

## **Wet werk en zekerheid; niets is zeker!**

**Door het nieuwe wetsvoorstel Wet werk en zekerheid zal de positie van werknemers verslechteren, zo vindt de NBBU, brancheorganisatie van uitzend- en bemiddelingsondernemingen. De zwakkere werknemers die als flexwerknemer of uitzendkracht aan het werk zijn, worden hiervan de dupe.**

### ***De Raad van State twijfelt in zijn advies over de doelmatigheid van het wetsvoorstel:***

*Er is grond voor gerede twijfel of de voorgestelde maatregelen met betrekking tot wijziging van de positie van flexwerkers, wijziging van het ontslagrecht en aanpassing van de werkloosheidsregelingen alleen, een substantiële bijdrage zullen leveren aan deze omslag. Om die doelstelling te kunnen bereiken is naar het oordeel van de Afdeling een bredere heroriëntering van de arbeidsmarktarrangementen noodzakelijk. Daarin wordt niet voorzien.*

### **1. Inperking uitzendbeding (artikel 7:691 BW)**

NBBU-leden zenden jaarlijks 180.000 uitzendkrachten 130 weken flexibel uit. Met de invoering van de Wet werk en zekerheid wordt dit ingeperkt tot maximaal 78 weken. Dit betekent dat een groot deel van de 180.000 uitzendkrachten na 1,5 jaar zonder werk komt te zitten. In de huidige conjunctuur zijn opdrachtgevers vaak niet in staat om vaste contracten met werknemers aan te gaan, en al helemaal niet om langdurige afspraken te maken over de werkzaamheden van hun ingeleende uitzendkrachten.

Wij hebben de volgende vragen ten aanzien van het wetsvoorstel:

Is de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) zich ervan bewust dat de inperking van het uitzendbeding naar 78 weken er toe zal leiden dat duizenden uitzendkrachten zonder werk komen te zitten?

Waarom heeft de minister van SZW het advies van de Raad van State niet in het wetsvoorstel meegenomen?

### ***De Raad van State vreest in zijn advies over het wetsvoorstel dat de inperking van het uitzendbeding leidt tot verslechtering van de positie van uitzendkrachten:***

*De Afdeling sluit niet uit dat vooral werknemers met een zwakke positie op de arbeidsmarkt onder de werking van zo'n verlengd uitzendbeding vallen, omdat de meeste uitzendkrachten niet vrijwillig zullen kiezen voor een onzekere uitzendrelatie van zo'n lange duur. De voorgestelde wijziging belet niet dat werkgevers, indien zij willen vermijden dat de ketenbepaling op hun uitzendkrachten van toepassing wordt, deze uitzendkrachten na anderhalf jaar ontslaan. De vraag is dan ook nog niet afdoende beantwoord of deze maatregel per saldo leidt tot meer zekerheid voor deze uitzendkrachten.*

## 2. Ontslagrecht en transitievergoeding

Het voorstel voor het nieuwe ontslagrecht betekent een directe lastenverzwaring voor ondernemingen in het mkb. De transitievergoeding na twee jaar spant hierbij de kroon. Het is uiterst tegenstrijdig dat ook voor de uitzendbranche, de sector die zorgt voor flexibiliteit én de meeste mobiliteit op de arbeidsmarkt, een transitievergoeding gaat gelden. De NBBU is van mening dat een dergelijke vergoeding op zijn minst fiscaal gefaciliteerd dient te worden, omdat mkb-ondernemingen door de opgelegde verplichtingen bij een ontslag in financiële problemen zullen komen.

Wij hebben de volgende vragen ten aanzien van het wetsvoorstel:

Vindt de minister van SZW ook dat vanwege de transitiefunctie die uitzendondernemingen hebben, zij uitgezonderd moeten worden van de regeling inzake de transitievergoeding?

Biedt het wetsvoorstel mogelijkheden om de 'reservering' voor de transitievergoeding op een voor de ondernemer fiscaal voordelige manier te regelen, zodat financieringsproblemen voor het bedrijf worden voorkomen?

## 3. Doelgroepen

De uitzendbranche is bij uitstek de sector die doelgroepen zoals 55-plussers, AOW-gerechtigden, Wajongers en langdurig werklozen met grotere afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk helpt. De NBBU pleit ervoor dat in de Wet werk en zekerheid rekening wordt gehouden met het feit dat deze doelgroepen meer stimulering nodig hebben en er dus genoeg aandacht blijft voor uitzonderings- en stimuleringsbepalingen.

Wij hebben de volgende vraag ten aanzien van het wetsvoorstel:

Om onnodig en ongewenst ontslag bij doelgroepen te voorkomen vragen wij de minister dat er uitzonderingen mogelijk blijven voor andere specifieke doelgroepen, zoals dat ook voor werknemers tot 18 jaar is gedaan.

## 4. Evaluatie

Wij willen u tot slot verzoeken om de minister er op te wijzen dat de Wet werk en zekerheid wordt voorzien van een evaluatie. Zodat beoordeeld kan worden of de beoogde resultaten ook daadwerkelijk behaald worden, of dat de wet juist een averechts effect teweeg brengt.

### Wist u dat?

- Een langere uitzendperiode ook betekent dat uitzendkrachten daadwerkelijk langer in dienst blijven? (NBBU Ecorys onderzoek 2007)
- Werkgevers als gevolg van het wetsvoorstel juist eerder werknemers laten gaan dan dat zij hen in vast dienstverband zullen nemen? (Ondernemerspeil 2013 FD en TNS Nipo)
- Van de ww'ers die weer een baan vindt, ruim een derde weer werk vindt met hulp van een uitzendbureau? Driekwart vindt daarna aansluitend werk.
- Voor de mensen in de bijstand geldt dat 39% via het uitzendbureau weer aan het werk is? Daarvan vindt 68% aansluitend werk.
- 1 op de 5 uitzendkrachten een vast dienstverband krijgt na uitzendbaan (19%)?
- 25% naar een volgende uitzendbaan gaat?
- 33% naar tijdelijk dienstverband gaat?