

Reactie Werkkracht B.V. op internetconsultatie concept AMvB Wijziging Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs ivm afwijking van artikel 8a Waadi voor werknemers met een beperking

In de Tweede Kamer kwam tijdens het debat over het wetsontwerp Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) kwam een breed verzoek van de Tweede Kamerleden ter sprake. Zij vroegen de regering een uitzondering te maken op het nieuwe payrollregime voor werknemers met een arbeidsbeperking. Dit verzoek werd verwerkt in de derde nota van wijziging voor het wetsontwerp WAB. Daarbij werden de mogelijk uit te zonderen groepen van arbeidsbeperkte werknemers als volgt gespecificeerd:

- WSW dienstverband conform artikel 2
- Doelgroep Banenafpraak (Afspraak banen Participatiewet, Wajong)
- Beschut werken (art. 10b Participatiewet)

Aangetekend werd dat van uitzondering alleen sprake kan zijn als er een cao is voor de uit te zonderen doelgroep.

Uitvoering toezegging Tweede Kamer

De AMvB die nu voor ligt is een uitwerking van bovengenoemde toezegging. De AMvB beperkt deze uitzondering echter, tot uitsluitend de groep WSW-werknemers met een artikel 2 dienstverband. Deze keuze is gemaakt omdat de WSW doelgroep als enige van de eerder genoemde drie groepen een aparte cao heeft. Daarbij is het verschil in beloning en kosten voor de banenafpraak en nieuw beschut ten opzichte van cao's beperkt in de ogen van het Kabinet. Dat rechtvaardigt het uitblijven voor een bijzondere regeling voor deze laatste twee groepen van mensen.

Te beperkte uitvoering toezegging

Dit is naar onze mening een zeer beperkte uitleg van de wens van de Tweede Kamer. Wij achten als uitvoerder van de participatiewet het effect van deze maatregel, in het bijzonder de gevolgen van het nieuwe payrollregime op onze deelnemers en hun werkgevers, als zeer verontrustend. Voor beschut werk houdt dit bijvoorbeeld concreet in dat de cao van de inlener integraal zal moeten worden toegepast conform de WAB. Dit is een substantiële kostenverhoging. Er treedt bovendien binnen de beschutte werkomgeving ongelijkheid op omdat beschut werkers met een doorgaans lagere loonwaarde mogelijk betere arbeidsvoorwaarden krijgen dan hun collega WSW'ers met een doorgaans hogere loonwaarde.

4 punten van aandacht vanuit de praktijk

1. **Complexiteit:** detacheren wordt complexer, duurder in uitvoering én minder aantrekkelijk. Dit schaadt de banenafpraak.
2. **Kosten:** veel cao's kennen lage loonshalen, maar door pensioenregelingen, eindejaarsuitkeringen en uitloop in de schaal liggen de kosten van veel sector-cao's (ook Car-Uwo en Wsw) boven het kale wettelijk minimumloon. De loonkostensubsidie is door het Rijk echter op het kale minimumloon gebaseerd.
3. **Stabiliteit:** bij wisseling van werksoort door een werknemer of bij stapelbanen, treedt instabiliteit op. Elke cao is immers verschillend. Dat leidt tot wisseling van inkomen, administratieve risico's en bureaucratisch gedoe zoals stopzetten/activeren aanvullende bijstand, terugbetaling van toeslagen en dergelijke. Dit is een zware administratieve last voor een doelgroep die vaak ondersteuning nodig heeft in het administratieve proces. Automatisch neemt hierdoor het risico op schuldenproblematiek dan ook toe.
4. **Uitstroombaan:** als alle inlenersvoorwaarden gaan gelden, is er geen prikkel om uit te stromen vanuit een detachingscontract naar een regulier contract. De springplankfunctie wordt minder vanwege het beperkte of zelfs afwezige verschil in inkomen. Dat is nu juist wat gemeenten niet willen. Een basale arbeidsvoorwaardenregeling zorgt juist dat een prikkel tot uitstroom/doorstroom blijft bestaan. Zo kunnen wij meer mensen aan het

werk helpen en stimuleren om mee te doen in de samenleving en het reguliere arbeidsproces.

Toelichting

De genoemde punten zijn opgesteld naar aanleiding van een advies van Cedris. Wij lichten deze hier toe. In de huidige situatie wordt plaatsing van een arbeidsbepaalde regelmatig gerealiseerd door detachering of payroll. De nieuwe payroll regels vanuit de WAB leiden per 1-1-2020 tot een kostenverhoging voor deze groepen van mensen, omdat rekening moet worden gehouden met de cao van de werkplek waar zij gaan werken. Daarnaast is er sprake van een verhoging van de regeldruk. Binnen een organisatie kan het door de gevolgen van de nieuwe constructie zo zijn dan een veelvoud van cao's toegepast moet worden voor de individuele werknemers. Dit leidt ook tot technische uitvoeringsproblemen voor zowel werkgevers en uitvoeringsorganisaties. De complexiteit en kosten zullen een, mogelijk te hoge, drempel opwerpen voor werkgevers. Daarmee vrezen wij ook voor een verlies aan arbeidsplaatsen en zelfstandigheid voor een groep van mensen die zich niet zelfstandig kan redden op de arbeidsmarkt. Zij hebben daarbij hulp nodig en dat betekent soms het inzetten van een intermediair of payrollconstructie. Het voorstel voor regelgeving past ook niet bij de ambitie van het kabinet om zoveel mogelijk mensen duurzaam aan het werk te helpen.

Conclusie

Wij geven u in overweging om de gevolgen voor de genoemde doelgroepen van arbeidsbepaalde en hun werkgevers nader te bezien. Voorkomen moet worden dat er arbeidsplaatsen verloren gaan voor deze doelgroepen als gevolg van de nieuwe payrollregelgeving in combinatie met de voorgestelde AMvB. Dit doorkruist de deelname aan de maatschappij van een kwetsbare groep mensen. Werk is een van de belangrijkste middelen om deze deelname mogelijk te maken.

Een oplossing kan zijn om in overleg met de VNG en werknemersorganisaties te bezien onder welke voorwaarden en financiële afspraken een collectieve arbeidsvoorwaarden regeling kan worden overeengekomen voor de uit te zonderen groepen van arbeidsbepaalde. Daarmee zouden deze groepen uitgezonderd kunnen worden van artikel 8a Waadi. Zodoende zou ook de stimulans blijven bestaan om het maken van stappen op de participatieladder richting regulier werk mogelijk te blijven maken.

Wij zijn graag bereid om hierover met u in overleg te treden.

Werkkracht BV
Molenstraat 80f
6711 AW Ede

088 007 6111
info@werkkracht.nl