wordt ook dit standpunt ingenomen.¹⁹ Verplicht gestelde pensioenfondsen hebben vergaande bevoegdheden, zonder afbakening of kenbaarheid van besluiten. Door het veronderstelde private karakter kunnen pensioenfondsbesturen zich makkelijk verschuilen achter hun privaatrechtelijke autonomie. De klachten over het optreden van verplicht gestelde pensioenfondsen zijn niet van de lucht²⁰. Daarbij stelt de met de mond beleden transparantie van pensioenfondsen in de praktijk vaak weinig voor²¹.

De Raad van State heeft al in 2002 vastgesteld dat verplicht gestelde pensioenfondsen bestuursorganen zijn voor het nemen van vrijstellingsbesluiten²². Pensioenfondsen lijken zich hier niet altijd van bewust. Veel van de onduidelijkheid en de klachten over het optreden kunnen weggenomen worden door vast te leggen dat pensioenfondsen die verplicht zijn gesteld door de minister daarmee de status van bestuursorgaan krijgen.

8 Onafhankelijkheid van vakbonden

Leg de onafhankelijkheid van vakbonden wettelijk vast

Voorspelbare kritiek op de voorstellen om automatisch dispensatie en vrijstelling te geven is dat werkgevers dan 'even een vakbond zoeken om een cao'tje mee te sluiten'. AVV en ONL beogen met bovenstaande voorstellen geenszins een dergelijke praktijk mogelijk te maken. Wel beogen zij onafhankelijke partijen die een cao zijn overeengekomen te vrijwaren van de verplichting een andere cao te moeten doorvoeren.

¹⁸ Het arrest Unis stelt, kort gezegd, dat sociale partners een sectorale aanvulling op de sociale zekerheid (zoals een pensioenregeling) mogen opleggen. Desgewenst kunnen sociale partners de uitvoering bij een monopolist neerleggen, mits daarbij voldaan wordt aan de gebruikelijke transparantievereisten van de EU.

¹⁹ Verplichtstellingsbesluiten: onduidelijke wetgeving is evident in strijd met de ook in het Europese recht geëiste rechtszekerheid, prof. mr. H. van Meerten (nog niet gepubliceerd)

²⁰ <https://pensioenpro.nl/pensioenpro/30055942/sector-mode-en-textiel-begrenst-verplichtstelling-pensioenfonds>, <https://pensioenpro.nl/pensioenpro/30050805/rechter-groothandel-die-ook-kleding-bedrukt-valt-onder-bpf-mitt>, etc.

²¹ Een anekdotisch doch veelzeggend voorbeeld van een van de auteurs van bondszijde: meermaals deed hij navraag namens een vakbondslid of zijn werkgever wel is aangesloten bij het desbetreffende verplichtgestelde fonds. Meermaals kwam daarop de reactie van het fonds dat men die informatie niet geeft 'vanwege privacy redenen'.

²² RvS, 9 januari 2002, LJN AD 8969.

Één specifiek gevaar dat concreet genoemd wordt betreft doorgaans (maar niet uitsluitend) bedrijfsbonden, die al dan niet op initiatief van werkgevers tot stand komen. Een ander gevaar zit in de ontwikkeling die mogelijk optreedt als door jarenlang teruglopende ledenaantallen de bedrijfsvoering onder druk komt te staan²³.

AVV en ONL hebben begrip voor deze zorgen, en willen vastleggen dat vakbonden onafhankelijk dienen te zijn van de werkgevers met wie zij een cao (of een pensioenregeling) sluiten²⁴. Bij (onderbouwde) vermoedens over onvoldoende onafhankelijk opereren door een vakbond, kan de arbeidsinspectie onderzoek doen of er wel serieus en onafhankelijk onderhandeld is namens werknemers.

9 Overige punten

De ondernemingsraad gaat automatisch mee over bij doorstart na faillissement

Werknemers verkeren bij een faillissement van hun werkgever in een onzekere situatie. Weliswaar hebben zij recht op een WW-uitkering (als ze aan de vereisten daarvoor voldoen), maar dat recht kan vervallen als ze een aanbod tot werk weigeren. Bij een doorstart na faillissement hebben deze werknemers met hun kennis van het bedrijf, de leveranciers, de klanten et cetera, doorgaans veel waarde voor de doorstarter. Het komt voor, dat de doorstarter gebruik maakt van de zwakke positie van de voormalig werknemers en hun een baan aanbiedt op aanzienlijk lagere voorwaarden. Het komt voor dat de doorstarter vervolgens geen blijk geeft van het serieus willen voorzetten van de door hem overgenomen onderneming²⁵. Om (het collectief van) werknemers de mogelijkheid van inspraak te geven, wordt wettelijk vastgelegd dat de ondernemingsraad van de failliet gegane onderneming automatisch de ondernemingsraad van de doorstart vormt.

Doorstart na faillissement bij kleine bedrijven faciliteren via TOA-krediet

De nieuwe wet WHOA voorziet in schuldsanering om faillissement te voorkomen, maar is vooral gericht op grote bedrijven. De WHOA is echter relatief onbekend bij kleinschalige MKB-bedrijven en ook bij MKB-accountants. ONL en AVV herkennen het beeld van de kosten en complexiteit rondom WHOA-trajecten voor kleine MKB-ondernemers. Hiervoor moeten oplossingen worden bedacht, om de ingewikkelde WHOA-wetgeving bereikbaar te maken bij alle ondernemers. De complexiteit van de WHOA kan echter niet helemaal worden weggenomen, daar zijn adviseurs voor nodig.

Een route zou kunnen zijn om mogelijkheden nader te onderzoeken om een WHOA-traject toegankelijker te maken voor kleine MKB-ondernemers en zzp-ers door de financiering vanuit het Time Out Arrangement (TOA) flexibeler en meeromvattend te laten zijn. Het is dan ook mogelijk voor deze bedrijven om de juiste ervaren adviseurs in te schakelen die hen kunnen leiden door de complexiteit van de WHOA. Hiermee worden onnodige faillissementen voorkomen en banen behouden.

²³ Zie bv <https://www.ftm.nl/artikelen/nieuw-cao-onderhandelingsmodel-vakbonden-buiten-spel?>

²⁴ Overigens volgt die eis al uit jurisprudentie.

²⁵ <https://www.nrc.nl/nieuws/2023/07/25/bedrijvendokter-martijn-rozenboom-doet-inboedel-van-failliete-modeketen-score-in-verkoop-a4170536>; <https://www.rtlnieuws.nl/economie/bedrijven/artikel/5353176/miss-etam-onbehoorlijk-bestuur-rozenboom-curator>

Overzicht van de afspraken per hoofdpunt in het Sociaal Akkoord 2023

Creëer een overzichtelijk stelsel van contractvormen met duidelijke 'rijbanen'.

- Om een overzichtelijk stelsel van contractvormen te creëren, komen er duidelijk afgebakende rijbanen voor werknemers, zelfstandigen en uitzendkrachten.
- Er komt een arbeidsombudsman die werkenden helpt hun plichten (en rechten) te kennen en in te vullen.

Het oneigenlijk gebruik van flexibele arbeidscontracten en driehoeksrelaties wordt (nog verder) aan banden gelegd.

- Bij driehoeksrelaties wordt de eigenaar/exploitant van de onderneming waarin/waarvoor de arbeid wordt verricht als werkgever aangemerkt, tenzij het gaat om uitzendwerk, intra-concerndetachering of collegiale in-, en uitlening.
- Uitzendwerk met een uitzendbeding wordt beperkt tot maximaal 26 weken. Daarna kan met tijdelijke contracten worden gewerkt gedurende twee jaar.
- Alle primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden bij de inlener gelden vanaf dag één ook voor de uitzendkracht. De mogelijkheid om hier bij cao van af te wijken, wordt geschrapt.
- Uitzendkrachten worden doorbetaald tijdens ziekte, net als andere werknemers.
- De ketenregeling voor opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten gaat terug naar twee jaar, met uitzondering voor specifieke sectoren zoals seizoenswerk. De mogelijkheid blijft om in cao's maatwerk af te spreken tot maximaal drie jaar.
- Een concurrentiebeding in een contract voor onbepaalde tijd is alleen nog toegestaan als de werkgever de noodzaak hiervoor kan motiveren op basis van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.
- Er komt een vergunningsplicht voor uitzendbureaus en een keurmerk voor bemiddelingsbureaus.
- De rechtspositie van een digitaal platform is altijd één van de volgende drie: werkgever, uitzendwerkgever of bemiddelaar.
- In arbeidsovereenkomsten wordt een minimale arbeidsomvang per kwartaal opgenomen, met uitzondering van specifieke typen werk, zoals seizoensarbeid.
- Eenmaal in dienst bij een werkgever, kan een arbeidsovereenkomst niet meer vervangen worden door een driehoeks-arbeidsovereenkomst.

Het werkgeverschap wordt verlicht en daarmee aantrekkelijker gemaakt.

- De loondoorbetalingsplicht voor werkgevers bij een zieke werknemer gaat naar 1 jaar.
- Werkgevers krijgen een eenzijdige mogelijkheid bij economisch zwaar weer de arbeidsomvang te verkleinen.
- Het medisch oordeel van de bedrijfsarts wordt leidend voor de re-integratieverplichtingen van de werkgever.
- Ondernemers ontvangen een bonus voor het in dienst nemen van de eerste werknemer.
- Kleinere werkgevers krijgen hulp vanuit de overheid bij dossieropbouw voor ontslag.
- De overheid stelt een 'Bureau Ondersteuning Werkgevers' in dat startende werkgevers op weg helpt in het woud van ingewikkelde wet-, en regelgeving, bijvoorbeeld met het aanbieden van een 'werkgeverscoach'.
- Daarnaast komt er een ondernemersombudsman die ondernemers aan de basis helpt hun rechten te kennen en op te eisen.

Er komt meer evenwicht in de fiscale behandeling van verschillende rechts- en contractvormen.

- De huidige fiscale regelingen voor zelfstandigen worden omgebouwd tot een toekomstgericht stelsel.

Ook komen er (basis)voorzieningen waar werkenden van profiteren.

- De overheid kent elke werkende een individueel en fiscaal gefaciliteerd ontwikkelbudget toe om een volgende stap mogelijk te maken. De werkende heeft zelf regie over dit budget, dat contractneutraal is en niet vervalt (tenzij sprake is van overlijden). Krijgt een werknemer een transitievergoeding, dan wordt het bedrag op deze rekening gestort.
- Er komt een kaart die per arbeidsregio aangeeft welke faciliteiten er zijn voor om-, en bijscholing en bij wie je dit kunt aanvragen.
- Werk moet lonen, dus wordt het minimumloon verhoogd tot een niveau waar mensen van kunnen leven.

Er komen meer mogelijkheden voor maatwerk binnen het kader van sectoraal geldende afspraken.

- Als een bedrijf of sector een eigen cao heeft gesloten, dan wordt in beginsel dispensatie van een avv'de cao verleend door de minister.
- Er moet toekenning plaatsvinden van (collectief- of individueel) instemmingsrecht aan deelnemers bij het invaren van pensioenaanspraken;
- De verplichte deelname aan een pensioenuitvoerder wordt vervangen door een verplichte deelname aan de regeling.
- Als een bedrijf of sector een eigen (cao met een) pensioenregeling heeft gesloten, dan wordt in beginsel vrijstelling van de verplichtgestelde regeling verleend door het pensioenfonds.
- Een verplichtgesteld pensioenfonds krijgt de status van bestuursorgaan.