



Wijziging Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs i.v.m. afwijking van artikel 8a Waadi voor werknemers met een beperking

Inbreng van Cedris

Inleiding

De leden van Cedris zijn Sw-bedrijven, Werk-/leerbedrijven, Sociale ondernemingen en gemeenten. Werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt worden jaarlijks door onze leden vanuit de uitkering naar betaald werk begeleid. Dit kunnen mensen zijn met een Wsw-indicatie, maar in toenemende mate (vanaf 2015) mensen die onder de Participatiewet vallen. Vele duizenden worden via detachering een opstap geboden richting de reguliere arbeidsmarkt. De detacheringsfaciliteit is een cruciaal instrument en is met name binnen de WSW en de banenafpraak bewezen effectief. Ondernemers vinden deze vorm van dienstverband aantrekkelijk, aangezien ze betalen voor de uren die iemand daadwerkelijk werkt tegen een reëel tarief. Daarnaast biedt het ondernemers de kans om medewerkers in te laten groeien in de organisatie. Voor werknemers biedt het een basiszekerheid en vergroot het de kans op een plek bij een reguliere werkgever.

In de derde Nota van wijziging op het wetsvoorstel Arbeidsmarkt in Balans (WAB) is opgenomen dat een aantal groepen uitgezonderd kan worden van toepassing van het payroll-regime:

- Wsw met een artikel 2 dienstverband
- Doelgroep banenafpraak
- Doelgroep beschut werk

De uitzondering van deze doelgroepen op de WAB wordt door ons en door ondernemers als noodzakelijk ervaren om de participatie van deze kwetsbare doelgroep op de arbeidsmarkt te vergroten.

Te beperkte reikwijdte Amvb

Met de voorgestelde Amvb stelt de minister voor om de uitzonderingsbepaling in de Wet Arbeidsmarkt in Balans alleen in te vullen voor de gedetacheerde Wsw-werknemers. Voor de gedetacheerde werknemers uit de Participatiewet, die behoren tot de doelgroep banenafpraak of beschut werk geldt deze uitzonderingsbepaling dus niet. Daarmee wordt voorbijgegaan aan een belangrijk deel van de derde nota van wijziging. Dat is onwenselijk en komt ook niet tegemoet aan de toezegging van de minister aan de Tweede Kamer.

Tijdens het Kamerdebat over het wetsvoorstel heeft minister Koolmees op vragen vanuit de Tweede Kamer geantwoord bereid te zijn om de uitzondering voor de afgebakende groepen te laten ingaan bij de inwerkingtreding van de Wet arbeidsmarkt in Balans¹. Tevens merkte de minister op dat dit ook voor staatssecretaris Van Ark een aangelegen punt is, 'omdat zij ook ziet dat dit voor mensen met een arbeidsbeperking een belemmering kan zijn om aan de slag te gaan'.²

¹ Handelingen Tweede Kamer, 31 januari 2019, 48-8-46

² Handelingen Tweede Kamer, 31 januari 2019, 48-8-45

Nu blijkt dat in tegenstelling tot de gekozen insteek tijdens de parlementaire behandeling van het wetsvoorstel Arbeidsmarkt in Balans in de voorgestelde Amvb allèen voor de Wsw-gedetacheerden een uitzonderingsbepaling is opgenomen.

Dat is onlogisch en onwenselijk, omdat een uitzonderingsbepaling ook voor de doelgroep banenafpraak en beschut werk noodzakelijk is voor de kansen op werkzekerheid, doorstroom naar regulier werk, en duurzame plaatsingen. Daarbij komt dat de doelgroep Banenafpraak of beschut werk jaarlijks toeneemt, terwijl het aantal Wsw-werknemers jaarlijks vermindert.

=> Uiteraard ondersteunen we de uitzonderingsbepaling voor de WSW-gedetacheerden. De gekozen beperkte reikwijdte van deze uitzonderingsbepaling baart ons echter grote zorgen. Hierdoor is de breed gedeelde ambitie, maximale arbeidsparticipatie van deze doelgroep, niet realistisch.

Meer mogelijkheden om af te wijken van gelijkloonbeginsel

Het argument voor het beperken van de uitzonderingsbepaling tot de Wsw-gedetacheerden is het ontbreken van een CAO voor de doelgroepen banenafpraak en nieuw beschut. Het (vooralnog) ontbreken van een CAO voor deze doelgroep mag niet leiden tot beperking van de uitstroomkansen.

In de toelichting op de Amvb staat dat er meer mogelijkheden zijn om van het gelijkloonbeginsel af te wijken. Waarom kiest de minister er bijvoorbeeld niet voor een apart arbeidsvoorwaardenregime van toepassing te verklaren voor de doelgroep banenafpraak en beschutwerk, zodat ook voor hen (op voorwaarde van een vast contract) de uitzondering kan gelden? Dat is immers ook één van de mogelijkheden om van de uitzendrichtlijn af te wijken. De nota van toelichting benoemt nadrukkelijk het belang dat mensen met een arbeidsbeperking met ondersteuning kunnen werken. Dan verwachten we dat binnen de huidige Europese kaders de maximale ruimte wordt gezocht om ook de doelgroep banenafpraak en beschut werk onder de uitzonderingsbepaling te plaatsen.

Cedris ziet het liefst dat ook voor deze doelgroepen een betaalbare collectieve arbeidsregeling komt. Daarom verzoekt Cedris de minister om met de VNG en de werknemersorganisaties het gesprek aan te gaan onder welke (financiële) condities het voor de VNG mogelijk is een collectieve arbeidsvoorwaardenregeling overeen te komen. Een dergelijke regeling moet ook voldoende stimulerend zijn om stappen op de participatieladder richting regulier werk te kunnen blijven maken.

Banenafpraak in gevaar

Een consequentie van het huidige voorstel is dat een fors en toenemend aantal mensen in de doelgroep banenafpraak en beschut werk onder het vernieuwde payroll-regime valt en daarmee veel duurder en dus minder aantrekkelijk wordt voor werkgevers. Het gaat daarbij met name om de doelgroep met de laagste productiviteit en meeste begeleidingsbehoefte, die aangewezen is op de infrastructuur van de sociale werkbedrijven en gemeenten.

Dit brengt de realisatie van de banenafpraak in gevaar, waar circa 35% via intermediairs geplaatst wordt. Voor deze groeiende groep mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie in de participatiewet betekent dit immers een extra obstakel richting betaald werk.

Instabiele situatie voor kwetsbare werknemers

In de praktijk blijkt dat een fors deel van de mensen die vanuit de participatiewet worden gedetacheerd periodiek herplaatst wordt naar een andere werkplek, vaak ook in een andere sector. Dit blijkt ook uit de verkenning 'Dienstverbanden en arbeidsvoorwaarden doelgroep Participatiewet' dat in opdracht van SBCM is uitgevoerd³. Een beperking van de uitzonderingsbepaling tot de Wsw-gedetacheerden zorgt voor instabiele situaties voor deze kwetsbare werknemers. Naast veel extra werk voor de uitlenende organisatie, betekent dit ook een wisseling in inkomsten voor de medewerker. Dit leidt tot onduidelijkheid voor de werknemer en foutkansen in het aanvragen, toekennen of stopzetten van zorg – en huurtoeslagen, met de daarbij ongewenste gevolgen.

Financiële verhoudingswet

In artikel 2 lid 1 van de Financiële verhoudingswet is vastgelegd dat als de rijksoverheid een wet aanneemt of wijzigt die leidt tot financiële consequenties voor de andere (lagere) overheden er compensatie moet plaatsvinden. De voorgestelde beperkte invulling van de Amvb heeft forse financiële consequenties voor gemeenten. Hierover is ten onrechte niets opgenomen in de toelichting. Cedris vindt het belangrijk dat deze consequenties inzichtelijk worden.

Door stijgende inleentarieven dalen baankansen

Bij banen voor mensen met verminderd arbeidsvermogen, is in de loonkostensubsidie (LKS) door het Rijk rekening gehouden met vergoeding tót WML-niveau. Alle kostenverhogende aspecten, die voortkomen uit het hanteren van reguliere sector-CAO's (vaak tot wel 120 of 130%) kunnen níet gefinancierd worden uit de beschikbare subsidies, en kunnen óók niet doorberekend worden in inleentarieven. Immers: de inleentarieven voor de doelgroep liggen doorgaans al onder wettelijk minimumloon, omdat er sprake is van verminderde productiviteit. Er kan niet verwacht worden van werkgevers dat zij een hoger tarief gaan betalen door invoering van de WAB, terwijl de productiviteit lager blijft. De baankansen zullen dus aanzienlijk dalen. Als deze doelgroep onder de WAB vallen voorzien we de volgende knelpunten:

- 1) Het volgen van de cao's binnen de sector waar deze mensen geplaatst worden (Groen/ Schoonmaak/ Facilitair/ Overheid) zorgt voor fors hogere kosten dan het huidige detacheringstarief
- 2) Banen zijn vaak gecreëerd voor de doelgroep (jobcarving) en passen daarom niet naadloos binnen een cao
- 3) Vaak is er sprake van een stapeling van baantjes passend bij de mogelijkheden en de kansen in de arbeidsmarktregio. Hierdoor zouden er diverse cao's van toepassing zijn voor 1 medewerker.
- 4) Er is zoals eerder genoemd vaak sprake van herplaatsing op een werkplek met een andere cao. Dit leidt tot instabiel inkomen voor deze kwetsbare doelgroep.

Voorts is de consequentie van deze Amvb dat velen die in het kader van de banenafpraak al aan het werk zijn voortaan onder een duurdere (sector) CAO vallen. Dit brengt de continuïteit van de banen in gevaar. Het gevolg hiervan is dat de afspraakbanen in veel sectoren onbetaalbaar worden en de doelstelling onhaalbaar.

³ <https://www.sbcm.nl/wp-content/uploads/2019/03/rapport-dienstverbanden-participatiewet-september-20181.pdf>

Resumerend

Beperking van de uitzonderingsbepaling tot de Wsw-gedetacheerden betekent:

- 1) Minder baankansen: Detacheren van de doelgroep banenafspraken wordt veel complexer, duurder in uitvoering én minder aantrekkelijk.
- 2) Hogere kosten: Voor de doelgroep banenafspraken en beschut betekent de voorgestelde Amvb dat conform de CAO van de inlener moet worden betaald. Door pensioenregelingen, eindejaarsuitkeringen en uitloop in de schaal liggen de kosten van veel sector-cao's (incl Car-Uwo en Wsw) flink boven het kale wettelijk minimumloon waarop de loonkostensubsidie vanuit het Rijk gebaseerd is.
- 3) Instabiliteit: Bij wisseling van werksoorten of bij stapelbanen, treedt instabiliteit op. Elke cao is immers verschillend en dat leidt tot wisseling van inkomen, veel administratieve risico's en bureaucratisch gedoe (stopzetten/activeren aanvullende bijstand, terugbetaling van toeslagen ed.). Ook neemt hierdoor het risico op schuldensituaties toe bij de betreffende werknemers.
- 4) Uitstroomfunctie onder druk: Als alle inlenersvoorwaarden gaan gelden, is er geen prikkel om uit te stromen vanuit een detachingscontract naar een regulier contract. De springplankfunctie wordt minder. Dat sluit niet aan bij de ambitie van het kabinet om mensen zoveel mogelijk te laten doorstromen.

*In een bijlage tonen we door middel van een aantal **concrete voorbeelden** wat de gevolgen zijn als de Amvb beperkt blijft tot een uitzonderingsbepaling voor gedetacheerde Wsw-werknemers.*

Bijlage:

Concrete voorbeelden

Hieronder staan vier concrete (fictieve) voorbeelden, die de consequenties laten zien als de doelgroep banenafpraak en beschut onder het payrollregime valt.

- Voorbeeld 1: kostenverhoging door WAB op individu-niveau
- Voorbeeld 2: de consequenties voor werkgever en werknemer bij een verandering van inlener.
- Voorbeeld 3: kostenverhoging voor werkgever met 15 personeelsleden met loonkostensubsidie.
- Voorbeeld 4: gevolgen voor het Werkbedrijf door het volgen van de cao WSW op termijn.

Voorbeeld 1

Carla van Otten, 48 jaar, geen startkwalificatie, woonachtig in begeleid wonen in Haaren Noord-Brabant, met een loonwaarde van 40%.

Ze werkt fulltime bij het metaalbedrijf van Jan van de Pas. Carla wordt vanuit het werkbedrijf gedetacheerd, dat ook zorgt voor de administratie en Jan daarmee ontzorgt. Jan hoeft enkel een inleenvergoeding te betalen:

- De inleenvergoeding bedraagt voor Jan nu € 9.072,- per jaar.

Na invoering WAB:

- Carla krijgt een loon o.b.v. cao metaal en techniek. Het werkbedrijf zal hierdoor een hogere inleenvergoeding gaan doorberekenen naar Jan.
- Doordat Carla kan doorgroeien in de loonschaal tot €27.516,- nemen de kosten van de detachering fors toe. Ten opzichte van een inleenvergoeding gebaseerd op het WML stijgt de inleenvergoeding met minstens €6000,-, een stijging van zo'n 66%.
- In de nieuwe cao zijn de volgende zaken opgenomen, denk hierbij aan eindejaarsuitkering, vakantiegeld, sociale lasten en pensioenafdrachten.
- Door verloning in de nieuwe cao gaat Carla meer verdienen. Het risico bestaat dat Carla daardoor minder recht heeft op huur- en/of zorgtoeslag met een terugbetaling tot gevolg.

Voorbeeld 2

Mark Valks, 37 jaar, woonachtig in Breda, is fulltime gedetacheerd vanuit het werkbedrijf bij het groenbedrijf van Wilfred van der Zee. Hij heeft een loonwaarde van 50%.

Na invoering WAB:

- Mark krijgt betaald o.b.v. de cao Hoveniers. Het werkbedrijf heeft een zodanige inleenvergoeding berekend dat Wilfred conform de WAB wordt betaald.
- Na 6 maanden gaat Mark naar een ander bedrijf. Hij heeft een arbeidsconflict en de werkconsulent heeft in overleg met Wilfred besloten om Mark ergens anders te laten werken. Mark gaat werken bij het schoonmaakbedrijf AST in Breda. De inleenvergoeding die AST moet betalen is o.a. gebaseerd op de cao Schoonmaak.
- Door de switch van Mark moet het werkbedrijf op de hoogte zijn van twee verschillende cao's. Zo zal het werkbedrijf opnieuw zijn loon moeten berekenen, de juiste toeslagen moeten hanteren en een nieuwe pensioensopbouw berekening maken.

- Voor Mark, die tijdens zijn dienstverband een fiets heeft gekocht via het fietsenplan van het schoonmaakbedrijf, dreigt het risico van terugbetaling. Tevens gaat hij door de switch een hoger salaris ontvangen waardoor er een risico ontstaat dat hij een deel van de tegemoetkoming van de huur en/of zorgtoeslag moet terugbetalen.

Voorbeeld 3

Bij een boomkwekerij werkt 50 man personeel waarvan 15 fulltime medewerkers met loonkostensubsidie (LKS). De gemiddelde loonwaarde van deze medewerkers is 45%. Deze personen worden vanuit het werkbedrijf gedetacheerd. De boomkweker betaalt een inleenvergoeding aan het werkbedrijf. De inleenvergoeding bedraagt in totaliteit op jaarbasis € 170.160.

Na invoering van de WAB:

- De werkgever gaat fors meer betalen. De inleenvergoeding gaat o.b.v. dezelfde medewerkers in 2020 omhoog met ruim €16.000 tot € 186.804 per jaar.
- Dit bedrag zal verder oplopen naar mate de medewerkers met LKS langer bij hem in dienst zijn en klimmen in de loonschalen. De extra kosten kunnen oplopen tot een bedrag van bijna € 70.000 per jaar.
- De werkgever vindt de tijd en energie die hij kwijt is aan begeleiding niet meer in verhouding staan met wat hij ervoor terugkrijgt en besluit de detachering te beëindigen.

Voorbeeld 4

Het sociaal werkbedrijf heeft 380 medewerkers in dienst die met inzet van loonkostensubsidie aan het werk zijn. De gemiddelde loonwaarde is 50%. De loonkosten die nu betaald worden bedragen € 4.644.000 per jaar

Na invoering van de WAB:

- Het sociaal werkbedrijf moet de 380 medewerkers met loonkostensubsidie (LKS) verlonen volgens de cao WSW. o.b.v. een gemiddelde loonwaarde van 50%.
- Dit leidt tot een directe kostenverhoging van €200.000 oplopend naar bijna 1 miljoen als gevolg van groei die werknemers doormaken in de loonschalen.
- De invoering van de WAB zorgt dus voor een kostenstijging van bijna 20%! Een zeer grote kostenpost voor een werkbedrijf in tijden waarin budgetten onder druk staan. Dit gaat ten koste van het aantal arbeidsplaatsen.