



31 mei 2017 – Maurice Rojer / rojer@abu.nl

In dit document geeft de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) zijn reactie op de Internetconsultatie voor het wetsvoorstel Wet minimumuurloon.

**Groot voorstander van een wettelijk minimumuurloon!**

Uitzendwerk biedt mensen gemakkelijk toegang tot werk, al dan niet naast een opleiding of andere verplichtingen. Dit ondersteunt instroom en transitie op de arbeidsmarkt vanuit uitkering, opleiding, werkloosheid of huidige werk. Daarmee voorzien uitzenders de arbeidsmarkt van de noodzakelijke flexibiliteit en creëren zij zekerheid over inkomen, pensioen en sociale voorzieningen voor uitzendkrachten<sup>1</sup>.

Bezien het dynamische karakter van die dienstverlening werkt de uitzendbranche per definitie met uurlonen. Om het wettelijk minimumuurloon (wml-uurloon) eenvoudig en transparant vast te stellen, zijn uitzenders nu afhankelijk van informatie van hun opdrachtgevers over de normale arbeidsduur (NAD) binnen hun onderneming. Opmerkelijk genoeg komt het geregeld voor dat opdrachtgevers niet weten wat welke NAD voor hen geldt, of dat deze niet eenduidig uit cao's of arbeidsvoorwaardenregelingen blijkt. Niet zelden komt het voor dat ook de sociale partners géén duidelijkheid kunnen geven over de overeengekomen NAD.

Deze onduidelijkheid leidt in de praktijk tot misverstanden en misstanden die het gelijk speelveld in de uitzendbranche en het publieke én private<sup>2</sup> toezicht daarop aanzienlijk frustreert!

***In de optiek van de ABU kan dit alleen maar opgelost worden door wettelijk minimumuurloon te introduceren; ongeacht wat er geregeld is cao's over de arbeidsduur en ADV.***

Ten tweede pleit de ABU ervoor dat het vermelden van de sectorale NAD een vormvereiste wordt van cao aanmelding om de correcte beloning van uitzendkrachten te bevorderen. Dit sluit ook aan bij de aanbeveling van de Stichting van de Arbeid aan cao-partijen om hun NAD in de cao te definiëren.

De ABU deelt met de regering dat het wml-uurloon een vereenvoudiging kan zijn van de Wettelijke minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wmm) en dat een minimum op uur-niveau aansluit bij de hedendaagse arbeidsmarkt waarin meer dynamisch en in verschillende sectoren wordt gewerkt.

Echter, de ABU plaatst kanttekeningen bij het voorstel in het licht van de bestaande praktijk van de Wmm.

**1. Gemiddelde Normale arbeidsduur (NAD) en arbeidsduur(tijd)verkortung (ADV)**

De ABU twijfelt sterk aan de juistheid van de berekening van de gewogen gemiddelde arbeidsduur, die als grondslag / ijkpunt gaat dienen voor de invoering van een wml-uurloon (pag. 15). De ABU vindt in de eerste plaats dat inzichtelijk gemaakt moet worden hoe de berekening heeft plaatsgevonden. Daarbij is een zeer belangrijk aandachtspunt hoe bij die berekening wordt omgegaan met de ADV-regelingen in die cao's waarin de ADV als doorbetaalde extra vrije tijd is geregeld. ADV is - zoals SZW zelf ook constateert<sup>3</sup> - geen vanzelfsprekend recht op minder uren werk per week, maar het creëert opbouw van betaalde vrije uren die op enig moment kunnen worden gebruikt (veelal in overleg met de eigen werkgever). Feitelijk is de normale arbeidsduur (het aantal uren dat men per week betaald werkt) dus hoger dan op het eerste gezicht blijkt. Deze wezenlijke factor ziet het wetsvoorstel en de 'weging' van de NAD over het hoofd.

De voortgang van het wetsvoorstel wordt gefrustreerd als deze afhankelijk wordt gemaakt van de aanleiding van het wetsvoorstel: totale onduidelijkheid over de NAD en ADV binnen bedrijven. Een ijkpunt op een in Nederland gebruikelijke werkweek van 40 uur (ongeacht de sectorale rechten die gedurende die werkweek worden opgebouwd<sup>4</sup>) voorkomt deze discussie.

De NAD in een cao staat volledig los van de arbeidsvoorwaardelijke hoogte van die cao. Door de NAD te koppelen aan de ijkpunt van het wml wordt een oneigenlijke vergelijking gemaakt daar de NAD volgt uit cao-afspraken die los staan van het wettelijk minimumloon.

Door het wml-uurloon te ijkpunt op een normale arbeidsduur van 40 uur, blijft alle ruimte aan cao-partijen voor (bestaande) sectorale afspraken over (al dan niet betaalde) kortere werkdagen of -weken, andere uurnormen (bijvoorbeeld per kwartaal of maand) of hogere lonen in een sector of bedrijf.

<sup>1</sup> Van alle werkenden is 3% uitzendkracht (CBS). Voor meer over uitzendwerk in Nederland zie informatie zie [de Uitzendmonitor](#). De zekerheden van uitzendwerk zijn in [dit overzicht](#) gepresenteerd.

<sup>2</sup> Binnen de Uitzendbranche zijn de Stichting Normering Arbeid (SNA) en de Stichting Naleving Cao voor Uitzendkrachten (SNCU of cao-politie) actief die (o.a.) toezicht houden op de naleving van de Wmm en de cao voor uitzendkrachten.

<sup>3</sup> In het geval van betaalde ADV zou de ADV niet van de NAD afgetrokken moeten worden om de NAD vast te stellen, zoals SZW zelf ook in het onderzoek Cao-afspraken 2014 constateert op pag. 34 (voetnoot 29). De NADs in bijlage VI stemmen niet overeen met de notie dat de ADV als doorbetaalde vrije tijd niet van de NAD afgetrokken dienen te worden.

<sup>4</sup> Zoals het recht op betaalde of onbetaalde vrije uren.

Evenwel hanteert het voorstel een onvolkomen redenering die stelt dat mensen die nu op Wml niveau betaald worden er arbeidsvoorwaardelijk op achteruit gaan als er met een 40-urige NAD wordt gerekend (pag. 15 tweede alinea). Dit is niet zo aangezien het niet zo is dat de bedongen arbeidsvoorwaarden in een individuele arbeidsovereenkomst of een collectieve arbeidsovereenkomst naar beneden wordt bijgesteld indien het Wettelijk minimum wordt verlaagd. Het voor de regering onaanvaardbare effect, treedt dus simpelweg niet op.

## 2. Indexatie

Het voorstel spreekt niet over de wijze waarop in de toekomst het Wml geïndexeerd moet gaan worden. Ongeacht welke NAD eenmalig als uitgangspunt wordt genomen voor de vaststelling van de hoogte van het wml-uurloon, is de ABU er geen voorstander van dat telkens opnieuw een gemiddelde arbeidsduur moet worden vastgesteld teneinde de indexatie te regelen.

Vanzelfsprekend kan pas sprake zijn indexatie wanneer een eventuele loonkostenstijging die volgt uit de vaststelling van een wml-uurloon teniet is gedaan.

De ABU is er voorstander van dat als het wml-uurloon is vastgesteld, de mogelijke indexatie op dat uurloon wordt toegepast; ongeacht de dynamiek in cao's.

## 3. Invoering en communicatie

Het voorstel is onduidelijk over de invoering en overgang. Uitzenders verlonen ruim 310.000 uitzendkrachten die 1 tot 1.3 maal het Wml verdienen<sup>5</sup>. Daarmee heeft iedere aanpassing van de Wmm een grote uitvoeringsimpact op de branche.

De Wmm is de afgelopen tijd veelvuldig gewijzigd. Voorlichting hierover was helaas niet tijdig of compleet waardoor het de uitzendbranche veel moeite heeft gekost om tijdig de noodzakelijke aanpassingen door te voeren. De uitvoering van de Wet minimumloon is zodoende een (uitvoerings)kostenpost op zichzelf geworden die het werkgeverschap frustreert. De ABU herkent zich dan ook geenszins in de toelichting op het wetsvoorstel die als vanzelfsprekendheid stelt dat de uitvoeringslast voor het bedrijfsleven beperkt blijft.

Daarom vragen wij om een uitgebreide overgangstermijn zodat de uitvoering op een goede manier kan worden geïmplementeerd in de salarisadministratie. Als blijkt dat die uitvoering een kostenfactor op zichzelf is, dient de inwerkingtreding te worden opgeschort totdat de uitvoeringskosten van de Wmm tot een noodzakelijk minimum zijn beperkt.

## 4. Uitvoerbaarheid en handhaving van de Wmm

De huidige Wmm is op dit moment onuitvoerbaar voor werkgevers, onuitlegbaar aan werknemers en onhandhaafbaar voor inspecteurs. Een wml-uurloon lost dat maar in beperkte mate op.

Het belangrijkste deel van deze complexiteit is gelegen in het feit dat de Wml steeds meer gaat over procedurele verplichtingen en risico's die (al dan niet) de handhaving helpen en minder over het garanderen van een bestaansminimum uit arbeid, het oorspronkelijk doel van de wet. Van overtreding van de wet is al snel sprake, zonder dat er daadwerkelijke onderbetaling plaatsvindt. Het verbod om bedragen die werknemers (al dan niet aan hun werkgever) verschuldigd zijn (voor o.a. opleidingen, teveel ontvangen loon, verkeersboetes, arbeidsongeschiktheidsverzekeringen, schades, personeelsverenigingen) te betalen via een inhouding of een verrekening, heeft hier in grote mate aan bijgedragen.

In tweede instantie is de voorlichting over de Wmm van groot belang. Deze dient niet alleen tijdig beschikbaar te zijn, maar bovenal niet voor discussie vatbaar. Daarbij kan het niet zo zijn dat voorlichting aanvullende normerende elementen introduceert die niet uit wet- en regelgeving blijken.

Het risico van (procedurele en/of materiele) overtreding van de Wmm is hoog. Die gaat immers - naast zeer hoge boetes - gepaard met naming & shaming op een website van de InspectieSZW. Met een dergelijk regime zou geen discussie mogen bestaan over de toepassing van de wet. Dat is helaas nu wel het geval.

Om de Wmm daadwerkelijk te vereenvoudigen pleit de ABU voor:

1. Een brede uitvoeringstoets te doen op de werking van de Wmm in de praktijk die de gehele wet in beschouwing neemt en niet alleen het voorstel voor een minimumuurloon
2. Het inhoudings- en verrekeningsverbod - dat onwenselijke en oncontroleerbare cash-stromen stimuleert, incasso- en schuldenproblematiek bevordert en werkgevers op kosten jaagt - te schrappen.
4. Goede en eenduidige voorlichting te geven over de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
5. Transparantie over de wijze waarop en met welke wetsinterpretatie de InspectieSZW toeziet op de Wet.
6. Proportionaliteit te betrachten in de handhaving en moedwillige overtredingen te onderscheiden van menselijke fouten.

<sup>5</sup> Polisbestanden CBS