

Reactie WPDA internetconsultatie op concept AMvB afwijking art. 8 WAADI werknemers met een beperking

Tijdens de behandeling van het wetsontwerp Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) is een kamerbrede motie aangenomen, die het mogelijk maakt om werknemers met een arbeidsbeperking uit te zonderen van het payrollregime. Deze motie is vastgelegd in de 3^e Nota van wijzigingen en specificeert de mogelijk uit te zonderen arbeidsbeperkte werknemers als volgt:

- WSW met een artikel 2 dienstverband
- Doelgroep Banenafspraken Wfsv (Afspraak banen Participatiewet, Wajong)
- Beschut werken (art. 10.b 1^e lid Participatiewet)

De AMvB die deze 3^e Nota van wijzigingen moet uitwerken, is nu in concept verschenen voor internetconsultatie. Deze AMvB beperkt de uitzonderingspositie op en wel heel extreme wijze tot uitsluitend de eerst genoemde groep van WSW-werknemers met een artikel 2 WSW dienstverband. Deze uitwerking staat in schril contrast met de bedoeling van de indieners van de motie tijdens de Tweede Kamer behandeling en kan materieel gezien beschouwd worden als het alsnog afwijzen van de destijds kamerbreed ingediende motie.

De uitwerking in de AMvB en de beperking van de in de 3^e Nota van wijzigingen genoemde groepen van arbeidsbeperkten wordt gerechtvaardigd door het ontbreken van een Cao voor de doelgroep Banenafspraken en Beschut werken, daar waar voor de WSW artikel 2 werknemers wel een Cao bestaat. En daarnaast bestaat de perceptie, dat de impact van deze beperking beperkt van omvang is.

De impact van de beperking in de concept AMvB is echter buitengewoon groot. Voor de Beschut werkers houdt de uitwerking van de AMvB nu in, dat de Cao van de inlener integraal zal moeten worden toegepast (payroll regime WAB). Voor het grote merendeel van de Beschut werkers houdt dit in dat zij vanaf 1-1-2020 onder de Cao gemeenten gaan vallen met een substantiële kostenverhoging tot gevolg. Dit gaat leiden tot verlies aan arbeidsplaatsen voor deze doelgroep. En omdat ook het merendeel van de Beschutwerkers in voormalige WSW-bedrijven werkzaam is, zal er een ongelijkheid in arbeidsvoorwaarden optreden, waarbij Beschut werkers (met een doorgaans lagere loonwaarde) betere arbeidsvoorwaarden krijgen dan hun collega WSW'ers (met een doorgaans hogere loonwaarde).

Veel bedrijven en instellingen zijn extra terughoudend om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Met de komst van de WAB zal door de verzwaarde regelgeving, deze terughoudendheid alleen nog maar gaan toenemen. In de huidige situatie wordt plaatsing van een arbeidsbeperkte (Afspraakbaan, Wajong) dan toch nog vaak gerealiseerd door inschakeling van een intermediair (uitzend- of payrollbedrijf), die de arbeidsbeperkte in dienst neemt en detacheert naar het betreffende bedrijf of instelling. Vaak geschiedt dit door toepassing van de Cao ABU en de inlenersbeloning. Door de WAB en de beperkende uitwerking van de AMvB leidt dit per 1-1-2020 tot een kostenverhoging van 20 tot 30%, wat onherroepelijk arbeidsplaatsen gaat kosten en voor de doelgroep Banenafspraken en Wajong gaat leiden tot verlies aan werkgelegenheid.

Er zijn nu al payroll- en uitzendorganisaties die per 1-1-2020 stoppen met hun payroll activiteiten of dit sterk overwegen. De WAB maakt payroll namelijk niet alleen veel duurder, maar ook veel complexer, zo niet onuitvoerbaar omdat binnen één organisatie tot soms wel 20 of meer Cao's toegepast moeten worden. Vaak is dit technisch ook niet mogelijk.

Het wegvallen van payroll activiteiten mag dan wel beantwoorden aan de bedoeling van de WAB, maar zal gaan leiden tot een grotere vlucht naar andere vormen van flexwerken en zeker in de situatie van arbeidsbeperkten tot het verlies aan arbeidsplaatsen (en daarmee werkplekken) voor een groep van mensen die zichzelf niet zelfstandig kan redden op de arbeidsmarkt en daarbij hulp nodig heeft, waaronder soms de inzet van een intermediair. De uitwerking van de 3^e Nota van wijzigingen in deze concept AMvB staat daarmee haaks op de intentie van de indieners van de motie, nl. het juist beschermen van de positie van arbeidsbeperkten op de arbeidsmarkt.

Alles overziende, stellen wij u voor om de concept AMvB aan te passen en uit te werken overeenkomstig de bedoeling van de indieners van de motie in de Tweede Kamer en aldus te voorkomen dat voor de doelgroep Banenafpraak en beschut werken arbeidsplaatsen verloren gaan.

Assen,
24 juli 2019,



Wim Hulscher | Projecten & Advies | Werkplein Drentsche Aa

☎ 06- 20416444 ✉ w.hulscher@wpda.nl

Werkplein
**Drentsche Aa**