

Minister, wat te doen met driehoeksarbeidsrelaties vanuit een vast contract?

Excellentie, geachte mevrouw van Gennip,

In uw hoofdlijnenbrief over de arbeidsmarkt bent u er buitengewoon duidelijk over: *“Arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd vormen in beginsel de werkvorm voor het organiseren van structureel werk”*. U baseert zich daarbij op het SER MLT advies, maar dit is natuurlijk al vele jaren één van de belangrijkste pijlers van de Europese Uitzendrichtlijn.¹

In de uitwerking (punt 4.1.1.) begint u met het *“Het reguleren van tijdelijke contracten en driehoeksrelaties?”*, waarbij u er kennelijk vanuit gaat dat dat twee gerelateerde ‘kwaden’ zijn die moeten worden aangepakt. U stelt in dat punt dat werkgevers een bepaalde mate van flexibiliteit nodig hebben om in te spelen op veranderende omstandigheden maar dat dat niet ten koste mag gaan van de door de werknemer benodigde zekerheid.

Hoe mooi zou het dus zijn als de werknemer een vast contract heeft en tegelijkertijd flexibel kan worden ingezet bij verschillende opdrachtgevers op het moment dat die daar behoefte aan hebben?

Deze oplossing komt nergens in uw brief voor. Sterker nog: door uw wens om driehoeksarbeidsrelaties sterker te reguleren dreigt u het kind met het badwater weg te gooien. Dit is voornamelijk een semantische kwestie: door alle driehoeksarbeidsrelaties ‘uitzenden’ te noemen ontstaat, waarschijnlijk ook bij u, het beeld dat het altijd gaat om flexibele arbeidscontracten (met een uitzendbeding). Maar dat beeld is verre van correct. In Nederland werken inmiddels bijna een half miljoen² mensen voor detacheerbedrijven, waarvan het grootste deel met vast contract (of tijdelijk met uitzicht op vast). Dit zijn zonder uitzondering driehoeksarbeidsrelaties.

Met ‘uitzenden’ wordt in de volksmond voornamelijk ‘ziek en piek’ of een route voor werving en selectie van vaste medewerkers bedoeld. Door artikel 7:690 van het BW worden echter *alle* driehoeksarbeidsrelaties ‘uitzenden’ genoemd, dus óók die waarbij de werknemer een vast contract heeft.

Detachering is niet onderdeel van de problemen die onze arbeidsmarkt kent. Integendeel: het is onderdeel van de oplossing.

Bij de invoering van art. 7:690 in het BW in 1997 adviseerde de Raad van State al³ *“een nadere regeling voor het meer bestendige in- en uitleen van personeel door (uitleen- of) detacheerbedrijven”* in het leven te roepen. Door dat niet te doen heeft het toenmalige kabinet de mogelijkheid afgesloten om flexibiliteit voor bedrijven te combineren met vaste contracten voor de betreffende werknemers.

U hebt de mogelijkheid die gemiste kans recht te zetten, door bij de regulering van driehoeksarbeidsrelaties een onderscheid aan te brengen tussen vaste en niet-vaste contracten. Daarnaast adviseren we u de term ‘uitzenden’ voortaan alleen te gebruiken voor echt uitzenden (dus ziek & piek of werving & selectie). Dat komt de helderheid ten goede.

Hoogachtend,

De Vereniging van Detacheerders Nederland (VVDN).

¹ Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid (PbEU L327/9).

² Grove schatting o.b.v. extrapolatie van verschillende onderzoeken vanaf 2017 en CBS Statline. Zie ook www.vvdn.nl en www.zipconomy.nl.

³ Kamerstukken II 1996/97, 25263, B.