

‘Working Yet Poor’: vergelijkend perspectief

dr. Nuna Zekic (N.Zekic@tilburguniversity.edu)




Understanding Society

EU project: Working Yet Poor



 + University of Luxembourg	 + University of Bologna	 + Goethe University of Frankfurt
 + KU Leuven	 + Tilburg University	 + Erasmus University Rotterdam
 + University of Lund	 + University of Gdansk	 + Utrecht University



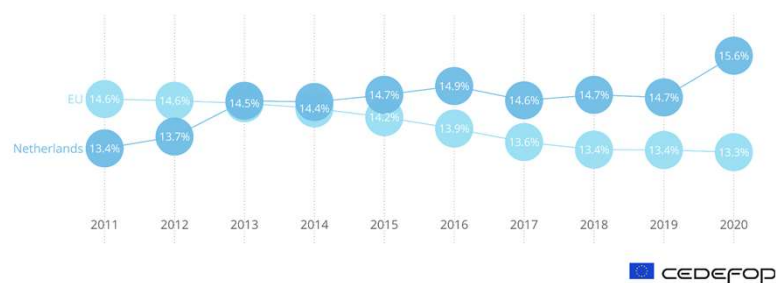

This project has received funding from the European Union's
 Horizon2020 research and innovation programme under grant agreement
 No. 870619.

1. Laagbetaalde werknemers

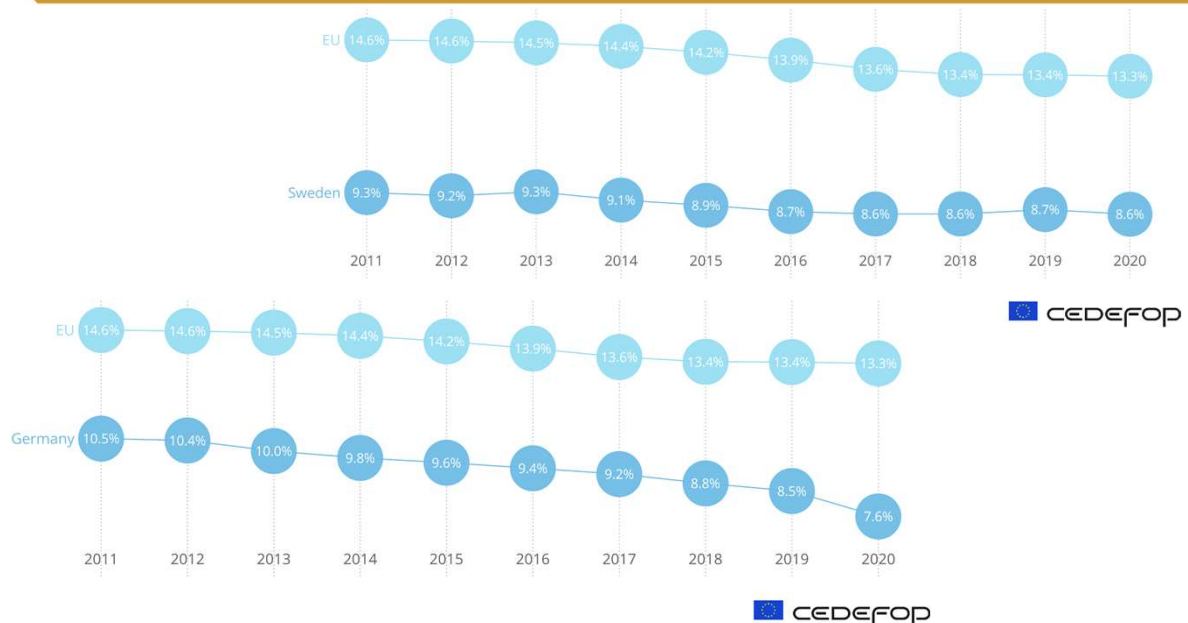
- Doorgroei naar beter betaald werk?
 - Scholing, waardoor vaardigheden toenemen, is een veelbelovend pad naar hoger loon.
 - Scholingplicht voor werkgever is alleen in NL en SE wettelijk geregeld (maar in NL alleen scholing die noodzakelijk is voor eigen functie en indien functie komt te vervallen)
 - Veel scholingsbudgetten in cao's en sociale plannen (NL, SE en DE)
- Wettelijk minimumloon: ook in DE vanaf 2015; IT en SE nog steeds niet
- Cao's: nr. 1 bescherming tegen armoede
 - Daarom: meer aandacht voor laagste cao-lonen en sectoren zonder cao's!
 - Bijv. huishoudelijk werk

2. Zzp'ers

- In alle onderzochte landen vallen de zzp'ers in principe buiten het arbeidsrecht en de werknemersverzekeringen
- Maar nergens is het kostenvoordeel zo groot als in NL



Vergelijking



Aanpak van schijnzelfstandigheid

- Overall is de kwalificatie-toets complex
- Procedures om vooraf zekerheid te krijgen over status zijn belangrijk
 - In meeste landen zijn die er om uit te sluiten dat zzp'er met terugwerkende kracht als werknemer wordt aangemerkt wat betreft sociale zekerheid (contributies)
 - Alleen in NL en PL werken die niet goed
- Sommige landen nemen sectorspecifieke maatregelen
 - Bijv. in DE is het verboden voor slachthuizen (met >50 wn's) om zzp'ers en uitzendkrachten in te huren
 - In LU is de status voor sommige beroepen bij wet bepaald
 - Bijv. artiesten = werknemers; professionele sporters en coaches = zzp'ers

Minimumtarieven in cao's?

- Ja, in DE, IT, SE en NL
- Maar nog weinig 'spill-over' effecten

3. Flexwerkers

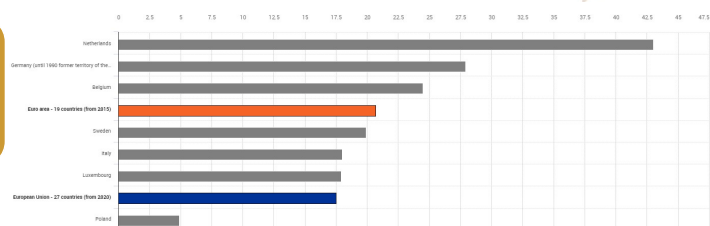
Bepaalde tijd contracten

- Gemiddeld in EU-27: 15-16%
- In NL: 27% in 2021

Uitzendwerk

- Rond 2% in EU-27
- In NL: 3%

Onvrijwillig deeltijdwerk



Richtlijn 99/70/EG

- Zeer gemixt beeld; frequente hervormingen
- Alleen in LU objectieve reden nodig om contract voor bep. tijd te sluiten
- Maximum duur en/of aantal verlengingen:

IT	12 maanden	4
SE	12 maanden*	onbeperkt
DE	18 maanden*	3
BE	24 maanden	4
PL	33 maanden	3
NL	36 maanden	3

- Vaak uitzonderingen via 'objectieve reden' en in cao's

Uitzendwerk

- Complexe regelingen
- Overall is registratie of autorisatie van uitzendondernemingen vereist, behalve in NL
- Vaak maximum periode terbeschikkingstelling dezelfde uitzendkracht:
 - IT en LU passen dezelfde voorwaarden voor het sluiten van bep. tijd contracten toe (objectieve reden + maximumperiode)
 - BE: striktere voorwaarden dan bep. tijd
 - PL en DE*: 18 maanden
- IT en BE: max. 20% uitzendkrachten in een bedrijf
- SE: de facto vaak betere arbeidsvoorwaarden dan bij inlener
- Ook sectorspecifieke regels, bijv. in BE en DE voor de bouwsector

Onvrijwillig deeltijdwerk

- BE: uren per week mogen niet lager zijn dan 1/3 van fulltime baan (uitzonderingen mogelijk)
- SE: wg's moeten contracten van minder dan 0,5 fte vermijden
- IT en SE: schriftelijke redenen voor parttime werk in elk contract
- GE en NL: wn's kan aanpassing arbeidsduur verzoeken (vergelijkbare regels)

4. "Casual and on-call work"

- Zeer kwetsbare groep; organisatiegraad laag
- Grote afwijkingen van werknemersbescherming vooral in GE (mini-jobs) en IT (kleine bedrijven tot 5 werknemers op basis van 'vouchers')
- Zie ook BE (flexi-jobs)
- Vaak is regulering van oproepwerk sectorspecifiek, behalve in NL en DE
- DE heeft de facto alleen min-max contracten en geen 0-uren contracten
- Voor oproepwerk is rechtsvermoeden arbeidsomvang van belang, net als regels voor overwerk