

Vergaderjaar 2019–2020

35 074

Wijziging van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs, de Wet financiering sociale verzekeringen en enige andere wetten om de balans tussen vaste en flexibele arbeidsovereenkomsten te verbeteren (Wet arbeidsmarkt in balans)

Nr. 71

VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG

Vastgesteld 10 oktober 2019

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een aantal vragen en opmerkingen voorgelegd aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de brief van 16 september 2019 inzake het ontwerpbesluit tot wijziging van het Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Kamerstuk 35 074, nr. 69).

De vragen en opmerkingen zijn op 3 oktober 2019 aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voorgelegd. Bij brief van 8 oktober 2019 zijn de vragen beantwoord.

De voorzitter van de commissie,
Rog

De adjunct-griffier van de commissie,
Kraaijenoord

Vragen en opmerkingen en reactie van de Minister

Vragen en opmerkingen van de leden van de VVD-fractie

De leden van de VVD-fractie hebben kennisgenomen van het Ontwerpbesluit tot wijziging van het Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs. Tijdens het recente algemeen overleg Participatiewet/ Breed Offensief op 12 september 2019, hebben de leden van de VVD-fractie al hun zorgen geuit over de voorliggende algemene maatregel van bestuur (AMvB) in relatie tot de positie van mensen die onder de doelgroep banenafpraak en beschut werk vallen. De uitrol van het Breed Offensief heeft als doel bij te dragen aan het vergroten van de baankansen van mensen uit de genoemde doelgroepen. Het kan volgens deze leden niet de bedoeling zijn dat juist deze AMvB de kans op werk voor mensen uit de doelgroep verkleint. Daarom de volgende aanvullende vragen. De leden van de VVD-fractie vragen op basis van welke criteria de Minister zal besluiten, na het monitoren van de gevolgen van de payrolling in 2021, of er aanleiding is om toch een uitzondering te maken voor de doelgroep banenafpraak en beschut werk. Deze leden lezen immers dat de uitgangspunten van de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) leidend zijn, terwijl deze uitgangspunten de doelstelling van het Breed Offensief, i.e. het aan het werk helpen van mensen met een beperking, kunnen belemmeren. Ook vragen zij hoeveel tijd er dan nodig zou zijn om alsnog een uitzondering door te voeren voor deze groep en welke consequenties dit heeft voor het realiseren van de banenafpraak.

Zoals eerder aangegeven brengt de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) een dilemma met zich mee. De regering wil in Nederland mensen met een beperking zo snel en makkelijk mogelijk aan het werk helpen. Maar ook voor deze doelgroep is het van belang dat ze goed en volwaardig werk krijgen. Daar zit een spanningsveld tussen. Goed en volwaardig werk is gebaat bij een gelijke behandeling in arbeidsvoorwaarden ten opzichte van hun collega's. Deze betere arbeidsvoorwaarden kunnen echter op gespannen voet staan met het streven dat mensen met een beperking makkelijker aan het werk komen. De Wab regelt dat payrollwerknemers vanaf 1 januari 2020 aanstaande gelijk loon en gelijke arbeidsvoorwaarden krijgen als hun collega's op de werkvloer. Indien nodig en gewenst kan wettelijk geregeld worden dat bij ongewenste effecten afgeweken kan worden. Een dergelijke uitzondering op het payrollregime zou ertoe kunnen leiden dat mensen uit de doelgroep banenafpraak sneller in detachingsconstructies aan de slag kunnen. Echter, dit kan ook leiden tot mindere arbeidsvoorwaarden voor mensen die gepayrolld worden ten opzichte van mensen uit de doelgroep banenafpraak die direct in dienst zijn bij het bedrijf waar ze werkzaam zijn (de inlener). Een dergelijke uitzondering op het payrollregime zorgt er dus mogelijk voor dat het minder aantrekkelijk wordt om mensen uit de doelgroep banenafpraak direct in dienst te nemen. De payrollmaatregelen in de Wab zijn juist bedoeld om te zorgen dat het niet meer aantrekkelijker wordt om mensen te detacheren dan direct in dienst te nemen. Een uitzondering hoeft dus niet alleen te leiden tot het makkelijker aan het werk helpen van mensen met een beperking, maar kan juist ook ongewenste effecten hebben voor de baankansen van de doelgroep.

In overleg met sociale partners, Cedris en de VNG is gezocht naar een oplossing die op breed draagvlak bij betrokken partijen kon rekenen. Diverse mogelijkheden zijn daarbij onderzocht, zoals aangegeven in de toelichting bij het ontwerpbesluit. De mogelijkheid om bij cao af te wijken van het payrollregime voor werknemers uit de sociale werkvoorziening kon op brede instemming rekenen. Er is echter nog geen breed gedeelde en gedragen visie is voor het uitzonderen van de werknemers uit de

doelgroep banenafpraak en beschut werk. In dit ontwerpbesluit is daarom vooralsnog besloten geen uitzondering te maken op het payroll-regime voor gedetacheerde werknemers uit de doelgroep banenafpraak en nieuw beschut werk. De criteria die de regering zal gebruiken om een besluit te nemen over een mogelijke toekomstige uitzondering voor de doelgroep banenafpraak en beschut werk betreffen de criteria die ook in de nota van toelichting van het ontwerpbesluit zijn genoemd. Dit zijn het beginsel van gelijk loon voor gelijk werk, het zorgen voor een stabiel inkomen (voorkomen van inkomensfluctuaties), zekerheid van werk voor de doelgroep (duurzame plaatsing), het voorkomen van een drempel naar werk (de doorstroom naar regulier werk en duurzame plaatsingen bij de detachingsfaciliteit) en draagvlak voor een uitzondering. Ook de doelstellingen van het Breed Offensief zijn hier natuurlijk van belang, zoals zichtbaar is in het criterium «voorkomen van een drempel naar werk». De effecten zullen worden gemonitord. Een nadere uitzondering zal een wijziging van de algemene maatregel van bestuur vergen. Dit vergt regulier in ieder geval zes maanden (rekening houdend met voorbereiding, voorhang en advisering door de Afdeling advisering van de Raad van State).

De leden van de VVD-fractie onderschrijven het standpunt van de Minister dat hij geen rol heeft in de totstandkoming van arbeidsvoorwaarden. Zij vragen de Minister wel om nader toe te lichten waarom hij er niet voor gekozen heeft om direct een uitzondering in het Besluit op te nemen voor een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) voor de doelgroep banenafpraak en beschut werk, mede in ogenschouw nemende dat deze direct inwerking zou kunnen treden wanneer een cao voor deze groep is gesloten.

De regering heeft er vooralsnog niet voor gekozen om direct een uitzondering in het besluit op te nemen voor een cao voor deze doelgroep. Hierbij is relevant dat een dergelijke uitzondering niet alleen positieve effecten zou kunnen hebben op de baankansen van de doelgroep, en de kostenstijgingen op de korte termijn beperkt zijn. Daarnaast is relevant dat er geen cao is die de arbeidsvoorwaarden van de doelgroepen banenafpraak en nieuw beschut regelt. Ten derde is er momenteel geen breed gedeelde en gedragen visie is met betrekking tot het uitzonderen van deze groep. Dat betekent dat er vooralsnog ook voor is gekozen om geen uitzondering bij cao in het ontwerpbesluit op te nemen. Dit ontwerpbesluit is besproken met de Stichting van de Arbeid en de VNG. Mocht er zicht zijn op een cao die betrekking heeft op deze doelgroep en de sociale partners betrokken bij deze cao wensen dat voor deze cao een uitzondering wordt gemaakt op het payrollregime voor deze doelgroep, dan staat de regering open voor het gesprek over deze mogelijkheid.

Vragen en opmerkingen van de leden van de CDA-fractie

De leden van de CDA-fractie hebben kennisgenomen van het Ontwerpbesluit tot wijziging van het Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs.

De leden van de CDA-fractie vragen de Minister nader toe te lichten waarom er in de voorliggende AmvB niet voor gekozen is om naast de Wet sociale werkvoorziening (Wsw)-doelgroep, ook de doelgroep banenafpraak en beschut werk uit te zonderen van de toepassing van het nieuwe payrollregime. Hoe verhoudt dit zich tot de derde nota van wijziging bij de Wab, waarin werd opgenomen dat een aantal groepen uitgezonderd kan worden van toepassing van het payrollregime?

De derde nota van wijziging heeft de wettelijke grondslag gecreëerd voor dit ontwerpbesluit. In deze wettelijke grondslag is uitdrukkelijk opgenomen dat het een mogelijkheid betreft om een aparte situatie te creëren en niet een verplichting. Naar aanleiding van deze mogelijkheid is een technische werkgroep gecreëerd en zijn diverse ambtelijke gesprekken gevoerd met onder andere vertegenwoordigers van de VNG, Cedris, ABU, NBBU, FNV en CNV. Daaruit is gebleken dat vooralsnog alleen draagvlak is voor het ontwerpbesluit zoals deze bij Uw Kamer is voorgehangen, waarbij vooralsnog enkel ten aanzien van de Wsw-doelgroep voor een uitzondering is gekozen. Voor de overwegingen bij de afweging om geen uitzondering te maken voor de doelgroep banenafpraak wordt verwezen naar het antwoord op de eerste vraag van de leden van de VVD-fractie.

De leden van de CDA-fractie vragen hoe verhoudt dit ontwerpbesluit zich verhoudt met het streven van de Minister om meer mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam aan het werk te helpen. Nu worden veel mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt immers succesvol duurzaam aan werk geholpen via detachingscontracten. Door de doelgroep banenafpraak en beschut werk niet uit te zonderen van het nieuwe payrollregime lijkt deze succesformule aan banden te worden gelegd. Kan de Minister aangeven hoe hij hiertegen aankijkt?

Zoals ook aangegeven bij het antwoord op de vragen van de leden van de VVD-fractie brengt de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) een dilemma met zich mee. De regering wil in Nederland mensen met een beperking zo snel en makkelijk mogelijk aan het werk helpen. Maar ook voor deze doelgroep is het van belang dat ze goed en volwaardig werk krijgen. Daar zit zoals aangegeven een spanningsveld tussen. Voor de sociale werkvoorziening wordt daar, met instemming van werkgevers en werknemers, nu een uitzondering op de Wab gemaakt, omdat zij nu al vallen onder een eigen cao. Ook voor mensen die onder de banenafpraak of beschut werk vallen, is gesproken of er een uitzondering kon en moest worden gemaakt. Aan de ene kant zou een uitzondering op het payrollregime ertoe kunnen leiden dat mensen uit de doelgroep banenafpraak sneller in detachingsconstructies aan de slag kunnen. Aan de andere kant kan een uitzondering op het payrollregime ervoor zorgen dat het minder aantrekkelijk wordt om mensen uit de doelgroep banenafpraak direct in dienst te nemen, omdat het dan goedkoper kan worden om mensen te gepayrollen in plaats van hen direct in dienst te nemen. Voor deze groep is daarom nog geen breed gedeelde en gedragen visie met betrekking tot het uitzonderen van deze groep. Ook hebben zij geen bestaande cao. Ik sta voor het uitgangspunt dat mensen met een arbeidsbeperking een goede, volwaardige en duurzame plek op de arbeidsmarkt vinden. Een detachingsconstructie als uitzenden of payrollen kan hier een succesvolle manier voor zijn, naast het direct in dienst nemen van deze doelgroep. De mogelijke effecten van de Wab op detachingsconstructies zijn besproken in de eerdergenoemde technische werkgroep. Daarbij is geconstateerd dat de effecten op de aantallen zeer onzeker zijn, en met betrekking tot de financiële effecten geconcludeerd dat die op de kortere termijn naar verwachting beperkt zijn. Dit wordt ten eerste veroorzaakt door het feit dat veel bedrijfstakcao's aparte loonschalen hebben voor de doelgroep banenafpraak, waarbij het bereiken van (hogere) uitloopschalen zich pas na een aantal jaren zal voordoen. Voor het eerste jaar (2020) wordt het financiële effect gedrukt door het feit dat bij de bepaling van het arbeidsvoorwaardenregime de aanwezige pensioenvoorziening nog niet hoeft worden meegenomen. Er hoeft pas een adequate pensioenregeling getroffen te worden met ingang van 2021. Tenslotte wordt de kostenstijging beperkt door het feit dat waar nu al sprake is van uitzenden uitlenende organisaties al toepassing

moeten geven aan de inleenvergoeding op grond van art. 8 Waadi. Daarom is besloten vooralsnog geen uitzondering te maken, ook omdat een breed draagvlak hiervoor ontbreekt. Ik ben dus vooralsnog niet van mening dat met een Wab een te zware drempel voor het in dienst nemen van mensen uit de doelgroep banenafpraak of beschut werk wordt opgelegd. Via een monitor wordt wel nadrukkelijk de vinger aan de pols gehouden.

Voorts vragen de leden van de CDA-fractie de Minister aan te geven of het mogelijk is om voor de doelgroep banenafpraak en beschut werk een aparte uitzondering te realiseren via een arbeidsvoorwaardenregeling. Zo nee, waarom niet? Zo ja, waaraan moeten de contracten voldoen om op basis van een ministeriële arbeidsvoorwaardenregeling van het payroll-regime te worden uitgezonderd?

In het ontwerpbesluit zijn de verschillende mogelijkheden aangegeven om een uitzondering te maken op het payrollregime. Dit betreft de volgende drie opties:

1. werknemers onder het huidige uitzendarbeidsvoorwaardenregime (huidige artikel 8 Waadi) te laten vallen;
2. mogelijkheid tot afwijking van het payrollregime indien op de werknemer een apart arbeidsvoorwaardenregime (op een nader te bepalen acceptabel niveau) van toepassing is waarbij sprake is van een contract voor onbepaalde tijd. Daarbij moet de werknemer tussen de opdrachten worden doorbetaald, er mag dus geen sprake zijn van een oproepcontract;
3. mogelijkheid tot afwijking van het payrollregime bij aparte cao (dus niet via artikel 8 Waadi), waarbij cao-partijen verantwoordelijk zijn voor het algemene beschermingsniveau van de doelgroep.

Alleen binnen de tweede optie zou een aparte arbeidsvoorwaardenregeling een mogelijkheid zijn. In tegenstelling tot een cao, wordt een arbeidsvoorwaardenregeling namelijk eenzijdig vastgesteld door de werkgever, zonder instemming van een vakbond. De regering heeft niet voor de tweede optie gekozen, omdat deze mogelijkheid niet past bij de verantwoordelijkheidsverdeling tussen het kabinet en sociale partners waar het gaat om de totstandkoming van arbeidsvoorwaardenregelingen. Deze uitzondering kan ook op onvoldoende draagvlak van alle partijen leveren.

Kan de Minister voorts nader toelichten waarom in het Besluit niet is opgenomen dat, zodra er een cao of arbeidsvoorwaardenregeling bestaat voor de doelgroep banenafpraak en beschut werk, ook voor deze groepen de uitzondering gaat gelden? Is de Minister bereid om deze zinsnede alsnog op te nemen in de onderhavige AMvB?

De regering heeft er vooralsnog niet voor gekozen om direct een uitzondering in het besluit op te nemen voor een cao voor deze doelgroep. Hierbij is relevant dat een dergelijke uitzondering niet alleen positieve effecten zou kunnen hebben op de baankansen van de doelgroep, er geen cao is die de arbeidsvoorwaarden van de doelgroepen banenafpraak en nieuw beschut regelt en momenteel geen breed gedeelde en gedragen visie is met betrekking tot het uitzonderen van deze groep. Voor een uitgebreider antwoord wordt verwezen naar een gelijklopende vraag van de leden van de VVD-fractie.

De leden van de CDA-fractie merken op dat de Minister in de nota van toelichting aangeeft dat de aanwezigheid van een cao de doorslaggevende voorwaarde is voor een uitzondering. Wat moet hierbij precies onder een cao worden verstaan? Geldt dit bijvoorbeeld ook voor een bedrijfs-cao?

De Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst (Wet CAO) regelt onder meer wat verstaan wordt onder een cao en wie bevoegd is tot het afsluiten van een cao. Een onderneming kan zelf een cao sluiten, dat is dan een ondernemingscao. Een cao kan ook gesloten worden door verenigingen van werkgevers en van werknemers. Deze moeten krachtens hun statuten expliciet bevoegd zijn tot het afsluiten van een cao. Daarnaast is relevant wie aan een cao gebonden kunnen worden. Werkgevers die lid zijn van de bij de cao betrokken werkgeversorganisatie worden aan de cao gebonden. Het is mogelijk om een verzoek tot algemeenverbindendverklaring in te dienen op grond van de Wet avv. Een ondernemingscao voldoet aan de voorwaarden van het ontwerpbesluit, mits het een cao is die van toepassing is op een werknemer uit de sociale werkvoorziening.

Vragen en opmerkingen van de leden van de D66-fractie

De leden van de D66-fractie hebben enkele vragen over het Ontwerpbesluit tot wijziging van het Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs.

Deze leden vragen hoeveel mensen in beschut werk en bij de doelgroep banenafpraak op payrollbasis werken. Zij vragen in hoeveel van deze gevallen het bedrijf dat de arbeidskrachten ter beschikking stelt, wel onder een cao valt en welke cao dit dan is.

In de toelichting is aandacht besteed aan de mogelijke aantallen van mensen in beschut werk en bij de doelgroep banenafpraak die op payrollbasis werken. Daarbij is geconstateerd dat er sprake is van grote onzekerheid voor wat betreft de aantallen. Anno 2019 gaat om het circa 7.500 inleenverbanden in het kader van de banenafpraak plus maximaal 2.500 beschut werkers. Het betreft dus in totaal maximaal 10.000 inleenverbanden, waarvan moet worden nagegaan of zij komen te vallen onder de werkingssfeer van de Wab. Cruciale vraag is hoeveel van deze 7.500 uitzendrelaties zich na inwerkingtreding van de Wab kwalificeren als echte uitzending (waarbij sprake is van een allocatiefunctie), dan wel dat sprake is van payrolling. Dit is onbekend. Verwacht mag worden dat in een substantieel aantal gevallen de betrekkingen tussen inlenende werkgevers en gemeenten/UWV, uitzendorganisaties dan wel payrollbedrijven zodanig zijn (constructies) dat sprake zal zijn payrolling volgens de Wab.¹ Een grove schatting is dat mogelijk maximaal 4.000 à 7.250 inleenverbanden onder het payrollregime vallen. Hoeveel van hen momenteel onder een cao vallen is onbekend. Er kan nu sprake zijn van toepassing van één van de uitzendcao's (ABU of NBBU), maar hier zijn geen cijfers van bekend.

De leden van de D66-fractie constateren dat er geen uitzondering wordt gemaakt voor het payrollregime van de doelgroep banenafpraak en beschut werk. Zij vragen de Minister nader te duiden wat een uitzondering voor de gehele doelgroep banenafpraak en beschut werk voor een verwacht effect heeft op de baankansen van deze payrollers bij de inlener. Zij vragen of het werkbaar zou zijn om mensen met beschut werk of uit de doelgroep banenafpraak uit te zonderen van de uitgebreidere arbeidsvoorwaarden indien zij op een cao kunnen terugvallen.

Op zich zou afwijken bij cao goed werkbaar zijn, ook omdat er geen vergelijking meer hoeft plaats te vinden met de arbeidsvoorwaarden die bij de verschillende inleners plaatsvindt. Dit zou de baankansen van

¹ Indicaties hiervoor zijn te vinden in het onderzoek van CAOP in opdracht van SBCM, *Dienstverbanden en arbeidsvoorwaarden doelgroep Participatiewet*, september 2018, p. 3.

mensen uit de doelgroep banenafpraak en beschut werk kunnen vergroten. Aan de andere kant blijft ook met de Wab het mogelijk om mensen uit de doelgroep direct in dienst te nemen, naast het in te lenen via payroll en uitzend. Hierbij is ook relevant dat een uitzondering op het payrollregime ervoor kan zorgen dat het minder aantrekkelijk wordt om mensen uit de doelgroep banenafpraak direct in dienst te nemen, omdat het dan goedkoper kan worden om mensen te payrollen in plaats van hen direct in dienst te nemen. Dit kan negatieve effecten hebben op het direct in dienst nemen van mensen uit de doelgroep banenafpraak. Het is dus niet goed te voorspellen wat het effect zou zijn van een uitzondering bij cao op de baankansen van de doelgroep.

Vragen en opmerkingen van de GroenLinks-fractie

De leden van de GroenLinks-fractie hebben kennisgenomen van het Ontwerpbesluit tot wijziging van het Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs en hebben daarover nog enkele vragen.

De leden van de GroenLinks-fractie delen het beginsel van de Minister dat gelijke beloning geldt voor hetzelfde werk op dezelfde werkvloer. Deze leden vragen of de Minister een beeld heeft van het aantal mensen met een arbeidsbeperking voor wie dit nu niet geldt omdat zij via een detachingsconstructie werken. Onder welke cao's werken deze mensen nu wel, naast de cao Wsw? Voorts vragen deze leden of het klopt dat al deze mensen er qua inkomen op vooruit zouden gaan als zij volgens de cao van de inlenende partij betaald zouden worden.

Er zijn geen algemene cijfers bekend van het aantal mensen met een arbeidsbeperking die nu geen gelijke beloning ontvangen ten opzichte van hun collega's in directe dienst doordat zij via een detachingsconstructie werken. Aangezien aangegeven wordt dat de Wab tot kostenstijgingen leidt, is de aanname dat hier in sommige gevallen sprake van is. Zoals eerder bij vragen van de leden van de DD-fractie aangegeven zijn er geen algemene cijfers onder welke cao's deze mensen werkzaam zijn. Indien nu sprake is van een beloningsverschil kunnen deze werknemers er inderdaad op vooruit gaan. Dat is afhankelijk van of zij worden gepayrolld in een sector waarin een aparte minimumloon-beloningsschaal is opgenomen voor mensen die werken met loonkostensubsidie. Met de sociale partners is door het vorige kabinet afgesproken dat in alle cao's een loonschaal op wml-niveau wordt opgenomen voor mensen die werken met loonkostensubsidie. Wel kunnen mensen er ten aanzien van andere arbeidsvoorwaarden (zoals dertiende maand) op vooruitgaan.

Tegelijkertijd delen de leden van de GroenLinks-fractie ook de zorgen uit het veld. Daarnaast valt het deze leden op dat er nog weinig bekend is over de effecten van de Wab op deze doelgroep. Zij vragen de Minister of hij ook heeft overwogen een tijdelijke uitzondering te maken, zodat dit verder kan worden verkend en uitgedacht. Waarom is hier niet voor gekozen? Voorts vragen zij hoe de Minister het feit dat steeds minder mensen zullen vallen onder de cao Wsw heeft meegenomen in zijn overweging.

Een tijdelijke uitzondering zou alleen gebaseerd kunnen zijn op één van de drie opties als vermeld bij het antwoord op vraag 3 van het CDA. Voor geen van deze opties bestaat voldoende draagvlak. Om die reden is besloten nu geen uitzondering op te nemen en een monitor op te zetten om voor zover mogelijk gegevens te verzamelen over de effecten van de Wab voor deze groepen.

De Minister geeft aan dat de Uitzendrichtlijn een aantal mogelijkheden kent om van het gelijk loonbeginsel af te wijken. De leden van de

GroenLinks-fractie vragen de Minister waarom hij voor de derde optie heeft gekozen en niet voor één van de andere in de nota van toelichting genoemde uitzonderingsmogelijkheden. Voorts vragen zij of de Minister het ook als mogelijkheid ziet om de AMvB aan te vullen met een uitzondering voor de doelgroep banenafspraken en beschut werk, als voor hen op regionaal niveau of bedrijfsniveau wel een cao is afgesloten.

In de nota van toelichting van het ontwerpbesluit is aangegeven waarom niet voor een van de andere uitzonderingsmogelijkheden is gekozen. Tevens wordt verwezen naar een eerder antwoord op de vraag van de leden van de CDA-fractie. De regering heeft er vooralsnog niet voor gekozen om direct een uitzondering in het besluit op te nemen voor een cao voor deze doelgroep. Hierbij is relevant dat een dergelijke uitzondering niet alleen positieve effecten zou kunnen hebben op de baan-kansen van de doelgroep, er geen cao is die de arbeidsvoorwaarden van de doelgroepen banenafspraken en nieuw beschut regelt en momenteel geen breed gedeelde en gedragen visie is met betrekking tot het uitzon-deren van deze groep. Voor een uitgebreider antwoord op de vraag over de mogelijke aanvulling van het ontwerpbesluit wordt verwezen naar een eerdere vraag van de leden van de VVD-fractie op dit punt.

De Minister erkent dat er sprake is van kosteneffecten. De werkgroep concludeert dat deze op korte termijn naar verwachting beperkt zullen zijn. De leden van de GroenLinks-fractie vragen de Minister nader toe te lichten waar deze verwachting op is gebaseerd. Wat is de verwachting op lange termijn? Hoe verhoudt deze uitspraak zich tot de grote zorgen over de toenemende kosten die door onder andere Cedris en Divosa hierover worden geuit?

Inderdaad is in het ontwerpbesluit aangegeven dat de kosten op de kortere termijn naar verwachting beperkt zullen zijn. Dit wordt ten eerste veroorzaakt door het feit dat veel bedrijfstakcao's aparte loonschalen hebben voor mensen die werken met loonkostensubsidie, waarbij het bereiken van (hogere) uitloopschalen zich pas na een aantal jaren zal voordoen. Voor het eerste jaar (2020) wordt het financiële effect gedrukt door het feit dat bij de bepaling van het arbeidsvoorwaardenregime de aanwezig pensioenvoorziening nog niet hoeft worden meegenomen. Dit is pas het geval met ingang van 2021. Ten slotte wordt de kostenstijging beperkt door het feit dat waar nu al sprake is van uitzendende uitlenende organisaties al toepassing moeten geven aan de inleenvergoeding op grond van art. 8 Waadi. Vanwege de zorgen voor de gevolgen (ook op de langere termijn) heeft de regering besloten om een monitor op te zetten. Daarbij wordt ook niet ontkend dat er sprake zal zijn van kostenstijgingen. Voor een deel is dit ook beoogd: zoals eerder aangegeven kan de Wab tot gevolg hebben dat in een aantal gevallen ruimere arbeidsvoorwaarden zullen gaan gelden, omdat deze werknemers dezelfde arbeidsvoorwaarden zullen krijgen als hun collega's met een gelijkwaardige functie die direct bij het bedrijf in dienst zijn.

In artikel 2 lid 1 van de Financiële verhoudingswet is vastgelegd dat als de rijksoverheid een wet aanneemt of wijzigt die leidt tot financiële consequenties voor de andere (lagere) overheden er compensatie moet plaatsvinden. De leden van de GroenLinks-fractie vragen hoe de Minister deze wettelijke verplichting ziet en of de Minister bereid is om op basis van deze verplichting de kosten bij gemeenten te compenseren.

Genoemd artikel en lid schrijft voor dat indien sprake is van wijziging van taken of activiteiten door medeoverheden als gevolg van rijksbeleid in kaart wordt gebracht wat de financiële consequenties hiervan zijn voor gemeenten en provincies. In het onderhavige geval is geen sprake van

een wijziging van taken of activiteiten. Gemeenten zijn en blijven verantwoordelijk voor het plaatsen van mensen die vallen onder hun verantwoordelijkheid op de banenafpraak en beschut werk en onder welke condities dat gebeurt. Gemeenten ontvangen middelen van het Rijk voor het verstrekken van loonkostensubsidies aan werkgevers en middelen voor andere vormen van ondersteuning (bijvoorbeeld een jobcoach) om deze mensen aan het werk te helpen.

Vragen en opmerkingen van de leden van de SP-fractie

De leden van de SP-fractie hebben kennisgenomen van het Ontwerpbesluit tot wijziging van het Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs. Evenals de Minister en een overgrote meerderheid van de fracties, zijn de leden van de SP-fractie van mening dat er voor een aantal groepen een uitzondering gemaakt moet worden van het nieuwe payrollregime. Deze leden zien met het voorliggend besluit ook dat de Minister zich hiervoor inspant. Desondanks heeft dit de zorgen bij de belangenbehartiger van de sociale werkplaatsen, Cedris, niet weg kunnen nemen. De leden van de SP-fractie verzoeken de Minister daarom de volgende door hen gestelde vragen te beantwoorden en op de daaraan ten grondslag liggende zorgen te reageren.

De leden van de SP-fractie vragen waarom de Minister kiest voor het beperken van de uitzonderingsbepaling, terwijl onderkend wordt dat hierdoor extra drempels worden opgeworpen voor werkgevers om werk te bieden aan mensen uit de doelgroep banenafpraak of beschut werk.

De regering heeft er vooralsnog niet voor gekozen om direct een uitzondering in het besluit op te nemen voor een cao voor deze doelgroep. Hierbij is relevant dat een dergelijke uitzondering niet alleen positieve effecten zou kunnen hebben op de baankansen van de doelgroep, zoals ook in een eerder antwoord van een vraag van de leden van de VVD-fractie aangegeven. Een dergelijke uitzondering op het payrollregime zou ertoe kunnen leiden dat mensen uit de doelgroep banenafpraak sneller in detacheringsconstructies aan de slag kunnen. Echter, dit leidt ook mogelijk tot een verschil in arbeidsvoorwaarden voor mensen die gepayrolld worden ten opzichte van mensen uit de doelgroep banenafpraak die direct in dienst zijn bij het bedrijf waar ze werkzaam zijn (de inlener). Een dergelijke uitzondering op het payrollregime kan er dus voor zorgen dat het minder aantrekkelijk wordt om mensen uit de doelgroep banenafpraak direct in dienst te nemen. De payrollmaatregelen in de Wab waren juist bedoeld om te zorgen dat het niet meer aantrekkelijker wordt om mensen te detacheren dan direct in dienst te nemen. Een uitzondering hoeft dus niet alleen te leiden tot het makkelijker aan het werk helpen van mensen met een beperking, maar kan juist ook ongewenste effecten hebben voor de baankansen van de doelgroep.

De leden van de SP-fractie vragen waarom de Minister ervoor heeft gekozen om de uitzonderingsbepaling te baseren op de aanwezigheid van een cao. Waarom kiest de Minister niet voor één van de andere in de nota van toelichting genoemde uitzonderingsmogelijkheden?

De regering heeft gekozen voor een uitzonderingsbepaling bij cao voor de werknemers van de sociale werkvoorziening, omdat zij nu al vallen onder een eigen cao, en er draagvlak bij werkgevers en werknemers is voor een dergelijke uitzondering. Voor de mensen uit de doelgroep banenafpraak en beschut werk is hier vooralsnog niet voor gekozen. In de nota van toelichting van het ontwerpbesluit is aangegeven waarom niet voor één van de andere uitzonderingsmogelijkheden. Tevens wordt verwezen naar een eerder antwoord op de vraag van de leden van de CDA-fractie.

De leden van de SP-fractie vragen of het mogelijk is om naast de voorgestelde uitzondering voor de Wsw-doelgroep, voor de doelgroep banenafpraak en beschut werk een aparte uitzondering te realiseren via een ministeriele arbeidsvoorwaardenregeling?

Dit is mogelijk, maar hier is niet voor gekozen. De regering heeft niet voor deze optie gekozen, omdat deze mogelijkheid niet past bij de verantwoordelijkheidsverdeling tussen het kabinet en sociale partners waar het gaat om de totstandkoming van arbeidsvoorwaardenregelingen. Deze uitzondering kan ook op onvoldoende draagvlak van alle partijen rekenen. Bovendien stelt de Uitzendrichtlijn als voorwaarde dat er sprake is van een vast contract. Dit biedt werkgevers slechts beperkt ruimte, aangezien juist bij beschut werk en de banenafpraak de brede wens van werkgevers is de arbeidsverhouding te starten met een contract voor bepaalde tijd.

De leden van de SP-fractie vragen waaraan de contracten moeten voldoen om op basis van een ministeriele arbeidsvoorwaardenregeling van het payrollregime te worden uitgezonderd. Kan bijvoorbeeld een tweejarig contract met een vast aantal uren onder de uitzonderingsbepaling vallen?

Nee. Op grond van de Uitzendrichtlijn moet er sprake zijn van werknemers die op basis van «een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan het uitzendbureau zijn gebonden». Een tweejarig contract is dus niet mogelijk. Daarnaast heeft de regering niet voor deze uitzondering gekozen.

De leden van de SP-fractie vragen waarom in het besluit niet is opgenomen dat, zodra er een cao of arbeidsvoorwaardenregeling bestaat voor de doelgroep banenafpraak en beschut werk, ook voor deze groepen de uitzondering geldt en wat erop tegen is dit alsnog in de AMvB op te nemen.

In het antwoord op de eerste vraag van de leden van de SP-fractie is uiteengezet waarom de regering er vooralsnog niet voor heeft gekozen om direct een uitzondering in het besluit op te nemen voor een cao voor deze doelgroep. Dit ontwerpbesluit is besproken met de Stichting van de Arbeid en de VNG. Mocht er zicht zijn op een cao die betrekking heeft op deze doelgroep en de sociale partners betrokken bij deze cao wensen dat voor deze cao een uitzondering wordt gemaakt op het payrollregime voor deze doelgroep, dan staat de regering open voor dit gesprek.

De leden van de SP-fractie vragen of een uitzondering binnen het huidige wettelijke kader ook mogelijk is als het gaat om een regionale of een bedrijfs-cao.

Mocht een werknemer uit de sociale werkvoorziening onder een regionale of -bedrijfscao vallen, is een dergelijke uitzondering mogelijk. Voor een uitgebreider antwoord verwijs ik naar het antwoord op de vijfde vraag van de leden van de CDA-fractie.

De leden van de SP-fractie vragen of de Minister bereid is om de AMvB aan te vullen met een uitzondering voor de doelgroep banenafpraak en beschut werk als voor hen op regionaal niveau of bedrijfsniveau een cao is afgesloten.

De regering heeft er vooralsnog niet voor gekozen om direct een uitzondering in het besluit op te nemen voor een cao voor deze doelgroep. Hierbij is relevant dat een dergelijke uitzondering niet alleen positieve effecten zou kunnen hebben op de baankansen van de doelgroep, er geen cao is die de arbeidsvoorwaarden van de doelgroepen banenafpraak en nieuw beschut regelt en momenteel geen breed

gedeelde en gedragen visie is met betrekking tot het uitzonderen van deze groep. Daarom is vooralsnog geen uitzondering bij cao opgenomen voor de doelgroep banenafpraak. Dit betekent dat ook een afwijking op regionaal niveau of bedrijfsniveau niet mogelijk is.

In de nota van toelichting staat op pagina vijf dat de Europese Uitzendrichtlijn drie uitzonderingsmogelijkheden biedt op het payrollregime. De leden van de SP-fractie vragen of het juist is dat in het kader van de Europese Uitzendrichtlijn een aparte uitzondering mogelijk is voor groepen die met inzet van loonkostensubsidie aan het werk zijn? Klopt het dat dit punt niet is geïmplementeerd in de Nederlandse wetgeving?

Het gaat hier om de ruimte die wordt geboden binnen de Uitzendrichtlijn om nationale maatregelen te treffen. In artikel 1, derde lid, van de Uitzendrichtlijn gaat het om arbeidsovereenkomsten of arbeidsbetrekkingen die tot stand zijn gekomen in het kader van een opleidings-, inpassings- of herscholingsprogramma. Deze bepaling biedt geen ruimte voor groepen die met de inzet van loonkostensubsidie aan het werk zijn, nu het hier gaat om programma's die zien op de ondersteuning op de arbeidsmarkt. Hierbij is juist het doel dat mensen in regulier werk aan het werk zijn.

De leden van de SP-fractie vragen of de Minister achteraf gezien en met de kennis van nu, dit deel van de Uitzendrichtlijn ook zou willen implementeren. Wat is hiervoor nodig?

Nee. Op dit moment is in Nederland niet voorzien in een specifiek openbaar of door de overheid ondersteund opleidings-, inpassings- of herscholingsprogramma. Bij de implementatie van de richtlijn is besloten dat van de mogelijkheid in lid 3 om de richtlijn niet van toepassing te laten zijn op een dergelijke regeling geen gebruik te maken.² De regering ziet nu geen aanleiding om van dat standpunt af te wijken.

De leden van de SP-fractie vragen zich af hoe ver de Minister wil gaan om concrete stappen te zetten om dit, ook de doelgroep banenafpraak en beschut werk uit te zonderen, mogelijk te maken.

De regering heeft er niet voor gekozen om direct een uitzondering in het besluit op te nemen voor een cao voor deze doelgroep, niet alleen omdat er geen cao is die de arbeidsvoorwaarden van de doelgroepen banenafpraak en nieuw beschut regelt, maar ook omdat er momenteel geen breed gedeelde en gedragen oplossing is gevonden. Dat betekent echter niet dat ik niet open sta voor een gesprek over een mogelijke uitzondering. Mocht er zicht zijn op een cao die betrekking heeft op deze doelgroep en de sociale partners betrokken bij deze cao wensen dat voor deze cao een uitzondering wordt gemaakt op het payrollregime voor deze doelgroep, dan staat de regering open voor dit gesprek.

Kunnen de leden van de SP-fractie ervan uitgaan dat de Minister per direct stappen zet om artikel 1, derde lid van de Europese Uitzendrichtlijn ook in nationale wetgeving te implementeren?

Nee. Op dit moment is in Nederland niet voorzien in een specifiek openbaar of door de overheid ondersteund opleidings-, inpassings- of herscholingsprogramma. Ik ben van mening dat hier ook geen sprake van is bij payrollconstructies om mensen uit de doelgroep banenafspraken aan het werk te helpen, dus ik zie ook geen oplossingen in dat kader voor onderhavig probleem.

² Zie Kamerstuk 32 895, nr. 3, blz. 3.

De leden van de SP-fractie vragen zich af of de Minister dus wel mogelijkheden om de uitzondering te verbreden. Waarom wordt die keuze niet nu alvast gemaakt?

De regering heeft er vooralsnog niet voor gekozen om direct een uitzondering in het besluit op te nemen voor een cao voor deze doelgroep. Hierbij is relevant dat een dergelijke uitzondering niet alleen positieve effecten zou kunnen hebben op de baankansen van de doelgroep, er geen cao is die de arbeidsvoorwaarden van de doelgroepen banenafpraak en nieuw beschut regelt en momenteel geen breed gedeelde en gedragen visie is met betrekking tot het uitzonderen van deze groep. Daarom is die keuze niet nu alvast gemaakt. Voor een uitgebreider antwoord verwijs ik naar het antwoord op de tweede vraag van de leden van de VVD-fractie en de elfde vraag van uw fractie.

De leden van de SP-vragen vragen of het voornemen om de effecten te monitoren betekent dat de Minister wel degelijk verwacht dat de Wab negatieve effecten heeft op de baankansen van de doelgroep banenafpraak en beschut werk.

Er is voor monitoring gekozen, juist vanwege het onzekere effect van de Wab op de baankansen van de doelgroep banenafpraak en beschut werk. Voor een uitgebreider antwoord voor wat betreft de aantallen wordt verwezen naar het antwoord op de eerste vraag van de leden van de D66-fractie en voor wat betreft de financiële effecten wordt verwezen naar het antwoord op de vierde vraag van de leden van de GroenLinks-fractie.

De leden van de SP-fractie vragen of de Minister bereid is tijdens de duur van de monitoring, via pilots en regionaal een vergelijkingsgroep te creëren waarbinnen de doelgroep banenafpraak en beschut werk wel wordt uitgezonderd van het payrollregime.

Ik ben niet bereid een deel van de groep wel en een deel van de groep niet uit te zonderen van het payrollregime. Ten eerste omdat dit geen oplossing is, nu er geen sprake is van een cao voor deze doelgroep. Ten tweede omdat ik pilots juridisch kwetsbaar vind als die zien op een bepaalde werknemers meer rechten geven in het kader van arbeidsvoorwaarden en bepaalde werknemers minder rechten geven in het kader van arbeidsvoorwaarden, zonder dat hier sprake is van een objectief en gerechtvaardigd onderscheid tussen deze twee groepen.

De leden van de SP-fractie vragen hoe deze AMvB in het streven van de Minister past om het eenvoudiger te maken voor werkgevers om meer mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt bij betaald werk in te schakelen?

Zoals eerder aangegeven brengt de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) een dilemma met zich mee. De regering wil in Nederland mensen met een beperking zo snel en makkelijk mogelijk aan het werk helpen. Maar ook voor deze doelgroep is het van belang dat ze goed en volwaardig werk krijgen. Daar zit een spanningsveld tussen. Goed en volwaardig werk is gebaat bij een gelijke behandeling in arbeidsvoorwaarden ten opzichte van hun collega's. Deze betere arbeidsvoorwaarden staan mogelijk op gespannen voet met het streven om makkelijker aan het werk te komen. De Wab regelt dat payrollwerknemers vanaf 1 januari 2020 aanstaande gelijk loon en gelijke arbeidsvoorwaarden krijgen als hun collega's op de werkvloer. Dit is uiteindelijk een weging van uitgangspunten. Er moet een balans worden gevonden tussen het beginsel van gelijk loon voor gelijk werk, het zorgen voor een stabiel inkomen (voorkomen van inkomensfluctuaties), zekerheid van werk voor de

doelgroep (duurzame plaatsing), het voorkomen van een drempel naar werk (de doorstroom naar regulier werk en duurzame plaatsingen bij de detacheringsfaciliteit) en draagvlak voor een uitzondering.

Erkent de Minister dat detacheringscontracten voor veel kwetsbare werknemers een bewezen en succesvol instrument is om op de arbeidsmarkt te participeren?

Ja, detacheringscontracten kunnen voor kwetsbare werknemers een succesvol instrument zijn om op de arbeidsmarkt te participeren. Van de extra banen die zijn gerealiseerd in het kader van de banenafpraak is zo'n 70% op basis van een regulier dienstverband en 30% wordt gerealiseerd via inleenverbanden (detacheringsconstructies). Dit kunnen zowel uitzendconstructies als payrollconstructies zijn.

Vragen en opmerkingen van de leden van de PvdA-fractie

De leden van de PvdA-fractie hebben kennisgenomen van het Ontwerpbesluit tot wijziging van het Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs. Zij hebben nog enkele vragen.

Voor de leden van PvdA-fractie is het van groot belang dat uitzonderingen op het payrollregime in de Wab alleen mogelijk zijn via afspraken in een cao. Is de Minister bereid om aan deze voorwaarde vast te houden? Ook willen de leden van de PvdA-fractie weten of de Minister met hen van mening is dat mensen met een arbeidsbeperking de mogelijkheid moeten krijgen om door te groeien naar een hoger salaris.

De regering is van mening dat er momenteel geen breed gedeelde en gedragen oplossing is voor een uitzondering, ook niet een uitzondering bij cao. Wel denk ik dat een uitzondering voor een apart arbeidsvoorwaardenregime bij een vast contract in algemene zin op onvoldoende brede steun kan rekenen en zich niet goed verhoudt tot de verantwoordelijkheidsverdeling tussen het kabinet en sociale partners waar het gaat om de totstandkoming van arbeidsvoorwaardenregelingen. Ook de optie dat deze werknemers onder het huidige uitzendregime blijven staat op gespannen voet met de uitgangspunten voor gelijk loon voor gelijk werk (gezien het verschil in arbeidsvoorwaarden), stabiel inkomen/geen inkomensfluctuaties (vanwege het blijven bestaan van verschil in arbeidsvoorwaarden afhankelijk van de inlener) en het uitgangspunt van zekerheid van werk/duurzame plaatsing. Dit maakt vooral de uitzondering bij cao een aannemelijke mogelijkheid in de toekomst.

De leden van de PvdA-fractie vragen of de Minister het met de leden van de PvdA-fractie eens is dat een cao beschut werk/banenafpraak zeer wenselijk zou zijn voor werknemers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Is de Minister bereid om de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) aan te sporen voor een cao beschut werk/banenafpraak? Hoeveel geld zou er nodig zijn om te komen tot een cao beschut werk/banenafpraak? Is de Minister bereid om hiervoor extra middelen vrij te maken?

Zoals ook al in de nota van toelichting aangegeven doe ik geen uitspraak over de wenselijkheid van een dergelijke cao. De totstandkoming van arbeidsvoorwaarden is primair een aangelegenheid van sociale partners; de regering heeft hierin geen rol. Mocht er zicht zijn op een cao die betrekking heeft op deze doelgroep en de sociale partners betrokken bij deze cao wensen dat voor deze cao een uitzondering wordt gemaakt op het payrollregime voor deze doelgroep, dan staat de regering open voor dit gesprek. Gemeenten zijn en blijven verantwoordelijk voor het plaatsen van mensen die vallen onder hun verantwoordelijkheid op de banenaf-

spraak en beschut werk en onder welke condities dat gebeurt. Gemeenten ontvangen hiervoor middelen van het Rijk voor het verstrekken van loonkostensubsidies aan werkgevers en middelen voor andere vormen van ondersteuning (bijvoorbeeld een jobcoach) om deze mensen aan het werk te helpen.

De leden van de PvdA-fractie vragen verder of de Minister inzichtelijk kan maken welke (vormen van) constructies er bij gemeenten en sociale werkvoorziening (SW)-bedrijven gebruikt worden bij het uitlenen van mensen met een arbeidsbeperking. Is hierbij ook sprake van onwettige constructies? Kan de Minister aangeven of gemeenten gevolgen ondervinden van het nieuwe payrollregime in Wab? Zo ja, hoeveel en op welke manier?

Er is op dit moment geen algeheel overzicht van vormen van constructies die gemeenten en sw-bedrijven hanteren bij het uitlenen van mensen met een arbeidsbeperking. Ik laat op dit moment een verkenning hiernaar uitvoeren onder de 35 arbeidsmarktregio's. De uitkomsten verwacht ik eind van dit jaar. De gevolgen van de Wab op de doelgroep mensen met een arbeidsbeperking zijn niet duidelijk, vandaar dat ik een monitor opzet om deze in kaart te brengen.

Vragen en opmerkingen van de leden van de ChristenUnie-fractie

De leden van de ChristenUnie-fractie hebben kennisgenomen van het Ontwerpbesluit. Zij hebben hierover nog enkele vragen.

De leden van de ChristenUnie-fractie constateren dat in het Ontwerpbesluit alleen een uitzondering wordt gecreëerd voor de Wsw-doelgroep, met als argument dat het ontbreekt aan een cao voor de doelgroepen banenafpraak en beschut werk. Waarom heeft de Minister ervoor gekozen om de uitzonderingsbepaling te baseren op de aanwezigheid van een cao en kiest de Minister niet voor één van de andere in de nota van toelichting genoemde uitzonderingsmogelijkheden? Kan de Minister uiteenzetten welke mogelijkheden er zijn om alsnog een uitzondering te creëren voor de doelgroep banenafpraak en beschut werk?

In het ontwerpbesluit zijn de verschillende mogelijkheden aangegeven om een uitzondering te maken op het payrollregime. Buiten de mogelijkheid tot afwijking bij cao zijn twee andere opties verkend:

1. werknemers onder het huidige uitzendarbeidsvoorwaardenregime (huidige artikel 8 Waadi) te laten vallen; en
2. mogelijkheid tot afwijking van het payrollregime indien op de werknemer een apart arbeidsvoorwaardenregime (op een nader te bepalen acceptabel niveau) van toepassing is waarbij sprake is van een contract voor onbepaalde tijd. Daarbij moet de werknemer tussen de opdrachten worden doorbetaald, er mag dus geen sprake zijn van een oproepcontract.

De optie dat deze werknemers onder het huidige uitzendregime blijven staat op gespannen voet met de uitgangspunten voor gelijk loon voor gelijk werk (gezien het verschil in arbeidsvoorwaarden), stabiel inkomen/geen inkomensfluctuaties (vanwege het blijven bestaan van verschil in arbeidsvoorwaarden afhankelijk van de inlener) en het uitgangspunt van zekerheid van werk/duurzame plaatsing. De regering heeft ook niet voor de tweede optie gekozen, omdat deze mogelijkheid niet past bij de verantwoordelijkheidsverdeling tussen het kabinet en sociale partners waar het gaat om de totstandkoming van arbeidsvoorwaardenregelingen. Deze uitzondering kan ook op onvoldoende draagvlak van alle partijen rekenen. Ook voor de uitzondering bij cao is vooralsnog niet gekozen. Daar wordt in onderstaande vraag uitgebreider op ingegaan.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen waarom in het besluit niet is opgenomen dat, zodra er een cao of arbeidsvoorwaardenregeling bestaat voor de doelgroep banenafpraak en beschut werk, ook voor deze groepen de uitzondering geldt. Wat is erop tegen dit alsnog in het besluit op te nemen? Of kan in het besluit een uitzondering opgenomen worden voor de doelgroep banenafpraak en beschut werk als voor hen op regionaal niveau of bedrijfsniveau een cao is afgesloten?

De regering heeft er vooralsnog niet voor gekozen om direct een uitzondering in het besluit op te nemen voor een cao voor deze doelgroep. Hierbij is relevant dat een dergelijke uitzondering niet alleen positieve effecten zou kunnen hebben op de baankansen van de doelgroep, er geen cao is die de arbeidsvoorwaarden van de doelgroepen banenafpraak en nieuw beschut regelt en momenteel geen breed gedeelde en gedragen visie is met betrekking tot het uitzonderen van deze groep. Dit ontwerpbesluit is besproken met de Stichting van de Arbeid en de VNG. Mocht er zicht zijn op een cao die betrekking heeft op deze doelgroep en de sociale partners betrokken bij deze cao wensen dat voor deze cao een uitzondering wordt gemaakt op het payrollregime voor deze doelgroep, dan staat de regering open voor het gesprek over deze mogelijkheid.

De leden van de ChristenUnie-fractie lezen dat de Europese Uitzendrichtlijn drie uitzonderingsmogelijkheden biedt op het payrollregime. Lidstaten kunnen deze richtlijn niet van toepassing verklaren op arbeids-overeenkomsten die met steun van de overheid tot stand zijn gekomen. Klopt het dat in het kader van de Uitzendrichtlijn een aparte uitzondering mogelijk is voor groepen die met inzet van loonkostensubsidie aan het werk zijn? Klopt het dat dit punt niet is geïmplementeerd in de Nederlandse wetgeving? Zou de Minister met de kennis van nu, dit deel van de richtlijn ook willen implementeren? Wat is hiervoor nodig?

Het klopt dat er een aparte mogelijkheid is in de Uitzendrichtlijn. In artikel 1, derde lid, van de Uitzendrichtlijn gaat het om arbeidsovereenkomsten of arbeidsbetrekkingen die tot stand zijn gekomen in het kader van een opleidings-, inpassings- of herscholingsprogramma. Deze bepaling biedt geen ruimte voor groepen die met de inzet van loonkostensubsidie aan het werk zijn, nu het hier gaat om programma's die zien op de ondersteuning op de arbeidsmarkt. Voor een uitgebreider antwoord wordt verwezen naar de antwoorden op de achtste, negende en elfde vraag van de leden van de SP-fractie. Daarom ben ik van mening dit geen oplossing biedt voor onderhavig probleem.