

augustus 2022

Cedris heeft kennisgenomen van het concept wetsvoorstel met betrekking tot de verplichte certificering van de uitzendbranche. In dit bericht geven wij onze reactie.

Wetsvoorstel

Commissie Roemer en het aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten heeft een rapport uitgebracht. Op basis daarvan heeft de 2e kamer een motie aangenomen in het voorjaar 2020 om te komen tot certificering van de uitzendbranche. Het wetsvoorstel ligt nu ter consultatie voor.

Wat vindt Cedris

Cedris is uiteraard voorstander om arbeidsmigranten te beschermen tegen malafide werkgevers en inleners. Het wetsvoorstel gaat naar mening van Cedris echter veel verder dan dat. Het werpt weer nieuwe -en onnodige- drempels op voor (inlenende en uitlenende) werkgevers om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te begeleiden naar werk. Het wetsvoorstel van nu raakt de sociaal ontwikkelbedrijven die de sociale werkvoorziening en banen in het kader van de Participatiewet uitvoeren. Cedris vraagt het wetsvoorstel aan te passen en op te nemen dat dit wetsvoorstel niet van toepassing is op de sociale ontwikkelbedrijven die zich bezighouden met het begeleiden van medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het voorstel werpt extra en onnodige drempels op om deze groep mensen soepel naar werk te begeleiden.

Toelichting

Voor sociaal ontwikkelbedrijven betekent dit wetsvoorstel dat zij over een certificaat dienen te beschikken op het moment als zij medewerkers plaatsen bij andere werkgevers. Denk bijvoorbeeld aan detacheringen van medewerkers met een indicatie en banenplannen om bijstandsgerechtigden via leer-werktrajecten te begeleiden naar werk bij reguliere werkgevers.

De sociale ontwikkelbedrijven zijn onderdeel van gemeenten, dan wel daar nauw aan gelieerd. Deze bedrijven worden via de gemeenteraad gecontroleerd ten aanzien van integriteit, rechtmatigheid, naleving van wet- en regelgeving en financiering. De medewerkers die in dienst zijn, zijn bovendien bekend bij de overheid, zoals bij UWV of gemeenten. Immers vandaar uit wordt een indicatie vastgesteld en eventuele subsidie verstrekt. Ook op dit punt zijn er al regelmatige controles op de naleving van wetgeving en toepasselijke cao's. Bovendien worden medewerkers vaak begeleid door jobcoaches en ook daar komen allerlei zaken rondom werk, arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden aan de orde. Eventuele onjuiste uitvoering of misstanden van wetgeving komt daar aan het licht.

De sector heeft geen commercieel doel en werkt aan het duurzaam plaatsen van mensen zoveel mogelijk bij reguliere werkgevers. Er wordt continue gezocht naar mogelijkheden om mensen goed te begeleiden naar werk en dat gaat veel verder en is anders dan het bemiddelen van mensen voor "piek & ziek". De toepasselijke cao's, cao SW en de cao Aan de slag, hebben fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden en waarborgen voor medewerkers bijvoorbeeld terugkeerregelingen naar het sociaal ontwikkelbedrijf als het werk bij een reguliere werkgever niet lukt. Ook nu al kent de Waadi een uitzondering voor de medewerkers vallend onder de

participatiewet en wordt erkent dat de sociale werkvoorziening anders is dan de uitzendbranche.

Het voorstel geeft extra regeldruk, extra kosten en formaliteiten voor de werkgevers, zowel de uitlenende als de inlenende werkgevers. En dat terwijl aan de andere kant voor deze sector wordt gezocht naar lastenverlichting. De extra tijd en kosten geven extra lasten voor een sector waar de financiële tekorten aanzienlijk zijn. Tijd en geld die beter besteed kunnen worden aan de duurzame begeleiding van medewerkers.

Werkgevers die medewerkers uit deze kwetsbare doelgroep inlenen van het sociaal ontwikkelbedrijf zouden op grond van dit wetsvoorstel moeten nagaan of het bedrijf gecertificeerd is en moeten daarvan ook een administratie bijhouden. Dit vormt een extra –en onnodige- drempel voor de weg naar werk. Werkgevers die al twijfelen over het aannemen van een medewerker met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen deze extra's willen vermijden, met als gevolg dat de betreffende medewerker niet geholpen is. Zeker als zij medewerkers inlenen van diverse bedrijven dan vergt dat veel tijd, die ondernemers liever aan andere zaken besteden.

Ook is Cedris bevreemd dat deze wetgeving een stap is naar nog verdergaande maatregelen. Zowel in de Kamerbrief als in de Memorie van Toelichting wordt in eerste instantie aangegeven dat een verplichte G-rekening voor alle gecertificeerde uitzendondernemingen en het verplicht storten door de inlener niet haalbaar wordt geacht. Desalniettemin is het kabinet toch voornemens om maatregelen te treffen om het gebruik van de G-rekening te stimuleren. Indien deze verplichting voor de inlener er daadwerkelijk komt, voorzien wij een aantal problemen. Het openen van een G-rekening is momenteel al problematisch. Zoals het kabinet zelf al concludeert kan het aantal G-rekeningen met de huidige stand van de techniek niet (op grote schaal) stijgen. En de uitvoering Belastingdienst is eveneens problematisch vanwege enorme druk en onderbezetting.

Tenslotte nog de handhaving van deze wetgeving. Door anderen zijn reeds zorgen geuit over het gebrek aan capaciteit om daadwerkelijk te controleren op de naleving van de wetgeving en controle bij bedrijven. Wij onderschrijven deze zorgpunten evenzeer.

Conclusie

Indien het wetsvoorstel wordt voortgezet, dient er een uitzondering te komen voor sociale ontwikkelbedrijven, waar gemeenten en/of gemeenschappelijke regelingen direct of indirect doorslaggevende zeggenschap hebben, en die medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt begeleiden naar werk.

Uiteraard zijn we bereid tot een nadere toelichting van de verschillende punten.

Namens Cedris,

Marielle Sluiter
Adviseur Arbeidszaken

 Cedris