

## Memo

---

Aan : Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
Van : Cumela, Jacqueline Tuinenga  
Datum : 25 augustus 2023  
Kenmerk : Internetconsultatie “Wet meer zekerheid flexwerkers”  
Betreft : Internetconsultatie “Wet meer zekerheid flexwerkers”

---

Namens Cumela, brancheorganisatie voor de Groen, Grond en Infrastructuur, reageren wij op de internetconsultatie “Wet meer zekerheid flexwerkers”. Het wetsvoorstel “Wet meer zekerheid flexwerkers” komt voort uit de zogenaamde doorgeschoten flex op de arbeidsmarkt. Cumela is het natuurlijk eens met het uitgangspunt dat een vast contract hoort bij vast werk. In onze sector heeft 80% van de werknemers een contract voor onbepaalde tijd. Onze werkgevers hebben echter te maken met onvoorspelbare omstandigheden die maken dat flexibel personeel noodzakelijk is. Niet alleen tijdens de zogenaamde piekperiodes, maar ook daar buiten, zie je dat de Cumela werkgevers relatief weinig gebruik maken van bijvoorbeeld uitzendkrachten. Er is vaker sprake van collegiale uitleen of het inzetten van een zzp’er. Maar ook arbeidsovereenkomsten bepaalde tijd. Het heeft de voorkeur om deze arbeidskrachten zelf op de loonlijst te hebben en niet in te huren via een uitzendbureau. Dat is in het belang van de flexibele kracht en geeft zekerheid op het toepassen van gelijke arbeidsvoorwaarden. Echter door de huidige voorstellen wordt hiervoor een barrière opgeworpen, die voor onze leden onbegrijpelijk is.

Cumela is van mening dat de voorstellen zoals gedaan niet bijdragen aan de oplossing van het probleem, zijnde het aanpakken van doorgeschoten flex. De voorstellen zijn eenzijdig en werkgevers worden wederom opgehadeld met nog meer regelgeving. En wederom weer niet in lijn met het eerdere standpunt van de Tweede Kamer dat de regeldruk voor werkgevers dient te verminderen. Ondernemers willen ondernemen, anders waren zij wel boekhouder geworden.

Onze kernpunten:

**Kijk naar de reden van werken.** Is dat het voorzien in levensonderhoud dan gelden andere regels dan voor bijbanen. Bijbanen kunnen worden uitgevoerd door scholieren, studenten maar ook AOW gerechtigden of mensen met een andere baan of uitkering. Laat de urennorm los.

**Wij missen de integrale benadering.** Vast minder vast, maar in dit wetsvoorstel vinden we dit niet terug. Dit wetsvoorstel zou een onderdeel zijn van een breder pakket maatregelen, welke op een evenwichtige manier zou moeten worden ingevoerd. Waar blijven eventuele andere voorstellen? En waar zit dan dat zogenaamde evenwicht?

**Pak de misstanden aan.** Daar waar vast werk is zou uitzendarbeid niet mogen worden toegestaan. Wellicht een idee om de allocatiefunctie van uitzendarbeid leidend te laten zijn?

**Verlaag de werkgeverslasten.** Werknemers betalen veel premie en loonheffingen, meer dan nodig is om de uitkeringen te betalen. Er is dus ruimte om de premies te verlagen en zo de werknemers netto meer in handen te geven en de werkgeverslasten te verlagen.

**Doe iets aan de verschijningsplicht.** Het werkelijke probleem voor het combineren van meerdere banen, is de plicht om te komen als een werkgever een werknemer oproept. Door deze verschijningsplicht uit de wet te halen los je veel van de gestelde problemen op en bied je werknemers met parttime banen meer mogelijkheden om in hun levensonderhoud te voorzien.

**Uitzondering BBL.** Veel van ons arbeidspotentieel volgt een BBL opleiding. Niet duidelijk wordt uit de memorie van toelichting of de uitzondering voor BBL op de huidige ketenregeling (straks administratieve vervaltermijn) in stand blijft.

**Verval oproepcontracten.** Als sector worden wij geconfronteerd met data in wetgeving die maakt dat bepaalde werkzaamheden niet op alle momenten van het jaar mogen worden uitgevoerd, zoals bijvoorbeeld de flora en fauna wet en de mestwetgeving. Dit geeft druk op de werkzaamheden als het werk niet klaar is op de in de wetgeving genoemde datum. Ook aanbestedingen hebben data die voorschrijven wanneer het werk klaar moet zijn. Daarbij zijn er ook weersomstandigheden waar de ondernemer geen invloed op heeft. Deze omstandigheden maken dat wij als sector een beroep doen op flexibele krachten. Deze flexibele krachten zijn voor hun levensonderhoud niet afhankelijk van dit werk. En dat is een groot verschil met de flexibele krachten waarvoor deze wet is geschreven. Onze flexibele krachten hebben vaak een volledige baan elders of genieten van hun AOW maar vinden het zeer plezierig om af en toe in onze sector te helpen. Waarom hen beperkingen opleggen?

Het schrappen van het loonuitsluitingsbeding is voor onze groep flexwerkers overbodig. Dit is duidelijk een maatregel die hoort bij een rigide overheid die meent alles te moeten regelen. Dit voorstel wordt gemotiveerd door te wijzen op een beweging van externe naar interne flexibiliteit. Echter voor de interne flexibiliteit worden geen handreikingen gedaan, daarin schiet dit wetsvoorstel te kort. Door het handhaven van het uitsluitingsbeding bij uitzendkrachten fase A ontstaat een onderscheid wat in onze ogen niet te rechtvaardigen is.

Als alternatief voor oproepcontracten komt een basis contract. Groot probleem van het basiscontract is de periodieke betaling. De flexibele krachten willen boter bij de vis! Als er gewerkt is willen ze geld ontvangen. Door dit nu over een jaar of halfjaar of kwartaal te spreiden gaat volledig voorbij aan de wensen van de flexwerkers zelf. Wat betreft een jaarurennorm zou de Wet Minimumloon aangepast moeten worden zodat dit voor alle bedrijven mogelijk wordt zonder dat dit in een cao moet worden geregeld. Nu wordt er geschermd met mogelijkheden die niet voor iedere sector openstaan.

Waarom wordt er geen onderscheid gemaakt op het afhankelijk zijn van het werk voor hun levensonderhoud (zowel voor inkomenszekerheid als roosterzekerheid)? Als die uitzondering wordt gekozen vallen scholieren en studenten hier ook onder.

**Uitzendkrachten.** Wij juichen toe dat het regime voor uitzendbureaus in lijn wordt gebracht met overige werkgevers. Fase A op 52 weken, fase B naar 2 jaar.

**Administratieve vervaltermijn.** De administratieve vervaltermijn van 5 jaar is niet uitvoerbaar. Deze termijn is veel te lang. Met een zogenaamde wachttijd van 60 maanden hebben de eerder genoemde AOW'ers geen mogelijkheid meer om voor hun plezier tijdens seizoensperiodes in te vallen. En wat als de werknemer ontslag neemt en op een later moment wil terugkeren? Geldt dan ook de termijn van 5 jaar?

**Basiscontract onder lage ww premie.** Er wordt uitvoerig gemotiveerd dat de lasten in de ww pot omhoog gaan als het basiscontract voor onbepaalde tijd onder de lage ww premie wordt gebracht. Is dit nog te motiveren, wetende dat de pot met ww gelden overvol is? Hoe kun je verkopen dat de premie omhoog moet als er meer dan voldoende geld in kas is? Hiermee zadel je werkgevers op met hogere lasten die geen voordeel hebben van de wijziging van het systeem. Makro zal het kloppen maar op ondernemersniveau doet dit veel pijn. In plaats van de premie te verhogen moet deze juist dalen! De kosten van arbeid zijn veel te hoog.

**Ketenregeling.**

Niet duidelijk wordt uit de memorie van toelichting of er wel of geen afwijkmogelijkheid is op de termijn van 3 jaar van de ketenregeling. Wel staat er dat in de wet wordt opgenomen dat afwijken bij cao van de duur en het aantal contracten niet meer kan. Hoe zit dat met de termijn van 3 jaar? Het zou onze voorkeur hebben om of alles een afwijkmogelijkheid te geven bij cao of alles in de wet vast te leggen.

**Scholieren en studenten.** Niet duidelijk wordt door de memorie van toelichting of de contracten die scholieren en studenten hebben gehad, waarvoor een oproepregime nog mogelijk is, mee tellen in de keten? Geldt hiervoor dezelfde uitzondering als voor de BBL contracten?

**Wijziging loonverhoudingsvoorschrift.** Er wordt gesteld dat de wijziging in het loonverhoudingsvoorschrift (inlenersbeloning) ook ziet op niet-bedrijfsmatig uitlenen van personeel. Verder in de hele memorie van toelichting geen tekst hierover. Het kan niet zo zijn dat niet-bedrijfsmatig uitlenen van personeel, leidt tot het moeten toepassen van de arbeidsvoorwaarden van de inlener. Niet-bedrijfsmatig wil namelijk zeggen dat de ondernemer een collega ondernemer helpt (collegiale uitleen) en per definitie zijn loonadministratie niet kan aanpassen aan de systemen van de inlener. Hier ontstaat een onuitvoerbaar gedrocht. Nu het woord bedrijfsmatig ook maar 1x voorkomt in het stuk, vragen wij ons af wat de achtergrond is van die ene keer dat het wel genoemd staat.