

#Stembuzz | Economisch Bureau & Sector Advisory | 19 maart 2021

## #Stembuzz – Arbeidsmarkt vraagt om hervorming

Ingrid Laane, Sector Econoom

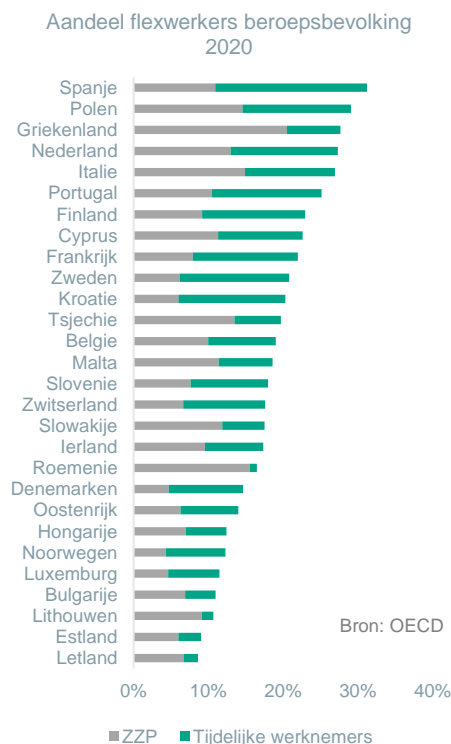
Tel: +31 (0)6 16380575 / [ingrid.laane@nl.abnamro.com](mailto:ingrid.laane@nl.abnamro.com)

In de verkiezingsdebatten was de hervorming van de arbeidsmarkt nauwelijks een onderwerp, maar het volgende kabinet gaat hier een flinke kluit aan hebben. In verkiezingsprogramma's was namelijk wel veel aandacht voor de kwetsbare positie van flexwerkers ten opzichte van werknemers met een vast contract. Dat het aantal contractvormen minder moet, daar zijn de meeste partijen het over eens. Minder eensgezindheid bestaat over de concrete invulling hiervan, terwijl het ook aan samenhang tussen de oplossingsrichtingen ontbreekt.

*Deze publicatie is onderdeel van een serie van ABN AMRO over de verkiezingen. Hierin bespreken wij economisch relevante onderwerpen die in de partijprogramma's, debatten en dergelijke de revue passeren. Overige publicaties uit deze serie zijn onderaan dit artikel te vinden.*

De Nederlandse arbeidsmarkt is een van de meest flexibele van Europa. Het aandeel flexwerkers is in vergelijking met andere Europese landen hoog. Maar liefst van 27 procent van de Nederlandse werknemers heeft een flexibel contract of is zzp'er, zo blijkt uit cijfers van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OECD). Daarmee moet Nederland alleen Portugal, Spanje en Griekenland voor zich dulden.

De flexmarkt bestaat uit werknemers met een flexibel contract en zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). Flexibele contractvormen zijn onder meer nuluren- en uitzendcontracten en tijdelijke contracten. Binnen de groep zzp'ers kan grofweg onderscheid gemaakt worden tussen de goedbetaalde hoogopgeleide zelfstandige professional (zp'er) en de slechtbetaalde zzp'er die aan de 'onderkant' van de arbeidsmarkt actief is, ook wel schijnzelfstandige genoemd.



Een van de verklaringen voor het hoge aandeel flexwerkers in Nederland is dat het voor werkgevers voornamelijk interessant is om flexwerkers in te huren, omdat zij relatief slecht beschermd zijn en daarmee dus goedkoop. Werkgevers kunnen doorgaans zonder kosten afscheid nemen van hun flexibele arbeidskrachten. Bovendien kunnen zelfstandigen vrijwel geen aanspraak maken op enige vorm van sociale zekerheid en pensioen, en zijn voor arbeidsongeschiktheid op zichzelf aangewezen. Als gevolg hiervan heeft vier op de tien zzp'ers geen arbeidsongeschiktheidsverzekering (aov), zo blijkt uit de Zelfstandigen Enquête Arbeid 2019. Uitzendkrachten zijn overigens beter beschermd. Zij vallen onder een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) en hebben recht op een transitievergoeding en werkloosheidsuitkering.

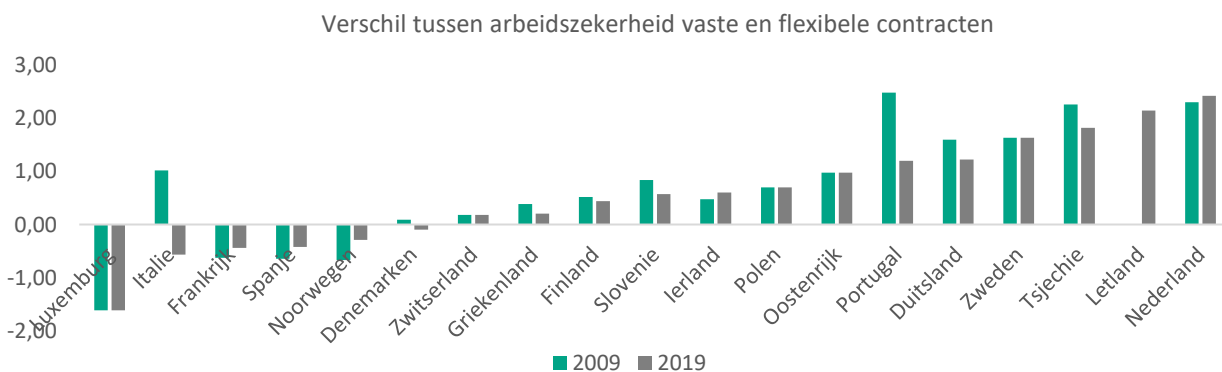
De beperkte bescherming van zelfstandigen staat in schril contrast met de enorme voordelen die werknemers in vaste dienst genieten. Werknemers in Nederland met een vast contract kennen namelijk een ruim bovengemiddelde ontslagbescherming in vergelijking met andere landen. Bovendien zijn de verplichtingen van werkgevers in het geval van ziekte groot: de duur van de loondoorbetalingsverplichting van twee jaar is veel langer dan bij bijvoorbeeld onze oosterburen. Daar is de verplichting zes weken. Voor Nederlands werkgevers betekent dit relatief hoge kosten.

De hoge mate van bescherming werpt voor werkgevers een drempel op om mensen in vaste dienst te nemen. De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) wijst er dan ook op dat werkgevers aarzelen om personeel een vast contract te geven vanwege die bescherming en de rompslomp rond de vele regelingen, zoals ontslagrecht, premies en de re-integratieverplichting.

Deze grote discrepantie per type contract heeft verstrekende gevolgen. In geen enkel ander EU-land is het verschil in arbeidszekerheid tussen werknemers met een vast en een flexibel contract zo hoog als in Nederland. De afgelopen tien jaar is het verschil in arbeidszekerheid in Nederland bovendien alleen maar toegenomen, terwijl deze in veel andere landen juist is verkleind. Dit is in onderstaande grafiek goed te zien. Landen krijgen twee scores; een score voor de mate waarin vaste arbeidskrachten wettelijke bescherming genieten op het gebied van arbeidszekerheid, waarbij geldt hoe hoger de score, hoe meer bescherming. En ze krijgen een score voor de mate waarin tijdelijke werknemers wettelijke bescherming genieten. Het cijfer in onderstaande grafiek is het verschil tussen beiden scores.

Nederland scoort hoog op de wettelijke bescherming van vaste werknemers en laag op de bescherming van flexibele arbeidskrachten, waardoor het verschil in arbeidszekerheid tussen beide type contractvormen hoog is.

### Vershil in arbeidszekerheid tussen vast en flex groot in Nederland



Bron: OECD

Overigens heeft de Wet arbeidsmarkt in Balans (WAB), van kracht vanaf januari 2020, deze discrepantie al iets verkleind. Zo betalen werkgevers sindsdien een lagere WW-premie voor werknemers met een vast contract. Payrollwerknemers krijgen dezelfde arbeidsvoorwaarden en rechtspositie als werknemers in vaste dienst en oproepkrachten krijgen meer zekerheid op werk en inkomen. En zo heeft een oproepkracht recht op loon als een werkgever een oproepkracht binnen vier dagen afzegt. Ook moeten werkgevers na twaalf maanden aan oproepkrachten een vast contract aanbieden.

### **Slechte bescherming is een maatschappelijk probleem**

De coronacrisis heeft de nadelige effecten voor de werknemer van de beperkte bescherming van de flexwerker nog eens haarfijn blootgelegd. Flexibele werknemers zijn na het uitbreken van de pandemie massaal naar huis gestuurd en hadden weinig financiële buffers en sociale zekerheden om op terug te vallen. De Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers (Tozo) bood een vangnet, maar in de toekomst is een meer structurele oplossing noodzakelijk.

Ook vanuit een meer macro-economisch perspectief zijn er nadelen aan een hoog aandeel flexibele arbeid in de totale beroepsbevolking. Volgens het Centraal Planbureau heeft het groeiend aantal flexbanen een drukkend effect gehad op de loongroei de afgelopen jaren. Bovendien betekent een grote hoeveelheid 'flex' binnen de arbeidsmarkt dat de besteedbare inkomens van huishoudens lager zijn dan anders het geval zou zijn. Reden is dat flexibele werknemers een kortere of helemaal geen WW-uitkering hebben. We denken bovendien dat een grote hoeveelheid flexwerk er momenteel voor zorgt dat mensen van goedbetaalde arbeid naar minder goed betaalde arbeid gaan (zoals bij distributiecentra en bezorgdiensten). Het drukkende effect van de coronacrisis op het besteedbaar inkomen wordt dus vergroot door flexwerk.

Dit betekent overigens niet dat flexwerk aan banden gelegd moet worden. De coronacrisis heeft immers ook het belang onderstreept om snel te kunnen op- of afschalen in capaciteit. Flexibel personeel vervult hierin een belangrijke rol. Bovendien biedt het voor werknemers ook voordelen om flexwerker te zijn. Het geeft meer vrijheid en in sommige gevallen fiscale voordelen.

### **Commissie Borstlap**

Dat het arbeidsmarktbeleid piept en kraakt, daar zijn politieke partijen van links tot rechts het over eens. Met de verkiezingen net achter de rug worden er druk plannen gesmeed voor Nederland voor de komende jaren, met als een van de belangrijkste thema's: de arbeidsmarkt. Het is interessant de partijprogramma's te spiegelen aan de aanbevelingen van de Commissie Borstlap, die vorig jaar een uitgebreide set aan arbeidsmarkthervormingen presenteerde. Kortgezegd: flexibele arbeid met meer zekerheid omgeven, het vaste contract juist met minder, en meer opleiden en omscholen. Welke aanbevelingen uit dit rapport het nieuwe kabinet gaat overnemen, hangt in belangrijke mate af van de verkiezingsuitslag.

Wie de kar uiteindelijk gaat trekken, is afhankelijk van hoe de formatie verloopt. Maar overkoepelend vallen twee zaken in de verkiezingsprogramma's op: een hoge mate van overeenstemming op een aantal hoofdlijnen, maar grote verschillen als het gaat om de concrete uitwerking daarvan. Daarnaast ontbreekt de samenhang tussen de voorgestelde maatregelen.

### **Minder contractvormen**

Dat Nederlanders met minder contractvormen beter af zijn, daar zijn de meeste politieke partijen het over eens en daar wordt in de programma's dan ook aandacht aan besteed. Het voorstel om het aantal contractvormen te verminderen naar drie 'rijbanen' – loondienst, flex uitsluitend via uitzenden en de zelfstandige ondernemer – wordt dan ook door bijna alle partijen ondersteund. Uitzondering hierop vormt de VVD, die payroll en oproepcontracten wil behouden. Een payrollbedrijf neemt het personeel van een opdrachtgever op papier in dienst en wordt hiermee juridisch werkgever. Belangrijk verschil met uitzenden is dat bij payroll de opdrachtgever de medewerkers zelf werft, in plaats van het uitzendbureau.

Politiek Den Haag lijkt dus in grote lijnen ogenschijnlijk eensgezindheid, maar zoals voor meer zaken geldt; het gevaar schuilt in de details. Welke rijbaan is preferent? Hierover lopen de meningen sterk uiteen. Borstlap geeft voorkeur aan het verbreden van de basis van het vaste contract, ook wel het werknemer-tenzij-principe genoemd. Hiermee wordt bedoeld dat iedereen die voor een bedrijf werkt in principe werknemer is. Dit is alleen niet het geval wanneer het aantoonbaar om een uitzendopdracht gaat of wanneer de opdrachtgever kan aantonen dat de werkende echt een zelfstandige is.

GroenLinks, SP en PVDA zijn het met het werknemer-tenzij-principe eens, terwijl CDA, VVD en D66 hier meer nuances in aanbrengen. Ook wordt in geen enkel verkiezingsprogramma over detachering gesproken en welke plek dit inneemt binnen de drie rijbanen. Bij detachering staat een werknemer op de loonlijst bij het detacheringsbureau en wordt vervolgens tegen een vergoeding uitgeleend aan een ander bedrijf.

Het ondernemerschap – de derde rijbaan – dient volgens alle politieke partijen vrij te zijn van schijnzelfstandigheid. Maar welk beschermingsniveau hoort bij zelfstandigheid? Ook hier geldt dat de meningen sterk uiteen lopen als het gaat om het verplicht stellen van een arbeidsongeschiktheidsverzekering voor alle werkenden, dus ook zzp'ers. Voor het aankomende kabinet ligt dus geen pasklare oplossing klaar en de complexiteit van de praktische invulling zal samenhangen met wie deel uit gaan maken van de coalitie.

### **Samenhang**

Een ander punt van aandacht is de samenhang tussen de maatregelen, of eigenlijk het gebrek daaraan dat uit de verkiezingsprogramma's spreekt. Uitgangspunt bij de aanbevelingen van de Commissie Borstlap is dat de voorgestelde set aan maatregelen in samenhang moet worden gezien. Geen van de partijen slaagt er eigenlijk in om een set aan maatregelen in samenhang te presenteren.

De samenhang bestaat eruit dat de verschillende hoofdtypen contractvormen dichter bij elkaar komen te liggen, ofwel: vast moet minder vast worden en flex minder flex. Toch schittert de aanbeveling van Commissie Borstlap om vast minder vast te maken door afwezigheid in de partijprogramma's van de linkse partijen. Her en der wordt zelfs de suggestie gedaan om vast juist nog vaster te maken.

Dat er het nodige gaat veranderen in de arbeidsmarktwetgeving is duidelijk, maar het is ongewis of hier een consistent plan uitrolt, zoals de Commissie Borstlap voor ogen heeft. Dit hangt af van de mate waarin het nieuwe kabinet durft door te pakken, politieke naijver weet te overstijgen en verder kijkt dan het laaghangende fruit. Want zolang we pleisters blijven plakken, behouden we de dubieuze eer om Europees koploper te zijn als het gaat om arbeidsflexibiliteit en blijven

grote verschillen met betrekking tot zekerheid van werknemers in stand. Duidelijk is dat het kabinet hier een flinke kluit aan gaat hebben.

## Andere publicaties uit deze serie

- [Verkiezingen en rente](#) – **Week van 8 maart**
- [Energietransitie](#) – meerdere artikelen, **vanaf de week van 8 maart**.
- [Woningmarkt](#) – **Week van 15 maart**
- [Minimumloon](#) – **Week van 15 maart**
- Stikstof – **Week van 22 maart**
- Groeifonds – **Week van 22 maart**
- Brede welvaart – **week van 22 maart**

*De in deze publicatie neergelegde opvattingen zijn gebaseerd op door ABN AMRO betrouwbaar geachte gegevens en informatie. Door de onzekerheid over het verloop van het coronavirus zijn deze verwachtingen met meer onzekerheid omgeven dan gebruikelijk. Noch ABN AMRO, noch functionarissen van de bank kunnen aansprakelijk worden gesteld voor in deze publicatie eventueel aanwezige onjuistheden. De weergegeven opvattingen en prognoses houden niet meer in dan onze eigen visie en kunnen zonder nadere aankondiging worden gewijzigd. Het gebruik van tekst of cijfers uit deze publicatie is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld.*