



Flexibilisering van de arbeidsmarkt

De wereld om ons heen verandert. Zo ook de arbeidsmarkt. De tijd waarin werknemers louter voor onbepaalde tijd in dienst werden genomen, ligt (heel) ver achter ons. Vanwege de snel veranderende economische omstandigheden, moeten werkgevers ook wel. De concurrentiestrijd is door de globalisering van de economie heviger dan ooit. Werkgevers zijn genoodzaakt, willen zij het hoofd boven water houden, hun organisatie zodanig in te richten dat zij 'flexibel' kunnen inspringen op deze ontwikkelingen. De veranderende (economische) omstandigheden, brengen immers een sterk wisselend aanbod van arbeid met zich mee. Aan de andere kant neemt de overheid maatregelen de flexibilisering tegen te gaan. Hoe ziet de flexibilisering er anno 2016 uit?

DE CIJFERS

Alvorens in te gaan op de verschillende flexibele arbeidsrelaties, specifieke ontwikkelingen en verwachtingen, is het goed stil te staan bij 'de cijfers', want hoe flexibel is onze arbeidsmarkt nu eigenlijk? Uit de vele gepubliceerde onderzoeken blijkt stevast wel dat het aandeel arbeids-overeenkomsten voor onbepaalde tijd op zijn retour is. Niettemin is toch een grote meerderheid nog altijd werkzaam op basis van een contract voor onbepaalde tijd.

Onderzoek van het CBS en TNO wijst uit dat het aandeel werkenden met een flexibele arbeidsrelatie is toegenomen van 15% (2004) tot 22% (2014). Het aandeel zelfstandigen zonder personeel is in dezelfde periode toegenomen van 8% naar 12%.¹ Meer recent onderzoek door het CBS, waar de invloeden van de invoering van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) zichtbaar kunnen zijn, zouden er volgens Minister Asscher op wijzen dat het aantal vaste contacten eind 2015 is toegenomen, maar het CBS wijst er op dat dit nog een te voorbarige conclusie is.

VARIANTEN

De meest bekende vorm van de flexibele relatie bestaat uit de tijdelijke arbeidsovereenkomst (voor een bepaalde duur of een project). Er kan sprake zijn van een oproepovereenkomst in bijvoorbeeld een 0-uren variant (geen uren van tevoren vastgelegd) of min-max variant (een minimum en maximum aantal uren worden vastgelegd). Ook verschillen dergelijke contracten naar gelang de oproepkracht meer of minder vrijheid heeft om een oproep te weigeren.

De laatste jaren is het aandeel van flexibele relaties waarin ook een 'derde' partij betrokken is toegenomen. Te denken valt hierbij aan detacheringen en payrolling. Al ouder is het fenomeen van uitzenden. Dergelijke relaties worden gekenmerkt doordat de werknemer (doorgaans) zijn werkzaamheden bij een andere werkgever verricht, dan bij de (uitzend)werkgever waar hij in dienst is getreden.

Daarnaast is er de zelfstandige zonder personeel (zzp'er). In geval van een (zuivere) zzp relatie is er geen sprake van een arbeidsovereenkomst. De zzp'er komt daarom ook geen beroep toe op de beschermende bepalingen van het arbeidsrecht. Dit is een belangrijke reden voor werkgevers om voor een dergelijke contractvorm te kiezen.

ONTWIKKELINGEN BIJ ZELFSTANDIGEN

De wens van werkgevers om flexibel in te kunnen springen op veranderende economische omstandigheden is een logische. Echter, de wens van werkenden om zekerheid te hebben als het gaat om hun baan en inkomen is dat ook. Uiteraard zijn er ook genoeg werkenden die bewust kiezen voor flexibele relaties, omdat zij bijvoorbeeld voor meerdere opdrachtgevers werkzaamheden willen verrichten.

Het spanningsveld tussen enerzijds 'flexibiliteit' en anderzijds 'zekerheid' is de afgelopen jaren herhaaldelijk onder de loep genomen. Vandaag de dag is dat met name het geval als het gaat om de zzp'ers. Juist omdat zij

arbeidsrechtelijke bescherming missen, kan het aantrekkelijk zijn een relatie als zzp relatie aan te merken, terwijl feitelijk gewoon sprake is van een arbeidsverhouding. De zzp'er geniet in een dergelijke verhouding ten onrechte fiscale voordelen.

De belastingdienst hanteerde tot 1 mei 2016 het systeem van de VAR-verklaringen. Als een dergelijke verklaring werd afgegeven, dan was je ervan verzekerd dat de verhouding ook door de belastingdienst niet aangemerkt zou worden als een arbeidsverhouding. Het systeem van de VAR-verklaringen is op 1 mei 2016 echter afgeschaft. Men vond dat de VAR-verklaringen in de praktijk te gemakkelijk werden afgegeven en bovendien bestond de wens de belastingdienst te ontlasten. Om dat te realiseren ontstond het idee van een 'modelovereenkomst'. Indien partijen zich strikt aan de modelovereenkomst houden, dan is er tussen hen geen sprake van een arbeidsverhouding en is het niet nodig deze verhouding te laten toetsen door de belastingdienst. De insteek klinkt eenvoudig, maar de praktijk heeft inmiddels wel anders uitgewezen. Het blijkt ondoenlijk om één overeenkomst te hanteren voor eindeloos veel verschillende situaties waarin partijen met elkaar contracteren. Om die reden zijn inmiddels een aantal verschillende modelovereenkomsten door de belastingdienst gepubliceerd welke allen weer rekening houden met een bepaalde specifieke situatie of zijn afgestemd op een bepaalde branche.

Daarnaast bestaat de mogelijkheid een individuele overeenkomst ter goedkeuring voor te leggen bij de belastingdienst. Wordt een overeenkomst door de belastingdienst goedgekeurd, dan biedt dat echter nog geen garantie. De feitelijke uitvoering die partijen in de praktijk aan de overeenkomst geven, moet namelijk wel in lijn zijn en blijven met de overeenkomst. Geven partijen in de praktijk een andere invulling aan de overeenkomst, dan loopt de opdrachtgever het grootste risico indien er alsnog sprake is van een arbeidsverhouding.

Van de 2400 voorgelegde modelovereenkomsten begin juli 2016 werden er al 750 door de belastingdienst afgekeurd en 800 ingetrokken. In behandeling waren er 650 en goedgekeurd slechts 200. Het lijkt dus niet zo eenvoudig aan de veranderde regels te voldoen.

Door deze situatie is er nog veel onduidelijk over het systeem van de modelovereenkomsten en de rechten die partijen daar al dan niet aan kunnen ontlenen. Uit onderzoek van TNS-NIPO is gebleken dat 88% van de zzp'ers verwacht door deze nieuwe wetgeving moeilijker aan opdrachten te komen. Het betreft een peiling onder bijna zeshonderd zzp'ers en ruim vierhonderd organisaties die met zelfstandigen werken.

Het is dan ook de vraag of het aandeel zzp'ers de komende tijd dezelfde groei blijft maken, als in de afgelopen jaren het geval was. De nodige onduidelijkheid omtrent de modelovereenkomsten lijkt vooralsnog al tot een vermindering van het aantal zzp'ers te leiden.

GEVOLGEN WWZ

Ook op andere terreinen heeft de flexibiliteit in de afgelopen jaren terrein verloren ten opzichte van zekerheid. Zo is met de invoering van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) vorig jaar een aantal maatregelen getroffen, die er juist toe moet leiden dat werkenden eerder in vaste dienst treden. Zo is bijvoorbeeld de ketenregeling (het aantal toegestane contracten voor bepaalde tijd, alvorens er sprake is van een contract voor onbepaalde tijd) bij tijdelijke contracten fors ingeperkt. Hoewel eenduidige cijfers hierover nog ontbreken, wordt er veelal beweerd dat werkgevers werknemers niet in vaste dienst nemen maar de 'keten' van 23 maanden volmaken, en daarna nieuw personeel aannemen.

AOW'ERS

Een andere opvallende ontwikkeling (mede als gevolg van de WWZ) is de rol van de AOW'ers. Diverse maatregelen zijn getroffen om het voor werkgevers aantrekkelijker maken om werknemers met de AOW-gerechtigde leeftijd langer in dienst te houden. Zo is de verplichte loondoorbetaling tijdens ziekte voor de AOW-gerechtigde werknemer aanzienlijk ingekort en is de ketenregeling voor deze categorie werknemers flink opgerekt. AOW-gerechtigde werknemers hebben bovendien geen recht op een zogenoemde transitievergoeding bij of na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Interessant is natuurlijk de vraag of de maatregelen ertoe zullen leiden dat werkgevers – gezien de onzekerheid en inperking van andere relaties – een toevlucht zullen gaan zoeken in het aannemen of langer in dienst houden van AOW-gerechtigde werknemers.

WANNEER KIEZEN VOOR WELKE VARIANT?

Welke van de besproken varianten in een concreet geval de voorkeur geniet, hangt af van de situatie. Om (terugkerende of seizoensgebonden) piekperiodes op te vangen, wordt veelal voor een van de oproepvarianten (0-uren of min-max) of voor uitzendconstructies gekozen. Voor tijdelijke meer specialistische opdrachten of projecten, wordt doorgaans gekozen voor de 'chiquere vorm van uitzending' (detachering) of voor het inschakelen van een zzp'er, waarbij een modelovereenkomst of goedgekeurde overeenkomst gehanteerd kan worden. Is de insteek toch vooral het ontlasten van de eigen werkgeversadministratie, dan kan payrolling nog interessant zijn. Echter, payrolling lijkt vanwege diverse maatregelen inmiddels in belangrijke mate aan aantrekkelijkheid te hebben verloren. De komende periode zullen met name de ontwikkelingen op het gebied van de modelovereenkomsten gaan bepalen hoe 'flex' en 'vast' zich in de toekomst gaan verhouden. ■

1 – Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt, CBS-TNO juni 2015



Heeft u de financiële risico's van verzuim en arbeidsongeschiktheid goed op uw netvlies?

In een voor uw organisatie op maat ontwikkelde training krijgen uw medewerkers, aan de hand van de actuariële basisbeginselen, in korte tijd beter inzicht in de financiële risico's van verzuim en arbeidsongeschiktheid!

- Thema's die aan de orde kunnen komen zijn o.a.:
- Inzicht in kosten van verzuim en arbeidsongeschiktheid
 - Belang van re-integratie
 - Achtergrond van premieberekeningen
 - Inzicht in herstelkansen
 - Berekenen van voorzieningen

Interesse?

In een persoonlijk gesprek verkennen wij graag de specifieke wensen die u heeft en maken wij een op maat gesneden programma.
Jacqueline van Hoven | T 030 686 61 50 |
E jacqueline.vanhoven@ag-ai.nl

Actuarieel Instituut

Groenewoudsedijk 80 | Postbus 2433 | 3500 GK Utrecht
T 030 686 61 50 | F 030 686 61 51 | E info@ag-ai.nl | W www.ag-ai.nl

Mr. M.A. van de Venn-Koppens (links) en mr. J. Kaldenberg zijn advocaat bij Delissen Martens Advocaten belastingadviseurs mediation.

