



Young & United position paper voorstel Wet Arbeidsmarkt in Balans

Hoorzitting/ Ronde tafel gesprek vaste Commissie voor sociale zaken en werkgelegenheid op 3 december 2018

Young & United strijdt voor een zekere toekomst. Een vast contract moet weer de norm zijn. Dat wil zeggen: inkomenszekerheid en een toekomst op kunnen bouwen. Een vast contract betekent waardering, doorgroeimogelijkheden en betrokkenheid. Flex moet beperkt zijn tot het opvangen van piek en ziek, maar is onwenselijk en onnodig voor structureel werk. Een flexcontract biedt namelijk geen zekerheid over inkomen en uren dat je moet werken, geen of beperkte toegang tot sociale zekerheid en geen mogelijkheden om je verder te ontwikkelen. Het is een manier van werkgevers om werkgeverskosten en -risico's af te schuiven naar werkenden. Het is slecht voor je ontwikkeling op de arbeidsmarkt en zet je toekomstplannen on hold. En je verdient ook nog eens gemiddeld 35% minder! Flex vraagt veel van mensen én van de samenleving. Daarom moeten flexcontracten duurder zijn dan vaste contracten. Het is namelijk alleen maar flex voor de werkgever, níet voor de werknemer. Flex-misbruik met rare constructies moeten we tegengaan. Dus geen concurrentie op arbeidsvoorwaarden of ontduiking van cao en wetgeving!

Samenvattend, Young & United staat voor zekerheid en waardering. Met deze ingrediënten kunnen wij samen bouwen aan een zekere toekomst. Young & United vraagt daarom aan politici en werkgevers: zorg voor zekere contracten zodat huidige en toekomstige generaties een bestaan kunnen opbouwen. Onze drie eisen zijn:

1. **Een zeker contract is de norm.** Werkgevers moeten kiezen voor zekere contracten. Stop met het domme kopieer gedrag. Investeer in je mensen en zorg er op deze manier voor dat Nederland kan blijven concurreren. Na één jaar in vaste dienst.
2. **Flex alleen voor piek en ziek.** Uitzendbureaus moeten niet langer het afwentelen van werkgeversrisico's faciliteren. Uitzendwerk is tijdelijk werk. Al het structurele werk organiseer je met zekere contracten waarbij je direct in dienst bent bij je werkgever.
3. **Flex duurder dan vast.** De politiek moet de perverse prikkel voor flex stoppen. Maak flex duurder dan vast. Als het om werknemers gaat is de flexibele variant spotgoedkoop. Dat is de wereld op zijn kop. Net als bij het klimaat: de vervuiler betaalt.

Huidige situatie: feiten en cijfers

Doorgeslagen flexibilisering is geen natuurverschijnsel, maar het gevolg van politieke keuzes en onwil van werkgevers. Politieke keuzes hebben het mogelijk gemaakt dat werkgevers massaal flexwerk en allerlei schijnconstructies als verdienmodel zijn gaan gebruiken. Dit heeft de concurrentie op arbeidskosten versterkt, met als gevolg een race naar beneden die de positie van werkenden verslechtert.

1. **Flexibilisering is doorgeslagen.** We zijn het kantelpunt nabij dat er meer jonge werkenden met een flexcontract zijn dan een vast contract. In 2003 was 24% van de werkenden tot 35 jaar een flexwerker, nu is dat 44%. Dat zijn 1,3 miljoen jonge flexwerkers¹.
2. **Als flexwerker krijg je gemiddeld 35% minder betaald².** Dat is 9900 euro minder per jaar ten opzichte van vaste werknemers. Heb je een tijdelijk contract zonder vaste uren? Dan krijg je 49% minder betaald. Ben je uitzendkracht of oproepkracht? Dan krijg je 40% minder.
3. **Flexwerk is steeds minder een opstap naar een vast contract.** In de jaren negentig had bijna de helft van de tijdelijke werknemers na een jaar een vaste baan. Nu krijgt 12% van de flexwerkers na één jaar een vast contract en maar een kwart van de flexwerkers heeft na drie jaar een vast contract³. De helft van de flexwerkers zit na drie jaar zonder werk.
4. **Flexwerkers ervaren hun werk vaker als belastend.** Hun baan wordt tweemaal zo vaak als belastend ervaren. Burn-out komt in de leeftijdscategorie 25-35 jaar vaker voor dan bij andere leeftijdscategorieën en dat is een groeiend fenomeen⁴. Stress vanwege inkomens- en werkonzekerheid zijn belangrijke verklarende factoren.
5. **Flexwerkers krijgen minder opleidings- en doorgroeimogelijkheden.** Er wordt minder geïnvesteerd in flexwerkers waardoor je als flexwerker een achterstand oploopt in je loopbaanontwikkeling⁵. Bovendien is dit slecht voor het innovatie- en concurrentievermogen van het Nederlandse bedrijfsleven.
6. **Flexwerkers krijgen minder waardering.** In combinatie met de onzekere positie is het gevolg dat flexwerkers minder betrokken en loyaal zijn. Vooral omdat er geen uitzicht is op vast werk, ook niet als je heel erg je best doet.
7. **Jongvolwassenen willen geen flex.** 90% van de jongvolwassenen vindt een vast contract (heel) belangrijk⁶. Uit de Young & United enquête blijkt dat 97% wilt weten wat ze elke maand verdienen, 95% wilt liever een vast contract dan een flexibel contract en 95% vindt dat iedereen een zekere baan verdient.
8. **Met onzekere uren en een onzeker inkomen kun je niet plannen.** Werk en privé raakt uit balans wat veel stress oplevert. Tot vier uur 's middags wachten op een telefoontje over de vraag of je 's avonds moet werken is heel belastend. Er ontstaat

¹ <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/82309NED/table?dl=A603>

² <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/44/grote-inkomensverschillen-tussen-flexwerkers>

³ WRR Voor de Zekerheid: Eind jaren negentig kreeg 43% van de werknemers met een tijdelijk contract binnen een jaar een vast contract (Keune 2016). Dit percentage daalde sterk na de financiële crisis van 2008 en bedroeg volgens de Europese Commissie nog maar 12% in de periode 2012-13 (Europese Commissie 2016).

⁴ Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (2016)

⁵ Fabian Dekker (arbeidssocioloog EUR) in WRR Voor de Zekerheid: "Flexibilisering brengt, via een lagere scholingsinspanning, risico's met zich mee als het gaat om de (duurzame) loopbaanontwikkeling."

⁶ Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van CBS en TNO (2016)

een generatie van roosterjunks die constant op hun telefoon moeten kijken om hun uren bij elkaar te schrapen.

9. **Met een onzeker contract kun je geen toekomst opbouwen.** Een flexibele baan zet de kansen op relatie- en gezinsvorming op korte termijn onder druk. Daarnaast geeft het veel mensen financiële stress. Carrière, huis kopen, gezin starten en andere grote beslissingen worden uitgesteld.
10. **Met zekerheid durven mensen risico's te nemen.**⁷ Jongvolwassenen hebben geen behoefte om 40 jaar voor dezelfde werkgever te werken. Zij willen wel zekerheid, waardering en zichzelf kunnen ontwikkelen.

Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)

De minister zegt werkenden meer zekerheid te willen bieden terwijl tegelijkertijd flexwerk mogelijk blijft waar het nodig is. De minister geeft zelf aan dat flexcontracten niet de zekerheid bieden die het kabinet wenst te bevorderen. De regering is ook van mening dat niet kosten bepalend zouden moeten zijn voor de keuze van een contractvorm, maar de aard van het werk. Flex is volgens ons bedoeld voor piek en ziek en niet om kosten en risico's op werknemers af te schuiven. Het wetsvoorstel biedt volgens Young & United niet de zekerheid die nodig is om een toekomst op te bouwen.

1. **Ketenbepaling naar drie contracten in drie jaar.** Werknemers zitten hierdoor nog langer in onzekerheid. Het gevolg is namelijk dat het voor werkgevers alleen maar aantrekkelijker wordt om een werknemer in een draaideur van tijdelijke contracten gevangen te houden. Veel werkgevers hebben niet de intentie om mensen vast in dienst te nemen. Wij vragen ons af welke werkgever heeft aangegeven na drie jaar wel een vast contract te zullen geven.
Alternatief: Na één jaar een vast contract. Bewijslast dat werknemer niet goed functioneert of dat het werk niet structureel is ligt bij de werkgever.
Alternatief: Bij structureel werk hoort een vaste positie.
2. **Minder permanente beschikbaarheid oproepkrachten.** Goede intentie. Een werknemer moet minstens 4 dagen van tevoren worden opgeroepen door de werkgever, zij houden het recht op loon als het werk wordt afgezegd en krijgen na 1 jaar een aanbod voor vaste uren van de werkgever. Oproepwerk legt het risico van afwezigheid van werk volledig bij de werknemer, die vervolgens in een zeer afhankelijke en daardoor kwetsbare positie zit. Door die kwetsbaarheid heeft een oproepkracht weinig mogelijkheid om bijvoorbeeld een oproep te weigeren. Oproepkrachten zijn nog steeds overgeleverd aan de grillen van hun werkgever. Als je uren nodig hebt, accepteer je de oproep uit noodzaak.
Vraag: Hoe denk u dat dit de positie van oproepkrachten in de praktijk verbetert?
Alternatief: Oproep minimaal 1 week van tevoren. Extra diensten kunnen worden aangeboden voor een toeslag van 50%.
Alternatief: Na 6 maanden krijgt oproepkracht een aanbod van werkgever waardoor je automatisch recht hebt op vaste uren (gemiddelde). De contracturen worden uiterlijk een week van tevoren ingeroosterd en eventuele extra diensten kan de oproepkracht accepteren of weigeren.

⁷ WRR Voor de Zekerheid (Monique Kremer, Robert Went en André Knottnerus): "Met zekerheid durven mensen bovendien belangrijke levenskeuzes te maken, zoals het opzetten van een onderneming, het wisselen van baan, of het krijgen van kinderen. Met zekerheid durven mensen ook risico's te nemen."

3. **Meer ww premie voor flexibele contracten.** Goed initiatief. We zijn blij dat er een eerste stap gezet wordt in het tegengaan van de financiële prikkels voor werkgevers om te kiezen voor flexibele arbeid. De vraag blijft of dit genoeg is. Daarnaast mist een compensatie voor werknemers voor de onzekere positie waarin ze zitten. Bij andere onwenselijke arbeidsomstandigheden, zoals nachtwerk, werken we met een toeslag ter compensatie voor de lichamelijke en geestelijke prijs die mensen betalen. Dit zou voor flexibel werk ook zo moeten zijn.
Aanvullend: Voor een echte omslag en volledige compensatie is een verhoging van de kosten van flexarbeid van 30 tot 40% noodzakelijk.
Aanvullend: Een hoger minimumloon of toeslag voor flexwerkers om onzekerheid te compenseren en flex te ontmoedigen.
4. **Proeftijd 5 maanden voor een vast contract.** Deze maatregel is een regelrechte bijdrage aan het verder uit de hand laten lopen van de flexibilisering op de arbeidsmarkt. Dit maakt werknemers vogelvrij en de maatregel is gevoelig voor misbruik. De proeftijd is een periode waarin een werkgever of werknemer de arbeidsrelatie zonder opzegging, zonder opgaaf van redenen, zonder inachtneming van een opzegtermijn, zonder een toets aan een redelijke grond, kan beëindigen. Een rechteloze periode die voor een werknemer niet langer zou moeten duren dan nodig is. Vijf maanden is een heel lange periode om geen rechtsbescherming te hebben. Op veel werkplekken wordt het arbeidsproces versimpeld en eentoniger met als doel de mensen die het werk moeten doen, makkelijker te vervangen.
Alternatief: maximaal 2 maanden, zoals het in de huidige wet is vastgelegd, is meer dan genoeg.
5. **Ontslagvergoeding vanaf dag 1.** Goed initiatief.
6. **Makkelijker ontslag.** Werknemers kunnen makkelijker en goedkoper ontslagen worden. We keren terug naar de situatie waarbij werkgevers die hun huiswerk niet goed doen, zich toch gemakkelijk van werknemers kunnen ontdoen. Het gevaar voor willekeur ligt op de loer.
7. **Payrollers krijgen dezelfde arbeidsvoorwaarden als opdrachtgever.** Payroll is een verdienmodel voor werkgevers om weg te kunnen komen met lagere arbeidskosten en is daardoor principieel onwenselijk. Ook al worden er nadelen van payroll weggepoetst de rechtspositie blijft ongelijk door de fundamenteel onjuiste scheiding van de formele en materiële werkgever.
Alternatief: Verbied payroll en andere constructies die leiden tot concurrentie op arbeidsvoorwaarden of ontduiking van cao en wetgeving.

Samenvattend kunnen we zeggen dat de minister ons land blij probeert te maken met een dode mus. Beperkte maatregelen veranderen het structurele probleem niet, namelijk dat werkgevers hun verantwoordelijkheid voor gezonde arbeidsvoorwaarden niet willen nemen. Bij ondernemen horen risico's en die moet je dragen als werkgever. Het is een sport geworden om zoveel mogelijk bedrijfsrisico's bij werknemers neer te leggen. Een wedstrijd waarbij tandems van werkgevers en uitzendbureaus strijden om de eerste plek. Voor een gezonde en sociale samenleving is het nodig dat werkgevers meer verantwoordelijkheid gaan nemen, dat grotere gedeeltes van de winsten van ondernemingen terugvloeien naar de mensen die dat geld voor ze verdienen in plaats van naar anonieme aandeelhouders.

Meer informatie, achtergronden en persoonlijke verhalen www.wtflex.nl/dossier (zie bijlage)