

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Internetconsultatie

nummer: 20230901-271023
onderwerp: Internetconsultatie
bijlage(n): -
datum: 27 oktober 2023

Excellentie,

Samenvatting

Graag reageren wij op de internetconsultatie over de 'Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden'.

In zijn algemeenheid juicht De Nederlandse Veiligheidsbranche wetgeving die tot doel heeft schijnzelfstandigheid te bestrijden door meer helderheid te verschaffen in de arbeidsrelatie tussen een werkende en opdrachtgever/werkgever toe. Dit wetsvoorstel draagt daartoe bij. Echter wij vragen aandacht voor:

- Samenhang met andere wetgeving om de arbeidsmarkt in een beter evenwicht te brengen (gelijktijdigheid van inwerkingtreding en voorkomen van volgtijdelijkheid);
- De gevolgen van de huidige wetsvoorstellen die de effectieve en efficiënte inzet van flexibele arbeid te sterk verminderen;
- Controle en handhaving door de belastingdienst is essentieel.

De Nederlandse Veiligheidsbranche

De Nederlandse Veiligheidsbranche behartigt de belangen van bedrijven, MKB en grootbedrijf, 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).

Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de Particuliere Beveiliging

De aanbodkant van de markt van Particuliere Beveiliging bestaat 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 hun 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 of Horecaportier. Beveiligers werken in een door het ministerie goedgekeurd uniform van het bedrijf.

Evenementen- en horecabeveiliging

Evenementen- en horecabeveiliging is een deelsector en 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, sportevenementen 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-

Secretariaat:

Westeinde 58D – 2275 AG VOORBURG - T +31 (0) 85 0071365

info@veiligheidsbranche.nl - www.veiligheidsbranche.nl - ABNANL2A NL69 ABNA 0531 1572 53 - NL008851815B01 -

KvK 40408011

inschattingen, openbare orde-problematiek en bijstellingen geveerd 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.

De Wet Werk en Zekerheid en daarna de Wet Arbeidsmarkt in Balans heeft de deelsector 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.

Vlucht naar ZZP met groot risico op schijnzelfstandigheid

Voor de gehele particuliere beveiligingssector geldt dat in de afgelopen jaren het aantal ZZP-ers in onze sector enorm is toegenomen. Specifiek voor evenementen- en horecabeveiliging hebben we gezien dat veel beveiligers die voorheen het werk als "bijbaan" konden invullen zich met de invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans hebben ingeschreven als ZZP-er.

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. Uit onderzoek dat is gedaan in de sector blijkt dat veel bedrijven noodgedwongen voor de invulling van "piek en ziek" terugvallen op de inzet van ZZP-ers. Zelfstandig werkende beveiligers geven juist aan dat zij meer regie willen over hun eigen inzetbaarheid (bijvoorbeeld in de invulling van onregelmatige diensten) en over het werken voor meerdere werkgevers.

Desondanks woedt al lange tijd een discussie binnen de werkgevers van de vereniging over het fenomeen ZZP en de risico's die we nu al zien dat particuliere beveiliging door middel van de inzet van ZZP-ers in veel gevallen schijnzelfstandigheid betekent. Te refereren valt daarbij aan onder andere een recente uitspraak waarin van het Hof Arnhem-Leeuwarden (ECLI:NL:GHARL:2023:5180) heeft uitgesproken dat de eisen die de WPBR stelt aan de gezagsverhouding tussen een beveiligingsbedrijf en een beveiligers eigenlijk enkel risicoloos is vorm te geven middels een arbeidsovereenkomst. Het kunnen uitoefenen van gezag over een beveiligers is namelijk 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 nu al dat een overeenkomst van opdracht met een ZZP-er welhaast zeker leidt tot risico's ten aanzien van veiligheid,

¹ StatLine - Bedrijven; bedrijfsgrootte en rechtsvorm

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.

Beoordeling van het wetsvoorstel

Het wetsvoorstel reikt een wettelijk toetsingskader aan en beoogt te verduidelijken wanneer sprake is van werknemerschap en wanneer van werk dat door een zelfstandige kan worden verricht. Hierdoor wordt schijnzelfstandigheid tegengegaan, wordt handhaving daarop beter hanteerbaar én wordt meer grip geboden aan diegenen die met zelfstandige(n) willen werken. Ook wordt voor werkenden met beperkte onderhandelingsmacht een rechtsvermoeden van werknemerschap geïntroduceerd, waarmee zij hun rechtspositie effectiever kunnen opeisen. Met het tegengaan van schijnzelfstandigheid, wil het kabinet kwetsbare werkenden aan de basis van de samenleving beter beschermen, de solidariteit in het sociale stelsel versterken, oneerlijke concurrentie tegengaan, regelgeving beter handhaafbaar maken en het verdienvermogen in Nederland versterken.

De Nederlandse Veiligheidsbranche constateert dat de maatregelen in dit wetsvoorstel de bestaande criteria (thans aangeduid als werkinhoudelijke aansturing en -als contra-indicatie- eigen rekening en risico en "het zich gedragen als ondernemer") aanscherpen waaronder het toevoegen van het nieuwe criterium "inbedding in de organisatie".

In zijn algemeenheid juicht de Nederlandse Veiligheidsbranche het toe dat er duidelijk(er) criteria worden geïntroduceerd die het voor werkgevers en werkenden duidelijker maken in welke situaties er sprake is van een arbeidsovereenkomst (iemand in loondienst) versus een overeenkomst van opdracht (voor het werken met een zelfstandige). Het gevolg voor particuliere beveiliging zal zijn dat werkgevers niet alleen een duidelijk(er) kader zullen krijgen maar ook het risico op schijnzelfstandigheid – dat al groot was – zullen vermijden en de arbeidsrelatie met een beveiligger zullen vormgeven middels een loondienstverband/arbeidsovereenkomst. Dat vinden wij een goede ontwikkeling omdat we ervan overtuigd zijn dat daarmee de risico's op overtreding van de WPBR worden verkleind en de kwaliteit van dienstverlening wordt vergroot.

Daarbij geldt echter wel een kanttekening namelijk dat andere wetsvoorstellen die eveneens in voorbereiding (en consultatie) zijn (geweest) onvoldoende oog hebben voor de noodzakelijk invulling van flexibele arbeid in onze sector in het algemeen en binnen evenementen- en horecabeveiliging in het bijzonder. Specifiek verwijs ik hierbij naar onze reactie op de internetconsultatie over de 'Wet verbetering zekerheid flexibele arbeidskrachten' van 31 augustus (onder nummer 20230831). Immers juist de alsmaar verdere beperkingen die zijn en worden gesteld aan de inzet van flexibele arbeid (in loondienst) bij klanten waar er onvoorspelbare pieken in het werkaanbod voor beveiliging zijn (zoals bijvoorbeeld binnen reguliere beveiliging bij COA's of op Schiphol of bij festivals op feestdagen als Koningsdag of Hemelvaartsdag binnen evenementen,- en

horecabeveiliging) is een drijfveer geweest naar de stormachtige groei van het aantal ZZP-ers in onze sector.

Secretariaat:

Westeinde 58D – 2275 AG VOORBURG - T +31 (0) 85 0071365

info@veiligheidsbranche.nl - www.veiligheidsbranche.nl - ABNANL2A NL69 ABNA 0531 1572 53 - NL008851815B01 - KvK 40408011

Een ander punt van zorg betreft controle en handhaving. Weliswaar wordt het handhavingsmoratorium opgeheven en zal de Belastingdienst vanaf 1 januari 2025 haar handhavingsactiviteiten weer oppakken. Wil deze wet echter effectief zijn dan is opsporen en handhaven onontbeerlijk. We vrezen echter dat de beschikbare (voorziene) capaciteit daarvoor ontoereikend zal zijn. Dat betekent dat goedwillende werkgevers maatregelen zullen nemen om aan deze nieuwe wet te voldoen en veel van hun arbeidsrelaties zullen herzien. Helaas kent onze sector ook minder goedwillende werkgevers. Zonder adequate controle en handhaving zullen zij misbruik blijven maken van de omstandigheden en daarmee een gelijk speelveld tussen werkgevers en gelijke beloning van werkenden in de weg staan.