

Een blog door Theo van Leeuwen over de verplichte certificering voor uitleners.

Inleiding

Er wordt ruim een jaar hard gewerkt aan een verplicht certificeringsstelsel voor de uitzendbranche. Het lijkt nu in een stadium van onvermijdelijkheid; het moet uitgevoerd worden want het is noodzakelijk en urgent.

Inmiddels is het wetsvoorstel voorzien van het advies van de Raad van State. Dat advies stelt een aantal fundamentele vraagtekens bij de gekozen opzet: Minister van Gennip heeft inmiddels gezegd te gaan onderzoeken of ze het wetsvoorstel kan aanpassen. De AWN heeft ook een commentaar op gegeven.

Is het noodzakelijk en urgent?

In deze serie blogs probeer ik kort aan te geven waar de verplichte certificering over gaat, hoe het ontstaan is en welke adviezen de minister heeft gekregen om de voorstellen te verbeteren. Tot slot doe ik een aantal suggesties om aan te geven hoe het ook zou kunnen.

Verplichte certificering op hoofdlijnen

Het doel van de verplichte certificering is het aanpakken van misstanden door malafide uitleners op de arbeidsmarkt. Hiermee moet een gelijk speelveld voor de bonafide ondernemers bevorderd worden en arbeidskrachten moeten het loon krijgen waar ze recht op hebben. Om dit te bereiken wordt door het ministerie ingezet op verplichte certificering.

De hoofdlijnen van de verplichte certificering zijn:

1. Bedrijven die arbeidskrachten ter beschikking stellen moeten gecertificeerd zijn. Er wordt voorzien in een ruime werkingssfeer. Alleen collegiale uitleningen zonder winstoogmerk zijn uitgesloten.
2. Overeenkomsten van aanneming van werk en overeenkomsten van opdracht (contracting) vallen niet onder de verplichte certificering.
3. Opdrachtgevers mogen alleen gebruikmaken van gecertificeerde uitleners. Dit geldt ook voor in het buitenland gevestigde uitleners.
4. Uitleners moeten:
 - a. een verklaring omtrent het gedrag (VOG) hebben.
 - b. een bankgarantie stellen van €100.000,- (kan bij goed gedrag op termijn lager worden).
 - c. Als van toepassing gecertificeerde huisvesting aanbieden. (Het huidige SNF keurmerk)
 - d. Als van toepassing VCA-certificaat hebben.
5. Er wordt regelmatig getoetst op een aantal normen, die samen te vatten zijn in:
 - a. Correcte toepassing van wet- en regelgeving (het huidige SNA keurmerk)
 - b. Correcte toepassing van inlenersbeloning en pensioen (het huidige PayOk keurmerk)

De verplichte certificering moet ingaan op 1 januari 2025. Ondernemingen kunnen zich eerder aanmelden voor certificering. Dan kan het certificatieonderzoek later plaatsvinden. Te laat aanmelden kan betekenen dat een uitzendonderneming zijn “license to produce” verliest en de activiteiten moet staken.

Commentaar van Raad van State

De Raad van State heeft inmiddels over het wetsvoorstel geadviseerd en onderschrijft het belang van een betere regulering van de uitleensector en de aanpak van malafide uitzendbureaus. Ze heeft moeite met de keuze voor verplichte certificering en de vormgeving daarvan, onder meer vanwege de opgedane ervaringen met private certificering en het gebrekkige toezicht daarop door private inspectie-instellingen.

Ze heeft nog een aantal andere observaties, waarvan ik een aantal hier weergeef die ik belangrijk vind:

1. Misstanden in de uitzendsector staan niet op zichzelf, maar zijn (mede) het gevolg van een bestaande vraag naar goedkope arbeid.
2. Ze onderschrijft de wenselijkheid van een effectief toetredingsmechanisme tot de markt.
3. Het certificeringsstelsel vereist daarnaast een forse toename van de private inspectiecapaciteit. Voorkomen moet worden dat het toezicht op de naleving van het normenkader niet effectief kan zijn, omdat de aangeboden private inspectiecapaciteit ontoereikend is.

Gewezen wordt op de regeldrukkosten van het certificeringsstelsel voor de sector van € 143 miljoen.

De ontstaansgeschiedenis in een penseelstreek.

We kampen al jaren met dit probleem en we kunnen het niet oplossen met nieuw overheidsbeleid:

- Tot 1998 was er een vergunningstelsel zonder controle. Dat werkte onvoldoende.
- Vanaf 1998 tot 2006 was er geen vergunningstelsel en was er onvoldoende controle. Dat werkte niet.
- Vanaf 2006 is SNA actief; wel controle, maar dan zonder vergunningen. Dat werkt blijkbaar onvoldoende. Er zijn enkele pogingen ondernomen om SNA te verbeteren, omdat ze niet goed genoeg zouden functioneren.

Het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten in haar rapport van 30 oktober 2020 “Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan” richt zich voornamelijk op arbeidsmigranten die laag of ongeschoolde arbeid verrichten. De belangrijkste aanbevelingen van het aanjaagteam zijn:

1. De kern van het advies is om tot verplichte certificering te komen voor uitzendbureaus en een boete voor inleners die werken met niet-gecertificeerde uitzendbureaus. Malafide bestuurders moeten een bestuursverbod opgelegd worden om te voorkomen dat ze een ander uitzendbureau beginnen.
2. Registratie van arbeidsmigranten moet verbeterd worden, zodat bekend is waar arbeidsmigranten wonen.
3. De huisvesting voor arbeidsmigranten moet verbeterd worden. Een lastig probleem, waar niet zomaar een oplossing voor aanwezig is.

De minister komt nu met nieuw “institutioneel beleid” dat de hele sector behoorlijk raakt. De belangrijkste motivatie hiervoor zijn de aanbevelingen van het aanjaagteam. En niet duidelijk wordt of de kleine groep malafide ondernemers hierdoor ook geraakt wordt.

Welk probleem moet worden opgelost

Het doel van de wet is dat uitzendbureaus al hun werknemers onder goede werk- en woonomstandigheden laten werken. Malafide uitleners ondermijnen de waardigheid van arbeidskrachten – in het bijzonder die van arbeidsmigranten – door de misstanden die plaatsvinden op het gebied van onderbetaling, huisvesting, alsmede gezond en veilig werken. (Kamerbrief hoofdlijnen). Daarvoor moeten alle uitzendbureaus gaan voldoen aan een certificeringsplicht. Hiermee wordt de kwetsbare positie van arbeidsmigranten verbeterd en het speelveld voor alle uitleners gelijkgetrokken.

Het gaat dus om de volgende zaken:

- Uitbannen van malafide ondernemers
- Correcte beloning
- Genormeerde huisvesting
- Veilig werken

Men vindt dat de situatie inmiddels onhoudbaar is.

Niet zo duidelijk benoemd, maar wel uit de aanpak af te leiden:

1. SNA is niet effectief
2. Correcte beloning is vastgelegd in CAO's. Daar controleert De Nederlandse Arbeidsinspectie en SNA niet op
3. De samenwerking tussen SNA en BD en ISZW loopt blijkbaar onvoldoende soepel

Merkwaardige ministeriële gedachtegang

We begonnen met een aanjaagteam dat constateerde dat misstanden bij arbeidsmigranten op gebied van beloning en huisvesting moeten worden tegengegaan. Het gaat dan met name om arbeidsmigranten die laag- of ongeschoolde arbeid verrichten. Dus het probleem beperkt zich tot een beperkte groep flexibele arbeiders in een beperkt aantal sectoren. Vervolgend leidt dit tot beleidsvoorstellen om de gehele sector “aan te pakken”, waarbij een centraal probleem, nl. de huisvesting over boord wordt gezet. De SNF-huisvestingsnorm, die al bestond toen Roemer rapporteerde, blijkt toch OK.

Er is mijns inziens geen enkele garantie dat daarmee de malafide ondernemers worden uitgebannen. Die, mijn inschatting, 5% ban je niet uit door die 95% beter te controleren.

En dit vind ik een belangrijk punt. Geconstateerd wordt dat er bij arbeidsmigranten een probleem is, met name op huisvestingsgebied, maar vervolgens wil men de hele uitzendbranche en alle Nederlandse opdrachtgevers een certificeringsplicht opleggen.

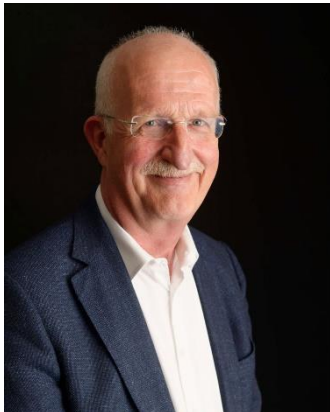
Vorbereiding is belangrijk

Dat ik het ontstaan van nieuw overheidsbeleid niet begrijp is vooral mijn probleem. Maar er is wel brede consensus in de tweede kamer dat er iets moet gebeuren. Pas in september weten we of dit onderwerp “controversieel wordt verklaard. Als dat gebeurt ligt uitstel van invoering voor de hand. Daar ga ik niet vanuit.

Dit betekent dat er, met of zonder malafide ondernemers, de lat hoger wordt gelegd. Het verliezen van het verplichte keurmerk zal voor een uitzendonderneming veelal einde oefening betekenen.

Het betreft met name correcte toepassing van inlenersbeloning en pensioen. Goede toepassing is niet simpel omdat het gaat om de correcte toepassing van de correcte CAO en pensioenregeling. Controle daarop is voor veel uitzenders en detacheerders nieuw. Het huidige PayOk keurmerk biedt mogelijkheden.

Voor meer informatie voor zowel opdrachtgevers van uitzendbureaus als uitzendbureaus over de mogelijkheid van een PayOK toets kunt u contact opnemen met Theo van Leeuwen, 06-50675760 of mail ons via info@pay-ok.nl, of vraag naar de norm en mogelijkheden bij uw vertrouwde inspectie instelling.



Theo van Leeuwen is oprichter van het succesvolle Bureau Cicero en heeft zich na zijn pensioneren gericht op CAO en WAS compliance als voorzitter bij PayOK en op het gebied van privacy als voorzitter van Stichting AVG Garant. Hij schrijft regelmatig opiniestukken en komt graag in contact met geïnteresseerden om over deze onderwerpen te praten. [mailto: tvanleeuwen@Pay-OK.nl](mailto:tvanleeuwen@Pay-OK.nl)