



# GEWOON GOED WERK VOOR IEDEREEN

BOUWSTENEN VOOR EEN DUURZAME ARBEIDSMARKT



# **Bouwstenen voor een duurzame arbeidsmarkt met gewoon goed werk voor iedereen**

## **FNV start discussie over “Zekerheid in Verandering”**

Of je nu in vaste dienst bent of een tijdelijk contract hebt, de tijden zijn veranderd. Mensen met een vast contract dreigen gemakkelijker ontslagen te worden en komen, zeker als ze wat ouder zijn, moeilijk aan een nieuwe baan. Jongeren maken nauwelijks nog kans op een vast contract. Zij moeten daardoor belangrijke beslissingen uitstellen, zoals het kopen van een huis of het stichten van een gezin. Veel mensen hebben wel werk, maar te kleine banen, met onvoldoende inkomen om van rond te komen. In plaats van ‘gewoon goed werk’ voor iedereen hebben werkenden steeds vaker te maken met groeiende onzekerheid over hun toekomst.

Bijna twee miljoen werknemers met tijdelijke flexibele banen, de zogenaamde flexwerkers, leven dagelijks in onzekerheid over hun werk en inkomen. Ze hebben minder rechten dan hun collega's in vaste dienst. Of het nu gaat om tijdelijke, oproep- of uitzendkrachten of payrollers, ze hebben minder werk- en baan zekerheid, minder recht op sociale zekerheid en scholing en een lager salaris, soms tot wel 30% minder. Ook hebben de meeste flexwerkers nauwelijks tot geen ontslagbescherming. Werkgevers kiezen bewust voor flexwerkers en wentelen zo steeds meer risico's, zoals ziekte of werkloosheid, op hen af. Hierdoor komt hun economische zelfstandigheid op het spel te staan.

Naast de toenemende onzekerheid over werk en inkomen als gevolg van de crisis, is de ontslagbescherming van vaste medewerkers in de afgelopen tien jaar steeds minder geworden. Zo worden ontslagvergunningen 'om economische redenen' doorgaans zonder problemen verleend, weigert de kantonrechter zelden een ontbinding en zijn de ontslagvergoedingen verlaagd. En komen vaste contracten en cao's onder druk te staan door het toenemende aantal flexcontracten.

Tegelijkertijd is recent de aanval opnieuw geopend op het huidige 'duale' systeem, met argumenten dat het complex en duur zou zijn en dat daarom werkgevers niet anders zouden kunnen dan vluchten in flexconstructies.

Het is dus hoog tijd om een eigen FNV visie te ontwikkelen op de Nederlandse arbeidsmarkt van de toekomst, en de bouwstenen aan te dragen voor een duurzame arbeidsmarkt.

Op de arbeidsmarkt van de toekomst heb je als werkende zo veel mogelijk een duurzaam perspectief op werk en inkomen en persoonlijke ontwikkeling, ongeacht je arbeidscontract, je afkomst, sekse of leeftijd. Wordt er continue in je talenten geïnvesteerd. Kun je je werk combineren met je privéleven en zorgtaken. En word je niet afgeschreven vanwege een handicap of je leeftijd. 'Gelijk loon voor gelijk werk' staat centraal en werkgevers kunnen risico's niet eenzijdig afwentelen op werkenden of de sociale zekerheid.

Regels over de beëindiging van je contract beschermen je tegen willekeur van je werkgever of opdrachtgever, en bevorderen 'gewoon goed werk'. Dit geldt ook voor een fatsoenlijke WW-uitkering die als vangnet én als springplank functioneert. Daarbij worden werkgevers en vakbonden gestimuleerd om mensen in een zo vroeg mogelijk stadium te ondersteunen bij het vinden van een nieuwe baan en zo nodig van de nodige kwalificaties te voorzien om hun kansen te vergroten van-werk-naar-werk.

Het afgelopen halfjaar is door bondsraads- en kaderleden en beleidsmedewerkers van FNV Bondgenoten, Abvakabo FNV, FNV Bouw, Aob en Vakcentrale nagedacht over de toekomst van de arbeidsmarkt en welke voorzieningen en regels daarbij horen. Het ontwikkelen van een realistische denkrichting was daarbij leidend, omdat het bouwen van luchtkastelen uiteindelijk weinig zekerheid en perspectief zal bieden om tot daadwerkelijke verbeteringen voor mensen te komen. Daarbij is het belangrijk dat we met leden de discussie aangaan over de uitgangspunten voor de toekomst van de arbeidsmarkt. Kan het anders? Kan het beter? Alleen als we die discussie intern goed kunnen voeren zijn we daarna in staat om hierover met de buitenwereld in gesprek te geraken. Een gedeelde visie is een sterke visie.

## **'Insiders' versus 'outsiders'**

De tweedeling op de arbeidsmarkt. Je hebt er vast wel eens over gehoord of gelezen. Het is een veelbesproken onderwerp, maar nog steeds niet opgelost. Sommige mensen spreken over 'insiders' tegenover 'outsiders'. Een 'insider' heeft een vast contract, een 'outsider' een tijdelijk of flexibel contract. Met zo'n scherpe tegenstelling lijkt het net alsof je met een vast contract geen problemen hebt, en je met een flexcontract nooit gelukkig kunt zijn. Alsof de ellende van de één de schuld is van de ander. Alsof automatisch meer rechten voor de één minder rechten voor de ander betekent. Werkenden worden tegen elkaar uitgespeeld.

De tweedeling komt door de manier waarop onze arbeidsmarkt is georganiseerd. Werkgevers voeren steeds vaker een personeelsbeleid met als doel de zogenaamde 'flexibele schil' (mensen met onzekere arbeidscontracten) te vergroten. Ze doen dit om hun kosten te drukken, en de risico's, zoals werkloosheid of ziekte, af te wentelen op werkenden. Waarom moeilijk doen met een vast contract als het ook makkelijk en goedkoper kan met een of ander flexcontract? Daar hebben niet alleen flexwerkers last van, maar ook vaste werknemers die ontslagen worden en dan terug mogen komen als flexwerker of schijnzelfstandige. Ook zzp'ers hebben last van oneerlijke concurrentie door allerlei schijnconstructies.

In de cao's probeert de FNV de positie van werknemers met onzeker werk te verbeteren. Het gaat om het vergroten van de kans om door te stromen van een tijdelijke naar een vaste baan en het verbeteren van het salaris of het recht op scholing en training. Ook proberen we afwijkingen op de regel, dat je na drie jaar of drie tijdelijke contracten (de ketenbepaling) recht hebt op een vaste baan, tegen te gaan. Datzelfde geldt voor gesjoemel met draaideurconstructies, zoals na drie contracten er drie maanden uit, om dan terug te mogen keren bij dezelfde werkgever voor opnieuw een tijdelijke baan.

Ook pleit de FNV bij de politiek om de positie van flexwerkers te verbeteren. Er is een eerlijke prijs van risico's voor werkgevers nodig volgens het principe 'meer risico, meer premie betalen'. Daarom stelt de FNV een 'flexheffing' voor. Flexwerk gaat gepaard met een hogere kans op werkloosheid, daar hoort voor werkgevers dan een hogere WW-premie bij.

Daarnaast wil de FNV dat de Flexwet wordt vernieuwd. De ketenbepaling (na drie contracten en maximaal na drie jaar heb je recht op een vast dienstverband) was ooit bedoeld als opstap naar een vaste baan, maar deze regel functioneert voor steeds meer mensen nu als een onneembare horde. Een aanpassing is daarom noodzakelijk zodat iedereen in principe na één jaar weer gewoon een vaste baan krijgt. Wel moeten afwijkingen bij cao mogelijk blijven voor bijvoorbeeld de kunsten of de voetbalwereld. En payroll constructies moeten onmogelijk worden gemaakt.

Tot slot vindt de FNV dat bestaande regels veel beter moeten worden gehandhaafd. Dit geldt zowel voor wettelijke regels over bijvoorbeeld oproepcontracten, als voor cao-afspraken.

## **Hardnekkige misverstanden**

Volgens werkgevers en sommige politici komt de tweedeling op de arbeidsmarkt vooral door het zogenaamd starre en dure ontslagrecht. Weinig verrassend, want voor alles wat fout gaat en voor alle kwalen op de arbeidsmarkt kennen ze maar één medicijn: versoepeling van het ontslagrecht. Het gevolg hiervan is dat hardnekkige misverstanden over ons ontslagstelsel het maatschappelijke debat over de toekomst van de arbeidsmarkt en het beter functioneren daarvan domineren en frustreren.

Het eerste misverstand is te denken dat werkgevers niet of nauwelijks werknemers kunnen ontslaan in Nederland. Maar in de praktijk worden bijna alle ontslagaanvragen door het UWV of de kantonrechter goedgekeurd. Bij ontslag om economische redenen wordt zelfs in 90% van de gevallen door UWV een ontslagvergunning verleend.

Een tweede misverstand betreft de kosten van ontslag. Het zou te duur zijn. Maar voor bijvoorbeeld bouwvakkers, schoonmakers of thuiszorgmedewerkers geldt dat zij meestal worden ontslagen via het UWV. Voor hen geldt dan alleen een opzegtermijn en helemaal geen ontslagvergoeding. Behalve als er bij collectief ontslag (meer dan 20 werknemers tegelijk) een sociaal plan in de cao is afgesproken om de nadelige gevolgen voor werknemers op te vangen.

Veel werkgevers kiezen zelf, geheel vrijwillig, voor de route van de kantonrechter, omdat de procedure dan sneller verloopt. De ontslagvergoeding, die overigens de afgelopen jaren aanzienlijk is beperkt, nemen ze dan heel bewust op de koop toe.

## **Hoe werkt het ontslagrecht eigenlijk?**

Iedereen met een arbeidsovereenkomst heeft in beginsel ontslagbescherming in Nederland. Er is well een groot verschil of je een vast of een tijdelijk contract hebt. Een vast contract is in juridische termen een 'contract voor onbepaalde tijd'. En dat kan alleen beëindigd worden door opzegging.

Opzeggen mag alleen met een ontslagvergunning van UWV. Dat betekent in de praktijk dat de werkgever toestemming moet vragen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Een tijdelijk contract loopt van rechtswege af (tenzij het 3 keer is verlengd of 3 jaar heeft geduurd). Vaak staat in het contract dat het ook tussentijds beëindigd kan worden, maar daarvoor zijn dan wèl de gewone ontslagregels van toepassing. Opzegging mag niet zonder goede reden. Als een werkgever je met een 'geldige reden' wil ontslaan, kan hij tegenwoordig kiezen uit twee routes: via opzegging of door ontbinding. Er zijn dus twee manieren om mensen te ontslaan.

### **Twee routes**

De eerste route, de opzegging, gaat via het UWV. Om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, heeft de werkgever voorafgaand aan de opzegging toestemming nodig van het UWV (de ontslagvergunning). Het UWV toetst een aanvraag voor ontslag op basis van toetsingscriteria die vastliggen in de wet (het ontslagbesluit). Als er toestemming wordt verleend voor ontslag heeft de werknemer geen recht op een ontslagvergoeding. Wel kan de ontslagen werknemer bij de kantonrechter een schadevergoeding eisen als hij vindt dat het ontslag 'kennelijk onredelijk' is, omdat de effecten van het ontslag voor hem zeer bezwaarlijk zijn. De ontslagroute via het UWV geldt overigens niet voor ambtenaren en andere overheidssectoren, zoals het onderwijs.

De tweede route, de ontbinding, loopt via de kantonrechter. De werkgever verzoekt aan de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst met de werknemer te ontbinden. De rechter beoordeelt of het redelijk is om de arbeidsovereenkomst per direct of na korte tijd te beëindigen. Daarbij gelden geen opzegtermijnen. Wel kan de rechter een vergoeding toekennen die in zijn ogen redelijk is. Voor bepaling van de hoogte van de vergoeding maakt de kantonrechter vaak gebruik van de zogenaamde 'kantonrechtersformule'. Werknemers en werkgevers kunnen geen van beide in hoger beroep tegen de uitspraak.

Naast de bovengenoemde ontslagroutes is het ook mogelijk om de arbeidsovereenkomst te beëindigen met wederzijds goedvinden. Werkgever en werknemer sluiten samen een beëindigingsovereenkomst. Deze wijze van

beëindigen wordt steeds populairder. Werkgevers doen vaak de belofte dat de werknemer, als hij akkoord gaat zonder moeilijk te doen, bij nieuw werk weer in dienst mag komen of een mooi bedrag mee krijgt. Maar dan sta je wel direct op straat. Zo'n overeenkomst onttrekt zich aan het ontslagrecht en er wordt dus niet vooraf of achteraf getoetst of het ontslag terecht is.

Bij collectief ontslag (meer dan 20 werknemers tegelijk) gelden weer andere regels. Zo'n ontslag kan per definitie alleen om bedrijfseconomische redenen plaatsvinden. Werkgevers zijn in dat geval verplicht tot overleg met de vakbond waarna een sociaal plan kan worden afgesloten waarin de gevolgen voor de werknemers worden geregeld.

### **Ambtenarenrecht**

Overheid- en onderwijswerkgevers moeten een andere dan de hierboven beschreven procedure volgen om een aanstelling voor onbepaalde duur te beëindigen. De verplichting een ontslagvergunning te vragen is op hen niet van toepassing. Deze werkgevers volgen nu (bestuursrechtelijke) procedures die overigens ongeveer dezelfde of soms voor de werknemer iets betere waarborgen tegen een willekeurig ontslag geven. Wel ligt er nu een wetsvoorstel in het parlement met voorstellen om een groot deel van de ambtenaren onder de gewone regels van het arbeidsrecht te brengen en het aparte ontslagrecht voor ambtenaren af te schaffen. Indien dat wetsvoorstel wordt aangenomen hebben wijzigingen in het privateontslagrecht ook gevolgen voor de rechtspositie van overheidspersoneel.

In Nederland vinden jaarlijks gemiddeld zo'n 1 miljoen baanwisselingen plaats. Veruit de meeste daarvan zijn niet het gevolg van een ontslag dat is voorgelegd bij het UWV of de rechter.

	2010	2011
UWV	40.000	37.000
Kantonrechter	22.000	18.000



In tegendeel. Het gros van de mensen kiest vrijwillig voor een nieuwe baan, ziet zijn tijdelijke arbeidscontract aflopen of stemt in een aanbod van de werkgever als hij dreigt te worden ontslagen. Deze wijze van ontslag, de zogenaamde vaststellingsovereenkomst, wordt steeds vaker toegepast in vergelijking met de ontslagroutes via het UWV en de kantonrechter. Het belang van deze ontslagroutes lijkt daardoor af te nemen. Wel geldt nog dat ongeveer twee keer zoveel zaken worden voorgelegd aan het UWV dan de rechter.

Voor het UWV geldt dat in 2011 er 38.500 ontslagaanvragen werden ingediend. Bij ongeveer 70% van deze aanvragen werd een ontslagvergunning afgegeven. De aanvraag werd in 12% van de gevallen afgewezen vanwege onjuiste of onvolledige motivering. De overige aanvragen werden door de werkgever ingetrokken.

Van de aanvragen bij het UWV heeft 81% betrekking op bedrijfseconomisch ontslag. Een tweede categorie betreft ontslag als gevolg van langdurige arbeidsongeschiktheid waarbij de werkgever geen passend werk heeft kunnen vinden.

Bij de rechter is de kans dat groot dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, namelijk 90% van de aanvragen wordt goedgekeurd. Het betreft hier vooral zaken om persoonlijke redenen zoals vermeend disfunctioneren van de werknemer.

## **Tekortkomingen in het huidige ontslagstelsel**

Uiteraard zijn belangrijke redenen te geven waarom de FNV vasthoudt aan een fatsoenlijke ontslagbescherming. Hoe de arbeidsmarkt eruit zou zien zonder ontslagbescherming weten we maar al te goed, namelijk zoals in de Verenigde Staten waar iedereen van de ene op de andere dag op straat kan komen te staan. Zover is het gelukkig nog niet. Toch is het huidige ontslagrecht ook niet perfect. Het kent voor de werknemer zelfs een aantal seri-euze nadelen.

### **Werknemer heeft niets in te brengen**

Het is onrechtvaardig dat de werkgever de vrije keuze heeft uit de verschillende ontslagroutes. Voor de werknemer leidt deze keuze namelijk tot verschillende uitkomsten. Vooral financieel maakt het nogal wat uit. In het ene geval krijg je - behalve in uitzonderingsgevallen waarvoor je zelf naar de rechter moet - geen schadevergoeding. In het andere geval geldt de kantonrechttersformule. Die is inmiddels overigens al behoorlijk uitgekleed.

Niet alleen wat betreft de ontslagvergoeding verschillen de twee beëindigingswijzen enorm, ook de duur van de procedure is heel verschillend. Bij opzeggen met een vergunning gelden opzegtermijnen, waardoor je tijd hebt om vanuit een baan te solliciteren. Ontbinden daarentegen kan zo snel gaan, dat je de ene dag nog op je werk zit en de volgende werkloos bent. In zijn algemeenheid is niet te zeggen welke route optimaal voor je is. Maar het is onredelijk dat je er niets over te zeggen hebt. Sterker nog, dat je belang er helemaal niet toe doet.

Werknemers hebben ook verder weinig mogelijkheden om greep te krijgen op de manier waarop hun arbeidsovereenkomst eindigt. De regie ligt bij de werkgever. Tijdens de loop van de ontslagprocedure biedt de regelgeving geen prikkel, laat staan een verplichting, voor de werkgever om je alvast te ondersteunen bij het vinden van een nieuwe baan.

### **Ontslagprocedure is ondoorzichtig**

Ook is de ontslagprocedure voor veel mensen ondoorzichtig. Natuurlijk zou de werkgever je moeten informeren dat je er verstandig aan doet iemand te zoeken die je juridisch kan bijstaan. Maar ook dan betekent het vaak dat je in een onbekende en juridisch vervelende procedure terecht komt. Ontslag is vooral een technische en juridische procedure. Dat is niet voor niets, maar de procedures geven meestal aanleiding tot conflict, zeker als er advocaten aan te pas moeten komen. De werkgever moet een dossier hebben opgesteld over de werknemer, waarin vaak beschadigende en kwetsende feiten staan. De werknemer, die al in de put zit omdat hij voor ontslag wordt voorgedragen, moet dat dan ook nog ondergaan. Geen wonder dat ontslag in de top drie van oorzaken voor depressie staat.

### **Frustrerend gevecht**

Vaak start een ontslagprocedure 'om bedrijfseconomische redenen', maar slaat het proces gaandeweg om in een frustrerend gevecht. Dat heeft gevolgen voor je functioneren. De met ontslag bedreigde werknemer komt al snel in een geïsoleerde positie, die ook nog eens stigmatiseert. Binnen de onderneming, de dagelijkse gemeenschap waarvan hij deel uitmaakt, heeft hij geen bondgenoten of ondersteuning. Het is alsof een voetballer uit de selectie wordt gezet.

De ontslagperiode zou je eigenlijk een springplank moeten bieden om een goede overstap te maken naar nieuw werk. Maar vaak bevindt de werknemer aan wie ontslag is aangezegd zich langdurig in omstandigheden die een goed functioneren bijna onmogelijk maken.

Dat komt ook doordat het stelsel weinig aanknopingspunten biedt om het ontslag op een goede manier binnen de grenzen van de onderneming af te doen.

### **Voor flexwerkers feitelijk geen ontslagbescherming**

Voor werknemers met een tijdelijk contract eindigt het contract simpelweg aan het eind van de overgekomen termijn zonder opgaaf van reden. Ook als het werk gewoon doorgaat. Daar wordt dan weer een nieuwe flexwerker op gezet. Payroll werknemers kunnen zomaar ontslagen worden als de inlenende werkgever geen werk meer voor ze zegt te hebben, omdat payrollondernemingen zijn uitgezonderd van de gewone UWV regels. En oproepkrachten met een nul-urencontract krijgen gewoon geen werk meer aangeboden.....

## **Van-Werk-Naar-Werk in Nederland**

In Nederland worden Van-Werk-Naar-Werk (VWNW) activiteiten doorgaans afgesproken in sociale plannen voor de met ontslag bedreigde werknemers. Deze sociale plannen worden opgesteld in overleg tussen werkgevers en vakbonden om de gevolgen van een reorganisatie goed op te vangen. De financiering van de sociale plannen vindt meestal plaats op basis van de kantonrechtersformule.

Volgens de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) komt bijna 75% van de sociale plannen voor bij grote bedrijven. De kans om een sociaal plan tegen te komen bij het MKB is daarentegen klein, namelijk minder dan 1%.

De VWNW activiteiten hebben als doel om boventallig personeel zo snel mogelijk te begeleiden naar een nieuwe baan. De VWNW activiteiten waarover in sociale plannen afspraken kunnen worden gemaakt zijn:

- begeleiding en bemiddeling;
- scholing en ontwikkeling;
- detacheringsconstructies;
- interne werknemerspools;
- externe werknemerspools;
- ondersteuning bij het opzetten van een eigen bedrijf.

De VWNW activiteiten kunnen op verschillende manieren worden uitgevoerd, namelijk:

- interne ondersteuning door de werkgever zelf;
- opzetten van een mobiliteitsbureau;
- inschakelen van een outplacementbureau;
- inschakelen van het UWV.

Naast VWNW activiteiten kunnen in sociale plannen natuurlijk ook andere afspraken worden gemaakt in geval van reorganisaties, zoals over:

- ontslagvergoedingen
- vertrekstimuleringsregelingen
- plaatsmakersregelingen.

## **Ontslagplannen in het 'Lente akkoord'**

In het begrotingsakkoord van voorjaar 2012 zijn VVD, CDA, D66, GroenLinks en de ChristenUnie met elkaar ook op hoofdlijnen een hervorming van het ontslagrecht en de WW overeengekomen.

Hierin wordt gekozen voor één ontslagroute en wordt de huidige preventieve toets van het UWV geschrapt. Wel kunnen werknemers - na een hoorprocedure in hun bedrijf - bezwaar maken bij de rechter als ze het met hun ontslag niet eens zijn. Om de procedures snel te doen verlopen krijgt de rechter beperkte mogelijkheden om het ontslag te toetsen, een zogenaamde marginale toets.

Verder wordt in deze plannen ingezet op van-werk-naar-werk trajecten. Elke werknemer, ook mensen met een tijdelijk arbeidscontract, krijgt een zogenaamd transitiebudget. Dit budget komt grotendeels voort uit de beperking en maximering van de ontslagvergoedingen. Vanaf 2014 zou de norm gelden van een kwart maandsalaris per gewerkt jaar als ontslagvergoeding, tot een maximum van een half jaarsalaris. Deze vergoeding mag alleen worden gebruikt voor van-werk-naar-werk trajecten.

Tot slot kiest de Kunduz-coalitie ervoor om de kosten van het eerste halfjaar WW te verhalen op de werkgever. Dit moet werkgevers prikkelen om werknemers snel te begeleiden naar een nieuwe baan zodat de kosten van de WW laag blijven.

## **Tekortkomingen van de ontslagplannen uit het Lente akkoord**

De FNV heeft diverse bezwaren tegen deze ontslagplannen. Door de plannen raakt de arbeidsmarkt uit balans. Het ontslagrecht wordt ten onrechte als een geïsoleerd onderwerp aangepakt terwijl het in samenhang moet worden gezien met een activerend arbeidsmarktbeleid, de sociale zekerheid, scholing en gebaseerd moet zijn op goede afspraken tussen werkgevers en werknemers. Het arbeidsrecht, inclusief het ontslag-

recht, dient werknemers extra te beschermen vanwege de machtsongelijkheid tussen werkgever en werknemer. De voorstellen gaan hier volledig aan voorbij.

### **Werknemer op achterstand**

Sterker nog door het afschaffen van de preventieve toets verdwijnt de vanzelfsprekende ontslagbescherming. Hiervoor komen onvoldoende preventieve elementen terug die de werknemer beschermen. In de plannen zal de werknemer indien hij - na een nog onduidelijk ingevulde hoorprocedure - bezwaar heeft tegen het ontslag zelf actie moeten ondernemen. Voor veel werknemers zal dit een te grote drempel zijn in verband met het conflict dat met de werkgever moet worden aangegaan, het zoeken van rechtshulp en de kosten om te procederen. Tweedeling dreigt, omdat vooral lageropgeleiden en lager betaalden het een barrière zullen vinden om naar de rechter stappen om het ontslag achteraf aan te vechten.

### **Ontslagvergoeding beperkt**

Daarbij ontbreekt het de rechter aan mogelijkheden om het ontslag volledig te toetsen op alle omstandigheden en om naar eigen inzicht een schadevergoeding toe te kennen. Dit laatste in verband met de vergaand beperkte en gemaximeerde schadevergoeding waarvan slechts in uitzonderlijke gevallen kan worden afgeweken. De vergoeding wordt beperkt tot een  $\frac{1}{4}$  maandsalaris per gewerkt jaar. Dit betekent dat iemand 2 maanden salaris meekrijgt bij een 8-jarig dienstverband.

Het gevolg is dat ontslag van werknemers met een langer arbeidsverleden (veelal ouderen) vergeleken met de situatie nu veel goedkoper wordt. Ook heeft het beperken van de ontslagvergoeding grote gevolgen voor het afsluiten van sociale plannen bij reorganisaties. Het geld wat daarvoor beschikbaar is, en dan met name voor de van-werk-naar-werk trajecten, komt vooral tot stand op basis van de kantonrechtersformule (hiermee berekenen rechters de ontslagvergoedingen).

In de plannen worden werkgevers verantwoordelijk voor de betaling van de eerste 6 maanden WW. Dit kost werkgevers weliswaar geld, maar zij krijgen daar de sterk verlaagde ontslagvergoeding voor terug.

De werknemer houdt slechts een piepklein van-werk-naar-werk budgetje over. Je kunt dus stellen dat wat eerst in de vorm van een ontslagvergoeding naar werknemers ging nu naar de schatkist zal gaan.

### **Flexwerkers niet geholpen**

Helaas leiden de plannen uit het Lente akkoord, in tegenstelling tot wat zij beweren, ook niet tot een verbetering van de positie van flexwerkers. Maatregelen die hiervoor noodzakelijk zijn blijven achterwege. Het zeer kleine transitiebudgetje dat beschikbaar komt voor flexwerkers is zelfs nauwelijks een doekje voor het bloeden te noemen.

### **Kan het anders en beter?**

De arbeidsmarkt is veranderd de afgelopen jaren. Er werken steeds meer mensen op onzekere arbeidscontracten die behoefte hebben aan meer werk- en inkomenszekerheid. Daarnaast is de werkzekerheid voor mensen in vaste dienst de afgelopen jaren verminderd doordat onder andere het ontslagrecht is ondermijnd en uitgehold. Daarbij is er onvoldoende geïnvesteerd in transitie van-werk-naar-werk. Het is daarom tijd om te kijken naar nieuwe zekerheden die aansluiten bij de arbeidsmarkt van vandaag, en misschien nog wel belangrijker, de arbeidsmarkt van morgen.

Zowel het huidige ontslagstelsel als de plannen uit het Lente-akkoord om het ontslagrecht te versoepelen kennen behoorlijke tekortkomingen. Het huidige stelsel met meerdere ontslagroutes leidt tot ongelijke behandeling van werknemers. De voorstellen uit het Lente-akkoord verslechteren het beschermings-niveau. Dit is onnodig en onrechtvaardig, want versoepeling van het ontslagrecht is absoluut niet nodig. Integendeel. Het ontslagrecht moet verbeterd worden. Belangrijke tekortkomingen van het huidige stelsel zijn juist dat steeds minder mensen onder het ontslagrecht vallen en dat het werknemers in vaste dienst helemaal niet meer zo goed beschermt.

De afgelopen jaren is Nederland voortdurend geconfronteerd met een rechtse visie op het ontslagrecht. De arbeidsmarkt zou 'gered' moeten worden door het ontslagrecht te versoepelen en het beschermingsniveau

van werknemers af te breken. Onzin natuurlijk. Het ontslagstelsel kan echter wèl beter, eerlijker en evenwichtiger worden ingericht. Datzelfde geldt voor de positie van mensen met tijdelijke en flexibele arbeidscontracten. De onzekerheid die deze mensen ervaren over hun werk- en inkomen kan worden gekeerd. De mogelijkheden om door te stromen naar een vaste baan kunnen worden verbeterd en datzelfde geldt voor de toegang tot scholing en de sociale zekerheid.

### **Welke bouwstenen zouden kunnen bijdragen aan een duurzame arbeidsmarkt ?**

Het aanpassen van het arbeidsrecht om de positie van werknemers te verbeteren is één ding, maar het toepassen en laten functioneren van wat er in de wet staat is nog iets anders. Zowel de flexwet als het ontslagrecht kunnen niet geïsoleerd worden benaderd, maar moeten in samenhang worden gezien met een activerend arbeidsmarktbeleid, fatsoenlijke sociale zekerheid, scholing en stevige betrokkenheid van vakbonden die goede afspraken tussen werkgevers en werknemers bevordert.

Een goede mix van deze bouwstenen schept mogelijkheden voor een duurzame arbeidsmarkt. De FNV kiest ervoor om met behulp van onderstaande uitgangspunten, en misschien nog wel meer of andere, met elkaar in gesprek te gaan over de toekomst van de arbeidsmarkt. Kan het beter? Kan het eerlijker?

De FNV kiest voor meer rechten voor werknemers met tijdelijke en flexibele arbeidscontracten. Dit doen we door flexwerkers:

- hetzelfde te behandelen als collega's met een vaste baan op dezelfde werkvloer als het gaat om arbeidsvoorwaarden, sociale zekerheid, ontslag en scholing er is dus sprake van gelijk loon voor gelijk werk;
- minder goedkoop te maken voor werkgevers; we kiezen ervoor om het principe van 'meer risico, meer premie' voor werkgevers toe te passen in de sociale zekerheid (flexheffing in de WW)
- de kans te geven door te stromen naar een vaste baan door de Wet Flexibiliteit en Zekerheid op te knappen; deze moet geen drempel zijn maar opstap; na maximaal een jaar tijdelijk werk moet een vaste baan volgen.



- te beschermen tegen allerlei schijn- en draaideurconstructies, zoals werken volgens stukloon, als schijnzelfstandige of als payroller;
- te beschermen tegen misbruik: wettelijke regels over nulurencontracten, het rechtsvermoeden van arbeidsovereenkomst en cao afspraken moeten veel beter worden gehandhaafd.

Ook bewaakt de FNV te allen tijde dat het arbeids- en ontslagrecht dient ter bescherming van werknemers. Ten aanzien van het ontslagstelsel zijn de volgende uitgangspunten essentieel. Het ontslagrecht:

- werkt preventief je staat niet zomaar en zonder zorgvuldige procedure op straat
- beschermt tegen willekeur ontslag kan niet zonder 'geldige reden' of in strijd zijn met de opzegverboden (bijvoorbeeld ontslag wegens zwangerschap)
- biedt kansen om je te verdedigen tegen ontslag of om in (hoger) beroep te gaan bij een onafhankelijke instantie
- beloont 'goed werkgeverschap' en straft het tegenovergestelde af
- voorkomt zoveel mogelijk een ongelijke behandeling van werknemers en beschermt kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt;
- legt meer nadruk op garanties voor nieuw werk dan op het afkopen van ontslag met een financiële vergoeding.

In een arbeidsmarkt waarin de eisen aan functies snel veranderen, en een 'baan voor het leven' nog maar voor weinig mensen is weggelegd, zijn scholing en up-to-date houden van **kennis en vaardigheden** broodnodig en in het belang van werkgevers en werknemers.

#### **Daarom vindt de FNV dat:**

- werknemers worden weerbaar gemaakt voor veranderende vraag doordat werkgevers functie- en loopbaangerichte scholing aanbieden
- het een onderdeel van 'goed werkgeverschap' is dat werkgevers investeren in de scholing en kwalificaties van werknemers, en
- het een onderdeel van 'goed werknemerschap' is dat werknemers ook zelf hiervoor verantwoordelijkheid nemen.

De FNV hecht groot belang aan het feit dat mensen aan het werk zijn. Werknemers zijn het meest geholpen wanneer de werkgever wordt verplicht om mensen te helpen bij het vinden van een nieuwe baan. We hanteren voor van-werk-naar-werk de volgende uitgangspunten:

Trajecten van-werk-naar-werk:

- voorkomen zo veel mogelijk werkloosheid mensen vinden gemakkelijker een baan vanuit werk dan vanaf de bank thuis
- bieden zowel kansen voor een vrijwillige overstap naar ander werk als ondersteuning in geval van gedwongen mobiliteit; de opgebouwde kennis, ervaring, capaciteiten en rechten worden erkend en kunnen worden meegenomen naar een volgende werkplek
- helpen werknemers over de grenzen van sectoren heen van overschot-naar tekort sectoren, van krimp- naar groei sectoren
- zorgen voor herwaardering van vakmanschap waarbij sectoren proberen om werknemers te boeien en te binden
- bieden ook ondersteuning bij het starten van een eigen bedrijf
- worden gefinancierd door werkgevers die voor iedere werknemer, flex en vast, bijvoorbeeld bijdragen met een bepaald percentage van de loon-som aan innovatieve permanente sociale plannen of transitiefondsen.

De FNV is van mening dat een duurzame arbeidsmarkt niet kan functioneren zonder een stevig vangnet van werkloosheidsuitkeringen, dat de werknemer kan helpen een periode van werkloosheid te overbruggen en in die periode zoveel mogelijk ondersteuning biedt om weer aan de slag te komen. Zo'n vangnet voldoet in onze visie aan de volgende voorwaarden:

- de WW biedt qua hoogte en duur voldoende inkomensbescherming om op zoek te gaan naar een passende andere baan;
- sociale partners in de sector krijgen zeggenschap over de hoogte van de WW-premie. Dit bevordert een sectorale aanpak van de werkloosheid.
- scholing tijdens de WW moet mogelijk zijn om de kansen op werk te vergroten.
- werkgevers die veel tijdelijke contracten afsluiten, betalen een hogere WW-premie.

Bij deze al uitgangspunten geldt overigens dat een **sterke vakbeweging**, in de rol van belangenbehartiger, onderhandelaar en waar mogelijk mederegiovoerder, essentieel is voor werknemers.

### **Flexibilisering en kwaliteit van werk**

De doorgeslagen flexibilisering tast ook de kwaliteit van het werk aan. Denk maar aan de kwaliteit van de dienstverlening. In de zorg worden (dementerende) ouderen onzeker van telkens een ander gezicht en neemt het aantal missers met medicatie toe vanwege meer overdrachtsmomenten... Wat wèl werkt, is om werknemers meer zeggenschap te geven over werktijden en de organisatie van het werk en de manier waarop ze willen werken, als werknemer of zelfstandige. Flexibiliteit kan gewoon binnen vaste dienstverbanden en op fatsoenlijke voorwaarden. Dat stimuleert ook de creativiteit, loyaliteit en productiviteit van werkenden. Geen overbodige luxe voor werkgevers en een economie met een krimpende beroepsbevolking.

### **zzp'ers**

Naast werknemers kent de arbeidsmarkt nog een belangrijke groep werkenden, namelijk zelfstandigen zonder personeel. Zij zijn de snelst groeiende groep werkenden op de arbeidsmarkt. Deze zelfbewuste vakmensen bieden hun diensten aan bedrijven en organisaties aan en zijn niet meer weg te denken van de arbeidsmarkt. Ze leveren een bijdrage aan een slimme, effectieve, flexibele en efficiënte inrichting van bedrijfsprocessen. Veel zzp'ers kiezen bewust voor de vrijheid die het zelfstandig ondernemen biedt als het gaat om zeggenschap over werktijden, werkwijze en werkplaats. Ze zijn letterlijk 'eigen baas'.

Er is echter een groot probleem. Dit betreft de groep die in de praktijk gedwongen is te werken als zelfstandige. Ze hebben geen keuze, zijn vaak afhankelijk van maar één opdrachtgever en zijn niet in de positie om te onderhandelen over een behoorlijk uurtarief. Volgens ons is deze groep feitelijk werknemer. Hun opdrachtgevers hebben slechts 1 motief: omzeiling van het arbeids- en sociaal-zekerheidsrecht om het werk zo goedkoop mogelijk gedaan te krijgen. Het is dringend nodig om aan dit soort misbruik een eind te maken, in het belang van de betrokken werkenden, maar ook in het belang van 'echte' zzp'ers, die door deze constructies oneerlijke concurrentie ondervinden.

## **Zekerheid in Verandering**

De FNV voert deze discussie met haar brede achterban onder de werktitel "Zekerheid in verandering". Werknemers in Nederland hebben door ontwikkelingen op de werkplek, de arbeidsmarkt, in de economie en de politiek steeds meer te maken hebben met onzekerheid over hun werk en/of inkomen. Wij vinden het noodzakelijk om mensen zekerheid te bieden in deze tijden van verandering. Tegelijkertijd stellen we vast dat de veranderende tijden ook tot nieuwe problemen leiden en dus nieuwe oplossingen vragen. Daarom gaan wij de discussie aan over de vraag of en hoe de zekerheidsarrangementen van nu misschien anders en beter ingericht kunnen worden om te voldoen aan de eisen van deze tijd.

Het woord is nu aan de leden.



