

Een jaar WWZ: de tussenstand

Het stokpaardje van minister Lodewijk Asscher, de Wet werk en zekerheid, ligt behoorlijk onder vuur. De wet zou averechts werken en moet volgens velen zo snel mogelijk worden teruggedraaid. Hoewel er zeker verbetering mogelijk is, gaat dit bikkelharde oordeel voorbij aan de realiteit. Ten opzichte van de oude wetgeving is de WWZ absoluut een verbetering.

WILLEM BOUWENS

Hoogleraar Sociaal Recht aan de Vrije Universiteit Amsterdam

Een van de pijlers van het regeerakkoord is de hervorming van de arbeidsmarkt. Snelle doorstroming van baan naar baan en betere bescherming voor flexwerkers zijn uitdrukkelijk als doelstelling van het kabinetsbeleid gepresenteerd.¹ Met de Wet werk en zekerheid (WWZ) beoogt de regering het ontslagrecht 'goedkoper, eerlijker, sneller en eenvoudiger' te maken en de toegang van flexibele arbeidskrachten tot vast werk te vergroten. Flex moet minder flex worden en vast minder vast.

Lodewijk Asscher, die zich in dit wetgevingsproces gesteund wist door het sociaal akkoord van april 2013, heeft een politieke topprestatie geleverd door de wet binnen iets meer dan een halfjaar ongeschonden door het parlement te loodsen. Dat wordt in kringen van arbeidsrechtdeskundigen algemeen erkend. Velen van hen betwijfelen echter wel of de wet doeltreffend is.

De kritiek spitst zich toe op drie onderdelen van de wet. Het eerste is de beperking van de mogelijkheden opeenvolgende contracten voor bepaalde tijd te sluiten, neergelegd in de zogenoemde 'ketenregeling'. Het tweede

betreft het beperkt aantal gronden om tegen de wil van de werknemer tot ontslag over te gaan. Ten slotte bestaat stevige kritiek op de 'transitievergoeding' die de werkgever in beginsel moet betalen bij elk ontslag van een werknemer die ten minste 24 maanden in dienst is geweest.

Ketenregeling

De mogelijkheden om opeenvolgende contracten voor bepaalde tijd te sluiten zijn met de WWZ stevig beperkt. Onder het oude recht konden gedurende drie jaar maximaal drie opeenvolgende contracten voor bepaalde tijd worden aangegaan voordat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd verplicht werd. Nu is dat slechts twee jaar mogelijk. Bovendien begon in het verleden een nieuwe reeks wanneer tussen de overeenkomsten een tussenpoos van meer dan drie maanden lag. Onder het huidige recht is dat pas na zes maanden het geval. Verder kon voor de invoering van de WWZ in een cao onbeperkt van de ketenregeling worden afgeweken. Die mogelijkheid is nu sterk beperkt.

Willem Bouwens *Een jaar WWZ: de tussenstand*

Voor aanscherping van de wettelijke regeling bestond ook wel enige aanleiding. Het genot van vaste dienstbetrekkingen is een essentieel onderdeel van de bescherming van werknemers. Dit vindt ook erkenning in het Europees recht.² Nederland behoorde in de EU tot de landen met de minste bescherming voor tijdelijke werknemers.³ De mogelijkheden om mensen een contract voor onbepaalde tijd te ontzeggen waren zo ruim dat ook structurele werkzaamheden blijvend door tijdelijke krachten werden uitgevoerd.

Een onvrijwillig en langdurig verblijf in de flexibele schil heeft een groot aantal nadelen.⁴ Flexibele werknemers missen de bescherming tegen ontslag en vangen als gevolg daarvan als eerste de klappen op van omzetfluctuaties en een neergaande conjunctuur. Mede daardoor hebben flexwerkers minder goede toegang tot de woningmarkt. Verder hebben langdurig flexibele werknemers minder carrièreperspectieven dan vergelijkbare vaste werknemers en doen ze vaker een beroep op de WW. Werkgevers blijken daarnaast minder te investeren in scholing van tijdelijke werknemers dan die met een vast contract. Daarnaast hebben stabielere banen een positief effect op productiviteit en innovatie.⁵

Een enquête onder leden van de AWWN in februari van dit jaar leert dat de bekorting van de maximale ketenduur van drie naar twee jaar bij 18% van de ruim tweehonderd respondenten het beoogde resultaat heeft gehad. Zij bieden eerder een contract voor onbepaalde tijd aan. Bij 34% heeft het geen effect gehad op de organisatie.

Daar staat tegenover dat ongeveer één op de vijf werkgevers nu kritischer kijkt naar het functioneren van de werknemer voordat een contract voor onbepaalde tijd wordt aangeboden en dat een behoorlijk grote groep (27%) aangeeft dat zij na maximaal 24 maanden in de regel afscheid neemt van de werknemer.⁶

De uitkomsten van deze enquête en vergelijkbare signalen uit de rechtspraak⁷ zijn voor mij geen reden om op een herover-

weging van de wettelijke beperkingen aan te dringen. De groep die tijdelijke krachten vrijwel altijd na 24 maanden de laan uitstuurt, bestaat voor een belangrijk deel uit werkgevers die koste wat het kost een contract voor onbepaalde tijd willen vermijden. Bij een verruiming van de ketenregeling zullen zij een werknemer wellicht wat langer op tijdelijke basis laten werken, maar uiteindelijk toch geen vast dienstverband aanbieden.

Langdurig flexibele werknemers hebben minder carrièreperspectieven dan vaste werknemers

Voor andere werkgevers zal een verruiming van de regeling juist reden zijn om het aangaan van een contract voor onbepaalde tijd opnieuw uit te stellen. Dit blijkt ook uit een evaluatie van de tijdelijke verruiming van de ketenregeling voor jongeren tot 27 jaar die onderdeel was van het crisisbeleid in 2010 en 2011. Door die maatregel ontstond pas na vier jaar of bij het vijfde contract een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Diverse werkgevers maakten daar gebruik van, terwijl zij anders een vast contract zouden hebben aangeboden.⁸

De beperkingen die de WWZ stelt, vormen een belangrijke prikkel voor werkgevers om samen met werknemers en hun vertegenwoordigers te zoeken naar wegen om oneigenlijk gebruik van tijdelijke arbeid te voorkomen en een omslag te maken naar meer zekerheid. In diverse sectoren zijn de positieve effecten al merkbaar. Uit verschillende cao-afspraken blijkt de intentie van werkgevers om flexibele arbeid terug te dringen, veelal gecombineerd met maatregelen die de inzetbaarheid van werknemers zowel in als buiten het eigen

Willem Bouwens *Een jaar WWZ: de tussenstand*

werk bevorderen. Zo hebben de universiteiten besloten hun flexibele schil tot maximaal 22% te beperken, spraken de GVB en de bonden af alleen bij 'piek en ziek' externe krachten in te huren en de interne flexibiliteit te verhogen en gaat Heineken het aantal uitzendkrachten beperken en meer investeren in de opleiding en doorstroming van uitzendkrachten naar vaste arbeidsplaatsen. In andere branches proberen werkgevers fluctuaties op te vangen door invalkrachten met een vaste baan in te zetten, bijvoorbeeld uit door meerdere werkgevers in stand gehouden flexpools, of door het gebruik van min-maxcontracten.⁹

Natuurlijk moeten we kijken naar de problemen van specifieke sectoren. Zo kan in bedrijfstakken met veel seizoensarbeid, zoals de land- en tuinbouw, de horeca (bijvoorbeeld strandtenten) en de amateursport, de ketenregeling een obstakel zijn voor de hernieuwde inzet van personeel wanneer tussen het aflopen van het ene en het begin van het volgende seizoen minder dan zes maanden ligt. Het aangaan van een contract voor onbepaalde tijd ligt voor deze werkzaamheden niet voor de hand.

Minister Asscher heeft hierop gereageerd door een wetswijziging door te voeren.¹⁰ Deze houdt in dat bij cao de wettelijke tussenpozenregeling kan worden verkort van zes tot drie maanden voor functies die als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend. Daarmee lijkt er een adequate oplossing voor de problemen van seizoensgebonden arbeid te zijn gevonden.

Gesloten stelsel van ontslaggronden

Een van de eigenaardigheden van het oude ontslagrecht was dat een werkgever die een werknemer wilde ontslaan twee routes kon bewandelen: de arbeidsovereenkomst opzeggen of een verzoekschrift indienen bij de kantonrechter om het dienstverband te ontbinden. Voor opzegging was een ontslagvergunning nodig van het UWV, die bij de

beoordeling van een verzoek gebonden was aan strikte regels. De kantonrechter had veel meer vrijheid. Deze had bovendien, anders dan het UWV, de bevoegdheid om aan het ontslag een vergoeding te verbinden. Dit leidde er in de praktijk toe dat ook in situaties waarin onvoldoende reden voor een ontslag bestond, toch een ontbinding werd uitgesproken en de rechter de onredelijkheid van dat ontslag compenseerde door het toekennen van een (hogere) vergoeding.

Onder de WWZ heeft de werkgever niet meer de vrije keuze tussen opzegging en rechterlijke ontbinding. Verder gelden de strenge regels waar onder het oude recht alleen het UWV zich aan moest houden nu ook voor de ontbindingsprocedure. Bij een ontslag wegens disfunctioneren is het bijvoorbeeld niet meer voldoende om aan te tonen dat de werknemer ongeschikt is voor de overeengekomen arbeid, maar moet ook worden bewezen dat hij daarop door de werkgever tijdig is aangesproken, en dat hij voldoende kans heeft gehad om zijn functioneren te verbeteren. Ten slotte is vereist dat de werkgever aantoonde dat herplaatsing van de werknemer, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie binnen het bedrijf niet mogelijk is.

Een in de praktijk veelgehoorde klacht is dat daardoor de flexibiliteit uit het systeem is verdwenen. Dit zou ertoe leiden dat werkgevers zich niet meer wagen aan een ontslagprocedure en werknemers hoge vergoedingen bieden om hen te bewegen in te stemmen met het ontslag. Deze uitkomst zou op gespannen voet staan met de doelstelling het ontslagrecht goedkoper, eerlijker en eenvoudiger te maken.

Recent verschenen cijfers van het UWV leren dat ontslag op bedrijfseconomische gronden of vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid niet wezenlijk moeilijker is geworden. Minder dan 15% van de aanvragen op deze gronden wordt afgewezen.¹¹ Ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter om andere, in de persoon van de werknemer gelegen redenen is blijkens empirisch onderzoek uitgevoerd bij

Willem Bouwens *Een jaar WWZ: de tussenstand*

vier rechtbanken ogenschijnlijk wel lastiger geworden. Het percentage afwijzingen is meer dan verdubbeld (van 15% naar 38%).¹²

Toch zijn deze cijfers voor mij geen reden om een versoepeling van het gesloten stelsel van ontslaggronden te bepleiten. Werk is van cruciaal belang als bron van inkomsten, vanwege de mogelijkheden tot zelfontplooiing en de aan het werk verbonden sociale contacten. De wet dient de werknemer daarom te be-

Het ontslagrecht is terecht aangepast

schermen tegen willekeur bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De oude ontbindingspraktijk, waarin ontslag in feite kon worden afgekocht, reduceerde de ontslagbescherming tot een te begroten kostenpost voor de werkgever en stimuleerde hem niet om een zorgvuldig personeelsbeleid te voeren.

Het nieuwe systeem spreekt mij daarom meer aan. Is er geen redelijke grond voor ontslag, dan dient de rechter niet tot ontbinding over te gaan. Dit dwingt de werkgever zijn werk alsnog, en nu beter, te doen. Wel zouden sommige rechters de wettelijke bepalingen wat minder streng kunnen uitleggen. De in de wet neergelegde open normen bieden een mate van flexibiliteit die rechters vooralsnog deels onbenut laten.

Verder merk ik op dat we uit het hogere percentage afwijzingen niet zonder meer mogen afleiden dat een ontslag in de praktijk moeilijker is geworden. Uit de eerder aangehaalde onderzoeken blijkt namelijk ook dat partijen veel vaker dan voorheen (alsnog) overeenstemming over het ontslag bereiken zonder dat het UWV of de kantonrechter een oordeel hoeven te geven.¹³ De wet lijkt derhalve – conform de bedoeling van de regering – partijen meer houvast te bieden om

er onderling uit te komen. Mogelijk worden daarom meer dan voorheen alleen de moeilijke en slecht voorbereide zaken aan de rechter voorgelegd. Dat het in deze zaken vaker tot een afwijzing komt, is vanzelfsprekend.

Uit de onderzoeken blijkt bovendien dat de aan een schikking verbonden ontslagvergoeding – anders dan werd verondersteld – veel lager ligt dan voor de invoering van de WWZ.¹⁴ Er is derhalve vooralsnog geen reden om de wet op dit punt als mislukt te beschouwen.

Transitievergoeding

Of de werknemer aanspraak kon maken op een ontslagvergoeding, en op welk bedrag, hing onder het oude recht af van de ontslagroute die de werkgever had gekozen. Als de arbeidsovereenkomst met een ontslagvergunning van het UWV was opgezegd, had de werknemer in beginsel geen recht op een ontslagvergoeding. In ontbindingsprocedures was toekenning van een vergoeding aan de werknemer wel gebruikelijk. Deze werd vastgesteld door gebruik te maken van de kantonrechtersformule, waarbij als uitgangspunt gold dat de werkgever voor elk dienstjaar een maandsalaris vergoeding moest betalen.

Deze verschillende uitkomsten waren niet of nauwelijks te rechtvaardigen. Het oude systeem werd daarom door de wetenschap en de praktijk scherp bekritiseerd. Bovendien kwamen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of met een flexibel contract (uitzend- en oproepkrachten) niet voor een ontslagvergoeding in aanmerking. Dit gegeven vormde voor werkgevers een stevige financiële prikkel om gebruik te maken van dergelijke contracten.

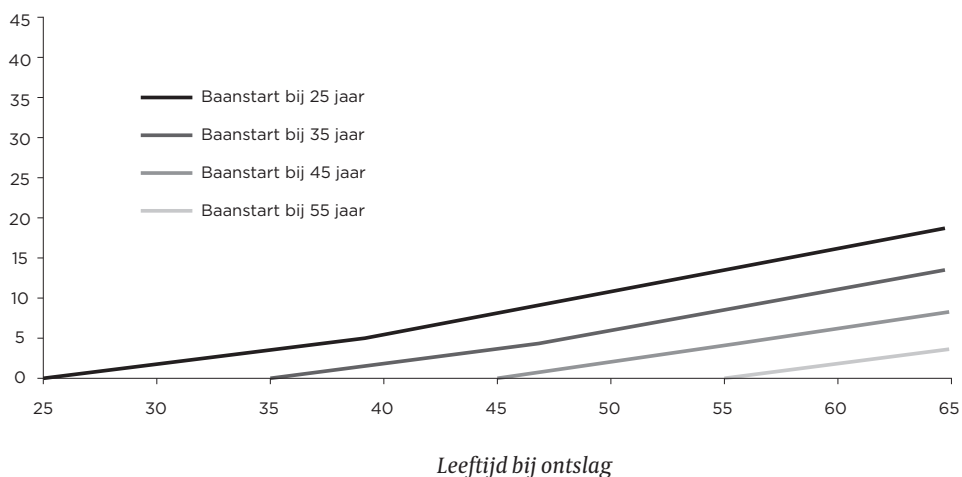
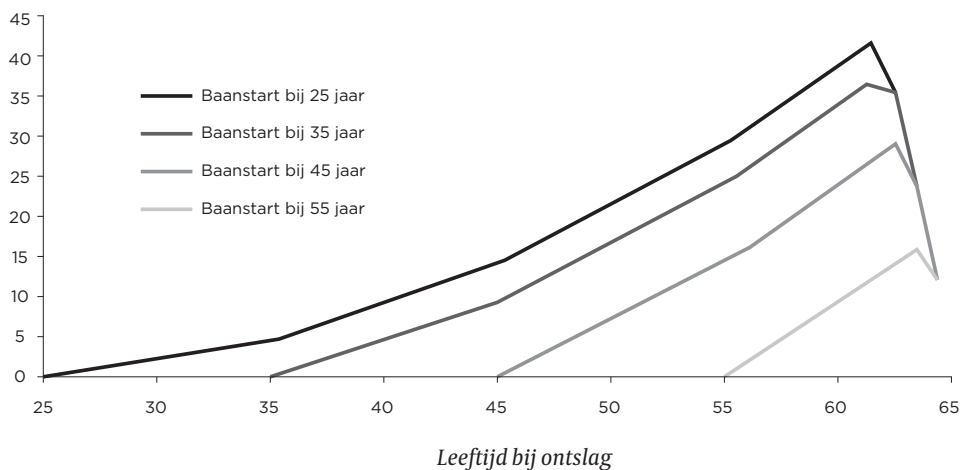
Een van de grote winstpunten van het nieuwe ontslagrecht is dat het voor de aanspraak op en de hoogte van een ontslagvergoeding niet meer ter zake doet hoe de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Wanneer de arbeidsrelatie ten minste 24 maanden heeft geduurd en deze op initiatief van de werkgever wordt

Willem Bouwens *Een jaar WWZ: de tussenstand*

beëindigd, is in beginsel een transitievergoeding verschuldigd. Dit is niet alleen het geval wanneer een arbeidsovereenkomst wordt opgezegd of door de rechter ontbonden, maar ook als de werkgever na twee jaar een contract voor bepaalde tijd niet voortzet.

De transitievergoeding is over de eerste tien jaar gelijk aan een derde maandsalaris per dienstjaar. Over de periode daarna wordt een vergoeding van een half maandsalaris per dienstjaar opgebouwd. De vergoeding is gemaximeerd op € 76.000 of – wanneer dat

Figuur 1 Hoogte van ontslagvergoeding volgens de kantonrechtersformule (boven) en de transitievergoeding



Bron: Kamerstukken II, 2013/14, 33 818, nr. 7, pp. 70-71.

Willem Bouwens *Een jaar WWZ: de tussenstand*

hoger is – een jaarsalaris. Bovendien moet een werkgever die zich ernstig verwijtbaar heeft gedragen ook een transitievergoeding betalen als de werknemer zelf ontslag neemt of zijn dienstverband niet verlengt. In dat geval kan de werknemer eveneens in aanmerking komen voor een additionele vergoeding. De bedoeling is dat deze extra vergoeding alleen aan de orde is in uitzonderlijke situaties. De transitievergoeding is in het algemeen aanmerkelijk lager dan de vergoeding die met toepassing van de kantonrechtformule werd verkregen.

De transitievergoeding is het minst geslaagde onderdeel van de WWZ

Daar staat tegenover dat de werkgever nu ook een vergoeding moet betalen als hij opzegt met een ontslagvergunning van het UWV. Voor werkgevers die in het verleden niet voor de ontbindingsprocedure maar voor de UWV-route kozen, waaronder veel MKB'ers, komt de nieuwe regeling dus neer op aanmerkelijk hogere ontslaglasten. Het is een van de vele bezwaren die tegen de regeling van de transitievergoeding worden ingebracht.¹⁵

Voor enkele andere bezwaren heeft minister Asscher inmiddels een wetswijziging aangekondigd.¹⁶ Zo komt er een bijzondere regeling voor het ontslag van langdurig zieke werknemers. Werkgevers hebben in dat geval al twee jaar loon doorbetaald en hebben vanwege de reïntegratieverplichting ook andere kosten gemaakt. Om tegemoet te komen aan de bezwaren van werkgeverszijde zonder de betrokken werknemers te benadelen wil de regering werkgevers uit de werkloosheidskassen compenseren voor de verschuldigde transitievergoeding. Verder heeft zij aangekondigd om de mogelijkheden te verruimen om in cao's van de wettelijke tran-

sitievergoeding af te wijken als er sprake is van een bedrijfseconomisch ontslag.

Andere bezwaren hangen samen met de grondslagen voor de transitievergoeding. Deze is volgens de regering bedoeld als compensatie voor het ontslag en als middel om de overgang naar een andere baan te vergemakkelijken.¹⁷ De transitievergoeding is echter ook verschuldigd wanneer de werknemer geen nadeel ondervindt van het verlies van zijn baan, bijvoorbeeld omdat hij aansluitend ander werk vindt. Verder is er geen enkele bestedingsbeperking in de wet opgenomen. De ontvanger kan de vergoeding dus ook besteden aan de kosten van levensonderhoud of de aanschaf van een caravan.

Ook twijfelt men of de kloof tussen tijdelijk en vast kleiner wordt. Wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt voordat twee jaar zijn verstreken, hoeft de werkgever geen transitievergoeding te betalen. In de praktijk vormt de regeling daarom – naast de beperkingen van de ketenregeling – voor diverse werkgevers een extra reden om de duur van opeenvolgende tijdelijke dienstverbanden bewust te beperken tot minder dan 24 maanden.

Een volgend bezwaar hangt samen met het feit dat de transitievergoeding in het kleinbedrijf ook moet worden betaald bij gedwongen bedrijfsbeëindiging wegens ziekte of pensioenering. Dit kan er in de praktijk toe leiden dat de werkgever het zich eigenlijk niet kan veroorloven om te stoppen met zijn bedrijf, aangezien de transitievergoeding ten laste komt van de in de onderneming opgebouwde pensioenvoorziening.

Verder krijgen werknemers ook een transitievergoeding uitgekeerd als de onderneming in financiële nood verkeert. De betalingsverplichting kan het bedrijf in dat geval in nog grotere problemen storten en zelfs leiden tot een faillissement. De aangekondigde verruiming van de mogelijkheid om bij cao van de wettelijke vergoeding af te wijken kan enige verlichting brengen, maar zal dit probleem zeker niet volledig wegnemen.

Willem Bouwens *Een jaar WWZ: de tussenstand*

De transitievergoeding hoeft niet te worden uitgekeerd als de werkgever failliet gaat. De jaren die de werknemer bij de failliete werkgever in dienst is geweest, tellen echter wel mee als een doorstartende onderneming de overgenomen werknemers op enig moment in de toekomst wil ontslaan. Dit lijkt op het eerste gezicht een voordeel voor de werknemers, maar kan zich in de praktijk als een boemerang tegen hen keren. Het kan er immers toe leiden dat doorstartende werkgevers een strengere selectie toepassen wanneer zij het oude personeel van het failliete bedrijf overnemen. Met name ouderen en werknemers met een zwakke gezondheid zullen daarvan de dupe worden.

Alternatief

Bij de zoektocht naar alternatieven voor de transitievergoeding is een voorstel van de Brabants-Zeeuwse Werkgeversvereniging (BZW) het bekijken waard.¹⁸ De BZW stelt voor de transitievergoeding te vervangen door een 'individueel mobiliteitsbudget' voor iedere werknemer, vast of flex. Dit budget is een spaarpotje, onder te brengen bij een fonds waarin de werkgever maandelijks geld stort. De werknemer mag dit potje meenemen als hij vertrekt, maar hij kan het ook bij ontslag inzetten voor van-werk-naar-werktrajecten, bijscholing en ontwikkeling.

Het door BZW gepresenteerde voorstel sluit aan bij een systeem dat in 2002 in Oostenrijk werd geïntroduceerd. Ook ik heb eerder voor de invoering van een dergelijk systeem gepleit.¹⁹ Bij ontslag zou de werknemer in dat geval – niet-inachtneming van de opzegtermijn door de werkgever daargelaten – alleen nog aanspraak kunnen maken op een vergoeding indien sprake is van ernstig verwijtbaar gedrag van de werkgever.

BZW wil behalve de transitievergoeding ook de WW door het individueel mobiliteitsbudget vervangen. Dat gaat mij te ver. In mijn optiek dient het om een additionele voorzie-

ning te gaan. Wel zie ik net als de werkgeversorganisatie reden de (sectoraal verdeelde) Opleidings- & Ontwikkelingsfondsen in het nieuwe systeem te laten opgaan. Ten slotte zou ik de bestedingsbeperkingen van het 'rugzakje' iets ruimer willen stellen, in die zin dat de werknemer het budget ook zou moeten kunnen aanwenden voor de financiering van zorgverlof of een *sabbatical*.

De voordelen zijn duidelijk. Het huidige stelsel, waarin de transitievergoeding toeneemt naarmate de dienstbetrekking langer duurt en waarop de werknemer geen aanspraak kan maken als hij zelf ontslag neemt, beloont stilzitten. In het voorgestelde stelsel zouden werknemers van baan kunnen wisselen zonder de opgebouwde aanspraken op een beëindigingsvergoeding te verliezen. Daarmee wordt een belangrijk mobiliteitsbeperkend element weggenomen. Ook krijgen werknemers tijdens de arbeidsovereenkomst zelf veel meer regie over hun ontwikkelings- en ontplooiingsmogelijkheden en het combineren van betaalde arbeid met zorgtaken.

Omdat alle werknemers vanaf de eerste dag van de dienstbetrekking aanspraken opbouwen, is er minder reden om mensen korter dan 24 maanden in dienst te houden. Daarnaast voorkomt de maandelijks bijdrageverplichting dat werkgevers pas met de verplichting worden geconfronteerd op een moment dat de penibele financiële toestand betaling van een ontslagvergoeding eigenlijk niet meer toelaat. Voordeel is ten slotte dat de werknemer bij een eventueel faillissement toch een vergoeding krijgt en dat de jaren die het overgenomen personeel bij de failliete onderneming heeft gewerkt, geen belemmering meer vormen bij de indiensttreding bij de doorstartende onderneming.

Slotbeschouwing

Uit het voorgaande blijkt dat de WWZ een groot aantal verbeteringen heeft gebracht. De mogelijkheden om contracten voor bepaalde tijd te

Willem Bouwens *Een jaar WWZ: de tussenstand*

gebruiken voor structurele arbeid zijn beperkt; er is een einde gemaakt aan een praktijk waarin een gebrek in de ontslaggrond in feite door werkgevers kon worden afgekocht, en de merkwaardige verschillen in uitkomst, afhankelijk van de ontslagroute, zijn verdwenen.

Steeds meer sociale zekerheidstaken zijn op het bordje van de werkgevers gekomen

Ook de introductie van de transitievergoeding vind ik een verbetering ten opzichte van het oude recht, maar ik beschouw die vergoeding wel als het minst geslaagde onderdeel van de WWZ. Mijns inziens kunnen we deze beter vervangen door een individueel mobiliteitsbudget voor iedere werknemer.

Daarmee is echter niet het hele verhaal verteld. De krampachtigheid waarmee met name kleine werkgevers het aangaan van contracten voor onbepaalde tijd trachten te vermijden, maakt duidelijk dat de arbeidsovereenkomst te zwaar belast is. Een belangrijke oorzaak van het toegenomen ontwijkingsgedrag is gelegen in het feit dat de overheid de laatste decennia uit macro-economische overwegingen (beperking van de uitkeringslasten) steeds meer risico's bij werkgevers heeft neergelegd.²⁰ Zo blijkt uit onderzoek dat de

verplichting om bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte het loon twee jaar door te betalen bij maar liefst 45% van alle werkgevers leidt tot extra voorzichtigheid bij het omzetten van een tijdelijk in een vast contract.²¹

Daarbij komt dat de overheid het inschakelen van zzp'ers zeer aantrekkelijk maakt. Deze groep kan door fiscale en andere faciliteiten aanzienlijk goedkoper werken dan bedrijven met personeel met een arbeidsovereenkomst. Dit heeft een versturende werking op de arbeidsmarkt.²²

De toegankelijkheid van de bescherming die de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd biedt, staat als gevolg van de geschetste ontwikkelingen zwaar onder druk. De grote uitdaging voor de komende jaren is daarom de aan de arbeidsovereenkomst verbonden lasten te reduceren. Ook minister Asscher lijkt zich dat te realiseren, getuige de kabinetsreactie op het Interdepartementaal Beleidsonderzoek (IBO) naar zzp'ers. De minister kondigt daarin een aantal maatregelen aan om het werkgeverschap aantrekkelijker te maken.²³

Ik wijs verder op de SER-adviesaanvraag van eind december 2015. De SER wordt daarin onder meer gevraagd te adviseren over een sluitend stelsel voor loondoorbetaling bij ziekte voor zowel werknemers als zzp'ers, en daarbij de mogelijkheid te betrekken om een algemene basisverzekering voor alle werkenden tot stand te brengen. De totstandkoming van een dergelijke verzekering zou naar mijn mening een welkome stap vormen voor de herwaardering van de arbeidsovereenkomst.

Noten

- 1 Mark Rutte & Diederik Samsom (2012), *Bruggen slaan. Regeerakkoord VVD-PvdA*, p. 33.
- 2 Zie Richtlijn 1999/70/EG van de Raad van de EU.
- 3 OESO (2016), *Strictness of employment protection – temporary contracts*, te raadplegen via: stats.oecd.org.
- 4 Vgl. *Kamerstukken II*, 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 10.
- 5 Vgl. Paul de Beer e.a. (14-3-2016), 'Doorgesloten flexibilisering schaadt bedrijfsleven', in: *De Volkskrant*.
- 6 AWWN (2016), *Verslag enquête werking Wwz*.
- 7 A.R. Houweling e.a. (2016), *VAAN-VvA Evaluatieonderzoek WWZ 2016*, p. 61.
- 8 AStri (2011), *Evaluatie maatregel verruiming ketenbepaling*.
- 9 Zie bijv. art. 3.6 van de cao voor het Primair Onderwijs 2016-2017.
- 10 *Kamerstukken II*, 2015/16, 34 408, nr. 8.
- 11 Tweede voortgangsbrief WWZ:

Willem Bouwens *Een jaar WWZ: de tussenstand*

- Kamerstukken II*, 2015/16, 34 251, nr. 18, p. 7.
- 12 Houweling e.a., *VAAN-VvA Evaluatieonderzoek*, p. 25.
- 13 Zie ook de analyse van de door FNV behandelde ontslagdossiers in het vierde kwartaal van 2015, waaruit blijkt dat ten opzicht van het vierde kwartaal van 2014 de gang naar de kantonrechter is afgenomen van 14% naar 9% en via het UWV van 21% naar 6%: FNV (2016), *Wet werk en zekerheid werkt goed*.
- 14 Houweling e.a., *VAAN-VvA Evaluatieonderzoek*, p. 11 en pp. 27-28. De overeengekomen vergoedingen liggen veelal tussen de transitievergoeding en de oude (neutrale) kantonrechtersformule in.
- 15 Zie ook Stichting van de Arbeid (18-4-2016), *Uitkomsten overleg over ervaren knelpunten met betrekking tot de uitvoering van de Wet werk en zekerheid*.
- 16 *Kamerstukken II*, 2015/16, 34 351, nr. 16.
- 17 *Kamerstukken II*, 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 38.
- 18 Jule Hinrichs & Johan Leupen (15-3-2016), 'Met dit voorstel heffen we het verschil tussen vast en flex op', in: *Het Financieel Dagblad*, p. 2.
- 19 W.H.A.C.M. Bouwens (2008), *Ontslagvergoedingen op een dynamische arbeidsmarkt*, p. 45 e.v.
- 20 Vgl. S.S.M. Peters (2016), 'Arbeidsrechtelijke lastendruk en ondernemersbescherming', in: *Tijdschrift voor Recht en Arbeid* 2016/32.
- 21 G. Brummelkamp, L. de Ruijck & W. Roozendaal (2014), 'Prikkel en knelpunten. Hoe werkgevers de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte beleven', p. 40.
- 22 Zie ook de conclusies van het Interdepartementaal Beleidsonderzoek (IBO) naar zelfstandigen zonder personeel, Den Haag 2015.
- 23 *Kamerstukken II*, 2015/16, 31 311, nr. 131.