

Betreft: reactie op de internetconsultatie Wijziging Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs i.v.m. invoering toelatingsplicht

Datum: 23 februari 2024

Inleiding

HeadFirst Group is een marktleidende, internationale full service HR-dienstverlener en het grootste platform voor professionals in Nederland. Dagelijks werken er meer dan 25.000 professionals via onze organisatie bij ruim 500 profit en non-profit opdrachtgevers in heel Europa. Als één van de grootste HR-dienstverleners van het land vinden wij het van belang om een waardevolle bijdrage te leveren aan het politiek-maatschappelijke debat, de totstandkoming van wet- en regelgeving en de toekomst en inrichting van de Nederlandse arbeidsmarkt.

Op woensdag 24 januari 2024 is de *Wijziging van het Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs in verband met de invoering van een toelatingsplicht voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten* openbaar gemaakt middels een [internetconsultatie](#). HeadFirst Group heeft kennisgenomen van de bijgevoegde documenten. Als belanghebbende organisatie maken wij graag gebruik van de mogelijkheid om inhoudelijk op het ontwerpbesluit te reageren. Met onze unieke positie op de arbeidsmarkt tussen vraag en aanbod blijven wij als organisatie graag meedenken over de uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid van nieuwe wet- en regelgeving.

Belangrijke informatie ontbreekt

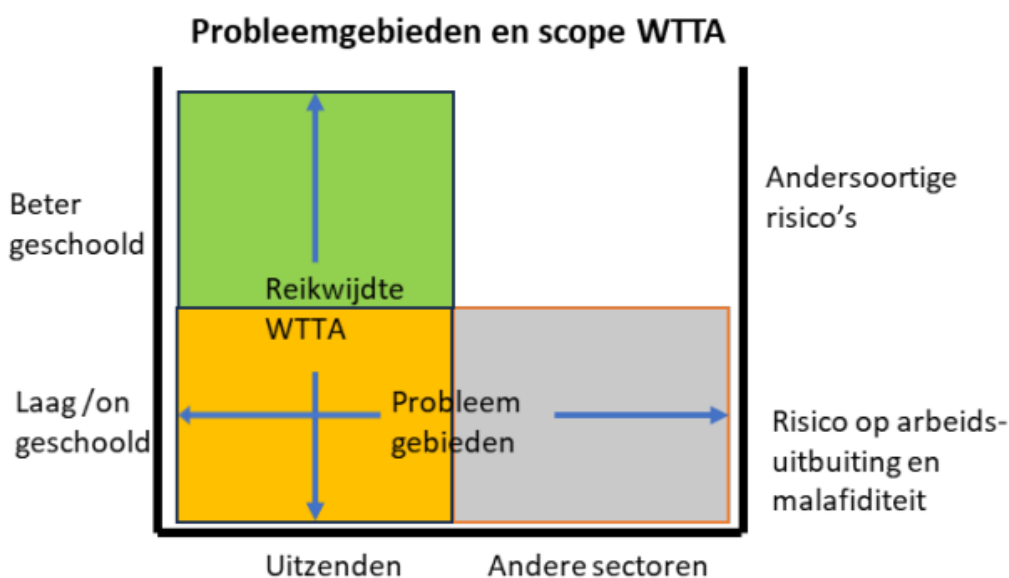
Na het lezen van de Nota van Toelichting valt ons op dat veel relevante informatie nog niet bekend is. Het is ons inziens ongewenst dat het ontwerpbesluit dat nu voorligt nog geen normenkader bevat. Inzicht in het normenkader is voor ondernemingen die te maken krijgen met dit toelatingsstelsel van groot belang om (1) te bepalen in hoeverre het doel van dit besluit en de wetswijziging daadwerkelijk bereikt gaat worden en (2) wat mogelijkserwijs de gevolgen zijn van dit besluit en het normenkader.

Ten tweede ontbreekt aanvullende informatie met betrekking tot de ontheffingsregeling. In de Nota van Toelichting valt te lezen dat *“het ministerie momenteel nog onderzoek doet naar het risico op misbruik of oneigenlijk gebruik van de ontheffingsmogelijkheid en eventuele maatregelen om dat risico te beheersen.”* Ook de vergoeding die betaald moet worden bij een verzoek om toegelaten te worden vinden wij nergens terug. Datzelfde geldt ook voor de jaarlijkse vergoeding die betaald moet worden om in het toelatingsstelsel te ‘blijven’.

Al met al is dit belangrijke informatie om de regeling en het toelatingsstelsel integraal te kunnen beoordelen. Relevante cijfers en vereisten dienen openbaar en bekend te zijn alvorens een afgewogen en goed onderbouwde reactie te kunnen geven. Het is immers een samenspel van alle wetgeving dat de uiteindelijke impact en gevolgen zal bepalen. In verband met de (ambitieuze) planning en de politieke wil om vaart te maken met de invoering van het toelatingsstelsel, vragen wij de beleidsmakers alle relevante informatie en cijfers zo snel mogelijk openbaar te maken.

De brede reikwijdte zorgt voor een sleepwet

De minister stelt voor om het toelatingsstelsel te laten gelden voor alle ondernemingen die in Nederland aan terbeschikkingstelling van arbeid doen als bedoeld in de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi). Het stelsel gaat dus veel verder dan enkel de uitzendsector. HeadFirst Group maakt zich grote zorgen over de voorgestelde brede reikwijdte van het toelatingsstelsel. In grote delen van de (flexibele) arbeidsmarkt – zoals detachering, consultancy, interim-management en de intermediaire dienstverlening voor hoger opgeleide professionals – is er geen sprake van huisvestingsproblematiek van arbeidsmigranten, onderbetaling van arbeidskrachten en malafiditeit. Ons inziens zorgt deze brede reikwijdte voor een sleepwet. Voor veel bonafide ondernemingen heeft dit grote gevolgen, zoals extra kosten, administratieve lasten en regeldruk. Dit zijn ondernemingen die in beginsel niets te maken hebben de problemen die genoemd worden in het rapport van de [Commissie Roemer](#). Wij vragen ons af in hoeverre de wetgever zich hiervan bewust is en zijn van mening dat het proportionaliteit- en subsidiariteitsbeginsel onvoldoende is meegenomen bij de totstandkoming van dit toelatingsstelsel. Onderstaande matrix – opgenomen in de [reactie](#) van Stichting PayOK op de internetconsultatie – geeft de brede reikwijdte goed weer.



Onvoldoende vertegenwoordiging

In bovenstaande alinea hebben wij duidelijk voor het voetlicht gebracht waarom wij kritisch zijn op de voorgestelde reikwijdte van het toelatingsstelsel. Het staat uiteraard buiten kijf dat de positie van arbeidsmigranten verbeterd moet worden en dat zaken rondom huisvesting en salaris goed geregeld moeten zijn. Die aanbevelingen uit het rapport van de Commissie Roemer omarmen wij. Daarentegen wordt HeadFirst Group – en met ons vele soortgelijke ondernemingen – nu onderdeel van een toelatingsstelsel, terwijl wij als HR-dienstverlener niets te maken hebben met de huisvesting van arbeidsmigranten en onderbetaling van arbeidskrachten. Wij willen nogmaals voor het voetlicht brengen dat dit niet de bedoeling kan zijn van voorgestelde wetgeving.

De brede reikwijdte heeft als gevolg dat duizenden ondernemingen te maken krijgen met dit stelsel en de daaruit voortvloeiende lasten en verplichtingen. Dit maakt het nog belangrijker dat alle partijen die te maken krijgen met dit toelatingsstelsel gehoord en vertegenwoordigd worden. Wij vragen hier aandacht voor, zodat relevante brancheverenigingen en andere belanghebbenden tijdig meegenomen worden bij de verdere ontwikkeling van het normenkader en toelatingsstelsel.

Negatieve impact op liquiditeit van ondernemingen

HeadFirst Group vraagt zich af waarom de g-rekening blijft bestaan naast het verplicht betalen van de waarborgsom. Het doel van deze waarborgsom is het vormen van een drempel voor malafide ondernemingen. Het bedrag is echter ook een drempel voor bonafide ondernemingen, innovatieve starters en andere ondernemingen die vallen onder de Waadi, maar verder geen relatie hebben met het huisvesten of ter beschikking stellen van arbeidsmigranten.

Het daadwerkelijk storten van de waarborgsom is wat ons betreft ongewenst, omdat dit een negatieve impact heeft op de liquiditeit van ondernemingen. Als gevolg zullen er miljoenen ‘geparkeerd’ worden bij de overheid. Dit gaat ten koste van investeringsmogelijkheden en zal bepaalde sectoren onnodig hinderen in hun economisch functioneren. Deze financiële middelen kunnen ons inziens beter besteed worden aan werkenden, opleidingen en innovatie.

Wij vragen ons af waarom het verplichten van het betalen van een waarborgsom nodig is voor ondernemingen die al (enige tijd) in bezit zijn van een SNA-certificering. Door de controles en audits die hieraan verbonden zijn, zullen malafide ondernemingen immers niet snel voorkomen. Ondernemingen die al enige tijd in bezit zijn van een SNA-certificering moeten voldoen aan veel eisen en verplichtingen. Om die reden vragen wij de beleidsmakers hier kritisch naar te kijken.

Advies ATR

Het Adviescollege Toetsing Regeldruk (ATR) is door de minister gevraagd om een advies te geven op het voorliggende ontwerpbesluit. Inmiddels is hun [advies](#) openbaar gemaakt en ook als reactie ingediend op de internetconsultatie. HeadFirst Group roept de beleidsmakers op om dit advies serieus te nemen en het stelsel en alle verplichtingen nog eens tegen het licht te houden.

In lijn met het advies van het ATR zet ook HeadFirst Group vraagtekens of de gekozen maatregelen de betreffende problemen op zullen lossen. Het is de vraag of malafide ondernemingen zich gaan houden aan nog meer administratieve procedures, eisen en regels. Dit zijn juist de partijen die zich weinig of niets aantrekken van dit soort verplichtingen. Het toelatingsstelsel zoals nu wordt voorgesteld zal daarom extra regeldruk en administratieve lasten met zich meebrengen voor bonafide ondernemingen. Wij steunen het advies van het ATR om stringent en consequent toezicht te houden op de naleving van reeds bestaande normen en eisen en minder belastende alternatieven te onderzoeken. Dit advies voorkomt dat bedrijven jaarlijks met ten minste 143 miljoen euro aan extra regeldruk opgezadeld worden.

Conclusie

HeadFirst Group is voorstander van een goed gereguleerde arbeidsmarkt, met voldoende ruimte voor flexibel werk, een pluriformiteit aan arbeidscontracten en innovatief ondernemerschap. Ook wij omarmen de aanbevelingen van de Commissie Roemer om de positie van arbeidsmigranten snel en adequaat te verbeteren en stevig te handhaven bij misstanden. Desalniettemin vragen wij ons af of deze doelstellingen daadwerkelijk bereikt zullen worden door het invoeren van een toelatingsstelsel.

Het valt ons allereerst op dat veel belangrijke en relevante informatie nog ontbreekt. Als belanghebbende organisatie is het daarom lastig een weloverwogen oordeel te vellen. Ten tweede heeft een aanzienlijke gedeelte van de ondernemingen die onder dit stelsel komt te vallen geen relatie met het huisvesten van arbeidsmigranten, het onderbetalen van arbeidskrachten of slechte werkomstandigheden. Ons inziens is het daarom effectiever om oplossingen te zoeken die de problematiek van kwetsbare werkenden aan de basis van de arbeidsmarkt daadwerkelijk aanpakken. Stevige en effectieve handhaving van de huidige regels is hier een goed voorbeeld van.

Verder zorgt de brede reikwijdte die nu gehanteerd wordt voor het toelatingsstelsel voor een sleepwet. Dit brengt administratieve lasten en extra regeldruk met zich mee en heeft gevolgen voor de liquiditeit en investeringsmogelijkheden van bonafide ondernemingen. Zij betalen een hoge prijs voor de verplichtingen en vereisten die voortvloeien uit deze wet. Dit alles tezamen roept bij ons de vraag op in hoeverre het proportionaliteits- en subsidiariteitsbeginsel in acht is genomen. Wij vragen de beleidsmakers dan ook nog eens kritisch naar het wetsvoorstel te kijken en in gesprek te gaan met een bredere vertegenwoordiging van brancheverenigingen en koepelorganisaties.

HeadFirst Group is bereid onze reactie en kennis over de arbeidsmarkt en onze dienstverlening nader toe te lichten. Als grote HR-dienstverlener dragen wij graag ons steentje bij aan de uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid van wet- en regelgeving. Tot slot wensen wij de beleidsmakers veel succes met de verdere vervolgstappen.