

Reactie Senzer – Internetconsulatie wijziging Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs

Conclusie Senzer

De aanpassingen zoals opgenomen onder B artikel 1a:2, punten 1 tot en met 3 van het Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs juicht Senzer toe. De aanpassing zoals opgenomen onder punt 4 doet echter geen recht aan de omstandigheden en situatie van de doelgroep waar deze betrekking op heeft en leidt niet tot het gewenste resultaat. Sterker nog deze gaat averechts werken en levert voor alle betrokkenen (werknemer, werkgever en het sociaal ontwikkelbedrijf) problemen op. Senzer is van mening dat de voorgestelde ‘voor zover die afwijking in tijd is beperkt’ problematisch is en de hierna onderbouwde knelpunten veroorzaakt. Er is maar zeer uitzonderlijk sprake van daadwerkelijk gelijkwaardige arbeid. Het vervallen van de uitzondering kan leiden tot het einde van de arbeidsplek, ongewenste inkomensfluctuaties en hogere (loon)kosten voor de externe werkgever of Senzer waardoor een dienstverband niet langer een reële optie is.

Senzer verzoekt de toevoeging ‘voor zover die afwijking in tijd is beperkt’ te schrappen en/of te vervangen door een passage die recht doet aan de omstandigheden en situatie van de doelgroep welke tegelijkertijd invulling geeft aan het streven naar zo regulier mogelijke arbeid en arbeidsomstandigheden.

De uitzondering zou niet aan moeten sluiten bij de gewenste situatie, maar bij de daadwerkelijke reële situatie, waarmee kwetsbare medewerkers indicatie banenafpraak op een passende wijze aan het kunnen werk blijven. Het uitgangspunt voor Senzer blijft om medewerkers zo regulier mogelijk te laten werken met de focus op doorstroom, maar pas wanneer dit daadwerkelijk mogelijk is.

Medewerkers indicatie WSW en beschut werk

Voor de medewerkers met een indicatie WSW of beschut werk wordt met de uitzondering volgens Senzer op een passende wijze voorzien. Deze uitzondering doet recht aan de situatie en zorgt ervoor dat medewerkers met een flinke afstand tot de arbeidsmarkt onder een specifiek voor hen van toepassing verklaarde cao, aan het werk kunnen zijn en blijven. Senzer staat positief tegenover deze uitzondering.

Medewerkers indicatie banenafpraak

Op het moment dat de uitzonderingssituatie vervalt dan spelen direct alsnog de volgende issues:

- Einde van de werkplek – geen vast dienstverband
Een aanzienlijk deel van het personeelsbestand is in dienst van Senzer en wordt gedetacheerd onder de cao Aan de Slag. Op het moment dat de uitzonderingssituatie vervalt bestaat het uitgangspunt dat de medewerker in dienst komt bij het bedrijf waar deze werkzaam is. Dit brengt hogere (loon)kosten met zich mee wat een drempel opwerpt. Daarnaast blijven bedrijven, gezien alle risico's die hiermee samenhangen, hier maar zeer beperkt toe bereid. Dit kan leiden tot een einde van die arbeidsplek of tot vele hogere kosten voor Senzer (wat niet het uitgangspunt zou moeten zijn en wat voor Senzer ook niet betaalbaar is). Een medewerker raakt dus aan het einde van de uitzonderingsperiode gedupeerd.
- Medewerker blijft in dienst van Senzer
Als de medewerker wel in dienst blijft bij Senzer en wordt gedetacheerd dan zorgt de tijdelijkheid

van de uitzonderingspositie dat Senzer een arbeidsvoorwaardenpakket moeten bieden dat gelijkwaardig is aan de arbeidsvoorwaardenpakketten van alle sectoren waarin medewerkers worden geplaatst. Dit brengt grote uitvoeringslasten met zich mee. Dit alles met het risico dat het onbetaalbaar en onuitvoerbaar wordt waardoor de kwetsbare medewerkers minder naar langdurig werk geholpen worden.

- Inkomensfluctuaties

Het is een gegeven dat medewerkers gezien hun problematieken niet altijd langdurig op dezelfde werkplek bij eenzelfde werkgever werkzaam zijn. Op zo'n moment leidt dit tot sterke inkomensfluctuaties waardoor een onzekerheid van inkomen en toeslagen kan ontstaan wat tevens gevolgen heeft voor het pensioen.

- Uitvoeringsvraagstukken

Gekeken naar het werk op de reguliere arbeidsmarkt doen zich een aantal uitvoeringsvraagstukken voor zoals de vraag hoe de aanspraak op gelijke arbeidsvoorwaarden uit gelijkwaardige functie moeten worden bepaald. Dit omdat deze medewerkers vaak niet in een gelijkwaardige functie werkzaam zijn omdat er per definitie wordt gewerkt in aangepast werk door taakafplitsing (jobcarving); met geringere productiviteit of met speciale begeleiding, leidend tot een verminderde loonwaarde.