

DETACHEERDERS:

Werkgevers van keuze

Position Paper

www.vvdn.nl

bestuur@vvdn.nl

085 - 0645 731



Inleiding

De Vereniging van Detacheerders Nederland (VvDN) erkent de wens tot regulering van de arbeidsmarkt en levert graag een constructieve bijdrage aan het politiek /maatschappelijke debat dat hierover wordt gevoerd.

Algemeen wordt de noodzaak ingezien van het bieden van meer zekerheid aan werkenden en het vergroten van de wendbaarheid van zowel bedrijven als werkenden (zoals de Commissie Regulering van Werk (Commissie Borstlap) voorstelt). Detacheerders zijn bij uitstek werkgevers die daarin voorzien. Detacheerders bieden hun professionals de zekerheid van een vast contract (loondienst), investeren meer dan gemiddeld in hun duurzame inzetbaarheid en opleiding, en tegelijkertijd biedt detachering de opdrachtgever de flexibiliteit die zij nodig hebben. De Commissie Borstlap gaat echter voorbij aan de belangrijke positie die detachering inneemt op de arbeidsmarkt, terwijl detachering juist de belangrijke waarden vertegenwoordigt die de Commissie Borstlap voorstaat.

Om die rol ook in de toekomst te kunnen blijven vervullen doet de VvDN drie aanbevelingen voor een moderne herinrichting van de Nederlandse arbeidsmarkt. Graag gaat de VvDN hierover met beleidsmakers in gesprek.

Aanbevelingen

I.

Onderken de bijzondere positie van detachering op de arbeidsmarkt. Detacheerders gaan vaste arbeidscontracten aan met hun werknemers en het zou veel onduidelijkheid wegnemen als wordt bevestigd dat detacheerders primair werkgevers zijn.

II.

Het is aan de politiek om een afgewogen beslissing te nemen óf detacheren überhaupt thuishoort onder de WAADI en zo ja, hoe de WAADI dan zo kan worden aangepast dat detacheren mogelijk blijft? Bijvoorbeeld door driehoeksrelaties los te koppelen van tijdelijk (flexibel) werkgeverschap.

III.

Herzie de verouderde termen 'leiding en toezicht' en 'gezag' in het arbeidsrecht en kom met een moderne variant waarin ruimte is voor 'aanwijzing' van een opdrachtgever. Leiding en toezicht zou geen betrekking moeten hebben op de inhoud van het werk maar op de organisatie daarvan.

Een herziene duiding van deze begrippen maakt het voor detacheerders mogelijk te kunnen blijven functioneren als moderne werkorganisaties.

Waarde van werk

Werk is voor iedereen een belangrijke basis in het leven. Inkomenszekerheid, werkzekerheid en persoonlijke ontwikkeling vormen een belangrijke basis voor het geluk dat mensen ervaren, en leggen een stevige basis onder onze samenleving. Wendbaarheid en flexibiliteit vormen aan de andere kant een belangrijke basis voor innovatie, herstelvermogen en groei van ons bedrijfsleven.

We staan in Nederland voor de uitdaging om in de steeds krapper wordende arbeidsmarkt de schaarse specialisten op een zo efficiënt mogelijke manier deel te laten nemen aan het arbeidsproces.

Waardevol werkgeverschap

De Vereniging van Detacheerders Nederland (VvDN) staat voor werkgevers die zekerheid bieden aan hun medewerkers (vaste, reguliere arbeidsovereenkomsten), meer dan gemiddeld investeren in opleiding en ontwikkeling van hun specialisten, en vanuit hun dienstverleningsmodel duurzame inzetbaarheid centraal hebben staan.

TOELICHTING AANBEVELING I

Detacheerders zijn werkgevers (en horen dus in rijbaan 1 volgens de aanbevelingen van de Commissie Borstlap)

De Commissie Borstlap stelt voor het aantal contractvormen op de arbeidsmarkt te beperken tot '3 rijbanen'; iemand is werknemer en heeft een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd (1^e rijbaan), iemand is zelfstandige die werkt volgens een overeenkomst van opdracht of een overeenkomst tot aanneming van werk (2^e rijbaan) of iemand is uitzendkracht en werkt volgens de uitzendovereenkomst (3^e rijbaan).

Visie VvDN:

Detacheerders zijn primair werkgevers en de gedetacheerde is werknemer. Detacheerders gaan vaste arbeidscontracten aan met hun werknemers en maken geen gebruik van het 'uitzendbeding' als beschreven in 7:691 BW. Detacheerders horen daarom niet in rijbaan 3 (van de uitzendbureaus), ze horen ook niet in 2 (van de zelfstandigen), maar in rijbaan 1 (van de reguliere werkgevers).

De VvDN stelt echter vast dat de Commissie Borstlap in zijn aanbevelingen voorbij gaat aan detachering. Ook in de reflectie van het kabinet op de adviezen van de Commissie Borstlap (brief minister Koolmees, 11 nov jl.) is geen aandacht voor detachering. Dat doet geen recht aan de bijzondere positie die detacheerders innemen op de arbeidsmarkt.

Aanbeveling:

Als de aanbevelingen van de Commissie Borstlap worden overgenomen, wijs detachering dan expliciet toe aan rijbaan 1. En als de aanbevelingen van de Commissie Borstlap niet worden overgenomen, bied detacheerders dan alsnog een eigen plek in het Burgerlijk Wetboek (anders dan 7:690 BW (uitzendovereenkomst)).

Ondersteun ook het initiatief van de VvDN voor een eigen CAO voor detachering.

Betrouwbaar werkgeverschap

Detacheerders zijn geen flexwerkgevers, maar leveren een waardevolle bijdrage binnen de steeds krappere arbeidsmarkt door kwalitatief en duurzaam werkgeverschap voor te staan. En toch moeten detacheerders zich conformeren aan wet- en regelgeving die gericht is op flexibel werkgeverschap. De VvDN pleit voor een moderne herinrichting van de Nederlandse arbeidsmarkt waarin detacheerders als een reguliere groep werkgevers beschouwd worden.

Kwalitatief werkgeverschap

Detacheerders beschikken over een duurzaam beleid en processen, waarin carrièrestappen geborgd zijn en regie en beleid op expertise wordt gevoerd. Dit wordt door alle leden van de VvDN middels de kwaliteitscriteria van de VvDN onderstreept. Medewerkers van detacheerders hebben voor 70% een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en 30% voor bepaalde tijd. Detacheerders maken geen gebruik van oproep-, nul uren- of uitzendcontracten. Daarmee hebben de medewerkers door de zekerheid van een vaste baan (met alle arbeidsvoorwaarden die daarbij horen), gecombineerd met afwisseling in opdrachten en permanente investering in opleiding en coaching, een uitstekend en duurzaam perspectief op de Nederlandse arbeidsmarkt.

TOELICHTING AANBEVELING I (vervolg)

Wel flexleveranciers, geen flexwerkgevers

Visie VvDN:

Detachering biedt opdrachtgevers wel de flexibiliteit die zij nodig hebben, terwijl detacheerders geen flexwerkgevers zijn. Detacheerders zijn volwaardige werkgevers die hun werknemers fatsoenlijke, vaak vaste contracten bieden en die meer dan gemiddeld investeren in duurzame inzetbaarheid en opleiding van werknemers en waar je dus een mooie professionele carrière kunt maken.

Gedetacheerden werken graag aan verschillende projecten en bij verschillende opdrachtgevers, en opdrachtgevers hebben een blijvende behoefte aan de tijdelijke inzet van specialisten. Detacheerders maken dat mogelijk en vervullen hierin een cruciale rol. De employability van hun werknemers is dan ook direct in het eigen belang van de detacheerders. Daarom investeren zij meer dan gemiddeld in de opleiding van hun werknemers en zijn zij de werkgever van keuze en voorkeur voor hun werknemers. Een van de kwaliteitseisen die de VvDN aan haar leden stelt is dat zij minimaal 3% van de loonsom investeren in opleiding en ontwikkeling van gedetacheerden. (In de praktijk ligt dit percentage volgens de VvDN momenteel hoger, namelijk 5,2%, waarmee de detacheringsbranche meer dan gemiddeld investeert in haar werknemers). In feite zijn detacheerders veel beter voorbereid voor de toekomstige arbeidsmarkt dan reguliere werkgevers. De meeste rijbaangenoten in rijbaan 1 zullen dan ook bij lange na niet kunnen voldoen aan de kwaliteitscriteria die de detacheerders zichzelf opleggen.

Kortom, als er één bedrijfstak is waar de nieuwe waarden van Borstlap - wendbaarheid, duidelijkheid, weerbaarheid en wederkerigheid - al sinds jaar en dag centraal staan, is dat de detacheringsbranche. Detacheerders zijn de voorbeeld-werkgevers van de toekomst.

Aanbeveling:

Onderken de waarde van detacheerders als werkgevers en als specialistische, zakelijke dienstverleners.

Specialistische werkgever en specialistische dienstverlener

Als specialistische dienstverleners vinden detacheerders het belangrijk om een duidelijk onderscheid te maken tussen tijdelijk (flexibel) werkgeverschap en regulier werkgeverschap. Hierbij gaat het om het onderscheid tussen enerzijds partijen die het leveren van specialistische capaciteit en kennis als specialiteit hebben (detacheerders) en andere partijen die tijdelijk (flexibel) werkgeverschap als specialiteit hebben (uitzendorganisaties).

Detacheerders zijn bedrijven die professionals in dienst hebben met een expertise waaraan de opdrachtgever tijdelijk behoefte heeft. Detacheerders zijn erop gericht hun werknemers op te leiden en het kennisniveau op peil te houden. Ze organiseren onderlinge kennisdeling en coaching en begeleiden hun werknemers in hun loopbaan. Een detacheerder is dus een werkgever met een stevige nadruk op opleiden en loopbaanplanning waardoor werknemers weerbaar en wendbaar kunnen zijn.

Daarmee passen ook junior medewerkers en trainees goed in het werkgevers- en dienstverleningsmodel; dit onderstreept dat de detacheerder werkgeverschap als specialiteit heeft. Gemiddeld zijn medewerkers van detacheerders mensen met een afgeronde HBO-opleiding en hebben 3-7 jaar relevante werkervaring binnen hun expertisegebied.

TOELICHTING AANBEVELING II

Detacheerders onder de WAADI? (Bied detacheerders een wettelijk kader)

Detacheerders vallen door de driehoeksrelatie opdrachtgever-werknemer-werkgever onder de Wet Allocatie Arbeidskrachten Door Intermediairs (WAADI). Op dit moment is het zo dat detacheerders voor de wet dus feitelijk als uitzendbureaus worden gezien.

Visie VvDN:

Detacheerders zijn geen uitzenders. Detacheerders zijn werkgevers en daarbij maken zij - anders dan uitzendbureaus - géén gebruik van flexibiliteit in contractvorm van de werkende. Gedetacheerden hebben een reguliere arbeidsovereenkomst. De werknemers van detacheringsondernemingen kiezen bewust voor die positie, om vanuit één vaste werkgever meerdere bedrijven te bedienen of te leren kennen. Ook starters worden daarmee in staat gesteld hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren en voor meer ervaren werknemers vergroot detachering de uitdaging en afwisseling die zij in hun werk vinden. Door detacheerders wordt bovendien bovengemiddeld geïnvesteerd in opleiding, wat de duurzame inzetbaarheid van hun werknemers verhoogt.

Detachering heeft dus niets te maken met uitzenden. Het uitzendmodel sluit niet aan op het werkgeversmodel van de detacheerder. Detachering gaat namelijk vaak om langlopende projecten waarbij specifieke expertise of capaciteit van buiten gevraagd wordt. Als er ook nog wordt gesleuteld aan de WAADI en uitzenden verder wordt verengd (tot 'ziek en piek'), dreigt detacheren praktisch onmogelijk te worden.

Aanbeveling:

De politiek dient een afgewogen beslissing te nemen óf detacheren überhaupt thuishoort onder de WAADI en zo ja, hoe de WAADI dan zo kan worden aangepast dat detacheren mogelijk blijft. Een optie is het loskoppelen van de driehoeksrelaties van tijdelijk (flexibel) werkgeverschap. Erken dat detachering weliswaar een driehoeksrelatie is, maar dat tegelijkertijd detacheerders en gedetacheerden 'gewoon' een werkgevers-werknemersrelatie hebben.

De arbeidsmobiliteit neemt toe

De kans dat iemand in één vaste baan bij één werkgever zijn of haar beroep voor heel lang of voor vele jaren kan uitoefenen is steeds kleiner geworden en zal ook in de komende tijd nog weer verder verkleinen. De arbeidsmobiliteit neemt om veel redenen toe. Het komt daarom steeds vaker voor dat iemand op zoek moet naar een nieuwe werkplek en zelfs naar een nieuw beroep. Veel mensen dienen zichzelf gedurende hun professionele leven een aantal keren opnieuw uit te vinden.

TOELICHTING AANBEVELING III

Herzie de termen 'leiding en toezicht' en 'gezag' (kom met een variant waarin ruimte is voor 'aanwijzing' van een opdrachtgever)

Er spelen arbeidsrechtelijke issues die om een politieke oplossing vragen. Zo is er onduidelijkheid en discussie over de termen 'ter beschikking stelling' en 'leiding en toezicht' (gezag).

Hierover is overigens relevante jurisprudentie. Door een uitspraak van de Hoge Raad op 6 november jl. (<https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:HR:2020:1746>) is de 'bedoeling van de partijen' niet langer bepalend bij het beoordelen of een overeenkomst wel of niet een arbeidsovereenkomst is. Hiermee zet de Hoge Raad feitelijk een streep door het bekende Groen/Schoevers arrest. De Hoge Raad gaat mee in het advies van de Advocaat-generaal (AG) Ruth de Bock van 17 juli jl. om bij de vraag of er sprake is van een arbeidsovereenkomst uitsluitend te kijken naar 'de wijze waarop partijen feitelijk uitvoering aan de overeenkomst geven'.

Maar, net als de Commissie Borstlap, pleitte de AG in haar advies ook voor vervanging van het gezags-criterium. Niet langer zou het onder toezicht en leiding werken centraal moeten staan bij de beoordeling of van een arbeidsovereenkomst sprake is, maar de 'inbedding in de organisatie'. De Hoge Raad besteedt in zijn uitspraak echter geen aandacht aan dit advies van de AG.

En dus blijft de situatie van de 'verouderde' gezagsverhouding bestaan en is het aan de politiek om alsnog met een duidelijke oplossing te komen.

Detacheerders zijn werkgevers van de toekomst

Waar het bieden van zekerheid en het organiseren van wendbaarheid voor reguliere werkgevers bijzaak is, is dat voor detacheerders een kerntaak.

Detacheerders zijn dus primair werkgevers. Juist daarom investeren ze meer dan gemiddeld in de opleiding van hun werknemers, gaan ze vaste arbeidscontracten aan met hun werknemers en maken ze geen gebruik van het 'uitzendbeding' als in 7:691 BW. De employability van hun werknemers is direct ook in hun eigen belang. Detacheerders horen daarom niet in rijbaan 2 (van de zelfstandigen), ze horen ook niet in rijbaan 3 (van de uitzendbureaus), maar horen in rijbaan 1 (van de reguliere werkgevers).

Detacheerders dienen het algemeen belang

In feite zijn detacheerders veel beter voorbereid voor de toekomstige arbeidsmarkt dan reguliere werkgevers. De meeste rijbaangenoten in rijbaan 1 zullen dan ook bij lange na niet kunnen voldoen aan de kwaliteitscriteria die de detacheerders zichzelf opleggen. Daarom zou het in ieders belang zijn als detacheerders een eigen ruimte zouden hebben in het Burgerlijk Wetboek (anders dan 7:690 BW)

TOELICHTING AANBEVELING III (vervolg)

Visie VvDN:

De huidige toepassing van het gezagscriterium past niet (meer) bij modern werkgeverschap. Natuurlijk is er bij detachering sprake van (enige vorm van) gezag bij de opdrachtgever. Maar dat maakt de opdrachtgever nog geen werkgever. De huidige aanwijzingen (indicatoren) die wijzen op een gezagsverhouding (leiding, toezicht, gezag) zijn verouderd. De VvDN sluit zich aan bij de breder ervaren wens tot modernisering hiervan. Helderheid is nodig om dienstverlenende organisaties zoals detacheerders te kunnen laten functioneren.

Detacheerders zijn op alle andere criteria al werkgever. Zo hebben zij een reguliere arbeidsovereenkomsten met hun medewerkers, betalen een vast salaris, dragen het ondernemersrisico en zijn zij verantwoordelijk voor opleiding en ontwikkeling van medewerkers.

Een detacheerder is in de praktijk ook natuurlijk werkgever die gezag uitoefent over de medewerker. Dat een opdrachtgever aanwijzingen geeft over de uitoefening van het werk doet aan deze positie en verantwoordelijkheid als werkgever niets af.

Aanbeveling:

Herzie de termen 'leiding en toezicht' en 'gezag' naar een moderne variant waarin ruimte is voor 'aanwijzing' van een opdrachtgever. Leiding en toezicht zou niet moeten toezien op de inhoud van het werk maar op de organisatie daarvan.

www.vvdn.nl
bestuur@vvdn.nl
085 - 0645 731

