

Vereniging voor Arbeidsrecht

Gedonder met de Wet DBA: symptoom van een groter probleem

24 november 2016

Ronald M. Beltzer

Van homogeniteit (1907-1965)



... naar heterogeniteit (vanaf 1965)



Recht en maatschappelijke opvattingen

- De maatschappij is in een eeuw tijd ingrijpend veranderd.
- De meeste uitgangspunten/waarden van het arbeidsrecht uit 1907, zoals ongelijkheidscompensatie, collectieve regulering, verantwoordelijkheid, bestaanszekerheid en non-discriminatie in een eigenstandig systeem staan anno 2016 nog steeds aan de basis van het denken over arbeidsrecht.
- Zijn deze waarden achterhaald? Zijn er andere bijgekomen?
- De wetgever past zich regelmatig aan of neemt zelfs het (gewenste?) voortouw.

Recht volgt maatschappelijke opvattingen?

- Arbeidsrecht lijkt recentelijk zwaarder dan voorheen onder druk te staan. Een greep uit het afgelopen jaar:
 - Discussies over (schijn)zelfstandigen (remplaçanten, pakketbezorgers)
 - Aanpassingen minimumjeugdloon
 - Positie payroll en contracting
 - Wet aanpak schijnconstructies: te ver doorgeschoten?
 - Ontevredenheid over de Wwz
 - Wet DBA lijkt mislukt (maar waar ligt dat aan?)
 - Herijking loondoorbetaling bij ziekte
- Algemeen beeld: werkgevers willen geen werkgever meer zijn, althans: niet onder de huidige arrangementen.
- Verschil in Nederland tussen werknemers en zzp'ers/flexwerkers zeer groot, ook na de Wwz.

Duiding

1. Concurrentie op loonkosten door internationalisering – treft vooral onderkant arbeidsmarkt.
 2. Arbeidsovereenkomst is in Nederland te zwaar beladen, leidt tot ontwijkgedrag.
 3. Technologische disruptie – “Uberisatie” van de arbeidsmarkt leidt tot afwaardering van de arbeidsovereenkomst.
- Mijn idee: het is vooral 2.



Waarheen waarvoor?

- Tegenstellingen worden soms harder aangezet dan nodig:
 - Men kan ook als ‘neo-liberaal’ inzien dat een computer die op een zolderkamer loonstroken uitspuwt geen werkgever kan zijn.
 - Men kan als ‘gestaalde kader-socialist’ inzien dat de vormgeving van de arbeid achterloopt bij nieuwe ontwikkelingen als Uber – die niet per definitie alleen maar bedreigend zijn.
- Wwz heeft zeer beperkt oplossingen gebracht.
- Grote visie op totale arbeidsmarkt ontbrak tot nu toe.
- Arbeidsovereenkomst voor iedereen/niemand?
- Differentiatie: naar een systeem van concentrische cirkels? Wie behoeft wat?

Enkele gedachten

- Kern - voor alle werkenden:
 - veiligheid op de werkplaats
 - minimumloon
 - bescherming tegen discriminatie
 - inkomensopvang bepaalde 'ongenoegens des levens'
 - pensioen (nu al 90%)
- Eerste cirkel - werknemers boven een bepaald loon, alle statutair bestuurders:
 - opzegverboden (maatschappelijke onbetamelijkheid)
 - opzegtermijnen
 - vakantie en verlof
 - loondoorbetaling bij ziekte (maximaal drie maanden)

Enkele gedachten

- Tweede cirkel - zelfstandigen beneden bepaalde omzet, werknemers tot bepaald loon:
 - transitievergoedingen (liever: hogere WW voor allen)
 - herplaatsing
 - bescherming concurrentiebeding
 - scholingsrechten
- Buitenste cirkel (bedrijven met meer dan 50 werknemers, nog steeds: werknemers tot bepaald loon):
 - loondoorbetaling bij ziekte > 3 maanden (maar maximaal 9)
 - betaling (extra) ontslagvergoeding bij (collectief) ontslag

Dus hoe verder?

- Samen nadenken over welke groepen welke bescherming behoeven
- Proberen vast te stellen waarom de arbeidsmarkt nu is hoe zij is
- Complete gelijktrekking definities werkende in civielrecht en publiek (arbeids)recht
- Dus: ‘opvolger’ Wet DBA kan niet blind zijn voor deze vragen
- Beter: Wet DBA zou niet nodig moeten zijn