

Verplichte Certificering

De Vereniging van Detacheerders Nederland (VvdN) wil zich namens haar leden uitspreken over de uitvoerbaarheid, de handhaafbaarheid en de effectiviteit van (nieuwe) regelgeving op de arbeidsmarkt. Daarbij nemen we de politieke keuzes van de regering en de uitkomsten van het 'polderoverleg' als uitgangspunten. In dat kader heeft de VvdN aangegeven constructief te willen bijdragen aan de implementatie van het SER MLT advies. Omdat de leden van de VvdN een belangrijke rol zullen spelen bij de uitvoering van de regelgeving, richt onze inbreng zich op de uitwerking en implementatie van de wetten en regels zodat uitvoerbaarheid, handhaafbaarheid en effectiviteit optimaal kunnen zijn binnen de politieke kaders die door de regering zijn gezet. In dat licht dienen de kritische vragen die we bij dit wetsvoorstel zetten, te worden bezien.

Werkingsbereik

- In het voorstel en de Memorie van Toelichting wordt gesproken van de "uitzendsector". Is de minister zich ervan bewust dat het werkingsbereik van de WAADI véél groter is dan de uitzendsector, namelijk alle 'ter beschikkingstelling onder leiding en toezicht van de inlener' (art. 1 sub c. WAADI).
Dat betekent dat verplichte certificering een sleepnet wordt waar veel meer onder valt dan de uitwassen die de minister wenst te bestrijden.
- Aan de andere kant zullen ondernemingen waarbij de ter beschikkingstelling niet 'onder leiding en toezicht van de opdrachtgever' plaatsvindt, NIET onder de verplichte certificering vallen. In de Memorie van Toelichting wordt al in de inleiding gesproken over "*waarborgen om ontwijking en ontduiking van het certificeringsstelsel door kwaadwillende en malafide partijen, te voorkomen en aan te kunnen pakken*". Ontwijking van de verplichte certificering is echter eenvoudig mogelijk door leiding en toezicht te beleggen bij de uitlener. Dat is, juist aan de onderkant van de arbeidsmarkt -bij relatief eenvoudige en ongeschoolde werkzaamheden-, gemakkelijk te organiseren door de leiding en het toezicht onderdeel te maken van de opdracht (contracting). Genoemde kwaadwillende en malafide partijen kunnen zich omvormen tot contractors terwijl de goedwillende en bonafide partijen worden opgezadeld met een extra administratieve last.
- Een ander effect kan zijn dat deze kwaadwillende en malafide partijen hun werknemers niet meer op de loonlijst nemen, maar als ZZP-ers inzetten. Ook dat valt buiten het werkingsbereik van de WAADI. De wens om ook ZZP bemiddelaars onder de verplichte certificering te laten vallen wordt wel in de Memorie van Toelichting genoemd, maar is in het wetsvoorstel niet geëffectueerd. Gezien de aanhoudende behoefte aan flexibiliteit, verdient het aanbeveling om regelgeving gericht op verschillende vormen van werk en terbeschikkingstelling tegelijk in te voeren om ongewenste substitutie (waterbed-effect) te voorkomen.

Hoe wordt de verplichte certificering werkbaar en effectief?

- De doelstelling om een gelijk speelveld voor de uitzendsector te creëren wordt met dit wetsvoorstel onvoldoende bereikt. De administratieve last die dit wetsvoorstel met zich meebrengt is onafhankelijk van het aantal ter beschikking gestelde medewerkers en dus van de

omvang van de onderneming. Dit betekent dat de grote uitzendbureaus relatief veel minder administratieve last zullen dragen dan de kleinere.

- Wij vragen ons af welk politiek doel en welke meerwaarde zijn gediend met een borgsom/ bankgarantie. Zeker ten opzichte van het al bestaande G-rekening stelsel. Ook in dat licht adviseren wij de verplichte certificering zoveel mogelijk te laten aansluiten bij het huidige, vrijwillige, certificeringsstelsel.
- Elke nieuwe regelgeving zal belangrijk aan effectiviteit verliezen indien de overheid haar handhavingsbereidheid en -capaciteit niet intensiveert. Het voornemen om daar 15 miljoen voor vrij te maken beschouwt de VVDN als een eerste, kleine stap in de goede richting maar er is veel meer nodig.
- Echter, de verplichte certificering roept geen nieuwe regelgeving in het leven maar beoogt naleving van de bestaande wet- en regelgeving te verbeteren. Is het niet beter het beschikbare handavingsbudget in te zetten om te handhaven op naleving de bestaande wet- en regelgeving in plaats van daar de papieren tijger van een certificeringsstelsel tussen te zetten?

Onbepaalde tijd.

- De minister heeft in de recente Hoofdlijnenbrief aan de Tweede Kamer zeer nadrukkelijk gesteld dat 'onbepaalde tijd' de norm moet zijn op de Nederlandse arbeidsmarkt. De Europese Uitzendrichtlijn, in Nederland grotendeels geïmplementeerd via de WAADI, heeft dit ook als belangrijkste uitgangspunt. Ook de Raad van State adviseerde al in 1997 om een aparte regeling in het leven te roepen voor o.m. driehoeks-arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd.
- Er is geen reden voor verplichte certificering bij contracten van onbepaalde tijd. De uitwassen op het gebied van "flex" die de minister met deze wet wenst te bestrijden komen qualitate qua niet voor bij (ondernemingen die werken met) arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd.
- **Door de verplichte certificering buiten toepassing te verklaren voor zover het gaat om arbeidsovereenkomsten van onbepaalde tijd, wordt het afsluiten daarvan zeer aantrekkelijk gemaakt, hetgeen direct aansluit bij het kernbeleid: "onbepaalde tijd is de norm".**