

Datum:
4 september 2023

Behandeld door:
mr. J.B. Raben
F.M.P.M. Boeijen

Onderwerp: reactie op wetsvoorstel voor de wet verbetering zekerheid flexibele arbeidskrachten (wijziging van boek 7 BW, Waadi en Wfsv)

Geachte mevrouw Van Gennip,

Graag reageren wij de voorgenomen wijziging ten behoeve van de verbetering van de zekerheid van flexibele arbeidskrachten. Deze voorgenomen wetswijziging staat momenteel voor internetconsultatie open en zorgt voor een wijziging van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (BW), de wet Allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) en de wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv).

Hierbij delen wij onze bevindingen over het wetsvoorstel en bieden wij zoveel mogelijk een alternatief wanneer wij in onze ogen tekortkomingen of lacunes constateren in de plannen.

Wij hebben de volgende indeling gehanteerd in onze reactie:

1. Algemeen
2. Tijdelijke arbeid
3. Oproep
4. Uitzendarbeid

1. Algemeen

Bij het lezen van de voorgestelde maatregelen is bij ons de vraag gerezen of de maatregelen bij gaan dragen aan een goed lopende moderne arbeidsmarkt én of de wetgever niet voorbij gaat aan de kracht van een goed gesprek tussen twee partijen op de werkvloer.

- Is het verder dichttimmeren van het arbeidsrecht nodig?
- Is er geen toegankelijker alternatief dat partijen toch dwingt om anders te kijken naar planning/beschikbaarheid?
- Zijn de voorgestelde waarborgen wel voldoende prikkelend en zijn ze eigenlijk wel nieuw?
- Kan het niet eenvoudiger?

Wij denken van wel. Wij zullen bij de inhoudelijke onderwerpen deze vragen behandelen. Daarnaast starten wij graag met enkele algemene opmerkingen.

WAB Evaluatie

Zo vragen wij ons af of de Wet Arbeidsmarkt in Balans – waarin ingrijpende maatregelen ter bescherming van oproepers zijn geïntroduceerd – reeds geëvalueerd is. In de toelichting wordt aangegeven dat de voorgestelde maatregel naast de WAB gewenst zijn, nu de WAB enkel oplossingen gaf voor problemen die op korte termijn dienden te worden aangepakt.

De regering erkende bij de totstandkoming van de WAB al dat niet alle knelpunten over de volle breedte van de arbeidsmarkt opgelost werden en op de langere termijn grotere en fundamentele aanpassingen in de wet- en regelgeving nodig waren om de arbeidsmarkt goed te laten functioneren. De maatregelen met de Wab waren noodzakelijke stappen om ervaren knelpunten op de korte termijn te verlichten.

De WAB voorzag echter in de definitie van een oproepovereenkomst, de verplichting tot het aanbieden van een vaste urenomvang na 12 maanden en het oproepen minimaal vier dagen van tevoren.

Wij vragen ons af wat de effecten zijn van deze maatregelen en hoe deze effecten zich verhouden tot de nieuwe – verregaande – maatregelen die worden voorgesteld en die feitelijk hetzelfde effect beogen dan de maatregelen in de WAB. Bij de invoering van de WAB is evenmin gewacht op de evaluatie van de Wet werk en zekerheid (Wwz).

Kunnen we wachten op de WAB-evaluatie, voordat we verregaande nieuwe maatregelen invoeren?

Definitie-doolhof

Doordat de wetgever meer zekerheid wil creëren voor de flexkracht worden waarborgen ingebouwd die grenzen stellen aan beschikbaarheid en ruimte voor de werkgever om op te roepen. Wij kunnen ons indenken dat het voor een werkgever en werknemer een puzzel wordt om binnen de 'urendefinities' die nu bepaald zijn in wet- en regelgeving afspraken met elkaar te maken.

Denk aan, contractuele uren/arbeidsuren, minimale/garantie uren, jaar/kwartaaluren, beschikbaarheidsuren, referentie-uren, structurele uren, meeruren, overuren, aanbod vaste urenomvang.

Leesbaarheid

Naast deze algemene materie-overwegingen, waar we in het stuk inhoudelijk op in zullen gaan, willen wij reageren op de leesbaarheid van het wetvoorstel en dan met name de Memorie van Toelichting. Het stuk was minder goed leesbaar dan andere toelichtingen die voor consultatie open hebben gestaan. Wij stuiten op veel herhalingen in andere bewoordingen, typefouten, het ontbreken van paginanummers en het wisselen van lettertypes en regelafstanden (wat plakwerk doet vermoeden en de herhaling verklaart). De leeservaring was hierdoor minder prettig en kostte veel onnodige extra tijd.

2. Tijdelijke arbeid

Permanente tijdelijkheid

In zijn algemeenheid kan voorop gesteld worden dat dit voorstel geen beperkingen opwerpt ten aanzien van permanente tijdelijkheid. Daarmee bedoelen wij de grens aan de periode waarin uitgezonden/gedetacheerd mag worden. In eerdere Kamerbrieven d.d. 5 juli 2022 werd geopperd hier naar te kijken, naar aanleiding van Europese Jurisprudentie.

Het opnemen van waarborgen in de duur waarin werknemers 'tijdelijk' kunnen werken, evenals een waarborg voor het aantal contracten, voorkomt dat een medewerker niet permanent in een tijdelijke overeenkomst werkzaam kan zijn. Dit is tevens in lijn met Europese regelgeving. Het stellen van een maximum uitleenperiode waarna de tewerkgestelde of uit dienst gaat of overgenomen wordt door de inlener, is in onze ogen niet wenselijk.

Menig gedetacheerde consultant is niet anders gewend dan van tijd tot tijd wisselen van opdracht binnen zijn eigen detacheringswerkgever. Daarnaast is de inlener van een arbeidsmigrant bijvoorbeeld ook veel minder goed in staat om de faciliteiten rondom huisvesting en vervoer te regelen, dan een gespecialiseerd, bonafide uitzendbureau.

Kortom, dat dit wetsvoorstel hiertoe geen maatregelen treft is in onze ogen terecht. Wat ons betreft zijn op dit gebied voldoende waarborgen voor de werknemer om rechten op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te verwerven.

Administratieve vervaltermijn – deur in plaats van draaideur

Wij vragen ons af of de administratieve vervaltermijn voor de werknemer anno 2023 geen negatief effect heeft. Oftewel; of voldoende vast staat dat we van een draaideur niet alleen maar een deur maken.

De (jonge) werkende van 20/30 jaar oud verkiest – naar onze stellige overtuiging – veel vaker dan de generatie ervoor om gedurende de loopbaan te wisselen van baan. Om te exploreren, te onderzoeken of zichzelf verder te ontwikkelen. Jubilea bij 40 jaar in dienst komen dan ook steeds minder voor. Daarnaast stimuleert de overheid het "Leven Lang Leren" van de werkenden. Het is dan ook niet ondenkbaar dat werknemers wisselen van werkgever en wisselen van functie/vakgebied. Daar is niets mis mee, want daar blijven werknemers en werkgevers scherp bij.

Aan de andere kant wordt door de wetgever met deze administratieve vervaltermijn de flexibiliteit voor de werkgever muurvast gemaakt. Als de werknemer terugkeert binnen vijf jaar bij de eerdere werkgever, is de flexibiliteit (nagenoeg) weg. Ook wanneer dat in een andere functie is. Wij kunnen ons voorstellen dat een werkgever ervoor kiest om de werknemer binnen concern in een andere entiteit te laten instromen (als het om een andere functie gaat, geldt kortgezegd het opvolgend werkgeverschap immers niet) of de werkgever verkiest toch de andere kandidaat voor de functie in plaats van de werknemer waarbij direct een overeenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden moet worden. Zeker wanneer een werknemer weliswaar bekend is met het bedrijf, maar geen ervaring heeft in de functie waarvoor hij binnen vijf jaar terugkomt, zal voor het bedrijf een stevige afweging worden gemaakt. Er is namelijk geen proeftijd af te spreken bij deze nieuwe functie én geen tijdelijk contract. In onze ogen is dat niet wenselijk.

Administratieve vervaltermijn – bewaartermijnen

Voor de vervaltermijn is aangesloten bij de fiscaliteit, namelijk vijf jaar.

realiseren.⁶² De regering kiest voor het instellen van een administratieve vervaltermijn van 5 jaar, omdat dit aansluit bij de bewaartermijnen in de **fiscaliteit** voor werkgevers. Werkgevers zijn verplicht om bepaalde (loon)gegevens **5 jaar** na afloop van het kalenderjaar waarin de dienstbetrekking is geëindigd te bewaren, zoals:

- De loonbelastingverklaringen of formulieren met de gegevens voor de loonheffingen;
- kopieën van het identiteitsbewijs; en
- kopieën van beschikkingen of verklaringen die de werkgever van de werknemer heeft gekregen.⁶³

Deze termijn is naar het oordeel van de regering voldoende ruim om draaideurconstructies te voorkomen⁶⁴ en sluit goed aan bij bestaande verplichtingen. Dit

In het voorstel staan formele fiscale documenten opgenoemd die nu eveneens vijf jaar na uitdiensttreding bewaard dienen te worden. Het lijkt daarmee logisch om hierbij aan te sluiten. De vervaltermijn voor de 'onderbreking van vijf jaar' ziet in onze ogen echter op het materiële personeelsdossier.

Werkgevers zullen in ieder geval moeten bewaren:

- Datum in dienst;
- Eventuele onderbrekingen;
- Datum uit dienst;
- Functieomschrijving, om te bepalen of sprake is van opvolgend werkgeverschap, wanneer:
 - o Werknemer in dienst treedt van een andere entiteit binnen concern, of;
 - o De werknemer vraagt een 'getuigschrift' op waaruit het arbeidsverleden (periode en functie) blijkt voor zijn nieuwe werkgever.

Dit terwijl alle overige documenten uit het personeelsdossier een bewaartermijn van twee jaar kennen.

Was een vervaltermijn van twee jaar niet logischer en passender geweest?
--

3. Oproep

Basiscontract

Voorafgaand wensen wij nogmaals te benadrukken dat deze maatregel in het licht van de 'nog jonge' WAB-maatregelen bezien moet worden, denk aan; de oproepdefinitie, de vaste urenomvang na twaalf maanden en het oproepen vier dagen van te voren. Waren deze maatregelen niet (voldoende) effectief?

Er moet een urenomvang overeengekomen worden, al is het maar 1 uur. Wij zullen hier niet te lang bij stilstaan, het is vast al vaker genoemd, maar is dit niet gewoon een oproepcontract? Het verschil is dat wanneer de oproeper enige tijd niet opgeroepen wordt, er één uur uitbetaald wordt. Kortom, leegloop op de loonlijst. Het nut hiervan is ons onduidelijk. Wij denken dat er, nu maar zeker in de toekomst, fundamenteel anders naar werk gekeken moet worden. Werkenden hebben behoefte aan vrijheid en zijn minder gebonden aan één werkgever. De mens volgt het werk. Een baan voor erbij, zoals bijvoorbeeld lesgeven op een hogeschool als beroepsprofessional of de bijzonder ambtenaar Burgerlijke Stand kan straks niet meer als oproeper, maar ook niet als zelfstandige. Daarbij zien wij nergens de uitzondering voor AOW'ers, ofwel de uitleg waarom deze groep niet is uitgezonderd.

Waarom mag je straks niet meer **kiezen** voor een oproepcontract?

In het civiele recht staat de contractvrijheid centraal en biedt het arbeidsrecht extra beschermingsmechanismen omdat de werknemer deze verdient/nodig heeft. Door de voorgestelde maatregelen gaat de wetgever er aan voorbij dat twee partijen – in de meeste gevallen – goed in staat zijn met elkaar in gesprek te gaan:

- Wil je werken?
- Kun je werken?

De normen die gegeven worden, zijn geen 'one size fits all'. In bepaalde werksituaties zal de nieuwe wetgeving ongunstig uitpakken. Enkele voorbeelden:

*Denk bijvoorbeeld aan de **arbeidsmigrant** die naar Nederland komt, juist om zijn werkweek vol te maken. Wanneer de arbeidsmigrant een omvang aangeboden krijgt van 10 uur, zal hij doorgaans bereid (en dus **beschikbaar**) zijn om **40 uur per week** te werken.*

*Een werkgever zal twee keer nadenken voor hij deze werknemer fulltime inzet, want wat als de werknemer ineens niet meer beschikbaar is en daarbij moet hij de werknemer aan het einde van het jaar 40 uur aanbieden. Dan **liever 4 werknemers voor 30 uur dan 3 voor 40 uur**. Wij beseffen ons dat dit gegeven ook bestaat onder huidige wet- en regelgeving, maar geven daarbij aan dat de nieuwe voorstellen geen verbetering brengen in deze situatie.*

Andersom werkt het in onze ogen ook niet in alle gevallen.

*Stel een werknemer werkt altijd met plezier **16 uur** voor een werkgever (omdat hij/zij de overige dagen een andere baan heeft of thuis zorgtaken vervult) en de werkgever biedt bij een **contractverlenging** een **basiscontract** aan met een urenomvang van 16 uur.*

*Dat is voor de werkgever wel fijn want die heeft 4,8 uur **speling in zijn planning**. De werknemer is hier niet bekend mee en denkt dat het zo'n vaart niet zal lopen, hij/zij werkt er immers al lange tijd gewoon 16 uur.*

Door capaciteitsproblemen wordt van de werknemer gevraagd de 30% ruimte te werken. Iets waar hij/zij niet op zit te wachten, maar – zoals wij het lezen – is er weinig keuze. Ja, hij/zij kan na een jaar 20,8 vaste uren vast omvang krijgen, maar dat is iets dat hij/zij eigenlijk niet ambieerde én niet in te passen is in de zorgtaken thuis. In extreme situaties kan dit leiden tot ontslag wegens werkweigering door deze wetswijziging, terwijl de werknemer altijd tot tevredenheid 16 uur heeft gewerkt.

Door het verder dichttimmeren wordt de gezonde (civiele) dialoog monddood gemaakt.

Opvangen van fluctuaties in het werk

Veel meer sectoren – dan alleen de klassieke seizoenssector (9 maanden op, 3 maanden af) – hebben te maken met fluctuaties in het jaar. De jaarurennorm lijkt hiervoor de oplossing naar de toekomst toe. Flexibel werken, maar gelijk loon. Risico's van deze constructie:

- Werknemers werken lange tijd 'meer' dan waar ze voor betaald krijgen. Hoe kun je ze binden aan de organisatie?;
- Werkgevers zijn geneigd te werken met voorschotten in piekperiodes;
- Werknemers zijn vertrokken voor ze de min-uren binnen het jaar kunnen 'inhalen';

Het 'voordeel' is dat deze werknemers niet de WW in stromen, er bestaat simpelweg geen recht op WW. Een uitzonderingspositie voor deze sectorspecifieke groep werknemers is dan echter niet langer noodzakelijk. De vraag is wel of dit de beste oplossing voor het probleem is.

Een tabel zoals opgenomen – net voor paragraaf 4.2.7 – met een grote hoeveelheid aan contractvormen en detaillistische uitzonderingen, zegt iets over de complexiteit en de uitvoerbaarheid van de regelingen.

Conversieregel

Wanneer toch een urenomvang ontbreekt kan de werknemer een beroep doen op een (onweerlegbaar) rechtsvermoeden. Doordat ook hier aangesloten wordt bij de drie-maanden termijn en de werknemer ook hier zelf een beroep moet doen op het rechtsvermoeden zien wij niet veel heil in deze beschermingsmaatregel, vanuit de ervaring met het huidige rechtsvermoeden. Het feit dat het ditmaal een onweerlegbaar rechtsvermoeden is maakt dat niet anders. De frequentie waarin gebruik gemaakt wordt van het huidige rechtsvermoeden en de frequentie van zaken die uitmonden in een bewijsdiscussie (bij de Rechtbank) zal denken wij verwaarloosbaar zijn. Daarmee is de conversieregel in onze ogen een lege huls. Maar misschien is dat ook wel zo bedoeld:

Er is ook een conversieregel opgenomen waar de werknemer een beroep op kan doen als de werkgever in strijd met de wet toch een nulurencontract overeenkomt. Het huidige rechtsvermoeden van arbeidsomvang geldt immers ten minste pas na 3 maanden werken, waardoor de werkgever nu geen geldelijk motief heeft om zich aan het verbod om een nulurencontract af te sluiten te houden. Daarbij verwacht de regering niet dat dit vaak voorkomt. Veel werkgevers zullen natuurlijk op de hoogte zijn van de nieuwe wettelijke regels en geen oproepovereenkomsten afsluiten als dat niet meer mag.

Gevolgen voor de WW premie

Onder het huidige recht valt een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een urenomvang onder de lage WW-premie. In onze ogen voldoet het basiscontract exact aan deze huidige voorwaarden en vragen wij ons af welke geste de wetgever eigenlijk doet.

Het nieuwe basiscontract biedt daarentegen wél een duidelijke verbetering van de inkomens- en roosterzekerheid ten opzichte van de huidige nulurencontracten en min-maxcontracten. De regering is daarom voornemens het basiscontract onder de lage premie te brengen, mits er sprake is van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Anders dan bij een min-maxcontract heeft de werknemer bij een

Zeker wanneer – en terecht – vaststaat dat (ook bij een basiscontract) wanneer 30% van de contractuele uren overgewerkt wordt, er herzien moet worden, zien wij geen handreiking van de werkgever, maar enkel het toepassen van huidige wet- en regelgeving.

Het feit dat door voorgestelde wetgeving de premie 'heel licht verhoogd' zal worden (zie paragraaf 4.2.7) kunnen wij niet goed volgen. Bestaat er een verhoogd risico op instroom in de WW door deze maatregelen?

Alternatief

Het is eenvoudig om de – in onze ogen – manco's van een voorstel te zoeken en te benoemen. Veel complexer is het vinden van een (beter) alternatief. Toch denken wij een alternatief te hebben dat zowel flexibiliteit behoudt, als bescherming biedt.

Maak alle meer-uren duurder.

In veel cao's is het gebruikelijk om een toeslag te betalen voor overwerk. Dat is maatschappelijk aanvaard en een veelal verworven arbeidsvoorwaarde. Het afwijken in een bedrijf waar geen cao van toepassing is wekt maatschappelijke verbazing en zelfs verontwaardiging. Dit is een arbeidsvoorwaarde die vanuit cao-verworvenheid heeft geleid tot een aanvaarde standaard in onze ogen.

Het zou daarom ons voorstel zijn om te onderzoeken wat de effecten zijn, wanneer je dit wettelijk verankert (en daarmee uit de cao tilt). Het extra betalen voor meer-uren heeft de volgende effecten:

- Het dwingt werkgever om te kijken naar zijn planning (een gedragsverandering, voor zover dat nodig is);
- Contractuele uren zullen daardoor meer aansluiten bij de gemiddelde werkvoorraad;
- Werknemers worden beschermd door de extra financiële vergoeding bij meerwerk;
- Voor alle sectoren is de jaarurensystematiek een mogelijkheid om de fluctuaties op te vangen;
- Er hoeft geen differentiatie te komen naar sectoren;
- Bij onvoorziene situaties (piek en ziek) zal ofwel een toeslag betaald worden, ofwel een uitzendkracht gevraagd kunnen worden (zoals bedoeld en tevens mogelijk met de ruimte in Fase A);
- Een inlener die werkt met uitzendkrachten zal in ons ogen ook meer gedwongen worden om zijn 'forecast' op de lange termijn op orde te hebben;
- Daarnaast kan wellicht een tijd-voor-tijd optie onderzocht worden.

Het alternatief biedt inkomenszekerheid voor de werknemer en flexibiliteit voor de werkgever. Hiermee hoeft de werknemer niet langer te vragen om uren vanuit de zwakke positie die hij heeft, maar zal de werkgever zelf sturen op aanvaardbaar grotere vaste urenomvang.

Wellicht kan dit zelfs aanleiding zijn om naar meer "maatschappelijk aanvaarde" arbeidsvoorwaarden te kijken in cao's en deze vervolgens vast te leggen in het arbeidsrecht.

Als tegengeluid: buiten cruciale sectoren als zorg, kinderopvang en onderwijs is het wellicht nog helemaal niet zo ongezond dat de consument leert om (weer) geduld te hebben. Wij hopen dat de Minister dit het uitzoeken waard vindt.

4. Uitzendarbeid

Voor deze voorstellen missen wij het onderzoek naar en de uitwerking van de gehele lijn aan flex arbeid:



Het voorstel heeft een eenzijdige invalshoek, namelijk; de uitzendkracht die nog altijd te maken krijgt met een Pay-gap. De behoefte om gelijkwaardig te belonen is duidelijk, maar heeft het Ministerie ook in beeld hoe groot de behoefte is om onderscheidend te belonen in de flexbranche?

Detacheringsbureaus die - in onze optiek - grotendeels werknemers ter beschikking stellen onder leiding en toezicht van een derde, vallen in onze ogen 'gewoon' onder de Waadi. De Waadi kent een gelijk loonverhoudingsvoorschrift. In de praktijk zijn er echter genoeg detacheringsbureaus die hun eigen loongebouw wensen te hanteren en – anders dan in de uitzendbranche gebeurt – afwijkend (willen) belonen. De wens om een cao VVDN van de grond te krijgen is groot, maar het wegblijven van de toepasselijkheid van de Waadi is (denken wij – terecht) een grote kluit.

Het kunnen differentiëren in arbeidsvoorwaarden door gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden te bieden, in plaats van gelijke arbeidsvoorwaarden, is in de gehele flexbranche in onze ogen welkom. Hoe kun je uitzendkrachten en gedetacheerden (beide vallen ons inziens onder dezelfde definitie) binden en belonen passend bij het werkveld waarin ze zich bevinden. Dat het Ministerie deze actuele en relevante problematiek in de markt niet als onderdeel van onderhavig voorstel heeft meegenomen, is wat ons betreft een gemiste kans. Kortom, ook hier mist de (keuze)vrijheid en de autonomie van de werknemer.

Nu de Waadi opnieuw onderwerp van gesprek is wijzen wij graag nog op het volgende:

- Wat ons betreft strookt de afwijking van artikel 8 Waadi bij uitzendcao, niet met de ruimte die de wet biedt. De wet biedt tijdelijk ruimte om af te wijken;
- Daarnaast wijzen wij op een ander wetsvoorstel waarin het Ministerie het uitlenen ter hoogte van de loonkosten buiten toepassing van de Waadi stelt. Deze loonkosten zijn met inbegrip van 5-10% overheadkosten/marge. Hiermee bestaat het risico op het buiten toepassing blijven van de Waadi voor uitzenders met een lage marge. Voor de volledigheid wijzen wij op onze reactie op de internetconsultatie van de certificeringsplicht (zie bijlage 1).

Rechtsbescherming

Werkenden die een beroep doen op onderhavige maatregelen, mogen niet benadeeld worden door dit beroep. Wij vragen ons af of deze bescherming wel soelaas biedt en twijfelen of de werknemer niet alsnog aan het kortste eind trekt wanneer gebruik gemaakt wordt van deze bescherming. Het noemen van een andere reden – minder uren laten werken, omdat er minder werk is of contract niet verlengen omdat werknemer niet in het team past – is in onze ogen een makkelijke manier om deze benadeling te omzeilen. Het aantonen door de werknemer dat hij daadwerkelijk benadeeld is vanwege zijn beroep op de verplichting van de werkgever bij deze maatregelen, is vaak ondoenlijk.

In lijn met toekomstige wetgeving rondom loontransparantie, gelijke kans bij werving en selectie, maar ook de toekomstige niet financiële rapportageverplichtingen (CSRD) zou het in onze ogen veel mooier zijn om de werkgever te verplichten om transparant te zijn in zijn keuzes en hem via die weg te bewegen richting een gedragsverandering (voor zover nodig).

Met vriendelijke groet,

Incentive Advies B.V.

A handwritten signature in black ink, appearing to be "F.M.P.M. Boeijen".

F.M.P.M. Boeijen

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "J.B. Raben".

mr. J.B. Raben

Bijlage: Ingezonden bijdrage Internetconsultatie wijzigingen Waadi 2022

Datum:
22 augustus 2022

Behandeld door:
F.M.P.M. Boeijen
mr. J.B. Raben

Onderwerp: internetconsultatie verplichte certificering voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten

Geachte mevrouw Van Gennip,

Met nieuwsgierigheid hebben wij kennisgenomen van de voorgenomen wijziging van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (hierna: Waadi), die voor internetconsultatie open staat.

In de Memorie van Toelichting (MvT) staat vermeld dat de doelstelling van deze wetgeving is:

1. De bescherming van de uitzendkracht;
2. Het creëren van een gelijk speelveld;
3. Het weren van malafide en kwaadwillende partijen van de markt.

Graag reageren wij op deze voorgenomen wijziging. Wij zullen daarbij ingaan op de doelstellingen in relatie tot het wetsvoorstel en zullen hierbij de huidige wet- en regelgeving betrekken om daarmee met u te bezien waar dit wetsvoorstel toegevoegde waarde biedt.

Wij sluiten af met een aantal inhoudelijke en algemene opmerkingen over het voorliggende wetsvoorstel:

4. Inhoudelijke aspecten;
5. Waadi algemeen.

1. Bescherming van de uitzendkracht

Ten aanzien van het loon

De bescherming van de ter beschikking gestelde arbeidskracht wordt in de Waadi geregeld. Deze wet bood al bescherming ten aanzien van het te betalen loon, dat moet al vanaf invoering gelijk zijn aan het loon dat voor gelijk werk wordt verdiend bij de inlener. Alhoewel vanaf invoering onduidelijkheid is over de reikwijdte van deze bepaling en de mogelijkheden die de wet biedt daarvan bij cao af te wijken, is er bij dit wetsvoorstel vooralsnog niet voor gekozen artikel 8 van de Waadi te verduidelijken. Aangezien dit in feite wel een opdracht was vanuit het SER-rapport dat integraal in het regeerakkoord is overgenomen vinden wij dat een gemiste kans. Wij adviseren daarom artikel 8 zodanig aan te passen dat gelijke arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn voor ter beschikking gestelde arbeidskrachten en dat eventuele uitzonderingen op die bepaling meer specifiek benoemd worden zodat daar geen onbedoeld beroep op kan worden gedaan.

Aanbeveling: neem artikel 8 Waadi mee in de aanpassingsvoorstellen

2. Gelijk speelveld

Ten aanzien van de kwalificatie van de arbeidsrelatie

De juiste kwalificatie van de arbeidsrelatie is al lange tijd binnen verschillende rechtsgebieden een (te) harde noot om te kraken. De commissie Borstlap geeft in haar advies hieromtrent helder de problematiek weer en doet belangrijke suggesties, ten aanzien van het 'werknemer, tenzij' en ten aanzien van uitzenden. In de rechtspraak wordt gewacht op belangrijke arbeidsrechtelijke uitspraken over werknemerschap ten aanzien van platformwerk. Ook fiscaal wordt in het DBA-dossier al jaren een hete aardappel vooruitgeschoven.

Dit wetsvoorstel kent als doelstelling het meer gelijktrekken van het speelveld. In onze ogen is het de vraag of dit niet al voortvloeide uit de huidige wettekst. De Waadi gaat geenszins over uitzenden alleen, maar behelst regels te stellen voor het "ter beschikking stellen van arbeidskrachten".

In onze ogen zou het handhaven van de huidige wetgeving in grote mate schijnzelfstandigheid en bemiddeling van schijnzelfstandigen kunnen bestrijden, dan wel kunnen zorgen voor een veel meer gelijk speelveld. Bemiddelaars van schijnzelfstandigen mogen geen bijdrage vragen van de populatie die ze bemiddelen, moeten als zodanig geregistreerd staan in het Handelsregister en behoren zorg te dragen voor tenminste gelijke betaling van de door hen bemiddelde populatie.

De huidige wetgeving biedt dus al ruime mogelijkheden om te zorgen voor een veel meer gelijk speelveld. In onze ogen begint de discussie over de kwalificatie van de arbeidsrelatie in het arbeidsrecht. Wanneer de Waadi in volle omvang zou worden gebruikt, levert dat in grote mate duidelijkheid, ook in het vraagstuk over de dienstbetrekking in het licht van de Wet op de loonbelasting en ten aanzien van de sociale verzekeringen. Alleen schijnzelfstandigen die slechts zelfstandig opdrachten verwerven zouden dan nog buiten het beeld van deze kwalificatie vallen.

Aanbeveling: *gebruik de reikwijdte die nu al in de Waadi is besloten om schijnzelfstandigheid te bestrijden.*

Met die stap is een veel groter deel van de arbeidsmarkt gereguleerd. Nederland zal dan vooruitlopend op de doelstellingen uit de Richtlijn toereikende minimumlonen in de Europese Unie een veel groter bereik hebben van collectieve arbeidsvoorwaarden en wellicht de doelstellingen van cao-dekkingsgraad gemakkelijk kunnen halen.

Conclusie: *Richtlijn toereikende minimumlonen: doelstelling wordt makkelijker gehaald.*

Om tot een gelijk speelveld te komen is reeds bij de Wet aanpak schijnconstructies (hierna: WAS) de groep van (schijn-) contractors benoemd als te bestrijden groep. Kortgezegd maken deze partijen er hun bedrijf van om werken aan te nemen in verschillende bedrijfstakken om zo te voorkomen dat zij onder een algemeen verbindend verklaarde cao komen te vallen. Bij implementatie van de WAS is deze groep niet meegenomen in wetgeving en ook nu lijken ze (op basis van wat bekend is over voorgenomen wijzigingen van wetgeving) buiten schot te blijven. Wil er werkelijk een gelijk speelveld komen, zullen er ook voor deze groep maatregelen moeten worden genomen.

Aanbeveling: zorg voor een werkelijk gelijk speelveld door ook contractors binnen gelijkloon-wetgeving te brengen.

Reikwijdte ten aanzien van ter beschikking stellen

Bij de reikwijdtebepaling wordt aangesloten bij definitie die de Waadi stelt aan het ter beschikkingstellen van arbeidskrachten, met een drietal uitzonderingen: aanneming van werk, in-/uitleen in concernverband en collegiale uitleen.

Met betrekking tot aanneming van werk is de uitzondering in de Waadi in onze ogen logisch. De bedrijven die het werk aannemen vallen doorgaans onder een bedrijfstak-cao, zodat het ontduiken van arbeidsvoorwaarden daarbij veel minder snel aan de orde is. Behalve, zoals hierboven genoemd, wanneer de aannemer (contractor) er zijn bedrijf van maakt in verschillende bedrijfstakken werken aan te nemen om zo cao-verplichtingen te ontduiken. Wij kunnen ons overigens voorstellen dat bestrijden daarvan niet in de Waadi thuishoort, maar in aparte wetgeving zou moeten worden geregeld.

Ook in- en uitleen in concernverband wordt uitgezonderd van de werking van de Waadi, met dezelfde reden. Binnen concern wordt doorgaans een bedrijfstak- of ondernemings-cao gehanteerd, zodat geen concurrentie op arbeidsvoorwaarden plaatsvindt.

Tenslotte het ter beschikking stellen zonder winstoogmerk (huidige wettekst) of "tegen vergoeding van ten hoogste de loonkosten", zoals de voorgestelde wettekst luidt.

Bij het bepalen of sprake is van collegiale uitleen, wordt niet langer gekeken naar het (subjectieve) oogmerk, maar naar de feitelijke loonkosten. De term 'zonder winstoogmerk' is vervangen door 'vergoeding van ten hoogste de loonkosten' in artikel 1 lid 3 onder b Waadi. De wijze van berekenen wordt nog nader vastgesteld, zo lezen wij, maar de aanzet is daarvoor gegeven. Voorgesteld wordt een marge van 5 tot 10% te hanteren voor indirecte kosten. Wij vragen ons af of deze kwalificatietoets, tezamen met de 10% marge, de juiste route is.

Eenzijds zal een onderneming die zogenaamde 'doelgroepers' ter beschikking stelt, hoge indirecte kosten hebben (denk o.a. aan aanvragen/beheren faciliteiten voor doelgroepers, begeleiding bij de werkzaamheden evenals begeleiding bij uitval). Doorgaans ruim boven de 10%. Dit terwijl de in-/uitleen hiervan veelal aangemerkt kan worden als collegiaal en zonder winstoogmerk. Het betreft veelal gemeenten of samenwerkingsverbanden van gemeenten die trachten doelgroepers weer in het arbeidsproces terug te krijgen. Hier is geen sprake van een winstoogmerk, maar wel sprake van indirecte kosten die meer dan 10% belopen vanwege de individuele begeleiding die deze doelgroepers veelal nodig hebben.

Daar staat tegenover de uitzender die 'handjes' levert en minder 'maatwerk' biedt. De prijsvechter op alle fronten om het maar eens impopulair te duiden. Wij weten dat die bedrijven veelal een brutomarge hebben die onder de 10% blijft. Daaruit worden bureaunkosten betaald en daaruit wordt ook nog een stukje winst betaald. Veelal wordt een zo groot mogelijk deel van de kosten verhaald op de uitzendkracht om de kostprijs naar de opdrachtgever laag te houden.

De vraag is wat ons betreft dus of met deze voorgenomen wijziging de juiste partijen binnen of juist buiten de reikwijdte van de Waadi (en dus de certificering) gehouden worden. Deze bedrijven zouden zich niet meer hoeven inschrijven, mogen wel geld vragen van uitzendkrachten en behoeven niet langer de gelijkloon-bepaling uit de Waadi te volgen (wel die uit de cao overigens).

Aanbeveling: wijzig artikel 1 derde lid onder b niet op deze wijze.

De ruime reikwijdte maakt dat ook ondernemingen die beperkt ter beschikking stellen, onder de certificeringsplicht vallen. Dit is reeds door vele partijen aangehaald, zo blijkt ook uit de kamerbrief van 5 juli jl.

In de MvT wordt deze keus uitgelegd als "essentieel voor de effectiviteit van het stelsel". Wij wensen dat te betwijfelen en zullen daar nader op ingaan in het volgende hoofdstuk.

3. Het weren van kwaadwillende en malafide partijen van de markt

De huidige wet- en regelgeving

In de huidige stand van wetgeving zijn in de loop der jaren diverse wetten, regelingen en zelfregulerende afspraken te onderscheiden. Op fiscaal gebied wordt misbruik sedert jaar en dag bestreden middels de maatregelen in de Invorderingswet 1990 (in de volksmond Wet ketenaansprakelijkheid als het gaat om maatregelen tegen koppelbazen in de aannemerswereld en in de uitzendbranche). Hier is gekozen om de opdrachtgever (inlener) mee aansprakelijk te laten zijn voor juiste afdracht van loonheffingen en omzetbelasting. De verantwoordelijkheid voor juiste afspraken wordt neergelegd in de keten.

Veelal komt het niet tot aansprakelijkstelling omdat de Belastingdienst een onderbezetting kent. Er vinden vanuit de Inspectie weinig controles plaats en vanuit de Ontvanger wordt niet altijd onderkend dat niet langer betaald wordt. Verhalen van onbetaald gebleven bedragen zou wel kunnen plaatsvinden, maar blijkt lang niet altijd plaats te vinden. Dit zet de deur open voor onachtzaamheid of misbruik door zowel degene die ter beschikking stelt als bij de opdrachtgevers.

Conclusie: niet wetgeving, maar handhaving is het probleem bij de bestrijding van misbruik op het fiscale vlak.

Arbeidsrechtelijk kennen we de onderhavige Waadi om te voorkomen dat ter beschikking gestelde arbeidskrachten onderbetaald worden. Daarnaast mag geen geld verdiend worden door de bemiddelaar over de rug van de uitzendkracht en moet het Handelsregister van de Kamer van Koophandel deze activiteiten weergeven, om zo te zorgen dat overheidsdiensten en onder andere pensioenfondsen kunnen zorgdragen dat de bemiddelaar aan zijn verplichtingen voldoet. Om te voorkomen dat niet aan deze regelgeving wordt voldaan, kunnen zeer stevige boetes opgelegd worden. Zoals aangegeven is één van de steeds terugkerende problemen op de arbeidsmarkt, naar het ons voorkomt, prima te bestrijden of te reguleren met deze wetgeving, namelijk de schijnzelfstandigheid. Wij zien deze wet echter niet of nauwelijks aangegrepen worden om ingezet te worden voor het doel van de wet. Slechts op stevig aandringen van vakbonden wordt mondjesmaat controle ingezet door de Arbeidsinspectie.

Daarnaast is sedert de WAS een opdrachtgeversaansprakelijkheid ingevoerd voor het loon. Daarmee kan zowel de werknemer als zijn vertegenwoordiger, het UWV (bij faillissementen) en de Arbeidsinspectie zorgdragen voor een juiste en eerlijke betaling. In onze beleving wordt hier slechts gebruik van gemaakt door individuele werknemers, zo nu en dan vertegenwoordigd door hun vakbond. De overheid laat het hier in onze ogen volledig afweten.

Conclusie: niet wetgeving, maar handhaving is het probleem bij de bestrijding van misbruik op het arbeidsrechtelijke vlak.

Tenslotte is erdoor werkgevers- en werknemersorganisaties de Stichting Normering Arbeid opgericht. Om deze stichting de wind in de rug te geven, is in de Invorderingswet het door hen af te geven certificaat aanleiding om niet of beperkt aansprakelijk te stellen. Oorspronkelijk was het de opzet om vooral de fiscale verplichtingen en het minimumloon te checken voor uitgifte van het certificaat. Het normenkader is uitgebreid onder andere door druk vanuit de overheid (WAS) en nu wordt zowel bezien of loonheffingen en omzetbelasting juist en tijdig wordt afgedragen en daarnaast wordt een steeds groter vlak van arbeidsrechtelijke verplichtingen onderdeel van de controle. Hiervan wordt in de MvT opgemerkt dat: *“De huidige zelfregulering heeft tegelijkertijd een aantal substantiële tekortkomingen. De vrijwillige aansluiting bij het SNA-certificaat maakt dat niet transparant is welke onderneming aan terbeschikkingstelling van arbeidskrachten doet. Dit maakt controle op de markt lastig. Ook is het certificaat, ----, niet voldoende onderscheidend gebleken en komen overtredingen van wet- en regelgeving ook bij vrijwillig gecertificeerde ondernemingen nog teveel voor.”*

In onze optiek is toezien op “welke onderneming aan terbeschikkingstelling doet” een verantwoordelijkheid van de overheid op basis van de Waadi. Dat dit niet of onvoldoende gebeurt, is een handhavingsprobleem, niet een probleem van regelgeving.

Bij de zelfregulering moet in ogenschouw worden genomen dat de problemen zoals genoemd in de MvT zich voordoen bij bedrijven die zichzelf aanmelden voor een certificaat, zonder daartoe gedwongen te zijn door wetgeving.

Conclusie: *niet wet- en regelgeving, maar handhaving en de kwaliteit van de controles is het probleem bij de bestrijding van misbruik bij zelfregulering.*

(Wij hebben ons commentaar op dit punt overigens beperkt tot het publiekrecht. Er zijn natuurlijk ook mogelijkheden vanuit het strafrecht om malafiditeit aan te pakken. Omdat wij ons daar beroepshalve niet mee bezig houden, kunnen wij geen beeld geven van het gebruik van strafrecht in bestrijding van malafiditeit in de uitzendbranche).

4. Inhoudelijke aspecten

Administratieve last

De voorgestelde wetgeving gaat uit van een verplichte certificering, waarbij deze certificering onder toezienend oog van de Arbeidsinspectie gebeurt door een op te richten zelfstandig bestuursorgaan (ZBO) die de werkzaamheden opdraagt aan een “inspectie-instelling”. Dit voorstel lijkt stevig op de huidige praktijk en dat blijkt ook de bedoeling van de wetgever zo is te lezen in de MvT. Dit wordt een “best of both worlds”.

Wij wensen dat te betwijfelen. Wanneer het de overheidsdiensten (Belastingdienst, Arbeidsinspectie enz.) ontbreekt aan capaciteit én de inspectie-instellingen aan kwaliteit, voorzien wij dat hieruit geen beter systeem ontstaat. De evaluatie van deze wetgeving staat gepland op vijf jaar na invoering, zodat het ook niet te verwachten is dat in de komende jaren een verbetering optreedt in de aanpak van malafiditeit.

Wat er wel gaat komen is een enorme rompslomp voor bedrijven die wel binnen de regels acteren. Het is naar onze mening te makkelijk om over deze wetenschap heen te stappen met het argument “essentieel voor de effectiviteit”, wanneer de controlecapaciteit en kwaliteit hier niet op berekend is.

Een alternatief zou kunnen zijn de bedrijven die meer dan 50% ter beschikking stellen op basis van de wet verplicht te laten certificeren. Andere bedrijven zouden zich moeten laten certificeren op aanwijzing van een overheidsdienst als de Belastingdienst of de Arbeidsinspectie, op het moment

dat daar aanleiding voor is. De aanleidingen zouden dan omschreven kunnen worden in de wetgeving.

Aanbeveling: gericht toepassingsbereik met mogelijkheid tot uitbreiding in de wetgeving opnemen.

Certificeringsproces en rechtsbescherming

Voorop staat dat wij toejuichen dat de Algemene wet bestuursrecht (Awb) van toepassing is op besluiten die door de certificerende instelling worden genomen. In de toelichting van de conceptregeling is opgenomen dat de huidige certificering tekortschiet. De rechtsbescherming van de Awb is voor certificeringsplichtige ondernemingen daarom meer dan welkom. Bij ons bestaat wel verwarring over de rechtsbescherming die de Awb gaat bieden.

Bij intrekken of schorsen van het certificaat krijgt de onderneming vier weken respijt om de arbeidskrachten ofwel in dienst te laten treden van de inlener, ofwel over te dragen aan een andere uitzender die wel in het bezit is van een certificaat.

Artikel 6:16 Awb schrijft dat het besluit geen schorsende werking kent, ingeval er bezwaar of beroep ingesteld wordt tegen dat besluit. Oftewel, wanneer een onderneming een bezwaar-/of beroepsprocedure start, moet de onderneming wel zijn arbeidskrachten (binnen vier weken) uit dienst laten treden en zijn activiteiten staken. Procederen kan afhankelijk van de complexiteit, tijd en prioriteit tot wel zeven jaar duren. Een onterecht ingetrokken certificaat leidt daarmee tot het einde van de activiteit of gehele onderneming.

Artikel 6:16 Awb biedt daarvoor ook een escape: geen schorsende werking, tenzij anders bepaald. Wij zien dit nog niet terug in de conceptregeling. Wanneer deze escape wel opgenomen zou worden, leidt dit wellicht eveneens tot een onwenselijke situatie. De kwaadwillende onderneming kan zo de gehele rechtsgang uitputten en doorgaan met zijn activiteiten, waarna hij vier weken de tijd krijgt om alsnog zijn werknemers over te zetten. Hier kan overigens de opdrachtgever ervoor kiezen om druk te zetten op de onderneming om te gaan voldoen aan wet- en regelgeving. Daarnaast biedt andere wetgeving (onder andere het strafrecht) mogelijkheden om aan aantoonbaar malafide praktijken sneller een eind te maken, zodat wij de voorkeur hebben aan rechtsbescherming voordat onomkeerbare gevolgen worden verbonden aan een besluit.

Aanbeveling: zorg ervoor dat in de wetgeving ook werkelijk rechtsbescherming vanuit de Awb volgt conform hetgeen in artikel 6:16 Awb bepaald.

Het overzetten van arbeidskrachten is overigens vaak een gebeurtenis die consensus tussen twee ondernemingen vraagt. Mag de inlener weigeren de arbeidskrachten over te nemen en wat als het niet lukt binnen vier weken?

Het overzetten van de arbeidskrachten en daarmee de bedrijfsactiviteit zorgt daarnaast voor het binnenhalen van andere complexe wetgeving. Overgang van onderneming heeft bijvoorbeeld arbeidsrechtelijke gevolgen, evenals impactvolle gevolgen voor de premies werknemersverzekeringen. Daarnaast is er sprake van opvolgend werkgeverschap. Echter, wie betaalt de transitievergoeding en ziet toe op het meenemen van het arbeidsverleden? Verder zal hier de kwalificatie van de arbeidsovereenkomst of uitzendovereenkomst en de toepasselijkheid van het normale of verlichte arbeidsrechtelijke regime doorheen spelen.

Wij missen in de voorgestelde wetgeving en de MvT een zienswijze op deze problematiek.

Aanbeveling: zorg voor duidelijkheid in wetgeving ten aanzien van deze aanpalende wet- en regelgeving.

In het licht van rechtsbescherming merken wij nog het volgende op. De inspectie-instellingen gaan een vast te stellen normenkader inspecteren bij de ondernemingen die onder de Waadi vallen. Wanneer dat normenkader gaat lijken op het normenkader dat gehanteerd wordt in de NEN-certificering zullen deze inspecties natuurlijk het arbeidsrecht betreffen, waar toezicht en verantwoordelijkheid van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in het licht van de toepasselijke Awb ook thuishoort in onze ogen. Maar in het huidige normenkader bezien de inspecties voor de NEN-certificering eveneens de fiscaliteit voor zover het de berekening en afdracht van omzetbelasting en loonbelasting betreft (naast de premieheffing die een gedeelde verantwoordelijkheid betreft). Wij zien graag duidelijkheid over de werking van de Awb in precies die (gedeelde) verantwoordelijkheid terug. Hoe werkt de Awb wanneer de inspectie-instelling een standpunt inneemt ten aanzien van omzetbelasting of loonheffingen? Zullen deze standpunten dan ook leiden tot bijvoorbeeld het vertrouwensbeginsel wanneer eenzelfde onderzoek wordt gedaan door de Belastingdienst? Waar zit de coördinatie op dit vlak? Wij missen deze beschouwing in het geheel in de MVT.

Aanbeveling: zorg voor duidelijkheid in deze wetgeving ten aanzien van fiscale wet- en regelgeving.

Bankgarantie

Uit artikel 12k lid 3 van de voorgestelde Waadi wijziging blijkt dat de bankgarantie geldt voor drie doeleinden. Dat betreffen; de betaling van loon, bestuurlijke boetes en premies/belastingen.

De betaling van loon is echter in onze ogen reeds geregeld in (7:616 e.v.) BW, waarbij alle partijen in de keten aansprakelijk zijn voor loonvorderingen. De aansprakelijkheid in de keten voor premies en belastingen is eveneens geregeld in de Invorderingswet. Niet betaalde belastingen en premies kunnen worden verhaald bij opdrachtgevers. In zoverre zien wij geen aanleiding om daarvoor een bankgarantie te vragen. De wetgeving is zo opgezet dat er een ketenverantwoordelijkheid is voor het op een juiste wijze met elkaar contracteren om daarmee werknemersbescherming én bescherming van het belasting- en premiestelsel te garanderen.

Dan resteert er eigenlijk nog slechts één reden voor de bankgarantie. Dat zijn de bestuurlijke boetes aan de partij zelf. Nagenoeg alle bestuurlijke boetes kunnen namelijk eveneens worden opgelegd aan opdrachtgevers, zodat ook hier de nadruk ligt op het schoonhouden van de keten. Bonafide partijen zullen niet zomaar te maken krijgen met een bestuurlijke boete, maar worden wel geconfronteerd met een enorm hoge bankgarantie. Sterker nog, het maakt starten van een onderneming met een beperkt eigen kapitaal onmogelijk.

Gezien de hoogte van de boete is deze voor partijen die bewust een malafide onderneming starten in het geheel niet onoverkomelijk. Bij overtredingen tegen de regelgeving in de Waadi is de op te leggen boete bij tien werknemers al hoger dan de bankgarantie.

In onze ogen gaat deze bankgarantie dan ook slechts een drempel zijn voor kleinere partijen en starters en gaat het geen malafide partijen tegenhouden. Wij zien de effort liever gestoken worden in handhaving dan in het inrichten van deze administratieve schijnveiligheid.

Aanbeveling: voer het systeem van bankgarantie niet in. Het levert slechts administratieve lastenverzwaring op en bestrijd geen malafiditeit.

5. Waadi algemeen

Graag willen wij enkele aandachtspunten op artikelniveau aankaarten.

Artikel 1 lid 4: hier wordt een nieuwe tekst voorgesteld. Het huidige lid vier wordt lid 5 veronderstellen wij, maar dat staat niet genoemd.

Artikel 12k lid 4: hier wordt "loonsom" als bepalend genoemd. Er is in artikel 1 geen definitie van "loonsom" opgenomen.

Artikel 14b lid 3: in dit artikel wordt mogelijk gemaakt om de A-1 verklaring die is afgegeven te delen met de certificerende instelling. Om een goede beoordeling te kunnen doen van een juiste verloning (op grond van Detacheringsrichtlijn en nationale wetgeving) bij inbound-werknemers, zouden in onze ogen alle meldingsgegevens op grond van de Wagweu ter beschikking moeten komen. Wij adviseren dit artikel uit te breiden.

Tenslotte

Wij vertrouwen er op een zinvolle bijdrage te hebben geleverd met onze inbreng aan het wetgevingsproces. Graag zijn wij bereid nader van gedachten te wisselen over onze conclusies en aanbevelingen. De voorgestelde wetgeving leent zich niet goed voor het plaatsen van de volgende meer algemene opmerking. Toch willen wij daar graag aandacht voor vragen.

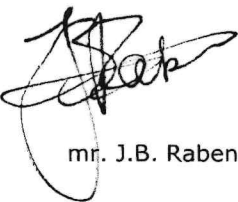
In onze ogen is de stand van automatisering van financiële, loon- en personeelsadministraties op een zodanig niveau dat bij controle en beoordelingen daarvan veel meer gebruik gemaakt zou kunnen worden van data-analyse. Zeker gezien de constatering dat niet zozeer de wetgeving, maar het toezicht tekortschiet adviseren wij veel meer te kijken naar oplossingen voor het handhavingsprobleem in het analyseren van (reeds beschikbare) data. Deze invalshoek missen wij tot nu toe in het SER-advies en in het regeerakkoord. Wellicht dat dat ook de reden is voor het (nog) niet verder uitwerken van deze mogelijkheid in de voorgestelde wetgeving. Toch lijkt dat gezien de privacyregelgeving van het grootste belang om een effectief toezicht op te zetten.

Met vriendelijke groet,

Incentive Advies B.V.



F.M.P.M. Boeijen



mr. J.B. Raben