

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Internetconsultatie

nummer: 20230831
onderwerp: Internetconsultatie Wet Verbetering Zekerheid Flexibele Arbeidskrachten
bijlage:
datum: 31-8-2023

Excellentie,

Samenvatting

Graag reageren wij op de internetconsultatie over de 'Wet verbetering zekerheid flexibele arbeidskrachten' die opnieuw na de Wet Werk en Zekerheid en de Wet Arbeidsmarkt in Balans het werken middels een arbeidsovereenkomst in de sector evenementen- en horecabeveiliging bemoeilijkt. Beveiligers in dit segment zitten niet te wachten op meer vastigheid in hun arbeidsrelatie met een beveiligingsbedrijf. Velen zien dit werk namelijk als bijbaan waarin ze de mogelijkheid willen hebben opdrachten te weigeren of voor verschillende bedrijven naast elkaar aan de slag te zijn. Deze en eerdere wetgeving dwingt hen feitelijk tot het ZZP-schap – wat in de afgelopen jaren ook massaal is gebeurd – hoewel tegelijkertijd het vormgeven van de arbeidsrelatie in een overeenkomst van opdracht enorme risico's met zich brengt. Risico's die bewust genomen kunnen worden door het volledig ontbreken van controle en handhaving door de belastingdienst op de Wet DBA. Wat deze en voorgaande wetgeving wel doet, is ondernemers in de evenementen- en horecabeveiliging op hogere kosten jagen en hen in toenemende mate belemmert om de dienstverlening kwalitatief goed in te vullen. Het wetsvoorstel moet dan ook worden aangepast.

De Nederlandse Veiligheidsbranche

De Nederlandse Veiligheidsbranche behartigt de belangen van bedrijven die zich bezighouden met beveiliging en beheersing van risico's met betrekking tot personen, objecten en bedrijfsvoering. De omzet van de branche is 1,5 miljard euro. Er zijn ruim 28.000 beveiligingsmedewerkers actief in Nederland, van wie 90 procent werkt bij een bedrijf dat is aangesloten bij de Nederlandse Veiligheidsbranche.

De Nederlandse Veiligheidsbranche sluit 2 cao's met vakorganisaties namelijk de cao Particuliere Beveiliging (cao PB) en de cao evenementen- en horecabeveiliging (cao EHB).

Evenementen- en horecabeveiliging

Evenementen- en horecabeveiliging kenmerkt zich door een grillig patroon in werkaanbod en momenten waarop omzet gerealiseerd kan worden. Evenementen kenmerken zich door een ad hoc, veelal niet-structureel, tijdelijk en incidenteel karakter. Festivals maar ook grote landelijke evenementen als Koningsdag, Bevrijdingsdag, kermissen en braderieën etc. vinden vrijwel altijd in het seizoen tussen 1 april en 1 oktober plaats. Kerstmarkten, carnaval, de intocht van Sint Nicolaas en bijvoorbeeld een elfstedentocht daarbuiten. Een aantal lidbedrijven dat vooral dit soort (horeca gerelateerde) evenementen beveiligt, heeft daardoor voornamelijk in een beperkt deel van het jaar veel aanbod van werk.

Naast de invloed van het seizoen wordt de vraag naar flexibiliteit nog verder versterkt doordat er tot vlak voor aanvang van het evenement onzekerheid is over de benodigde inzet van personeel. De inzet kan afhangen van maatschappelijke tendensen, risico-inschattingen, openbare orde-problematiek en bijstellingen gevegd door het bevoegd gezag, kaartverkoop, weersomstandigheden, etc. Hierdoor wordt de inzet regelmatig op het laatste moment op- en/of afgeschaald. De inzet van beveiliging is daarbij een cruciaal element in de keten om veilige evenementen in Nederland te organiseren. Flexibiliteit en maatwerk is hierbij een essentiële voorwaarde.

Juist vanwege de wettelijke eisen van scholing, screening en noodzakelijke ervaring maken evenementenbeveiligers nauwelijks gebruik van uitzendkrachten. Deze werkwijze zorgt ervoor dat evenementenbeveiligers tijdelijke en incidentele omzetpieken kunnen invullen met een verantwoord niveau van (personeels)kosten.

Seizoensarbeid en studenten

De mogelijkheid die de nieuwe wet biedt voor "seizoensarbeid" gaat voor evenementen- en horecabeveiligingsbedrijven niet op omdat de definitie van seizoen zoals deze thans geldt niet van toepassing op het werk in de particuliere beveiliging o.a. omdat een seizoen maar in zeer beperkte mate wordt bepaald door klimatologische omstandigheden. Ook de specifiek voor studenten en scholieren opgestelde oproepovereenkomst in het nieuw geformuleerde artikel 7:628ac gaat voorbij aan het feit dat maar in beperkte mate jongeren in onze sector werkzaam kunnen en mogen zijn gezien de (opleidings)eisen die vanuit wet- en regelgeving aan het werk in de evenementen- en horecabeveiliging worden gesteld.

De enige contractvorm die een evenementen- en horecabeveiligingsbedrijf zou kunnen bieden onder de nieuwe wet is het zogeheten basiscontract. Het basiscontract bestaat eruit dat een minimale werkgarantie in uren moet worden geboden en dat de verplichte beschikbaarheid van de werknemer hoogstens 130% bedraagt van die garantie-uren. Van die 130% maximale beschikbaarheid moet dan tevoren worden vastgesteld op welke tijdstippen die kunnen vallen. Als structureel meer wordt gewerkt dan die 130%, wordt de arbeidsomvang verhoogd. Dit leidt ertoe dat veel beveiligers die het werk erbij doen, naast een gewone baan al snel een (te)omvangrijk urencontract zullen krijgen dat – ondanks een jaarurennorm – nooit ingevuld zal worden. Het gevolg is nog meer leegloopuren en verdere verhoging van de personele lasten voor werkgevers. Voor beveiligers die enkel af en toe "bijspringen" is dit eveneens een ongewenste situatie.

Branchecijfers tonen daarbij aan dat er door de oproepkrachten niet of nauwelijks gebruik wordt gemaakt van het aanbod voor vaste uren over het gemiddelde van de laatste 12 maanden.

Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de Particuliere Beveiliging

Naast evenementen- en horecabeveiliging bestaat de sector "particuliere beveiliging" vooral uit ondernemingen die zijn gespecialiseerd in het leveren van beveiligings- en bewakingsdiensten aan opdrachtgevers. In het kader van deze dienstverlening worden door particuliere beveiligingsbedrijven werknemers als beveiligers ingezet bij haar opdrachtgevers. Een beveiligder bewaakt de veiligheid van personen en goederen bij de opdrachtgever en zorgt dat de orde en rust op terreinen en in gebouwen van de opdrachtgever niet wordt verstoord. Particuliere beveiligingsbedrijven leveren hun beveiligings- en bewakingsdiensten op bijvoorbeeld (lucht)havens, in winkels, kantoorgebouwen, op bedrijventerreinen, in het openbaar vervoer, bij evenementen en horeca etc. Deze beveiligings- en bewakingsdiensten worden verricht op basis van een overeenkomst tussen het particuliere beveiligingsbedrijf en bedrijven, instellingen of overheidsinstanties. Om de beveiligings- en bewakingsdiensten aan opdrachtgevers te kunnen leveren met behulp van de bij hen in dienst zijnde beveiligers heeft een particulier beveiligingsbedrijf op grond van de Wet particuliere beveiligingsorganisaties en recherchebureaus (Wpbr) een vergunning nodig van het Ministerie van Justitie en Veiligheid. Daarnaast heeft de formeel leidinggevende namens het particuliere beveiligingsbedrijf toestemming nodig van de Minister van Justitie en Veiligheid om het werk te mogen doen. Dat geldt ook voor personen die het beleid voor het personeel en het bedrijf bepalen. De vergunningverlening is in handen van de Dienst Justis, een uitvoerende dienst van het Ministerie van Justitie en Veiligheid. De werknemers van het particuliere beveiligingsbedrijf - ook de werknemers die geen beveiligings- of bewakingswerkzaamheden verrichten - hebben toestemming nodig van de korpschef van politie. De korpschef toetst daarbij of de beveiligder betrouwbaar is (screening op basis van politie-informatie) en of hij/zij bekwaam is, dus over het benodigde diploma beschikt (voor reguliere beveiliging is dat bijvoorbeeld het diploma Beveiligder van de Stichting Vakexamens voor de Particuliere Beveiligingsorganisaties (SVPB), een MBO-opleiding; voor evenementen- en horecabeveiliging geldt een functiegerichte opleiding, Event Security Officer). Beveiligers werken in een door het ministerie goedgekeurd uniform van het bedrijf.

Vlucht naar ZZP met groot risico op schijnzelfstandigheid

De Wet Arbeidsmarkt in Balans heeft de sector voor evenementen- en horecabeveiliging verder onder druk gezet en de personele kosten verhoogd. De flexibiliteit die nodig is om op een bedrijfseconomische verantwoorde wijze in te kunnen spelen op de pieken en dalen die ontstaan door de vragen van klanten en daarmee in het werkaanbod, is enorm ingeperkt.

Ook hebben we gezien dat veel beveiligers die voorheen het werk als "bijbaan" konden invullen zich hebben ingeschreven als ZZP-er. Voor de gehele particuliere beveiligingssector geldt dat in de afgelopen jaren het aantal ZZP-ers in onze sector enorm is toegenomen.

Uit bedrijventellingen van het CBS¹ blijkt dat het aantal eenmanszaken in de particuliere beveiligingsbranche tussen kwartaal 1/2019 en kwartaal 1/2023 met ruim 150% is gegroeid tegen 12% groei in het overige deel van de sector in dezelfde periode.

De Nederlandse Veiligheidsbranche constateert dat de maatregelen in dit wetsvoorstel slechts een deel van de arbeidsmarkt verder reguleert namelijk het werken in loondienst op basis van een arbeidsovereenkomst (in enigerlei vorm). De tegenhanger daarvan namelijk het werken op basis van een overeenkomst van opdracht als ZZP-er wordt – ondanks enkele stappen in de goede richting – te weinig en vooralsnog niet gereguleerd. Zo worden de criteria aangescherpt waaronder het toevoegen van het nieuwe criterium “inbedding in de organisatie”. Dat toepassende op de sector particuliere beveiliging zal bevestigen dat particuliere beveiliging door middel van de inzet van ZZP-ers per definitie schijnzelfstandigheid betekent. Echter om dit te kunnen vaststellen en te bestrijden is controle en handhaving door de belastingdienst noodzakelijk. Deze controle daarvoor ontbreekt vooralsnog volledig. Opheffing van het handhavingsmoratorium is pas voorzien voor 2025.

Hierbij wijzen wij ook op een recente uitspraak waarin van het Hof Arnhem-Leeuwarden (ECLI:NL:GHARL:2023:5180) heeft uitgesproken dat de eisen die de WPBR stelt ten aanzien van de gezagsverhouding tussen een beveiligingsbedrijf en een beveiligiger eigenlijk enkel risicoloos is vorm te geven middels een arbeidsovereenkomst. Het kunnen uitoefenen van gezag over een beveiligiger is niet voor niets een hoeksteen van de WPBR want immers cruciaal voor het goed kunnen uitvoeren van de beveiligingsfunctie en het handhaven van private veiligheid. Dat betekent automatisch dat een overeenkomst van opdracht met een ZZP-er welhaast zeker leidt tot risico's ten aanzien van veiligheid, tot overtreding van de WPBR en daarmee een bedrijfsrisico ten aanzien van de beveiligingsvergunning en/of schijnzelfstandigheid en daarmee overtreding van de Wet DBA en mogelijk dubbele kosten omdat alsnog loon, sociale- en pensioenpremies moeten worden betaald.

Weliswaar zijn er wel sommige maatregelen getroffen om zelfstandig ondernemerschap (financieel) te ontmoedigen maar echt verdergaande stappen zoals een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering zijn pas op de (lange) termijn te verwachten. Dit terwijl de maatregelen om flexibele arbeid verder aan banden te leggen middels dit wetsvoorstel wel al voorzien zijn om per 2025 ingevoerd te worden. Het zal in onze sector niet anders betekenen dan dat de vlucht naar schijnzelfstandigheid – ondanks de risico's – enkel verder wordt vergroot, nu en de komende jaren.

Een integrale aanpak van de gehele arbeidsmarkt zoals ook door commissie regulering van werk (commissie Borstlap) ontbreekt waardoor dit wetsvoorstel de problemen op de arbeidsmarkt eerder verergert dan oplost.

Het wetsvoorstel moet dan ook worden aangepast.

¹ StatLine - Bedrijven; bedrijfsgrootte en rechtsvorm