

Algemene inleiding

De VvDN is in 2018 onder meer opgericht omdat detacheerders zich totaal niet herkenden in de wet- en regelgeving waaronder zij vallen. Juridisch worden detacheerders momenteel beschouwd als uitzendbureaus omdat er in de wet geen onderscheid gemaakt wordt tussen verschillende vormen van driehoeksarbeidsrelaties. De leden van de VvDN maken geen gebruik van het uitzendbeding, hebben meer dan 60% van hun werknemers in vaste dienst (OT) en besteden veel meer aan de opleiding van hun werknemers dan de gemiddelde bilaterale werkgever. De VvDN heeft vanaf de oprichting haar public affairs activiteiten (PA) erop gericht om een eigen juridische positie te verwerven, inspelend op de huidige politieke en bestuurlijke tendensen. Onze contacten en themabijeenkomsten waren daarom gericht op het volgende:

- Het voorlichten van Politiek, polder en bestuur in Den Haag over wie onze leden zijn, wat ze doen en waarom ze behoefte hebben aan andere regelgeving. Hierbij is de kwaliteit van ons werkgeverschap leidend, want de leden van de VvDN vinden zichzelf op de allereerste plaats werkgevers. In de lopende gesprekken over een eigen CAO is door de VvDN al aangegeven dat haar leden op het gebied van beloning, rechtszekerheid en opleiding een verdergaand commitment willen aangaan.
- Op meerdere plaatsen in politiek, polder en bestuur heeft de VvDN concrete voorstellen gedaan om de wet- en regelgeving beter te laten aansluiten op de realiteit van de arbeidsmarkt en de actuele politieke prioriteiten. Het gaat om (kleine) aanpassingen in de arbeidswet (BW 7:690), in de WAADI en bij de fiscale sectorindeling. We hebben bij onze voorstellen sterk gelet op aansluiting bij de Europese Richtlijn, het SER-MLT advies ende laatste hoofdlijnenbrieven van de Minister. Teneinde nieuwe regelgeving succesvol te laten zijn, heeft de VvDN in haar voorstellen aandacht gegeven aan de uitvoerbaarheid, de doelmatigheid en de handhaafbaarheid.

Politiek en polder voeren nu al enkele decennia een arbeidsmarktbeleid met als leidmotief “minder flex, meer vast”. De onderliggende politieke motivatie daarbij is dat een te groot deel van de beroepsbevolking onvoldoende beschikt over een goede inkomens- en rechtspositie. Er wordt gesproken van een kloof tussen “de bevoorrechten” met een vast dienstverband en de bijbehorende toegang tot sociale zekerheid, pensioenvoorziening en de hypotheekmarkt en zij met “zogenoemde flexbanen” die deze toegang niet of veel minder zouden hebben. Daarbij wordt ook regelmatig gewezen op misstanden op de arbeidsmarkt waarbij sprake is van slecht werkgeverschap en zelfs uitbuiting.

Inmiddels hebben de STAR en de SER (MLT-advies) en de commissies Roemer en Borstlap, adviezen uitgebracht aan de respectievelijke regeringen. Meerdere ministers hebben geprobeerd om invulling te geven aan deze adviezen middels nieuwe wet- en regelgeving. We denken daarbij aan De Wet Werk en Zekerheid, de WAS, de Wet DBA, de WAB en verschillende andere initiatieven. Te vaak komen we er al na korte tijd achter dat de nieuwe regels op de arbeidsmarkt matig of zelfs averechts werken. Er blijkt daarbij telkens dat de weerbarstige werkelijkheid zich niet laat bepalen door wetten en regels die te ver afstaan van de dagelijkse praktijk. De tot nu toe gefaalde hervormingen zorgen ervoor dat er inmiddels sprake is van achterstallig onderhoud en forse onduidelijkheid op onze arbeidsmarkt. Voor de VvDN gelden de richting van de politieke wind en de bestaande regelgeving als een gegeven. Onze leden dienen aantoonbaar aan alle bestaande regelgeving te voldoen en we

nemen zelf geen politieke stellingen in. Gezien onze ervaringen denken we vooral belangrijke input te kunnen leveren waar het gaat om de uitvoerbaarheid, de handhaafbaarheid en de doelmatigheid van het voorgenomen arbeidsmarktbeleid. Daar ligt immers onze competentie en daar kunnen we ook waarde toevoegen. Vanuit die gedachte menen we dat het toekomstig arbeidsmarktbeleid gebaseerd dient te zijn op de volgende uitgangspunten:

1. Hervormen betekent vernieuwen en niet terug naar vroeger. Er dient recht te worden gedaan aan de nieuwe behoeften op de arbeidsmarkt. Zowel bij werkgevers als bij werkenden.
2. Er dient recht te worden gedaan aan een pluriforme arbeidsmarkt met meerdere werkvormen die elk aan specifieke behoeften kunnen voldoen.
3. Misstanden op de arbeidsmarkt dienen bestreden te worden d.m.v. privaat/publieke samenwerking waarbij de overheid een grotere rol op zich dient te nemen v.w.b. de handhaving.
4. Nieuwe regels en wetten dienen voor invoering te worden getoetst op uitvoerbaarheid en effectiviteit. Gedegen consultatie van marktpartijen is daarom hard nodig.
5. Regulering dient uitsluitend gericht te zijn op het voorkomen van misstanden (ongelijkheid, uitbuiting); niet via 'verbieden', maar gericht op 'mogelijk maken': onder welke voorwaarden kan het wel?
6. Nieuwe regels dienen gebaseerd te zijn op bestaande rechtsprincipes en reeds bestaande wet- en regelgeving. Steeds meer normen aanleggen is onnodig en zeer ongewenst (bijvoorbeeld: een eventueel minimumtarief dient een vaste vermenigvuldigingsfactor op het wettelijk minimumloon te zijn).

Als relatief jonge branchevereniging proberen wij onze positie duidelijk te maken bij politieke partijen, polderpartijen en de ambtelijke top op de relevante ministeries. We hebben inmiddels een groot netwerk opgebouwd en dat zullen we blijven uitbreiden en onderhouden. Het lidmaatschap van VNO/NCW helpt ons daarbij verder omdat we nu 'aan tafel' zitten bij de totstandkoming van implementatieafspraken van nieuwe regelgeving. Naast onze eigen activiteiten beseffen we dat onze invloed belangrijk kan toenemen indien we bij gelegenheid samenwerken met andere brancheverenigingen zoals ABU, NBBU, BoViB en RIM, overigens zonder af te doen aan onze eigen verantwoordelijkheid voor de belangen van onze leden. De onlangs aangepane coalitie met deze partijen heeft een eerste actie op touw gezet met betrekking tot de zzp-wetgeving/web-module. Daarmee tonen we aan dat we ons als partners kunnen presenteren in Den Haag. De Haagse contacten reageren daar positief op, gezien het wat versnipperde landschap van vertegenwoordigers van marktpartijen. De VVDN blijft graag werken aan het verder groeiende vertrouwen tussen de verschillende beroepsverenigingen zonder aan haar eigen bestaansrecht af te doen.

Juridische positie

De heersende politieke opinie gaat meestal niet over de leden van de VvDN. Daarbij denken we aan:

- Het vaste contract (OT) moet van Minister en Koning "weer de norm worden"
- Het verbeteren van de rechtspositie en inkomenspositie van de werkenden
- Het vermeerderen van de inspanningen van werkgevers op het gebied van de opleiding van hun werknemers
- Het indelen van alle "uitleners" in sector 52 voor de "werkhervattingskas ZW en WGA" vanwege een verhoogd risico op werkloosheid en arbeidsongeschiktheid
- Het bestrijden van misstanden en slecht werkgeverschap/opdrachtgeverschap
- Het bestrijden van ongelijkheid op de arbeidsmarkt d.m.v. inlenersbeloning
- Het terugbrengen van het aantal flexbanen

De leden van de VvDN zorgen immers dat hun werknemers:

- Vooral vaste contracten (OT) hebben (>60%)
- De in Nederland best mogelijke rechtspositie en inkomenspositie hebben (en zijn bereid daarover afspraken te maken in de cao en met de overheid)
- Over meer opleidingsruimte kunnen beschikken dan bij de gemiddelde bilaterale werkgever (en zijn bereid daarover bindende afspraken te maken)
- Geen verhoogd maar juist een *verlaagd* risico hebben op werkloosheid en arbeidsongeschiktheid
- Geen slachtoffer zijn van misstanden. De leden koesteren een zo goed mogelijk werkgeverschap
- Markconform en binnen de detacheringsonderneming gelijkwaardig worden beloond
- Geen flexbanen hebben, maar dezelfde rechtszekerheid als bij bilaterale arbeidsrelaties.

Om de hierboven aangegeven redenen, passen de regels die bedoeld zijn om zaken voor flexwerkers te verbeteren niet bij de leden van de VvDN. Het wreekt zich hier dat de WAADI spreekt van *uitzendarbeid* en daarmee alle vormen van driehoeksarbeidsrelaties ten onrechte samenbrengt. Wij pleiten er daarom voor om in de WAADI te spreken over *driehoeksarbeidsrelaties* en daarmee te erkennen dat er op onze moderne arbeidsmarkt bestaansnut is voor meerdere arbeidsvormen. Nieuw te introduceren regels kunnen dan beter op maat van de verschillende vormen gesneden worden, waarmee de werking verbetert en de handhaafbaarheid toeneemt. Hieronder geven wij aan hoe de bestaande wetgeving met enkele kleine ingrepen beter kan gaan aansluiten bij de werkelijke situatie.

WAADI: Werkingsfeer

Verduidelijk de werkingsfeer van de WAADI door in art. 1 onder c. (terbeschikkingstelling van arbeidskrachten) de term “driehoeksarbeidsrelatie” te introduceren; zo mogelijk in combinatie met “anders dan voor onbepaalde tijd”.

Door de huidige definities wordt het toepassingsbereik van de WAADI zó ver opgerekt dat sprake is van een sleepnet met veel onbedoelde en ongewenste bijwerkingen. Daardoor zal uiteindelijk ook het draagvlak voor de WAADI eroderen.

WAADI: inlenersbeloning

Implementeer in art. 8 WAADI, art. 5.2 van de Europese Uitzendrichtlijn, waarmee het mogelijk wordt om medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die bij hun werkgever hetzelfde werk doen, ook gelijkwaardig (en marktconform) te belonen.

Bij arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd wordt het doel van de inlenersbeloning, t.w. gelijkwaardige behandeling, niet bereikt omdat de ongelijkheid verschuift van de opdrachtgever naar de detacheerder: door de inlenersbeloning worden werknemers van de detacheerder met een vergelijkbaar profiel, die vergelijkbare werkzaamheden verrichten bij verschillende opdrachtgevers, niet gelijkwaardig behandeld.

WAADI: Belemmeringsverbod

Voeg bij art. 9a WAADI een correctie toe voor de situatie dat de werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met de uitlener heeft gesloten.

Volgens de toelichting van de Europese Commissie heeft een belemmeringsverbod (art. 6, lid 2 van de Europese Uitzendrichtlijn) tot doel om werknemers naar ‘vast werk’ te begeleiden. In de tekst van art. 9a WAADI is echter sprake van een arbeidsovereenkomst *tussen de werknemer en degene aan wie hij ter beschikking is gesteld*, Dat is iets heel anders dan *een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur*.

Afd. 7.10.11 (art. 7:690 – 692a) BW

Voeg in art 7:690 BW achter “De uitzendovereenkomst is de arbeidsovereenkomst...” de zinsnede “,anders dan voor onbepaalde duur.” toe.

Daarmee zijn driehoeksarbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd geen uitzendovereenkomsten en wordt het gebruik van het verlicht arbeidsrechtelijk regime bij (driehoeks)arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd dus onmogelijk.

CAO voor Uitzendkrachten (werkingsfeer)

Verklaar bij de Algemeen Verbindend Verklaring deze CAO buiten toepassing voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Indien dit gebeurt in combinatie met de hiervoor genoemde wijziging van art. 7:690 BW: beperk de werkingsfeer van de Algemeen Verbindend Verklaring van deze CAO tot uitzendovereenkomsten volgens het nieuwe art. 7:690 BW.

De CAO voor uitzendkrachten regelt de arbeidsvoorwaarden van *uitzendkrachten* maar door algemeenverbindendverklaring wordt de werkingsfeer ervan opgerekt tot alle driehoeksarbeidsrelaties, ook die voor onbepaalde tijd.

Sectorindeling voor de “werkhervattingskas ZW en WGA”

Deel niet alle ondernemingen met meer dan 50% driehoeksarbeidsrelaties in sector 52 in, maar alleen ondernemingen met meer dan 50% driehoeksarbeidsrelaties voor anders dan onbepaalde tijd. Baseer de sectorindeling zo mogelijk op het nieuwe art. 7:690 BW zoals hiervoor voorgesteld.

Ondernemingen met een hoog percentage arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd vormen een lager dan risico op arbeidsongeschiktheid en werkloosheid, óók als dat driehoeksarbeidsovereenkomsten zijn.