

Reactie van de Nederlandse Veiligheidsbranche op internetconsultatie Wet Arbeidsmarkt in Balans

Minister Koolmees heeft op 9 april jongstleden zijn Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) gepresenteerd. Kern van de WAB is dat het kabinet het voor werkgevers aantrekkelijker wil maken om mensen in vaste dienst te nemen. Tegelijkertijd moet voor werkenden meer perspectief op zekerheid ontstaan. De kloof tussen vaste contracten en flexibele arbeid moet worden verkleind. Daartoe worden onder meer enkele regels uit de [Wet Werk en Zekerheid](#) teruggedraaid.

De Nederlandse Veiligheidsbranche is de brancheorganisatie voor particuliere beveiliging, evenementen- en horecabeveiliging, geld- en waardetransport en particuliere onderzoeksbureaus. Leden van de branche zijn gezamenlijk goed voor meer dan 90% van de totale omzet (1,44 miljard euro) in de markt. Met onze reactie op de internetconsultatie, vraagt de branche aandacht voor onbedoelde ingrijpende gevolgen van de voorziene wetgeving.

De Nederlandse Veiligheidsbranche onderschrijft, net als destijds bij de inwerkingtreding van de Wet Werk en Zekerheid, de doelstelling van een verbeterde balans tussen vaste en flexibele arbeid en een eenvoudiger ontslagrecht. De Nederlandse Veiligheidsbranche is positief over de voorstellen omtrent de verlenging van de ketenbepaling en de uitbreiding van de ontslagmogelijkheden in het ontslagrecht. Hiermee worden enkele pijnpunten uit de Wet werk en zekerheid verzacht.

Algemeen

Verdere lezing van de voorstellen leidt ons echter tot de conclusie dat de balans in de arbeidsmarkt niet zal worden gevonden. Uw analyse rond de arbeidsmarkt schiet naar onze mening op enkele punten tekort.

In de analyse wordt volledig voorbij gegaan aan de opbouw van de arbeidsmarkt (leeftijdsofbouw/behoefte vast/flex ea.) en de ontwikkelingen in de samenleving (opbloei economie, digitalisering ea.). Flex is vaak de olie in de machine, die pieken in het reguliere proces kan opvangen. In de voorstellen wordt een te simplistisch onderscheid in vast/flex toegepast, waarbij alles wat buiten een contract voor onbepaalde tijd met vast aantal uren valt, wordt gezien als flex. Voor sommige sectoren die afhankelijk zijn van flexarbeid, betekenen de voorstellen een nieuwe stapeling van meerkosten (recht op loon bij intrekken oproep; duurder maken van pay-rolling, 5 procentpunt extra WW-premie; transitievergoeding vanaf dag 1). Het zou helpen als er uitzonderingen gemaakt kunnen worden voor sectoren en/of soorten flexwerkers (scholieren, studenten, hobbyisten die naast een gewone baan ander werk (vaak in vaste dienst) als bijbaan/hobby hebben) en voor situaties (onvoorziene benodigde opschaling, bv griep epidemie of terrorismedreiging). Wij verwachten dat het duurder maken van flex, zonder samenhangende maatregelen rond ZZP, de vlucht van werkgevers EN werknemers verhoogt in ZZP-constructies.

Onze verwachting is dat de voorgestelde maatregelen met name voor MKB-ers hogere meerkosten en zwaardere administratieve lasten zullen meebrengen.

Een specifiek punt betreft nog de afschaffing van de sectorindeling ten aanzien van de sectorpremie WW. Jaarlijks werd ons gevraagd advies te geven over de hoogte van deze premie (binnen bepaalde bandbreedtes). Jaarlijks hebben we van deze mogelijkheid gebruik gemaakt. Dat bood ons de kans om de hoogte van de premie mede af te stemmen op de conjuncturele schommelingen die ook in onze sector (sector 53) voorkomen, maar die lang niet altijd de landelijke trend volgen. Afschaffing van de sectorindeling en het vervangen door 1 premiepercentage voor alle sectoren in de marktsector ontnemt ons de mogelijkheid om, middels ons advies, de hoogte van de

premie zo goed mogelijk aan te laten sluiten bij de bedrijfseconomische situatie van dat moment in onze sector.

Reguliere particuliere beveiliging

Voor de reguliere particuliere beveiliging geldt dat de bedrijven vooral gebruik maken van vaste contracten (dat wil zeggen, dienstverband voor onbepaalde tijd met aantal uren). Daarnaast hebben bedrijven mensen in dienst om pieken in het werkaanbod op te vangen. Beveiligingsbedrijven zijn ondersteunend voor opdrachtgevers bij hun primaire operationele processen en daarmee afhankelijk van de vraag van de opdrachtgever en kunnen om die reden niet 100% sturend zijn aan de voorkant. Een sprekend voorbeeld is Schiphol: weliswaar zijn vakantieperiodes te voorzien, maar dat betekent nog steeds dat in een korte periode er veel meer werk is, dat niet kan worden opgevangen met de "vaste" bezetting. Dit kan extra spelen bij incidentele situaties zoals verscherpte veiligheidsmaatregelen bij terroristische dreiging.

Voor beveiliging is op dit moment de planning al een forse administratieve verplichting; binnen beveiliging wordt gewerkt met de verschuivingstoelag-systematiek in de cao, waarmee de branche in feite al jaren vooruitloopt. Voor verschuivingen van diensten op het laatste moment moet de werkgever extra betalen. Voorstellen, zoals die rond inzet van oproepkrachten zorgen nog eens voor extra kostenverhoging en maken het plannen van diensten alleen nog maar veel complexer.

Ook de andere voorstellen, zoals transitievergoeding vanaf dag 1 en hogere WW-premie bij flexwerk, leiden tot kostenverhogingen die door de samenleving moet worden opgebracht, maar die niet tot meer vaste contracten leiden, omdat er geen vast werkaanbod tegen over staat.

Evenementen- en horecabeveiliging

Voor de sector Evenementen- en Horecabeveiliging geldt helemaal een bijzondere situatie. Wij bepleiten deze sector uit te zonderen van met name de kostenverhogende voorstellen die met inzet van flexwerk hebben te maken. De voorziene verruimingen, zoals verlenging van de ketenbepaling en het kunnen weigeren (door de werknemer) van een oproep, zijn in deze sector via hun cao reeds geregeld.

De evenementensector is booming: Nederland is een festivalland. De afgelopen weken hebben zowel evenementenbeveiligers als evenementenorganisatoren al aan de bel getrokken dat ze op zoek zijn naar honderden nieuwe arbeidskrachten. Deze sector opereert altijd in een setting van pieken en dalen. Het evenementenseizoen in Nederland loopt ongeveer van april tot en met oktober met de nadruk op weekenden en feestdagen (zoals Koningsdag).

De reguliere beveiligingsinzet op dergelijke evenementen wordt hierop afgestemd waarbij deze inzet voor een deel een enigszins voorspelbaar karakter heeft in die zin dat de data waarop een evenement plaatsvindt van te voren bekend zijn. Zo is er vele dagen geen werk en het andere moment zijn honderden of duizenden beveiligers actief. Tussen oktober en april is er geen werk met uitzondering van Kerst en Oud en Nieuw als weer duizenden beveiligers Nederland veiliger maken. Circa 5 % van het personeel is in vaste dienst in deze sector, 95 % werkt als oproepkracht (vóór de WWZ met voorovereenkomsten).

Er is dus geen "vast" werk, de evenementen zijn zo ad hoc en seizoensgebonden dat er geen enkele manier is om medewerkers iets te bieden, er is geen perspectief. Daarnaast zit er ook een, tot op de dag van het evenement, onvoorspelbaar karakter in de beveiligingsinzet. Op basis van een (terreur)dreigingsanalyse komt het met enige regelmaat voor dat tot op de dag dat het evenement plaatsvindt extra beveiligingsinzet wordt gevraagd.

Verder is de markt zeer gefragmenteerd en verdeeld in veel aanbieders van evenementenbeveiliging (tussen de 100 en 200 aanbieders op een omzet van EUR 64 mio; schattingen). Er werken vooral scholieren, studenten en mensen die een reguliere,

vaste baan (vaak in de beveiliging) hebben naast het beveiligen op een evenement. Het zijn vaak mensen die het leuk vinden om "achter de schermen" bij een evenement aanwezig te kunnen zijn en daarvoor ook nog eens een redelijke vergoeding bijverdienen.

De inzet van het Kabinet om flexibele arbeid zwaarder te belasten betekent dan ook een fors hogere kostenpost voor de inzet van beveiligers. Neem als voorbeeld een groot festival (Pinkpop, Lowlands etc); zo'n evenement vindt jaarlijks plaats in de zomer gedurende 3 dagen op een plek in Nederland (Landgraaf, Biddinghuizen) waar het voor een evenementenbeveiligingsbedrijf onmogelijk is een groep beveiligers op vaste basis in dienst te nemen. Immers de overige 362 dagen van het jaar zou deze groep geen werk geboden kunnen worden. Zo'n evenement wordt dan ook beveiligd door 95% flexibele inzet. Het moeten betalen van een transitievergoeding voor deze groep medewerkers alsmede het moeten betalen van een hoger WW-tarief doet de kosten met zo'n 8% stijgen waardoor alleen al door beveiliging de kosten voor alleen dit evenement met 10.000-en Euro's stijgt. Daarbovenop komen nog de kosten van de administratieve lasten om dit goed uit te voeren. Op basis van een dreigingsbeeld kan op het laatste moment voordat (of tijdens) het evenement om extra beveiligingsinzet worden gevraagd. Dit is zomaar 10% aan extra uren en dito kostenpost als gevolg van deze voorstellen. Wij vrezen dan ook voor verlies aan werkgelegenheid. Bedrijven moeten bezuinigen om de irreële kosten op te hoesten of er ontstaat een situatie dat bedrijven en organisatoren creatief omgaan met begeleiding van evenementen en minder of geen professionele beveiliging meer inzetten met alle gevolgen van dien!

Resumerend, verzoeken wij u de voorstellen rond het duurder maken van flex voor die situaties waar geen vast werkaanbod is, aan te passen en de uiteindelijke voorstellen tevens in samenhang met ZZP te presenteren.