

Geachte minister Koolmees,

Graag wil ik de noodklok luiden om de toekomst van mijn werknemers te verdedigen. Deze toekomst komt door uw nieuwe wetgeving in gevaar. U drijft mijn medewerkers ongewenst naar het zzp-bestaan. Voor medewerkers aan de onderkant van de arbeidsmarkt betekent dit dat ze alle zekerheden gaan verliezen.

Als directeur van een Twents uitzendbureau gespecialiseerd in productie -en logistiekpersoneel ervaar ik dagelijks hoe zwaar het is voor een productiemedewerker met een loon op (of meestal iets boven) het minimumloon om rond te komen. Dagelijks ontvangen wij meerdere brieven van schuldeisers van onze uitzendkrachten. Om rond te kunnen komen heeft deze medewerker stabiliteit en een vangnet nodig. Ondanks de soms negatieve beeldvorming is het werk voor een uitzendkracht goed geregeld. Als uitzendbureau staan wij klaar voor onze medewerkers met opleidingen, het vinden van een vervolgopdracht, doorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid, wij zorgen voor veiligheid op de werkvloer, pensioen en als er geen vervolgopdracht is krijgt een uitzendkracht een WW-uitkering.

Wij erkennen de behoefte aan stabiliteit voor onze uitzendkrachten en juichen dan ook uw intentie toe om deze medewerkers met de WAB meer rechten toe te kennen. Dit ondanks dat deze wetgeving onze kostprijs met 7% verhoogt. Sterker nog, wij gaan uw wens in vervulling brengen en in 2020 ongeveer 50 medewerkers in vaste dienst nemen!

Bijstandsniveau

Waar wij minder enthousiast van worden is het waterbedeffect dat ontstaat doordat het wetsvoorstel voor *zzp'ers* het startsein zal zijn voor een nieuwe race naar de bodem. In het wetsvoorstel noemt u een minimumtarief van €16,- waarmee een *zzp'er* die fulltime werkt een salaris op bijstandsniveau kan opbouwen. Ik wil u er graag op wijzen dat iemand die fulltime werkt geen salaris op bijstandsniveau zou moeten verdienen maar een **normaal salaris**.

Bijstandsniveau is in Nederland 70% van het WML. Een minimum *zzp*-uurtarief zou dan ook minimaal op €16,00 / 70% = €22,86 per uur dienen te liggen.

Op het minimumtarief wordt een *zzp'er* goedkoper dan een de goedkoopste medewerker in loondienst en drijft u onze medewerkers ongewenst naar het *zzp*-bestaan. Van €16,- kan een werkgever immers zelfs niet de kale kostprijs van een uurloon ter hoogte van het wettelijk minimumloon betalen. Een uurloon o.b.v. het WML voor een 38-urige werkweek ligt in 2021 ongeveer op €10,24. Als uitzendbureau zijn we vanaf volgend jaar zonder enige overhead of winst door te berekenen 1,71 x het brutourloon kwijt. Een uur heeft dus minimaal als kosten:

$€10,24 \times 1,71 = €17,51$.

De WAB maakt flexibele medewerkers niet alleen duurder, maar ook minder flexibel. Zo mag een oproepkracht niet meer binnen 4 dagen voorafgaand aan de dienst afgezegd worden. Dit geldt echter niet voor *zzp'ers*. De combinatie van een lagere

kostprijs en meer flexibiliteit zal voor vele inleners aan de onderkant van de arbeidsmarkt een reden zijn om meer *zzp'ers* i.p.v. oproepkrachten/uitzendkrachten in te zetten.

Inlenersbeloning

De meeste medewerkers in Nederland worden qua arbeidsvoorwaarden goed beschermd door een CAO. Uitzendkrachten hebben sinds 2015 recht op dezelfde beloning als medewerkers bij de inlener. Dit is niet alleen goed voor onze uitzendkrachten, dit beschermt ook de concurrentiepositie van de medewerkers van onze klanten. Uitzendkrachten zijn immers minimaal even duur als een eigen medewerker.

Niks is echter minder waar voor de *zzp'er*. Een *zzp'er* hoeft geen extra vergoeding te vragen als hij/zij in ploegdiensten werkt, een hoger cao loon krijgt of een ongemaktoeslag krijgt. Veel eerlijker dan een minimumtarief zou dan ook zijn als een *zzp'er* een minimum-omrekenfactor van het bruto uurloon + toeslagen moet gaan hanteren van de beloning uit de cao van de inlener. Daarmee biedt u in één klap bescherming aan *zzp'ers* (en de medewerkers in loonsdienst waarmee ze concurreren) in alle sectoren.

U als minister en ik als werkgever willen beiden geen race naar de bodem. Ik ga mijn productiemedewerkers dan ook niet vragen om *zzp'er* te worden. We weten echter beiden dat er aan de onderkant van de arbeidsmarkt altijd partijen opstaan die dit wel gaan doen om kosten te besparen. Uiteindelijk verliezen wij als uitzendbureau hierdoor ons werk en nog belangrijker onze uitzendkracht verliest het vangnet dat hij/zij zo hard nodig heeft. Door uw wetgeving moet de voormalige uitzendkracht dan fulltime zonder vangnet aan de slag voor een inkomen op bijstandsniveau. Ik hoop dat dit voor u ook een doemscenario is en dat u de wetgeving aanpast voordat het te laat is.

Hoogachtend,

Daan Slütter

Directeur uitzendbureau 4 Minutes