

Sinds de introductie van deze regelgeving ben ik betrokken bij de praktische invoering van dit verhaal. Gebleken is dat de toepasbaarheid in administraties en softwaresystemen tot een toename gaat leiden van de lasten en beheersbaarheid. Wat niet of nauwelijks benoemd wordt in dit verhaal is dat dit niet alleen de salarisadministratie raakt, maar de hele keten, van Workforcemanagement tot HR. Een goede afspiegeling van de kostenaspecten van het totale plaatje heb ik nog niet voorbij zien komen.

Het doel, beperken van de “gedwongen” flexibele arbeidskrachten is een helder en goed streven. Echter het gebruikte middel raakt niet alleen de misbruikers van flexibele arbeidsduur doch alle partijen in werkend Nederland.

Als deze regelgeving het enige toepasbare middel zou zijn en de omvang de toepassing dit zou rechtvaardigen hadden we de discussie over de invoering de afgelopen jaren ook niet gehad.

Echter er wordt hier met het spreekwoordelijke kanon op een mug geschoten.

Noodzakelijk is dat niet, er zijn alternatieven voor deze regelgeving. Reeds aanwezig in de huidige regelgeving welke ook toepasbaar zijn op datgene wat men nu wil bereiken.

1: De regelgeving voor oproepkrachten, pas deze ook toe op de tijdelijke uitbreidingen.

Verplicht werkgevers welke gebruik maken van tijdelijke uitbreidingen tot het aanbieden van de totale arbeidsduur van het voorgaande jaar in het nieuwe jaar op dezelfde wijze als bij oproepkrachten.

Of:

2: De 30% regeling voor overuren, ook deze kan toegepast worden op tijdelijke uitbreidingen.

Bereken op dezelfde wijze als voor overuren het totaal aantal uren van de tijdelijke uitbreidingen tov de vaste arbeidsduur en herzie de Awf bij overschrijding van de 30%

Bovenstaande opties zijn beiden reeds aanwezig en zijn vele malen minder ingrijpend op de totale administratieve processen en bieden ook de flexibiliteit die noodzakelijk is als een werknemer zelf meer of minder wil werken.

Samenvattend, er zijn werkbare oplossingen voor het terugbrengen van misbruik van flexibele arbeidsduur in het palet aan maatregelen wat de overheid reeds ter beschikking heeft.

Er is geen enkele noodzaak om deze nieuwe maatregel in te voeren, het gaat leiden tot een verzwaring van zowel de administratieve lasten en beheersbaarheid voor de hele keten.

Rik van den Biggelaar

Productmanager Payroll en Rewards Nederland

SDworx Nederland