



*Utrecht, september 2023*

***Bezwaren van Cedris wetsvoorstel meer zekerheid flexwerkers in verband met belangen van de sector***

Cedris heeft kennis genomen van het wetsvoorstel meer zekerheid flexwerkers en de daarin opgenomen wijziging van het bepaalde in art. 8 Waadi betreffende het recht op gelijke arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten, ten einde de rechtspositie van ter beschikking gestelde arbeidskrachten te verbeteren, concurrentie op arbeidsvoorwaarden af te remmen en malafide uitzenders te weren. Het ter beschikking stellen van arbeidskrachten zal hierdoor duurder worden, maar concurrentie zal meer plaatsvinden op basis van kwaliteiten van dienstverlening van de uitleners, zo wordt door de wetgever beoogd.

Cedris wijst erop dat deze wetswijziging ongewenste gevolgen heeft voor de mogelijkheid van sociaal ontwikkelbedrijven om werknemers met een SW-indicatie dan wel de werknemers met een indicatie Nieuw Beschut dan wel met een verdienvermogen/loonwaarde-indicatie van minder dan het minimumloon ter beschikking te kunnen stellen aan reguliere werkgevers. Dit omdat deze wetswijziging zowel gevolgen zal hebben voor de financierbaarheid van de arbeidsintegratie van mensen met beperkingen alsmede de mate waarin de arbeidsintegratie van mensen met beperkingen nog uitstroom bevorderend kan zijn.

Sociaal ontwikkelbedrijven kunnen nu werknemers met -verminderde productiviteit leidend tot- een SW-indicatie dan wel een indicatie Nieuw Beschut of een verdienvermogen/loonwaarde-indicatie van minder dan het minimumloon, onder een speciaal rechtspositioneel kader zoals vastgelegd in de SW-cao en de CAO aan de slag, ter beschikking stellen aan reguliere werkgevers. Zij doen dit zodat kan worden gewerkt aan arbeidsontwikkeling en proefondervindelijk kan worden gezocht naar een passende arbeidsplek op de reguliere arbeidsmarkt. De medewerkers werken in functies die aangepast zijn of worden op hun capaciteiten en vaardigheden; een "gejobcarvede" functie. Op deze wijze vergemakkelijken sociaal ontwikkelbedrijven de overstap naar de reguliere arbeidsmarkt zodat mensen met een beperking daar uiteindelijk ook op terecht kunnen. Daar komt de vraag naar boven met welke werkzaamheden van vaste arbeidskrachten van de inlener deze gejobcarvede functie moeten worden vergeleken.

***Gevolgen van aanvaarding van het wetsvoorstel voor sociaal ontwikkelbedrijven***

Door aanvaarding van het wetsvoorstel wordt de mogelijkheid voor deze vorm van begeleiding naar de reguliere arbeidsmarkt beperkt om de volgende redenen:

- Door het vastleggen van het recht op gelijke arbeidsvoorwaarden, lopen de betrokken werknemers het risico te worden geconfronteerd met een fluctuerend inkomen. Wanneer deze medewerkers, die afwisselend en/of gelijktijdig bij verschillende werkgevers kunnen worden ingezet, geconfronteerd kunnen worden met inkomensfluctuaties omdat zij in uiteenlopende sectoren worden ingezet, kunnen in de privé-situatie financiële problemen ontstaan, bijvoorbeeld omdat toeslagen moeten worden aangepast en toeslagschulden kunnen ontstaan. Het bieden van een eenduidige rechtspositie, met de SW CAO en de CAO Aan de slag helpt dit te voorkomen.
- De loonaanspraak en -kosten van werknemers die vallen onder de CAO SW en de CAO Aan de slag gaan aanzienlijk omhoog wanneer zij aanspraak maken op een gelijkwaardig

arbeidsvoorwaardenpakket als bij de inlener. Een inschatting van die extra kosten is gemaakt voor de situatie waarin werknemers die vanuit een sociaal ontwikkelbedrijf werken bij gemeentelijke organisaties en te maken krijgen met de arbeidsvoorwaarden uit de CAO Gemeenten of de CAO SGO. De kosten per medewerkers zullen dan per medewerker toenemen met circa € 5.600 per jaar voor werknemers die vallen onder de Participatiewet en met € 4.400 voor medewerkers die vallen onder de SW- CAO.<sup>1</sup> Dit betekent dat de kosten van de uitvoering van de Participatiewet en de SW aanmerkelijk (namelijk met 17% resp. 13%) zullen toenemen.

- Wanneer het arbeidsvoorwaardelijk niveau toeneemt heeft dit tot gevolg dat de personeelslasten van gemeenten en/of sociaal ontwikkelbedrijven direct zullen toenemen. Deze kunnen moeilijk voor rekening van de reguliere werkgever worden gebracht omdat bereidwilligheid van reguliere werkgever om medewerkers met een - tot verminderende productiviteit leidende- beperking te laten werken niet wordt bevorderd door een hoge uurloon-prijs. Voor de hogere tarieven zal dus dekking moeten worden gevonden.
- Vindt men deze dekking niet dan heeft dit tot gevolg dat de medewerkers die zijn aangewezen op het werken in een aangepaste omgeving of die specifieke begeleiding nodig hebben bij het verwerven van werk, niet kunnen worden geholpen. Dit is bezwaarlijk: het betreft hier de meest kwetsbare groep omdat zij geen aanspraak maken op beschermt werk maar ook niet gemakkelijk bij een reguliere werkgever kunnen werken.
- Het wetsvoorstel beperkt de uitstroombetovordering naar de reguliere arbeidsmarkt, omdat het verschil van de geldende arbeidsvoorwaarden niet zal verschillen van de arbeidsvoorwaarden van reguliere werkgevers. Met deze arbeidsvoorwaardelijke verbeteringen zal tevens één van de belangrijkste beweegredenen voor de instroombetovoring van de SW cao en de Participatiewet teniet gedaan worden, omdat de uitstroom van de meest kwetsbare groep uit de doelgroep banenafpraak naar de reguliere arbeidsmarkt wordt belemmerd in plaats van bevorderd.

Voorgaande overwegingen maken dat het wenselijk is dat voor sociaal ontwikkelbedrijven uitzonderingen worden gemaakt op de toepasselijkheid van een ingevolge het wetsvoorstel aangepast art. 8 Waadi, zoals dit voor het bepaalde in art. 8a van de Waadi ook is gebeurd met het Besluit van 5 december 2019 in verband met afwijking van art. 8a van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs voor werknemers met een beperking<sup>2</sup>. Deze is speciaal gekoppeld aan het rechtsbeschermende kader dat is vastgelegd in de CAO aan de Slag en de SW-cao Deze speciale uitzonderingsmogelijkheid wordt ook toegestaan door het bepaalde in artikel 1 lid 3 van de Richtlijn 2008/104/EG van de EU betreffende uitzendarbeid.

### ***Waarom is een afzonderlijke rechtspositie voor deze medewerkers van belang***

De rechtspositie uit de CAO Aan de slag en de SW CAO vervult een functie voor het gedeelte van de doelgroep dat wel bij een reguliere werkgever zou kunnen werken, al dan niet in een 'gejobcarvede' functie maar waarbij eerst de nodige begeleiding moet worden geboden en verschillende werksoorten moeten worden geprobeerd, alvorens tot een definitieve en directe plaatsing kan worden overgegaan. Dit is de belangrijkste en grootste groep van de medewerkers die onder het toepassingsbereik van de CAO Aan de slag en de SW CAO vallen.

Voor de goede orde brengt Cedris onder de aandacht dat de rechtspositie van deze groep medewerkers niet vergelijkbaar is met die van uitzendwerknemers omdat medewerkers die vallen onder de werking van de SW CAO dan wel de CAO Aan de Slag, werken op basis van een arbeidsrechtelijke positie zonder dat een uitzendbeding wordt gehanteerd en zonder toepasselijkheid

---

<sup>1</sup> Deze cijfers zijn gebaseerd op de berekeningen van de Directeur Financiën en ICT van de WSD groep van 26 april 2023.

<sup>2</sup> Staatsblad 2019, 473

van het bepaalde in art. 7:691 BW. De CAO Aan de slag biedt recht op een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd voor medewerkers die behoren tot de doelgroep, biedt het minimumloon bij een 37-urige werkweek, met drie loonschalen. Daarnaast biedt de CAO Aan de slag een reiskostenvergoeding en toeslagen in geval van overwerk en onregelmatigheidsdiensten en verplicht de CAO tot aansluiting bij pensioenfondsen PWRI, dat ook wordt gehanteerd voor de sociale werkvoorzieningen. De CAO Aan de slag regelt dat de werknemer recht heeft op volledige doorbetaling van loon, in het eerste ziekte jaar. Ook heeft de werknemer aanspraken ten behoeve van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid zoals recht op loon tijdens scholing en training en in geval van bijzondere omstandigheden en wanneer onvoldoende werk beschikbaar is, bij de inlener of het sociaal ontwikkelbedrijf. Ten slotte biedt de CAO Aan de slag een terugkeergarantie aan de werknemer die buiten zijn schuld om binnen 24 maanden na indiensttreding bij een reguliere werkgever wordt ontslagen en het recht op terugkeer bij zijn oorspronkelijke werkgever.

De arbeidsvoorwaardelijke aanspraak is iets soberder dan uit de SW cao maar ligt daar wel in de buurt. De CAO Aan de slag verschilt ten opzichte van de SW cao wat betreft de aanspraak op een eindejaarsuitkering van 3.75%, en omdat er een 37-urige werkweek is vastgelegd (in plaats van de 36-urige werkweek). Verschillend is dat bij de CAO SW iets meer loonontwikkeling mogelijk is.

Werknemers van sociaal ontwikkelbedrijven uit de doelgroep banenafspraken maken dus aanspraak op een pensioenopbouw die gelijk is aan werknemers die werken in het kader van de sociale werkvoorziening. Deze aanspraak is er ook wanneer er achtereenvolgens bij meerdere werkgevers wordt gewerkt, zodat pensioenoverdracht en afkoop van pensioen kan worden vermeden. Op deze wijze zijn medewerkers bij sociaal ontwikkelbedrijven voorzien van een bescherming wat betreft baanzekerheid en inkomenszekerheid die met de positie van veel uitzendkrachten niet kan worden vergeleken, maar die hen ook de mogelijkheid geeft van een opstap naar de reguliere arbeidsmarkt.

### **Conclusie**

Het is wenselijk is dat voor sociaal ontwikkelbedrijven een uitzondering wordt gemaakt op de toepasselijkheid van een ingevolge het wetsvoorstel aangepast art. 8 Waadi, zodat ter beschikking stelling naar de reguliere arbeidsmarkt mogelijk blijft voor medewerkers met een beperking, leidend tot een indicatie. Dit kan plaatsvinden op dezelfde wijze als dit heeft plaatsgevonden bij het bepaalde in art. 8a van de Waadi met het Besluit van 5 december 2019 in verband met afwijking van art. 8a van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs voor werknemers met een beperking.

Daarnaast pleit Cedris ervoor de uitzondering die in art. 8a Waadi is gemaakt voor de sector te behouden, zodat sociaal ontwikkelbedrijven niet worden belemmerd in hun mogelijkheden mensen met een beperking binnen de sociaal ontwikkelbedrijven en hun aangesloten organisaties zoals gemeenten te laten werken.