

Reactie op tussenrapport commissie-Borstlap

In wat voor land willen we werkgeven?



De huidige regels voor de arbeidsmarkt voldoen niet meer en veroorzaken ongeoorloofde verschillen tussen werkenden. Een nieuwe sociale kwestie dreigt, stelde de 'commissie-Borstlap' in haar tussenrapport, de discussienota 'In wat voor land willen we werken?' De eindversie wordt in februari 2020 verwacht. Daartoe nodigde de commissie alle betrokkenen uit om hun visie te geven op de toekomst van werk. AAVN geeft Borstlap vijf denkrichtingen mee. Want de vraag moet niet alleen zijn in wat voor land we willen werken, maar ook: in wat voor land we willen werkgeven?

TEKST

**Anne Megens en
Judith van der Hulst**

BEELD

Studio Vonq

In het kort

In haar reactie op het tussenrapport van de commissie-Borstlap doet AAVN vijf aanbevelingen:

1. denk bij elk voorstel aan een 'werkgeverstoets'
2. creëer een gelijkwaardig maar niet per se gelijk fundament voor werkenden
3. hou oog voor arbeidsverhoudingen
4. maak de draai: zet in op voor- in plaats van nazorg
5. inclusief moet lonen voor werkende én werkgever.

De toekomst van werk onder de loep nemen. Dat is de opdracht die de Commissie Regulering van Werk meekreeg van minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Op 20 juni presenteerde commissievoorzitter Hans Borstlap tijdens het eeuwcongres van AAVN haar tussenrapport. Dat was niet toevallig: AAVN pleit al enkele jaren voor hervorming van het arbeidsrecht en de sociale zekerheid, vanuit de overtuiging dat de wereld van werk in rap tempo verandert en dat de wet- en regelgeving daarop steeds minder is toegerust. De commissie-Borstlap komt tot een soortgelijke diagnose en meent dat 'het toewerken naar een meer gelijk speelveld voor alle werkenden urgentie heeft'. Een oproep die AAVN ondersteunt. Als belangrijkste werkgeversadviseur geeft AAVN vijf aanbevelingen mee.

1. De werkgeverstoets

Terecht stelt de commissie de waarde van werk centraal. Werk is niet alleen een manier om inkomen te verwerven, maar heeft ook sociale waarde. Ook werkgeven heeft meer dan economische en juridische betekenis: het biedt een voedingsbodem voor creatieve, innovatieve ideeën en stimuleert ook weer nieuwe bedrijvigheid. Mensen die direct zijn verbonden aan de organisatie waarvoor zij werken, krijgen de mogelijkheid relaties aan te gaan met anderen en hun toekomst vorm te geven. Die sociaal-maatschappelijke functie van werkgeven staat echter onder druk. Dat komt onder andere doordat werkgeverschap overbelast is geraakt. Dat blijkt wel uit het feit dat zzp'ers en mkb-ondernemingen er vanwege de risico's en kosten voor terugschrikken

om werkgever te worden of mensen in vaste dienst te nemen. De vraag is dus: hoe kunnen we een regelgevend kader scheppen dat werk niet alleen aantrekkelijk maakt, maar bedrijven en organisaties ook stimuleert om (goed) werkgever te zijn? Met andere woorden: in wat voor land willen we werkgeven? Want zonder bedrijven en organisaties die bereid zijn werk aan te bieden, ontstaat het werk niet. Het zou goed zijn als de commissie bij elk van haar voorstellen een 'werkgeverstoets' doet. Die toets bestaat uit vragen als: wat levert dit voorstel werkgevers op, wat kost het hen en wat zijn de risico's? Stimuleert het voorstel goed werkgeverschap? Stimuleert het werkgevers om mensen aan zich te binden? Bevordert het een gelijk speelveld? Is het uitvoerbaar voor werkgevers?

Een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering is geen keuze tegen keuzevrijheid



2. Gelijkwaardig fundament

De verschillen tussen werkenden zijn te groot geworden. Het Nederlandse systeem van rechten en plichten is gekoppeld aan de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, terwijl dat lang niet de enige vorm is waarin mensen tegenwoordig werken. De commissie vindt dat 'voor alle werkenden die niet op eigen kracht adequate arbeidsvoorwaarden kunnen bedingen, vergelijkbare arbeidsrechtelijke regels (dienen) te gelden'. AAVN onderschrijft de noodzaak om over te stappen naar een systeem voor alle werkenden dat minder afhankelijk is van de contractvorm.

Een valkuil is om alle verschillen tussen werkenden op te heffen en de bestaande arbeidsrechtelijke regels zonder nadere doordenking te kopiëren naar een nieuw stelsel. AAVN vindt dat we het geheel aan bestaande rechten en plichten goed moeten toetsen aan wat nu en in de toekomst nodig is en aan de huidige en toekomstige behoeften van bedrijven en werkenden. Werk wordt steeds gevarieerder, zowel qua aard en inhoud als qua omstandigheden. Door de digitale technologie en internationalisering moeten hiërarchische structuren en vaste functieomschrijvingen en werktijden in aan belang. Daarnaast kiezen sommige werkenden bewust niet voor een vaste arbeidsrelatie, omdat ze meer zeggenschap willen over hun werk.

In elk geval moet tot het fundament voor werkenden een arbeidsongeschiktheidsverzekering behoren. Het risico om arbeidsongeschikt te raken, geldt immers voor iedereen die werkt. Een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering is

echter geen keuze tegen keuzevrijheid. AAVN pleit voor een wettelijke basisverzekering, waarbij werkgevers en werkenden kunnen kiezen om de verzekering uit te breiden in hoogte, duur of andere polisvoorwaarden. Ook is keuzevrijheid in de uitvoering mogelijk als er meerdere aanbieders zijn van de verzekering.

3. Oog voor arbeidsverhoudingen

De neiging in maatschappelijke discussies over werk is om te focussen op wet- en regelgeving. Maar in werkelijkheid zijn het de arbeidsverhoudingen op meso- en microniveau die de wereld van werk vormen en bij elkaar houden. Met name de cao heeft vaak meer impact op de dagelijkse praktijk van werkgever en werkenden dan de wet.

Het voortbestaan van de cao is echter niet vanzelfsprekend. De nieuwe economie bijvoorbeeld organiseert zich – vooralsnog – grotendeels buiten het systeem van de cao, zoals bij bedrijven in de tech- en platformeconomie. Daarnaast leunen cao's hoofdzakelijk op het verenigingsmodel, dat in meer algemene zin minder populair wordt.

De overheid en sociale partners op centraal niveau kunnen en moeten niet interveniëren in de arbeidsverhoudingen op bedrijfs- en brancheniveau. Wel kunnen ze het benodigde duwtje in de rug geven om met nieuwe arbeidsverhoudingen en nieuwe vormen van de cao of arbeidsvoorwaardenregeling te experimenteren. Dat kan bijvoorbeeld door ruimte te geven aan werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers om in onderlinge afspraken af te wijken van wettelijke bepalingen.

Dappere stap

Het eindrapport van de commissie-Borstlap verschijnt naar verwachting in februari 2020. Met het tussenrapport heeft zij een dappere stap gezet in de discussie over de toekomst van werk. Niet alleen brengt zij de discussie verder door deze naar het waardenniveau te tillen en daarmee afstand te nemen van de instrumentele patstelling waarin polder en politiek verzeild zijn geraakt. Ook heeft ze de moed getoond denkrichtingen te formuleren die in het verleden als controversieel werden ervaren. Nu volgt het echte werk: het omzetten van denkrichtingen in concrete aanbevelingen die het uitgangspunt voor het beleid van de komende jaren kunnen vormen.



4. Meer voorzorg, minder nazorg

Nederland staat aarzelend in de transitie naar een leven lang ontwikkelen. De transitievergoeding wordt in de praktijk zelden gebruikt om een overstap naar nieuw werk te versoepelen en bij persoonlijke ontwikkelbudgetten bekijkt de Belastingdienst streng of besteding in aanmerking komt voor vrijstelling van de loonbelasting.

'Persoonlijke ontwikkeling en scholing (...) kunnen niet langer vrijblijvend zijn en zijn vanzelfsprekend', schrijft de commissie. Ook AAVN zou graag zien dat duurzame inzetbaarheid niet langer als 'extraatje' wordt behandeld. Twee belangrijke stappen zijn: de individuele leerrekening faciliteren en deels vullen, en in overheidsbeleid de focus verleggen van nazorg naar voorzorg.

Dat laatste betekent dat er meer moet gebeuren om kennis- en vaardighedenveroudering vóór te blijven. Laten we beginnen met de regie bij werkenden te leggen, zodat zij zelf aan het stuur van hun eigen ontwikkeling staan. Werkgevers en overheid kunnen hen vervolgens helpen om richting te geven aan deze ontwikkeling.

Verder is het verstandig om na te denken over een verzekering tegen kennis- en vaardighedenveroudering, die stimuleert dat werkenden en werkgevers veel vroeger dan nu het geval is, gaan werken aan duurzame inzetbaarheid. Het aantrekkelijke van zo'n regeling is dat deze beschikbaar is voor alle werkenden, los van contractvorm of een relatie met een werkgever.

De werkloosheidwet is momenteel beperkt tot de periode waarin het ontslag al is voltrokken. Überhaupt is het uitgebreide ontslagrecht met een vrij strikte preventieve toetsing – die in andere landen vrijwel niet voorkomt – een signaal dat in Nederland de nadruk ligt op baanzekerheid in plaats van werkzekerheid. Willen we echt zorgen dat mensen gemakkelijker van werk naar werk bewegen, dat werkloosheid waar mogelijk voorkomen wordt en dat werkgevers en werknemers beter anticiperen op het verdwijnen van werk in een bepaalde sector of beroepsgroep, dan moeten middelen en ondersteuning al tijdens het werk vrijkomen. De WW in die richting aanpassen, is een optie die het doordenken waard is.



Anne Megens
is adviseur beleid en strategie bij AAVN



Judith van der Hulst
is directeur juridische zaken bij AAVN

5. Inclusiviteit moet lonen

Participatie is een van de prioriteiten van de commissie. Een arbeidsmarkt is pas succesvol als deze toegankelijk is voor alle groepen in de samenleving. Op dit vlak heeft Nederland nog een hoop werk te doen. Het ingewikkelde systeem van belastingen en toeslagen zorgt dat mensen soms niet of nauwelijks iets overhouden aan een extra verdiende euro. Terrecht zegt de commissie dat (meer) werk altijd moet lonen, ook ten opzichte van een uitkering. Maar zoals eerder gemeld: werk ontstaat alleen als werkgevers daar ook toe bereid zijn. AAVN is ervan overtuigd dat de inclusieve arbeidsmarkt alleen gaat vliegen als ook inclusief werkgeven loont. Dit betekent vooral dat het eenvoudiger moet zijn om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen. Nu zijn de regelingen en subsidies op decentraal niveau geregeld en dermate ingewikkeld dat dit veel (kleine) werkgevers de pet te boven gaat. Meer uniformiteit zou helpen. Ook blijft een probleem dat de overheidsdienstverlening aan werkgevers tegenvalt en de instanties onvoldoende beeld hebben van hun eigen aanbod. ●