

WIJ WILLEM ALEXANDER,
BIJ DE GRATIE GODS,
KONING DER NEDERLANDEN,
PRINS VAN ORANJE-NASSAU,
ENZ. ENZ. ENZ.

Ontwerpbesluit van

tot wijziging van het Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs in verband met een afwijking van het voorschrift inzake gelijke of gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden voor mensen met een arbeidsbeperking

[KetenID WGK027795]

Op voordracht van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van datum openlaten , nr. nr. invullen ;

Gelet op de artikelen 8, zevende en achtste lid, en 8a, negende en tiende lid, van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs;

De Afdeling advisering van de Raad van State gehoord (advies van datum, nr.);

Gezien het nader rapport van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van datum openlaten , nr. nr. invullen ,

HEBBEN GOEDGEVONDEN EN VERSTAAN:

Artikel I

Het **Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs** wordt als volgt gewijzigd:

A

In het opschrift van hoofdstuk 1a vervalt "in het kader van payrollings".

B

Artikel 1a:2 wordt als volgt gewijzigd:

1. Het opschrift komt te luiden:

Artikel 1a:2. Afwijking van het voorschrift inzake gelijke of gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden voor mensen met een arbeidsbeperking

2. Voor de tekst wordt de aanduiding "1." geplaatst.

3. In de aanhef van het eerste lid (nieuw) wordt "artikel 8a van de wet" vervangen door "de artikelen 8 en 8a van de wet".

4. Aan onderdeel b wordt toegevoegd ", voor zover die afwijking in de tijd is beperkt".

5. Er wordt een lid toegevoegd, luidende:

2. Het eerste lid is van toepassing, voor zover de arbeidskracht een dienstbetrekking heeft bij een publiekrechtelijke rechtspersoon, of privaatrechtelijke rechtspersoon handelend in de hoedanigheid van een publiekrechtelijke rechtspersoon, ter uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening of de Participatiewet.

Artikel II

Dit besluit treedt in werking op het tijdstip waarop artikel II van de Wet meer zekerheid flexwerkers in werking treedt.

Lasten en bevelen dat dit besluit met de daarbij behorende nota van toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

Y.J. van Hijum

NOTA VAN TOELICHTING

I. Algemeen

Inleiding

Met de Wet meer zekerheid flexwerkers wordt geregeld dat terbeschikkinggestelde arbeidskrachten recht hebben op minstens gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden als werknemers die direct in dienst zijn bij de inlener. Dit gelijke behandelingsvoorschrift kan voor werknemers die een arbeidsbeperking hebben, en in dienst zijn bij een sociaal ontwikkelbedrijf¹, leiden tot inkomensfluctuatie, onzekerheid en belemmering van doorstroom naar regulier werk. In dit ontwerpbesluit wordt daarom een uitzondering gemaakt voor deze werknemers in dienst van sociaal ontwikkelbedrijven. De uitzondering houdt in dat sociaal ontwikkelbedrijven hun werknemers met een arbeidsbeperking die zij ter beschikking stellen op basis van hun eigen cao kunnen belonen. Dit zorgt voor een stabiel inkomen, zekerheid en bevordering van doorstroom naar regulier werk.

Doelstelling

Met dit besluit wordt het mogelijk gemaakt dat, voor een specifieke doelgroep, bij cao kan worden afgeweken van het voorschrift inzake gelijke of gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden uit de artikelen 8 en 8a van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi).² Het gaat daarbij om arbeidskrachten die werkzaam zijn in een dienstbetrekking als bedoeld in artikel 2, eerste lid, van de Wet sociale werkvoorziening (Wet SW), als bedoeld in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet (beschut werk), of arbeidsbeperkt zijn als bedoeld in artikel 38b van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv), of daarmee gelijk zijn gesteld als bedoeld in artikel 38f, vijfde lid, van die wet (de doelgroep banenafpraak), en die vanuit een dienstbetrekking bij een sociaal ontwikkelbedrijf ter beschikking gesteld worden.

Beleidskeuze

Wet meer zekerheid flexwerkers en uitspraak van het Hof van Justitie

Met de Wet meer zekerheid flexwerkers zijn maatregelen getroffen om de positie van terbeschikkinggestelde arbeidskrachten als bedoeld in artikel 8 Waadi, verder te versterken zodat concurrentie op arbeidsvoorwaarden wordt beperkt. Daarom is, naast de al geldende gelijke behandelingsnorm voor de essentiële arbeidsvoorwaarden in artikel 8 Waadi, in de Wet meer zekerheid flexwerkers opgenomen dat de overige arbeidsvoorwaarden ten minste gelijkwaardig moeten zijn ten opzichte van werknemers in een gelijke of gelijkwaardige functie bij de inlener. Verder is geregeld dat bij cao van de uitlener van de gelijke behandelingsnorm kan worden afgeweken, in die zin dat de essentiële arbeidsvoorwaarden ten minste gelijkwaardig dienen te zijn, en ook dat het totaal aan arbeidsvoorwaarden ten minste gelijkwaardig moet zijn ten opzichte van de werknemers in een gelijke of gelijkwaardige functie bij de inlener. De eis van ten minste gelijkwaardige essentiële arbeidsvoorwaarden is gebaseerd op de uitspraak Timepartner

¹ Andere benamingen die worden gehanteerd voor 'sociaal ontwikkelbedrijf' zijn 'sociaal werkbedrijf' of (nieuw) 'werkontwikkelbedrijf'.

² Het besluit geldt voor terbeschikkingstellingen als bedoeld in artikel 8 en payrolling, waaronder intraconcerndetachering als bedoeld in artikel 8a, achtste lid, Waadi.

Personalmanagement GmbH van het Europese Hof van Justitie.³ Het Hof heeft in dit arrest overwogen dat essentiële arbeidsvoorwaarden enkel minder gunstig mogen zijn als dit wordt gecompenseerd met betrekking tot andere essentiële arbeidsvoorwaarden (zie voor een verdere toelichting de memorie van toelichting van de Wet meer zekerheid flexwerkers, paragraaf 5.2.3. Gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden, onder overwegingen).

Voor payrolling geldt op basis van het huidige artikel 8a Waadi dat de arbeidsvoorwaarden, uitgezonderd pensioen, ten minste dezelfde moeten zijn ten opzichte van werknemers in een gelijke of gelijkwaardige functie bij de inlener.⁴ Relevant is dat de uitspraak van het Europese Hof van Justitie voor terbeschikkinggestelde arbeidskrachten in het algemeen geldt, dus ook voor payrolling. Dit betekent dat als bij cao van de essentiële arbeidsvoorwaarden wordt afgeweken, ook voor payrollwerknemers de voorwaarde geldt dat de essentiële arbeidsvoorwaarden ten minste gelijkwaardig moeten zijn.

De uitspraak van het Europese Hof van Justitie heeft dus de mogelijkheid beperkt om bij cao van de essentiële arbeidsvoorwaarden af te wijken, ongeacht de constructie van terbeschikkingstelling.

Afwijking bij CAO

Afwijking was mogelijk op basis van artikel 5, derde lid, van de uitzendrichtlijn⁵, zoals dit was geïmplementeerd in artikel 8, vierde lid, Waadi en dat gold voor de inwerkingtreding van de Wet meer zekerheid flexwerkers. Cao-partijen konden met inachtneming van de algemene bescherming van uitzendkrachten, bij aparte cao ten nadele afwijken van het beginsel van gelijke behandeling. Voor werknemers die vanuit een dienstbetrekking bij sociaal ontwikkelbedrijven ter beschikking worden gesteld, wordt van deze mogelijkheid gebruik gemaakt door middel van de cao sociale werkvoorziening (cao SW) of de cao Aan de slag (cao ADS). Dit geldt voor die gevallen dat de cao van de inlener gunstigere arbeidsvoorwaarden heeft dan de cao ADS en de cao SW. Sinds de uitspraak van het Hof is bovenbeschreven afwijkingsmogelijkheid bij cao ten nadele van de essentiële arbeidsvoorwaarden zonder dat dit wordt gecompenseerd binnen de essentiële arbeidsvoorwaarden niet meer mogelijk. Daarnaast geldt op basis van de Wet meer zekerheid flexwerkers voor terbeschikkingstellingen (niet zijnde payroll) nog aanvullend dat de overige arbeidsvoorwaarden ten minste gelijkwaardig moeten zijn.

Uitzondering op het uitgangspunt van ten minste gelijkwaardige (essentiële) arbeidsvoorwaarden

De regering vindt het belangrijk dat voor iedereen, dus ook voor mensen die alleen met ondersteuning de arbeidsmarkt betreden, het beginsel van gelijke beloning geldt. Tegelijkertijd zijn juist kwetsbare werknemers met een arbeidsbeperking gebaat bij een stabiel inkomen. Toepassing van de verplichting dat sprake moet zijn van gelijke of ten minste gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden als die welke worden toegekend aan werknemers die in gelijke of gelijkwaardige functie werkzaam zijn bij de inlener, kan naar verwachting tot een aantal nadelige consequenties leiden die juist voor deze groep extra bezwaarlijk zijn. Deze nadelige consequenties zijn:

- inkomensfluctuaties bij de terbeschikkinggestelde arbeidskracht bij wisselingen in de terbeschikkingstellingen en met intern werken bij het sociaal ontwikkelbedrijf. Dit

³ HvJ EU 15 december 2022, C-311/21, ECLI:EU:C:2022:983 (Timepartner Personalmanagement GmbH).

⁴ Hierbij is het bij algemene maatregel van bestuur mogelijk gemaakt om, voor dezelfde groep als beschreven in alinea 1 van dit besluit, bij cao ten nadele van deze gelijke behandelingsnorm af te wijken. Stb. 2019, 473.

⁵ Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid.

zorgt voor onzekerheid van inkomen/toeslagen⁶. Hierdoor zijn er arbeidskrachten die geen terbeschikkingstelling meer willen aangaan uit angst voor financiële problemen en alleen nog intern willen werken terwijl zij ander (minder beschermt) werk wel aankunnen;

- een drempel voor terbeschikkingstellingen voor uitlenende sociaal ontwikkelbedrijven vanwege de toename in administratieve lasten en extra (loon)kosten. Dit kan leiden tot beperking van detachingsmogelijkheden (bijvoorbeeld in minder sectoren detacheren), wat leidt tot beperking van ontwikkelkansen van de werknemers. Bovendien kan dit leiden tot extra kosten voor de uitleners omdat het hogere loon niet altijd doorbelast kan worden aan de inlenende reguliere werkgever (als de inlener niet meer wil betalen);
- een drempel voor terbeschikkingstellingen voor inlenende reguliere werkgevers. De inlenende werkgever zal naast de invulling van een passende functie ook de arbeidsvoorwaarden moeten afstemmen en de werknemers zouden duurder kunnen worden.

Deze nadelige consequenties zijn voor deze specifieke groep extra bezwaarlijk, gegeven het feit dat juist deze groep arbeidskrachten met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt gebaat is bij:

- een stabiel inkomen (voorkomen van inkomensfluctuaties);
- zekerheid (van werk en inkomen); en
- het voorkomen van drempels naar werk zodat regulier werk wordt gestimuleerd.

Dit biedt (meer) zelfstandigheid, geeft een gevoel van eigenwaarde en brengt een sociaal netwerk met zich mee. Ook vanuit economisch perspectief is het belangrijk dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt – met ondersteuning/begeleiding – kunnen werken.

Alles afwegende meent de regering dat er voor deze groep mensen met een indicatie WSW, of een indicatie beschermt werk of voor mensen die zowel onder de doelgroep banenafpraak als onder de cao ADS vallen een uitzondering moet komen waarmee kan worden afgeweken van de verplichting dat sprake moet zijn van ten minste gelijkwaardige (essentiële) arbeidsvoorwaarden. Deze uitzondering acht de regering mogelijk op basis van artikel 1, derde lid, van de uitzendrichtlijn dat een nationale uitzondering op het beginsel van gelijke behandeling mogelijk maakt (zie verder onder Verhouding tot hoger recht). Zoals hiervoor beschreven, gold voorheen reeds een afwijkmogelijkheid bij cao, maar op basis van een andere grondslag in de uitzendrichtlijn. Deze mogelijkheid wordt met dit besluit opnieuw geïntroduceerd. Deze uitzonderingsmogelijkheid is met de Wet meer zekerheid flexwerkers opgenomen in artikel 8, zevende en achtste lid, Waadi. Voor payrollwerknemers geldt eenzelfde uitzonderingsmogelijkheid op basis van artikel 8a, negende en tiende lid, Waadi.

Nadere voorwaarden ten aanzien van de uitzondering

Voor al deze werknemers die ter beschikking worden gesteld (dus ook payrollwerknemers) worden met dit besluit nadere regels gesteld, mede om te bepalen welk arbeidsvoorwaardelijk regime dan wel van toepassing is.

In afstemming met sociale partners betrokken bij de cao ADS en de cao SW geldt als voorwaarde om gebruik te kunnen maken van de uitzondering dat er een cao van toepassing moet zijn. Hierin moet dan expliciet worden overeengekomen dat wordt afgeweken van de hoofdregel uit artikel 8 en artikel 8a Waadi. Deze verplichting zorgt ervoor dat het werknemersbelang voldoende geborgd is. Sociale partners betrokken bij de cao ADS en de cao SW kunnen met het afsluiten van deze cao's regelen dat

⁶ In de onderzoeken van Verweij Jonker instituut wordt de onzekerheid van mensen met een arbeidsbeperking bevestigd.

werknemers in dienst bij sociaal ontwikkelbedrijven die ter beschikking worden gesteld recht hebben op de arbeidsvoorwaarden uit deze cao's.⁷ Als sociale partners geen cao overeenkomen waarin expliciet is overeengekomen dat wordt afgeweken van de hoofdregel uit artikel 8 en artikel 8a Waadi, is de hoofdregel uit artikel 8 en artikel 8a van toepassing (dus geen afwijking van de verplichting tot gelijke of ten minste gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden).

Daarnaast geldt er nog een extra voorwaarde voor de groep werknemers die arbeidsbeperkt is als bedoeld in artikel 38b Wfsv of daarmee gelijk zijn gesteld als bedoeld in artikel 38f, vijfde lid, van die wet (de doelgroep banenafpraak). Deze extra voorwaarde houdt in dat de uitzondering tijdelijk dient te zijn. Deze extra voorwaarde houdt in ieder geval in dat, zodra desbetreffende arbeidskracht zich heeft ontwikkeld naar een reguliere baan, er niet meer is voldaan aan het vereiste van tijdelijkheid, en de uitzondering niet langer kan gelden. Dit stimuleert dat werknemers die zich ontwikkelen, ook daadwerkelijk doorstromen naar inleners. Zonder de voorwaarde van tijdelijkheid bestaat het risico dat werknemers die zich hebben ontwikkeld naar een reguliere baan, ten onrechte onder de cao ADS blijven vallen in plaats van recht hebben op de arbeidsvoorwaarden die gelden bij de inlener. Als hierover in een concrete situatie onenigheid ontstaat, kunnen partijen altijd de rechter vragen om een oordeel. Op grond van het experiment regelrecht is laagdrempelige geschillenbeslechting ook een mogelijkheid voor individuele werknemers⁸.

Door dit uitgangspunt kan de uitzondering gelden als sociale partners nog niet tot nadere afspraken zijn gekomen over invulling van deze tijdelijkheid in de vorm van bijvoorbeeld voorbeelden die door partijen in de internetconsultatie zijn genoemd zoals ondersteuningsbehoefte-criteria of een termijn, mits partijen wel de cao zijn overeengekomen waarin een uitzondering op grond van artikel 8 en artikel 8a van de Waadi is opgenomen.

Sociale partners betrokken bij de cao ADS dienen zelf invulling te geven aan het vereiste van tijdelijkheid, zolang hiermee geen afbreuk wordt gedaan aan het hiervoor beschreven uitgangspunt dat er in ieder geval niet meer wordt uitgegaan van tijdelijkheid wanneer desbetreffende arbeidskracht zich heeft ontwikkeld naar een reguliere baan, of dat in ieder geval gelijke arbeidsvoorwaarden geboden worden indien de terbeschikkingstelling doorgezet wordt (van de mogelijkheid tot afwijking op grond van dit besluit kan dan geen gebruik meer worden gemaakt). Afspraken hierover kunnen sociale partners vastleggen in een convenant. De omschrijving van tijdelijkheid en omstandigheden kunnen door sociale partners worden vormgegeven en kan meer omvatten dan een termijn. De regering acht het van belang dat sociale partners invulling geven aan de tijdelijkheidsvereiste om te komen tot een passende uitzondering voor de sector. Als het sociale partners niet lukt om tot afspraken hierover te komen, kan de regering besluiten tot een wettelijke termijn (zie evaluatie paragraaf).

Tot slot is een uitzondering voor de gehele doelgroep banenafpraak geen reële optie, omdat dit niet in lijn te brengen is met het belang van gelijke arbeidsvoorwaarden. Relevant is dat voor medewerkers die onder de doelgroep banenafpraak vallen al verschillende instrumenten beschikbaar zijn om ervoor te zorgen dat zij bij een reguliere werkgever kunnen werken, zoals loonkostensubsidie, het loonkostenvoordeel banenafpraak en jobcoaching. Bovendien is voor medewerkers die op aangepaste functies werken in de meeste cao's een aparte doelgroepenschaal opgenomen. Als de ter beschikking gestelde medewerker op basis van de geldende criteria van de doelgroepenschaal hieronder valt, kan deze doelgroepenschaal als referentiepunt gehanteerd worden. Een uitzondering voor de gehele doelgroep is dan ook onnodig en

⁷ Cao's bedoeld voor beschreven groepen, ongeacht benaming cao.

⁸ wetten.nl - Regeling - Tijdelijk besluit experiment regelrechter - BWBR0050709.

niet wenselijk en niet in lijn met de ruimte die de uitzendrichtlijn biedt voor het maken van een uitzondering.

Verhouding tot hoger recht

Uitzendrichtlijn

Het staat de Nederlandse regering niet geheel vrij om een uitzondering op het gelijke behandelingsvoorschrift van artikel 8 of artikel 8a Waadi te bepalen. Hierbij is zij namelijk gebonden aan de uitzendrichtlijn. Immers, de artikelen 8 en 8a Waadi zijn implementatie van de uitzendrichtlijn.

Voorheen is gebruik gemaakt van de mogelijkheid van artikel 5, derde lid, van de uitzendrichtlijn, waarbij cao-partijen met inachtneming van de algemene bescherming van uitzendkrachten (waaronder payrollwerknemers), bij aparte cao ten nadele konden afwijken van het beginsel van gelijke behandeling. Zoals hiervoor beschreven, is deze mogelijkheid met de uitspraak van het Europese Hof van Justitie beperkt, nu sprake moet zijn van ten minste gelijkwaardige essentiële arbeidsvoorwaarden.

In artikel 1, derde lid, van de uitzendrichtlijn is de mogelijkheid opgenomen voor een nationale uitzondering op dit beginsel van gelijke behandeling. Hierin is bepaald dat na raadpleging van de sociale partners de lidstaten kunnen bepalen dat deze richtlijn niet van toepassing is op de arbeidsovereenkomsten of arbeidsbetrekkingen die tot stand zijn gekomen in het kader van een specifiek openbaar of door de overheid ondersteund opleidings-, inpassings- of herscholingsprogramma.

Voor het maken van deze uitzondering is de uitleg hierbij van de Europese expertgroep die rapporteerde over de implementatie van de uitzendrichtlijn van belang.⁹ De uitleg is dat het voor gebruikmaking van de uitzondering voor de hand ligt dat arbeidskrachten met een arbeidsbeperking niet onder dezelfde omstandigheden werken als andere werknemers.

De regering meent, na raadpleging van sociale partners betrokken bij de cao ADS en de cao SW, gebruik te kunnen maken van de uitzondering van artikel 1, derde lid, van de uitzendrichtlijn.

Bij de implementatie van de uitzendrichtlijn in de Waadi is eerder door de regering aangegeven dat in Nederland niet is voorzien in een door de overheid ondersteund inpassingsprogramma terwijl de Wet SW toen wel al bestond. Dit kan aanleiding zijn om te veronderstellen dat het maken van de uitzondering niet mogelijk is. Aannemelijk is echter dat slechts is bedoeld dat de toentertijd bestaande ondersteuning door sociaal ontwikkelbedrijven op grond van de Wet SW niet was aangemerkt als door de overheid ondersteund inpassingsprogramma. Niet is gesteld dat dit niet zou kunnen; het was niet nodig omdat destijds gebruik werd gemaakt van de uitzonderingsmogelijkheid op basis van de cao. Dat afwijking op grond van een cao de voorkeur had was een voor de hand liggende keuze, gegeven het poldermodel in Nederland. Nu de huidige afwijking bij cao door het arrest van het Europese Hof van Justitie niet langer uitkomst biedt, is genoemde uitzonderingsmogelijkheid en dus de kwalificatie dat sprake is van een door de overheid ondersteund inpassingsprogramma pas relevant geworden. De arbeidsovereenkomsten van arbeidskrachten die ter beschikking worden gesteld en vallen onder de cao ADS of de cao SW kunnen worden aangemerkt als

⁹ [Report on the work of the Expert Group](#) (August 2011), p.10.

arbeidsovereenkomsten die tot stand zijn gekomen in het kader van een specifiek door de overheid ondersteund inpassingsprogramma. Aan de hand van wettelijke criteria wordt bepaald welke arbeidskrachten een indicatie WSW of beschut werk krijgen of vallen onder de doelgroep banenafpraak. Als dit het geval is, dan wordt de groep als bedoeld in dit besluit in principe ondersteund (via begeleiding en financieel) door sociaal ontwikkelbedrijven op grond van de Wet SW of de Participatiewet. Relevant is hierbij dat slechts een deel van de doelgroep banenafpraak onder de uitzonderingsmogelijkheid valt. Het gaat alleen om de mensen die onder de doelgroep banenafpraak vallen voor wie de directe stap naar regulier werk nog te groot is. Een dienstverband bij een sociaal ontwikkelbedrijf, met vergelijkbare ondersteuning en begeleiding als die aan de doelgroep met een indicatie beschut werk wordt geboden, is noodzakelijk voor deze groep om zichzelf te kunnen ontwikkelen naar werk bij een reguliere werkgever. Ter beschikkingstelling vanuit het dienstverband bij een sociaal ontwikkelbedrijf kan hierbij een opstap zijn naar regulier werk. Daarnaast zijn de werkgevers die vallen onder de cao ADS en de cao SW allen overheidswerkgevers dan wel werkgevers met een sterke link (aandelen/zeggenschap) met de overheid. Deze werkgevers hebben de wettelijke taak om arbeidskrachten met een afstand tot de arbeidsmarkt te ondersteunen naar werk zonder commercieel oogpunt.

Ongelijke omstandigheden

Voor wat betreft de uitleg van de Europese expertgroep dat geen sprake moet zijn van dezelfde omstandigheden, meent de regering dat de arbeidskrachten die gebruik kunnen maken van de uitzondering niet onder dezelfde omstandigheden als andere werknemers werken. Hierbij gaat het om de vergelijking met werknemers die in min of meer vergelijkbare situaties werken maar voor wie de uitzondering niet gaat gelden. Dit zijn werknemers (met een arbeidsbeperking) die:

- via een uitzendbureau werkzaam zijn;
- via private sociale ondernemingen werkzaam zijn;
- rechtstreeks in dienst bij een reguliere werkgever zijn.

Voor de groep ter beschikking gestelde werknemers met een arbeidsbeperking die vallen onder de cao ADS en de cao SW is sprake van andere omstandigheden, omdat deze groep in verhouding meer waarborgen in de zin van extra ondersteuning, begeleiding en bescherming, zoals beschutte werkplek/terugkeergarantie (nodig) heeft.¹⁰ Het gaat om de navolgende groepen:

- Werknemers met een indicatie beschut werk die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen: op grond van de Participatiewet kunnen mensen alleen in aanmerking komen voor een indicatie beschut werk als er dusdanige aanpassingen, toezicht of intensieve begeleiding nodig is dat die voorzieningen binnen de redelijke grenzen niet van een reguliere werkgever verwacht mogen worden.
- Werknemers die vallen onder de doelgroep banenafpraak die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen: voor dat deel van de doelgroep banenafpraak dat bij sociaal ontwikkelbedrijven in dienst is geldt dat zij weliswaar in de toekomst bij een reguliere werkgever kunnen werken, maar in aanvang ondersteuning en begeleiding, waaronder loonkostensubsidie of loondispensatie, vergelijkbaar met de doelgroep met een indicatie beschut werk nodig hebben van het sociaal ontwikkelbedrijf om aan het werk te gaan, zodat zij zich kunnen ontwikkelen naar een baan bij een reguliere werkgever. De andere omstandigheden duren zolang zij zich aan het ontwikkelen zijn, tot ze bij een reguliere werkgever aan

¹⁰ Zie oordeel 2023-134 van het College voor de Rechten van de Mens, waarin is bevestigd dat deze groep op een andere manier en onder andere condities werkt dan werknemers in dienst bij een reguliere werkgever.

de slag kunnen. Deze groep werkt afwisselend intern of wordt ter beschikking gesteld aan een inlener (dit is afhankelijk van de ontwikkelingsbehoefte van de werknemer).

- Werknemers met een indicatie WSW: op grond van art. 2, eerste lid, van de Wet SW komen mensen met een indicatie WSW in aanmerking voor werk onder aangepaste omstandigheden. Daarnaast gaat het om een gesloten groep die steeds kleiner wordt.

De groepen die werkzaam zijn via uitzendbureaus, private sociale ondernemingen en rechtstreeks in dienst bij reguliere werkgevers zijn doorgaans verder in hun ontwikkeling naar een reguliere baan dan bovengenoemde groepen. Het gaat om werknemers die buiten het sociaal ontwikkelbedrijf kunnen werken, dus zonder de intensieve begeleiding, ondersteuning en bescherming, en dus zonder terugkeergarantie naar een beschutte werkplek, die het sociaal ontwikkelbedrijf biedt. Wat hierbij bovendien behulpzaam is, is dat voor deze werknemers verschillende instrumenten beschikbaar zijn om ervoor te zorgen dat zij bij een reguliere werkgever kunnen werken, zoals loonkostensubsidie, het loonkostenvoordeel banenafpraak en jobcoaching.

Een sociaal ontwikkelbedrijf biedt bijvoorbeeld de mogelijkheid tot een interne plaatsing bij het sociaal ontwikkelbedrijf, zodat de groep die nog niet 'klaar' is voor regulier werk, of die een terugval heeft, terug kan keren in het werken in de beschermde omgeving van het sociaal ontwikkelbedrijf. Dit is een belangrijk vangnet voor deze groep, dat niet in loon is uit te drukken. Dit hangt samen met de wettelijke taak die sociaal ontwikkelbedrijven hebben om zonder commercieel oogpunt arbeidskrachten met een afstand tot de arbeidsmarkt te ondersteunen naar werk.

Uitzendbureaus of private sociale ondernemingen die werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt begeleiden naar werk zijn daarentegen niet belast met een wettelijke taak. Hun hoofdtaak is uitzenden vanuit (ook) een commercieel oogpunt. Hierbij zal – in tegenstelling tot bovengenoemde groepen werknemers – altijd een vergelijking gemaakt moeten worden met salarisniveaus bij inleners, omdat er in principe geen intern werk is. Wel kan helpen dat voor medewerkers die op aangepaste functies werken er in de meeste cao's een aparte doelgroepenschaal is opgenomen. Als de ter beschikking gestelde medewerker op basis van de geldende criteria van de doelgroepenschaal hieronder valt, kan deze doelgroepenschaal als referentiepunt gehanteerd worden.

De uitzondering op de gelijke behandelingsnorm is volgens het oordeel van de regering te rechtvaardigen zolang er sprake is van andere omstandigheden waaronder de ter beschikking gestelde arbeidskrachten werkzaam zijn. Hiervan is sprake omdat hun (arbeidsrechtelijke) positie op relevante punten verschilt van de positie van andere werknemers, waarbij te denken valt aan extra waarborgen zoals dat werknemers niet worden afgerekend op het feit dat ze minder productief zijn of niet ontslagen worden als het werk bij een reguliere werkgever niet lukt maar terug kunnen vallen op het sociaal ontwikkelbedrijf. Voor een deel van de groep ter beschikking gestelde arbeidskrachten die vallen onder de uitzondering in de Waadi kan dit veranderen, namelijk voor de mensen in de doelgroep banenafpraak. Verwacht wordt dat deze groep zich – in tegenstelling tot werknemers met een indicatie WSW of indicatie beschut werk – vanuit een dienstverband bij een sociaal bedrijf kan ontwikkelen naar een baan bij een reguliere werkgever. Als werknemers zich hebben ontwikkeld naar een baan bij een reguliere werkgever, is niet te rechtvaardigen dat de uitzondering nog moet voortduren. Daarom moet de uitzondering voor de doelgroep banenafpraak tijdelijk zijn. Als uitgangspunt geldt hierbij dat in ieder geval geen sprake is van tijdelijkheid als desbetreffende arbeidskrachten zich hebben ontwikkeld naar een reguliere baan.

Gevolgen

Door de uitzondering die in dit besluit is opgenomen kunnen werkgevers, zijnde sociaal ontwikkelbedrijven, voor hun werknemers die ter beschikking worden gesteld vanuit het sociaal ontwikkelbedrijf de cao SW of de cao ADS toepassen en daarmee afwijken van de verplichting dat sprake moet zijn van ten minste gelijkwaardige (essentiële) arbeidsvoorwaarden. Voor werknemers in dienst bij sociaal ontwikkelbedrijven kan, ongeacht of sprake is van terbeschikkingstelling of intern werk bij het sociaal ontwikkelbedrijf, dezelfde arbeidsvoorwaarden uit de cao SW of de cao ADS blijven gelden. Hiervoor is dan wel noodzakelijk dat cao-partijen daadwerkelijk de cao afsluiten, waarin expliciet is overeengekomen dat wordt afgeweken van de hoofdregel uit artikel 8 en artikel 8a Waadi.

Uitvoering en gevolgen voor de regeldruk

Als sociale partners betrokken bij de cao SW overeenkomen en afspreken dat wordt afgeweken van de hoofdregel uit artikel 8 en artikel 8a Waadi, dan kunnen voor de werknemers die vallen onder deze cao de arbeidsvoorwaarden uit de cao worden toegepast, ook als zij vanuit een dienstbetrekking bij een sociaal ontwikkelbedrijf ter beschikking worden gesteld aan een ander bedrijf. Deze mogelijkheid staat ook open voor sociale partners betrokken bij de cao ADS. Als sociale partners dus in cao ADS overeenkomen dat wordt afgeweken van de hoofdregel uit artikel 8 en artikel 8a Waadi, kunnen voor de werknemers die vallen onder deze cao de arbeidsvoorwaarden uit de cao ADS worden toegepast als zij vanuit een dienstbetrekking bij een sociaal ontwikkelbedrijf ter beschikking worden gesteld.

Dit betekent dat door het gebruik maken van de afwijkingsmogelijkheid sociaal ontwikkelbedrijven bij terbeschikkingstelling voor hun werknemers geen analyse hoeven te doen om vast te stellen welke arbeidsvoorwaarden van de inlenende onderneming moeten worden toegepast op hun werknemers. Ook worden werknemers op deze wijze niet geconfronteerd met inkomensfluctuaties. De cao SW respectievelijk de cao ADS geldt immers, ongeacht of de werknemers intern (beschut) werk binnen het sociaal ontwikkelbedrijf doen of via een terbeschikkingstelling vanuit het sociaal ontwikkelbedrijf werkzaam zijn. Ook doet niet ter zake op welke wijze de werknemer ter beschikking wordt gesteld en waar de werknemer ter beschikking is gesteld. Relevant is dat voor de doelgroep banenafpraak bedoelde afwijkingsmogelijkheid tijdelijk is omdat het uitgangspunt is en moet zijn dat doorstroom plaatsvindt zodra de werknemer zich heeft ontwikkeld naar een baan bij een reguliere werkgever, of dat in ieder geval gelijke arbeidsvoorwaarden geboden worden indien de terbeschikkingstelling doorgezet wordt (afwijking op grond van dit besluit is dan niet langer mogelijk).

Dit leidt ertoe dat de gevolgen voor de regeldruk nagenoeg nihil zijn. Het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR) heeft het dossier niet geselecteerd voor een formeel advies, omdat het besluit naar verwachting geen omvangrijke gevolgen voor de regeldruk heeft.

Monitoring en evaluatie

De regering is voornemens de uitzondering van de verplichting dat sprake moet zijn van ten minste gelijkwaardige (essentiële) arbeidsvoorwaarden vijf jaar na inwerkingtreding te evalueren. Als blijkt dat niet voldoende uitvoering wordt gegeven aan de vereiste tijdelijkheid voor de doelgroep banenafpraak, kan de regering besluiten wettelijk een vaste termijn vast te leggen.

Omdat de evaluatieperiode van vijf jaar voor de toepassing van de uitzondering best lang is en om sociale partners te motiveren om nadere afspraken te maken over de tijdelijkheid, is de regering ook voornemens jaarlijks te monitoren tot welke afspraken sociale partners zijn gekomen. Als die afspraken er niet zijn, kan de regering besluiten eerder dan na vijf jaar wettelijk een vaste termijn vast te leggen.

Advies en consultatie

Met sociale partners betrokken bij de cao ADS en de cao SW is uitvoerig gesproken over de in dit besluit vastgelegde uitzondering van de verplichting dat sprake moet zijn van ten minste gelijkwaardige (essentiële) arbeidsvoorwaarden. Sociale partners hebben aangegeven zich te kunnen vinden in een uitzondering in de Waadi voor de in dit besluit specifiek beschreven groep, zij het dat werkgevers en werknemers van mening verschillen over de vraag of die uitzondering al dan niet tijdelijk moet zijn. Vanwege de redenen die eerder uiteengezet zijn in deze toelichting, heeft de regering de keuze gemaakt om de uitzondering voor de doelgroep banenafpraak te beperken in tijd. Sociale partners menen dat de uitzondering zorgt voor een stabiel inkomen, zekerheid van werk en het voorkomen van drempels naar regulier werk, waar juist deze groep veel baat bij heeft. Wel dienen sociale partners nog overeenstemming te bereiken over de invulling van de uitzondering, waaronder het vereiste van tijdelijkheid.

Op de publicatie van het ontwerpbesluit zijn via de internetconsultatie 20 reacties ontvangen, van diverse sociaal ontwikkelbedrijven, Cedris, FNV, CNV en de Kamer Inclusieve Arbeidsmarkt. Nagenoeg alle indieners van de reacties geven aan het eens te zijn met de voorgestelde uitzondering op het beginsel van gelijke behandeling als bedoeld in artikel 8 en artikel 8a Waadi.

Ongeveer de helft van de reacties is van diverse individuele sociaal bedrijven, waaronder ook de belangenbehartiger Cedris. Vrijwel alle reacties van de sociaal ontwikkelbedrijven zijn kritisch op de tijdelijkheidseis voor de doelgroep banenafpraak. Er wordt op gewezen dat als geen gebruik meer gemaakt kan worden van de uitzondering (vanwege de tijdelijkheid) alle bezwaren voor werknemers, de uitvoering en de inleners herleven, en dat deze eis in de praktijk averechts zal werken (juist geen doorstroom). Gepleit wordt daarom om aan te sluiten bij de huidige praktijk die maatwerk toepast en waarbij dus rekening wordt gehouden met de daadwerkelijke ondersteuningsvraag van desbetreffende werknemers en dit wettelijk te verankeren. Wettelijke vastlegging draagt bij aan duidelijkheid. Juist omdat de ondersteuningsvraag maatwerk is, wordt gemeend dat het op voorhand toepassen van een wettelijke termijn of nadere invulling door cao-partijen niet passend is. Tot slot wordt aangegeven dat het afsluiten van de cao ADS geen vanzelfsprekendheid is, waarmee het kunnen toepassen van de uitzondering onzeker is.

In de reacties van de vakbonden wordt positief gereageerd op een uitzondering bij cao, zodat indien geen cao geldt waarin de uitzondering is opgenomen, dan geen uitzondering op de Waadi geldt. Ook wordt verzocht om de tijdelijkheidseis te laten gelden voor de overige groepen (met een indicatie WSW of beschut werk) omdat het onderscheid in groepen niet te rechtvaardigen zou zijn. Gesteld wordt dat in alle drie de groepen werknemers zitten die kunnen doorstromen naar regulier werk en dat al deze werknemers dan dus recht zouden moeten hebben op minstens gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden. FNV pleit voor een wettelijke uitzonderingstermijn van 2 jaar.

De Kamer Inclusieve Arbeidsmarkt (KIA) vraagt om in het besluit de term sociaal ontwikkelbedrijf zoveel mogelijk te mijden. Aansluiting moet worden gezocht bij de werkgeversdefinitie in de cao SW en cao ADS omdat het gaat om publiekrechtelijke organisaties die op basis van deze cao's zijn aangewezen als uitvoeringsorganisatie, waaronder ook gemeenten kunnen vallen. Daarnaast verzoekt ook de KIA, net als de sociaal ontwikkelbedrijven, geen onderscheid te maken tussen de verschillende groepen omdat de tijdelijkheidseis voor de doelgroep banenafpraak problematisch is. Beter is om aan te sluiten bij de daadwerkelijke ondersteuningsvraag van desbetreffende werknemers en die koppeling in handvatten te borgen (eventueel in wet- en regelgeving).

In veel reacties wordt tot slot gevraagd om gelijktijdige inwerkingtreding van dit besluit en de Wet meer zekerheid flexwerkers.

a. Tijdelijkheidseis

In de reacties is veel kritiek op de tijdelijkheidseis, vooral omdat dit vereiste uitsluitend geldt voor de doelgroep banenafpraak.

Volgens het oordeel van de regering is de tijdelijkheidseis noodzakelijk om gebruik te kunnen maken van de uitzondering op de gelijke behandelingsnorm. Dit omdat de uitzondering op de gelijke behandelingsnorm te rechtvaardigen is zolang er sprake is van andere omstandigheden waaronder de ter beschikking gestelde arbeidskrachten werkzaam zijn. Omdat voor mensen in de doelgroep banenafpraak wordt verwacht dat zij zich - in tegenstelling tot werknemers met een indicatie WSW of indicatie beschut werk - vanuit een dienstverband bij een sociaal bedrijf kunnen ontwikkelen naar een baan bij een reguliere werkgever, moet de uitzondering wel tijdelijk zijn. De tijdelijkheidseis moet volgens de regering dus in stand blijven.

De vakbonden geven aan dat de tijdelijkheidseis ook zou moeten gelden voor werknemers met een indicatie WSW of indicatie beschut werk omdat ook in deze groepen werknemers zitten die zich ontwikkelen naar regulier werk. Zoals in de vorige paragraaf aangegeven, is de Participatiewet ingericht op de verwachting dat mensen in de doelgroep banenafpraak zich kunnen ontwikkelen naar regulier werk, en dat dit niet geldt voor mensen met een indicatie WSW of beschut werk. Dit is de reden dat de tijdelijkheidsvereiste is beperkt tot deze groep. Als (een aantal) werknemers met een indicatie WSW of indicatie beschut werk in de praktijk zich daadwerkelijk ontwikkelen naar een reguliere baan, staat het sociale partners uiteraard vrij afspraken te maken over toepassing van het tijdelijkheidsvereiste voor desbetreffende werknemers.

Alhoewel de regering erkent dat de invulling van de tijdelijkheidseis door sociale partners complex kan zijn vanwege de tegengestelde standpunten van partijen, kan een dergelijk invulling de kritiek op de tijdelijkheidseis wel nuanceren. Sociale partners hebben immers wel de bevoegdheid om invulling te geven aan deze tijdelijkheidseis. Hierbij kan gedacht worden aan afspraken over arbeidsfitheid van desbetreffende werknemer (maatwerk) of dat deze afspraken ook gelden voor werknemers met een indicatie WSW of indicatie beschut werk bij gelijke arbeidsfitheid. Het hoeft hier niet per definitie om een vaste termijn te gaan.

Ook merkt de regering nog op dat met het vervallen van de uitzondering voor de doelgroep banenafpraak de bezwaren (voor toepassing van de gelijke behandelingsnorm voor werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst bij

sociaal ontwikkelbedrijven) weliswaar herleven, maar dat tijdens de uitzonderingsperiode wel een stabiele inkomenssituatie en daarmee zekerheid wordt gecreëerd en zowel uitvoering als inlener de cao ADS of de cao SW kunnen toepassen.

Wel ziet de regering het risico dat geen gebruik kan worden gemaakt van de uitzondering omdat sociale partners het niet eens worden over de invulling daarvan. Bij de gesprekken over de uitzondering en de vormgeving daarvan hebben sociale partners geen overeenstemming over de tijdelijkheidseis bereikt. Er is nog geen consensus gevonden voor een (maximale) termijn of criteria op grond waarvan de tijdelijkheid (in ieder geval) zou moeten komen te vervallen. Ook uit de reacties op de internetconsultatie blijkt dat standpunten van partijen uit elkaar liggen. Daarnaast is de beoogde inwerkingtredingsdatum kort. Dit voorziene risico is aanleiding geweest om de toelichting hierop aan te scherpen. De aanscherping houdt in dat in de toelichting is toegevoegd dat in elk geval geen sprake is van tijdelijkheid als desbetreffende arbeidskracht zich heeft ontwikkeld naar een reguliere baan. Sociale partners krijgen zo meer tijd om deze tijdelijkheidseis daadwerkelijk meer gestalte te geven.

Aanvullend is de evaluatieparagraaf uitgebreid. In de evaluatieparagraaf is al opgenomen dat vijf jaar na inwerkingtreding wordt geëvalueerd. En dat als blijkt dat niet voldoende uitvoering wordt gegeven aan de vereiste tijdelijkheid voor de doelgroep banenafspraken, de regering kan besluiten wettelijk een vaste termijn vast te leggen. Omdat de vijfjaarstermijn best lang is en om sociale partners te motiveren om nadere afspraken te maken over de tijdelijkheid, is aan de evaluatieparagraaf toegevoegd dat ook jaarlijks gemotiveerd zal worden tot welke afspraken sociale partners zijn gekomen. En dat als die afspraken er niet zijn, de regering eerder dan na vijf jaar kan besluiten wettelijk een vaste termijn vast te leggen.

b. Uitzondering bij cao

In de reacties wordt ingegaan op de onzekerheid die gemoeid gaat met de voorwaarde dat de uitzondering bij cao geregeld moet worden. Er wordt op gewezen dat de cao ADS geen vanzelfsprekendheid is.

De regering begrijpt deze constatering, maar vindt de totstandkoming van arbeidsvoorwaarden primair een aangelegenheid van sociale partners; de regering heeft hierin geen rol. Daarnaast is de voorwaarde dat er een cao van toepassing moet zijn om af te kunnen wijken van het voorschrift van gelijke arbeidsvoorwaarden voor mensen met een arbeidsbeperking niet nieuw. Deze geldt al op basis van artikel 8a (payrolling), en zal met dit gewijzigd besluit ook expliciet van toepassing zijn op artikel 8 Waadi (terbeschikkingstelling van arbeid, niet zijnde payrolling).

c. Sociaal ontwikkelbedrijf

KIA verzoekt om voor de organisaties die een beroep kunnen doen op de uitzondering aansluiting te zoeken bij de werkgeversdefinitie in de cao SW en cao ADS omdat het gaat om publiekrechtelijke organisaties die op basis van deze cao's zijn aangewezen als uitvoeringsorganisatie, waaronder ook gemeenten kunnen vallen. Daarnaast vraagt KIA de term sociaal ontwikkelbedrijf te mijden in het besluit.

De regering merkt op dat voor het definiëren van de organisaties die een beroep kunnen doen op de uitzondering juist rekening is gehouden met de werkgeversdefinitie in de cao SW en de cao ADS. In het besluit (artikel 1a:2, tweede lid) is bepaald dat de uitzondering van toepassing is, voor zover de arbeidskracht een dienstbetrekking heeft bij een publiekrechtelijke rechtspersoon, of privaatrechtelijke rechtspersonen handelend

in de hoedanigheid van een publiekrechtelijke rechtspersoon ter uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening of de Participatiewet. Het gaat hierbij om publiekrechtelijke rechtspersonen (gemeenten, openbare lichamen (artikel 8, eerste lid, van de Wet gemeenschappelijke regelingen)), en privaatrechtelijke rechtspersonen handelend in de hoedanigheid van een publiekrechtelijke rechtspersoon. Bij deze laatste categorie gaat het om rechtspersonen waarbij de bestuurlijke zeggenschap in overwegende mate bij gemeentelijke bestuurders ligt, dan wel bij de door de gemeenten aangewezen of voorgedragen bestuurders van de rechtspersoon, of waarbij, in geval van rechtspersonen met aandeelhouders, ten minste de helft van de aandelen in die rechtspersoon toebehoort aan één of meer gemeenten. Het gaat er bovendien om dat deze (publiek- of privaatrechtelijke) rechtspersonen een dienstbetrekking wordt aangeboden ter uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening of de Participatiewet; dit om te voorkomen dat arbeidskrachten die in dienst zijn bij een gemeente in het kader van de banenafpraak, zonder dat er sprake is van uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening of de Participatiewet (en waarbij er daarmee sprake is van een sociaal ontwikkelbedrijf) eveneens onder de uitzondering vallen. De regering meent dat de term sociaal ontwikkelbedrijf in combinatie met de beschrijving in lid 2 van het besluit juist zorgt voor de benodigde duidelijkheid over de organisaties die een beroep kunnen doen op de uitzondering.

d. Inwerkingtreding

Verzocht is om gelijktijdige inwerkingtreding van het besluit en het Wetsvoorstel meer zekerheid flexwerkers. Dit is ook beoogd door de regering.

Voorhang
PM

II. Artikelsgewijze toelichting

Artikel I (wijziging artikel 1a:2 van het Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs)

Met de wijziging van artikel 1a:2 van het Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs is de bestaande mogelijkheid tot afwijking van het voorschrift inzake gelijke arbeidsvoorwaarden, uit artikel 8a van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi), op verschillende onderdelen aangepast.

Aanpassing reikwijdte

Artikel 1a:2 voorzorg reeds in de mogelijkheid dat bij cao kan worden afgeweken van het voorschrift van gelijke arbeidsvoorwaarden voor mensen met een arbeidsbeperking die in het kader van payrollrolling ter beschikking zijn gesteld. Als gevolg van de toevoeging van artikel 8 aan de aanhef van het eerste lid (nieuw), is de reikwijdte van de bepaling uitgebreid met personen die niet in het kader van payrollrolling ter beschikking worden gesteld (en die daarmee onder het toepassingsbereik van artikel 8 van de Waadi vallen.) De wijziging van het opschrift van hoofdstuk 1a, en de wijziging van het opschrift van artikel 1a:2, hangen samen met deze wijziging.

Tijdelijkheid voor de doelgroep banenafpraak

Zoals reeds in het algemene deel van deze toelichting is toegelicht, is de mogelijkheid tot afwijking bij cao voor arbeidskrachten uit de doelgroep banenafpraak (werknemers die arbeidsbeperkt zijn als bedoeld in artikel 38b van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) of daarmee gelijk zijn gesteld als bedoeld in artikel 38f, vijfde lid, van die wet) in de tijd beperkt. Het is aan sociale partners om invulling te geven aan dit

vereiste, waarbij het uitgangspunt is dat doorstroom plaatsvindt zodra de werknemer zich heeft ontwikkeld naar een baan bij een reguliere werkgever. Dan is immers niet meer te rechtvaardigen dat werknemer geen recht heeft op gelijke of gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar het algemene deel van deze toelichting.

Dienstbetrekking bij een sociaal ontwikkelbedrijf

Met het nieuwe tweede lid wordt de voorwaarde toegevoegd dat de arbeidskrachten met een arbeidsbeperking in dienst dienen te zijn bij een sociaal ontwikkelbedrijf. Er is geen wettelijke definitie van sociaal ontwikkelbedrijven, aangezien deze bedrijven op verschillende manieren zijn vormgegeven. Er is daarom een materiële definitie gegeven. Het gaat hierbij om publiekrechtelijke rechtspersonen (gemeenten, openbare lichamen (artikel 8, eerste lid, van de Wet gemeenschappelijke regelingen)), en privaatrechtelijke rechtspersonen handelend in de hoedanigheid van een publiekrechtelijke rechtspersoon. Bij deze laatste categorie gaat het om rechtspersonen waarbij de bestuurlijke zeggenschap in overwegende mate bij gemeentelijke bestuurders ligt, dan wel bij de door de gemeenten aangewezen of voorgedragen bestuurders van de rechtspersoon, of waarbij, in geval van rechtspersonen met aandeelhouders, ten minste de helft van de aandelen in die rechtspersoon toebehoort aan één of meer gemeenten. Het gaat er bovendien om dat deze (publiek- of privaatrechtelijke) rechtspersonen een dienstbetrekking wordt aangeboden ter uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening of de Participatiewet; dit om te voorkomen dat arbeidskrachten die in dienst zijn bij een gemeente in het kader van de banenafpraak, zonder dat er sprake is van uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening of de Participatiewet (en waarbij er daarmee sprake is van een sociaal ontwikkelbedrijf) eveneens onder de uitzondering vallen.

Artikel II

Artikel II bevat de inwerkingtredingsbepaling van dit besluit. De inwerkingtreding is gelijk aan de inwerkingtreding van artikel II van de Wet meer zekerheid flexwerkers.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

Y.J. van Hijum