

ONL Toekomstplan Arbeidsmarkt

Samenvatting, 20 januari 2020

De arbeidsmarkt verandert sneller dan politiek Den Haag kan bijbenen. Daar waar een vooruitziende blik nodig is, lijkt er geen tijd om te bedenken hoe we het beste met de veranderingen op de arbeidsmarkt om kunnen gaan. Dat leidt tot onduidelijke wet- en regelgeving en uitstel van plannen voor nieuwe maatregelen, hier hebben ondernemers last van.

ONL voor Ondernemers is meer dan bereid om een serieuze bijdrage te leveren aan de politiek en gaat dan ook graag aan de slag om gezamenlijk te komen tot oplossingen. Er moet snel duidelijkheid komen over het arbeidsmarktbeleid. ONL komt daarom met een 'toekomstplan voor de arbeidsmarkt'. In dit toekomstplan zet ONL haar langetermijnvisie uiteen en gaat in op de vraag hoe wij gezamenlijk de arbeidsmarkt van morgen inrichten.

De herziening van de arbeidsmarkt berust wat ONL betreft op een vijftal kernpijlers:

1. Maak het werkgeverschap weer aantrekkelijk

Werknemers worden goed beschermd in Nederland. Dat is op zich een goede zaak, maar dit gaat helaas steeds vaker ten koste van de werkgever. De politiek heeft de afgelopen jaren steeds meer verplichtingen, risico's en kosten neergelegd bij de werkgever, waardoor het werkgeverschap onaantrekkelijk is geworden. Vooral kleinere bedrijven durven minder snel personeel aan te nemen.

Er zou bij de verplichtingen en risico's van het werkgeverschap beter gekeken moeten worden of het redelijk is dat de ondernemer hiervoor aansprakelijk is. In sommige gevallen, zoals bij de loondoorbetalingsplicht bij ziekte, is het logischer om beide partijen via een collectieve voorziening te laten bijdragen aan de kosten. Wanneer werkgevers worden ontlast van de onnodige lasten- en regeldruk van het werkgeverschap, zullen zij meer en beter kunnen ondernemen en gemakkelijker of meer mensen in dienst durven nemen.

Er zijn een aantal maatregelen die het werkgeverschap aantrekkelijker kunnen maken. Bijvoorbeeld door het inkorten van de loondoorbetalingsplicht bij ziekte en het verlichten van de re-integratieverplichtingen. Maak daarnaast het ontslagrecht eenvoudiger, pak de transitievergoeding aan en maak langer lopende, tijdelijke arbeidscontracten mogelijk.

2. Een leven lang ontwikkelen als uitgangspunt

Trends als globalisering, technologisering en demografische ontwikkelingen zorgen ervoor dat werk verdwijnt, taken binnen bedrijven veranderen en dat er nieuw werk bij komt. Werkenden moeten hierop in kunnen spelen. We moeten daarom inzetten op 'nieuwe zekerheden', zoals scholing en een leven lang ontwikkelen. Waar nu het Nederlandse onderwijsstelsel gericht is om mensen voor een lange tijd bij één bedrijf te laten werken: baanzekerheid, moeten we naar een systeem waar 'blijven leren' de norm is: werkzekerheid.

Dit vergt grote veranderingen in het Nederlandse onderwijsstelsel en in de mentaliteit van onze beroepsbevolking. Op dit moment is het onderwijsstelsel opgebouwd vanuit de gedachte dat mensen aan het begin van hun leven in de schoolbanken zitten en er, zodra ze werken, niet meer terugkomen. Werknemers leren door het uitvoeren van hun werk, maar niet iedere ondernemer investeert in voldoende mate in een leercultuur op de werkvloer en sommige werkenden hebben geen band met een werkgever.

Om te zorgen dat werkenden zich kunnen blijven ontwikkelen is ONL voorstander van een individueel scholings- en ontwikkelingsbudget. Ook kan het bedrijfsleven meer gaan samenwerken met scholen en medezeggenschap krijgen over onderwijsprogramma's.

3. Een toekomst- en visiegericht zzp-beleid

Door de veranderingen op de arbeidsmarkt groeit het aantal zelfstandigen en vervagen de grenzen tussen werknemers en ondernemers. De Wet DBA, die dit onderscheid moet verduidelijken, werkt niet.

Het kabinet werkt aan een minimumtarief, webmodule en een zelfstandigenverklaring ter vervanging van de Wet DBA, maar deze maatregelen laten tot ten minste 2021 op zich wachten. Ook wordt er getwijfeld aan de effectiviteit van deze voorgestelde maatregelen. De arbeidsmarkt vraagt nú om een werkbare kwalificatie van arbeidsrelaties. Op korte termijn is de beste oplossing om de Wet DBA te vervangen door een antimisbruikbepaling.

Het arbeidsrecht is niet ingericht op zelfstandigen en niet bruikbaar om arbeidsrelaties te kwalificeren. Nederland kent geen wettelijke definitie van een zelfstandige zonder personeel (zzp'er). ONL stelt daarom voor om – op de langere termijn – de Arbeidswet te introduceren, naar Belgisch voorbeeld.

4. Sociale zekerheid voor alle werkenden

Het Kabinet lijkt daarnaast voorbij te gaan aan de wens vanuit de maatschappij om werk flexibeler in te richten, bijvoorbeeld door met de Wet Arbeidsmarkt in Balans flexibele arbeid duurder te maken. Cruciaal is om te realiseren dat flexibele arbeidsinzet niet per definitie slecht is. Enerzijds moeten ondernemers hun werknemers juist op een flexibele manier in kunnen zetten om te concurreren en te voldoen aan de behoeften vanuit de markt en de maatschappij.

Anderzijds hebben werkenden steeds meer behoefte aan flexibele arbeidsrelaties. Werkenden wisselen steeds vaker van werkgever, sector of ze gaan als zzp'er aan de slag. Dit zorgt voor problemen bij het opbouwen van zekerheden, omdat sociale zekerheid in Nederland is ingericht langs het rechtlijnige kader van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Wat ONL betreft past het veel beter bij onze hybride arbeidsmarkt om sociale zekerheden los te zien van de contractvorm en deze aan het individu te koppelen. De oplossing: bepaalde sociale voorzieningen, zoals een basisvoorziening voor arbeidsongeschiktheid en een goed pensioen, voor alle werkenden toegankelijk maken.

5. Draagvlak voor de arbeidsmarkt van morgen

Tot slot is het moderniseren en toekomstbestendig maken van onze arbeidsmarkt een ingewikkelde opgave met voor iedere Nederlander verstrekkende gevolgen. Een hervorming van het arbeidsmarktbeleid slaagt alleen als daar genoeg draagvlak voor is. Het draagvlak vanuit de "oude polder", overleg tussen werkgevers- en werknemersorganisaties en de overheid, is volgens ONL te smal geworden. Zij vertegenwoordigen niet meer de meerderheid van werkend en ondernemend Nederland. De politiek moet op zoek naar een breder draagvlak. Door nieuwe partijen, die toekomstgericht en vernieuwend denken, toe te laten in de overlegeconomie wordt de kans op succes groter.