

BIJLAGE brief vertrek werknemersorganisaties uit de Stichting SNA

1. Zelfregulering: waar staan we nu?

Uitzendarbeid

Uitzendarbeid levert een belangrijke bijdrage aan de flexibiliteit op de arbeidsmarkt. Uitzendarbeid vindt onder meer plaats in sectoren waar arbeid een belangrijke kostenpost is. Dit brengt risico's met zich mee. Om de loonkosten laag te houden komen verschillende legale, maar ook illegale constructies voor. Onderbetaling, illegale tewerkstelling, lange arbeidstijden en signalen van arbeidsuitbuiting worden geconstateerd. Alle partijen (SZW en Financiën, werkgeversorganisaties, vakbonden, brancheorganisaties, SNA, SNCU, Inspectie SZW en Belastingdienst) beschouwen dit als ongewenst en zetten daarom in op het minimaliseren van deze risico's en het aanpakken van bedrijven die in de fout gaan.

Rollen en verantwoordelijkheden

De overheid is verantwoordelijk voor wet- en regelgeving. De werkgever is verantwoordelijk voor naleving hiervan. Daar waar wet- en regelgeving niet nageleefd wordt, zetten de Inspectie SZW en de Belastingdienst in op het aanpakken van misstanden in de uitzendsector. Inspectie SZW voert haar inspecties risicogericht uit in het totaal van de uitzendbranche.

Inspectie SZW zet daarnaast in op preventie. Recentelijk is bijvoorbeeld een zelfinspectietool www.zelfinspectie.nl ontwikkeld waar ondernemingen uit alle sectoren, waaronder uitzendondernemingen, kunnen checken of eerlijk, gezond en veilig gewerkt wordt.

Zelfregulering

De uitzendsector heeft na een periode van een gedereguleerde markt in 2006 het SNA-keurmerk ontwikkeld. Bedrijven kunnen zich vrijwillig laten toetsen aan deze NEN-norm. Om voor het SNA-keurmerk in aanmerking te komen moeten bedrijven zich regelmatig (in principe twee keer per jaar) laten controleren door onafhankelijk geaccrediteerde private inspectie-instellingen. De instelling toetst of het bedrijf op dat moment aan de norm voldoet, maar biedt geen garanties voor naleving van de regels in de toekomst.

Naast de SNA heeft de sector ook de Stichting Naleving Cao's voor Uitzendkrachten (SNCU) in het leven geroepen. De SNCU ziet onder meer toe op de juiste betaling van uitzendkrachten. Verder voeren ABU en NBBU controles uit in het kader van het lidmaatschap van hun organisatie. Hierdoor vinden ruim 10.000 private controles per jaar plaats. Deze controles van SNA, SNCU, ABU en NBBU worden door de sector zelf gefinancierd.

Zelfregulering zorgt er voor dat ondernemers die het goed willen doen makkelijker aan de juiste kant van de streep blijven. Richting inleners kunnen bedrijven zich zo op een positieve manier profileren. Bedrijven doen dan ook hun best om aan de norm te voldoen. Hiervan gaat een preventieve werking uit. En als bedrijven niet aan de norm voldoen, is er stimulans om te verbeteren. Dit is het corrigerende effect van zelfregulering. Per jaar verliezen ruim 550 ondernemingen het keurmerk. Er zijn ruim 4100 ondernemingen gecertificeerd.

De zelfregulering heeft er volgens werkgevers toe geleid dat ook inleners rekening houden met de certificering en dat zij het SNA-keurmerk als onderscheidend ervaren bij de inhuur van onder andere uitzendkrachten. Met name het beperken van risico's is daarbij voor inleners van groot belang.

Zelfregulering kan echter nooit in de plaats komen van nalevingstoezicht en handhaving om malafiditeit aan te pakken¹. In het verleden zijn cijfers de revue gepasseerd over overtredingen door gecertificeerde en niet-gecertificeerde uitzendbureaus². Omdat het hier om onderzoeken van de Inspectie SZW gaat op basis van risicoselectie en niet op basis van een steekproef zijn deze cijfers niet representatief voor de sector als geheel.

Voor de overheid geeft het keurmerk wel verhoogde zekerheid dat gecertificeerde uitzendondernemingen correct aangifte doen en afdragen. Inleners die werknemers inlenen van een uitzendbureau met het SNA-keurmerk kunnen sinds 1 juli 2012 onder voorwaarden volledig gevrijwaard worden van eventuele aansprakelijkheidsstelling door de Belastingdienst ten aanzien van niet betaalde loonheffingen en omzetbelasting door de uitlener. De vrijwaring is een uitdrukkelijke wens geweest van de Tweede Kamer³. Deze vrijwaring inzake de fiscale inlenersaansprakelijkheid geldt voor het uitzenden en niet aanneming van werk en bemiddeling van zzp. Bij bemiddeling van zzp'ers is een uitzendonderneming in beginsel niet inhoudingsplichtig voor de loonheffingen. Vrijwaring is dan niet aan de orde. Bij aanneming van werk geldt de fiscale ketenaansprakelijkheid.

Publiek-private samenwerking

Er is de afgelopen jaren veel geïnvesteerd in de samenwerking tussen publieke en private partijen. Zo worden signalen uitgewisseld tussen SNA, SNCU, Inspectie SZW en de Belastingdienst. De SNA verstrekt de namen van de uitgeschreven bedrijven uit het SNA-register. Dit helpt de Inspectie SZW en de Belastingdienst bij hun gezamenlijke risicoanalyse. Naast deze bulkmelding ontvangt de Inspectie SZW ook incidentele meldingen van de SNA. In 2014 zijn er 20 meldingen ontvangen, in 2015 waren het er 13. Het merendeel van de meldingen is door de Inspectie SZW in behandeling genomen of het bedrijf was al in onderzoek.

Daarnaast helpt de samenwerking SNA en de inspectie-instellingen. De SNA krijgt informatie over opgelegde boetes bij uitzendbureaus van de Inspectie SZW. Vervolgens kan SNA de inspectie-instellingen verzoeken de boetebeschikkingen en -rapporten op te vragen bij een bedrijf en kan nader onderzoek gedaan worden om vast te stellen of het bedrijf nog voldoet aan het SNA-keurmerk.

Verder geeft de Inspectie SZW meldingen over mogelijke onderbetaling door aan de SNCU, mits de melder daarvoor toestemming geeft. Deze meldingen stellen de SNCU daarnaast in staat om te onderzoeken of cao's worden nageleefd.

Door deze informatie-uitwisseling verbetert het gezamenlijke zicht op de uitzendmarkt en kunnen malafide uitzendbureaus beter opgespoord en aangepakt worden.

¹ Kamerstukken II 2014/15, 29304, nr. 5

² Zie bijlage 184092 bij Kamerstukken II, 2011/12, 17 050, nr. 419

³ motie Van Hijum/Spekman (Kamerstukken II 2008/09, 31833, nr.8)

Een aantal keer per jaar vindt overleg plaats over de informatie-uitwisseling om scherper te krijgen welke informatie nodig is om goed te kunnen handhaven. Het informatieprotocol dat daarvoor is opgesteld wordt ook regelmatig aangescherpt en aangepast. Ook hebben er expertsessies plaatsgevonden van deelnemers van de overheid en private partijen over onder meer risicogestuurde steekproeven en risicoselecties.

2. Genomen maatregelen om het systeem van zelfregulering te verbeteren

Het systeem van zelfregulering in combinatie met publiek-private samenwerking kent vele positieve kanten. Echter, zelfregulering bleek mei 2014 nog niet voldoende te werken en het keurmerk op onderdelen nog niet onderscheidend genoeg te zijn. In overleg met werkgevers en werknemers is een verbeteragenda (28 maatregelen) overeengekomen. In de brief van juli 2015⁴ is de balans opgemaakt van dit verbeterpakket waarbij geconstateerd is dat belangrijke stappen zijn gezet bij het versterken van het certificaat en dat alle partijen vertrouwen hebben op de goede weg te zijn. In de brief van juli 2015 zijn ook de resultaten van het onderzoek van Regioplan opgenomen. Op basis van het onderzoek was het niet mogelijk uitsluitel te geven over de onderscheidendheid van het keurmerk binnen de totale uitzendbranche. Uit de enquête onder uitzendbureaus bleek wel dat 60% vindt dat ze na certificering beter op de hoogte zijn van wet –en regelgeving.

Er zijn toen ook een aantal punten gedefinieerd waarop mogelijk extra verbeteringen nodig zijn. Deze punten zijn in de afgelopen maanden nader onderzocht. Het gaat daarbij onder meer om:

- Waarnemingen ter plaatse (wtp) waaronder ook bij buitenlandse bedrijven. Dit punt komt in paragraaf 4 terug.
- Afdrachten sociale premies in het land van herkomst; SNA acht dit niet nodig omdat uit een voorstudie van SNA volgt dat de afdrachten worden gedaan. Dit is echter een momentopname. Het meenemen in de norm heeft toegevoegde waarde voor de Belastingdienst en voor SZW om schijnconstructies te bestrijden.
- Effectiviteit cao-elementen: Dit punt komt in paragraaf 4 terug.
- Toezicht SNCU bij buitenlandse bedrijven: dit actiepoint wordt ingevuld
- Draaideurconstructies: dit punt wordt nog nader uitgezocht gegeven dat SNA niet zomaar over de benodigde informatie kan beschikken en het in een aantal gevallen ook zeer moeilijk vast te stellen is of van een draaideurconstructie sprake is.

Werkgevers en werknemers hebben in juli 2015 de verwachting uitgesproken dat met de al gezette stappen en de nog te zetten stappen de kwaliteit van de zelfregulering vergroot zou worden. Ik heb gelet op het toen nog brede draagvlak voor het keurmerk eveneens mijn verwachting uitgesproken dat met deze stappen de zelfregulering zou verbeteren.

⁴ Kamerstukken II, 2014/15, 29544, nr. 641

3. Wat doet de overheid nog meer?

Aanpak van natuurlijke personen

In de uitzendbranche is relatief veel sprake van vluchtig ondernemerschap. De ene onderneming gaat bijvoorbeeld bewust failliet en vervolgens gaat de volgende onderneming van start. Om een boete of strafrechtelijke vervolging te ontlopen worden ook zogenoemde katvangers ingezet. Een katvanger is iemand die een of meer bedrijven op zijn naam heeft staan, maar feitelijk geen eigenaar is van die bedrijven. Zo kwam de Inspectie SZW in 2015 een katvanger tegen die meer dan 150 bedrijven op zijn naam had staan.

Binnen het programma Aanpak Malafide Uitzendbureaus heeft de Inspectie een aanpak ontwikkeld die zich richt op het beboeten van 'de feitelijk leidinggevende', voor zover deze (grotendeels) verantwoordelijk was voor de overtreding. In 2015 beboette de Inspectie 31 feitelijk leidinggevendenden, onder andere in de uitzendsector. Andere oplossingen liggen in snelle inning van boetes en gezamenlijke inspecties met bijvoorbeeld de Belastingdienst, die ook, net als de Kamer van Koophandel, initiatieven ontwikkelt. Naast de aanpak van feitelijk leidinggevendenden door de Inspectie SZW zijn het civielrechtelijk bestuursverbod en de aanpassing van de Handelsregisterwet gericht op de aanpak van vluchtig ondernemerschap van belang.

Civielrechtelijk bestuursverbod: In de aanpassing van de Faillissementswet is geregeld dat aan bestuurders die zich tijdens of in de drie jaar voorafgaand aan een faillissement schuldig maken aan kennelijk onbehoorlijk bestuur, voor maximaal vijf jaar een bestuursverbod opgelegd kan worden.

Aanpassing van de Handelsregisterwet 2007: De Handelsregisterwet 2007 wordt gewijzigd waardoor de rol van de Kamer van Koophandel (KvK) bij de bestrijding van malafide praktijken wordt versterkt.

Er wordt een wettelijke basis gecreëerd om de KvK actief signalen door te kunnen laten geven aan toezichthouders en opsporingsdiensten. Dit verbetert de mogelijkheden om malafiditeit te voorkomen en te bestrijden.

Het Handelsregister zal ook inzicht geven in bestuurders die zijn doorgehaald op grond van een civielrechtelijk of strafrechtelijk bestuursverbod. Door de rechter uitgesproken verboden zullen leiden tot weigeringsgronden bij inschrijving.

Verder wordt de slagvaardigheid van de Kamer van Koophandel bij het ontbinden van lege rechtspersonen vergroot door een wijziging van ontbindingsgronden, verkorting van termijnen en vereenvoudiging van publicatie van (het voornemen tot) ontbinding. Ook dit helpt malafide praktijken te bestrijden omdat lege rechtspersonen vaak worden gebruikt voor dergelijke praktijken.

Wet aanpak schijnconstructies

Met de Wet aanpak schijnconstructies is onder meer de civiele ketenaansprakelijkheid voor loon ingevoerd, de girale betaling van het minimumloon, en de openbaarmaking door de Inspectie SZW van bedrijven die de regels voor het minimumloon overtreden.

Wet aanpassing minimumloon en vakantiebijslag (WML):

Bij Kamerbrief van 21 april 2016⁵ heb ik onder andere aangegeven in te zetten op enkele maatregelen om uitbetaling van het wettelijk minimumloon beter te kunnen garanderen. Dit wordt nu verder uitgewerkt.

Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers

In Europees verband maak ik mij al geruime tijd sterk voor het bestrijden van uitbuiting, oneerlijke concurrentie en verdringing op de arbeidsmarkt. Zoals u weet heb ik lang aangedrongen op een wijziging van de Detacheringsrichtlijn om ervoor te zorgen dat werknemers die tijdelijk in een andere EU-lidstaat aan de slag gaan ook recht krijgen op een fatsoenlijke beloning. Het voorstel van de Europese Commissie voor de wijziging van de Detacheringsrichtlijn draagt daar sterk aan bij. Recentelijk is de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU) in werking getreden waarin uitvoering wordt gegeven aan de implementatie van de Handhavingsrichtlijn. Daarnaast heb ik uw Kamer tijdens het AO Behandelveerbehoud Herziening Detacheringsrichtlijn van 13 april jl. een brief toegezegd om te kijken wat Nederland nog kan doen bovenop de Europese Handhavingsrichtlijn. In deze brief wordt ook ingegaan op de mogelijke oneerlijke concurrentie en verdringing op de arbeidsmarkt zoals toegezegd in het vragenuur van 28 juli 2016.

⁵ Kamerstukken II 2015/16, 29544, nr. 716