

'SAMEN ARBEIDSMARKTOPGAVEN OPLOSSEN'

Michaël van Straalen, voorzitter van MKB-Nederland, ziet de NBBU als een logische partner om toekomstige arbeidsmarktopgaven op te pakken. Daarom zijn de onderlinge banden de afgelopen tijd aangehaald, vertelt hij in dit Expertinterview.

"Wij zijn in de volle breedte warm voorstander van een goede constructie om de toegankelijkheid van de arbeidsmarkt te houden en vergroten. Dus is het voor ons vanuit mkb-perspectief logisch om de verbinding te zoeken met de uitzendsector", zegt werkgeversvoorman Michaël van Straalen. "Zeker met de NBBU, als organisatie van uitzenders in het mkb. Ruim vijf jaren crisis hebben er flink ingehakt. Bedrijven moeten zich voortdurend aanpassen aan nieuwe omstandigheden: markten veranderen, consumentengedrag wijzigt. Enorme uitdagingen, waarbij flexibiliteit in de arbeidsschil cruciaal is. In tijden van transformatie is gebruikmaken van de diensten van uitzenders een voor de hand liggende keuze. Natuurlijk speelt ook mee dat vaste contracten redelijk duur zijn. Daar zitten voor werkgevers behoorlijk wat regels en risico's aan vast."

VOLGENS RECENT ONDERZOEK DOOR TNO IN OPDRACHT VAN COLLEGA-ORGANISATIE ABU ZAL DE FLEXIBELE SCHIL TOT 2020 GROEIEN NAAR 30 PROCENT. NYENRODE-HOOGLEERAAR LEO WITVLIET SCHAT DE VERHOUDING VAN VAST EN FLEX ROND 2030 ZELFS EEN OP EEN. DEELT U DEZE VERWACHTINGEN?

"Ik waag me niet aan percentages, maar de omvang van flex zal de komende jaren stijgen. Dat dit fenomeen doorgeschoten of versneld gegroeid is, zoals vaak wordt beweerd, herkennen wij niet. Kijk je naar de periode van 2005 tot nu, dan was in 2005 het percentage flexibele krachten op het totaal van de werknemers 12 procent; nu is dat 15 procent. Dan kun je toch niet spreken van 'explosie'. Er wordt

vaak ten onrechte in negatieve termen over flexibilisering gesproken. Maar flexibele arbeidskrachten, ook uitzendkrachten, maken gebruik van die positie als opstap naar vaste contracten. Uit onderzoek is gebleken dat deze mensen relatief goede arbeidsmarktkansen hebben, door hun ervaring, vaak bij meerdere bedrijven. Daar komt bij dat velen die actief zijn in de flexschil, daar in ruime meerderheid zelf enthousiast over zijn, onder meer omdat ze hun eigen arbeidstijden afspreken."

LEIDT DE GROEI VAN FLEX NAAR EEN ANDERE INRICHTING VAN ONS SOCIALE STELSEL? MET NAME OP HET GEBIED VAN PENSIOEN, OPLEIDING EN DE BETEKENIS VAN HET FENOMEEN CAO?

"Sommige bedrijfstakken stellen de waarde van de cao ter discussie en vragen zich af of dit wel het instrument is dat we in de nabije toekomst nodig hebben. Die sectoren moeten het kind niet met het badwater weggooien, omdat vanuit de cao zaken als employability, opleiding en ontwikkeling van medewerkers geborgd worden via verplichte afdrachten. De cao is een passend instrument voor zowel werkgevers als werknemers. Tegelijkertijd zie je dat bij een toename van flex mogelijkervijs – ik zeg met nadruk mogelijkervijs – het instrumentarium dat we in het verleden benut hebben, in de toekomst onder druk komt te staan en aanpassing behoeft."

HOE ZIET U DE ROL VAN UITZENDBUREAUS BIJ DE UITVOERING VAN DE PARTICIPATIEWET?

"Elk jaar gaan 100.000 WW'ers via uitzendbureaus aan het werk, 70 pro-



Wie is...

Naam: Michaël van Straalen (1956)
Functie: Voorzitter van MKB-Nederland
Loopbaan: Sinds 2007 was hij vice-voorzitter van deze ondernemersorganisatie en voorzitter van de Koninklijke Metaalunie. Van Straalen startte op jonge leeftijd zijn eigen technisch bureau. Dit 'bijbaantje' was het begin van een lange ondernemerscarrière, waarin hij diverse

bedrijven in de metaal oprichtte, overnam en verkocht. Hij is nog steeds eigenaar van een aantal bedrijven in deze branche. Van Straalen heeft een lange staat van dienst op bestuurlijk niveau, in de wereld van het beroepsonderwijs, als ondernemerslid van de Stichting van de Arbeid en lid van het dagelijks bestuur van de Sociaal-Economische Raad.

cent daarvan via mkb-uitzendbureaus. Uitzendbureaus zetten zich in om ook meer kwetsbare mensen met een bijzondere positie, uit de bijstand, oudere werklozen of Wajongers, te bemiddelen naar werk. We moeten hun kansen vergroten en zorgen dat deze doelgroepen voldoende kwaliteit hebben. Niet alleen inleners moeten een bijdrage leveren aan het opschroeven van het arbeidsmarktpotentieel, óók uitzendorganisaties en niet te vergeten medewerkers zelf."

DE VERWACHTING IS DAT SPECIEFKE DOELGROEPEN, BIJVOORBEELD 55-PLUSERS, VOORALSNOG MOEILIK BEMIDDELBaar BLIJVEN.

"Kijkend naar het verleden is deze doelgroep lastig bemiddelbaar, maar kijkend naar de toekomst herkennen we dat daar veel expertise zit. Het is kapitaalvernietiging om die niet in te zetten. MKB-Nederland werkt samen met de uitzendbureaus en het UWV aan een project om juist de kansen van 55-plussers te vergroten, door ze te laten participeren in onze netwerken met branches en sectororganisaties."

WELKE ROL IS DAARIN WEGGELEGD VOOR UITZENDBUREAUS?

"Je kunt van mkb-ondernemers niet verwachten dat zij zelf gaan zoeken. Juist uitzendbureaus kunnen succesvol bemiddelen en maatwerk leveren in de selectie. Ze hebben relaties met werkgevers, evenals kennis van bedrijven en hun behoeften. En ze hebben verstand van de competenties van kandidaten. Ze zijn bij uitstek geëquipeerd om een bijdrage te leveren in zo'n project. Zeker de kleinere uitzendbureaus, die een nauw contact hebben met lokale en regionale mkb-ondernemers." "In het sociaal akkoord is afgesproken dat het bedrijfsleven tot 2026 100.000 mensen met een arbeidsbeperking aan het werk gaat helpen. Samen met de Algemene Werkgevers Vereniging, VNO-NCW en LTO Nederland pakken

Samenwerking

MKB-Nederland wil samen met onder meer de NBBU de doelstellingen van de Participatiewet en de Wet werk en zekerheid verwezenlijken. In het Sociaal Akkoord is afgesproken dat werkgeversorganisaties hun leden ondersteunen bij het aan werk helpen van in totaal 100.000 mensen met een arbeidsbeperking de komende jaren. Van Straalen denkt resultaten te boeken door lokale en regionale samenwerking, loonkostensubsidies en begeleiding van werknemers met een arbeidsbeperking.

we dat op. Daarbij zetten we in op professionele bemiddeling."

HEEFT DE PRIVATE SECTOR DAT BETER IN DE VINGERS DAN DE PUBLIEKE?

"Zeker! Gemeenten weten het bedrijfsleven ook te vinden, maar toch vooral om rekeningen te sturen. Inhoudelijk hebben ze geen weet van wat nodig is bij de bedrijven. Het zou mooi

zijn als wij in staat zijn die private partijen ook die positie te laten krijgen. Een belangrijke rol is ook weggelegd voor de sociale werkvoorziening. Die weet hoe je mensen met een beperking inzet om productief te zijn, met werkplekaanpassing en begeleiding. De combinatie van private intermediairs en de sociale werkvoorziening lijkt ons de aangewezen weg."

WAT IS ER NOG MEER NODIG OM DE KNELPUNTEN TE VERHELPEEN, BEHALVE NATUURLIJK EEN AANTREKKENDE ECONOMIE?

"Transparantie in het aanbod! Een veelgehoorde klacht is dat werkgevers vacatures hebben die ze willen gunnen aan iemand met een beperking. Maar vervolgens weet niemand in welke kaartenbak de geschikte persoon zit. Het moet niet zo zijn dat je als werkgever moet leuren. Het kan ook voorkomen dat een bedrijf in een bepaalde gemeente staat, maar dat het arbeidsaanbod van elders komt. In dergelijke gevallen moet de overheid die werkgever niet opzadelen met allerlei activiteiten om tot invulling van die vacature te komen. Er moet een uniform instrumentarium zijn, dat door heel Nederland toegepast kan worden, in de vorm van loonkostensubsidies en no risk bij ziekte." ★

TREND IN RECHTSPRAKEN ROND PAYROLL-ONDERNEMINGEN

Binnen de payrollbranche ontwikkelt zich een nieuwe trend in de rechtspraak. Verschillende lagere rechters hebben geoordeeld dat de werknemer geen arbeidsovereenkomst is aangegaan met de payroll-onderneming, maar met de opdrachtgever. De belangrijkste kwesties op een rij.

In de uitspraken van de diverse kantonrechters spelen twee kwesties een rol. De eerste kwestie is het gebrek aan invulling van het (materieel) werkgeverschap door de payroll-onderneming. De tweede kwestie gaat over de allocatiefunctie: het bij elkaar brengen van vraag naar en aanbod van tijdelijke arbeid op de arbeidsmarkt.

Gebrek aan invulling van het (materieel) werkgeverschap:

In de uitspraak van de Rechtbank Den Haag (26 juni 2013) oordeelde de kantonrechter dat de payroll-onderneming weliswaar een arbeidscontract kan aangaan met een werknemer 'maar die payrollconstructie geeft verder geen zelfstandige en inhoudelijke juridische betekenis aan het werkgeverschap van de payroll-onderneming.' De rechter bepaalde dat de opdrachtgever, in dit geval het agentschap van het Ministerie van Economische Zaken, feitelijk de werkgever was. De werknemers waren werkzaam bij het agentschap, het agentschap gaf instructies, hield vakantiedagen bij, voerde de beoordelingsgesprekken en betaalde (materieel gezien) het salaris. Dat bleek ook bij de uitspraak van de Rechtbank Oost-Nederland (21 maart 2013). In deze zaak bepaalde niet de payroll-onderneming maar de opdrachtgever of met de werknemer een arbeidsovereenkomst werd aangegaan. De werknemer werd beoordeeld door de opdrachtgever aan de hand van hetzelfde beoordelingsstelsel dat ook werd gehanteerd voor de werknemers in loondienst. De relatie met de payroll-onderneming bestond slechts uit het op de loonlijst plaatsen van de werknemer. Conclusie van de kantonrechter was hier eveneens dat er onvoldoende invulling van het werkgeverschap was door de payroll-onderneming en er sprake was van een arbeidsovereenkomst met de opdrachtgever.

Ontbreken van een allocatiefunctie:

Lagere rechters hebben in recente rechtszaken getoetst of er sprake was van een allocatiefunctie: het gericht bij elkaar brengen van vraag en aanbod met betrekking tot arbeid. Zij oordeelden dat de payrollverhouding – in tegenstelling tot de uitzendrelatie – niet bij wet geregeld is. Volgens hen is het hebben van een allocatiefunctie volgens de wetgeschiedenis een belangrijk criterium bij de beoordeling of er sprake is van ter beschikking stellen, in de zin van een uitzendovereenkomst (artikel 7:690 BW). De kantonrechter Amsterdam (3 september 2013) oordeelde dat in de betreffende zaak geen sprake was van een arbeidsovereenkomst (art. 7:610BW), o.a. vanwege het ontbreken van een gezagsverhouding. Verder oordeelde de rechter dat er ook geen sprake was van een uitzendovereenkomst (art. 7:690BW) met de payroll-onderneming, vanwege het ontbreken van een allocatiefunctie. Conclusie; de werknemer heeft een arbeidsovereenkomst met de opdrachtgever.

NBBU:

De NBBU ziet de payrollverhouding als een bijzondere vorm van de uitzendverhouding, met als wettelijke basis artikel 7:690 BW (uitzendovereenkomst). Payrollen is in de ogen van de NBBU bij wet geregeld en zou als zodanig in rechterlijke uitspraken behandeld moeten worden. Daarbij vindt de NBBU het belangrijk dat payroll-ondernemingen hun werkgeversrol duidelijk en transparant invullen.

Servicedesk:

Vragen? De medewerkers van de NBBU-servicedesk staan u graag te woord: (033) 576 02 00. ★

“Allemaal blij gezichten? Dat lukt ons elke week weer, dankzij Easyflex!”

Bas van Zwienen VZM Uitzendgroep bv