

Reactie NBBU op het wetsvoorstel 'Wet verbetering flexibele krachten'

Algemeen

De NBBU heeft kennisgenomen van het wetsvoorstel 'wet verbetering flexibele krachten' en maakt van de gelegenheid gebruik hierop te reageren.

De flexbranche speelt een cruciale rol in het functioneren van de arbeidsmarkt. Zonder de inzet van flexibele krachten kan de arbeidsmarkt niet optimaal functioneren. In dit kader ziet de NBBU uitzenden als de best gereguleerde vorm van flexibele arbeid. De toegevoegde waarde van uitzenden op de arbeidsmarkt, zoals het bij elkaar brengen van vraag en aanbod, het duurzaam inzetbaar houden van uitzendkrachten en de invulling van de vraag naar flexibiliteit bij opdrachtgevers zal aankomende jaren alleen maar belangrijker worden in deze veranderende arbeidsmarkt. Ook spelen uitzendondernemingen een grote rol in het vervullen van een opstapfunctie en het van werk naar werk helpen van de uitzendkrachten.

Het voorliggende wetsvoorstel sluit aan bij de afspraken die gemaakt zijn binnen de SER. De NBBU heeft het SER-MLT advies onderschreven en als richtlijn genomen bij de onderhandelingen aan de cao-tafel, de afgelopen jaren zijn in de NBBU-cao voor uitzendkrachten nadrukkelijk stappen gezet om opvolging te geven aan de adviezen die in SER zijn gemaakt.

Toch heeft de NBBU op een aantal onderdelen kanttekeningen bij het wetsvoorstel, dit zijn;

1. Administratieve vervaltermijn
2. Pensioen
3. Gelijktijdige invoering
4. Verzwaring administratieve lasten

1. Administratieve vervaltermijn

In het wetsvoorstel wordt een administratieve vervaltermijn van 5 jaar voorgesteld om op deze wijze draaideurconstructies bij tijdelijk werk te voorkomen en voor werknemers het perspectief op een contract voor onbepaalde tijd te vergoten. De NBBU is resoluut tegen draaideurconstructies waarbij werkgevers door het bewust uit laten stromen van werknemers en na 6 maanden weer in laten stromen alleen om te voorkomen dat een werknemer recht zou hebben op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

We vragen ons alleen nadrukkelijk af of de voorgestelde administratieve vervaltermijn de oplossing is voor het tegengaan van dergelijke draaideurconstructies en zien met de invoering van deze vervaltermijn juist negatieve effecten voor specifieke doelgroepen.

Doelgroepen

In de arbeidsmarkt hebben we ook te maken met groepen werknemers die, hoe je het ook wendt of keert, moeilijk aan een baan kunnen komen of deze baan kunnen behouden. De uitzendbranche is voor deze groep bij uitstek de uitkomst om een baan te krijgen en deze ook te kunnen behouden.

Zoals het ministerie van SZW in de behandeling van de technische uitwerking van het rapport van de commissie Borstlap overweegt, is er een groep die door het verder inperken van flexibiliteit

mogelijk niet langer interessant genoeg zijn voor potentiële inleners. De vraag is wat er dan met deze groep gebeurt. Mogelijk is dit een groep die alleen middels de uitzendbranche aan een baan kan komen.

Door het laten vervallen van de onderbrekingstermijn van 6 maanden en daarvoor in de plaats een administratieve vervalttermijn van 5 jaar in te voeren, voorzien wij dat met name deze substantiële groep tussen wal en schip zal belanden, wat zal leiden tot een hogere instroom in de WW en bijstand.

Omdat een uitzondering voor specifieke doelgroepen moeilijk te realiseren is stellen wij een generieke vervalttermijn voor van 2 jaar. Hiermee is het toepassen van draaideurconstructies niet meer interessant en zorg je voor de doelgroepen dat deze niet meer zomaar tussen wal en schip zullen belanden en makkelijker een baan en dus inkomen kunnen behouden. Met het hanteren van een termijn van 2 jaar wordt aangesloten bij een termijn die ook in overige sociale voorzieningen wordt toegepast.

2. Pensioen

In het SER-MLT advies is opgenomen dat pensioen voor uitzendkrachten het beste geregeld kan worden in een afzonderlijk pensioenarrangement. Verder wordt geadviseerd om de wachttermijn te laten vervallen en de regeling te laten groeien naar een marktconform niveau.

De wachttermijn is per 1 juli 2023 met ingang van de Pensioenwet inmiddels al komen te vervallen. Sociale partners zijn al jaren volop in overleg om nog verder toe te groeien naar een marktconforme pensioenregeling waarbij ook de nieuwe Pensioenwet volledig geïmplementeerd wordt.

In het wetsvoorstel wordt bepaald dat de pensioenregeling voor uitzendkrachten moet worden meegenomen bij het bepalen of er sprake is van (overige) gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden voor de uitzendkracht.

De NBBU is van mening dat de pensioenregeling voor uitzendkrachten, als deze op een marktconform niveau is gebracht, niet meer afzonderlijk moet worden meegenomen bij het bepalen of er sprake is van gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden. Een marktconforme pensioenregeling borgt in onze ogen afdoende gelijkwaardigheid. De uitvoerbaarheid, transparantie en verzwaring van de lastendruk zijn de grootste bezwaren om de pensioenregeling mee te nemen in het pakket van gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden.

Als de pensioenregeling wordt meegenomen bij het vaststellen van gelijkwaardigheid van arbeidsvoorwaarden zou allereerst zowel de regeling van de uitzendsector als de pensioenregeling van de inlener moeten worden vertaald naar een bepaalde waarde. Vervolgens zal dan een vergelijking moeten plaatsvinden.

Het vaststellen van een waarde van een pensioenregeling dan wel vergelijking van twee pensioenregelingen, zoals nu bijvoorbeeld is geregeld in het Vrijstellingsbesluit wet Bpf 2000, waarbij regels zijn gesteld over vrijstelling van een verplicht gestelde pensioenregeling neemt complexe berekeningen met zich mee omdat er een financiële en actuariële vergelijking moet plaatsvinden.

Een weging of vergelijking van alleen de netto inleg dan wel premiehoogte is in onze ogen geen

geschikte optie. Een behoorlijke weging brengt met zich mee dat niet alleen de premiehoogte maar ook de samenhang in elementen als ambitie, pensioenresultaat en risicoverzekeringen belangrijk zijn waarbij ook de kenmerken van de werkende populatie in de betreffende sector relevant zijn. Op dit totaalbeeld wordt immers de premie gebaseerd. De uitzendbranche wordt gekenmerkt door specifieke kenmerken als een (relatief) jonge populatie met veel wisselende en korte dienstverbanden. Dit zijn kenmerken die niet vergelijkbaar zijn met de kenmerken van de meeste andere pensioenfondsen. Derhalve leidt een weging of vergelijking puur op basis van netto inleg of premiehoogte tot een onzuivere uitkomst.

Tot slot zal na weging dan wel vergelijking nog naar een methode gezocht moeten hoe een eventuele compensatie zal moeten plaatsvinden. Een compensatie in de pensioensfeer zou dan vanuit het oogpunt van gelijkwaardigheid logischerwijs het meest wenselijk zijn. Maar uitvoeringstechnisch zal compensatie in de pensioensfeer een erg complexe opgave zijn en is nog maar de vraag of dit in de praktijk in alle gevallen mogelijk zal zijn.

Kort samengevat, het zorgvuldig vaststellen van de waarde en vergelijking van pensioenregelingen en eventuele compensatie zal stuiten op een zeer complexe en tijds- en kostenintensief proces en zal een enorme lastenverzwaring met zich meenemen. Als het vergelijk plaatsvindt op basis van de netto-inleg dan wel premie van een pensioenregeling, leidt dat per definitie tot een onzuivere vergelijking van arbeidsvoorwaarden.

Wij pleiten er dus voor, in het belang van de uitvoerbaarheid, ter voorkoming van een enorme verzwaring in de lastendruk en alsmede in aansluiting op de tekst in het SER-MLT advies, de pensioenregeling in de uitzendsector echt een afzonderlijke en marktconforme regeling te laten zijn en blijven. Een marktconforme pensioenregeling in de uitzendsector zou wat ons betreft op zichzelf als een gelijkwaardige arbeidsvoorwaarde moeten worden beschouwd. Dit betekent dat de pensioenregeling als arbeidsvoorwaarde uitgezonderd moet worden van de bepaling over gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden in artikel 8 Waadi.

3. Gelijktijdige invoering

De NBBU maakt zich ook zorgen om de effectiviteit van voorgestelde wetgeving zodra dit niet in samenhang met het reguleren van andere vormen van flexibiliteit op de arbeidsmarkt gebeurt. Deze samenhang is nodig om ervoor te zorgen dat de verbetering van de positie van de uitzendkracht er niet toe leidt dat er een verdere verschuiving plaatsvindt naar minder gereguleerde vormen van flex waarin voornamelijk het beperken van kosten centraal staat. We vragen om daar nadrukkelijk rekening mee te houden bij de invoeringsdata van de voorgestelde wetgeving.

4. Verzwaring administratieve lasten

De nieuwe voorstellen ten aanzien van gelijkwaardigheid van arbeidsvoorwaarden en de administratieve onderbrekingstermijn kunnen leiden tot een (onredelijke) lastenverzwaring van de werkgever. Wij willen hierbij extra benadrukken en verzoeken dat het belang van uitvoerbaarheid en verlaging van de administratieve lastendruk bij de uitwerking en in de handhaving wordt meegenomen.

Ten slotte

De NBBU wil u ten slotte nog wijzen (losstaand van voorliggende wetgeving) op [het onderzoek dat de NBBU heeft gedaan naar het invoeren van een basisregeling](#). Wat het zou kosten als je een basisvoorziening regelt bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid voor iedere werkende in

Nederland. Uit het onderzoek blijkt namelijk dat het mogelijk is iedere werkende een minimaal inkomensniveau te kunnen bieden van 25.000 euro bruto per jaar. Let op, dit betreft een basis. Daarbovenop kan de mogelijkheid worden geboden voor private oplossingen om je te verzekeren voor een hoger inkomen.

Wat ons betreft zitten hier ingrediënten in om te komen tot een (structurele) oplossing. De uitkomsten van dit onderzoek zijn voor ons een uitnodiging tot een dialoog.

Over de NBBU

De NBBU is dé belangenbehartiger voor meer dan 1350 uitzendbureaus, zzp-bemiddelaars, payrollbedrijven en andere arbeidsmarkt intermediairs in het mkb.

Onze leden hebben hierin een smeeroliefunctie en stroomlijnen het bijeenbrengen van tijdelijke vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Dagelijks zijn er zo'n 100.000 mensen via NBBU-bureaus aan het werk. Op jaarbasis zijn dat er 300.000. Daarmee vertegenwoordigt de NBBU de belangrijke stem van het mkb in de flexbranche.

www.nbbu.nl