

Wat is arbeidsverdringing?

Last Modified on 14/06/2023 9:14 am CEST

Arbeidsverdringing kan leiden tot onwenselijke situaties op de arbeidsmarkt. Sinds de invoering van de Participatiewet in 2015 zijn gemeenten verantwoordelijk voor het beleid met betrekking tot arbeidsverdringing. Hierdoor is lang niet altijd duidelijk wat men verstaat onder arbeidsverdringing en wanneer arbeidsverdringing optreedt. In dit artikel wordt uitgelegd wat arbeidsverdringing inhoudt en hoe de gemeente Rotterdam met arbeidsverdringing omgaat.

Arbeidsverdringing

Divosa, de vereniging van gemeentelijke directeuren en leidinggevenden, definieert arbeidsverdringing als “een onwenselijke verstoring op de arbeidsmarkt door het verrichten van werkzaamheden die als niet-additioneel kunnen worden beschouwd en op een oneerlijke manier plaatsvinden of leiden tot baanverlies van een ander”.

In dit rapport wordt aangegeven dat veel gemeentelijke verordeningen (overheidsbesluiten) ‘additionaliteit’ benoemen als belangrijk criterium om te bepalen of het gaat om bestaande of extra werkgelegenheid. Additionele werkzaamheden zijn werkzaamheden die anders niet door betaalde arbeidskrachten zouden worden uitgevoerd. Hierbij kun je bijvoorbeeld denken aan een intern onderzoek binnen een organisatie voor een afstudeeropdracht of het uitdelen van voedselpakketten. Doordat de werkzaamheden anders niet zouden worden uitgevoerd door betaalde arbeidskrachten, is in dit geval geen sprake van arbeidsverdringing. Niet-additionele werkzaamheden zijn werkzaamheden die normaliter door betaalde arbeidskrachten worden uitgevoerd.

Naast de beoordeling of werkzaamheden additioneel of niet zijn, spelen ook arbeidskosten een belangrijke rol om te bepalen of iets onder arbeidsverdringing valt. Het is voor werkgevers vaak financieel aantrekkelijker om bepaalde personen aan te nemen, omdat de arbeidskosten van deze personen lager zijn. Voorbeelden hiervan zijn stagiaires, vrijwilligers en arbeidsmigranten. Dit leidt tot een oneerlijk voordeel van deze groep: zij verdringen mogelijk reguliere werkenden of werkzoekenden, vanwege de lagere arbeidskosten. In deze situatie kan arbeidsverdringing optreden.

Verder wordt in dit rapport aangegeven dat de klantmanagers van gemeenten in de praktijk een centrale rol vervullen bij het signaleren van mogelijke arbeidsverdringing. Het is voor klantmanagers echter lastig om te beoordelen of er sprake is van additionele werkzaamheden en of deze werkzaamheden op een eerlijke manier plaatsvinden. Oorzaken hiervan zijn het ontbreken van informatie van de betreffende organisaties en tijdsgebrek. Om te bepalen of er sprake is van arbeidsverdringing wordt in het rapport van Divosa voorgesteld om te werken vanuit een afwegingskader. Op [deze pagina](#) van het rapport worden drie voorbeelden van een afwegingskader gegeven.

Gemeente Rotterdam

De gemeente Rotterdam zegt in de “[Verordening tegenprestatie Participatiewet Rotterdam 2015](#)”: “De tegenprestatie mag niet leiden tot verdringing van regulier werk op de arbeidsmarkt. Het college stelt een adviescommissie in, die adviseert naar aanleiding van signalen over eventuele verdringing”. Het Rotterdams beleid rondom arbeidsverdringing gaat dan ook over vrijwilligerswerk dat door uitkeringsontvangers als tegenprestatie wordt gedaan.

Beleid gemeente Rotterdam

De gemeente Rotterdam zet zich actief in tegen arbeidsverdringing. In 2015 is hierover een voorstel opgesteld en gepresenteerd aan het college van Burgemeester en Wethouders en aan de gemeenteraad. Het belangrijkste thema in dit voorstel was om signalen van verdringing van regulier werk in behandeling te nemen. Er werd ook voorgesteld om een adviescommissie op te richten die onafhankelijk advies kan geven aan vrijwilligers en de organisaties waar zij vrijwilligerswerk voor doen.

In 2016 ging de gemeente akkoord met dit voorstel. De [adviescommissie](#) werd opgericht en er werd een lijst opgesteld met criteria rondom arbeidsverdringing die de gemeente toepast. De adviescommissie en Prestatie010 zijn de eerste aanspreekpunten op dit thema

Inmiddels is een aantal jaar geleden de Adviescommissie Vrijwilligerswerk ingesteld door het college. De adviescommissie, waarin vertegenwoordigers van vrijwilligersorganisaties, vakbonden en de gemeente deelnemen, is onafhankelijk en adviseert naar aanleiding van signalen over mogelijke arbeidsverdringing als gevolg van vrijwilligerswerk. De adviezen van deze commissie zijn niet bindend. Uiteindelijk, zo geeft de commissie op haar website aan, zijn de [vrijwilligersorganisaties zelf primair verantwoordelijk voor de preventie van arbeidsverdringing](#). Het is belangrijk dat regulier betaald werk niet wordt verdrongen door vrijwilligerswerk. Twijfel je over een bepaalde situatie of heb je een vraag omtrent werkverdringing? Vul dan [dit formulier](#) in, dan neemt de Adviescommissie jouw vraag in behandeling.

De adviescommissie richt zich alleen op mogelijke arbeidsverdringing bij vrijwilligersorganisaties. De problematiek van arbeidsverdringing is echter een stuk breder dan alleen vrijwilligerswerk. De belangrijkste regels die de gemeente Rotterdam toepast zijn hieronder samengevat:

- Vrijwilligerswerk doe je bijvoorbeeld om je talenten in te zetten voor anderen of omdat je het leuk vindt een ander of een organisatie te helpen.
- Vrijwilligerswerk wordt niet betaald en is een aanvulling op regulier werk.
- Bij vrijwilligerswerk is er geen sprake van een arbeidsovereenkomst en/of dienstverband. Natuurlijk kan er door een organisatie wel een vrijwilligersovereenkomst opgesteld worden.
- Het is niet de bedoeling dat vrijwilligers de werkzaamheden doen waarvoor een betaalde vacature uit staat. De vacatures moeten al geruime tijd door vrijwilligers worden vervuld.
- Zet je talenten in, breidt je CV uit met ervaring vanuit vrijwilligerswerk. Voor het vrijwilligerswerk is namelijk geen gespecialiseerde opleiding nodig.
- Vrijwilligerswerk is beperkt in omvang naar vermogen van de vrijwilliger.
- Heb je het idee dat jouw vrijwilligerswerk eigenlijk een betaalde functie zou moeten zijn? Vul dan dit formulier in en de Adviescommissie Vrijwilligerswerk zal ernaar kijken.

Bijlage: Richtlijnen vrijwilligerswerk vanuit Adviescommissie: [Richtlijnen-vrijwilligerswerk.pdf](#) 

Dit artikel is opgesteld door/ in samenwerking met BMC/ Advies op Maat. Heb je een verdiepende vraag of wil je een andere vraag stellen waarop je het antwoord niet in de Kennisbank kunt vinden? Dien die vraag dan in door een e-mail te sturen naar netwerk@zorgzaam010.nl.

Bronnen

Rapport Divosa - Wat is verdringing: www.divosa.nl/handreiking-verdringing-voorkomen-bij-het-bevorderen-van-arbeidsparticipatie#wat-is-verdringing

Rapport Divosa - Verdringing vaststellen: www.divosa.nl/handreiking-verdringing-voorkomen-bij-het-bevorderen-van-arbeidsparticipatie#verdringing-vaststellen

Verordening tegenprestatie Participatiewet Rotterdam 2015: <https://lokaleregelgeving.overheid.nl/CVDR348721/1>

Adviescommissie Vrijwilligerswerk: www.zorgzaam010.nl/adviescommissie

Protocol Voorkomen van verdringing en werken zonder loon (2016):
https://denhaag.notubiz.nl/document/3607979/1/RIS294384_bijlage_Protocol_Voorkomen_van_verdringing_en_werken_zo

Adviescommissie: www.zorgzaam010.nl/adviescommissie

Adviesaanvraag voor Adviescommissie Vrijwilligerswerk: www.surveygizmo.com/s/5607321/Adviescommissie-Vrijwilligers

Kennisbank Zorgzaam010