



## **Arbeid en Sociale zekerheid in de 21e eeuw**

*Een andere benadering van de gevolgen van (verlies van) arbeid en werkcapaciteit en de opbouw van pensioen voor alle deelnemers aan de arbeid in Nederland*

### Introductie

Als sociaaldemocraten zien we het zorgen voor bestaanszekerheid voor iedereen als een van onze belangrijkste taken. Daarvoor is zoveel mogelijk mensen aan het werk helpen van cruciaal belang. Immers: werk is de beste manier om in je bestaanszekerheid te voorzien. Meer werkenden betekent meer economische groei en meer belastinginkomsten, waarmee we diegenen die realistisch gezien niet aan het werk kunnen of die tijdelijk langs de kant staan, van een goed vangnet kunnen voorzien.

Als Rode Ondernemers ondervinden wij dagelijks de beperkingen van de huidige arbeidsmarktregels. Deze zorgen ervoor dat veel ondernemers huiverig zijn om extra mensen aan te nemen. Regels die bedoeld zijn om werknemers te beschermen en daarmee hun bestaanszekerheid te borgen, leiden in de praktijk tot minder of geen zekerheden voor hen die nu niet mee doen of meedoen in een flexibel dienstverband. Wij zijn ervan overtuigd dat een arbeidsmarkt die werkgevers het makkelijker maakt mensen aan te nemen en te ontslaan, helemaal niet ten koste hoeft te gaan van de bestaanszekerheid van mensen. Integendeel: door deze plannen wordt het makkelijker nieuw werk te vinden en daarnaast pleiten we voor een stevig vangnet voor alle werkenden. Daarmee verhogen we de bestaanszekerheid voor grote groepen die nu buiten de bestaande vangnetten vallen. We verhogen de kans op werk voor hen die werk verliezen en doen we eindelijk iets aan de onacceptabele ontwikkeling dat honderdduizenden werkenden nu op geen enkele wijze verzekerd zijn voor arbeidsongeschiktheid en voor hun oude dag.

In de visie van de Rode Ondernemers is de regelgeving omtrent arbeid en ontslag aan een fundamentele herziening toe. Die herziening moet geen aanpassing of bijsturing van in de loop der tijd ontstane negatieve uitwassen zijn. Het arbeidsrecht is qua type arbeidsovereenkomsten zeer complex geworden, aanzienlijk complexer dan in ons omliggende landen. En dat alles zonder dat werknemers of werkgevers met dat resultaat tevreden zijn. Werknemers zitten noodgedwongen of vrijwillig in tijdelijke overeenkomsten of nemen hun toevlucht tot ZZP-constructies. Werkgevers zijn huiverig jongeren na enkele tijdelijke contracten een vast dienstverband aan te bieden en schrikken terug voor het aannemen van ouderen. De WWZ is daarbij het tegendeel van een panacee gebleken.

Met dit voorstel beogen de Rode Ondernemers een forse toename van de mobiliteit op de arbeidsmarkt, waarbij werkgevers weer sneller kiezen voor een arbeidsovereenkomst, omdat we de beletselen daarvoor wegnemen.

Het sociale vangnet voor een werkende is 1) een periode van volledige loondoorbetaling na een minimum aantal jaren in dienstverband en 2) een door of namens de overheid gecreëerde tewerkstellingsorganisatie die een werkzoekende van werk naar werk helpt met een financiële prikkel voor de werkgever.

De ZZP'er krijgt, tegen premieafdracht, een bescherming tegen arbeidsongeschiktheid en kan meedoen aan een collectieve pensioenregeling. De zelfstandigenaftrek wordt gehalveerd. De combinatie van deze maatregelen zal naar onze verwachting de vlucht van werkgevers en laagbetaalden in ZZP-constructies doen afnemen.

### Ons voorstel

Ons voorstel is een samenstelling van meerdere maatregelen, die hun kracht mede vinden in de samenhang tussen de punten. Het voorstel bevat de volgende punten:



1. Het onderscheid tussen arbeid in dienstverband voor bepaalde en onbepaalde tijd verval. Alle overeenkomsten van arbeid zijn voor onbepaalde tijd.
2. Iedere werknemer<sup>1</sup> die anders dan wegens een dringende reden wordt ontslagen ontvangt een ontslagvergoeding van 5%<sup>2</sup> van het gewone brutoloon inclusief vakantietoeslag per volledig gewerkt dienstjaar.<sup>3</sup>
3. De preventieve ontslagtoets verval; de ontslagverboden (tijdens ziekte, bij zwangerschap et cetera) blijven gehandhaafd, met uitzondering van werknemers die reeds AOW genieten. De geldende wettelijke of contractuele opzegtermijnen blijven ongewijzigd.
4. Er komt een verplichte collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering, die de gevolgen van arbeidsongeschiktheid na zes weken dekt voor alle werkenden, ongeacht of deze als werknemer of als ZZP'er werken. Deze verzekering dekt maximaal 75% van het maximum dagloon uit de Sociale Verzekeringswetten. De loondoorbetalingsverplichting van de werkgever stopt na zes weken. De medewerking aan de re-integratieverplichting van de werkgever blijft bestaan. De premie int de belastingdienst. Het is een combinatie van de (oude) Ziektewet en verzekering tegen langdurige arbeidsongeschiktheid. ZZP'ers dragen de premie op aangifte af (net zoals BTW).
5. Voor de ZZP'er komt er een vrijwillige collectieve pensioenvoorziening bij het ABP. De belastingdienst int de premie. De financiering vindt plaats door een heffing van 8% van omzet van de ZZP'er<sup>4</sup>.  
Vrijwillig wil zeggen dat de ZZP'er een verklaring bij de aangifte IB kan afleggen van een zogenaamde opt-out, in welk geval de ZZP'er uitsluitend niet de 8% afdraagt (maar de halvering van de zelfstandigenaftrek blijft) en het recht op een pensioenuitkering naast de AOW verval.
6. Uitsluitend werknemers zijn (collectief) verzekerd tegen verlies van arbeid. Het niveau van de WW bedraagt na minimaal 3 jaar werken 6 maanden 100% van gemiddeld loon over die drie jaar en na minimaal 6 jaar werken 12 maanden 100% van het gemiddeld loon over die zes jaar<sup>5</sup>. Gedurende de 6 resp. 12 maanden kan andere dan eigen arbeid geweigerd worden. Na 6 resp. 12 maanden is iedere arbeid passend.
7. De werknemer die na 6 resp. 12 maanden nog geen betaalde arbeid heeft komt in dienst bij een "van Werk naar Werk-organisatie" vanuit of namens de overheid en wordt van daar uit tewerkgesteld<sup>6</sup>. Het salaris/loon wordt jaarlijks bij AMvB vastgesteld door de Minister van SZW, maar bedraagt niet meer dan 75% van het maximum dagloon. Werkgevers die werknemers uit deze positie aannemen ontvangen een subsidie van 15% resp. 25% op het aan de werknemer te betalen jaarloon, mits zij werknemers minimaal 6 resp. 12 maanden in dienst houden. De subsidie verval niet indien de werknemer vrijwillig ander werk elders aanvaardt.

### Toelichting

Graag geven we om sommige punten een toelichting:

- Het verval van de preventieve ontslagtoets sluit aan bij de werkelijkheid dat werkgevers uiteindelijk toch, of het nu door onenigheid of reorganisatienood is, van werknemers "af kunnen komen". De vaste vergoeding geeft zekerheid aan werknemers en werkgevers.
- Het verval van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is mogelijk door het vervallen van de preventieve ontslagtoets. Werkgevers hebben geen aanleiding meer om bepaalde tijd aan te

---

<sup>1</sup> Met uitzondering van AOW-gerechtigden

<sup>2</sup> Dit percentage is bediscussieerbaar.

<sup>3</sup> Of pro rata in geval van een kortere periode

<sup>4</sup> Dit staat los van de 8% en is een algemene maatregel, bedoeld om de vlucht in ZZP-constructies aan de onderkant van de arbeidsmarkt te ontmoedigen.

<sup>5</sup> Wie minder jaren heeft gewerkt is aangewezen op bijstand.

<sup>6</sup> In beginsel zit de werkloze hier maximaal 2 jaar in (of een bij AMvB te bepalen periode), behoudens verlenging op getoetst verzoek.



bieden. Ook voor het verkrijgen van financieringen bereiken we dat het onderscheid tussen werkenden verdwijnt.

- Op deze manier vervallen ook de negatieve prikkels om (schijn) ZZP'ers te creëren. De 'prikkel' om werknemers na het verstrijken van het maximaal aantal overeenkomsten voor bepaalde tijd te ontslaan en in te ruilen voor nieuwe "bepaalde-tijders" verdwijnt.
- Daarnaast verdwijnt door deze regeling de vrees om oudere werklozen een baan aan te bieden.
- Een van de grote beletselen voor in het bijzonder het MKB om personeel aan te nemen is de lange doorbetalingsverplichting bij ziekte. Het samenstel van de maatregelen onder 3 en 4 zal die vrees grotendeels wegnemen en een positief effect op werkgelegenheid en arbeidsmobiliteit hebben.
- ZZP'ers zorgen slecht voor zichzelf, dit geldt in het bijzonder voor de ZZP'ers aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Deze maatregelen zorgen voor een redelijke bijdrage aan de collectieve voorzieningen en beperken de toestroom van oneigenlijke ZZP'ers, onder meer omdat werkgevers makkelijker dienstverbanden zullen aanbieden, nu die als minder bedreigend zullen worden ervaren en het prijsverschil tussen werknemers en ZZP'er door de toegenomen collectiviteit (bij ZZP'ers) afneemt.
- De nieuwe WW-regels zorgen voor een behoorlijke inkomensvoorziening voor een overzienbare periode. De 'van Werk naar Werk-organisatie' met de subsidie voor werkgevers bevordert een goede springplank uit de werkloosheid.

Netwerk Rode Ondernemers:

Jan van der Steenhoven (bestuurslid)

Martijn de Kort (bestuurslid)

Ger Ubink (bestuurslid)

Remco Boas (voorzitter)

Thierry van der Weide (secretaris/penningmeester)