

“Belangrijk instroomkanaal arbeidsmarkt wordt afgesloten”

In april kwam minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid met een nieuw wetsvoorstel: de Wet arbeidsmarkt in balans. Met deze wet wil het kabinet het voor werkgevers aantrekkelijker maken om mensen in vaste dienst te nemen. Maar de negatieve gevolgen blijken groot.

“**D**e ABU onderschrijft het streven van de minister om de arbeidsmarkt meer in balans te brengen,” zo opent ABU-directeur Jurriën Koops het gesprek. “Dat wordt met dit pakket aan maatregelen echter niet bereikt,” stelt hij. “Wij zijn voorstander van het afschaffen van de sectorfondsen. Dat zorgt voor een gelijk speelveld, namelijk dezelfde premie, voor alle flexibele arbeidsrelaties. Voor het vaste contract gaat een lage ww-premie gelden, maar voor flexcontracten wordt de premie 5%-punt hoger. Feitelijk leiden de huidige kabinetsvoorstellen tot het apart bedrijven van ‘flex’. Het gevolg is dat werkgevers zullen vluchten in ongeregelde vormen van flex, zoals zzp. Dat gaat ten koste van het goed geregelde uitzenden.” Bovendien, stelt Koops, wordt de belangrijke allocatiefunctie van uitzendwerk eigenlijk bestraft. “Uitzendorganisaties bemiddelen veel mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Het risico om terug te vallen op een ww-uitkering is daardoor groter. Uit recent onderzoek blijkt dat 23% van de ww'ers via de uitzendbranche instroomt. Daar staat tegenover dat 34% van de ww'ers binnen één jaar het werk hervat via de uitzendbranche. Meer uitstroom dan instroom dus. Vandaar dat wij als ABU juist pleiten voor een bonus voor ww-uitstroom.”



“Dit wetsvoorstel gaat ten koste van een kwetsbare doelgroep werkzoekenden.”

Jurriën Koops,
directeur ABU

COMPENSATIE NODIG

Ook Cedris-directeur Jan-Jaap de Haan is op meerdere punten kritisch over het wetsvoorstel zoals het er nu ligt. “Allereerst de transitievergoeding: dat zou een van-werk-naar-werkregeling moeten zijn. De inzet daarvan zou die transitie moeten ondersteunen, maar helaas doet het voorstel daar weinig aan. Werkgevers zouden bovendien gecompenseerd moeten worden als van-werk-naar-werk niet meer mogelijk is. In onze sector speelt dat met arbeidsbeperkten die hun productievermogen verliezen. Niet wegens ziekte, maar wegens hun beperking. Ook daarvoor zou compensatie moeten gelden.” Verder is De Haan kritisch over het feit dat in het wetsvoorstel alle vormen van payrollrolling op één hoop worden gegooid. “Payrollrolling wordt alleen negatief bekeken. Terwijl het een belangrijk instrument is om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te laten re-integreren. Doordat de payrollonderneming de werkgeversrol op zich neemt, durven werkgevers het aan om met deze doelgroep aan de slag te gaan. Payrollen biedt veel mensen baankansen. Dat moet mogelijk blijven.”

GROTE BEDREIGING BANENAFSPRAAK

Aart van der Gaag, commissaris van het 100.000 banenproject, sluit zich bij die kritiek aan. “Dit is een grote bedreiging voor het behalen van de doelstellingen van de Banenafpraak. Bij mensen met een arbeidsbeperking is het vaak zo dat de werving en selectie via gemeente of UWV gaat en het werkgeverschap door een payroll- of uitzendonderneming, die gespecialiseerd is in werken met deze doelgroep, wordt georganiseerd.



“Ontzettend blij met deze kans”

“**D**oor mijn scheiding ben ik in de bijstand terechtgekomen. Afgelopen februari kon ik via de gemeente meedoen aan een begeleidingstraject van de BC Group. Eerst kreeg ik verschillende workshops over solliciteren en jezelf presenteren. Met mijn begeleider van de BC Group, Rob Dokter, heb ik vervolgens een aantal persoonlijke gesprekken gehad. Ik vertelde hem dat ik jarenlang

de administratie van het bedrijf van mijn ex-man had gedaan. Rob zei meteen: ‘Dat moet je op je cv zetten!’. Een paar dagen later kon ik voor een gesprek terecht bij Kroek & Partners, waar ik nu de facturatie doe. Na een proefplaatsing, heb ik inmiddels een payrollcontract voor 22 uur. Ik ben ontzettend blij dat ik deze kans heb gekregen. Voor mijn eigen ontwikkeling is het ontzettend goed om weer aan het werk te zijn.”

Dat valt volgens het wetsvoorstel niet meer onder het lichtere arbeidsrechtelijke regime. Daarmee wordt een belangrijke route voor de invulling van de Banenafpraak afgesloten, die juist nu bijdraagt aan het behalen van de doelstellingen.”

“Daarnaast zien we veel voorbeelden waarbij de werkgever zelf de kandidaat werft en selecteert, maar de kandidaat in dienst komt bij een intermediair,” vervolgt Van der Gaag. “Werkgevers voorkomen daarmee de administratieve rompslomp die komt kijken bij het werken met iemand met een arbeidsbeperking. Ook die route wordt beperkt in het wetsvoorstel, waardoor de invulling van de Banenafpraak nog verder in gevaar komt.”

“Payrolling is van grote waarde voor de arbeidsmarkt,” vult ABU-directeur Koops aan. “Dit wetsvoorstel gaat



“Dit is een grote bedreiging voor het behalen van de doelstellingen van de Banenafpraak.”

Aart van der Gaag,
commissaris van het 100.000 banenproject



“Payrollen biedt veel mensen baankansen. Dat moet mogelijk blijven.”

Jan-Jaap de Haan,
directeur Cedris

ten koste van een kwetsbare doelgroep werkzoekenden. De definitie van payrollrolling is nu zo breed dat het reguliere vormen van payrollrolling én uitzenden beschadigt. In het wetsvoorstel staat dat werving, selectie en werkgeverschap in één hand moeten liggen. Maar in de praktijk werken payroll- en uitzendondernemingen veel samen met gemeenten en UWV, die zelf de selectie van werkzoekenden doen. Deze reguliere vorm van uitzenden wordt door de wet plotsklaps als payrollrolling aangemerkt. Terwijl als de werkzoekende zich zelf meldt bij het uitzendbureau het gewoon als uitzenden geldt. Ik kan me niet voorstellen dat het de bedoeling van de wet is om dit belangrijke instroomkanaal voor de arbeidsmarkt af te sluiten.” Koops hoopt dan ook dat minister Koolmees oor zal hebben voor de brede kritiek uit het veld. “Want anders wordt het wel erg lastig om de 1,2 miljoen mensen die nu nog aan de kant staan weer aan het werk te krijgen.”