



ROBIDUS

Reactie internetconsultatie

Wet verbetering zekerheid flexibele arbeidskrachten

aan : Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
cc :
van : Robidus Services B.V.

datum : 1 september 2023
kenmerk :
betreft : [Reactie op internetconsultatie](#)

Geachte heer/mevrouw,

Met deze brief willen wij onze visie delen op het wetsvoorstel Wet verbetering zekerheid flexibele arbeidskrachten. Robidus beweegt zich op het terrein van sociale zekerheid, met als doel de inzetbaarheid van werknemers en uitkeringsgerechtigden te vergroten. Het bieden van arbeidsperspectief is één van de speerpunten van Robidus. Arbeidsperspectief is het vermogen om nu en in de toekomst zelf via werk duurzaam in het eigen inkomen te voorzien. Met onze expertise op het gebied van sociale zekerheid reageren wij graag op deze internetconsultatie.

Kort over het wetsvoorstel:

Dit voorstel beoogt de zekerheid voor werknemers met flexibele arbeidsovereenkomsten te verbeteren. Deze zekerheid komt voort uit het bieden van meer vooruitzicht op een vast contract, meer stabiliteit in roosters en daarmee verbeterde werk- en inkomenszekerheid.

Knelpunten in het wetsvoorstel:

Hoewel we positief staan tegenover het versterken van werknemerszekerheid, zijn er enkele punten van zorg:

1. De verlenging van de onderbrekingstermijn is te lang en kan de (reeds bestaande) rechtsongelijkheid tussen eigenrisicodragende en publiek verzekerde organisaties vergroten;
2. Het vervangen van de oproepovereenkomst voor het basiscontract vermindert de flexibiliteit voor werkgevers en werknemers;
3. Het gelijktrekken van arbeidsvoorwaarden tussen uitzendkrachten en reguliere werknemers maakt uitzendarbeid duurder.

Naast deze knelpunten is het wetsvoorstel dusdanig complex dat het voor werkgevers en werknemers niet eenvoudig zal zijn om de nieuwe regelingen te doorgronden. Ook kan het wetsvoorstel schijnzelfstandigheid in de hand werken. Hieronder lichten we de knelpunten nader toe.

1. Onderbrekingstermijn van 6 naar 60 maanden.

Het wetsvoorstel beoogt meer zekerheid voor werknemers, maar heeft tegelijkertijd het potentieel om arbeidsmobiliteit te beperken. Dit kan resulteren in een arbeidsmarkt die minder dynamisch is en waarin overgangen tussen banen minder soepel verlopen. Terugkeren naar een vorige werkgever wordt hierdoor bemoeilijkt. In het licht van frequente wisselingen van banen is het behoud van externe arbeidsmobiliteit voor degenen die dit wensen van groot belang.



ROBIDUS

Deze aanpassing heeft ook gevolgen voor de re-integratie van arbeidsongeschikte (voormalige) werknemers. Zij kunnen terughoudendheid ervaren bij voormalige werkgevers wat de re-integratiemogelijkheden kan beperken. De ongelijkheid tussen organisaties die eigenrisicodrager zijn en publiek verzekerde organisaties, waarbij re-integratie in spoor 1 niet verplicht is, wordt hierdoor vergroot.

Een verlenging van 6 naar 60 maanden is niet wenselijk; een dergelijke termijn is te lang en kan de huidige dynamiek op de arbeidsmarkt ernstig verstoren. Een verlenging naar 12 maanden kan ook helpen om zogenoemde 'draaideurconstructies' te voorkomen (SEO, 2023), wat met deze aanpassing beoogd wordt. De verlenging van de onderbrekingstermijn kan er daarnaast voor zorgen dat werkgevers eerder uitwijken naar externe inhuur wat schijnzelfstandigheid in de hand kan werken.

2. Het basiscontract

Na invoering van het wetsvoorstel zal het niet meer mogelijk zijn om werknemers in dienst te hebben op basis van een oproepovereenkomst (met enkele uitzonderingen). Het basiscontract zal dit vervangen, waarbij werknemer en werkgever een aantal garantie- en referentie-uren vaststellen.

Veel werknemers die op flexibele basis werken, vinden het fijn om zelf te kunnen kiezen wanneer ze meer of minder willen werken. Het nieuwe basiscontract zou deze vrijheid wegnemen. Door deze aanpassing bestaat het risico dat er meer zelfstandigen worden ingehuurd om aan de flexibiliteit die voor zowel de werkgever als werknemer gewenst is te kunnen voldoen.

3. Uitzendarbeid

De aanpassingen ten aanzien van uitzendarbeid bieden de uitzendkracht meer zekerheden. Er kan geen concurrentie meer plaatsvinden ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, hierdoor zullen uitzendorganisaties in de toekomst verder worden beperkt tot enkel een allocatieve rol.

Hoewel we het eens zijn met veel voorgestelde maatregelen, inclusief enkele die al zijn opgenomen in de nieuwe cao voor uitzendkrachten, zien we toekomstige knelpunten. Er bestaat het risico dat het aantal uitzendkrachten verder afneemt. Dit kan sectoren in problemen brengen waar flexibiliteit, zoals op- en afschalen tijdens piek- en ziekteperiodes, cruciaal is.

Verder kunnen de verplichtingen van het wetsvoorstel met betrekking tot communicatie tussen inlener en uitzender bij wijzigingen in arbeidsvoorwaarden leiden tot extra administratieve lasten en dus complexiteit. Door deze wijzigingen kan uitzendarbeid in de toekomst onbetaalbaar worden, waardoor schijnzelfstandigheid eveneens kan worden gestimuleerd.

Conclusie:

Robidus staat positief tegenover veranderingen die werknemers meer arbeidsperspectief bieden. Hoewel het voorgestelde wetsvoorstel veel positieve elementen bevat, zijn er ook verbeterpunten. We stellen de vraag welk specifiek probleem dit wetsvoorstel beoogt aan te pakken. De grootste groep werknemers met flexibele arbeidsovereenkomsten bevindt zich in de leeftijdscategorie tot 25 jaar, waar flexibiliteit veelal gewenst is. Dit wetsvoorstel gaat in tegen de trend dat deze generatie behoefte heeft aan de vrijheid om veelvuldig van baan te wisselen. Voor werkgevers wordt het lastig om aan die behoefte te voldoen mocht dit wetsvoorstel worden aangenomen. De arbeidsmobiliteit wordt door dit wetsvoorstel beperkt en wij voorzien dat daardoor schijnzelfstandigheid verder wordt gestimuleerd.



ROBIDUS

We zien uit naar de bredere reeks maatregelen waar dit wetsvoorstel deel van uitmaakt. Mocht er behoefte zijn aan verdere toelichting op deze knelpunten, dan staan wij klaar om onze reactie op het wetsvoorstel verder toe te lichten.

Met vriendelijke groet,

Tom van Hemmen
Robidus Services B.V.