

WET- EN REGELGEVING ONTWIKKELT

WAAR LIGGEN JURIDISCHE KANSSEN VOLGENS ADVOCATE EN FLEXSPECIALIST HENDARIN MOUSELLI?

In het actieplan Dichterbij dan je denkt – korte termijn aanpak krapte beschrijft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hoe de krapte op de arbeidsmarkt aangepakt dient te worden, namelijk door een verbetering van de match tussen vraag en aanbod.

**“DE WETTELIJKE
SCHOLINGSVERPLICHTING
EN DE TRANSITIE-
VERGOEDING ZIJN ALS JE
HET MIJ VRAAGT MISLUKTE
INSTRUMENTEN OM WERK-
ZEKERHEID TE CREËREN.”**

Waarom is de huidige krapte op de arbeidsmarkt niet eerder voorkomen of aangepakt aan de hand van de huidige regelgeving?

“In mijn visie ligt de oorzaak onder meer in het feit dat de afgelopen jaren veel arbeidsrechtelijke wet- en regelgeving (zoals de Wet werk en zekerheid (WWZ) en de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB)) tot stand is gebracht, waarbij de focus hoofdzakelijk lag op het verbeteren van inkomenszekerheid en baanzekerheid voor werknemers. Het doel was onder meer om de verschillen tussen flexwerk en vast werk te verkleinen.

Om krapte tegen te gaan zou het naar mijn idee juist (ook) moeten gaan om effectieve werkzekerheid. Met werkzekerheid wordt de zekerheid bedoeld waarmee een werknemer aan het werk kan blijven, maar niet noodzakelijkerwijs bij dezelfde werkgever. Om werkzekerheid te waarborgen zijn de wettelijke scholings-

verplichting en transitievergoeding ingevoerd. Als je het mij vraagt zijn dit mislukte instrumenten om hiermee werkzekerheid te creëren. Als voorbeeld neem ik de transitievergoeding: is daarmee nu echt de transitie van werk-naar-werk gerealiseerd? Of wordt het in de praktijk als ‘een zak met geld’ gezien waar je van alles mee doet en niet zozeer de transitie naar ander werk mee mogelijk maakt? Er geldt immers geen verplichting om het geld daadwerkelijk te besteden aan de transitie naar ander werk.

Om personeelstekorten aan te pakken is het creëren van werkzekerheid cruciaal. Dit bereik je met name door werkgevers en werknemers te stimuleren om vlot van werk-naar-werk te gaan en niet door nog meer (financiële) verplichtingen op werkgevers te leggen.”

In het actieplan worden vier wervingsroutes beschreven. Dit zijn open hiring, leerwerktrajecten, jobcarving/functiecreatie en innovatieve manieren van matching. Welke arbeidsvoorwaardelijke regels zijn er binnen het open hiring aannemebeleid?

“Zodra een deelnemer een arbeidsovereenkomst heeft, gelden de reguliere regels die ook gelden voor werknemers. Ze krijgen geen andere behandeling.”

Wat is de huidige status van de cao voor Uitzendkrachten en de koppeling met de Private Aanvulling WW en WGA (PAWW)?

“Het is juridisch gezien nog best een uitdaging om de afspraken die tussen cao-partijen zijn gemaakt te realiseren. Cao-partijen in de uitzendsector hebben afspraken gemaakt die zich moeilijk verdragen met de kernelementen van de voornoemde private invulling. Dit alles heeft er mee te maken dat bij de totstandkoming van de PAWW is vastgelegd dat de bijdrage op het loon van werknemers wordt ingehouden en afgedragen aan de Stichting PAWW. In de uitzendsector hebben ze echter

afgesproken dat werkgevers dit betalen en daar 'wringt dus de schoen'. Ik ben verder ook benieuwd naar wat ze afspreken voor de eigenrisicodrager."

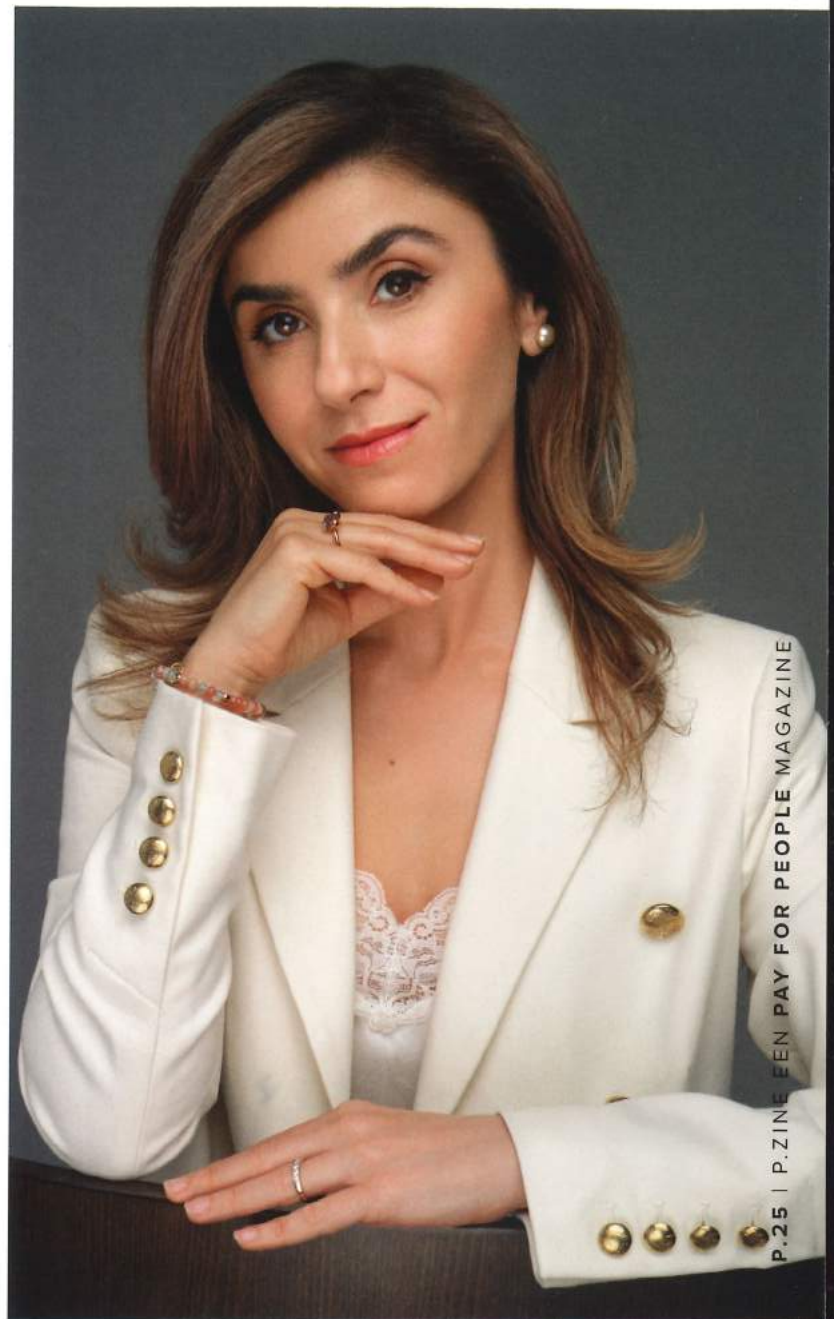
Waarom is het wél mogelijk om voor vluchtelingen uit Oekraïne een tijdelijke vrijstelling werkvergunning te creëren, maar niet voor vluchtelingen uit andere oorlogsgebieden of andere asielzoekers?

"In noodsituaties wordt alles vloeibaar. Dan kunnen dingen opeens wél die jaren niet konden. Daarnaast moeten we de invloed van Europa niet onderschatten. Bij andere vluchtelingen was Europa niet gelijkgesteld, omdat er nu veel minder sprake is van een 'ver-van-het-bed-show'. Ik vind het bijzonder dat nu in Europa wordt gepleit voor het halen van arbeiders uit een aantal Noord-Afrikaanse landen, terwijl er al ontzettend veel onbenut arbeidskapitaal aanwezig is in Europa en dus ook in Nederland. Tegelijkertijd bevestigen de mogelijkheden die gecreëerd zijn voor Oekraïense vluchtelingen dat gelijke gevallen, ongelijk worden behandeld. Is dat te rechtvaardigen? Daar kun je denk ik verschillend over denken."

Wat is de impact van de *Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden op de uitzendbranche?*

"Het gaat er niet voorspelbaarder en transparanter op worden, vrees ik. De regels zouden werknemers met een atypische arbeidsovereenkomst bescherming moeten bieden, maar ik vrees dat dit niet behaald gaat worden. Als je ziet wat er specifiek is geregeld voor de uitzendovereenkomst in deze nieuwe wet, die toch een andere dynamiek kent dan reguliere arbeidsovereenkomsten, dan is dat betreurenswaardig voor zowel werknemers als werkgevers. De regelgeving biedt ze in mijn visie niet dan wel onvoldoende de beoogde transparantie en voorspelbaarheid. Denk nog maar een keer aan de scholingsverplichting in een uitzendrelatie. In de uitzend-cao's is geen verplichte scholing opgenomen bij de inlener. Stel dat de inlener in zijn cao wel een verplichte scholing kent. Hoe gaat een uitzender hiermee om? Scholing valt immers niet onder de inlenersbeloning.

Tegelijkertijd zie je dat juist in de uitzendsector de informatieverplichting al goed is opgenomen in de uitzend-cao's. Op de meeste punten zullen werkgevers dus al voldoen aan de nieuwe regels. Daarentegen zijn de nieuwe regels over scholing of het nevenactiviteitenbeding niet of onvoldoende toegespitst op



driehoeksverhoudingen. De kern van uitzend- en detachingsrelaties is dat het toezicht en de leiding niet bij de formeel werkgever ligt, maar bij de materieel werkgever (inlener). Daar is onvoldoende rekening mee gehouden in de nieuwe wet. Dat is een gemiste kans."

Hendarin Mouselli is werkzaam als advocaat en mede-eigenaar van VRF Advocaten, een kantoor dat zich volledig toelegt op de markt van flexibele arbeid. Zij publiceert op prikkelende wijze over ontwikkelingen in de markt en over de toekomst van flexibele arbeid. Haar scherpe en toekomstgerichte blik op flexibele arbeid maakt haar tot een veelgevraagde spreker. ■