



Datum : 7 mei 2018

Betreft : Bijdrage ABU internetconsultatie Wet arbeidsmarkt in balans

Algemene inleiding

De ABU (Algemene Bond Uitzendondernemingen) maakt door middel van dit statement graag gebruik van de mogelijkheid een bijdrage te leveren aan de internetconsultatie van het conceptvoorstel voor de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) om de kwaliteit van het voorstel te verbeteren.

In algemene zin vreest de ABU dat de wens van het kabinet om toe te werken naar een nieuwe balans op de arbeidsmarkt dit wetvoorstel niet zal worden gerealiseerd. De Wab brengt de belangrijke allocatiefunctie van uitzenden voor de arbeidsmarkt in gevaar, in het bijzonder als het gaat om de opstapfunctie die de uitzendbranche vervult om kwetsbare groepen aan werk te helpen en begeleiding van werk-naar-werk te realiseren. En dat staat haaks op de gedeelde ambitie van het kabinet én de ABU om zoveel mogelijk mensen aan een baan te helpen. Ook bestaat de kans dat door tal van sluiproutes minder gereguleerde vormen van flexibel werk juist zullen toenemen. Dat wringt des te meer nu er niet gelijktijdig een sluitende regeling is getroffen voor ZZP-ers. In deze reactie zal niet op alle thema's uit het wetsvoorstel worden ingegaan, maar zal specifiek worden gereageerd op de kabinetsplannen op het gebied van payrolling, de transitievergoeding, oproepovereenkomsten en de premiedifferentiatie WW.

Payrolling

Inleiding

Payrolling voorziet in een grote behoefte op de arbeidsmarkt. Bij payrolling heeft een opdrachtgever een arbeidskracht zelf geworven en geselecteerd, maar treedt de werknemer in dienst bij een payrollbedrijf. Het payrollbedrijf stelt de werknemer vervolgens exclusief ter beschikking aan de opdrachtgever en verzorgt het werkgeverschap en biedt flexibiliteit. De payroller regelt dus onder meer dat werknemers hun loon op tijd ontvangen, zij bij ziekte adequaat worden begeleid en er voldoende aandacht is voor scholing. Ondernemers kunnen zich hierdoor richten op het ondernemen en de payrollwerkgever vervult op een professionele manier het werkgeverschap. Voor zowel werkgevers als werknemers is payrolldienstverlening daarom een uitkomst.

De ABU is van mening dat payrolling op dit moment al voldoende is gereguleerd, onder meer doordat payrollkrachten onder de cao voor uitzendkrachten vallen. Zo is in deze cao geregeld dat payrollers hetzelfde loon ontvangen als arbeidskrachten die in dienst zijn bij de opdrachtgever. Ook beschikken zij over adequate arbeidsvoorwaarden omtrent vakantiedagen en loondoorbetaling bij ziekte. Bij payrolling waarbij het werkgeverschap professioneel invulling krijgt draait het ook niet om concurrentie op arbeidskosten, maar neemt de payrollwerkgever daadwerkelijk de bij het werkgeverschap behorende verantwoordelijkheid en bijkomende risico's voor zijn rekening. Extra regelgeving zou zich dan ook moeten beperken tot 'papierene constructies' van payrolling waarbij feitelijk geen verantwoordelijkheid wordt genomen door de payrollwerkgever voor het werkgeverschap. Deze constructies hebben geen toegevoegde waarde in de vorm van een allocatieve rol op de arbeidsmarkt. Het in wetgeving specifiek reguleren van

'papierconstructies' kan dan ook het beste worden bewerkstelligd, door in de definitie van payroll de invulling van het werkgeverschap als criterium op te nemen.¹

In het regeerakkoord heeft het kabinet aangegeven dat payroll zo wordt "vormgegeven dat het een instrument is voor het 'ontzorgen' van werkgevers en niet voor concurrentie op arbeidsvoorwaarden". Dit is een uitgangspunt dat de ABU van harte ondersteunt. Tegelijkertijd constateert de ABU echter dat de invulling van de Wab hier sterk van afwijkt. Ook laat de uitvoerbaarheid - in het regeerakkoord een "belangrijke randvoorwaarde" genoemd - in de Wab veel te wensen over. Daarbij zou "uitzendwerk en detachering als zodanig staan niet ter discussie" staan, aldus het regeerakkoord, maar heeft de Wab wel degelijk consequenties voor uitzendwerk.

De ABU heeft dan ook verschillende bezwaren tegen de payrollmaatregelen uit het conceptvoorstel voor de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab). Voor een groot deel worden deze bezwaren gedeeld door de Raad van State. In een [advies](#) over het vrijwel gelijklopende payrollwetsvoorstel van de oppositie, heeft de Raad zich zeer kritisch uitgelaten over de plannen en de gevolgen ervan. Hierna zullen de bezwaren van de ABU kort worden opgesomd en toegelicht.

Duidelijkheid en zekerheid voor werknemers, werkgevers en opdrachtgevers

In de Wab komen twee definities van payroll voor, in het Burgerlijk Wetboek en in de Waadi. Van payroll is volgens deze definities sprake als (i) de overeenkomst van opdracht tussen de werkgever en de derde niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en (ii) de werkgever alleen met toestemming van de derde bevoegd is de werknemer aan een ander ter beschikking te stellen. Met name het eerste criterium levert grote problemen op. Beoogd wordt om hiermee een onderscheid aan te brengen tussen uitzenden en payroll. Hiermee wordt miskend dat er niet (meer) sprake is van slechts twee vormen van terbeschikkingstelling van arbeidskrachten, maar dat er in de praktijk zich vele varianten voordoen. De Raad van State merkt daarom ook op dat de definitie onderscheidend vermogen mist. Bij verschillende vormen van terbeschikkingstelling van arbeidskrachten wordt wel degelijk vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bijeen gebracht en (dus) een allocatieve functie vervuld, terwijl ze volgens de payrolldefinitie uit het wetsvoorstel als payroll worden aangemerkt. Dit leidt tot grote onduidelijkheid en daarmee tot rechtsonzekerheid. Tevens zal handhaving van de definitie leiden tot ongewenste, on(ge)rechtvaardigde en merkwaardige uitkomsten, hetgeen onder meer blijkt uit de volgende voorbeelden:

1. Afstand tot de arbeidsmarkt: gemeenten en/of het UWV doen met grote regelmaat een beroep op uitzendondernemingen om arbeidskrachten met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen. Zo gaat 35 procent van alle werkhervatters uit de WW en 40 procent van bijstandsgerechtigden via een uitzendbaan aan het werk. De gemeente en/of het UWV stelt kandidaten voor en de uitzendonderneming zorgt voor de matching van kandidaten met verschillende opdrachtgevers van de uitzendonderneming. Er is dan ook duidelijk sprake van een allocatiefunctie en dus van uitzenden. De Wab brengt hier verandering in door een volstrekt onwenselijke onderscheid te maken tussen arbeidskrachten die door de gemeente en/of het UWV bij het uitzendbureau zijn voorgesteld en arbeidskrachten die zichzelf bij een uitzendbureau hebben gemeld. Door dit onderscheid te maken ontstaan twee groepen waarop verschillende regels van toepassing zijn. In het eerste geval zal namelijk sprake zijn van payroll en in het tweede geval van uitzenden. In tegenstelling tot uitzenden is bij payroll door de voorgestelde payrollwet echter geen sprake van een verlicht regime en als gevolg hiervan zullen de kansen van deze arbeidskrachten op werk fors afnemen. Daarmee wordt een

¹ Zie bijvoorbeeld de payrolldefinitie die in de loonaangifteketen wordt gehanteerd ('code 82'), waarbij het vervullen van werkgeverstaken in belangrijke mate bepaalt of al dan niet sprake is van payroll.

belangrijke route naar de arbeidsmarkt voor een grote groep arbeidskrachten afgesloten. Arbeidskrachten met een afstand tot de arbeidsmarkt worden benadeeld. Dit kan niet zijn beoogd en moet worden voorkomen.

2. Via payrolling worden kwetsbare doelgroepen, waaronder mensen met een arbeidsbeperking, aan het werk geholpen. Payrolling maakt het verschil voor deze arbeidskrachten. Een op de vier payrollkrachten waren daarvoor niet werkzaam. De Wab zal het voortbestaan van goed gereguleerde payrolling, dat onderscheiden moet worden van papieren constructies om te concurreren op arbeidskosten, echter onmogelijk maken. Het toepassen van alle arbeidsvoorwaarden van de inlener is voor payrollwerkgevers namelijk zeer complex (zie verderop een uitvoeriger toelichting), en brengt een aanzienlijk risico met zich mee dat zij zich niet meer voor deze groepen kunnen inzetten. Daar waar kwetsbare groepen aan werk worden geholpen, vervult payrolling een opstapfunctie en voor het succes daarvan is toepassing van het verlichte regime noodzakelijk. Het bedrijfsleven wil in het kader van de Banenafpraak en het project "Op naar de 100.000 banen" meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk helpen, maar de uitvoering van de afspraken wordt door de Wab onmogelijk gemaakt. De oplossing hiervan is gelegen in het toepassen van het verlichte regime.
3. In- en doorlenen: opdrachtgevers eisen vaak 100% fulfilment en wensen zaken te doen met maar één uitzendonderneming ('master vendor') die de terbeschikkingstelling van alle benodigde arbeidskrachten verzorgt. Uitgangspunt is daarbij dat die opdrachtgevers uitzenddienstverlening vragen. De uitzendonderneming stelt daarbij eigen arbeidskrachten ter beschikking en arbeidskrachten die aan haar ter beschikking zijn gesteld door (een) andere uitzendonderneming(en). Dit is inmiddels staande praktijk in de uitzendsector. De (toelichting) op de Wab lijkt nu voor onduidelijkheid te zorgen over hoe deze opdracht van de opdrachtgever gekwalificeerd moet worden. Volgens de ABU is hier sprake van uitzenden en zou de wetgeving op dit punt geen enkele onduidelijkheid mogen laten bestaan.
4. Backoffice uitzenders: dergelijke ondernemingen ontzorgen (vooral kleinere) uitzendbureaus die zich toeleggen op arbeidsbemiddeling. Het uitzendbureau werft en selecteert een arbeidskracht voor een opdrachtgever, waarna de arbeidskracht in dienst treedt bij de backoffice uitzender, die als HR-shared service centre optreedt. Concurrentie op arbeidsvoorwaarden speelt hier geen enkele rol; uitzendkrachten worden gewoon beloond conform de CAO voor Uitzendkrachten. Het uitzendbureau en de backoffice uitzender vervullen gezamenlijk een allocatieve rol op de arbeidsmarkt. De term 'payroller' wordt hiervoor in de markt weliswaar gebruikt, maar feitelijk gaat het om het ontzorgen van uitzenders en vindt payrolling plaats ter ondersteuning van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en dient het uitzendregime van toepassing te zijn.

Wat deze voorbeelden gemeen hebben is dat sprake is van uitzendwerk waarbij een allocatieve functie op de arbeidsmarkt wordt vervuld en waarbij voorkomen moet worden dat deze uitzendvormen en situaties onder de definitie van payrolling zullen vallen waardoor het verlichte regime onterecht buiten toepassing zal worden verklaard. Anders zal de payrolldefinitie een schadelijke werking hebben op uitzenden en meer in het bijzonder de allocatieve rol. Dat is ontoelaatbaar en tegelijkertijd in strijd met het regeerakkoord. Om de kwaliteit van de Wab te verbeteren zijn dan ook aanpassingen benodigd om de toepassingsbereik van payrolling preciezer in te kaderen, de uitvoerbaarheid te verbeteren en rechtszekerheid te bieden. De ABU reikt graag oplossingen aan.

Werkbare en onderscheidende definitie: hoe dan wel?

Zo behoeft de payrolldefinitie en/of de toelichting daarop aanpassing. Tot uitdrukking zou moeten worden gebracht dat er sprake is van payrolling als (i) de werving en selectie wordt verzorgd door de opdrachtgever waar de feitelijke terbeschikkingstelling plaatsvindt en (ii) met de opdrachtgever is overeengekomen dat alleen en uitsluitend aan de opdrachtgever ter beschikking wordt gesteld. Met name dat eerste element is van belang: bij payrolling is het de opdrachtgever die zelf een arbeidskracht heeft geworven en geselecteerd. Als een andere partij dat doet, dan is op enigerlei wijze sprake van vraag en aanbod bijeen brengen en (dus) van uitzenden. Dit uitgangspunt doet recht aan de realiteit en brengt duidelijkheid met zich mee. Om te toetsen of sprake is van payrolling moet het handelen van de opdrachtgever bepalend zijn en niet de positie van de werkgever. Het is immers anders dan de toelichting op de Wab doet vermoeden nog altijd de uiteindelijke opdrachtgever die een wezenlijk aandeel heeft in de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht, namelijk het toegang geven tot en laten verrichten van werkzaamheden en het uitoefenen van leiding en toezicht. Ook bij meerdere schakels in de keten blijft juridisch gezien uiteindelijk sprake van een driehoeksverhouding. Het is dan ook die opdrachtgever (waar de feitelijke werkzaamheden plaatsvinden) die bepaalt of hij gebruik wil maken van uitzenden of van payroll. Door de uiteindelijke opdrachtgever als uitgangspunt te nemen wordt ook de consistentie van de wetgeving aanzienlijk versterkt. Het is dan immers altijd die opdrachtgever (waar de feitelijke werkzaamheden plaatsvinden) waar getoetst wordt of sprake is van payroll en waaraan de gelijke beloning dient te worden getoetst. Door aldus duidelijkheid te verschaffen over bij welke opdrachtgever moet worden getoetst, wordt ook rechtszekerheid geboden aan die opdrachtgever, aan de ter beschikking gestelde arbeidskracht en de uitzendwerkgever. Volgens de definitie uit de Wab kan zich echter de situatie voordoen dat zijn contractspartij arbeidskrachten via een andere uitzender levert, waarbij dan zonder dat de opdrachtgever dat wenst of weet, ineens sprake is van payrolling (zie ook het hiervoor genoemde voorbeeld van in- en doorlenen). Dergelijke consequenties zijn ongewenst en zijn te ondervangen door in de payrolldefinitie niet de werkgever maar de opdrachtgever leidend te laten zijn.

Onderhandelingsvrijheid

Het recht op collectief onderhandelen is een fundamenteel recht dat in diverse internationale/Europese verdragen is opgenomen. In de Wab wordt een inbreuk op die contract- en onderhandelingsvrijheid gemaakt door te regelen dat alle arbeidsvoorwaarden die door de opdrachtgever worden toegepast op zijn werknemers ook verplicht toegepast moeten worden door de payrollwerkgever op zijn payrollwerknemer. Hierdoor heeft de payrollwerkgever geen enkele autonomie meer als het gaat om de arbeidsvoorwaardenvorming of de invulling van zijn verantwoordelijkheden vanuit zijn werkgeverschap. En dit is in strijd met het recht op collectieve onderhandelingen. De Raad van State heeft dan ook terecht aangegeven dat de voorgestelde maatregelen op gespannen voet staan met enkele ILO-verdragen, artikel 6 van het Europees Sociaal Handvest, artikel 11 EVRM en artikel 28 van het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie.

Uitvoerbaarheid

In het regeerakkoord staat dat payrolling moet kunnen blijven bestaan om te ontzorgen. Deze ontzorgende rol komt zwaar onder druk te staan door de verplichting *alle* arbeidsvoorwaarden van de inlener toe te passen. Payrollondernemingen die in verschillende sectoren en bedrijven actief zijn, worden geconfronteerd met honderden verschillende cao's, bedrijfsregelingen, personeelshandboeken en andere sector- en bedrijfsspecifieke documenten en arbeidsvoorwaarden. De Raad van State concludeert dan ook dat de maatregelen bewerkelijk en complex zijn en payrolling veel duurder maken. Het ontzorgen van ondernemers is dan in veel gevallen niet meer mogelijk. Door het ruime bereik van de payrolldefinitie wordt niet alleen uitzendwerk geraakt (in strijd met Regeerakkoord) maar ook vormen van payrolling waarbij wel degelijk serieus invulling wordt gegeven aan het werkgeverschap. Daarmee schiet het

wetsvoorstel zijn doel voorbij omdat de 'serieuze' ontzorging van het werkgeverschap onmogelijk wordt gemaakt. Het toepassen van alle arbeidsvoorwaarden van de inlener wordt mogelijk iets eenvoudiger door het nieuwe artikel 12a Waadi (informatieplicht opdrachtgever), maar die bepaling biedt geen garantie voor de juiste toepassing van de inlenersbeloning. Opdrachtgevers weten zelf vaak niet welke arbeidsvoorwaarden precies van toepassing zijn; mede om die reden wordt nu juist een beroep gedaan op payrolling.

Ook zou artikel 12a Waadi zich alleen op de informatieverstrekking aan de werkgever moeten richten en niet op die aan de uitzendkracht. Het is immers de werkgever die op basis van die informatie de beloning van de arbeidskracht vaststelt. De werkgever kan vervolgens de uitzendkracht precies informeren. Een informatieverplichting van de opdrachtgever naar de arbeidskracht is een aanzienlijk administratieve lastenverzwaring en draagt niet bij aan het ontzorgen van die opdrachtgever. Ook voegt die informatieverplichting van de opdrachtgever niets toe aan de voor de arbeidskracht beoogde transparantie. Integendeel, deze kan zorgen voor verwarring en onduidelijkheid nu cao's en arbeidsvoorwaarderegelingen van inleners vaak, zo niet altijd, niet gericht zijn op ingeleende arbeidskrachten. Zo zijn lang niet alle daarin opgenomen bepalingen van toepassing of (direct) toepasbaar op de ingeleende arbeidskracht.

Conclusie

Volgens het regeerakkoord (i) moet payrolling blijven bestaan vanwege de ontzorgende functie op de arbeidsmarkt, (ii) staan uitzendwerk en detachering niet ter discussie en (iii) is uitvoerbaarheid een randvoorwaarde bij payrollwetgeving. De payrollmaatregelen uit het conceptwetsvoorstel voor de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) zijn strijdig met deze uitgangspunten uit het regeerakkoord. Payrolling zal als gevolg van het wetsvoorstel in veel gevallen verdwijnen; in plaats daarvan zal veelal worden gekozen voor minder goed gereguleerde vormen van flexibele arbeid. Vanwege de (te) ruime payrolldefinitie worden ook varianten van uitzenden en payrolling geraakt die een zeer belangrijke (allocatie)functie op de arbeidsmarkt vervullen. Het wetsvoorstel gaat daarmee ten onrechte veel verder dan wenselijk en gerechtvaardigd is en zoals is afgesproken in het regeerakkoord.

Transitievergoeding

Werknemers krijgen vanaf het begin van hun arbeidsovereenkomst recht op een transitievergoeding. Een voorstel waarmee wordt beoogd een gelijk speelveld te creëren, maar waarbij onvoldoende rekening wordt gehouden met het bijzondere karakter van uitzendwerk en de bijzondere positie van specifieke groepen op de arbeidsmarkt die vaak via een uitzendbureau aan het werk zijn, zoals studenten en scholieren. Zo krijgen bij invoering van de voorgestelde regeling ook studenten die enkele dagen per week werken en scholieren die de leeftijd van achttien jaar nog niet hebben bereikt en meer dan twaalf uur per week werken recht op een transitievergoeding vanaf de eerste werkdag. De transitievergoeding is bij invoering van de Wet werk en zekerheid echter mede geïntroduceerd om werknemers met behulp van de hiermee gemoeide financiële middelen in staat te stellen de transitie naar een andere baan te vergemakkelijken. Dit strookt niet met de positie van scholieren en studenten waarbij zij zich hoofdzakelijk bezighouden met het volgen van een opleiding. Het uitzendwerk dat door hen wordt verricht is dan ook van bijkomstige aard. Daar komt bij dat de transitie naar een andere bijbaan in veel gevallen door de uitzendwerkgever wordt verzorgd. In tegenstelling tot een reguliere werknemer kan de uitzendkracht bij einde van de arbeidsovereenkomst terugvallen op een uitzendwerkgever die de uitzendkracht snel van nieuw werk zal proberen te voorzien en in veel gevallen hierin zal slagen. Daarom zal een recht op een transitievergoeding voor deze groep simpelweg uitpakken als een loonsverhoging, in plaats van een middel tot investering in inzetbaarheid. Voor de uitzendbranche zou de financiële impact hiervan, zeker in combinatie met de beoogde hogere WW-premie, groot zijn. Eén op de vijf uitzendkrachten is een scholier en

daarmee zouden ruim 167.000 uitzendkrachten een loonsverhoging krijgen van 2,8 procent. Daarom is een vrijstelling van scholieren en studenten noodzakelijk.

In gevallen waarin na 1 januari 2020 een transitievergoeding verschuldigd is, moet de transitievergoeding worden berekend volgens het nieuwe recht. Niet de ingangsdatum van de uitzendovereenkomst, maar het moment waarop de transitievergoeding verschuldigd is wordt leidend. Hierdoor ontstaat, sinds de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid in 2015, voor de tweede keer in relatief korte tijd met terugwerkende kracht een recht op transitievergoeding met alle financiële consequenties van dien. Om dit te voorkomen is een passende oplossing noodzakelijk. De uitzendonderneming vervult namelijk een allocatieve functie waarbij vooraf, op grond van het geldende recht, met de opdrachtgever overeenstemming over het prijskaartje van de dienstverlening wordt bereikt en waarbij in de meeste gevallen niet kan worden voorzien wanneer een uitzendovereenkomst zal eindigen. Tot 1 januari 2020 kan dus niet worden voorzien of een transitievergoeding wel of niet zal moeten worden uitgekeerd wat betekent dat bij totstandkoming van de opdrachtovereenkomst, tussen de uitzendonderneming en de opdrachtgever (waar de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht plaatsvindt), onvoldoende rekening gehouden kan worden met de financiële consequenties van de transitievergoeding. Daar komt bij dat de uitzendbranche gekenmerkt wordt door een grote omloopsnelheid van terbeschikkingstellingen. De onmiddellijke werking van het wetsvoorstel zal dan ook leiden tot onzekerheid en grote financiële risico's voor uitzendondernemingen. Wij vragen dringend uw aandacht hiervoor.

Het wordt mogelijk om kosten, die de werkgever heeft gemaakt voor bevordering van de kennis en vaardigheden die zijn aangewend voor een andere functie binnen de eigen organisatie van de werkgever, in mindering te brengen op de transitievergoeding. Hiermee wordt de bestaande regeling verruimd en wij menen vast te mogen stellen dat investeringen in een uitzendkracht om hem of haar zo (door) te plaatsen in werkzaamheden bij een andere nieuwe opdrachtgever worden erkend als inzetbaarheidskosten. Om vooraf zekerheid te verkrijgen is verduidelijking van de regeling echter noodzakelijk. Bij uitzenden vinden veelal terbeschikkingstellingen plaats bij verschillende opdrachtgevers in vergelijkbare of verschillende functies, of bij dezelfde opdrachtgever in verschillende functies. Hoewel de transitievergoedingen in veel gevallen niet toereikend zijn, vinden uitzendondernemingen het belangrijk om in uitzendkrachten te investeren. Gezien de bijzondere positie van de uitzendonderneming op de arbeidsmarkt worden scholingskosten gemaakt om de kennis, vaardigheden en inzetbaarheid van de uitzendkracht te bevorderen om hem of haar aan werk te helpen en het zou dus terecht zijn als er zekerheid wordt geboden dat dergelijke scholingskosten op de transitievergoeding in mindering kunnen worden gebracht.

Oproepovereenkomsten

Met de maatregelen wordt gepoogd een permanente beschikbaarheid van onder andere uitzendkrachten met een uitzendovereenkomst waarbij de loondoorbetalingsplicht is uitgesloten aan banden te leggen door o.a. een oproeptermijn te introduceren. In artikel 5a van de ABU-cao staat echter vastgelegd dat de uitzendkracht vrij is om elders werk te aanvaarden, tenzij de uitzendkracht bij de uitzendonderneming heeft aangegeven om te komen werken waarbij er duidelijkheid is over de dag(en), (verwachte) tijdstip(pen) en het (verwachte) aantal uren van het werk. Wij herkennen ons dan ook niet in een verplichting voor uitzendkrachten om gehoor te geven aan een oproep. De uit artikel 7:628a BW voortvloeiende verplichtingen zouden slechts moeten gelden indien de werknemer bij arbeidsovereenkomst verplicht is gehoor te geven aan elke oproep.

Uitzendondernemingen voorzien in een wisselende arbeidsbehoefte van opdrachtgevers waarbij een risico op intrekking van de oproep nu eenmaal bestaat. Dit risico is een onderdeel van de dienstverlening en daarom is het ongewenst dat uitzendondernemingen worden verplicht om loon

uit te betalen wanneer de oproep binnen vier dagen voor aanvang van de arbeid wordt ingetrokken. Daarnaast kan worden voorzien dat oproepen vaker last-minute zullen plaatsvinden om met afzegging gepaard gaande financiële risico's te beperken. Het onbedoelde effect van deze maatregel zal dan ook zijn dat oproepkrachten in hun flexibiliteit zullen worden beperkt. De oproepkracht die in de huidige situatie namelijk een week van tevoren wordt gebeld en het werk gemakkelijk kan inplannen, zal in de nieuwe situatie last-minute worden gebeld en daardoor minder flexibel kunnen zijn. Hij of zij zal weliswaar niet verplicht kunnen worden om aan de last-minute oproep gehoor te geven maar zal hier, indien de oproepen steeds vaker last-minute plaatsvinden, wel gehoor aan willen geven.

In de dertiende maand van de uitzendovereenkomst moet een uitzendonderneming de uitzendkracht een aanbod doen voor een vaste arbeidsomvang. Hiermee wordt een absolute maatstaf neergelegd. Dat is voor de uitzendsector onuitvoerbaar aangezien het in de aard van het uitzendwerk is gelegen dat uitzendkrachten ter beschikking worden gesteld bij diverse opdrachtgevers die veelal een onderling verschillend voltijd arbeidsduur kennen. Die varieert veelal ergens tussen de 36 en 40 uur met uitschieters naar 33,6 uur per week (ploegendienstroosters). Dit heeft ook als gevolg dat de arbeidstijd per dag/dienst tussen de 7,2 en 8 uur beweegt. Om die reden is enige bandbreedte in de arbeidsomvang noodzakelijk. Wij willen u dan ook verzoeken een bandbreedte van 10-20% mogelijk te maken. Hiermee zou de uitzendkracht nog altijd een grote mate van inkomenszekerheid worden geboden en wordt tegelijkertijd de noodzakelijke flexibiliteit behouden.

Premiedifferentiatie WW

Maatregelen ten aanzien van de Werkloosheidswet

De meest ingrijpende maatregelen die toezien op de Werkloosheidswet:

1. De nu geldende sectorale differentiatie in de WW-premiestelling wordt vervangen door differentiatie naar aard van het contract.
2. De sectorindeling is niet meer relevant voor de WW-premiestelling.
3. De sectorfondspremies en sectorfondsen worden afgeschaft. In plaats daarvan komt er een WW-premie waarvan de hoogte afhankelijk is van de contractvorm van werknemers. Voor het vaste contract zal straks één lage WW-premie gelden. Voor het tijdelijke contract gaat een premie gelden die 5%-punt hoger is. Het onderscheid naar sector komt te vervallen.
4. Het wetsvoorstel neemt deels een wijziging van de sectorindeling mee: afschaffen van de vaksectorindeling van uitzendondernemingen.
5. In het wetsvoorstel is de ambitie neergelegd ook de sectorale differentiatie in de ZW- en WGA-premies te vervangen door een "toekomstbestendige vorm" van differentiatie. Hiermee wordt de sectorindeling overbodig.

Reactie ABU

De ABU heeft het wetsvoorstel beoordeeld langs de volgende uitgangspunten: een sluitend gelijk speelveld voor alle vormen van flex, het herdefiniëren van het vaste contract, transparantie in de premiestelling en het waarderen van de allocatie functie.

Gelijk speelveld

De ABU is voor een gelijk speelveld voor alle vormen van tijdelijke arbeid, dat in feite met het wetsvoorstel ontstaat. De 'groei van flex' wordt niet veroorzaakt door uitzendkrachten, maar komt vooral door de groei van het aantal tijdelijke contracten, oproepcontracten en het aantal zzp'ers. Door voor alle vormen van tijdelijke arbeid de arbeidskosten niet teveel te laten verschillen, komt een gelijk speelveld op dit punt in zicht. Concurrentie dient vooral op kwaliteit plaats te vinden. Daarnaast is het van belang om de ambities voor een toekomstbestendige vorm van de sociale zekerheid op het punt van fondsfinanciering, sectorindeling en premiestelling

zodanig vorm te geven dat die sluitend en handhaafbaar blijven bij een sterk veranderende arbeidsmarkt. De sociale zekerheidsregelgeving en -uitvoering moeten de arbeidsmarkt volgen.

Herdefiniëren vast contract

De ABU pleit voor een strakke / eenduidige definitie van het vaste contract. Het wetsvoorstel onderschrijft hetgeen onder meer in het kader van premieheffing wordt gezien als een vast contract waarvoor een laag tarief mag gaan gelden. Van belang is dat de eenduidige / strakke definitie zodanig wordt gehandhaafd. Dit om te voorkomen dat langs arbitraire grenzen alsnog vormen van flexibele arbeid alsmaar worden aangemerkt.

Het vaste prijsverschil van 5% vinden wij te fors en komt bovenop de transitievergoeding en de herindeling. De toelichting onderbouwt in onvoldoende mate dit verschil, de haalbaarheid van het beoogde doel van meer vaste contracten en schaadt door de stapeling van lasten de allocatiefunctie van de uitzendbranche. Voor uitzendondernemingen leiden de maatregelen tot een lastenverzwaring van ruim een half miljard.

De kans dat het aantal vaste contracten toeneemt is met name afhankelijk van de prijselasticiteit van flexwerk en blijft afhankelijk van het omslagpunt prijs / kwaliteit en de veranderende arbeidsmarkt / verandering van (de vraag van) arbeid. Uit arbeidsmarkt cijfers over de afgelopen 3 jaar blijkt duidelijk dat deze maatregel bij ondernemingen niet zal leiden tot meer vaste contracten. Niet bij grote ondernemingen (zie cao afspraken over contractperiodes van 4 of 5 jaar) en niet binnen MKB waar de weerstand ten aanzien van dit wetsvoorstel groot is. Verder volgt de inschatting uit uw toelichting op het wetsvoorstel dat het aandeel ZZP ten opzichte van het aandeel flex met deze maatregel zal toenemen, omdat de groep niet is verzekerd voor werkloosheid. Maatregelen ten aanzien van de ZZP ontbreken binnen dit voorstel hetgeen feitelijk zorgt voor een 'vluchtroute' in plaats van een sluitend gelijk speelveld. Met name online platforms die nu in opkomst zijn en werken met ZZP zullen een deel van het goed gereguleerde uitzenden overnemen. Dit schaadt onze allocatiefunctie.

Allocatiefunctie en bonussysteem

Uitzenderondernemingen bemiddelen veel mensen aan de zogeheten onderkant van de arbeidsmarkt of die uit een uitkeringssituatie komen. Het risico om terug te vallen op een WW-uitkering is voor deze mensen groter. Daarbij vindt de ABU dat niet alleen gekeken moet worden naar de WW-instroom, maar ook naar de uitstroom. Uit recent onderzoek van SEO Economisch Onderzoek blijkt dat 23% van de WW-gerechtigden via de uitzendbranche instroomt. Daartegenover staat dat 34% van de WW-gerechtigden binnen één jaar het werk weer hervat via de uitzendbranche. Meer uitstroom dan instroom dus.

Tabel 2.1 Groot deel baanvinders vanuit WW in uitzendsector komt uit andere sector

	2009	2011	2012
instroom in WW vanuit uitzendsector	60.100	77.700	83.300
• waarvan uitgestroomd naar uitzendsector	32.100	52.300	57.400
• waarvan uitgestroomd naar andere sector	28.000	25.400	25.900
Uitstroom uit WW naar uitzendsector	72.500	103.400	106.700
• waarvan ingestroomd vanuit uitzendsector	32.100	52.300	57.400
• waarvan ingestroomd vanuit andere sector	40.400	51.100	49.300

Bron: UWV 2010 en UWV 2013

Binnen de werkzame beroepsbevolking is het aandeel mensen dat via uitzendwerk werkt 3%. Ondertussen helpt de uitzendbranche wel 30% van de werkhervatters vanuit de WW

duurzaam aan het werk. 70% van de WW-gerechtigden is drie jaar later nog aan te werk. De duurzaamheid van uitzendwerk is dus groter dan menigeeen zich realiseert.

Uit eerder onderzoek van UWV bleek ook dat uitzendkrachten sneller uit de WW naar werk uitstromen. 49% doet dat binnen één jaar, voor mensen met een tijdelijk of vast contract ligt dat percentage op respectievelijk 71% en 81%. Veel snellere werkhervatting dus.

De ABU pleit dan ook voor een bonus voor WW-uitstroom in te bouwen in de nieuwe financieringssysteem en op basis van de gerealiseerde uitstroom. De positieve bijdrage zou tenminste gewaardeerd moeten worden op een bedrag gelijk aan de 5% negatieve prikkel in het wetsvoorstel. Wij gaan als sector graag in gesprek over een gerichte aanpak om de positieve prikkel aan uitzendondernemingen vorm te geven.

Premiestelling transparant

De rol van sociale partners en de betrokkenheid bij de premiestelling is bij de eventuele invoering van de WAB nihil door het opheffen van de sectorfondsen. In de toelichting op het wetsvoorstel wordt aangegeven dat van tijd tot tijd met sociale partners wordt bekeken of het verschil tussen vast en flex nog het beoogde effect heeft. Hiervoor wordt een termijn van enkele jaren genoemd.

De ABU hecht eraan dat sociale partners niet op afstand komen te staan bij de ontwikkeling van de werkloosheid en de daaruit volgende premiestelling, dat effecten jaarlijks worden gemeten en dat de heffing op arbeid de relatie behoudt met de schadelastontwikkeling. Er dient een waarborg te komen dat de premie niet verwordt tot een politiek instrument.

Sectorindeling

Herindeling sector 52

De ABU pleit voor het vervallen van de idee tot herindeling van uitzendondernemingen per 1-1-2020 en aan te sluiten bij de mogelijke toekomstbestendige vorm van differentiatie. In het wetsvoorstel is de ambitie neergelegd om ook de sectorale differentiatie in de ZW- en WGA-premies te vervangen door een "toekomstbestendige vorm" van differentiatie. In feite leidt invulling van deze ambitie tot het vervallen van de sectorindeling en het opheffen van de sectoren. Dit maakt herindeling van uitzendondernemingen per 1-1-2020 helemaal overbodig (dit nog los van de haalbaarheid: zorgvuldige transitie kost de bedrijven 2 jaar). Herindeling leidt tot onnodig hoge administratieve lasten voor uitzendondernemingen die met deze herziening te maken gaan krijgen in 2019 (ter voorbereiding op) indien de sectorindeling mogelijk in 2021 of 2022 komt te vervallen!

De ABU pleit voor het opheffen van de zogenaamde bevroezingsregeling indien wordt overgegaan tot PDI WW (conform het wetsvoorstel).

Vereveningsbijdrage

Met het opheffen van de sectorfondsen worden kort enkele overgangsbepalingen beschreven. Opgemerkt wordt dat de staartlasten ZW en WGA via de Werkhervattingskas (ZW-staartuitkeringen) en het Arbeidsongeschiktheidsfonds (overige uitkeringen) worden gefinancierd. En passant komt de vereveningsbijdrage aan de uitzendsector voor de invoering van het Tweede ZW jaar te vervallen vanwege de gewijzigde 'technische omstandigheden'.

Bij de invoering van de Wet verlenging loondoorbetaling bij ziekte heeft het kabinet nadrukkelijk gekozen voor één regeling om tweedeling (twee soorten werknemers) in wetgeving te voorkomen. Civielrechtelijk bleek geen oplossing te vinden bij einde dienstbetrekking. Daarmee is de Ziektewet omgevormd tot een vangnetvoorziening en het tweede ZW jaar geïntroduceerd.

De vereveningsbijdrage voor de uitzendbranche is tot stand gekomen omdat:

- loondoorbetaling van twee jaar niet in verhouding staat tot de tijdelijke dienstbetrekking en de onwenselijk financieel gevolgen / risico's voor uitzendondernemingen (2 dagen werken → 104 weken recht op ziekgeld).
- verevening een goede oplossing is om de eerder genoemde tweedeling te voorkomen.

De ABU is van mening dat zolang er geen aanpassingen volgen ten aanzien van de loondoorbetaling bij ziekte / het tweede ZW jaar, de vereveningsbijdrage in stand gehouden dient te worden. Aan de overeengekomen verevening dient op een andere wijze invulling gegeven te worden. Een oplossing kan worden gezocht in bijvoorbeeld de jaarlijkse eindafrekening. In de toelichting op het wetsvoorstel blijkt niet dat hiernaar is gezocht.

Payroll loonsom

Naast de afschaffing van het overgangsrecht zal worden bepaald dat voor de berekening of een uitzendbedrijf moet worden ingedeeld in de uitzendsector, het gedeelte van de loonsom dat payrolling betreft niet wordt meegerekend. Hier lopen zaken uit het indelingsbesluit door elkaar en verdient dit punt nadere toelichting. In het licht van een toekomstbestendige vorm van differentiatie zou dit geen issue zijn.
