

10-4-2024, Arnhem

Stichting PayOK reageert op normenkader toelatingsstelsel intermediairs

De [internetconsultatie](#) ten behoeve van het normenkader, zoals verwoord in 'Wijziging Regeling Waadi in verband met de invoering van een toelatingsplicht van arbeidskrachten' is voor het bestuur van Stichting PayOK aanleiding om punten van kritiek te verwoorden. Wij verwijzen ook naar eerder ingediende stukken door Stichting PayOK op internetconsultaties rondom de WTTA.

Uitvoerbaarheid van essentiële controles op beloning onderbelicht

Wij zien als belangrijkste bezwaar dat juist bij de kritieke punten in het normenkader onvoldoende duidelijk wordt hoe de controles effectief kunnen worden uitgevoerd. Hoe de opdrachtgever op controleerbare wijze gegevens over inlenersbeloning doorgeeft is niet duidelijk. En, voor – alleen al - controle op de juiste beloning van uitzendkrachten (beter gezegd: beloning van *alle* terbeschikkinggestelde medewerkers) moeten inspecteurs over kennis van alle cao's beschikken. Het gaat om honderden cao's. Deze kennis is complex en vraagt uitgebreide training. Voor effectieve waarneming ter plaatse zouden data vergeleken moeten worden met gegevens van bijv. opdrachtgevers of die bekend zijn bij o.a. de Belastingdienst. Private inspectie-instellingen zijn daar niet toe in staat, terwijl zij in de praktijk wel de meeste controles uitvoeren.

Er is nog meer dat verbetering verdient. Hieronder volgen onze punten van kritiek:

Opbouw Wetsvoorstel Toelating Terbeschikkingstelling Arbeidskrachten

Het wetsvoorstel Toelating Terbeschikkingstelling Arbeidskrachten (WTTA) bestaat uit vier pijlers:

1. Een toetredingsmechanisme
2. Periodieke controles
3. Publiek toezicht
4. Aanspreken van inleners

De internetconsultatie betreffende de periodieke controles is nu geopend. Dit loopt van 15 maart tot 12 april 2024.

Dit betekent dat het normenkader en de wijze waarop deze normen worden gecontroleerd nu in concept klaar zijn en open staan voor commentaar.

De Stichting PayOK is al eerder ingegaan op het wetsvoorstel zelf, zie: [Internetconsultatie WTTA reactie Stichting PayOK](#). In deze bijdrage willen we enkele additionele opmerkingen plaatsen over het normenkader.

Normenkader WTTA

Het normenkader bestaat in essentie uit de meest recente SNA NEN 4400 norm waaraan delen van de PayOK-norm zijn toegevoegd, maar dan beperkt tot ter beschikkingstelling van arbeid. De scope is beperkt in vergelijking met de SNA- en PayOK-norm vanwege de beperkte scope van de WTTA. Dit maakt het mogelijk om een binnenland- en een buitenlandnorm te integreren.

Verplichte certificering	SNA	PayOK	SNF	VCU
SNA normen	✓			
Betaling juiste loon		✓		
Opdrachtgever informeert juiste arbeidsvoorwaarden		✓		
Uitzendkracht informeren arbeidsvoorwaarden		✓		
Huisvesting certificering			✓	
Informatie over veiligheid doorgeleiden aan uzk				✓
Controle op pensioen aansluiting		✓		
Gebruik G-rekening	✓			

Overzicht bestaande private normen en WTTA

Er zijn ook enkele punten toegevoegd over veiligheid op de werkplek, huisvesting en gelijke kansen bij werving en selectie.

Een aantal bepalingen, vooral voor arbeidsovereenkomsten en loonstroken, zijn verder uitgewerkt.

De toevoeging van de delen uit de PayOK-norm betreft eisen met betrekking tot het loonverhoudingsvoorschrift.

Wij zijn van mening dat met alleen het verplicht stellen van de bestaande normen hetzelfde doel bereikt wordt, maar dan op een efficiënte manier.

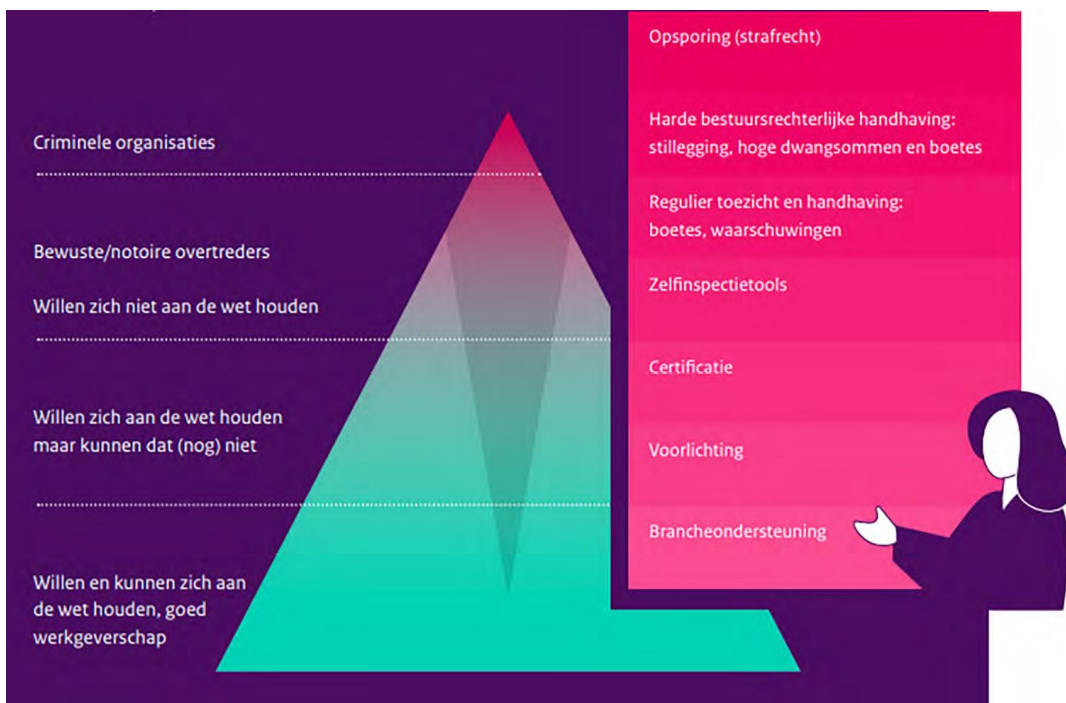
Commentaar op het normenkader

Eisen met betrekking tot het loonverhoudingsvoorschrift

Bij eisen met betrekking tot het loonverhoudingsvoorschrift (dit betekent: gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden volgens elk punt uit de cao van de inlener) worden in het concept van het wijzigingsbesluit de eisen aan de inlenersbeloning opgesomd, zoals die staan in de actuele CAO voor Uitzendkrachten. Maar dit is *niet* hetzelfde als het loonverhoudingsvoorschrift volgens de WAADI. Payrollers, die sinds 1 januari 2020 niet meer onder de CAO voor uitzendkrachten vallen, komen op deze manier bij invoering van de WTTA feitelijk wél weer onder het uitzendregime te vallen. Volgens ons zou daardoor óf het Normenkader als bedoeld in artikel 3a van de voorgestelde wijzigingen in de WAADI moeten worden aangepast óf zou de wet- en regelgeving versimpeld moet worden. Dat laatste heeft onze voorkeur.

Opgave van het loonverhoudingsvoorschrift door de opdrachtgever

De essentie van de normstelling (5.3) is dat de opdrachtnemer een procedure moet hebben om een juiste opgave van de beloningsmodaliteiten te krijgen van de opdrachtgever. Hoe dat eruit moet zien is niet duidelijk. De inspectie-instelling kan bij twijfel een opvraag doen bij de opdrachtgever. Hoe de inspectie-instelling dat op waarheid kan toetsen, is niet duidelijk. De Nederlandse Arbeidsinspectie gaat het niet controleren. In hoofdstuk 4, Onze aanpak en interventies, van [Programmarapportage 2020-2022](#) van de Nederlandse Arbeidsinspectie staat het volgende plaatje. Wij zouden graag nadere informatie ontvangen over hoe het (concept) normenkader in onderstaand plaatje past.



Veiligheid op de werkplek

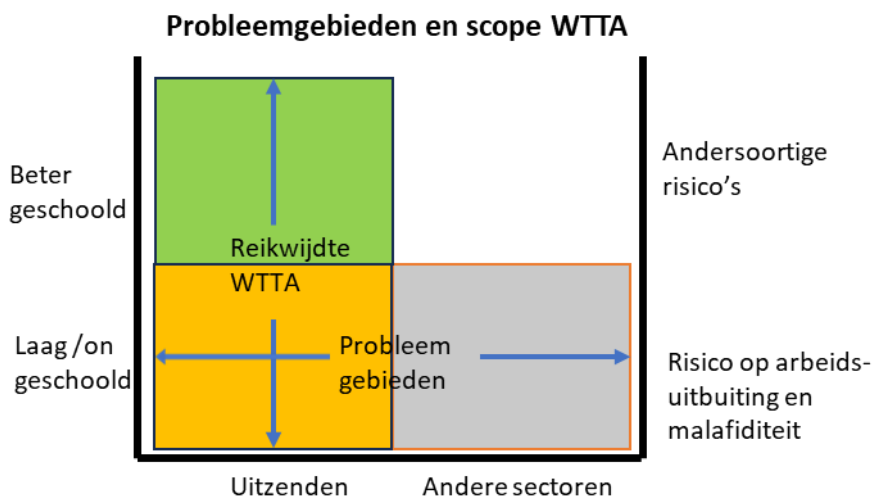
Het normpunt over veiligheid op de werkplek (5.4) gaat ervan uit dat alle opdrachtgevers goed op schrift hebben wat de veiligheids- en gezondheidsrisico's zijn van de functies waarvoor een inleenkracht wordt gevraagd. Wij betwijfelen dit. Het is ongetwijfeld verstandig om hier gestructureerd aandacht voor te vragen, maar het kan wel tot uitvoeringsproblemen leiden.

Met name bij het opstarten van het systeem. Daarnaast laat ook fraude op grote schaal bij de bestaande VCU/VCA-diplomering zien hoe belangrijk een gedegen controlemechanisme is. Het is dus de vraag of toevoeging van dit normpunt zorgt voor betere controle.

Huisvesting

Het normpunt huisvesting (5.5) geldt voor alle uitzendkrachten; voor alle uit te lenen krachten wordt geëist dat zij gehuisvest worden in gecertificeerde locaties. Hiermee wordt die eis ook gesteld voor groepen uitzendmedewerkers die dit niet nodig hebben, omdat zij voldoende zelfredzaam zijn. Denk hierbij met name aan geschoolde vakkrachten en hoger opgeleide werknemers, zoals plaatwerkers, elektriciens, en dergelijke. Uitzonderingen daargelaten zijn dit mensen die goed voor zichzelf kunnen zorgen. Als de huisvesting niet goed is, dan stemmen ze met hun voeten, met andere woorden: ze komen niet of vertrekken snel. Het normpunt huisvesting zal vooral de regeldruk op pensions en hotels, waar geschoolde vakkrachten nu vaak worden gehuisvest worden, doen toenemen. Dit is al een probleem voor NBBU- en ABU-leden, waarvoor deze verplichting reeds geldt. Dit probleem zal door dit normpunt nog groter worden. Daarom pleiten wij ervoor om de regelgeving rond huisvesting genuanceerder en effectiever te maken. Huisvestingsproblemen doen zich vooral voor aan de onderkant van het loongebouw en beperken zich niet tot ter beschikkingstelling van arbeid. Ook buitenlandse zzp-ers die werken onder Overeenkomsten van Opdracht zijn hier slachtoffer van.

De dekkingsgraad van de risico's wordt duidelijk in het volgende plaatje:



Gelijke kansen bij werving en selectie (4.7)

Het normpunt gelijke kansen bij werving en selectie (4.7) zal, nemen we aan, uit de norm verdwijnen nu de Eerste Kamer deze wet niet heeft goedgekeurd. Dit zal ongetwijfeld opgenomen worden in een nieuwe memorie van toelichting.

De arbeidsovereenkomst en de loonstrook

De gestelde eisen aan de inhoud van arbeidsovereenkomsten (5.2) en loonstroken (5.6h) zijn gedetailleerd. We nemen aan dat dit onvermijdelijk is omdat dit wettelijke bepalingen zijn. In de praktijk voegt dit een grotere foutenkans toe.

Nog een detail. Wanneer voor de verloning van een portal gebruik wordt gemaakt, moeten de loonstroken een jaar ter beschikking blijven. Hoe dit gecontroleerd moet worden, is niet uitgewerkt. Een steekproef hierop lijkt ons nogal bewerkelijk. Een controle op de parameters van het softwarepakket is praktischer. Dat moet dan wel ergens worden vermeld evenals hoe de uitvoering moet plaatsvinden.

Waarneming ter plaatse

De inspectie-instellingen kunnen ter plaatse een waarneming doen als er signalen zijn uit de markt of vanuit eigen bevindingen, waaruit blijkt dat de feitelijke situatie bij de opdrachtgever mogelijk afwijkt van de administratie(s). Hiermee gaat een lang gekoesterde wens van vakbonden in vervulling. Uit eigen ervaring weten wij dat dit niet werkt. Hiermee wordt een soort doortastendheid gesuggereerd die niet waargemaakt kan worden. Malafide ondernemers zijn in het algemeen te slim om zich daardoor te laten vangen. Private inspectie-instellingen hebben niet de macht en de informatie om op dit punt een verschil te maken. Het zou alleen kunnen werken als databestanden uit verschillende bronnen aan elkaar kunnen worden gekoppeld. Dat ligt op de weg van de Nederlandse Arbeidsinspectie en de Belastingdienst.

Wat mist in het normenkader?

In het normenkader en de controlevoorschriften missen naar onze mening twee zaken:

1. Overeenkomst tussen inlener en uitlener

In de overeenkomst tussen inlener en uitlener kunnen bepalingen worden opgenomen over het aantal ketenpartijen dat de uitlener mag inschakelen en of de inlenende partij ook de van toepassing zijnde inlenersbeloning correct aan de uitlenende partij lager in de keten doorgeeft. Dit geeft concrete mogelijkheden om de keten beter te onderzoeken. Met name bij inleen vanuit het buitenland kan dit belangrijk zijn, om bijvoorbeeld te voorkomen dat een uitzendkracht die tegen inlenersbeloning in Nederland werkt een overeenkomst van opdracht heeft in een ander EU-land tegen een veel lager tarief.

2. Controle op consistentie van opgaves

Integrale controle op gegevens op inleenovereenkomst, de A1-verklaring en Postedworkers opgave is nodig. De Postedworkers website is niet gebruikersvriendelijk ingericht, maar het is wel een nuttig instrument om "trucjes" te voorkomen. Uiteraard gaat dit alleen werken als er daadwerkelijk op wordt gecontroleerd. Hier kan de private controle wel een verschil maken.

3. Opleiding

De correcte toepassing van cao-bepalingen zal moeten worden gecontroleerd. Immers, als de opdrachtgever aangeeft welke cao van toepassing is, zal de inspecteur moeten weten wat dat voor de beloning betekent. Er zijn honderden cao's. Dat vraagt kennis die een SNA-inspecteur niet vanzelfsprekend heeft. De Stichting PayOK heeft daar een speciale opleiding voor gemaakt. Het is wellicht een idee om de inspecteurs deze opleiding te laten volgen.

Onze conclusie

Het normenkader is het SNA-schema, aangevuld met de eisen met betrekking tot beloning uit het PayOK schema, terwijl de normpunten die de effectiviteit van de controle kunnen vergroten, achterwege zijn gelaten. We denken dan met name aan:

1. de opgave van beloningsmodaliteiten door de opdrachtgever en de controle daarop
2. transparantie in de keten en de controle daarop.

Dit is een gemiste kans.

Het normpunt over veiligheid op de werkplek (5.4) is een goede toevoeging. We verwachten dat dit nog de nodige inwerkperikelen zal geven, maar enige afgedwongen aandacht kan, naar wij hopen, de veiligheid in de breedte verbeteren. Blijkbaar is er meer controle nodig op de uitvoering.

Naast de twee bovengenoemde punten zal ook de waarneming ter plaatse voldoende stof tot discussie opleveren in het adviesorgaan waartegen de inspectie-instellingen zich moeilijk zullen kunnen verdedigen.

De algemene toepassing van huisvestingseisen maakt het leven voor uitzenders en uitzendkrachten ingewikkelder. Dit is een logisch gevolg van de wens om, in plaats van de onderkant van de markt breed te reguleren en te controleren, alle ter beschikkingstelling van uitzendkrachten onder de loep te nemen.

Tot slot constateren we dat er wel veel aandacht is voor het probleem van het vinden van een fors aantal nieuw inspecteurs die de private inspectie-instellingen moeten versterken. Er is echter weinig aandacht voor de kwalificatie van inspecteurs. Controleren op cao's is een stuk complexer dan het controleren op wet- en regelgeving volgens het SNA-schema. En dat laatste is al behoorlijk uitdagend. Deze ervaring hebben wij bij de opleiding met betrekking tot het PayOK-schema ook moeten constateren. Het is geen vast gegeven dat SNA-inspecteurs ook de complexe controle op cao's aan kunnen. Een gedegen opleiding en voortraject is dan ook een minimale vereiste.

Mochten er vragen zijn, dan zijn wij te allen tijde bereikbaar voor commentaar.

Hoogachtend,

Ruud Blaakman

Dewy Mulder

Theo van Leeuwen

Bestuur Stichting PayOK