

## Verplicht certificeringsstelsel voor uitzendbureaus

Naar aanleiding van het rapport Roemer over problemen met betrekking tot de inleenbeloning en huisvesting van arbeidsmigranten is door de Tweede Kamer aangegeven het rapport te willen uitvoeren en het kabinet heeft de aanbevelingen van het rapport overgenomen in het coalitieakkoord. Inmiddels ligt er een wetsontwerp ter consultatie, waarop tot 25 augustus door iedere burger gereageerd kan worden. Zie hiervoor:

[internetconsultatie](#) De hoofdlijnen van de verplichte certificering zien er als volgt uit:

### Verplichte certificering

Alle werkgevers die 'arbeid ter beschikking stellen' hebben vanaf de invoering de plicht zich te certificeren, de zogenaamde uitleners. Alle inleners, opdrachtgevers van de uitleners, mogen vanaf de invoeringsdatum alleen arbeidskrachten inlenen van gecertificeerde bedrijven.

Er komt een Certificerende Instelling (CI). Dat is een stichting die de certificering verzorgt aan de hand van opgestelde normen over de uitvoering van een aantal wettelijke maatregelen, zoals de inleenbeloning. Ook wijst de CI private inspectie-instellingen aan die de onderzoeken voor de certificering verzorgen en controleren. De oprichting van de CI, samenstelling van het bestuur, governance en betrokkenheid van sociale partners moet nog verder worden uitgewerkt.

De arbeidsinspectie, voorheen geheten de Inspectie SZW en thans geheten de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA), zal toezicht houden op uitleners en inleners of gewerkt wordt met gecertificeerde bedrijven. Het werken met niet-gecertificeerde bedrijven wordt beboetbaar.

### Reikwijdte van de verplichte certificering

De certificeringsplicht zal gelden voor ondernemingen die aan terbeschikkingstelling van arbeid doen. Hierdoor vallen ook uitleners die uitlenen anders dan in het kader van beroep of bedrijf onder de certificeringsplicht. Alle situaties waarin in Nederland arbeidskrachten ter beschikking worden gesteld, dus ook als dit door buitenlandse uitleners gebeurt, vallen onder de certificeringsplicht.

De huidige definitie van de Waadi wordt gebruikt als aansluiting op de definitie van terbeschikkingstelling. Het ter beschikking stellen van arbeidskrachten wordt binnen de Waadi als volgt gedefinieerd: 'Het tegen vergoeding ter beschikking stellen van arbeidskrachten aan een ander voor het onder diens toezicht en leiding, anders dan krachtens een met deze gesloten arbeidsovereenkomst, verrichten van arbeid'. Collegiale uitleen, waarbij – kort gezegd – arbeidskrachten tijdelijk bij wijze van hulpbetoon aan een ander ter beschikking worden gesteld, wordt nader gedefinieerd, zodat bedrijven die dit doen wellicht niet onder de reikwijdte vallen'.

## In- en doorlenen.

Wanneer er sprake is van een doorleensituatie, een situatie waarbij de uitlener niet zelf de arbeidskracht in dienst heeft, maar deze weer inleent en doorleent van een andere werkgever, moet de inlener tevens controleren of de werkgever van de arbeidskracht gecertificeerd is. Alle partijen in de keten dienen gecertificeerd te zijn.

## Normenkader

De voorwaarden voor certificering betreffen de huidige normen voor het verkrijgen van het SNA-keurmerk (deze hebben onder andere betrekking op het naleven van de vergunningsplicht in Nederland voor de Wet Arbeid Vreemdelingen en het naleven van de verplichtingen loonbelasting en sociale verzekeringspremies in te houden), aangevuld met normen voor het controleren van de naleving van de inleenbeloning, een verklaring omtrent het gedrag, een bankgarantie en het aanbieden van gecertificeerde huisvesting.

Vornoemd normenkader wordt aangevuld met normen voor de betaling van het juiste loon. Ter beschikking gestelde arbeidskrachten hebben recht op ten minste dezelfde essentiële arbeidsvoorwaarden als werkenden in vergelijkbare functies bij de inlener. Dit wordt het loonverhoudingsvoorschrift (artikel 8 of 8a Waadi) genoemd.

## Waarborgsom

Nog een voorwaarde is een minimale waarborgsom van € 100.000. Betaalt men deze niet, dan wordt men niet gecertificeerd. De waarborgsom wordt vormgegeven middels een bankgarantie.

## Buitenlandse uitzendbureaus

Het normenkader moet zo veel als mogelijk gelijk zijn voor Nederlandse en buitenlandse ondernemingen. In het kader van het vrij dienstenverkeer kan het zijn dat niet alle normen een op een opgelegd kunnen worden.

## Tijdspad

Het certificeringsstelsel zal op zijn vroegst begin 2025 worden ingevoerd, dus pas over drie jaar.

## Reactie stichting PayOK

Het rapport Roemer heeft twee belangrijke onderwerpen geadresseerd, namelijk het niet betalen van de inleenbeloning en ontbreken van adequate huisvesting voor arbeidsmigranten. Een veel groter maatschappelijk probleem, de acceptatie en bejegening van arbeidsmigranten, komt wel met voorbeelden aan de orde, maar wordt niet verder geanalyseerd.

Door de invoering van het verplichte certificeringsstelsel worden er weer veel extra wettelijke- en administratieverplichtingen ingevoerd voor uitzenders en hun opdrachtgevers. Ook dringt de overheid met haar controles steeds verder door in het private terrein van de sociale partners die cao's afsluiten. PayOK is van mening

dat de geconstateerde problemen veel eenvoudiger zijn op te lossen. PayOK is het enige algemeen toepasbare keurmerk waarmee een onderneming aantoont dat alle werknemers worden betaald volgens de in Nederland geldende regelgeving en CAO's. Zowel uitzendondernemingen, aannemers als ook opdrachtnemers kunnen zich door PayOK laten certificeren. Het keurmerk heeft daarmee een bereik dat breder is dan enkel uitzendondernemingen.

Huisvesting is een probleem van heel Nederland en niet alleen van werkgevers. De gemeenten, provincies en centrale overheid moeten zorgen dat ook voor arbeidsmigranten voldoende goede huisvesting beschikbaar is. Dat hoeft niet ten koste te gaan van de behoefte aan huisvesting voor Nederlanders. Want daar zit hem juist het probleem. Handelend vanuit vrees voor reacties van burgers die arbeidsmigranten liever niet in hun gemeente willen hebben wordt adequate huisvesting veelal tegengehouden. Dat zou niet moeten gebeuren. Een ieder zou moeten beseffen dat we de arbeidsmigranten hard nodig hebben en dat zij ook recht hebben op adequate huisvesting.

De naleving van de inleenbeloning kan verzorgd worden door gebruik te maken van het keurmerk PayOK. Dit keurmerk zorgt er nu reeds voor, dat bij gecertificeerde bedrijven controles worden uitgevoerd op de inleenbeloning. Startende bedrijven die het certificaat PayOK willen ontvangen worden aan een uitgebreid onderzoek onderworpen, waarbij de betaling van de inleenbeloning voorop staat. Ook artikel 12a van de WAADI en diverse bepalingen van de uitzendcao's voorzien er reeds in dat adequate procedures tussen de uitlener en inlener kunnen worden afgesproken voor de betaling van de juiste inleenbeloning.

Door de privaatrechtelijke drietrapsraket 1) SNA certificering voor illegale arbeid, afdrachten loonbelasting en sociale verzekeringspremies, 2) PayOK certificering voor de inleenbeloning en 3) een certificaat voor geschikte huisvesting, kunnen de geconstateerde problemen snel opgelost worden. Daar is geen ingewikkelde wetgeving voor nodig en zeker geen aanlooptijd van drie jaar of langer.

De overheid en met name de Nederlandse Arbeidsinspectie kan zich dan concentreren op handhaving bij uitzendonderneming en opdrachtnemers die zich bewust onttrekken aan het beperken van risico's die door certificering worden geboden. De privaat-publieke samenwerking op dit terrein tussen private keurmerken en de Nederlandse Arbeidsinspectie creëert aldus een win-win situatie voor alle partijen.