



Aan de voorzitter en de leden van de Vaste Commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid in de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Per e-mail: cie.szw@tweedekamer.nl

Datum

12 januari 2024

Ons kenmerk

24-002/ZB/EP/mdj

Betreft / Onderwerp

Inbreng bij verslag Wet toelating Terbeschikkingstelling Arbeidskrachten

Doorkiesnummer

06 2509 2255

Email contactpersoon

Erik.Pentenga@fnv.nl

Bijlage(n)

-

Geachte Kamerleden,

Op 17 januari 2024 heeft u de mogelijkheid schriftelijk commentaar te leveren bij het wetsvoorstel 'Toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten' (Wtta). De FNV wil de volgende punten onder uw aandacht brengen.

Voorgeschiedenis wetsvoorstel

Over het wetsvoorstel wordt door SZW al enkele jaren met de nationale organisaties van sociale partners (VNO-MKB, AWWN, LTO, FNV, CNV en VCP), aangevuld met de uitzend brancheorganisaties (ABU en NBBU) overlegd.

Het wetsvoorstel vloeit voort uit één van de aanbevelingen van het 'Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten' (commissie Roemer). Een groot deel van de problematiek waar arbeidsmigranten als uitzendkracht mee te maken hebben vloeit voort uit de bijzondere regelgeving rond ter beschikking stelling van arbeid (tba). Daar hebben alle uitzendkrachten en anderen die ter beschikking gesteld worden mee te maken, maar arbeidsmigranten door een aantal specifieke regels en een grotere afhankelijkheid van de werkgever, nog net wat meer.

Voor de uitvoering van alle aanbevelingen van de commissie Roemer was al onder het Kabinet Rutte 3 zo goed als Kamer brede steun. In het SER-MLT advies van juni 2021 hebben de sociale partners ook nog eens opgeroepen tot de (spoedige) uitvoering van de adviezen van de commissie Roemer en andere arbeidsmarkt adviezen. Het inmiddels demissionaire Kabinet Rutte 4 heeft de integrale uitvoering van de adviezen opgenomen in het Regeerakkoord.

De vorige Vaste Kamercommissie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft meerdere keren met minister van Gennip gesproken over de uitvoering van de Roemer adviezen en daarbij benadrukt dat, gezien de al meer dan 20 jarige extra aandacht van de Kamer (o.a. commissie Koopmans met het parlementair onderzoek 'Lessen uit recente arbeidsmigratie' in 2011), maar ook vanuit de Arbeidsinspectie in programma's als 'aanpak malafide uitzendbureaus', nu zo snel mogelijk een werkend, handhaafbare, 'vergunningstelsel' bij ter beschikkingstelling van arbeid moet komen. De Kamer heeft daarbij ook nog verschillende onderwerpen expliciet benoemd als noodzakelijk onderdeel van de toetsing waaraan bij ter beschikkingstelling van arbeid moet worden voldaan.

Algemeen oordeel FNV

Het voorliggende wetsvoorstel beoogt invulling te geven aan de Roemer-aanbeveling en de extra wensen van de Kamer bij tba. Het toelatingssysteem is meer dan de oude uitzendvergunning. Niet alleen vindt er toetsing bij de start van de onderneming plaats, zoals in het oude vergunning systeem, maar ook periodiek daarna.

De FNV kan zich in hoge mate vinden in het voorliggende wetsontwerp.

Met betrekking tot het voorliggende wetsvoorstel hecht de FNV ook erg, net als de vorige Tweede Kamer, aan het nu eindelijk zetten van concrete stappen in de uitvoeringspraktijk van tba. Er is immers op dit moment weinig voor nodig om een bedrijf dat aan tba doet op te richten en te runnen, terwijl er wel specifieke kennis van regelgeving, die niet voor andere sectoren geldt, voor een eerlijke behandeling (gelijk werk-gelijk loon) van de betrokken werknemers noodzakelijk is.

De creativiteit om constructies te bedenken, om goedkoper te kunnen werken dan de eigen cao voorschrijft, bleek de afgelopen jaren groot. Bij tba gaat het vaak niet om flexibiliteit, maar om zo goedkoop mogelijke arbeid. Dat wordt ook duidelijk uit de analyse van de commissie Borstlap, onderzoek van de WRR, e.a.

Voorgaande Kabinetten hebben met aanpassing van regelgeving daar al wel enkele stapjes op gezet (b.v. het voorkomen van premie-shoppen bij tba, payrolling op basis van gelijke arbeidsvoorwaarden inlener, inclusief pensioen), maar naast het voorliggende wetsvoorstel zijn ook het wetsvoorstel 'Meer zekerheid flexwerkers' en het nog in te dienen wetsvoorstel 'Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden' voor een gelijk spelveld bij tba van groot belang.

Brede reikwijdte noodzakelijk voor efficiënte handhaving

Voor een eerlijk, gelijk spelveld voor ondernemers en een handhaafbare norm ten behoeve van tba is het van belang dat de norm zo eenduidig mogelijk is en een brede reikwijdte heeft.

Tba is meer dan uitzenden. Voor de uitzendbranche geldt een cao en ondanks het minimale karakter, blijkt het te lonen om die cao te omzeilen. Met name in sectoren waar door werkgevers/bedrijven het wettelijk minimumloon al te hoog wordt gevonden als het om de arbeidskosten gaat (distributiecentra, agrarische sectoren, (voedings)industrie, post/pakket-verwerking, horeca, callcenters, administratieve werkzaamheden in tal van sectoren, zoals banken, verzekeringen, maar ook de overheden, enz.) zien we dat tekens weer.

Het zijn niet alleen de uitleners, maar vooral ook de inleners die goedkoper willen, waarvoor de regels zo eenduidig mogelijk moeten zijn. Elke mogelijke uitzondering op de regel zal aangegrepen worden om onder de regelgeving uit te komen.

In het wetsvoorstel is een uitzondering voor kleine tba, max 10% van de loonsom, met een maximum van 2,5 miljoen opgenomen. Bij AmvB kan de minister een nadrukkelijk belangenafweging maken tussen de doelstelling van de wetgeving en de onredelijkheid daar aan te voldoen voor specifieke branches. De handhaafbaarheid van een uitzondering staat centraal in die afweging. Voor de Arbeidsinspectie betekent elke uitzondering op de regel extra werk met dezelfde aantal inspecteurs. Per definitie een aantasting van de handhaafbaarheid van de regels.

Kleine tba en collegiale uitleen als enige uitzondering

Naar mening van de FNV heeft de in de wet opgenomen kleine tba uitzondering al risico's in zich. Bij het kunnen ontlopen van de eigen (hogere) sectorpremies bleek het oprichten van tal van kleine bv's om daarmee sneller aan de eis van meer dan 50% verlonen in een bepaalde sector te kunnen voldoen, om die (lagere) sectorpremie te krijgen, branche breed gehanteerd te worden (ondertussen door onderdeel van de WAB onmogelijk gemaakt).

Ook de (bestaande) uitzondering in de waadi, die in het wetsvoorstel nader verduidelijkt wordt, collegiale uitleen, leidde in het overleg met sociale partners al tot eindeloze discussies over wat tot de loonsom gerekend mag worden en welke marge daarop nog toegestaan is. Een bestaande lijst van een werkgeversvereniging AWWN, gehanteerd in corona tijd, is gepoogd met allerhande ook nog mogelijke kosten op te plussen. En dan ook nog een opslag verhoging.

Ook op dit onderdeel verzoekt de FNV u het wetsvoorstel niet aan te passen.

Controle bij inleners

Controle aan de inlenende kant door de Arbeidsinspectie wordt met dit wetsvoorstel eindelijk mogelijk gemaakt. Bij elke controle waarvoor de Arbeidsinspectie bevoegd is kan ook gecontroleerd worden of er ingeleende werknemers bij het bedrijf rondlopen en of die van een toegelaten uitlener komen. Inleners lopen daarmee een grote , beboetbare, pakkans, wat de handhaving efficiënter maakt. De FNV verwacht hiervan een preventieve werking , in de zin dat inleners alleen met toegelaten uitleners zullen gaan werken.

Ministerieel toezicht op private inspectie instellingen

In het voorliggende wetsvoorstel is voorzien in meer ministeriële toezicht dan alleen van de Raad van Accreditatie op het juist functioneren van de private inspectie instellingen. Voor de FNV maakt dat de inzet van private inspectie instellingen acceptabel. Ondanks dat de bestaande inspectie instellingen nu ook al aan de niet-functionerende zelfregulering van de Stichting Normering Arbeid (SNA) zijn gecontracteerd. De FNV verwacht dat door de uitgebreidere en duidelijkere norm, waarin o.a. op het juiste loon en niet op een procedure die zou kunnen leiden tot het juiste loon, getoetst moet worden, nu wel bij niet-functioneren van de inspectie instelling ingegrepen kan worden.

Voor de vakbonden was het niet kunnen bijsturen van de inspectie-instellingen een van de redenen om uit SNA te stappen in 2016. Het niet willen toetsen op het juiste loon, het niet onderscheidende karakter van wel of niet gecertificeerd zijn door SNA in de vaststelling van overtredingen door de Arbeidsinspectie in het verleden, waren daarnaast voor ons ook redenen om met SNA te stoppen.

Minister beslist over toelating

In lijn met het advies van de Raad van State wordt de ministeriële verantwoordelijkheid van het toelatingsstelsel vergroot. Een geslaagde toetsing aan de norm door de private inspectie instellingen is in het toelatingsstelsel alleen een aanvraag voor de toelating en geen toelatingbewijs op zich. De minister kan aanvullende informatie hebben over de ondernemer, van de arbeidsinspectie of de belastingdienst, om toch toelating te weigeren.

Het weren van malafide ondernemerschap is tenslotte een belangrijke reden voor het toelatingsstelsel. Het kunnen inzetten van het Bibob instrument is daarom ook een goede zaak.

Overgangsrecht

Er moet meer capaciteit opgebouwd worden aan private inspectie-instellingen en dat kan het best als van begin af duidelijk is wat de norm is op basis waarvan inspecties moeten worden uitgevoerd. Tijdens het overgangsrecht moet wel gelijk op de nieuwe norm getoetst worden. Het perspectief om na ongeveer 2 jaar (vanaf de invoeringsdatum 1-1-2026) op voldoende capaciteit voor jaarlijkse controles op de norm te zitten, is naar onze mening beter dan een gefaseerde invoering van de norm. De risico's om onderweg dan niet meer bij controle op het juiste loon uit te komen zijn groot en moeten worden vermeden. De noodzakelijke verbetering van de SNA norm laat dan te lang op zich wachten. Bovendien heeft het stroperige proces al van voor 2016, tot en met het rapport Roemer laten zien dat de kans op geen verbetering van de norm groot is.

Waarborgsom

De invoering van de waarborgsom (financiële zekerheidsstelling) is bedoeld om vluchtig ondernemerschap in de tba-branche tegen te gaan. De ervaring van de FNV is dat tot nu toe het er op lijkt dat iedereen een uitzendbureau kan beginnen. En nog erger is dat iedereen dat ook zomaar lijkt te doen. De inschatting van het aantal aan tba doende ondernemingen is alleen bij uitzendbureaus al 14 tot 20.000. ABU en NBBU hebben gezamenlijk slechts rond de 2000 leden. Door de waarborgsom van 100.000 euro (met indexering) wordt er tenminste enige investering vooraf gevraagd en is, met het eerste aanspraakrecht van de werknemers, er tenminste iets voor de werknemers bij plotseling faillissement of zelfs met de noorderzon verdwijnen van de ondernemer (beide niet ongebruikelijk in de sector).

Buitenlandse ondernemingen

Voor buitenlandse ondernemingen gelden de meeste norm-eisen ook. De identificering van de bestuurders van de onderneming valt daar helaas wel buiten. Voor gedetacheerde werknemers vanuit het buitenland, waar de detacheringsrichtlijn van toepassing is geldt wel een meldplicht wie naar welke Nederlandse onderneming wordt gedetacheerd. Om toch zicht te krijgen op wie waar in Nederland werkt (en verblijft) zou de herinvoering van de eerste-dagmelding van de werknemer met werk- en verblijfgegevens een efficiënte oplossing kunnen zijn. Daar is nu niet in voorzien.

Al met al zijn wij positief over het wetsvoorstel. Vanzelfsprekend zijn wij beschikbaar om deze brief toe te lichten.

Met vriendelijke groet,



Zakaria Boufangacha
Vicevoorzitter FNV