

# MEMO

---

**Van: Köster | Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid**

**Aan: Köster Advocaten | Team Flexibele arbeidsrelaties**

 **Onderwerp:** Internetconsultatie Wet arbeidsmarkt in balans

 **Datum opgesteld:** 7-5-2018

---

## 1. Inleiding

- 1.1 Het Team Flexibele arbeidsrelaties van Köster Advocaten N.V. kan enkele honderden uitzend-, payroll- en detachingsondernemingen tot haar kring van cliënten rekenen. Vanuit die jarenlange en dagelijkse praktijkvoering kregen wij de kans om intensief bezig te zijn met het wettelijk kader waarbinnen deze leveranciers van flexibele arbeid opereren en hadden wij zicht op de gevolgen daarvan in de praktijk.
- 1.2 Namens een substantieel aantal cliënten, leveren wij graag een bijdrage aan de ontwikkeling van de Wet arbeidsmarkt in balans, door middel van het hierna opgenomen commentaar naar aanleiding van het conceptwetsvoorstel Wet arbeidsmarkt in balans.
- 1.3 Het belangrijkste commentaar laat zich als volgt samenvatten:
  - Doorgeschoten flexibilisering moet volgens het kabinet worden beperkt. 38% van de beroepsbevolking werkt op een ander contract dan dat voor onbepaalde tijd en dat heeft negatieve gevolgen voor de inkomenszekerheid van betrokkenen.
  - De maatregelen die het kabinet voornemens is te nemen, onder de titel Arbeidsmarkt in balans, is gericht op het aantrekkelijker maken van het contract voor onbepaalde tijd. Toch raakt het, bedoeld én onbedoeld, de leveranciers van flexibele arbeid.
  - Als inkomenszekerheid het doel is, is het zeer de vraag of het contract voor onbepaalde tijd de oplossing vormt. Een dergelijke oplossing gaat volledig voorbij aan het principe dat de behoefte aan arbeid niet per onderneming of sector gelijk opgaat en de daarmee samenhangende mogelijkheden om werkzekerheid te creëren.
  - Iedere grens wordt een selectiemoment. Het selectiemoment wordt een **waterkering**, vooral voor zwakkeren op de arbeidsmarkt. Het is in die zin gunstig dat transitievergoeding vanaf de eerste dag wordt opgebouwd. Het opnieuw verlengen van de ketenregeling is arbitrair te noemen en verplaatst slechts de grens. En een proeftijd

van 5 maanden bij het goedkopere 'onbepaalde tijdscontract', leidt onherroepelijk tot misbruik en onzekerheid. Van *groot onderhoud* van het arbeidsrecht, dat zou moeten leiden tot meer zekerheid, kan met dit wetsvoorstel dan ook niet worden gesproken. Het doel van de wet en de middelen die daarvoor worden ingezet, zijn niet met elkaar in overeenstemming.

- Daarbij wordt in het wetsvoorstel nauwelijks onderscheid gemaakt tussen de verschillende verschijningsvormen van de uitzendovereenkomst (7:690 BW), met ieder een eigen doel, positie en effect.
- **Uitzenden** vormt met 3% van de arbeidsmarkt een klein – en gelijkblijvend! - deel van de groeiende flexibele schil. Van het 'doorschieten' van deze vorm van flexibele arbeid is geen sprake. Daarbij zijn, ondanks zijn beperkte omvang, de positieve effecten van het bij elkaar brengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt significant te noemen. Groepen met afstand tot de arbeidsmarkt weten zonder hulp de reguliere werkgever niet te vinden en worden niet gevonden. Intermediairs maken dat werk toegankelijk. Dit wetsvoorstel maakt uitzenden duurder, wat ten koste zal gaan van (de omvang daarvan en dus van) die positieve effecten. Het kind wordt met het badwater weggegooid.
- **Detacheren** is uitzenden, maar die gelijkenis is tot het juridische beperkt. Men zoekt hier geen flexibiliteit, maar probeert te binden door bovengemiddeld te investeren in opleiding, coaching en ontwikkeling. Die vorm extra te belasten en daarmee te bestrijden, is tegenstrijdig aan de doelstelling van het wetsvoorstel om zekerheid en kansen te creëren voor medewerkers. De verschillende flexvormen, hun rol en positie op de arbeidsmarkt nopen tot een genuanceerdere blik op flexibilisering dan nu uit het voorstel spreekt.
- Werkgeverschap is complex en risicovol. **Payrolling** biedt ondernemers de kans om werknemers in te zetten, maar geen juridisch werkgever te zijn en risico af te dekken door vaste tarieven te betalen. Risico dat vervolgens niet voor rekening komt van de betrokken werknemers. De diverse verschijningsvormen van payrolling worden met dit wetsvoorstel volledig gepasseerd. Slechts in uitzonderingsgevallen is het pakket aan maatregelen dat nu voor alle payrollovereenkomsten wordt voorgesteld, gerechtvaardigd.
- Tot slot is de definitie van payrolling ondeugdelijk te noemen en leidt deze tot onaanvaardbare **rechtsonzekerheid**.

## 2. Algemeen

- 2.1 Het kabinet streeft naar een betere balans tussen kansen en zekerheid. Dat streven ondersteunen wij van harte. Het pakket van maatregelen dat bij de Wet werk en zekerheid is geïntroduceerd, werkt niet uit zoals beoogd en behoeft dan ook heroverweging. Het middel dat daarbij in dit wetsvoorstel daartoe vooral wordt ingezet, is het aantrekkelijker maken van het contract voor onbepaalde tijd. Het verdient daarbij schijnbaar de voorkeur om dat contract tot stand te laten komen tussen de werknemer en de onderneming waar de arbeid plaatsvindt.
- 2.2 De vraag die in dit kader allereerst rijst, is of dit vaste contract leidt tot meer inkomenszekerheid. Per individu bezien dient die vraag vanzelfsprekend bevestigend te worden beantwoord, maar het valt nog te bezien of dat effect ook in brede zin geldt.
- 2.3 Naar mate het aantal vaste contracten voor een onderneming groter wordt, ten opzichte van het aantal contracten voor bepaalde tijd, verdwijnt langzaam de mogelijkheid om loonkosten mee te laten bewegen met de productie. De enige optie die deze ondernemer heeft om die loonkosten te laten dalen, is ontslag. Dit proces is langdurig en kostbaar en bovendien moet de daling aantoonbaar zijn ingezet, om de onderneming in staat te stellen om het ontslag aan te vragen op bedrijfseconomische gronden. Als het om ontslag vanwege persoonlijk functioneren gaat, geldt dit a fortiori. De wendbaarheid is in ons ontslagrecht ver te zoeken. Scholten merkte het al op in zijn brief aan de Tweede Kamer, bij de parlementaire behandeling van de Wet flexibiliteit en zekerheid: het is van algemene bekendheid dat naarmate de poort bij de uitgang moeilijker opengaat, de poort bij de ingang datzelfde lot ondergaat. Zolang het complex en risicovol is om werkgever te zijn, zal het contract voor onbepaalde tijd voor bepaalde groepen buiten bereik worden gehouden.
- 2.4 De rigiditeit van ons ontslagrecht is een van de belangrijkste drijfveren voor ondernemers om te kiezen voor flexibilisering. Niet voor niets is 38% van de beroepsbevolking werkzaam op andere contracten dan die voor onbepaalde tijd.
- 2.5 Op het eerste gezicht lijkt de door ondernemers gewenste wendbaarheid in strijd met het werknemersbelang. Snel kunnen handelen voor de werkgever, betekent immers onzekerheid voor de werknemer. Die tegenstelling is onverkort aanwezig, als de vergelijking wordt beperkt door twee partijen: het inkomen van de een, is een kost voor de ander, als die ander niet langer kan of wil beschikken over het arbeidsvermogen dat de werknemer levert. Als evenwel aan die vergelijking een derde partij wordt toegevoegd, wordt dat anders. Het verlies van de baan, hoeft immers geen verlies van werk en inkomen te betekenen, als de transitie naar ander werk wordt bevorderd. Uitzendondernemingen vormen in die transitie een onmisbare schakel.

- 2.6 Star ontslagrecht leidt tot de 'noodzaak' om (althans, dat effect heeft het in de praktijk) werknemers te wisselen, zodra er meer zekerheid ontstaat. Op dat moment zal worden afgewogen of het voortzetten van de arbeidsrelatie de potentiële moeite waard is, ongeacht of de arbeidskracht zelf op dat moment nog nodig is. Deze grenzen, waarna volledige flexibiliteit overgaat in verhoogde zekerheid, werken als een waterscheiding. Het forceert een selectiemoment, waar geen andere externe omstandigheid daartoe noopt, met als gevolg dat de nieuwe zekerheid een schijnzekerheid blijkt en deze alsnog buiten het bereik van de werknemer wordt gehouden. Hij zal dan worden verruild voor een ander. Deze onpersoonlijke benadering is een onherroepelijk gevolg van de schaalvergroting die ondernemingen in de afgelopen decennia doormaakten. De binding tussen ondernemer en arbeidskracht is, met name onderaan het bedrijf, doorgaans ver te zoeken.
- 2.7 Vaak wisselen leidt omwille van efficiency tot de wens om de inwerktijd te verkorten, wat weer tot gevolg heeft dat functies in kleinere onderdelen wordt gesplitst. Als gevolg daarvan worden uitdagende functies geestdodend, door gebrek aan variatie. Het systeem dient dus in basis zodanig te worden vormgegeven, dat de enige prikkel die aanwezig is om van arbeidskracht te wisselen, gebaseerd is op de inhoud van functioneren en/of de zakelijke behoefte aan arbeid.
- 2.8 De introductie van de mogelijkheid om ontslaggronden te combineren is een stap in de goede richting, maar dit dient vooral te worden gezien als reparatie van de gevolgen van de WWZ en het sterk gestegen aantal afwijzingen van ontslagaanvragen die daarvan het gevolg is. De i-grond is evenwel niet dé oplossing voor de rigiditeit van het ontslagrecht. Die ligt ook na de wijziging nog in het systeem besloten. Nog altijd zal de werkgever – vooraf – moeten beschikken over een omvangrijk en goed vastgelegd dossier, om een ontslagaanvraag goedgekeurd te krijgen. Dat is omslachtig, kostbaar en leidt tot calculerend gedrag bij werkgever en werknemer. Dat geldt te meer nu bij die combinatiegrond de transitievergoeding tot 150% kan oplopen. Het gaat daarbij weliswaar in de regel nog altijd niet om bedragen die vergelijkbaar zijn met de kantonrechtersformule, maar in combinatie met de te voeren rechtszaak en de kans op afwijzing blijft het een kostbare zaak. Partijen houden elkaar in dit systeem gevangen, door vast te blijven houden aan een relatie die verstoord is en daarmee geen grond biedt voor verdere ontwikkeling en carrièreperspectief.
- 2.9 Het zal stimulerend werken als werkgevers geen gedwongen keuze maken, ingegeven door systeem en regelgeving, maar die keuze kunnen baseren op de inhoud. De rol van de uitzendbranche verschuift dan verder van leverancier van flexibiliteit, naar die van spil in sectorale en intersectorale arbeidsmarktmobiliteit. De vorm van zekerheid voor werknemers verandert eveneens, van schijnzekerheid ten aanzien van het behoud van de huidige baan, naar de reëlere zekerheid van beschikbaar en uitdagend werk.

### 3. Uitzenden

- 3.1 Bij het begrip flexibele arbeidsrelaties wordt veelal enkel gedacht aan uitzendovereenkomsten. Flexibiliteit binnen een arbeidsrelatie kan evenwel op allerlei manieren gestalte krijgen. Dit gebeurt niet alleen met een uitzendovereenkomst. De “flexibele schil” bestaat slechts voor 8% uit uitzendcontracten en van de totale beroepsbevolking is slechts 3% als uitzendkracht actief.<sup>1</sup> Het leeuwendeel van de flexibiliteit wordt ingevuld door werknemers werkzaam op basis van arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, als zzp’er en anderszins.
- 3.2 Raison d’être van de uitzendsector is de behoefte aan flexibele arbeidsrelaties bij werkgevers in de diverse sectoren.<sup>2</sup> De uitzendsector is dienstbaar aan en bestaat bij de gratie van de behoefte aan flexibel inzetbaar personeel binnen de verschillende geledingen van het Nederlandse bedrijfsleven (en van de overheid). Een flexibiliteit waarmee – naar alom wordt onderkend – de concurrentiepositie van de Nederlandse economie wordt bevorderd. Veel organisaties hebben eenvoudigweg behoefte aan flexibele arbeidsrelaties. De flexibiliteit van arbeidsrelaties geeft de economie meer weerbaarheid omdat het aanpassingsvermogen daarmee wordt vergroot.<sup>3</sup> Het bedrijfsleven werkt grosso modo nog steeds het liefste met flexibele arbeidsrelaties.<sup>4</sup> Voor ‘vaste contracten’ bestaat weinig animo, zo stelde TNO nog recentelijk vast.<sup>5</sup>
- 3.3 Op de arbeidsmarkt neemt het uitzendbedrijf een bijzondere positie in.<sup>6</sup> Hij opereert in de verschillende branches van de Nederlandse economie. Vanaf de jaren ’80 van de vorige eeuw nemen uitzendondernemingen steeds meer ook hun maatschappelijke verantwoordelijkheid.<sup>7</sup> De uitzendsector heeft oog voor het toegenomen maatschappelijk ongemak bij flexibele arbeidsrelaties. Hij is met de minister in overleg getreden over mogelijkheden om maatschappelijk ongewenste (neven)effecten van flexwerk waar mogelijk tegen te gaan. De sector spant zich ook stevig in om uitzendkrachten te hulp te schieten met bijvoorbeeld opleidingen, sollicitatietrainingen en een alternatief voor de werkgeversverklaring bij hypotheekverstrekking. Dankzij de (in steeds grotere mate) door uitzendbedrijven aan hun arbeidskrachten geboden scholing en de met de uitzendarbeid verkregen ervaring kunnen de betrokkenen veelal bij een derde worden ondergebracht wanneer de opdracht van de inlener afloopt.

---

<sup>1</sup> Vgl. ‘*Whitepaper Uitzendmonitor*’, analyse uitgevoerd door KBA Nijmegen in opdracht van de Algemene Bond Uitzendondernemingen.

<sup>2</sup> Vgl. ook de conclusie van A-G Wattel vóór HR 9 januari 2015, ECLI:NL:HR:2015:33, BNB 2015/88.

<sup>3</sup> Vgl. TNO, De flexibele schil, het kan anders, 2017.

<sup>4</sup> Vgl. Jeannine Julen, Trouw 16 november 2017.

<sup>5</sup> Vgl. TNO, De flexibele schil, het kan anders, 2017.

<sup>6</sup> Vgl. ook de noot van Mertens onder HR 9 januari 2015, ECLI:NL:HR:2015:33, BNB 2015/88.

<sup>7</sup> Vgl. Wilma van Meeteren, onderzoeker: Branche helpt meer werklozen aan het werk dan CWI/‘Veel banen via uitzendbureaus’, Trouw d.d. 27 juni 2007.

- 3.4 De uitzendbranche heeft een niet te onderschatten rol in het bij elkaar brengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Arbeidskrachten met afstand tot de arbeidsmarkt worden door deze sector als geen andere naar werk bemiddeld. Zo heeft 36% van de uitzendkrachten een migratieachtergrond en helpt de uitzendbranche 30% (!) van de mensen die vanuit een WW-uitkering komen, weer aan het werk. 70% van die WW-ers is drie jaar later nog steeds aan het werk. Bovendien zoekt 40% van de bijstandsgerechtigden via een uitzendbureau naar een andere baan en vindt 25% van de werkloze ouderen via het uitzenden nieuw werk, net als 10% van de arbeidsgehandicapten. De bijdrage van de uitzendbranche is dus onmisbaar voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt.
- 3.5 Het wetsvoorstel houdt maatregelen, die kostenverhogend werken voor uitzendondernemingen. Daardoor wordt de concurrentiepositie van uitzendondernemingen ten opzichte van andere vormen van flexibiliteit verslechterd en zal de inzet van uitzendkrachten relatief bezien verder afnemen. Deze maatregel beoogt een groter aantal contracten voor onbepaalde tijd te realiseren. Wij voorspellen met een aan zekerheid grenzende waarschijnlijkheid dat dit gevolg niet zal worden verwezenlijkt. Het contract voor onbepaalde tijd blijft voorbehouden aan de werknemers die ook nu al een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden (zouden) krijgen. Werkgevers uit de diverse sectoren wijken dan vanwege de gestegen prijs voor uitzendarbeid eenvoudigweg uit naar andere constructies.<sup>8</sup> Zolang de motieven om het personeelsbestand te flexibiliseren blijven bestaan, zal de flexibiliteit van vorm veranderen. Uitzendkrachten worden zzp'ers, platformwerkers of onderdeel van een uitbesteed werk. Vormen van 'arbeidsrelaties' die geheel niet, of in mindere mate door het BW en de cao's gereguleerd worden. **Gereguleerde flexibiliteit dunder maken biedt dus geen oplossing, maar creëert een nieuw probleem.**
- 3.6 Hierboven in onderdeel 2 bespraken wij het ontslagrecht als een van de redenen voor werkgevers en opdrachtgevers om geen contract voor onbepaalde tijd aan te gaan. Naast dit risico en de daaruit voortvloeiende verplichting tot loonbetaling als er geen werk voorhanden is, speelt het risico op loondoorbetaling van twee jaar bij arbeidsongeschiktheid een belangrijke rol in de keuze van werkgevers voor flexibilisering van hun personeelsbestand. Het contract voor onbepaalde tijd zal niet werkelijk aantrekkelijker worden, zolang deze risico's blijven bestaan. Het kabinet kiest er evenwel voor om die kolen in het vuur te laten en in plaats daarvan de premiedifferentiatie voor WW te verschuiven van sector, naar contractsvorm.
- 3.7 Ten aanzien van de plannen voor de financiering van WW, moet allereerst worden opgemerkt dat de kostenstijging van WW voor veel werkgevers een druppel op een gloeiende plaat zal zijn, in relatie tot de werkelijke risico's van werkgeverschap, zoals hiervoor omschreven. De financiële gevolgen die met de verwezenlijking van deze risico's gemoeid zijn, zijn vele malen groter dan van de extra WW-premie. Pas als de loonsommen per werkgever voldoende substantieel zijn, zal de hoogte van de WW-premie (mogelijk) een stimulerend effect hebben

---

<sup>8</sup> Vgl. Jeannine Julen, Trouw 16 november 2017.

op het aangaan van een onbepaalde tijdscontract. Doel en middel van het wetsvoorstel zijn dus niet met elkaar in overeenstemming.

- 3.8 Ten tweede wordt de flexbranche door deze maatregel disproportioneel hard geraakt. De aard van haar dienstverlening, die bestaat uit het in dienst nemen (en plaatsen) van werknemers, brengt immers mee dat in relatie tot haar relatieve omvang, de loonsom per definitie hoog is. Dat geldt in gelijke zin voor het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.
- 3.9 De maatregel is bovendien disproportioneel, omdat de uitzendsector veel mensen aan een baan helpt, met als positief gevolg een afname van het aantal gerechtigden tot een WW- of ZW-uitkering. Dat effect wordt nog groter, als daarbij bedacht wordt dat slechts 8% van de flexibele contracten ziet op uitzendarbeid. De uitzendsector brengt veel mensen zelfs voor langere tijd aan het werk. Daarbij speelt hij (al met al) een positieve rol bij terugdringing van de werkloosheid. Bovendien neemt de uitzendsector 30% van de mensen die vanuit de WW weer een baan vindt voor zijn rekening. Het saldo van instroom en uitstroom via de uitzendsector is (dus) positief.
- 3.10 Met die conclusie is überhaupt al onverenigbaar dat de kosten voor de WW-premie zouden stijgen; laat staan dat gerechtvaardigd zou zijn dat de branche met een dergelijke bijdrage aan de (vermindering van de) kosten voor WW, harder wordt getroffen dan reguliere werkgevers. Een dergelijke maatregel leidt tot ongerechtvaardigde ongelijke behandeling en kan de toets aan het gelijkheidsbeginsel, vervat in art. 1 van de Grondwet, alsook aan ongeschreven algemene rechtsbeginselen (en beginselen van regelgeving)<sup>9</sup>, niet doorstaan.<sup>10</sup> Ingevolge het gelijkheidsbeginsel moeten gelijke gevallen gelijk worden behandeld, en ongelijke gevallen, naar hun mate van ongelijkheid, ongelijk.
- 3.11 Van het materiële gelijkheidsbeginsel (dat hier van toepassing is) maakt mede het proportionaliteitsvereiste onderdeel uit. Dit vertakt zich op zijn beurt weer in onder meer het noodzakelijkheids- en het daaraan nauw verwante subsidiariteitsbeginsel.<sup>11</sup> Het gelijkheidsbeginsel verlangt een inhoudelijke (niet slechts een uiterlijke, formele) toets. Proportionaliteit veronderstelt een redelijke afweging van betrokken belangen, die zich manifesteert in – afgezet tegen het nagestreefde doel – noodzakelijkheid, evenredigheid en geschiktheid van de regeling. Schiet de regeling zijn doel voorbij of zet de wetgever (duidelijk) te zwaar geschut in dan is dit onrechtmatig tegenover de hierdoor getroffen (categorie van) (rechts)personen. Een onderscheid is in ieder geval niet toelaatbaar als het niet objectief

---

<sup>9</sup> Vgl. de conclusie van de A-G vóór HR, ECLI:NL:PHR:2014:1896.

<sup>10</sup> Vgl. bijv. A-G Wattel in zijn conclusie vóór HR 9 januari 2015, ECLI:NL:HR:2015:33.

<sup>11</sup> J.H. Gerards, Proportionaliteit en gelijke behandeling, in: A.J. Nieuwenhuis e.a. (red), Proportionaliteit in het publiekrecht, Deventer, Kluwer, 2005, p. 80.

gerechtvaardigd is of indien de gekozen middelen hiertoe niet in een proportionele verhouding staan.<sup>12</sup>

3.12 Nu vast staat dat (1) de verhoging van WW-premie voor bepaalde tijdscontracten uitzendondernemingen onevenredig zwaarder belast dan andere werkgevers en (2) de regeling in brede zin niet zal leiden tot verwezenlijking van het nagestreefde doel, dient de maatregel te worden herzien. Bij die herziening dient rekening te worden gehouden met (a) de positieve rol van de uitzendbranche in het algemeen, maar in het bijzonder ten aanzien van de WW-in- en uitstroom en (b) het feit dat het aantal bepaalde tijdscontracten onlosmakelijk verbonden is met de aard van de dienstverlening. Dienstverlening die een bevorderende rol heeft op de arbeidsmarkt, zowel waar het aankomt op het bij elkaar brengen van vraag en aanbod, als de transitie van werk naar werk. Dat zou ook in lijn zijn met hetgeen in het regeerakkoord werd opgenomen. De uitzendrelatie zou immers niet worden aangetast. Met het voorliggende wetsvoorstel wordt een diametraal ander effect bereikt.

#### 4. Payrolling

4.1 De dienstverleningsvorm payrolling leidt al jarenlang tot discussie in politiek, rechtspraak en (juridische) literatuur. Die discussie wordt voornamelijk gevoerd over de randen van die arbeidsverhouding. Het zou leiden tot misbruik, afnemen van arbeidsvoorwaarden en het onthouden van bescherming aan werknemers. Dat beeld behoeft de nodige bijstelling, allereerst ten aanzien van het fenomeen zelf. Wat wordt nu onder payrolling verstaan?

4.2 De volgende zes vormen worden verstaan, onder het begrip payrolling:<sup>13</sup>

- 1) De payrollonderneming verzorgt de salarisadministratie voor de opdrachtgevers waarbij de werknemer in dienst is bij de opdrachtgever.

Deze vorm is voor het huidige wetsvoorstel niet relevant.

- 2) De opdrachtgever verzorgt de werving en selectie van nieuwe werknemers. Vervolgens treedt de werknemer in dienst bij de payrollonderneming en deze wordt, krachtens een aan de payrollonderneming verstrekte opdracht, voor een zekere tijd ter beschikking gesteld aan de opdrachtgever. Het is de bedoeling dat de arbeidskracht uiteindelijk rechtstreeks in dienst komt bij deze opdrachtgever of elders ter beschikking wordt gesteld.

---

<sup>12</sup> Vgl. Handboek van het Nederlandse staatsrecht, van der Pot (2014), p. 303, 304. Vgl. ook EHRM 16 december 2003 (Palau-Martinez – Frankrijk), par. 39 en EHRM 12 februari 2013 (Vojnity – Hongarije), par. 32. Alhoewel het niet onmiddellijk aankomt op een toetsing aan het EVRM werpt de beoordelingsmaatstaf van het EHRM wel zijn schaduw over de door de Nederlandse rechter te geven beoordeling of algemene rechtsbeginselen zijn geschonden.

<sup>13</sup> De eerste vijf vormen werden al onderscheiden in 2011 door Van Houte, 'Uitzending en payrolling; overeenkomst en verschil', *ArbeidsRecht* 2011/36



Een groot deel van de payrollmarkt bestaat uit deze werknemers, die feitelijk en juridisch gelijk zijn aan uitzendkrachten. Het onderscheid tussen deze vorm van payrolling en uitzenden bestaat uit niet meer dan een korting op het tarief, vanwege het feit dat (deze keer) de wervingsinspanningen niet via het uitzend- of payrollbedrijf liepen, maar de werknemer zich meldde bij de opdrachtgever. Na de start van de relatie verloopt het verdere proces op identieke wijze aan dat van de reguliere uitzendrelatie. Dat hetzelfde beestje een andere naam kreeg, is vooral marketing.

- 3) De opdrachtgever verzorgt de werving en selectie van nieuwe werknemers. Vervolgens treedt de werknemer in dienst bij de payrollonderneming en deze wordt, krachtens een aan de payrollonderneming verstrekte opdracht, in beginsel langdurig ter beschikking gesteld aan de opdrachtgever.

Met deze vorm begint het te verschuiven, van klassiek uitzenden naar een ander fenomeen. Toch is er een volledige overlap met andere uitzendrelaties. De 'tijdelijkheid' die ooit met het uitzenden verbonden was (toen langdurig uitzenden zelfs verboden was), geldt nog maar voor een deel van de populatie. Zo duurt 11% van de uitzendbanen langer dan 3 jaar.<sup>14</sup> Daarbij is het niet gezegd dat gedurende die 3 jaar de werknemer steeds op dezelfde plek werkt. In tegendeel, de wisseling van opdrachtgevers blijft wél onlosmakelijk met de uitzendverhouding verbonden. Deze derde vorm van payrolling wordt dus pas anders dan de uitzendrelatie, als er sprake is van een exclusieve verbintenis tussen opdrachtgever en werknemer. Dan heeft de uitzender niet langer een inhoudelijke positie als intermediair en werkgever.

- 4) De opdrachtgever besluit om (een gedeelte van) zijn werknemers te 'outsourcen' aan een payrollonderneming. De werknemers treden in dienst bij de payrollonderneming en worden krachtens een aan de payrollonderneming verstrekte opdracht permanent en exclusief ter beschikking gesteld aan de opdrachtgever.

Hiermee zijn we aanbeland bij het echte pijnpunt. Het is daarbij goed om vast te stellen dat deze vorm van dienstverlening vele malen kleiner is, dan vormen 3, 5 en 6. Volledige gelijke behandeling van werknemers is hierbij op zijn plaats. Uitvoerbaarheid is daarbij nog wel een punt van aandacht, zoals ook door de Raad van State werd opgemerkt in zijn commentaar op het gelijksoortige wetsvoorstel van de coalitie van linkse partijen.

- 5) Werknemers of freelancers die (nog) niet als zelfstandige kunnen worden aangemerkt, maar wel graag in de toekomst als ondernemer zouden willen werken, treden bij een payrollonderneming in dienst. De werknemer zorgt zelf voor de opdrachten en bepaalt zelf de tarieven. De payrollonderneming stelt de werknemer ter beschikking aan de

---

<sup>14</sup> Vgl. 'Whitepaper Uitzendmonitor', analyse uitgevoerd door KBA Nijmegen in opdracht van de Algemene Bond Uitzendondernemingen.

opdrachtgever, verzorgt de facturatie aan de opdrachtgever en doet de salarisadministratie.

In deze bijzondere variant ligt het initiatief bij de werknemer. Deze vorm bestaat vooral bij de gratie van een gebrekkige afbakening van zelfstandigheid, ten opzichte van de arbeidsrelatie. Differentiatie naar niveau van werknemer is hierbij zeer aan te bevelen, net als in de discussie rondom zzp. Van een exclusieve verbinding tussen werknemer en opdrachtgever zal doorgaans geen sprake zijn. Van binding met de payrollonderneming evenmin.

- 6) Backoffice payrolling, waarbij een intermediaire onderneming de werving en selectie van nieuwe werknemers verzorgt. De werknemers treden niet in dienst van die uitzendonderneming, maar van een payrollonderneming met wie de intermediaire onderneming een overeenkomst van opdracht is aangegaan. De opdrachtgever of 'eindklant' bij wie de werknemers feitelijk werkzaam zijn, verstrekt aan de intermediair de opdracht tot het ter beschikking stellen van werknemers onder leiding en toezicht van de opdrachtgever. Van exclusiviteit is nooit sprake; de payrollonderneming en intermediaire onderneming vervullen gezamenlijk dezelfde rol als de reguliere uitzendonderneming op de arbeidsmarkt.

4.3 Laat er geen misverstand over bestaan: ook wij zijn van mening dat het overhevelen en vervolgens verslechteren van rechtspositie, verlenging van de periode tot aan het contract voor onbepaalde tijd én achteruitgang in arbeidsvoorwaarden, vanuit het perspectief van rechtszekerheid voor de werknemer, onaanvaardbaar zijn. Dergelijke praktijken dienen te worden bestreden. De maatregelen dienen zich echter wel te beperken tot dat wat bestrijding verdient. Met het huidige conceptwetsvoorstel wordt een kanon op een mug afgevuurd.

4.4 In variant 4 (en soms 3), hierna aangeduid als "**exclusieve payroll**" zien wij afspraken terug tussen opdrachtgevers en payrollers, die ertoe strekken dat werknemers niet bij andere opdrachtgevers te werk mogen worden gesteld. Bovendien wordt daarbij afgesproken dat zodra de payrollovereenkomst eindigt, de opdrachtgever de verplichting heeft op alle werknemers 'terug' te nemen. Dergelijke bepalingen maken de arbeidsovereenkomst tussen payroll en werknemer dermate inhoudsloos, dat eraan kan worden getwijfeld of die juridisch nog gelding heeft. In een dergelijk geval is het wat ons betreft volkomen gerechtvaardigd om de rechtspositie van de werknemer in dienst van de payrollonderneming gelijk te stellen aan die van de werknemer in dienst van de opdrachtgever. De werkgeversrol is dan uitgehold tot een juridisch vehikel. Anderzijds heeft ook exclusieve payroll zijn functie en stimulerende werking, doordat de drempel om personeel in te zetten wordt verlaagd. Een verbod, zoals vakbond FNV voorstaat, zal dan ook slechts averechts uitpakken voor werknemers. Wel past het bij deze constructies, om werknemers gelijk te behandelen met andere werknemers die bij de opdrachtgever in dienst zijn.

- 4.5 De overgrote meerderheid van de payrollcontracten laat zich evenwel niet als zodanig kwalificeren. Ook onder de payrollondernemingen geven werkgevers inhoud aan de arbeidsrelatie en oefenen zij de met de werkgeversrol samenhangende zorgplicht uit. Dat uit zich – vanzelfsprekend – niet in het dagelijks gezag over het werk. Enige afstand tot die dagelijkse praktijk is immers inherent aan de positie van de uitlenende werkgever. Wel bemoeit men zich met opleiding, re-integratie en bemiddeling naar nieuw werk, als de opdrachtgever geen werk meer voorhanden heeft. Daarnaast worden alle administratieve handelingen verricht, die een werkgever behoort te verrichten.
- 4.6 De sleutel tot het onderscheid tussen payrolling en uitzenden, is gelegen in de **exclusiviteit**. De exclusieve verbinding tussen werknemer en opdrachtgever, brengt mee dat de positie van de juridische werkgever sterk verkleind wordt. Bovendien geniet de werknemer niet de voordelen die samenhangen met de reguliere uitzendrelatie, ten aanzien van de vergroting van zijn employability en bemiddeling naar ander werk. Deze vorm van payrolling biedt in potentie wel een professionalisering van het werkgeverschap en werkt daarbij drempelverlagend voor werkgevers om personeel in te zetten. Bestaansrecht heeft zij wel, maar een rechtvaardiging voor fundamenteel onderscheid tussen de werknemer in dienst van de opdrachtgever en deze payrollkracht is er niet.
- 4.7 Exclusiviteit is een element dat wordt afgesproken tussen opdrachtgever en payrollonderneming. Op die afspraak rust wezenlijke druk vanuit de opdrachtgevende partij. De bedrijfsvoering van een opdrachtgever die (in vorm 4) zijn personeel bij een ander onder brengt, komt in gevaar als hij niet zeker stelt dat dat personeel slechts hem toebehoort. Hetzelfde geldt voor de payroller die (in een deel van vorm 3) een geschikte kandidaat zelf gevonden heeft en aan zijn bedrijf wil binden. Ook die opdrachtgever zal niet toestaan dat concurrenten er met deze arbeidskracht vandoor gaan. Het element ‘exclusiviteit’ is derhalve niet alleen wezenlijk onderscheidend ten opzichte van uitzenden, maar evenmin makkelijk te ontwijken als men de bij payrolling behorende verplichtingen wenst te omzeilen. Het raakt de kern van de prestatie van de payrollonderneming.
- 4.8 In het huidige conceptwetsvoorstel wordt in artikel 7:692 BW de volgende definitie opgenomen:
- De payrollovereenkomst is de uitzendovereenkomst, waarbij 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 waarbij de werkgever alleen met toestemming van de derde bevoegd is de werknemer aan een ander terbeschikking te stellen.*
- 4.9 Het eerste element ziet op de totstandkoming van de overeenkomst. Deze dient niet tot stand te zijn gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Allereerst is volstrekt onhelder in welke situaties daar sprake van is. De memorie van

toelichting geeft wat voorbeelden, maar limitatief zijn die niet. Daarbij geldt dat het element op zich niet onderscheidend is. Tal van uitzendrelaties komen niet bij aanvang precies zo tot stand als men in 1995 bedacht, maar hebben wel tot gevolg dat arbeidsrelaties tot stand komen die zonder intermediair niet tot stand gekomen waren. Dat is waar de uitzendrelatie zijn meerwaarde toont.

- 4.10 Daarbij zijn er ook tal van voorbeelden denkbaar waarbij *in eerste instantie* de werknemer door een uitzendbureau is geworven, maar de opdracht in een later stadium wordt gegund aan een ander uitzendbureau. Dit is binnen het klassieke uitzenden aan de orde van de dag. Tienduizenden uitzendkrachten gaan jaarlijks op die manier over van het ene naar het andere uitzendbureau en behouden daardoor hun uitzendbaan, ondanks het feit dat hun werkgever de opdracht verliest. Dat komt ons voor als bevorderlijk voor de werkzekerheid van werknemers.
- 4.11 Met de nieuwe definitie van payrolling wordt evenwel getoetst of de arbeidsrelatie met de huidige uitzendwerkgever, *tot stand kwam* in het kader van vraag en aanbod. Hoewel je met de concept-wettekst daarover nog kan twisten, blijkt uit de Memorie van toelichting anders. De uitzendkracht heeft zich immers niet bij deze uitzendonderneming ingeschreven. Als gevolg daarvan zou hij door de wisseling van werkgevers opeens als 'payrollkracht' kwalificeren, met alle arbeidsvoorwaardelijke en contractuele consequenties van dien. Het behoeft weinig toelichting dat uitzendkrachten hun baan niet behouden als zij na een wisseling van uitzendbureau ineens – bij het wegvallen van contractflexibiliteit - voor onbepaalde tijd in dienst zouden zijn.
- 4.12 De toets op de initiële totstandkoming van de uitzendovereenkomst biedt **geen onderscheidend element** ten opzichte van de reguliere uitzendrelatie. Bovendien zijn de inhoud en grenzen van dit definitie-element niet helder, wat leidt tot rechtsonzekerheid voor betrokkenen. Daarbij definieert dit element niet de vormen van payrolling waar de regelgeving werkelijk op dient te zien.
- 4.13 Als de sleutel tot een deugdelijke afbakening gelegen is in de exclusiviteit van de verhouding, is het zaak dat element te combineren met rechtszekerheid. De definitie uit de ontslagregeling, die ten grondslag ligt aan het nieuwe concept 7:692 BW, biedt hiervoor geen bruikbaar handvat. Dat geldt overigens ook voor de daar weer achter liggende definitie van de VPO Cao voor payrollonderneming. Dat is een definitie die door cao-partijen bedoeld is om ten behoeve van de aangesloten leden het begrip in te kaderen. Die definitie was en is nooit bedoeld voor algemeenverbindendverklaring van de cao en dus evenmin voor een juridisch sluitende afbakening ten opzichte van het reguliere uitzenden. De cao was immers (pas) van toepassing als je lid werd van VPO. Zo niet, dan niet. Zoals partijen zich destijds al realiseerden, bestaat erm vanwege de vele verschijningsvormen in de markt, een geleidelijke overgang tussen wat onder uitzenden en payrolling wordt verstaan. Het is dan ook van belang om te identificeren welke vorm van payrolling potentieel wringt, waar het aankomt op de verhouding tussen

payrollwerknemers en werknemers in dienst van de opdrachtgever (of: de toepassing van regelingen die zouden gelden als de werknemers in dienst van de opdrachtgever zouden zijn).

- 4.14 Als en zodra partijen bij de overeenkomst van opdracht overeenkomen dat een exclusieve terbeschikkingstelling het uitgangspunt is, is er sprake van payrolling. In de huidige definitie is een variant daarvan opgenomen, maar is in het midden gelaten hoe die exclusiviteit moet worden vastgesteld. Dat leidt ertoe dat achteraf discussie kan ontstaan over de kwalificatie van de uitzendovereenkomst, bijvoorbeeld als de werknemer vordert dat zijn uitzendovereenkomst eigenlijk een payrollovereenkomst was. Zou die uitzendovereenkomst als payrollovereenkomst worden aangemerkt, dat zal in de praktijk per definitie een langdurige terbeschikkingstelling aan de vordering ten grondslag liggen én zal die kwalificatie met terugwerkende kracht gelden. Dat leidt er weer toe dat de werknemer met terugwerkende kracht voor onbepaalde tijd in dienst is – waar partijen dat niet overeenkwamen – én een afwijkend pakket van arbeidsvoorwaarden dient te worden toegepast, ook voor het verleden.
- 4.15 Dergelijke rechtsonzekerheid is volstrekt onaanvaardbaar in de (rechts)praktijk, maar dient bij de totstandkoming van wet- en regelgeving ook te worden getoetst. Als exclusiviteit het onderscheidende element is, zal dat moeten blijken uit de **schriftelijke overeenkomst** van opdracht tussen partijen. Dat schriftelijkheidsvereiste hanteert de Belastingdienst ook, bij de definitie die ten grondslag ligt aan code 82 (payrollovereenkomst) voor de loonheffingen.
- 4.16 Bij gebreke van een schriftelijke opdrachtovereenkomst zou het rechtsvermoeden kunnen ontstaan, dat van een payrollovereenkomst sprake is, indien (1) de werknemers langer dan (bijvoorbeeld) twee jaar werkzaam zijn voor dezelfde opdrachtgever of (2) eerder in dienst waren van dezelfde opdrachtgever. Dat rechtsvermoeden dient als vangnet en geldt pas als de schriftelijke afspraken geen uitkomst bieden. Daarbij zou ook de verplichting kunnen worden opgenomen om de arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk als payrollovereenkomst te kwalificeren, op straffe van een boete.
- 4.17 Het ligt voor de hand om voor exclusieve payroll de regels ter herzien en een bijzondere regeling te treffen, waarbij meer dan in de uitzendrelatie het onderscheid tussen vaste werknemer en payrollkracht wordt beperkt. Daarbij dient, opnieuw om middel en doel van de voorgestelde wetgeving met elkaar in overeenstemming te houden, de vraag te worden gesteld of het moeilijker, duurder en dus onaantrekkelijker maken van payrolling werkelijk leidt tot een bevordering van het aangaan van een overeenkomst voor onbepaalde tijd in dienst van de opdrachtgever?
- 4.18 Ook hier geldt dat dienstverleningsvormen zich aanpassen aan de geldende regelgeving, om aan de marktwens te blijven voldoen. Om die te realiseren zullen de huidige vormen evolueren naar nieuwe diensten. Als een intermediair geen werkgever meer kan zijn, omdat dat te moeilijk is, is de oplossing wellicht het platformwerk. Een effectieve oplossing van het gebrek aan zekerheid, kan dus niet worden gevonden in het bemoeilijken van de rol van de

dienstverlener, maar dient te worden gezocht in (de oorsprong van) de wens van de klant. Waar de behoefte aan arbeid bestaat, zal deze worden ingevuld. Of dat nu door het inzetten van een payrollkracht, directe indiensttreding, inlenen van een uitzendkracht, outsourcen van productieprocessen, (schijn)zelfstandigheid of contracting is. Het bestrijden van gereguleerde vormen van arbeidsbemiddeling, leidt wat ons betreft slechts tot een vlucht naar ongereguleerde vormen. Anders gesteld: een versteviging van de positie van de werknemer die krachtens de exclusieve payrollcontractie ter beschikking wordt gesteld is op zijn plaats, maar daarbij dient een balans te worden gevonden tussen die positie en de uitvoerbaarheid van de toepasselijke regelgeving.

- 4.19 In het huidige voorstel wordt een volledige gelijke behandeling verplicht gesteld, ten aanzien van alle primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. Ten opzichte van het wetsvoorstel van de linkse partijen is de regeling technisch en tekstueel wat verbeterd én is meer aandacht voor de onuitvoerbaarheid van de voorschriften van pensioen, maar nog altijd ziet een payrollwerkgever zich potentieel geconfronteerd met de integrale toepassing van (op zijn minst) tientallen tot honderden verschillende cao's en arbeidsvoorwaardenregelingen. De Raad van State merkt hierover terecht op dat dit voorschrift voor payrollwerkgevers zeer complex, belastend en kostenverhogend is. Wij vatten het samen als: onuitvoerbaar.
- 4.20 Wat zou dan wel werken? Een voorbeeld hiervan kan gevonden worden in voormalige VPO Cao voor werknemers van payrollonderneming, die in 2011 door de betrokken vakbonden werd opgezegd. Niet vanwege de inhoud van de cao, maar vanwege het feit dat zij payrolling op zichzelf als ongewenst had verklaard. Die grondhouding (of: keuze) vertaalde zich vervolgens ook in het StAR advies uit 2012 over de positie van payrollkrachten, waarin werkgevers en werknemers niet tot een gedeeld advies kwamen.<sup>15</sup>
- 4.21 Niettemin biedt de VPO-cao wel enig inzicht in wat werkgevers nog uitvoerbaar en werknemers aanvaardbaar achten, als pakket aan arbeidsvoorwaarden. Tussen die cao-partijen, die aan werkgeverszijde een substantieel deel van de payrollmarkt vertegenwoordigden, was overeengekomen dat – in plaats van de 6 loonelementen uit de ABU-cao – wel op 14 loonelementen gelijk behandeld diende te worden. Dit betrof de volgende loonelementen:<sup>16</sup>
1. Uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;
  2. Arbeidsduurverkortung
  3. Toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en ploegentoeslag;
  4. Toeslagen voor inconveniëntie (zoals koudetoeslag), consignatiedienst en behaalde diploma's;

---

<sup>15</sup> De visie van de Stichting van de Arbeid op payrolling, mede in het licht van de gevolgen voor werknemers als het gaat om ontslag, 11 mei 2012.

<sup>16</sup> Waarbij elementen 1-9 benoemd waren als behorende tot de 'inlenersbeloning' in de zin van die cao en voor elementen 10-14 separaat gelijke behandeling werd voorgeschreven, in een ander artikel.

5. Initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;
6. Éénmalige uitkering(en) indien en voor zover dit onderdeel uitmaakt van een in enig jaar overeengekomen initiële loonsverhoging bij de opdrachtgever en de payroll-medewerker op het moment van toekennen in dienst is van de payroll-onderneming;
7. Vaste éénmalige uitkering(en), zoals vaste eindejaars- en 13e maandsuitkeringen;
8. Kostenvergoeding(en): reisen, reiskosten, pensionkosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie;
9. Periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;
10. Vakantiedagen;
11. Vakantiebijslag;
12. Buitengewoon verlof;
13. Kort verzuim;
14. Feestdagen.

4.22 Bovendien was, in lijn met hetgeen de wetgever bij Flexibiliteit en zekerheid overwoog, maar verzuimde vast te leggen, het bepaalde in art. 7:691 BW niet van toepassing op de uitzendovereenkomst tussen payroller en werknemer. Het was de payrollwerkgever derhalve slechts toegestaan om gebruik te maken van de ketenregeling. De basis daarvoor werd wel in de eigen cao gelegd en was niet afhankelijk van de bij de opdrachtgever geldende flexibiliteit.

4.23 Kortom: de definitie van payrolling dient in het wetsvoorstel te worden herzien. De basis voor die herziening is wat ons betreft gelegen in een vooraf vast te stellen exclusiviteit, in lijn met de praktijk van de gewenste dienstverlening. Claimt een opdrachtgever rechten ten aanzien van een werknemer (exclusieve payroll), dan behoort die werknemer hem meer aan hem, dan aan de payrollonderneming. In dat geval is een uitbreiding van de gelijke behandeling van de werknemer op zijn plaats. Die gelijke behandeling dient daarbij wel uitvoerbaar te blijven en niet onnodig complex en kostenverhogend. De oplossing daarvoor ligt in het benoemen van een limitatief aan loonelementen, die duidelijk afgebakend zijn. De huidige concept-wettekst zal er slechts toe leiden dat de gewenste flexibiliteit op andere wijze wordt gevonden, als gevolg waarvan uiteindelijk de werknemer slechter af is.

## 5. Detachering

5.1 De laatste variant van de uitzendovereenkomst die wij verkennen, in relatie tot het conceptwetsvoorstel, is detachering. Onder detachering verstaan wij het uitzenden van werknemers op HBO en WO-niveau, waarbij kenmerkend is voor dergelijke ondernemingen dat zij (ten opzichte van het reguliere uitzenden) veel investeren in opleiding, coaching en ontwikkeling en geen gebruik maken van de flexibiliteit die het bepaalde in art. 7:691 BW hen biedt. Meer dan gemiddeld het geval is bij klassieke uitzendondernemingen, vormen de wensen van de werknemers het uitgangspunt bij de bemiddeling en wordt het startpunt van de relatie niet gevormd door de vacature van de opdrachtgever.

- 5.2 Het mag duidelijk zijn dat het lastig is te duiden waar detachering begint en uitzenden ophoudt. Niet voor niets kwalificeerde de Hoge Raad in het arrest StiPP/Care4Care de detacheringsovereenkomst als uitzendovereenkomst. De bijkomende elementen die detachering onderscheiden van uitzenden, zijn immers juridisch weinig relevant.
- 5.3 Toch behoeft de detacheerder nadere aandacht, niet in de laatste plaats omdat zowel werknemer als werkgever in deze relatie zich niet herkent in wat in de markt wordt verstaan onder 'uitzenden'. Flexibiliteit is niet aan de orde en voor zover dat mogelijk is zal de detacheerder pogen om een eigen beloningsbeleid te voeren.
- 5.4 Anders dan bij de totstandkoming van 7:690 BW, biedt die kwalificatie van de arbeidsovereenkomst tussen partijen niet uitsluitend flexibiliteit. Detacheerders maken van die flexibiliteit eenvoudigweg geen gebruik en daarmee was de in 1999 tot stand gekomen wetsbepaling weinig relevant. Ook vóór die tijd, toen er nog de nodige juridische discussies werden gevoerd over hoe die uitzendovereenkomst precies te duiden, sloot men op dit niveau eenvoudigweg arbeidsovereenkomsten met de te detacheren professionals. Dat is men ongewijzigd blijven doen.
- 5.5 De kwalificatie van die arbeidsovereenkomst aan de hand van het dwingendrechtelijke 7:690 BW, brengt evenwel mee dat ook de ABU-cao en de StiPP Pensioenregeling van toepassing zijn. Regelingen die, hoewel technisch bezien zonder onderscheid in niveau van werknemers, evident zijn overeengekomen ten behoeve van de facilitering van het ter beschikking stellen van werknemers in een ander marktsegment en de bescherming van die werknemers. Die discussie is echter het gevolg van keuzes van cao-partijen en dient dan ook op dat niveau te worden besproken.
- 5.6 Het gevolg van het conceptwetsvoorstel is echter, dat ondernemingen die niets van doen hebben met flexibilisering, getroffen worden door de negatieve maatregelen ten aanzien van de uitzendrelatie, zoals hiervoor omschreven. Dit terwijl de detacheringsonderneming werknemers plaatst die nauwelijks enige bescherming behoeven. Daarbij investeert men in deze sector bovengemiddeld in de opleiding, coaching en ontwikkeling van de werknemers, vanuit de wens om die werknemers enkele jaren aan zich te binden, voordat zij de overstap maken naar een dienstverband bij een opdrachtgever.



## 6. Slot

- 6.1 Wij hopen hiermee enig inzicht te hebben geboden in de effecten van de voorgestelde regelingen in het conceptwetsvoorstel Arbeidsmarkt in balans, voor de bijzondere arbeidsverhoudingen uitzenden, payrolling en detacheren.
- 6.2 Het doel van de wet ondersteunen wij van harte. De uitwerking daarvan zal echter gebaat zijn bij een bredere discussie over nut en noodzaak van de voorgestelde regelingen. In zijn huidige vorm zal de wet onevenredig negatieve gevolgen kennen, voor een groep die slechts een klein deel van de flexibele schil vertegenwoordigt. Daarbij zal ernstig afbreuk worden gedaan aan de positieve effecten op de arbeidsmarkt die door deze leveranciers van flexibele arbeid nu nog worden gerealiseerd.
- 6.3 Voor een nadere toelichting op onze voorstellen, zijn wij graag beschikbaar.

\*\*