

Bezuidenhoutseweg 60, 2594 AW 's-Gravenhage
Postbus 90525, 2509 LM 's-Gravenhage
Telefoon (070) 3 499 740
E-mailadres: info@vcp.nl
Website: www.vcp.nl



Aan de voorzitter en de leden van de
Vaste Commissie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid in de Tweede Kamer der
Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA Den Haag

's-Gravenhage, 12 februari 2019
NvH/AK/SH/sp/016

Betreft: VCP-inbreng t.b.v. Algemeen overleg Arbeidsmarktbeleid d.d. 13 februari a.s.

Geachte leden van de Vaste Commissie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Voor het Algemeen Overleg Arbeidsmarktbeleid op 13 februari a.s. vraagt de Vakcentrale voor Professionals (VCP) aandacht voor leven lang ontwikkelen, de voorstellen met betrekking tot zelfstandigen zonder personeel, misbruik van stages en willekeur bij ontslag op grond van bedrijfseconomische redenen.

Ruimte voor leven lang ontwikkelen en een individuele ontwikkelrekening

Terecht merkt de minister op in zijn brief dat de urgentie voor een leven lang ontwikkelen steeds groter wordt. De digitale en duurzame transitie stellen ons voor aanzienlijke werkgelegenheidsvraagstukken. Op de arbeidsmarkt doen zich tekorten voor in de zorgsector, onderwijs en techniek. Omscholing en ontwikkeling zijn nodig voor de economie, maar juist ook steeds belangrijker voor de loopbaan van de individuele professional. De VCP benadert de ontwikkelrekening vanuit het belang van de individuele werknemer. De professional moet eigen regie hebben over de ontwikkelrekening en zou daarbij dus niet afhankelijk moeten zijn van de werkgever of sector. De VCP wil werken aan faciliteiten voor leer- en ontwikkelrekeningen die ingezet kunnen worden voor wat de professional als belangrijk ziet voor zijn eigen ontwikkeling en loopbaan. De VCP is tevreden dat er binnen de huidige loonbelastingregels door de overheid verscheidene mogelijkheden gevonden zijn om vorm te geven aan leer- en ontwikkelrekeningen. Het is van belang dat de benodigde scholing en ontwikkeling van werknemers vrij zijn van loon- en inkomstenbelasting. Verschillende bronnen van financiering (werkgever, sector, overheid, werknemer) moeten kunnen worden samengebracht en gebruikt ten behoeve van de eigen ontwikkeling. Aangezien ontwikkeltrajecten soms een lange termijn kennen, is meeneembaarheid van opgebouwde tegoeden gedurende verschillende fasen van de loopbaan van wezenlijk belang. Onze zorg is dat de belastingdienst verschillende randvoorwaarden stelt aan de meeneembaarheid die in de praktijk belemmerend kunnen werken. Het is in het kader van continuïteit en cultuurverandering van belang dat de overheid voor de ontwikkeling van de leer- en ontwikkelrekeningen voldoende ruimte blijft geven. U kunt de minister daartoe aansporen. De professional moet de vrijheid hebben om te investeren in zijn eigen ontwikkeling; juist bij het stimuleren van een leven lang ontwikkelen is het daarom belangrijk dat er eigen regie is. Scholing en ontwikkeling in het kader van de huidige functie moeten de verantwoordelijkheid van de werkgever blijven. De overheid moet daarnaast voor voldoende middelen zorgen voor re-integratie bij werkloosheid of arbeidsongeschiktheid.

De VCP ondersteunt de initiatieven vanuit de SER en de Stichting van de Arbeid om (boven)sectorale initiatieven verder te stimuleren en knelpunten te inventariseren. We beginnen niet met een blanco blad, er zijn al vele sectorale en regionale initiatieven in gang gezet. Niet alleen met betrekking tot leer- en ontwikkelrekeningen, maar ook voor wat betreft scholingsaanbod en loopbaanadvies.

Bevordering leercultuur en instellingscollegegeld

De VCP heeft zorgen over verscheidende maatregelen die door het kabinet worden voorgesteld, maar die niet bijdragen aan een positieve leercultuur. Zoals in aanloop naar de behandeling van de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) naar voren gebracht, denken wij dat de uitbreiding van de verrekening van scholing met de transitievergoeding averechts doorwerkt op de leercultuur.

Er leeft bij de VCP voor de toekomst ook een grote zorg ten aanzien van het instellingscollegegeld in het kader van leven lang ontwikkelen. Een werknemer die geen recht meer heeft op een bekostigde opleiding moet het hogere instellingscollegegeld betalen. De werknemer kan de kosten momenteel aftrekken doormiddel van de scholingsaftrek. Het gaat hier om werknemers met een hogere opleiding, die gemotiveerd zijn om vanwege hun loopbaanperspectief een andere studie of tweede master te volgen. Wanneer straks de scholingsaftrek stopt, zal dat een aanslag betekenen voor de mogelijkheden van leven lang ontwikkelen voor hoger opgeleiden. Wanneer het kalf verdrongen is, dempt men de put. Dan is het te laat. De VCP roept u op het kabinet daarom nu al te vragen hierop te anticiperen door aftrek te continueren of verlaging van het instellingscollegegeld in het kader van leercultuur en leven lang te ontwikkelen.

Zelfstandigen zonder personeel en afwenteling van werkgeversrisico's

Recent heeft de rechter uitspraak gedaan met betrekking tot Deliveroo en in Europa zijn er al verscheidene uitspraken geweest tegen Uber. Veel verworvenheden voor de werknemer die wij altijd als vanzelfsprekend hebben ervaren, dreigen door de platformeconomie verloren te gaan. Je ziet dat steeds meer bedrijven besparen op arbeidskosten door zzp'ers in te schakelen, waar het eigenlijk werknemers zijn. Werkgeversrisico's worden afgewenteld op de werkenden. Dat moet een halt worden toegevoerd. Het draagvlak onder ons sociale stelsel komt steeds verder onder druk te staan. Er worden verwoede pogingen gedaan om de gezagsrelatie steeds diffuser te maken in de platformeconomie, maar ook in traditionele sectoren komt dit voor. De VCP is van mening dat de wet en jurisprudentie al duidelijk zijn en dat handhaving nodig is. Nieuwe bedrijven met innovatieve ideeën moeten natuurlijk de kans krijgen, maar niet ten koste van werknemers. De VCP ziet daarom liever dat er ingezet wordt op betere en efficiënte handhaving (en handhaafbaar maken) van bestaande arbeidswetgeving. Het is natuurlijk positief dat er maatregelen zijn genomen om de positie van payroll-medewerkers te verbeteren, maar de volgende vormen van ontwijking – zoals contracting – komen alweer op. In de kern gaat het om een beweging van werkgevers die alleen gericht zijn op rendement ten koste van de bescherming van werknemers. Een vrij Angelsaksische benadering tegenover een Rijnlands georganiseerde samenleving.

In het regeerakkoord wordt door dit kabinet erkent dat er sprake is van schijnzelfstandigheid en concurrentie op arbeidsvoorwaarden. De VCP is kritisch over de in het regeerakkoord geschetste aanpak, met name ten aanzien van het uitblijven van handhaving van de wet DBA en het voornemen om minimum- en maximumtarieven te introduceren. De toegenomen flexibilisering en concurrentie op arbeidsvoorwaarden spelen niet alleen aan de onderkant van de arbeidsmarkt een rol.

De VCP is in principe positief over het voornemen om door middel van een webmodule de arbeidsrelatie te beoordelen. Een stroomschema waarbij aan de hand van een aantal simpele vragen de arbeidsrelatie wordt bepaald binnen de kaders van wet- en regelgeving. De VCP vindt het positief dat daarbij zal worden uitgegaan van de verantwoordelijkheid van de opdrachtgever. Juist de opdrachtgever moet verantwoordelijkheid dragen bij de beantwoording van de vraag of iemand als werknemer actief is of als werkelijke opdrachtnemer. In het verleden bleek maar al te vaak dat de opdrachtgever gevrijwaard was en de opdrachtnemer (zzp'er) met een probleem zat wanneer de feitelijke situatie niet overeenstemde met de verklaring. Dit moet voorkomen worden en controle door bevoegde instanties moet gewoon plaatsvinden.

Hoewel het nog uitwerking behoeft, kan de VCP zich, ondanks haar initiële kritiek, vinden in het stellen van een minimumtarief voor het bepalen of iemand als zzp'er kan werken. De VCP meent wel dat dit tarief dan voldoende hoog moet zijn om een behoorlijke bodem te leggen. Het tarief moet alle kosten bevatten die passen bij een gezonde bedrijfsvoering van een zelfstandige, zoals pensioenopbouw en arbeidsongeschiktheidsverzekering. Een uurtarief van 15 tot 18 euro is daarom te laag als minimum, zeker om concurrentie op arbeidsvoorwaarden in sectoren te voorkomen.

Schijnzelfstandigheid is niet alleen aanwezig bij de minder betaalde functies. Een algemeen geldend minimumtarief lost dit probleem niet op. Zoals gezegd zou een stroomschema kunnen helpen, maar het bieden van een opt-out van het werknemerschap boven een bepaald tarief acht de VCP buitengewoon onverstandig. Het werkt 'picking and choosing' in de hand. Werknemers kunnen bovendien door werkgevers onder druk gezet worden om gebruik te maken van de opt-out om vervolgens te concurreren op arbeidsvoorwaarden met werknemers in de sector. Er zou door de wetgever uiterst terughoudend moeten worden omgesprongen met het bieden van een dergelijke opt-out van de rechtspositie. Juist ook wanneer achteraf geen beroep openstaat op werknemersverzekeringen, als er toch sprake van een arbeidsrelatie blijkt te zijn.

Meer maatregelen zijn nodig om misbruik van stages na een opleiding te bestrijden

Jaarlijks lopen ongeveer 27.000 jongeren na hun opleiding stage. De VCP is zeer kritisch op stages na afstuderen. Jongeren die stagelopen na het afstuderen, hebben nauwelijks bescherming en moeten vaak zien rond te komen van een stagevergoeding in plaats van een normaal salaris. Driekwart van hen heeft het idee dat ze tijdens hun stage hetzelfde werk doen als collega's met een normaal contract.¹ De VCP vindt dat een 'stage' niet mag worden misbruikt om arbeid goedkoop in te zetten. Voorkomen moet worden dat arbeidsplaatsen vervangen worden door werkstages. Als sprake is van een arbeidsplaats moet volgens de VCP een normale (starters)baan worden aangeboden met bijpassende arbeidsvoorwaarden, in plaats van een stageovereenkomst.

De VCP vindt dat stages horen bij een opleiding. Bij een stage die wordt aangeboden na een opleiding, is er geen opleiding die criteria stelt aan de stage. Kwalitatief inhoudelijke en concrete leerdoelen zijn nodig om te kunnen spreken van een stage. Bij een stage moet het leerdoel voorop staan en niet het draaien van productie. Behalve verdringing van werk door onderbetaalde arbeid is het risico groot dat er verdringing plaatsvindt met de stageplekken die nodig zijn tijdens de opleidingen. De VCP pleit dan ook voor meer toezicht en handhaving. Uit onderzoek van Bureau Bartels blijkt dat een groot deel van de stages zich concentreert in een aantal sectoren, namelijk advisering en dienstverlening, gezondheids- en welzijnszorg en groot- en detailhandel.² De VCP vindt dat dit onderwerp opgepakt moet worden door de Inspectie SZW.

Of sprake is van stage of regulier werk is vaak lastig te onderscheiden. De grens is erg dun. De VCP vindt dat de informatieverstrekking naar stagiairs moet worden verbeterd. Zij weten veelal niet waar zij op moeten letten om te beoordelen of sprake is van een arbeidsovereenkomst of een stage en welke stappen zij kunnen ondernemen.

Werknemers moeten beschermd worden tegen willekeur bij ontslag

De VCP vindt dat werknemers beschermd moeten worden bij ontslag zodat een werkgever hiertoe enkel kan overgaan wanneer hier een deugdelijke reden voor is met onderbouwing. Voorkomen moet worden dat een werknemer om willekeurige redenen op straat kan worden gezet. Een goed functionerend ontslagstelsel is hiervoor noodzakelijk. De Inspectie SZW heeft onderzoek gedaan naar de aanvraag van een ontslagvergunning bij UWV om bedrijfseconomische redenen. Volgens een derde van de werknemers voeren werkgevers dit argument ten onrechte aan.³ De VCP vindt dat van een overheidsinstantie verwacht mag worden dat ze de informatie die de werkgever aanvoert, controleert. Het UWV moet bij een ontslagaanvraag controleren of de informatie die een werkgever aanlevert, juist is. Anders bestaat de kans dat werkgevers misbruik maken van de situatie. Werkgevers kunnen dan relatief eenvoudig van een werknemer afkomen en die eventueel vervangen door een flexwerker. Verder vindt de VCP dat het UWV een rol zou moeten krijgen bij naleving en sanctie van de zogeheten wederindiensttreedingsvoorwaarde. Dit houdt in dat als binnen een half jaar voor hetzelfde werk een vacature ontstaat, de werkgever deze eerst moet aanbieden aan de ontslagen werknemer. Bij meer dan 80% van de werknemers waarbij dit speelde, is de vacature door een ander ingevuld zonder dat die werd aangeboden aan de ontslagen werknemer.⁴ In de praktijk blijkt deze regel dus nauwelijks betekenis te hebben.

De VCP is vanuit dit perspectief ook teleurgesteld dat uw Kamer het wetsvoorstel Wab heeft aangenomen zonder wijziging met betrekking tot de cumulatiegrond.

¹ Onderzoek Bureau Bartels, Stages na afstuderen, p. 24.

² Onderzoek Bureau Bartels, Stages na afstuderen, p. 7.

³ Inspectie SZW, Ontslag aangevraagd en dan?, p. 24.

⁴ Inspectie SZW, Ontslag aangevraagd en dan?, p. 30.

Met de cumulatiegroed zal de onzekerheid op de werkvloer zal toenemen. Wanneer de Wab wet wordt, zal de VCP de ontwikkelingen op dit gebied nauwgezet blijven volgen.

Wij vragen u bovenstaande overwegingen mee nemen bij uw inbreng voor het algemeen overleg.

Met vriendelijke groet,



Nic van Holstein
voorzitter