

**Inbreng Arend van Wijngaarden
waarnemend voorzitter CNV**
op het Najaarsberaad van het CSC
6 november 2018

‘De duurzame arbeidsrelatie heeft de toekomst’

1. Welkom

Geachte leden van het Christelijk Sociaal Congres en ander belangstellenden, hartelijk dank dat ik u als waarnemend voorzitter van het CNV mag toespreken. Hartelijk dank ook aan de voorgaande sprekers voor hun waardevolle bijdragen. Over een uiterst relevant onderwerp, waarvan het heel goed is dat we dat binnen eigen christelijksociale kringen bespreken. Juist over hoe de arbeidsmarkt is geordend nu en in de toekomst, zouden we als christelijk-socialen een uitgesproken opvatting moeten hebben. Immers: christelijk-sociaal denken is in de kern relationeel denken.

2. Nieuwe ontwikkelingen

Als het gaat om het omgaan met nieuwe ontwikkelingen, dan wordt vaak verwezen naar wat Paulus schrijft in zijn eerste brief aan de Tessalonicenzen, vers 21: “Onderzoek alles, behoud het goede.” Maar in de regel vergeet men vaak het volgende vers 22 te lezen. Daar schrijft Paulus namelijk: “en vermijd elk kwaad, in welke vorm het zich ook voordoeet.” Een open, maar ook kritische houding dus. Immers, je beoordeelt nieuwe ontwikkelingen niet blanco, maar vanuit een bepaald kader. In ons geval het christelijksociaal denken.

3. Veranderingen op de arbeidsmarkt

Diezelfde open en tegelijkertijd ook kritische houding geldt ook de ontwikkelingen waar we het vandaag over hebben. Ontwikkelingen die kortweg samen te vatten zijn als de flexibilisering en zzp'isering van de arbeidsmarkt. Steeds meer flex en steeds meer zzp.

Met alle gevolgen van dien, positief, maar zeker ook negatief. Iedereen hier in de zaal heeft daar vast zo zijn beelden bij. Ontwikkelen die volgens een recent advies van de Raad van State, maar ook volgens minister Koolmees, er toe kunnen leiden dat we vergaand ons arbeidsrecht en onze sociale zekerheid moeten gaan aanpassen. De minister wil daartoe een ‘Commissie Toekomst Arbeidsmarkt’ in het leven roepen. Daar zouden dan twee hoofdmaatregelen uit kunnen volgen: een zogenaamde ‘contract-neutrale sociale zekerheid’ en keuzevrijheid qua de arbeidsrelatie; zelf -tussen aanhalingstekens- kunnen kiezen voor het zijn van werknemer of zelfstandige, of een tussenvorm daarvan.

Bij het eerste maatregel is het dan de gedachte dat sociale zekerheid niet zozeer afhangt van het arbeidscontract dat je hebt, zoals nu het geval, maar dat er een brede volksverzekering komt voor ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid. Dus geen werknemersverzekeringen meer, maar alleen volksverzekeringen vanuit de overheid. Zodat het niet meer uitmaakt voor je sociale bescherming of je ondernemer of werknemer bent.

Bij de tweede maatregel is het de gedachte dat je zelf de arbeidsrelatie naar voorkeur moet kunnen kiezen. Dus als zelfstandige door het leven gaan, terwijl wat je doet helemaal geen zelfstandig ondernemerschap is, maar gewoon werknemerschap. Met als gesuggereerd voordeel dat er dan geen sprake is van zogenaamd lastige wederzijdse verplichtingen, zoals die er nu zijn voor werkgevers en werknemers.

En met als bijkomend voordeel de ruimhartige fiscale behandeling. Maximale flexibiliteit.

4. CNV: meer duurzame arbeidsrelaties

Voordat ik deze ontwikkelingen ga duiden wil ik graag met jullie delen hoe wij vanuit het CNV in de kern naar een arbeidsrelatie kijken. Eigenlijk voert dat terug op wat Syb Talma daar al over heeft gezegd. Dominee Syb Talma, één van de grondleggers van het CNV zoals u allen vast weet. De woorden van Talma die misschien nog wel actueler dan ooit zijn. In zijn brochure 'De vrijheid van den arbeidenden stand' uit 1902 zegt hij het volgende:

"Arbeider en werkgever hebben onderling een zedelijke betrekking, omdat de arbeider niet is een levende machine en de werkgever niet is een bankbiljet of een obligatie, maar omdat beide mensen zijn, die hunne roeping in gemeenschappelijk samenwerken hebben te vervullen."

De relatie werknemer/werkgever is dus meer dan een toevallige omstandigheid, -Talma spreekt zelfs over een zedelijke (morele) betrekking-. En een bedrijf of organisatie is in onze visie een gemeenschap waarin samenwerking niet alleen een middel, maar ook een doel is. Vanuit die overtuiging streven wij naar duurzame arbeidsrelaties. Niet alleen omdat dat goed zou zijn voor werknemers, maar zeker ook voor werkgevers en de samenleving als geheel. Bedrijven met veel vaste contracten doen het simpelweg beter, ze zijn bijvoorbeeld veel innovatiever. Maar dus ook maatschappelijk. Immers, een zekere mate van bestaanszekerheid stelt mensen in staat verantwoordelijkheid te nemen niet alleen voor zichzelf, maar ook voor elkaar en de samenleving. Denk alleen maar aan de negatieve relatie die er nu ligt voor jongeren tussen gezinsvorming en het hebben van een contract voor onbepaalde tijd. Vrouwen stellen het kinderen krijgen uit als ze geen vast contract hebben. Alle reden wat het CNV betreft om in te zetten op meer duurzame arbeidsrelaties.

Wij verzetten ons dus tegen een toekomstige ieder-voor-zich arbeidsmarkt. Niet elke nieuwe ontwikkeling is goed. Zo ook deze ontwikkeling van de arbeidsmarkt niet. En zoals Syb Talma zaken ten goede kon keren, zo kan dat ook nu. Ik zie helemaal niet in waarom bepaalde ontwikkelingen in zijn tijd wel gekeerd konden worden en nu niet meer.

5. Alleen maar volksverzekeringen?

Waarom zetten we als CNV dan onze vraagtekens bij die toekomstige ordening van de arbeidsmarkt zoals ik die aan het begin van mijn verhaal heb geschetst? Waarom denken we dat onverstandige maatregelen zijn? Waarom strookt dat niet met het christelijk-sociaal denken?

Allereerst de contract-neutrale zekerheid. De overstap van de huidige werknemersverzekeringen naar volksverzekeringen. De kern van ons bezwaar ligt voor ons in het doorbreken van de relatie werknemer/werkgever. Waarom dat onwenselijk en onverstandig is zou ik willen laten zien aan de hand van het voorbeeld van de twee jaar loondoorbetaling bij ziekte. De werkgever die twee jaar lang het loon van zijn of haar zieke werknemers moet doorbetalen. Al dan niet verzekerd.

Ondanks het beeld dat loondoorbetaling bij ziekte zo'n gedoe voor werkgevers zou geven en zo'n zware bureaucratische last zou zijn, is het resultaat erg goed. De re-integratieverplichtingen tezamen met de financiële verantwoordelijkheid voor werkgevers heeft er voor gezorgd dat de instroom in arbeidsongeschiktheidsregelingen, in vergelijking tot de jaren tachtig en negentig, spectaculair is gedaald. Net als de totale lasten voor ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Er gebeurt dus wat er zou moeten gebeuren: zieke werknemers tijdens en na hun herstel weer aan het werk krijgen. En overigens zijn die re-integratieverplichtingen er ook voor de werknemer.

Het succes van het stelsel van loondoorbetaling bij ziekte toont aan dat het cruciaal is om de band tussen zieke werknemer en de werkgever in stand te houden. Anders geen re-integratiesucces. Want als je dit naar de overheid zou brengen, wie zorgt dan dat herstellende werknemers weer aan de slag kunnen? Het al overbelaste UWV? En waar gaat die herstellende werknemer dan aan de slag? Dus als je die relatie werknemer/werkgever doorbreekt is dat slecht voor de maatschappij als geheel: hogere collectieve lasten en werknemers die 'geparkeerd worden' in arbeidsongeschiktheidsregelingen. De WAO-crisis van de jaren tachtig en negentig op herhaling. Zowel slecht voor werknemers, de maatschappij als geheel en dus zeker ook voor werkgevers. Alleen al de collectivisering van het tweede ziektejaar kost werkgevers € 367 miljoen. De maatregel zoals die vooralsnog in het regeerakkoord staat.

Maar aan het gedoe en de last voor kleine werkgevers kan iets gedaan worden. Daar hebben wij vanuit het CNV zeker oplossingen voor. In de agrarische en groene sector hebben werkgevers en werknemers de handen inééngeslagen en runnen zij zelf een arbodienstverlener en ziekteverzuimverzekeraar, zonder winstoogmerk. Met zowel focus op het "bevorderen van de bedrijfscontinuïteit als het bevorderen van het welzijn van medewerkers."

In algemene zin kan dus gezegd worden dat een omslag van werknemersverzekeringen naar volksverzekering, de omslag naar een contract-neutrale sociale zekerheid, afdoet aan de relatie werkgever/werknemer. De relatie werknemer/werkgever die nu juist vanuit christelijk-sociaal denken een sleutelrol vervult in de ordening van de arbeidsmarkt. Die relatie moet juist versterkt in plaats van afgezwakt.

6. Kunnen kiezen voor werknemerschap of zzp-schap?

De tweede ontwikkeling en denkrichting die ik zou willen duiden is de zzp-isering van de arbeidsmarkt

en de daaraan gekoppelde denkrichting dat werkenden en werkgevers vrij zouden moeten zijn in het kiezen van de arbeidsrelatie naar voorkeur. Zelfstandige, werknemer, of misschien een nieuw te vormen tussencategorie zoals we die in het Verenigd Koninkrijk al kennen. En dan elke relatie met bijbehorend beschermingsniveau.

Pratend als vakbondsman over zzp'ers is het misschien goed om gelijk een misverstand uit de weg te ruimen. Het misverstand dat wij als vakbond tegen zzp'ers zouden zijn. Het tegendeel is waar. Er is niets tegen zelfstandig ondernemerschap. In tegendeel. Geen enkele economie vaart wel zonder zelfstandig ondernemerschap. Maar dan wel vanuit een positieve keuze. En vanuit de vakbond zeggen we daar dan bij dat het mooi zou zijn als zzp'ers ook doorgroeien naar zmp'ers: zelfstandigen met personeel.

En overigens is het een mythe dat zzp'ers in Nederland nu iets in weg gelegd zouden worden. Het tegendeel is waar. Ook ten tijde van de ophef over de Wet DBA, de wet van het Kabinet Rutte II die schijnzelfstandigheid moest tegengaan, groeide de omzet van zzp'ers gewoon door. Nergens is gebleken dat echte zzp'ers door deze wet zonder werk kwamen te zitten.

Wat wel gebeurde is dat opdrachtnemers en opdrachtgevers door deze wet hernieuwd geconfronteerd werden met het arbeidsrecht. Het kan namelijk niet zo zijn dat er feitelijke sprake is van een structurele en reguliere arbeidsrelatie waarbij de werkgever, of de opdrachtnemer, de zzp-constructie kiest om maar onder de sociale lasten uit te komen. Partijen moeten zich in Nederland houden aan het arbeidsrecht. Dat recht zorgt voor eerlijke verhoudingen op de werkvloer en beschermt werknemers. Daarnaast biedt het werkgevers en werkenden een eerlijk speelveld om oneerlijke concurrentie te voorkomen. We moeten daarom het arbeidsrecht als basis van onze economische welvaart koesteren.

De essentie van dat arbeidsrecht is dat noch de werkgever/opdrachtgever, noch de werkende, in totale vrijheid zelf kan kiezen wat de arbeidsrelatie is. Als wat je doet eruit ziet als werknemerschap, dan ben je dat ook. Is dat een beperking van de vrijheid van werkenden? Van de vrijheid van werkgevers? Ja, inderdaad. Maar wel een noodzakelijke beperking, die zorgt voor een eerlijk speelveld. Want als een arbeidsrelatie als een reguliere arbeidsovereenkomst kan worden geduid, betekent dit toegang tot beschermende regels zoals ontslagbescherming, recht op doorbetaalde vakantie, loondoorbetaling bij ziekte en tal van andere regelingen, zoals de van toepassing zijnde cao. Ongeacht wat een werkgever allemaal in zijn hoofd haalt. Zo wordt de machtsverhouding die er van nature altijd is tussen werknemer en werkgever weer hersteld. Ook blijft de solidariteit gewaarborgd tussen alle werknemers. Iedereen draagt immers premies af, ongeacht hoeveel je verdient. Dit vormt dan ook één van de fundamenten van ons sociaal stelsel.

De keuzevrijheid om wel de arbeidsrelatie naar voorkeur te kunnen kiezen betekent dus een inbreuk op het beschermende karakter van ons arbeidsrecht. Daarbij zou dat raken aan hoe we in Nederland solidariteit hebben georganiseerd. Want waar is de solidariteit als veel verdienende werknemers geen sociale premies meer afdragen, omdat ze voortaan ook als zelfstandige door het leven kunnen gaan? Waarbij je je werknemersrechten 'wegcontracteert' voor misschien een iets hoger netto-inkomen als 'zelfstandig ondernemer'?

Morrelen aan het arbeidsrecht kan dus leiden tot een uiterst liberale ieder voor-zich-arbeidsmarkt. Maar bedenk ook eens wat dit praktisch op de werkvloer kan betekenen. In de zorg geen vaste teams meer, maar alleen losse verbanden? Dat moet toch haast wel raken aan de kwaliteit van de zorg? Hetzelfde geldt de bouw: flexibilisering leidt daar tot aantoonbaar onveiligere bouwplaatsen.

7. Tot besluit

Beide ontwikkelingen en bijbehorende maatregelen die de Raad van State en de minister suggereren, duiden we vanuit het CNV dus niet als positief. In tegendeel. Ze doen af aan de duurzame relatie tussen werknemer en werkgever. Dat raakt aan de kern van het christelijk-sociaal denken over de arbeidsmarkt.

En méér duurzame arbeidsrelaties zijn zoals gezegd niet alleen goed voor werknemers, maar ook voor werkgevers en de samenleving als geheel. Juist ook voor de toekomst. Ik ben er namelijk van overtuigd dat alleen vanuit onderlinge samenwerking we de uitdagingen van digitalisering, globalisering en robotisering aan zullen kunnen. Christelijk-sociaal denken over de arbeidsmarkt is dus misschien wel meer nodig dan ooit.

Ik dank u wel.