



Position paper voor het Rondetafelgesprek Wet Deregulering beoordeling arbeidsrelaties
Tweede Kamer, Vaste commissie voor Financiën
30 november 2016

Inleiding

De FNV is voorstander van de aanpak van schijnconstructies en schijnzelfstandigheid. Dat is een van de doelstellingen van de Wet DBA. De FNV vertegenwoordigt alle werkenden en die hebben als gemeenschappelijk belang een goed functionerende arbeidsmarkt. Een arbeidsmarkt waar mensen een behoorlijke boterham kunnen verdienen en waar mensen voldoende zijn beschermd tegen uitbuiting en sociale risico's.

Wet DBA

Met ingang van 1 mei 2016 is de Wet DBA in werking getreden en is de als VAR afgeschaft.

Dat is en blijft een goede zaak.

De VAR had grote nadelen. Bij misbruik genoot de opdrachtgever onder de VAR WUO en VAR DGA volledige vrijwaring en bij handhaving kwam alle pijn bij de zelfstandige terecht.

Handhaving was in de praktijk daarom onmogelijk, zodat schijnzelfstandigheid kon voortbestaan. Werkgevers keken niet meer naar welke arbeidsrelatie het beste past bij het soort werk, maar naar de kosten en zochten naar zo goedkoop mogelijke arbeidskrachten. Gewoon, omdat het kon. De VAR heeft een rookgordijn over de arbeidsmarkt gelegd waaronder mensen eindeloos tegen elkaar konden worden uitgespeeld.

De Wet DBA is een verbetering ten opzichte van de oude situatie door de gedeelde verantwoordelijkheid waarbij ook opdrachtgevers een boete en naheffing kunnen krijgen. De FNV steunt daarom de wet DBA en vindt dat deze nu zijn beslag moet krijgen, maar wel via een zorgvuldige transitieperiode zoals de FNV altijd heeft bepleit. Mensen die het werk doen mogen niet tussen wal en schip raken: geen inhuur meer als zelfstandige, maar ook geen arbeidscontract krijgen of in slechte flex-constructie worden gedwongen.

Wat zien we nu

Het rookgordijn van de VAR is aan het optrekken en daarmee komen de echte problemen aan het licht. Te veel opdrachtgevers zijn de afgelopen jaren feitelijk werkgevers geweest die door een eenzijdige nadruk kostenverlaging voor het inhuren van zzp-ers hebben gekozen. Dat er nu veel onzekerheid is en veel modelovereenkomsten door de Belastingdienst worden afgekeurd wijst op (veel) schijnzelfstandigheid. Veel opdrachtgevers/werkgevers moeten weer wennen aan het idee dat als iemand als werknemer werkt, die dan ook een arbeidscontract moet worden aangeboden. Of dat men het bedrijfsmodel moet aanpassen en de ingehuurde zelfstandige ook echt als een zelfstandige professionele autonomie moet geven of vrije vervanging reëel moet toestaan. Positief is dat de focus verschuift naar aandacht voor de arbeidsverhouding. Arbeidsverhoudingen moeten duurzaam, transparant en zuiver zijn.

Er zijn goede voorbeelden te vinden van opdrachtnemers/werkgevers die schijnzelfstandigen een arbeidscontract aanbieden. Bijvoorbeeld in de musicalbranche, waar ook zicht is op een cao. In de bouw heeft men zich langdurig voorbereid op de Wet DBA. Er zijn bij cao afspraken gemaakt waar zelfstandige arbeid op zijn plaats is en waar niet. Veel bedrijven zijn gaan nadenken over wie wel of niet als zelfstandige werkt. Dat is een positief effect van de Wet DBA. We zien dat ook dat de neiging om over de arbeidsrelatie na te denken weer verdwijnt nu de politiek de uitvoering van de Wet DBA dreigt stop te zetten.

De FNV vraagt vandaag aandacht voor de groep kwetsbare werkenden. Mensen die uit angst voor verlies van werk zich nauwelijks durven melden bij de meldpunten en vooral anoniem willen blijven. Dat zijn de slachtoffers van de VAR. Bij terugkeer naar een vorm van volledige



vrijwaring, zoals sommigen bepleiten, zullen ongewenste toestanden zoals uitbuiting en onderbetaling blijven bestaan.

Wij zien voorbeelden van contracten waarbij het erop lijkt dat het woord *arbeidscontract* is doorgehaald en vervangen door *ZZP overeenkomst*. Maar verder is het kennelijk een 'zelfstandig ondernemer' met een functiebeschrijving, vaste werktijden, een opdracht voor onbepaalde tijd, een opzegtermijn, en de plicht – niet het recht – bij ziekte zelf voor vervanging te zorgen, mits met toestemming van de opdrachtgever. En dan ben je voor 8 euro per uur baliemedewerker. Het gemak en de vanzelfsprekendheid waarmee dit soort overeenkomsten wordt opgesteld, geeft aan hoe diep het idee van de inzet van zzp kan zijn doorgedrongen, ook op plaatsen waar van zelfstandig ondernemerschap geen sprake kan zijn.

In de thuiszorg dreigen onder druk van de bezuinigingen veel arbeidscontracten te worden omgezet in zzp-overeenkomsten via een intermediair. Werkgevers stellen hun medewerkers eenvoudig voor de keuze: zelfstandige worden of een faillissement. Daarbij horen modelcontracten die geheel naar de wetgeving zijn toegeschreven, maar in veel gevallen weinig te maken zullen hebben met de manier waarop echt wordt gewerkt. Bij vrijwaring vooraf of gebrekkige handhaving, worden dit soort toestanden de facto gelegitimeerd.

In de afbouw hebben we contracten gezien met onderbetaling van Poolse zzp-ers die feitelijk werken als goedkope werknemers. Ze durven en kunnen niets vanwege hun afhankelijkheid. Ze werken voor een uurloon van €13 bruto.

Is dit de moderne tijd? Of is dit terug naar de tijd van de koppelbaas. Want wat nu payrolling dreigt te worden was al lang aan de gang. Klussen voor zzp'ers waren al lang alleen via bemiddelingsbureaus te krijgen. Zij bepaalden de tarieven, en alle andere voorwaarden en gedroegen zich als werkgever maar namen de risico's niet. Dat wordt nu omgezet in payrolling.

Handhaving

Wat bij de VAR niet lukte moet nu wel gebeuren. Handhaving. Alleen daardoor komen schijnconstructies aan het licht.

We zijn positief over het feit dat de staatssecretaris de handhaving in stand houdt bij de 'kwaadwillende werkgevers' die hadden kunnen weten dat ze fout zitten.

Wij zijn dan wel benieuwd wat er gaat gebeuren met de grote bouwwerkgever Dura Vermeer, die via de pers liet weten:

"Van de zzp'ers die we inhuren, zou 50 procent hier niet meer kunnen werken volgens de nieuwe regels. Maar nu kunnen we toch weer nieuwe overeenkomsten met ze sluiten, zolang die aflopen voor 1 januari 2018."

De aanpak van schijnzelfstandigheid moet met kracht worden voortgezet. De FNV bepleit daarom een strengere handhaving dan die nu van kracht is.

Verbod Payroll

Er moet verbod komen op payrolling door aanpassing van artikel 690 BW. Daarin moet de allocatieve functie worden opgenomen (voor uitzendbureaus en bemiddelaars) en het recht op collectief onderhandelen.

Bijvoorbeeld: journalisten, bouw en tolken.

Niet sleutelen aan arbeidsrecht

Ongeveer 400.000 zelfstandigen hadden een VAR. Een deel van deze mensen heeft nu problemen die om een oplossing vragen. Niemand weet om hoeveel mensen dat precies



gaat. Het gaat dan niet aan in te grijpen in het arbeidsrecht en daarmee in de belangen van 7 miljoen mensen met een arbeidscontract. De FNV begrijpt de onzekerheid die in deze overgangperiode is ontstaan. Inderdaad zijn de begrippen die worden aangehaald 'persoonlijke plicht de arbeid te verrichten' de 'gezagsverhouding' binnen het arbeidsrecht best ingewikkeld. Dat is precies de reden waarom er zoveel jurisprudentie is ontstaan. Meestal trouwens omdat de werkende een arbeidsovereenkomst claimde, die door de rechter werd afgewezen. Dat geldt niet alleen voor ons land, maar voor alle EU systemen die op identieke wijze onderscheid maken tussen de arbeidsovereenkomst en de opdrachtovereenkomst. En toch is de omvang van het grijze gebied tussen werknemer en zelfstandige daar niet zo groot als hier. Dat komt doordat in Nederland het grijze gebied mede wordt bepaald door het belastingrecht en de premieheffing voor de sociale zekerheid. Aan het arbeidsovereenkomstenrecht sleutelen is dan ook geen oplossing voor dit probleem. Sterker nog, het is gevaarlijk in de Europese verhoudingen omdat wij niet meer in de pas zullen lopen wat betreft het vrij verkeer van werknemers en de detacheringsrichtlijn. Het is juist de regeling van de opdrachtovereenkomst in het BW die voor problemen zorgt. Dat is ook logisch, want deze overeenkomst is voor 100% geschreven om de positie van de opdrachtgever te beschermen. Dat geldt ook voor het collectieve recht. Omdat het de zzp-ers is verboden om zich te organiseren kunnen zij geen vuist maken en daardoor kan de prijs van hun diensten steeds verder naar beneden worden gedrukt. De platformmarkt voor diensten versterkt dat. Als we deze race naar beneden willen stoppen moeten we de positie van opdrachtnemers verbeteren en is collectief onderhandelen niet alleen een recht, maar ook een noodzaak.

Tot slot

De FNV vindt dat de positieve ontwikkelingen doorgang moeten vinden. Dat betekent doorgaan op de ingeslagen weg. Als de politiek laat doorschemeren dat terugkeer van de VAR een optie is gaan opdrachtgevers/werkgevers achterover leunen. Dan krijgen werknemers geen arbeidscontract, zelfstandigen geen werk en zullen payrollconstructies nog grotere vorm aannemen. De vraagstukken op de arbeidsmarkt moeten integraal worden aangepakt en niet door een rookgordijn worden verdoezeld. We moeten toewerken naar een ordening in ons bestel waar echte zelfstandigen in vrijheid kunnen ondernemen en werknemers als collega's het werk kunnen doen. Waar alle werkenden een behoorlijk inkomen kunnen verdienen en voldoende zijn beschermd als het dan toch misgaat.

Bijlage: oproep van een zorgwerkgever aan werknemers om zelfstandige te worden.