

Internetconsultatie Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs – Reactie WSD

WSD ondersteunt het doel van het ontwerpbesluit om voor werkontwikkeldbedrijven een uitzondering mogelijk te maken op het voorschrift inzake gelijke of gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden. De regeling zoals voorgesteld is essentieel voor een stabiele en uitvoerbare praktijk bij de inzet van mensen met een arbeidsbeperking.

De voorgestelde uitzondering raakt direct aan de uitvoering van publieke taken onder de Participatiewet en de Wet sociale werkvoorziening. Het betreft een kwetsbare doelgroep die begeleiding, structuur en inkomenszekerheid nodig heeft. WSD acht het daarom noodzakelijk dat de mogelijkheid tot afwijking van het gelijke behandelingsvoorschrift niet uitsluitend via cao-afspraken of convenanten vorm krijgt, maar duidelijk en onvoorwaardelijk wettelijk wordt verankerd. Zo wordt voorkomen dat de rechtspositie van werknemers afhankelijk wordt van het (al dan niet) tot stand komen van een cao. Alleen zo is er sprake van rechtszekerheid voor uitvoerende partijen én voor de doelgroep zelf.

WSD is geen voorstander van het hanteren van tijdelijkheid als voorwaarde binnen de voorgestelde uitzondering voor de doelgroep banenafpraak. Dit principe past niet bij de uitvoeringspraktijk van werkontwikkeldbedrijven en werkt in de praktijk averechts. Het doel is dat iemand doorstroomt naar een reguliere werkgever met bijbehorende arbeidsvoorwaarden, zodra diegene zich voldoende heeft ontwikkeld. Als werkontwikkeldbedrijven al vóór die stap gelijke beloning moeten bieden, terwijl doorstroom nog niet mogelijk is, wordt het voor werkgevers juist minder aantrekkelijk om iemand in dienst te nemen. Dit vergroot het risico dat de werknemer binnen de detachingsconstructie blijft hangen. Daarmee ondermijnt de voorwaarde van tijdelijkheid het uitgangspunt van de Participatiewet.

Detachering via werkontwikkeldbedrijven is nu al gericht op ontwikkeling en uitstroom. Een aanvullende juridische voorwaarde van tijdelijkheid voegt weinig toe, en werkt zelfs contraproductief. Zeker als cao-partijen verplicht worden om een vaste termijn op te nemen, bestaat het risico dat werknemers voortijdig de bescherming van het afwijkende regime verliezen terwijl zij nog ondersteuning nodig hebben.

WSD pleit er daarom voor om, als er toch een vorm van tijdelijkheid wordt gehanteerd, deze niet te koppelen aan een vaste termijn, maar aan de feitelijke ondersteuningsbehoefte van de werknemer. Alleen zo blijft ruimte voor maatwerk behouden en wordt doorstroom naar regulier werk gestimuleerd waar dat realistisch en verantwoord is.

WSD vraagt nadrukkelijk aandacht voor de diversiteit aan constructies binnen werkontwikkeldbedrijven, zoals interne detachering en payrolling. Het komt voor dat een werknemer uit de doelgroep banenafpraak via een payrollconstructie werkt binnen het werkontwikkeldbedrijf zelf. Het kan niet zo zijn dat die werknemer hierdoor verplicht onder de cao Sociale Werkvoorziening zou vallen, terwijl collega's met dezelfde werkzaamheden en begeleiding onder de cao Aan de Slag vallen. Dit leidt tot rechtsongelijkheid binnen

dezelfde organisatie. Het besluit moet dit voorkomen door een helder en werkbaar juridisch kader te bieden, ongeacht de contractvorm.

Tot slot adviseert WSD om de ingangsdatum van het besluit gelijk te trekken met die van de Wet meer zekerheid flexwerkers (1 januari 2027). Dit bevordert de uitvoerbaarheid en zorgt voor een heldere en integrale invoering.

WSD waardeert dat met deze regeling erkend wordt dat het werkontwikkelbedrijf een unieke positie inneemt: wij opereren zonder commercieel oogmerk en met wettelijke opdracht om mensen met een arbeidsbeperking naar duurzaam werk te begeleiden. Dat vraagt om duidelijke wettelijke kaders en ruimte voor uitvoerbare, stabiele oplossingen, niet om extra onzekerheid en complexiteit in het juridische en arbeidsvoorwaardelijke regime.