

REACTIE VAN REDMORE EN COHEDRON OP HET ONTWERPBESLUIT

Inleiding

Wij zijn Redmore (Profource, Talent&Pro, Triple A- Risk Finance, ITDS, Vialegis en Agium) en Cohedron (Wyzer, Even Werkt!, Newpublic, Future Communication, Human Capital Group, Argonaut, PFS, Galan Groep, Vanberkel Professionals, Vijverberg Interim Juristen, Sira Consulting, Digitalstars, Plangroep en Zorg-Lokaal). Redmore en Cohedron zijn onderdeel van House of HR, een internationaal opererende onderneming in HR-diensten. House of HR is met ruim 50 bedrijven actief in onder meer België, Nederland, Duitsland en Frankrijk.

Via Redmore en Cohedron zijn in Nederland een groot aantal arbeidskrachten werkzaam bij opdrachtgevers in onder meer het bank- en verzekeringswezen en het publieke domein.

Wij hebben kennisgenomen van het ontwerpbesluit tot wijziging van het Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs in verband met de invoering van een toelatingsplicht voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten en de nota van toelichting. Als belanghebbenden maken wij graag gebruik van de mogelijkheid om via de internetconsultatie op het ontwerpbesluit te reageren.

Tijdens het commissiedebat van de vaste commissie SZW met als onderwerp “Arbeidsmarktbeleid” op 25 januari 2024 heeft de minister aangegeven vaart te willen maken met de invoering van het toelatingsstelsel en dat hier ook brede steun voor is. Het doel blijft om de toelatingsplicht per 1 januari 2026 in te voeren en uitleners zullen een aanvraag voor (voorlopige) toelating voor 1 juli 2025 moeten indienen om onder het overgangsrecht te vallen.

Het toelatingsstelsel moet ervoor zorgen dat arbeidsmigranten beter worden beschermd en dat hun positie op de arbeidsmarkt wordt versterkt. Toelatingseisen, periodieke controles en extra handhaving dienen malafide uitzendondernemingen van de arbeidsmarkt te weren. Wij staan hier volledig achter.

Verduidelijking en afbakening is nodig en wenselijk

Wij denken echter dat de uitwerking van het toelatingsstelsel duidelijkheid behoeft om de gevolgen ervan te kunnen overzien voor uitzenden, detacheren en interim-management.

Toelichting

In de eerste plaats is het van belang om op te merken dat bij detachering veelal sprake is van ter beschikking stelling van arbeidskrachten met een vast dienstverband zonder uitzendbeding. Hier is dus het beschermingsniveau voor de werknemer al op het niveau waar het wordt gewenst bij de uitlenende werkgever conform geldende EU wetgeving. Het feit dat de Nederlandse wetgeving het beschermingsniveau van de werknemer enkel voldoende bereikt ziet bij onbepaalde tijd contracten met de arbeid verschaffende werkgever, doet geen recht aan de behoefte van steeds meer hoogopgeleide professionals. In toenemende mate willen deze professionals flexibiliteit en ervaring opdoen bij verschillende bedrijven, hetgeen binnen de detachering volledig mogelijk is met de bescherming van een vast dienstverband.

De positie van arbeidskrachten die veelal via detachering of als interim-manager ter beschikking worden gesteld door uitleners aan inleners en die gespecialiseerde werkzaamheden verrichten op het gebied van finance, audit, compliance, interim management, consultancy, IT en interim juridisch vlak wordt niet geregeld, terwijl daar belangrijke onderscheidende kenmerken aan kleven die door zouden moeten werken in de berekening van loonkosten of waarvoor een uitzondering geregeld zou moeten (kunnen) worden.

Er wordt immers geen rekening gehouden met relevante kosten van studies, (jaarlijks verplichte) opleidingen, leaseauto's, begeleiding, traineeshipconstructies etc. De uitlener draagt die kosten om de door de inlener gevraagde deskundigheid op locatie van de opdrachtgever voor dergelijke werkzaamheden ook te kunnen leveren zonder dat de opdrachtgever daar zaken voor hoeft in te richten.

Het zal niet de bedoeling zijn van het toelatingsstelsel om rechtsonzekerheid te creëren voor bedrijven en voor de onderhavige categorieën arbeidskrachten, omdat er op inlenersbeloning volgens een rigide opbouw van arbeidsvoorwaarden wordt gehandhaafd en uitsluiting van de markt in het verschiet ligt. Indirect zal dit ten koste gaan van middelen en mogelijkheden tot het ontwikkelen van arbeidskrachten, het behouden van de benodigde kennisniveaus en de flexibiliteit ondermijnen waaraan bij de onderhavige groep arbeidskrachten een grote behoefte bestaat. Relevant hierbij is dat er geen bijzondere CAO is voor detachering of voor interim management.

Wij zien in de praktijk ook met enige regelmaat dat opdrachtgevers aan ter beschikking gestelde arbeidskrachten een hogere schaal (soms meerdere treden) toekennen dan bij de functie hoort. Dit doet de opdrachtgever om vanwege de krapte op de arbeidsmarkt de benodigde arbeidskrachten aan te kunnen trekken voor wie dan ook een hoger tarief verschuldigd zal zijn aan de uitlener. Hier bestaat ook vaak ruimte voor bij de opdrachtgever als het functiegebouw onduidelijk is over de criteria voor inschaling. Deze praktijk staat op gespannen voet met "equal pay". Ook dit geeft reden om uitzonderingen in het toelatingsstelsel te creëren, zodat het mogelijk is om uitleners en opdrachtgevers de nodige gewenste flexibiliteit te bieden.

Het is voorts van belang hier oog te hebben voor de breed gedragen weerstand tegen het conceptwetsvoorstel Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelatie en Rechtsvermoeden (Wet VBAR). De aangehouden motie van VVD, SGP en NSC om dit laatste wetvoorstel te splitsen stoelt op de gedachte om wel al op korte termijn de echte schijnzelfstandige zonder onderhandelingsmacht en met een laag tarief te beschermen en de tijd en ruimte te creëren om de toepassing, wenselijkheid en gevolgen van Wet VBAR voor zelfstandigen met goede onderhandelingsposities en tarieven nog eens goed te bekijken. Met deze ontwikkelingen dient bij uitwerking en invoering van het toelatingsstelsel evenzeer rekening te worden gehouden. De groep van arbeidskrachten die ter beschikking worden gesteld en die gespecialiseerde werkzaamheden verrichten op het gebied van finance, audit, compliance, interim management, consultancy, IT en interim juridisch vlak zal mogelijk groeien door een instroom van zelfstandigen die door toepassing van Wet VBAR geen zelfstandige meer zullen kunnen zijn. Hierin schuilt een aanvullend argument om bij de uitwerking van het toelatingsstelsel voor de hier bedoelde groep van arbeidskrachten duidelijkheid te creëren en uitzonderingen van de toepassing van het toelatingsstelsel mogelijk te maken. Voor de vigerende wet- en regeling is het belangrijk dit besluit pas te nemen wanneer de breed gedragen weerstand tegen Wet VBAR is opgelost. Uitvoering in de verkeerde volgorde kan leiden tot oneigenlijke toepassing en vergroting van de problematiek.

Wij zien ook een risico van een veranderend toekomstperspectief van medewerkers in loondienst in het hogere segment van arbeidskrachten. Werkgevers en werknemers zullen met elkaar in gesprek moeten gaan om de implicaties van het nieuwe stelsel op juiste wijze te vertalen naar arbeidsvoorwaarden. Dat zal aanleiding kunnen geven tot langdurige complexe trajecten waarvan een geleidelijke transitie van bestaande praktijken en rechten onderdeel zal zijn. Het lijkt ons in veel gevallen niet realistisch om dat zorgvuldig te doen voor 1 juli 2025 of 1 januari 2026. Wij voorzien dat dit onrust in de markt, onder bedrijven en professionals, gaat geven. Daarbij komt dat het naar onze indruk voor veel marktpartijen onvoldoende duidelijk is wat de gevolgen van het stelsel zullen zijn.

Wij zouden daarom willen aandringen op meer verduidelijking van het onderhavige ontwerpbesluit en het opnemen van uitzonderingen in de vaststelling van loonkosten voor de hiervoor bedoelde categorieën van arbeidskrachten. Daarbij lijkt het in het bijzonder aan te bevelen om opnieuw en goed te kijken naar nut en noodzaak van de invoering van een complex toelatingsstelsel voor de detachings- en interim managementmarkt. Dit geldt des te meer gelet op de brief van 7 februari 2024 van het Adviescollege Toetsing Regeldruk aan de minister waarin wordt opgemerkt dat bedrijven jaarlijks met ten minste 143 miljoen euro aan extra regeldruk opgezaaid worden door het voorliggende wetsvoorstel en besluit. Wij zouden de politiek voorts willen oproepen om actief steun te geven aan het invoeren van bijzondere cao's voor detachering en interim management.

Tot slot

Ten slotte delen we wel het inzicht dat op korte termijn de problematische situatie aan de onderkant van de arbeidsmarkt opgelost moet worden voor de bestaanszekerheid van de burger. Los daarom op korte termijn het werkelijke probleem op en kom voor de lange termijn met passende maatregelen voor de resterende arbeidsmarkt. Doe dit wel op basis van een adequaat empirisch onderzoek en betrek ook de behoefte van de burger en de ondernemer bij dit vraagstuk voor een breed draagvlak.
