

Een ombudsman voor eerlijk werk

Onze arbeidsmarkt is kapot en vooral kwetsbare groepen zijn daarvan de dupe. Met nog meer en nog betere wetgeving alleen is dit niet op te lossen. De overheid moet bestaande regels ook daadwerkelijk gaan handhaven. En mensen moeten ergens terecht kunnen als ze aanlopen tegen problemen met werk. Een ombudsman voor eerlijk werk en laagdrempelige arbeidsadviesloketten kunnen daarbij helpen.

KLARA BOONSTRA

Directeur Wiardi Beckman Stichting

Op papier is het goed geregeld met de rechten van werkenden in Nederland. Maar de praktijk is anders. Hoe vaak komt het niet voor dat bij uitzendbanen, nulurencontracten en oproepcontracten onvoldoende uren worden uitbetaald? Hoe vaak komt ziekteverlof of zorgverlof zogenaamd voor eigen rekening? En hoe vaak wordt jonge mensen niet verteld dat er alleen werk voor ze is als ze zich als zzp'er inschrijven bij de Kamer van Koophandel, bijvoorbeeld als horecaondernemer?

Vraag het degenen die op dit soort contracten en in dit soort sectoren werken en het antwoord is: vaak. Keer op keer moet de werkende er zelf achteraan, want 'gek genoeg' lijkt de berekening van de uren altijd in zijn nadeel uit te pakken. Moeten mensen zelf hun cao erbij halen om te zien dat ze wél recht hebben op doorbetaling. Moeten ze zich neerleggen bij schijnzelfstandigheid.

Vaak weten werkenden niet wat hun rechten zijn en soms weet zelfs hun werkgever

dat niet precies, want het arbeidsrecht kan knap ingewikkeld zijn. Maar ook de overheid dwingt naleving niet voldoende af. De handhaving van de arbeidswetgeving schiet om allerlei redenen tekort. Het probleem is helaas groter dan alleen het niet handhaven van bestaande rechten; op veel plekken zijn rechteloze arbeidsrelaties ontstaan.

Haperende handhaving

Flexibel werkenden gaan vrijwel nooit naar de rechter. Het is niet erg efficiënt om heel veel geld voor een advocaat uit te geven om vervolgens na een vervelende rechtsgang een paar honderd euro terug te krijgen. Je werk ben je bovendien kwijt als je een beroep op je rechten doet. Maar zelfs als je daar wel toe overgaat of als de vakbond je zaak aan de rechter voorlegt, heeft dat vaak niet tot gevolg dat je rechten worden verzilverd en dat jij daarna tevreden met je werkgever en collega's verder kunt.

In het Nederlandse systeem van constructieve arbeidsverhoudingen vertrouwen we (veel meer dan in andere landen) van oudsher op private manieren om de naleving van arbeidsrecht te verzekeren. Onze arbeidswetgeving gaat uit van de kracht van werkgevers en werknemers om zelf hun zaken te regelen in arbeidsovereenkomsten en cao's, en in het verlengde daarvan wordt er ook van uitgegaan dat zij in staat zijn elkaar te dwingen zich aan die afspraken te houden.

Veel flexcontracten zijn vanuit een strikt juridische blik bonafide, maar door hun maatschappelijk effect volstrekt malafide

Het recht is oorspronkelijk geschreven voor de situatie waarin het vaste contract de norm was en er geen twijfel bestond over wie de contractpartij aan werkgeverszijde was. Natuurlijk wist die vroegere wetgever ook wel dat de individuele werkende nooit opgewassen zou zijn tegen de macht van zijn werkgever. In het ondersteunen van de vakbonden, vaak goed vertegenwoordigd in de onderneming, en de werking van collectieve arbeidsovereenkomsten werd daarvoor een oplossing gevonden.

Dat systeem van evenwichtige en vooral collectieve arbeidsverhoudingen heeft tot eind vorige eeuw vrij goed gefunctioneerd. De wetgever hoefde eigenlijk alleen maar minimale normen in de wet op te nemen, omdat in de praktijk de sociale partners een hoger loon- en beschermingsniveau overeenkwamen in de cao's. Afspraken waar vervolgens een groot deel van het bedrijfsleven zich redelijk aan hield zodat de overheid in haar rol als inspecteur niet heel actief hoefde te zijn.

Als dit systeem werkt zoals het is beoogd, hoeft een overheid geen grote rol te spelen in de naleving van de regels, dat kan aan de partijen zelf worden overgelaten. De publieke handhaving door de arbeidsinspectie (ISZW) is in Nederland dan ook grotendeels beperkt tot toezicht op de fysieke arbeidsomstandigheden in bedrijven, handhaving van het minimumloon en de vraag of werkgevers de juiste werkvergunningen voor buitenlandse werkenden hebben.

Dat is echt anders in bijvoorbeeld Frankrijk en Canada, waar de arbeidsinspectie ook toezicht houdt op de betaling van het juiste contractloon en zelfs het loon voor overwerk. Onderwerpen die daar dwingend in de wet zijn geregeld en waar juist in sectoren zonder cao extra toezicht op wordt gehouden.

Ons systeem zoals het is beoogd werkt echter niet meer. De arbeidsmarkt is kapot. Voor steeds meer jonge mensen geldt dat ze voortdurend contracten krijgen aangeboden waarin de bedrijfsrisico's op hen worden afgewenteld. Dat geldt niet alleen voor de laagopgeleide medewerker van het distributiecentrum die op oproepbasis werkt, maar ook voor de net afgestudeerde eerstelijnspsychologe die pas na een paar maanden, als een therapie is afgerond, een factuur aan haar opdrachtgever mag sturen. En ondertussen moeten beiden maar zien hoe ze rondkomen, onzeker of hun genoeg werk wordt aangeboden om van te leven en of ze wel worden betaald over de uren die ze hebben gewerkt.

Rechteloze arbeidsrelaties

Zoals gezegd is het probleem niet alleen dat bestaande rechten niet worden gehandhaafd; op veel plekken zijn ook rechteloze arbeidsrelaties ontstaan. Dat zijn arbeidsverhoudingen met contracten die misschien niet strikt in strijd zijn met de wet, maar die ondertussen wel tot onzekerheid en armoede leiden en als zodanig niet alleen de werkende, maar ook de samenleving in haar geheel schaden.

De *rule of law* van het arbeidsrecht op de arbeidsmarkt is aangetast. Veel flexcontracten zijn vanuit een strikt juridische blik bonafide, maar door hun maatschappelijk effect volstrekt malafide. Een tijdelijk contract met wisselende uren is juridisch deugdelijk en er kunnen ook heel goede redenen zijn om een zodanige arbeidsrelatie aan te gaan, maar dit zorgt er door de uitgebreide toepassing wel voor dat flink wat moeders met jonge kinderen geen kinderopvang kunnen regelen en daardoor geen zeker inkomen kunnen verdienen.

Dat aspect van de maatschappelijke impact moet worden aangepakt, maar niet door (nog meer) juridische fijnslijperij in het arbeidsrecht. We moeten niet alleen de schending van individueel en collectief arbeidsrecht bestrijden, maar ook handelen op het effect dat uit dit arbeidsrecht kan voortvloeien. Het doel moet zijn: beter werk voor iedereen.

Daarvoor is het nodig dat we bepaalde constructies dwingend voorschrijven. Als iemand werk doet dat tot de activiteit van het bedrijf behoort, dan hoort daar een arbeidsovereenkomst bij. Andere constructies moeten we verbieden, zoals tijdelijke contracten die bij elkaar langer dan twee jaar duren. En het is vooral nodig dat we intensiever handhaven en ondersteuning bieden bij de naleving. De overheid heeft zich niet zozeer teruggetrokken op dit terrein, maar heeft onvoldoende gereageerd toen veel werkgevers ertoe overgingen werkenden onzekere contracten te geven. Dit punt is overigens gelukkig ook al opgemerkt door zowel de WRR¹ als de commissie-Borstlap.²

Er is alle reden om dit probleem aan te pakken en het goede nieuws is dat dat ook goed mogelijk is. Nodig zijn een betere toegang tot rechtshulp, andere hulp voor werkenden en een hernieuwde sterke rol van de overheid, samen met de vakbonden en welwillende ondernemers. Een gezamenlijke aanpak kan ervoor zorgen dat werkenden niet langer alleen staan bij de verbetering van hun werkomstandigheden en het effectueren van hun rechten.

Hierna geef ik drie suggesties hoe verbeteringen tot stand gebracht kunnen worden.

1. Zorg voor een beter systeem voor de arbeidsmarkt

Soms staat in de krant over deze verschijnselen: we stonden erbij en keken ernaar. Maar dat is niet zo. Al eind jaren negentig werd in de toelichting bij de Wet flexibiliteit en zekerheid gesproken van het risico dat 'in de toekomst naast een harde kern van "vaste" werknemers, een groeiend legertje van "arbeidsnomaden" zal ontstaan, bestaande uit mensen die doorlopend van de ene tijdelijke baan naar de andere onderweg zijn, met alle onzekerheden van dien'. Bovendien werd ook toen al geconstateerd dat het socialezekerheidsstelsel niet was ingericht om deze onzekere werkenden voldoende bescherming te bieden.

De wetgeving van eind jaren negentig, geïnitieerd door Ad Melkert en Klaas de Vries als ministers van SZW, moest een remedie leveren om die ontwikkeling in goede banen te leiden. Die opdracht mislukte overduidelijk, getuige de constatering in het door werknemers en werkgevers gezamenlijk ondertekende Sociaal Akkoord uit 2013: 'Er is in toenemende mate sprake van doorgeschoten flex.' En ook in de parlementaire stukken die de huidige minister Koolmees in het kader van de Wet arbeidsmarkt in balans naar het parlement zond werd die boodschap herhaald.

De politiek realiseerde zich de afgelopen decennia dus heel goed dat aan de werknemerskant de rechteloosheid toenam. Viermaal werd door voornamelijk PvdA-ministers gepoogd meer bescherming in de wet in te bouwen om de positie van de werknemer te versterken. Naast de genoemde Wet flexibiliteit en zekerheid (1999) gebeurde dat in de Wet werk en zekerheid (2015), de Wet aanpak schijnconstructies (2016) en de Wet arbeidsmarkt in balans (2020). Al deze wetten bevatten arbeidsrechtelijk reparatiewerk waarbij de arbeidsbescherming die is gekoppeld aan

het arbeidscontract op onderdelen werd uitgebreid.

Ook die stapel wetgeving heeft de beweging naar meer flexwerk niet doen kenteren. Het bleek dweilen met de kraan open, want de flexibilisering werd er niet door gestopt en de kwaliteit van de arbeid voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt verslechterde zinderogen. Elke poging tot verbetering leidde tot een verslechtering, omdat de prikkel voor werkgevers om eraan te ontsnappen werd vergroot. Een beter beschermde werknemer betekent immers een duurder werknemer. Werkgevers die slechts oog hadden voor de prijs van de arbeid vonden steeds weer nieuwe constructies uit om aan het arbeidsrecht te ontsnappen.

Dat zagen we wel, maar we kozen niet voor een principieel andere strategie om naleving en handhaving van het recht van werkenden te verzekeren. We moeten erkennen dat een deel van de arbeidsverhoudingen zo uit het lood is geslagen dat een fundamentele correctie moet worden aangebracht om de balans te herstellen. We moeten een systeem bouwen waaraan niet valt te ontsnappen.

De basis van goede arbeidsverhoudingen bestaat uit een krachtige vakbeweging die een tegenmacht kan vormen ten opzichte van de economische macht van de ondernemers. We zien een daling van de organisatiegraad van de vakbond, die wordt versterkt door fragmentering in het bedrijfsleven.³ Ook dat feit moet aan de orde komen; hoe ondersteunt de overheid gezonde arbeidsverhoudingen?

Op grond van de verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie, die door de Nederlandse overheid altijd serieus zijn genomen, is de staat verplicht vakbonden te ondersteunen en hun impact te bevorderen. In het licht van de huidige Nederlandse situatie kan het geen kwaad om daar inspiratie te zoeken. Hoe heeft men in andere landen waar de arbeidsverhoudingen van oudsher niet erg goed waren dit probleem benaderd?

Er bestaat in het buitenland veel ervaring met bijvoorbeeld de wijze waarop de vakbond

toegang tot de werkplekken in ondernemingen kan worden verzekerd en met bijzondere verplichtingen met betrekking tot de arbeidsomstandigheden van arbeidsmigranten. Altemaal juridische terreinen waarvoor wij in Nederland weinig regelgeving hebben omdat, zoals gezegd, voorheen die problemen hier veel minder bestonden.

Vakbonden zullen weer in staat gesteld moeten worden hun rechtmatige rol te spelen. Ze hebben daarbij steun van de overheid nodig, die met uitgebreidere bevoegdheden haar inzet en kennis deelt met de vakbond. Alleen dan kan het bereik van de collectieve onderhandelingen en de overeenkomsten die daaruit voortvloeien weer optimaal werken.

Op het macroniveau van de politiek en wetgever wordt erkend dat het de hoogste tijd is om de arbeidsmarkt rechtvaardiger te krijgen. De fiscale constructies, prikkels in de sociale-zekerheidswetgeving, mazen in het arbeidsrecht – het zijn de achterliggende oorzaken die allemaal moeten worden aangepakt.⁴ De roep hierom is niet nieuw en er lijkt zelfs eindelijk een kentering gaande, nu dit geluid niet alleen meer aan de linkerkant van het politieke spectrum is te horen. Maar vervolgens moet ook worden doorgepakt.

2. Zorg voor een betere handhaving van regelgeving

Als de arbeidswetgeving integraal zou worden toegepast zoals die door de wetgever bedoeld is, zouden kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt lang niet zo kwetsbaar zijn. Niet zelden wordt juist de vakbonden verweten dat ze het tij niet hebben weten te keren, ze zouden niet actief genoeg hebben opgetreden met rechtszaken tegen werkgevers die de arbeidsrechten aan hun laars laptten. Cynisch genoeg wordt de machteloze zijn machteloosheid verweten. Het is namelijk niet zo makkelijk om voor deze werkenden op te komen, ook niet als het duidelijk om geschonden rechten gaat. Laat staan als het om misbruik van het recht gaat vanuit maatschappelijk perspectief.

Ook als het de vakbond wel lukt om werkplekken te betreden waar ze misstanden vermoedt, zijn werkenden niet makkelijk over te halen hun probleem aan de werkgever voor te leggen. Vaak zijn werkenden terecht bang voor ontslag als ze ‘moeilijk doen’. De werkgever stopt immers direct met het oproepen van de betreffende werknemer als het om een flexcontract gaat. En dat zelfs een gewonnen zaak niet leidt tot een betere positie voor de werkende blijkt uit de rechtszaken die de FNV voerde tegen Deliveroo in juli 2018 en januari 2019.⁵

Fietsende maaltijdbezorgers, wier arbeidsovereenkomsten door Deliveroo werden omgezet in zzp-constructies en die daardoor een hoop minder rechten kregen, legden hun casus via de FNV aan de rechter voor. Waar de eerste rechter in Amsterdam nog vond dat de arbeidsrelatie tussen de bezorger en Deliveroo door de wetgever moest worden geduid, oordeelde de latere kantonrechter dat sprake was van een arbeidsovereenkomst en dus van schijnzelfstandigheid. Maar toen de vakbond de overheid vervolgens aansprak op haar verantwoordelijkheden in deze zaak, gaf deze niet thuis.

Handhavingsverzoeken werden terzijde gelegd. De arbeidsinspectie wilde de arbeidsomstandigheden niet controleren, het UWV wilde geen arbeidsrelatie vaststellen en premies voor de sociale zekerheid innen en de Belastingdienst wilde geen belastingen die verband houden met arbeidsovereenkomsten heffen. Ondanks het feit dat de vakbond als private partij in dit geval de naleving ter hand heeft genomen, wordt de complementaire publieke handhaving die onze arbeidsmarkt ordent niet uitgevoerd.

Ook op dit terrein hebben de principes van *regulatory new governance* en *new public management* uit de jaren negentig ervoor gezorgd dat de werkenden en hun vakbonden machteloos zijn gemaakt. De overheid stelt zich sindsdien niet op als bondgenoot van de werkende als zwakkere partij, maar van de economisch machtige werkgever.

Door deze houding van de overheid worden niet alleen de werkenden benadeeld, maar de hele samenleving. Onze arbeidsmarkt is inmiddels structureel onrechtvaardig te noemen en dat is een maatschappelijk probleem dat in een niet gering aantal gevallen armoede veroorzaakt en de belastinginkomsten en bijdragen aan de sociale fondsen onder druk zet.⁶ Goede werkgevers worden benadeeld door oneerlijke concurrentie. Doordat

Mensen zouden enorm geholpen zijn als er een plek komt waar ze laagdrempelig hulp kunnen krijgen bij problemen met werk

het recht de werkenden niet bedient, worden sociale risico's op de gemeenschap afgewenteld. Handhaving van arbeidsrecht is daarom niet alleen een belang van individuele werkenden maar een algemeen publiek belang.

Allereerst moet de overheid worden verplicht het bestaande handhavingsinstrumentarium in te zetten na een rechterlijke uitspraak, zoals in hierboven aangehaalde Deliveroo-casus. Niet langer zou het mogelijk moeten zijn een handhavingsverzoek terzijde te schuiven totdat de rechter in hoogste instantie heeft geoordeeld. 'Gelijk handhaven na de uitspraak in eerste instantie, tenzij...' moet het uitgangspunt zijn, zonder dat de vakbond daarvoor ook weer naar de rechter hoeft te stappen.

Doordat dit nu niet verplicht is wordt immers niet alleen Deliveroo, maar ook de overige (platform)bedrijven toegestaan zich te onttrekken aan het arbeidsrecht. Als de ISZW, het UWV en de Belastingdienst verplicht zijn te handhaven, dan normaliseren ze deze bedrijven niet langer en komt een einde aan de

situatie dat elke werkende die op zijn rechten wil staan, al op 1-0 achterstand staat.

3. Laat de overheid een bondgenoot van werkenden zijn

Het moet een taak van de overheid zijn om mensen te helpen hun recht te krijgen. Er valt veel voor te zeggen een publiekrechtelijk stelsel in te richten waarin de overheid als handhaver veel meer het heft in handen neemt. Met een proactieve doelgerichte inspectie, niet alleen gericht op incidenten en met bredere en meer integrale bevoegdheden.

In algemene zin wordt de noodzaak hiervan wel erkend maar de feitelijke hulp schiet tekort. De ISZW meldt bijvoorbeeld al in haar jaarrapport van 2017 dat in gemeenten aandacht voor kwetsbare groepen op het terrein van werk en inkomen vaak op de laatste plaats komt, waardoor mensen een te lange tijd niet actief zijn op de arbeidsmarkt of in de maatschappij.⁷

Burgers worstelen met complexe processen en krijgen vaak niet de juiste ondersteuning, omdat bij de sociale wijkteams niet altijd voldoende kennis op het terrein van arbeid aanwezig is. De zelfredzaamheid van kwetsbare burgers wordt vaak overschat. Het UWV heeft gefungeerd als speelbal van de politiek en is door de talloze reorganisaties teruggebracht tot een voor de meeste burgers grotendeels digitale organisatie. Op de website is misschien best veel informatie te vinden, maar waarschijnlijk toch vooral voor degene die al weet wat hij zoekt.

In Nederland hebben 2,5 miljoen mensen van 16 jaar en ouder moeite met lezen, schrijven en/of rekenen. Vaak hebben zij ook moeite met digitale vaardigheden. Het betreft ongeveer 1 op de 6 mensen in Nederland. En het gaat lang niet alleen om mensen met een migratieachtergrond.⁸

Een beter systeem van regelgeving en een betere handhaving van de regels zijn nodig, maar het zal allemaal weinig uithalen als niet ook op het microniveau mensen kunnen re-

kenen op een bondgenoot die hen helpt als ze op het werk of door werkloosheid of ziekte in de problemen komen. Mensen zouden enorm geholpen zijn als er een plek komt waar ze laagdrempelig hulp kunnen krijgen bij problemen met werk. Ik pleit daarom voor de oprichting van een arbeidsadviesloket en voor de instelling van een eerlijk werk ombudsman.

Arbeidsadviesloket

Arbeidswetgeving is knap ingewikkeld en mensen hebben behoefte aan een helpende hand. De huidige dertig Juridische Loketten waar mensen terecht kunnen bij bijvoorbeeld een arbeidsconflict, doen precies wat hun naam belooft: ze geven juridisch advies en onderzoeken of een rechtszoekende in aanmerking komt voor gesubsidieerde rechtshulp. Maar ze zijn er niet om een gesprek over onzekerheid te voeren en zullen waarschijnlijk niet zo snel een andere dan een juridische strategie voorstellen.

Hulp bij problemen in verband met werk betekent zeker niet per definitie juridische hulp. Vaak is het juist beter om zaken niet al te veel te juridificeren, opdat er meer ruimte komt voor het in der minne oplossen van spanningen in het werk. Gelukkig is niet elk conflict een juridische casus. Niet alles wat oneerlijk voelt is onrechtvaardig, laat staan onrechtmatig. Waarom niet voor alle drie gevoelens een oplossing proberen te vinden?

Laten we kiezen voor het uitgangspunt dat alle werkenden steun krijgen, juridisch of anderszins, als ze in hun werk tegen een probleem aanlopen. Er moet een laagdrempelige plek komen, fysiek en digitaal, waar je je verhaal kwijt kunt en gratis en goed wordt geholpen met een mogelijke vervolgactie.

Het zou goed zijn deze dienstverlening onder te brengen in de openbare bibliotheken. Er bestaat een interessante internationale beweging die ervoor pleit bibliotheken weer te erkennen als gemeenschapshuizen waar iedereen kan binnenlopen voor veel meer dan alleen boeken.⁹ De dienstverlening kan

van alles behelzen; soms is het al genoeg een luisterend oor te bieden of een brief te sturen, contact te helpen opnemen met de Arbeidsinspectie of de ondernemingsraad, maar ook het starten van een juridische procedure is mogelijk.

Het moet een plek zijn die zelforganisatie ondersteunt, waar ruimte beschikbaar wordt gesteld zonder dat daar kosten aan verbonden zijn. Samen met de vakbonden en het Juridisch Loket, de ombudsteams en wetswinkels creëren we naar Brits voorbeeld een arbeidsadviesloket waar professionals, vrijwilligers en studenten werkenden met raad en daad bijstaan.¹⁰ Onderwijsinstellingen kunnen er stages organiseren die gericht zijn op sociale en maatschappelijke dienstverlening.

Eerlijk werk ombudsman

Daarnaast pleit ik ervoor naar Australisch voorbeeld een eerlijk werk ombudsman in te stellen die optreedt als door het niet-naleven van afspraken een publiek belang wordt geschaad. De PvdA heeft dit ook al in haar verkiezingsprogramma opgenomen. "Onze ISZW handhaaft alleen de publieke wetgeving, hetgeen uiteraard een veel smaller mandaat is dan het publieke belang. Erkend moet worden dat de vakbonden de private handhaving niet alleen aankunnen en dat kwetsbare werknemers vaak niet zelf durven of kunnen optreden tegen misstanden.

De eerlijk werk ombudsman pakt net als zijn Australische evenknie ook onwenselijke ontwikkelingen op de arbeidsmarkt op en werkt hierbij samen met vakbonden en andere inspectiediensten. Hij kan werkenden begeleiden bij het voeren van een rechtsgang, ook als zij dat anoniem willen doen. Hij kan (overigens net als de ISZW) aan werkgevers voorwaardelijke sancties opleggen om een situatie te verbeteren. Hij kan werkenden helpen met het uitvoeren van gerechtelijke uitspraken, waardoor hij ook kan functioneren als een gezaghebbende bondgenoot nadat het conflict is beëindigd.

Een dergelijk bondgenootschap bestaat al op één terrein. Dichter bij huis, zij het op een heel ander vlak, kennen we het LBIO, het Landelijk Bureau Inning Onderhoudsbijdragen.¹² Die overheidsinstelling staat burgers bij van wie de ex-partner weigert alimentatie te betalen. Expliciet wordt daar erkend dat zaken die in veel gevallen best door burgers zelf kunnen worden uitgevoerd soms mislopen en dat de kwetsuren die daardoor bij de slachtoffers ontstaan het algemeen belang raken. Die denkwijze kunnen we analoog toepassen op arbeidsverhoudingen.

Vaak weten werkenden niet wat hun rechten zijn en soms weet zelfs hun werkgever dat niet precies

Het LBIO int zowel partner- als kinderalimentatie. Voor een ontvangstgerechtigde van alimentatie berekent het geen kosten. Betalingsplichtigen betalen wel wettelijke invorderingskosten. Indien het LBIO de volledige alimentatie int, ontvangt de ontvangstgerechtigde dus ook het volledig verschuldigde bedrag.

Uiteraard houdt de LBIO zich bij de uitvoering van de taken aan de wettelijke regels, zoals het Burgerlijk Wetboek, maar de wetgeving geeft het LBIO ook bijzondere bevoegdheden. Zo mag het informatie inwinnen bij onder andere de Belastingdienst, uitvoeringsorganisaties in de sociale zekerheid en gemeenten. Bovendien kan het – zonder inschakeling van een gerechtsdeurwaarder – beslagleggen op inkomsten uit arbeid of een uitkering. Deze mogelijkheden ondersteunen de doelstelling: een kwalitatief goede uitvoering geven aan de (maatschappelijke) incassotaak tegen zo laag mogelijke kosten. Waarom dit soort bescher-

ming ook niet inrichten voor werkenden die geen toegang tot het recht hebben?

Een warme overheid

In navolging van onder meer Tjeenk Willink wordt op tal van terreinen onderzocht hoe een warmere overheid eruitziet, een overheid die bondgenoot voor haar burgers is, geen tegenstander.³ In dit artikel heb ik laten zien hoe dat er op de arbeidsmarkt uit kan zien. Het doel is duidelijk: alle werkenden krijgen steun als ze in hun werk tegen een probleem oplopen. Wat aan het bereiken van dat doel in

de weg staat is ook duidelijk: een te beperkte taakopvatting van de huidige overheid, die de handhaving van het arbeidsrecht niet als haar primaire taak beschouwt.

Anders dan wellicht op andere terreinen is dat op de arbeidsmarkt ook wel enigszins te vergelijken. De sociale partners waren immers in het verleden de dragers van de handhavings- en nalevingsverantwoordelijkheden. Maar nu blijkt dat er een vacuüm is ontstaan op dit gebied, waardoor niet alleen individuele werkenden worden beschadigd maar de samenleving in haar geheel, moet de overheid deze handschoen pakken.

Noten

- 1 WRR. (2020, januari). *Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht*.
- 2 Commissie Regulering van Werk (2020, januari) *In wat voor een land willen wij werken. Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk*.
- 3 Boonstra, K. (2018). De wonderbaarlijke vermenigvuldiging van het werkgeverschap. *Socialisme & Democratie*, 75(2).
- 4 Boonstra, K. (2019) Stop de concurrentie op de arbeidsmarkt. *Socialisme & Democratie*, 76(1). pp. 6-12.
- 5 ECLI:NL:RBAMS:2019:198, Rechtbank Amsterdam, 7044576 CV EXPL 18-14763. (2019, 15 januari).
- 6 De Nederlandse overheid werd op dit punt ook al eens op de vingers getikt door de Europese Commissie die in een semesteradvies in het voorjaar van 2017 adviseerde het aantal zzp-ers en tijdelijke contracten terug te dringen vanwege de risico's voor het collectieve draagvlak van het sociale stelsel. Zie: Brussel, 18.5.2016 COM(2016) 339 final.
- 7 ISZW (2017) *Jaarverslag 2017 Inspectie SZW*. p. 20.
- 8 Meer dan de helft van deze groep heeft een autochtone achtergrond. Zie: Lezenenschrijven.nl (2021). *Feiten en cijfers*.
- 9 Klinenberg, E. (2018). *Palaces for the People, how social infrastructure can help fight inequality, polarization and the decline of civic life*. Penguin Random House.
- 10 Zie ook: *Rights at work*. CitizensAdvice.org.
- 11 Partij van de Arbeid. (2020, 1 november). *Ons plan voor goed werk en een eerlijke economie PvdA 2021-2025*. PvdA.
- 12 Zie ook: *LBIO, het alimentatiebureau voor kinder- en partneralimentatie*. Lbio.nl
- 13 Tjeenk Willink, H. (2018). *Groter denken, kleiner doen*, Prometheus 2018.