

Vergaderjaar 2024–2025

**36 446**

## **Wijziging van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs en enige andere wetten in verband met de invoering van regels voor het verlenen van toelating voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten (Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten)**

**Nr. 54**

### **GEWIJZIGD AMENDEMENT VAN DE LEDEN PATIJN EN OMTZIGT TER VERVANGING VAN DAT GEDRUKT ONDER NR. 50<sup>1</sup>**

Ontvangen 12 maart 2025

De ondergetekenden stellen het volgende amendement voor:

I

In artikel I wordt na onderdeel D een onderdeel ingevoegd, luidende:

Da

In artikel 7b wordt «Degene die arbeidsbemiddeling verricht of arbeidskrachten ter beschikking stelt, is» vervangen door «Degene die arbeidsbemiddeling verricht of arbeidskrachten ter beschikking stelt en degene aan wie arbeidskrachten ter beschikking worden gesteld, zijn».

II

In artikel I wordt na onderdeel E een onderdeel ingevoegd, luidende:

Ea

Aan artikel 12, eerste lid, wordt een zin toegevoegd, luidende: Onder het stellen van regels als bedoeld in de vorige zin kan worden verstaan een verbod om arbeidskrachten ter beschikking te stellen.

#### **Toelichting**

Met dit amendement wordt voorgesteld artikel 12 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) nader in te kleuren, door expliciet te maken dat dit artikel ook gebruikt kan worden om een verbod op terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (tba) op te leggen. Artikel 12 biedt de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid reeds de mogelijkheid om voor bepaalde sectoren van het bedrijfsleven of voor

<sup>1</sup> Vervanging in verband met een wijziging in de ondertekening.

segmenten van de arbeidsmarkt per algemene maatregel van bestuur (AMvB) nadere regels te stellen voor tba. Hierbinnen valt nu al de mogelijkheid om een verbod op tba op te leggen. Indieners van het amendement willen de drempel om hier op over te gaan verkleinen en als medewetgever expliciteren dat een verbod op tba tot de mogelijkheden behoort en in sommige gevallen zelfs wenselijk is.

Indieners vinden het gerechtvaardigd om in sommige gevallen over te gaan op een verbod op tba. Dit is het geval in het belang van goede arbeidsverhoudingen op de arbeidsmarkt of in het belang van de bescherming van betrokken arbeidskrachten. Deze beperking is daarom in het algemeen belang. De inbreuk op het vrije verkeer van diensten doorstaat om die reden de proportionaliteitstoets. In deze gevallen is een inbreuk op het vrije verkeer gerechtvaardigd. Indieners zijn van mening dat er grove uitwassen zijn op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld als het gaat om de uitbuiting van arbeidsmigranten die veelal via tba werken. Indieners zijn van mening dat de wet toelating tba een forse stap is in de goede richting, maar wil de mogelijkheid openhouden voor aanvullend ingrijpen in de vorm van een verbod op tba voor sectoren en segmenten als de situatie daartoe noopt.

Een verbod op tba aan bepaalde sectoren van het bedrijfsleven of voor segmenten van de arbeidsmarkt betekent tevens een verbod op inlenen door deze sectoren en segmenten. Als er een verbod op tba geldt, dan zullen inleners niet langer personeel via tba in kunnen huren. Indieners willen bevorderen dat personeel weer direct in dienst komt, waardoor het feitelijk en juridisch werkgeverschap weer op dezelfde plek ligt. Hierdoor kan de verantwoordelijkheid niet worden afgeschoven naar de ander en wordt er meer verantwoordelijkheid gevoeld voor het personeel op de werkvloer.

Dit amendement creëert een bevoegdheid voor de Minister om tba in te perken, gedeeltelijk naar het voorbeeld van de Duitse wet «Gesetz zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft (GSA Fleisch)». Uit een evaluatie van deze wet blijkt dat de inperking van tba heeft gezorgd voor positieve gevolgen voor werkenden<sup>2</sup>. Zo zijn de arbeidsomstandigheden en de arbeidsveiligheid van medewerkers verbeterd. Het onderzoek concludeert dan ook dat er een verband is met de grote inzet van extern personeel, omdat aannemers geen prioriteit geven aan de veiligheid en gezondheid op het werk. Daarnaast is de druk op werknemers om te komen werken zelfs als ze ziek zijn of om vakantie op te nemen in geval van ziekte aanzienlijk afgenomen. Tegelijkertijd bleven negatieve gevolgen van het directe dienstverband uit. Zo kon een duurzame daling van de productie niet worden vastgesteld. Ook was er vrijwel geen baanverlies: bijna alle werkenden zijn in dienst getreden.

Ook uit andere onderzoeken blijkt dat de risico's op gevaarlijk werk of slecht werk hoger zijn wanneer de werknemer via tba werkt dan als mensen direct in dienst zijn. Flexibel werk<sup>3</sup> is vaker ongezonder, onveilig en oneerlijker dan werk in vaste dienst<sup>4</sup>. Flexwerkers nemen zelden zitting in gezondheids- en veiligheidscommissies en ze geven vaker aan dat ze niet gehoord worden als ze onderwerpen gerelateerd aan veiligheidskwesties of ongezonde werkomstandigheden aankaarten. Bovendien

<sup>2</sup> <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-633-gsa-fleisch-evaluation-gesetz-arbeitnehmerrechte.html>

<sup>3</sup> Flexibel werk overlapt voor een groot deel met arbeid die ter beschikking is gesteld, bijvoorbeeld als het gaat om driehoeksrelaties. Uitzondering op de regel is echter dat werk op een jaarcontract in sommige definities ook onder flexibel werk valt.

<sup>4</sup> Rapport flexibilisering van de arbeidsmarkt, april 2023 FNV

wordt er minder goed geïnvesteerd in het inwerken van flexwerkers, omdat ze vaker van baan veranderen. Internationale studies tonen aan dat dit leidt tot meer ongelukken. In Nederland hebben vooral uitzendkrachten een hoger risico op ongelukken. Ook de Nederlandse Arbeidsinspectie concludeert dat uitzendkrachten oververtegenwoordigd zijn in de cijfers over arbeidsongevallen.<sup>5</sup> Indieners merken op dat flexibel werk ook op andere punten slechter scoort dan werk in een (vast) dienstverband. Flexibel werk kent een gemiddeld lager uurloon en minder opbouw van sociale zekerheid terwijl er wel meer beroep is op de sociale zekerheid. De risico's komen daarmee voor een groter deel terecht bij individuele werkkenden en uiteindelijk op de maatschappij. De indieners willen dit in het belang van werknemer, werkgever en de maatschappij keren.

Als de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over gaat op een verbod op tba, dan moet de Minister dit nader uitwerken en motiveren in een besluit. Indieners vragen de Minister in het kader van proportionaliteit nader af te bakenen om welke sectoren van het bedrijfsleven of voor welk segmenten van de arbeidsmarkt dit geldt, bijvoorbeeld door aan te sluiten op de werkingssfeer van cao's, of door middel van de indeling van -sectoren doorgaans gebruikt door CBS (SBI-sectoren) of UWV (SV-sectoren). Ook vragen indieners te expliciteren welke ambtenaren worden aangewezen voor handhaving en naleving. Volledigheidshalve merken indieners op dat het overtreden van een verbod op tba bestuursrechtelijk wordt gehandhaafd. Zie hiervoor artikel 7b, artikel 16, tweede lid en hoofdstuk 5 van de Waadi.

Dit amendement is herzien zodat ook de inlener wordt verplicht zich aan het uitleenverbod te houden en dat ook aan de inlener een bestuursrechtelijke sanctie kan worden opgelegd in het geval deze het uitleenverbod overtreedt. Ook is met dit amendement geregeld dat de inwerkingtreding van het voorgestelde verbod eerder kan plaatsvinden dan andere onderdelen van de wet. Vanwege de urgentie van het vraagstuk stellen indieners een inwerkingtreding per 1 juli 2025 voor.

Patijn  
Omtzigt

---

<sup>5</sup> <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/rapporten/2022/09/05/monitor-arbeidsongevallen-2021>