

Internetconsultatie Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs – uitzondering voor werkontwikkelbedrijven

Inbreng van Cedris op de internetconsultatie, 6 juni 2025

Cedris vraagt in deze reactie nadrukkelijk aandacht voor hoe in deze lagere regelgeving het aspect tijdelijkheid vorm dreigt te krijgen.

Cedris waardeert het feit dat er in de voorstellen oog is voor het uitzonderen van werkontwikkelbedrijven op het gelijke loonvoorschrift. Hiermee voorkomen we:

- onnodige fluctuaties in de werkomgeving met alle impact van dien op het welbevinden van de medewerker en zijn/haar financiële situatie;
- onnodige financiële druk bij opdrachtgevers/werkgevers vanwege de veelal aanvullende kosten die gepaard gaan met de inzet van de doelgroep;
- beperktere re-integratie/plaatsings- mogelijkheden voor werkontwikkelbedrijven vanwege voornoemde onzekerheden bij medewerkers en werkgevers

In het huidige voorstel voorziet Cedris echter ook een aantal punten die de doorstroom van specifiek de medewerkers uit de doelgroep Banenafpraak zullen belemmeren en de kosten zullen verhogen.

Tijdelijkheid

De nu voorliggende concept AMvB bevat de bepaling dat voor mensen in één van de deelgroepen die het betreft, mensen in de banenafpraak, de uitzondering hooguit in de tijd beperkt is. Daarbij wordt in de toelichting gesteld dat sociale partners hieraan zelf invulling kunnen geven in de cao. Slechts terzijde wordt opgemerkt dat de tijdelijkheid en omstandigheden méér kan omvatten dan een termijn. Maar wat dat kan inhouden ontbreekt en zullen sociale partners in gezamenlijkheid moeten concretiseren.

In de diverse overleggen heeft Cedris altijd aangegeven dat een tijdelijke uitzondering problematisch is voor de betreffende medewerkers, de uitvoering en de inlenende werkgevers.

Immers als de uitzondering slechts tijdelijk wordt toegestaan, herleven voor mensen in de banenafpraak, van wie er velen op enig moment in hun re-integratietraject worden gedetacheerd, alle bovenstaande bezwaren. Het maakt de uitvoering onnodig complex én brengt bovendien het behalen van de banenafpraak niet dichterbij. Ook is het de vraag of dit een snellere doorstroom naar regulier werk bevordert. Voor reguliere werkgevers betekent het immers dat een medewerker die nog begeleiding nodig heeft in feite duurder wordt. Niet elke werkgevers is – tot op heden – bereid gebleken de begeleiding én de hogere kosten te willen dragen.

Ook is volstrekt onduidelijk wat er met de uitzondering gebeurt, mochten sociale partners op enig moment geen overeenstemming bereiken over de cao's.

Arbeidsvoorwaardenruimte

Om gebruik te kunnen maken van de uitzonderingsmogelijkheid moet er namelijk een cao van toepassing zijn op de doelgroep. De ervaring leert helaas dat dit voor de cao Aan de slag (onlangs met een jaar verlengd) niet vanzelfsprekend is. Hiervoor zijn de gemeenten en werkontwikkelbedrijven afhankelijk van structurele financiering van het Rijk. Daarom doen wij – wederom – een appèl op de overheid om met een structurele oplossing hiervoor te komen.

Alternatief

Cedris dringt erop aan om bij het toepassen van tijdelijkheid aan te sluiten bij de huidige praktijk: een bijzonder regime zolang dat moet, en regulier zodra dat kan.

De insteek van de werkontwikkelbedrijven is altijd al gericht op het zo regulier mogelijk laten werken van mensen met een focus op doorstroom. De bedoeling is steeds dat detachering – voor wie de stap naar regulier werk nog te groot is – een opstap is naar regulier werk. Dit uitgangspunt verandert niet met het opnemen van een tijdelijke uitzondering.

Werkontwikkelbedrijven hanteren als uitgangspunt bij het realiseren van doorstroom naar een gelijke/gelijkwaardige functie dat

- de medewerker zich zodanig ontwikkeld heeft dat die in staat is deze functie te vervullen zonder ondersteuning van bijvoorbeeld een jobcoach en/of loonkostensubsidie.
- de werkgever/inlener ook bereid is de gedetacheerde persoon rechtstreeks in dienst te nemen (of de meerkosten voor de gelijkgestelde arbeidsvoorwaarden, doorberekend in het detacheringstarief te betalen).

Dat is altijd maatwerk. Soms kan een medewerker na een half jaar doorstromen, soms duurt dat enkele jaren en bij anderenⁱ lukt het nooit. Hierbij past niet het op voorhand toepassen van een maximale periode én evenmin de nadere invulling daarvan (maximale termijn) in handen leggen van de cao-onderhandelaars.

Reguliere werkgevers

In deze is dus ook de rol van reguliere werkgevers van belang. Tot op heden blijkt slechts een beperkt aantal werkgevers echt werk te maken van het in dienst nemen van deze medewerkers. In hoeverre de (eenzijdige) maximale termijn daadwerkelijk effect sorteert in termen van doorstroom hangt sterk af van de bereidheid van werkgevers. Als blijkt dat de kosten hoger worden, zeggen zij mogelijk liever het detacheringcontract op dan dat zij iemand rechtstreeks in dienst nemen.

Ingangsdatum

De ingangsdatum van de Wet meer zekerheid flexwerkers en de ingangsdatum van de Baadi over de uitzondering op gelijke beloning voor werkontwikkelbedrijven lijken verschillend te zijn. Wat is daarbij de overweging? Cedris is voorstander om de ingangsdatum gelijk te trekken met die van de wet (1 januari 2027).

Cedris dringt er dan ook op aan

- de tijdelijkheid niet te koppelen aan een (vaste) termijn maar aan de werkelijke ondersteuningsvraag van de betreffende werknemer;
- deze koppeling van tijdelijkheid aan de ondersteuningsvraag te borgen in wet- en regelgeving en niet in handen te leggen van de sociale partners;
- de ingangsdatum van het besluit gelijk te trekken met het wetsvoorstel (1 januari 2027).

ⁱ Zie bestuurlijke afspraken SZW-VNG en Voorjaarsnota 2025: 10.000 extra banen voor groepen in de knel: inwoners die niet in aanmerking komen voor beschut werk maar het ondanks inzet van LKS en jobcoaching niet (duurzaam) redden op de reguliere arbeidsmarkt.