

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De voorzitter van de Eerste Kamer
der Staten-Generaal
Kazernestraat 52
2514 CV Den Haag

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
T 070 333 44 44

Onze referentie
2025-0000146157

Bijlage(n)
Ontwerpbesluit uitzondering
Waadi

Datum 11 juli 2025
Betreft Aanbieding ontwerpbesluit uitzondering Waadi

Hierbij bied ik u aan het ontwerpbesluit 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. Het gaat om afwijking van artikel 8 en artikel 8a van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs.

De voorlegging geschiedt in het kader van artikel 8a, elfde lid, van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs en biedt uw Kamer de mogelijkheid zich uit te spreken over het ontwerpbesluit voordat het aan de Afdeling advisering van de Raad van State ter advisering zal worden voorgelegd.

Op grond van mijn toezegging zal ik ervoor zorgdragen dat de voordracht aan de Koning ter verkrijging van het advies van de Afdeling advisering van de Raad van State over het ontwerpbesluit niet eerder plaatsvindt dan vier weken nadat het ontwerpbesluit aan beide Kamers der Staten-Generaal is overgelegd. Op grond van aanwijzing 2.38 van de Aanwijzingen voor de regelgeving wordt deze termijn in verband met het zomerreces van beide Kamers verlengd tot en met 29 september 2025.

Een gelijklopende brief heb ik gezonden aan de voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

Y.J. van Hijum

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 W GK027795]

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 payrollling".

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 zorgt voor onzekerheid van inkomen/toeslagen⁶. Hierdoor zijn er arbeidskrachten die geen terbeschikkingstelling meer willen aangaan uit angst voor financiële problemen

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.

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

- en alleen nog intern willen werken terwijl zij ander (minder beschut) 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 detacheringsmogelijkheden (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 beschut 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 afwijkingsmogelijkheid 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 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

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

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 banenafspraken). 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 banenafspraken 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 banenafspraken vallen al verschillende instrumenten beschikbaar zijn om ervoor te zorgen dat zij bij een reguliere werkgever kunnen werken, zoals loonkostensubsidie, het loonkostenvoordeel banenafspraken 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 niet wenselijk en niet in lijn met de ruimte die de uitzendrichtlijn biedt voor het maken van een uitzondering.

Verhouding tot hoger recht

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

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 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

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

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 overheidsworkgevers 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 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

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.

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 hoofdtak 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 voorzag 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 payrolling 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 payrolling 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

TER BESLISSING

Directie

Datum
25-06-2025

Onze referentie
2025-

Opgesteld door

Uiterlijk bij
10 juli 2025

Bijlage(n)
3

Aan Minister van SZW

nota

OPENBAAR MAKEN: Ondertekening brieven TK EK
voorhangprocedure Wijzigingsbesluit Baadi

Aanleiding

Het ontwerpbesluit voor een uitzondering Waadi voor werknemers van sociaal ontwikkelbedrijven is gereed voor de voorhangprocedure. Het ontwerpbesluit zal in de Ministerraad van 11 juli worden behandeld, en kan daarna via de MR door u worden aangeboden aan de Tweede Kamer en Eerste Kamer.



Geadviseerd besluit

Bij akkoord van de MR op 11 juli, adviseren wij u akkoord te gaan met de brieven aan de Voorzitters van de Tweede Kamer en Eerste Kamer en deze te ondertekenen, zodat het besluit voorgehangen kan worden bij de Tweede en Eerste Kamer.

Kernpunten

- Het ontwerpbesluit vult een uitzonderingsmogelijkheid in die wordt gecreëerd met het wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers. Werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst van sociaal ontwikkelbedrijven die ter beschikking worden gesteld, kunnen worden uitgezonderd van het voorschrift van ten minste gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden, dat is opgenomen in de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs, en wordt aangescherpt met eerdergenoemd wetsvoorstel. U bent akkoord gegaan met aanbidding van dit besluit aan de CSD na bespreking in de beleidsstaf van 23 juni.
- Het ontwerpbesluit is in de CSD van 30 juni behandeld en akkoord bevonden.
- Het ontwerpbesluit zal in de MR van 11 juli worden behandeld. Voor deze nota gaan we er vanuit dat de MR met het ontwerpbesluit zonder (grote) punten akkoord zal gaan, zodat u de brieven na de MR van 11 juli kunt ondertekenen.
- We realiseren ons dat de voorhangprocedure voor ten minste $\frac{3}{4}$ deel buiten het reces moet vallen, en dus tot en met 29 september moet duren.

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Brief aan Tweede Kamer	Verzenden aan TK	
2	Brief aan Eerste Kamer	Verzenden aan EK	

Overzicht van opmerkingen bij Beslisnota - Ondertekening brieven TK EK voorhangprocedure Wijzigingsbesluit Baadi

Pagina: 1



Nummer: 1
Akkoord

Auteur: Hijum, Y.J. van

Onderwerp: (Unknown)

Datum: Onbepaald

3	Ontwerpbesluit uitzondering Waadi	Bijlage bij verzending	
4	Beslisnota's	Bijlage bij verzending	

Datum
25-06-2025

Onze referentie
2025-



Aan
Minister van SZW en
Staatssecretaris P&I

nota

Nota Waadi - uitzondering voor werknemers van sociaal
ontwikkelbedrijven (deel 2)

TER BESLISSING

Datum
31-10-2024

Onze referentie
2024- [redacted]

Persoonsgegevens

Aanleiding

Op 14 oktober 2024 hebben we met u beiden de *nota Waadi - uitzondering voor werknemers van sociaal ontwikkelbedrijven* (zie bijlage 2) besproken. We bespraken dat **alle sociale partners betrokken bij de cao Aan de Slag inmiddels hebben laten weten voorstander te zijn van een uitzondering in de Waadi, maar dat de vakbonden en werkgeversorganisaties een afwijkend standpunt hebben over hoe de uitzondering eruit moet zien.** En dat de standpunten van partijen anders zijn dan hoe SZW de uitzondering voor zich ziet zodat de uitzondering **juridisch houdbaar is. U stelde nog enkele vragen.**

In deze nota beantwoorden we de door u gestelde vragen, en adviseren we u over de inzet voor het **bestuurlijk overleg (BO) van 13 november**, inclusief agenda BO (zie bijlage 3). Tijdens het geplande overleg met u beiden op 8 november kunnen we dit bespreken. **Het BO is met FNV, CNV, VNG en Cedris en gaat concreet over het maken van een uitzondering in de Waadi.**

Uiterlijk bij
7 november 2024

Bijlage(n)
4

Geadviseerd besluit

- Kennisnemen van de **juridische analyse** over het standpunt van de vakbonden en het standpunt van werkgeversorganisaties. Beide standpunten zijn naar onze inschatting **juridisch kwetsbaar.**
- Instemmen om in het BO kenbaar te maken positief te staan tegenover een uitzondering in de Waadi, maar wel binnen de begrenzingen van wat juridisch mogelijk is.
 - Dit betekent dat het uitgangspunt is een **tijdelijke uitzondering voor de doelgroep banenafpraak voor zover die valt onder de cao Aan de Slag, en een blijvende uitzondering voor de doelgroep met indicatie beschut werk of indicatie SW.**
 - Sociale partners kunnen dan, binnen gestelde juridische begrenzingen, met elkaar verdere afspraken maken over hoe de uitzondering, inclusief de **maximumduur, eruit zou moeten zien.**
- Kennisnemen van de agenda voor het BO Waadi van 13 november (bijlage 3).
 - Ter voorbereiding van het BO ontvangt u nog een geannoteerde agenda.

Kernpunten

In deze nota zijn de volgende onderwerpen toegelicht in reactie op uw vragen:

- a. Standpunt vakbonden en standpunt werkgeversorganisaties in relatie tot juridische houdbaarheid. Het verschil is dat de vakbonden een tijdelijke

Overzicht van opmerkingen bij Beslisnota - Nota Waadi - uitzondering voor werknemers van sociaal ontwikkelbedrijven (deel 2)

Pagina: 1



Nummer: 1

Auteur: Hijum, Y.J. van

Onderwerp: Highlight

Datum: Onbepaald

alle sociale partners betrokken bij de cao Aan de Slag inmiddels hebben laten weten voorstander te zijn van een uitzondering in de Waadi, maar dat de vakbonden en werkgeversorganisaties een afwijkend standpunt hebben over hoe de uitzondering eruit moet zien.
juridisch houdbaar is. U stelde nog enkele vragen.
bestuurlijk overleg (BO) van 13 november,
Het BO is met FNV, CNV, VNG en Cedris en gaat concreet over het maken van een uitzondering in de Waadi.
juridische analyse
juridisch kwetsbaar.
tijdelijke uitzondering voor de
doelgroep banenafpraak voor zover die valt onder de cao Aan de Slag,
blijvende uitzondering voor de doelgroep met indicatie beschut werk of indicatie SW.
maximumduur, eruit zou moeten zien.

1 uitzondering voorstellen ^{Standpunt sociale partners} voor alle drie groepen, en dat werkgeversorganisaties een **blijvende uitzondering voorstellen voor alle drie groepen**. SZW acht een tussenvariant (deels blijvend en deels tijdelijk) van een uitzondering mogelijk.

- b. Verhouding tussen een (tijdelijke) uitzondering in de Waadi en het wetstraject waarin wordt gewaarborgd dat uitzenden bij dezelfde inlener tijdelijk is.
- c. **Financiële compensatie voor hogere loonkosten is geen goed alternatief voor uitzondering in de Waadi.**

Datum
31-10-2024

Onze referentie
2024-

Toelichting

a. *Standpunten vakbonden en werkgeversorganisaties*

2 Uitwerking uitzondering SZW

Een uitzondering in de Waadi wordt mogelijk geacht voor **werknemers met een indicatie SW, een indicatie beschut werk en die vallen onder de doelgroep banenafpraak voor zover die valt onder de cao Aan de Slag (zie bijlage 4)**. De uitzondering is juridisch te onderbouwen omdat deze werknemers alleen met veel **begeleiding en (financiële) ondersteuning kunnen werken**.

Voor werknemers die vallen onder de doelgroep banenafpraak moet de uitzondering gelden voor een **maximumtermijn** omdat op basis van de Participatiewet wordt verwacht dat zij zich vanuit een dienstverband bij een **sociaal ontwikkelbedrijf (so-bedrijf) kunnen ontwikkelen naar een baan bij een reguliere werkgever**. Dit wordt op basis van de Participatiewet en de Wet sociale werkvoorziening niet verwacht van de groepen met een indicatie waardoor voor deze groepen de uitzondering **blijvend zou moeten zijn**.

Als sociale partners menen dat er toch (individuele) werknemers met een indicatie zijn die zich gaandeweg ook (kunnen) ontwikkelen naar een baan bij een reguliere werkgever waardoor ook voor deze groepen een tijdelijke uitzondering passend is, kunnen zij de **3 maximumtermijn voor deze concrete werknemers ook met elkaar afspreek via een convenant**. Sociale partners moeten het dan wel eens worden.

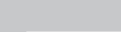
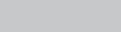
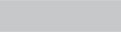
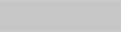
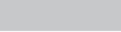
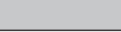
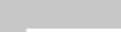
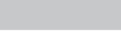
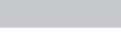
Standpunt vakbonden

4  FNV en CNV stellen een tijdelijke uitzondering voor ^{Standpunt sociale partners} voor alle drie de groepen. Een belangrijke reden hiervoor is dat er met het SZW-voorstel een onderscheid wordt gemaakt tussen de groepen (Wsw en beschut werk enerzijds, banenafpraak anderzijds), wat, aldus de vakbonden, **niet goed uit te leggen zou zijn aan de betreffende werknemers**.

Een tijdelijke uitzondering voor de doelgroep Wsw en de doelgroep beschut werk maakt de rechtvaardiging voor het gemaakte onderscheid beduidend zwakker en ondergraaft de onderbouwing voor het (in eerste instantie) uitzonderen van **alle groepen**. Immers, van **5 werknemers met een indicatie wordt verwacht dat zij veel begeleiding en ondersteuning nodig blijven hebben, dus is er geen reden de uitzondering na 2 jaar te stoppen**.

Terzijde merken wij op dat de vakbonden ook hebben aangegeven dat wettelijk moet worden verankerd
Standpunt sociale partners

Pagina: 3

	Nummer: 1	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 1-7-2025 13:52:20
	Nummer: 2	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 1-7-2025 13:53:38
	Nummer: 3	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 1-7-2025 13:55:27
	Nummer: 4	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 1-7-2025 13:55:01
	Nummer: 5	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 1-7-2025 13:55:50
	Nummer: 6	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 1-7-2025 13:55:35
	Nummer: 7	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 1-7-2025 13:54:35
	Nummer: 8	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 1-7-2025 13:55:47
	Nummer: 9	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 1-7-2025 13:55:45
	Nummer: 10	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 1-7-2025 13:55:04

1	Nummer: 1	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
	uitzondering voorstellen [redacted] voor alle drie groepen, blijvende uitzondering voorstellen voor alle drie groepen. Financiële compensatie voor hogere loonkosten is geen goed alternatief voor uitzondering in de Waadi. werknemers met een indicatie SW, een indicatie beschut werk en die vallen onder de doelgroep banenafpraak voor zover die valt onder de cao Aan de Slag (zie bijlage 4). begeleiding en (financiële) ondersteuning kunnen werken. maximumtermijn omdat op basis van de Participatiewet wordt verwacht dat zij zich vanuit een dienstverband bij een sociaal ontwikkelbedrijf (so-bedrijf) kunnen ontwikkelen naar een baan bij een reguliere werkgever. blijvend zou moeten zijn.			
	Nummer: 2	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: (Unknown)	Datum: Onbepaald
	Eerder was de discussie: dispensatie WML (sociaal minimum) nu hebben we het over bovenwettelijke CAO			
1	Nummer: 3	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
	maximumtermijn voor deze concrete werknemers ook met elkaar afspreken via een convenant. niet goed uit te leggen zou zijn aan de betreffende werknemers.			
	Nummer: 4	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: (Unknown)	Datum: Onbepaald
	Onderscheid betreft niet niveau van beloning wel de tijdelijkheid toch? Kan tijdelijkheid ook verlengd worden?			
1	Nummer: 5	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
	werknemers met een indicatie wordt verwacht dat zij veel begeleiding en ondersteuning nodig blijven hebben, dus is er geen reden de uitzondering na 2 jaar te stoppen. [redacted] [redacted] [redacted]			

Standpunt werkgeversorganisaties

Cedris en VNG stellen een **blijvende uitzondering voor** ¹**voor alle drie de groepen zolang zij een indicatie hebben of vallen onder de doelgroep banenafspraken.** Partijen geven aan dat zolang de indicatie of doelgroep is vastgesteld werknemers **geen gelijk werk kunnen doen.**

Datum
31-10-2024

Onze referentie
2024-

Nu vanuit de Participatiewet wordt verwacht dat werknemers in de doelgroep banenafpraak zich kunnen ontwikkelen naar een baan bij een reguliere werkgever, is een **blijvende uitzondering voor deze groep kwetsbaar.** Het zal de doorstroom naar een reguliere werkgever zelfs belemmeren, wat met de uitzondering in de Waadi juist moet worden tegengegaan.

b. Tijdelijkheid van inlenen

Onder sub a (Uitwerking uitzondering SZW) is aangegeven dat voor de doelgroep **banenafpraak** de uitzondering in de Waadi per individu enkel voor een **maximumtermijn zou moeten gelden**, in tegenstelling tot de doelgroep Wsw en de doelgroep beschut werk.

Een mogelijke (tijdelijke) uitzondering op de gelijke arbeidsvoorwaarden voor de **doelgroep banenafpraak staat los van het wetgevingstraject rondom tijdelijkheid van inlenen.** Met dit wetgevingstraject worden maatregelen getroffen om te waarborgen dat uitzendkrachten enkel tijdelijk naar dezelfde inlener kunnen worden uitgezonden. Dit naar aanleiding van twee uitspraken van het Europese Hof van Justitie. Dit betreft een nadere **implementatie van de Uitzendrichtlijn**, waar voor de groep werkenden waar deze nota verder op ziet juist een uitzondering op de Uitzendrichtlijn wordt gemaakt. De Landsadvocaat heeft een advies hierover uitgebracht. Daarnaast is in het regeerprogramma opgenomen dat maatregelen worden getroffen om te **borgen dat uitzenden naar dezelfde inlener tijdelijk is.**

Op dit moment worden gesprekken gevoerd met sociale partners over de verschillende beleidsvarianten om tijdelijkheid van inlenen te waarborgen: een **maximumtermijn, een rechtsvermoeden of een open norm.** Er is nog geen keuze gemaakt over welke **beleidsvariant wordt uitgewerkt in wetgeving.** Dit traject is daarmee nog in de beleidsvoorbereidende fase. Afhankelijk van de gekozen beleidsvariant zal in een later ²**stadium moeten worden gezien of een eventuele uitzondering voor werknemers van so-bedrijven wenselijk is.** In het **commissiedebat Arbeidsmigratie is een Kamerbrief toegezegd om de Tweede Kamer te informeren over de uitwerking van deze maatregelen.**

c. Financiële compensatie voor hogere loonkosten

In het overleg is door MSZW aangegeven dat u niet per se een voorstander bent van het creëren van wettelijke uitzonderingen, vooral niet als er ook een oplossing in financiële zin mogelijk is. In de eerdere nota is aangegeven dat de hogere loonkosten bij geen uitzondering voor so-bedrijven ³**'rechts' tussen de € 10 miljoen en € 15 miljoen bedragen (zie bijlage 1 voor toelichting raming).**

Echter, extra financiële middelen zijn in dit geval slechts een mitigerende maatregel. Ze beperken de financiële gevolgen voor so-bedrijven, maar **lossen de kern van het probleem (minder ontwikkel- en detachingsmogelijkheden) niet of slechts ten dele op.** Belangrijkste zorg hierbij is dat werknemers van so-bedrijven bij het vervallen van de uitzondering geen detachering meer aan durven gaan. Dit

	Nummer: 1	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
voor alle drie de groepen zolang zij een indicatie hebben of vallen onder de doelgroep banenafpraak. geen gelijk werk kunnen doen. blijvende uitzondering blijvende uitzondering voor deze groep kwetsbaar. b. Tijdelijkheid van inlenen maximumtermijn zou moeten gelden, banenafpraak Een mogelijke (tijdelijke) uitzondering op de gelijke arbeidsvoorwaarden voor de doelgroep banenafpraak staat los van het wetgevingstraject rondom tijdelijkheid van inlenen. implementatie van de Uitzendrichtlijn, borgen dat uitzenden naar dezelfde inlener tijdelijk is. beleidsvariant wordt uitgewerkt in wetgeving.				
	Nummer: 2	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
stadium moeten worden gezien of een eventuele uitzondering voor werknemers van so-bedrijven wenselijk is. In het commissiedebat Arbeidsmigratie is een Kamerbrief toegezegd om de Tweede Kamer te informeren over de uitwerking van deze maatregelen. maximumtermijn, een rechtsvermoeden of een open norm. Er				
	Nummer: 3	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
'slechts' tussen de € 10 miljoen en € 15 miljoen bedragen (zie bijlage 1 voor toelichting raming). lossen de kern van het probleem (minder ontwikkel- en detachingsmogelijkheden) niet of slechts ten dele op. Belangrijkste zorg hierbij is dat werknemers van so-bedrijven bij het vervallen van de uitzondering geen detachering meer aan durven gaan.				

vanwege de **1 fluctuaties in hun inkomen,** met daaraan verbonden wijzigingen in aanvullende uitkeringen en toeslagen en daarmee risico op verrekeningen en terugbetalen van toeslagen. **Door het niet aan willen gaan van een detachering missen werknemers belangrijke ontwikkelkansen.**

Datum
31-10-2024

Onze referentie
2024

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Raming meerkosten	Ter informatie (niet verzenden)	
2	Nota Waadi - deel 1	Ter informatie (niet verzenden)	
3	Agenda BO Waadi	Ter informatie (niet verzenden)	
4	Juridische analyse - uitzondering	Ter informatie (niet verzenden)	



Nummer: 1

Auteur: Hijum, Y.J. van

Onderwerp: Highlight

Datum: Onbepaald

fluctuaties in hun inkomen,

Door het niet aan willen gaan van een detachering
missen werknemers belangrijke ontwikkelkansen.

Bijlage 1 Raming meerkosten

Cedris heeft in haar reactie op de internetconsultatie van het wetsvoorstel 'Meer zekerheid flexwerkers' haar zorgen geuit over de vervallen uitzondering. Financieel schatten zij de meerkosten per detachering op € 5.600 bij de cao Aan de Slag en € 4.400 bij de cao SW. Een extrapolatie hiervan zou, in de huidige situatie, tot een extra kostenpost voor so-bedrijven leiden van € 111 miljoen.

Datum
31-10-2024

Onze referentie
2024

In de technische werkgroep waarin het vraagstuk van het vervallen van de uitzondering in de Waadi is onderzocht en besproken is gezamenlijk een analyse gemaakt van de te verwachten meerkosten. Hiertoe zijn de cao's waar vanuit de so-bedrijven veel werknemers naartoe worden gedetacheerd, vergeleken met de cao SW en de cao Aan de Slag.

De analyse is gezamenlijk gemaakt en de conclusies worden daardoor ook door alle partijen gedeeld.

Deze analyse leidt tot opvallende conclusies.

Cao SW

1. de cao SW kent in de meeste gevallen betere arbeidsvoorwaarden dan de andere cao's. Daardoor zijn in veel gevallen geen meerkosten te verwachten als gevolg van het vervallen van de huidige uitzondering in de Waadi.
 - a. Overigens is er ook geen sprake van lagere kosten. De cao met de meest gunstige arbeidsvoorwaarden dient men te volgen als de uitzondering niet geldt.
2. Alleen de cao Gemeenten en cao SGO (samenwerkende gemeentelijke organisaties) kennen iets betere arbeidsvoorwaarden.
3. De meerkosten zijn in de huidige situatie berekend op zo'n **€ 10 miljoen**. Aangezien de Wsw langzaam uitstroomt (geen nieuwe instroom mogelijk) zijn de meerkosten in 2048 € 0.

Cao Aan de Slag

1. De cao Aan de Slag kent mindere arbeidsvoorwaarden dan de cao SW.
2. Daardoor kennen meerdere cao's waarnaartoe gedetacheerd wordt gunstigere arbeidsvoorwaarden.
 - a. Hier geldt echter ook dat er cao's zijn met minder gunstige arbeidsvoorwaarden. Daar speelt dus geen probleem, aangezien werkenden onder de cao Aan de Slag dan betere arbeidsvoorwaarden zullen hebben dan werknemers direct in dienst.
3. De meerkosten worden in de huidige situatie ingeschat op zo'n **€ 2 miljoen**. In de toekomst (2048), wanneer Beschut Werk volledig is ingegroeid, worden de meerkosten op **€ 6 miljoen tot € 12 miljoen** geschat.

Administratieve lasten

Indien deze groepen niet worden uitgezonderd zorgt dit ook voor extra administratieve lasten bij sociaal ontwikkelbedrijven, doordat zij bij elke detachering moeten gaan bepalen wat het verschil is tussen de geldende arbeidsvoorwaarden in de eigen cao en in de cao van de inlener. Deze kosten zijn (nog) niet geraamd.

TER BESLISSING

Directie

Datum
22-08-2024

Onze referentie
2024-

Opgesteld door
Persoonsgegevens

Bijlage(n)
1

Aan Minister van SZW en Staatssecretaris van P&I

nota

Nota Waadi - uitzondering voor werknemers van sociaal
ontwikkelbedrijven

Aanleiding

Eind 2022 heeft het Hof van Justitie van de Europese Unie uitspraak gedaan in het zogenoemde 'Timepartner-arrest'. Deze uitspraak **beperkt de mogelijkheid om op basis van een cao ten nadele van de essentiële arbeidsvoorwaarden¹ af te wijken voor ter beschikking gestelde werknemers ten opzichte van werknemers in dienst bij de inlener.** Cao-partijen moeten zich sinds deze uitspraak hieraan houden. Met het wetsvoorstel 'Meer zekerheid flexwerkers' wordt de Nederlandse wetgeving (de Waadi²) in overeenstemming gebracht met dit arrest.

Bij Cedris (koepelorganisatie sociaal ontwikkelbedrijven), de VNG, FNV en CNV zijn zorgen over de gevolgen van **gelijk(waardig)e essentiële arbeidsvoorwaarden voor de detachingsmogelijkheden voor mensen met een arbeidsbeperking.** De zorgen gaan vooral over de positie van mensen **in dienst van sociaal ontwikkelbedrijven die (met begeleiding) gedetacheerd worden naar andere werkgevers.** Betrokkenen vinden het tegelijkertijd belangrijk om het beginsel van gelijke beloning voor gedetacheerde werknemers in het oog te houden.

Via deze nota informeren we u beiden over dit vraagstuk en de relatie met het wetsvoorstel 'Meer zekerheid flexwerkers'. We gaan graag in overleg met u over dit vraagstuk. Omdat het een behoorlijk **technisch en omvangrijk** vraagstuk is, hebben we een korte nota opgesteld met een bijlage waarin punten verder zijn toegelicht.



2 Geadviseerd besluit

- Een **overleg inplannen** met u beiden over dit onderwerp, vooruitlopend op het bestuurlijk overleg dat hierover in oktober met u beiden en sociale partners (VNG, Cedris, CNV en FNV) wordt ingepland.
- Dit BO is door u beiden toegezegd in het BO VNG-SZW van 11 september 2024.

Kernpunten

- Cedris heeft bij de internetconsultatie van het wetsvoorstel 'Meer zekerheid flexwerkers' zijn zorgen geuit over de beperking in de Waadi om

¹ De essentiële arbeidsvoorwaarden zijn loon, overige vergoedingen en (de op grond van de cao geldende) arbeidstijden.

² Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs

Overzicht van opmerkingen bij Beslisnota - Nota Waadi - uitzondering voor werknemers van sociaal ontwikkelbedrijven

Pagina: 1



Nummer: 1 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

beperkt de mogelijkheid om op basis van een cao ten nadele van de essentiële arbeidsvoorwaarden¹ af te wijken voor ter beschikking gestelde werknemers ten opzichte van werknemers in dienst bij de inlener.
'Meer zekerheid flexwerkers'
gelijk(waardig)e essentiële arbeidsvoorwaarden voor de detachingsmogelijkheden voor mensen met een arbeidsbeperking. dienst van sociaal ontwikkelbedrijven die (met begeleiding) gedetacheerd worden naar andere werkgevers. technisch en omvangrijk overleg inplannen



Nummer: 2 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: (Unknown) Datum: Onbepaald

Akkoord met inplannen

Bedraagt het verschil tussen wel en niet uitzonderen 10–15 mln\jaar?

bij cao ten nadele af te mogen wijken van gelijke essentiële arbeidsvoorwaarden. Doordat volgens het wetsvoorstel sprake moet zijn **1** an minstens gelijkwaardige essentiële arbeidsvoorwaarden stijgen de (loon)kosten en administratieve lasten. Dat kan invloed hebben op de positie van mensen in dienst van sociaal ontwikkelbedrijven die (met begeleiding) gedetacheerd worden naar een andere werkgever. Naar verwachting zullen de doorstroommogelijkheden en ontwikkelkansen afnemen (zie verder de argumenten vóór de uitzondering hieronder). Cedris wil om die reden graag een uitzondering voor sociaal ontwikkelbedrijven.

Datum
22-08-2024

Onze referentie
2024-

- Naar aanleiding van de inbreng op de internetconsultatie hebben binnen een *technische werkgroep* gesprekken plaatsgevonden tussen SZW, Cedris, VNG, FNV en CNV. In een gezamenlijke technische notitie (verkenning) is uitgewerkt: 1. of het mogelijk is om alsnog een uitzondering te maken in de Waadi en 2. de overwegingen daarbij om het wel of niet te doen. Deze technische notitie ontvangt u in aanloop naar het bestuurlijk overleg.
- Ad 1. Op basis van deze verkenning lijkt het juridisch mogelijk (verdedigbaar met risico's) om een uitzondering voor gelijke arbeidsvoorwaarden in de Waadi vast te leggen. Voor de doelgroep banenafpraak zal deze uitzondering per individu een tijdelijke situatie (moeten) zijn.
- Ad. 2 Samengevat zijn de voors- en tegens rondom het opnemen van een uitzondering als volgt. **Voor** het opnemen van een uitzondering pleit, het voorkomen dat:
 - er **2** minder beschikbare banen zijn voor mensen in dienst van so-bedrijven;
 - doorstroom naar reguliere werkgevers wordt belemmerd;
 - bij detacheringen van mensen in dienst bij so-bedrijven sprake is van hogere (loon)kosten, waardoor minder mensen vanuit het re-integratiebudget kunnen worden ondersteund;
 - medewerkers a.g.v. fluctuaties in hun inkomsten niet gedetacheerd willen worden;
 - administratieve lasten toenemen.

Standpunt sociale partners

Argumenten **tegen** de uitzondering zijn:

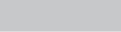
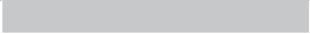
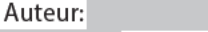
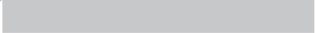
- afwijking van het principe van gelijke beloning van gedetacheerde werknemers;

Standpunt sociale partners

- juridische risico's die zich mogelijk kunnen voordoen zoals vanwege concurrentievervalsing, verboden ongelijke behandeling of strijdigheid met de uitzendrichtlijn. De risico's lijken voornamelijk aanvaardbaar.

- **Standpunt sociale partners**

Pagina: 13

	Nummer: 1	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 30-6-2025 20:43:18
	Nummer: 2	Auteur:  	Onderwerp: Markering	Datum: 1-7-2025 10:55:42
	Nummer: 3	Auteur:  	Onderwerp: Markering	Datum: 1-7-2025 10:56:19

1	Nummer: 1	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
---	-----------	-------------------------	----------------------	------------------

van minstens gelijkwaardige essentiële arbeidsvoorwaarden stijgen de (loon)kosten en administratieve lasten. doorstroombmogelijkheden en ontwikkelkansen afnemen (zie verder de argumenten vóór de uitzondering hieronder). lijkt het juridisch mogelijk (verdedigbaar met risico's) om een uitzondering voor gelijke arbeidsvoorwaarden in de Waadi vast te leggen.

1	Nummer: 2	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
---	-----------	-------------------------	----------------------	------------------

beschikbare banen
minder beschikbare
doorstroom
belemmerd;
minder mensen vanuit het re-
integratiebudget kunnen worden ondersteund;
administratieve lasten toenemen.

[redacted]

gelijke beloning

[redacted]

[redacted]

verboden ongelijke behandeling
strijdigheid met de uitzendrichtlijn.

[redacted]

Onderhandelingspositie

Datum
22-08-2024

Onze referentie
2024

- SZW heeft zich op het standpunt gesteld dat zij geen partij is in de onderhandeling over de cao. Tegelijkertijd is er momenteel geen geld beschikbaar. 
- **Onderhandelingspositie**
Zonder cao ADS per 2025 kunnen mensen in dienst van so-bedrijven minder gunstige arbeidsvoorwaarden krijgen. Ook zullen de arbeidsvoorwaarden onderling verschillen, afhankelijk van waar wordt gewerkt (intern of waar gedetacheerd).
- Als de keuze wordt gemaakt om een uitzondering in de Waadi te creëren, zal dit moeten worden toegevoegd aan het wetsvoorstel 'Meer zekerheid flexwerkers'. Het geëigende moment hiervoor is voordat dit naar de Tweede Kamer wordt verstuurd (naar verwachting dit najaar). Als hier niet voor wordt gekozen, zal dit vraagstuk terugkomen in de Tweede Kamerbehandeling. Dit kan tot gevolg hebben dat via een nota van wijziging (of amendement) de uitzondering alsnog wordt toegevoegd.

Politieke context

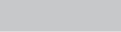
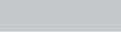
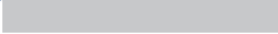
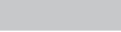
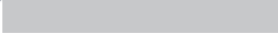
Er is in de Tweede Kamer altijd veel aandacht voor de positie van werknemers met een arbeidsbeperking en de so-bedrijven. Indien er geen nieuwe uitzondering wordt gecreëerd voor deze groep, zal dit onherroepelijk in de Tweede Kamerbehandeling van het wetsvoorstel 'Meer zekerheid flexwerkers' veel aandacht krijgen.

Bij een eerdere wetsbehandeling (de Wet arbeidsmarkt in balans in 2019) is op initiatief van de Tweede Kamer de mogelijkheid om ten nadele bij cao af te kunnen wijken van gelijke arbeidsvoorwaarden juist toegevoegd. Deze mogelijkheid is als gevolg van het 'Timepartner-arrest' nu beperkt.

Bijlage

Volg-nummer	Naam	Actie	Informatie
1	Nadere toelichting nota	Ter informatie (niet verzenden)	

Pagina: 15

	Nummer: 1	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 30-6-2025 20:44:13
	Nummer: 2	Auteur:  	Onderwerp: Markering	Datum: 1-7-2025 10:56:58
	Nummer: 3	Auteur:  	Onderwerp: Markering	Datum: 1-7-2025 10:57:19

Nummer: 1	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
-----------	-------------------------	----------------------	------------------

Zonder cao ADS per 2025 kunnen mensen in dienst van so-bedrijven minder gunstige arbeidsvoorwaarden krijgen. wetsvoorstel 'Meer zekerheid flexwerkers'. Het geëigende moment hiervoor is voordat dit naar de Tweede Kamer wordt verstuurd (naar verwachting dit najaar). Bij een eerdere wetsbehandeling (de Wet arbeidsmarkt in balans in 2019) is op initiatief van de Tweede Kamer de mogelijkheid om ten nadele bij cao af te kunnen wijken van gelijke arbeidsvoorwaarden juist toegevoegd. Deze mogelijkheid is als gevolg van het 'Timepartner-arrest' nu beperkt.

TER BESLISSING

Directie

Datum
28-04-2025

Onze referentie
2025- [redacted]

Opgesteld door
Persoonsgegevens

Aan Minister van SZW

nota

Internetconsultatie AMvB uitzondering Waadi

Aanleiding

Wij vragen u akkoord te gaan met de internetconsultatie van het ontwerpbesluit algemene maatregel van bestuur uitzondering Waadi.



Geadviseerd besluit

Akkoord met het aanbieden van het besluit voor internetconsultatie.

Bijlage(n)
3

Kernpunten

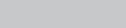
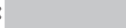
- Eerder bent u akkoord gegaan met een **4** **uitzondering in de Waadi voor een groep mensen met een arbeidsbeperking die vanuit een dienstbetrekking bij een sociaal ontwikkelbedrijf ter beschikking wordt gesteld (zie nota en email in de bijlage).**
- In het wetsvoorstel meer zekerheid flexwerkers is een haakje opgenomen om deze uitzondering te maken. De uitzondering in de Waadi is verder uitgewerkt bij **algemene maatregel van bestuur (AMvB)** die hier nu voorligt.
- Het haakje in het wetsvoorstel is verwerkt via het nader rapport. Het nader rapport en het aangepaste wetsvoorstel zijn inmiddels gereed voor toezending aan de Tweede Kamer (zie nota: 2025-0000101969). Nu toezending van het wetsvoorstel aan de Tweede Kamer plaatsvindt, kan voorliggende AMvB in internetconsultatie (voor 4 weken). Ondanks de krappe planning is de beoogde inwerkingtreding van de AMvB 1 januari 2026.

Toelichting

In de algemene maatregel van bestuur is aanvullend geregeld dat om gebruik te kunnen maken van de uitzondering 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 van de Waadi. Ook is geregeld dat voor de doelgroep banenafpraak de uitzondering tijdelijk zijn.

Voor een nadere toelichting verwijzen wij u naar de nota eerste aanzet **5** **Wetsvoorstel meer zekerheid flexwerkers, onder Uitzondering doelgroep banenafpraak en de mailwisseling** erna. U bent eerder akkoord gegaan met de uitzondering.

Pagina: 17

	Nummer: 1	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 30-6-2025 12:22:30
	Nummer: 2	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 30-6-2025 12:22:35
	Nummer: 3	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: (Unknown)	Datum: Onbepaald
	Akkoord			
	Nummer: 4	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
	uitzondering in de Waadi voor een groep mensen met een arbeidsbeperking die vanuit een dienstbetrekking bij een sociaal ontwikkelbedrijf ter beschikking wordt gesteld (zie nota en email in de bijlage). algemene maatregel van bestuur (AMvB)			
	Nummer: 5	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
	wetsvoorstel meer zekerheid flexwerkers, onder Uitzondering doelgroep banenafpraak en de mailwisseling			

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Ontwerpbesluit AMvB inclusief nota van toelichting	Publiceren (WBJA)	
4	Nota eerste aanzet wetsvoorstel meer zekerheid flexwerkers	Ter informatie (niet verzenden)	

Datum
28-04-2025

Onze referentie
2025-

TER BESLISSING

Directie

Datum
16-06-2025

Onze referentie
2025-

Opgesteld door
Persoonsgegevens

Aan Minister van SZW

nota

CSD Ontwerpbesluit tot wijziging Besluit allocatie
arbeidskrachten door intermediairs

Aanleiding

Het ontwerpbesluit tot wijziging van het Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs **3** uitzondering Waadi voor werknemers van sociaal ontwikkelbedrijven) is gereed voor de voorhangprocedure. Het ontwerpbesluit wordt dan ook aan de CSD voorgelegd, alvorens het ontwerpbesluit via de Ministerraad door u kan worden aangeboden aan de Tweede en Eerste Kamer. Bijgevoegd ontvangt u het formulier voor indiening bij de CSD, inclusief het gehele ontwerpbesluit als bijlage.

Uiterlijk bij
19 juni 2025

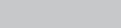
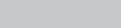
Bijlage(n)
1

Geadviseerd besluit

-  4 Akkoord gaan met aanbieding in de CSD, om dit besluit (na behandeling in de MR) voor te hangen bij de Tweede en Eerste Kamer.
- 5 Akkoord te gaan met ons voorstel om voor het tijdelijkheidsvereiste voor de doelgroep banenafpraak een ondergrens te laten gelden, zodat er een waarborg is als cao-partijen niet tijdig tot een oplossing komen.
 - Deadline: de stukken moeten uiterlijk vrijdag 20 juni voor 15.00u bij de CSD worden aangeleverd.

Kernpunten

- Het ontwerpbesluit vult een **6** uitzonderingsmogelijkheid in die wordt gecreëerd met het wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers. Werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst van sociaal ontwikkelbedrijven die ter beschikking worden gesteld, kunnen worden uitgezonderd van ten minste gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden. U bent eerder akkoord gegaan met dit ontwerpbesluit ter internetconsultatie sturen (nota: 2025-0000104161).
- Het ontwerpbesluit is van 19 mei 2025 tot en met 15 juni 2025 in internetconsultatie geweest. Er zijn 20 reacties ontvangen, waaronder van sociaal ontwikkelbedrijven (de helft) en cao-partijen betrokken bij de technische werkgroep Uitzondering Waadi (FNV, CNV, Cedris en de Kamer Inclusieve Arbeid namens gemeenten).
Nagenoeg alle reacties zijn vóór het maken van een uitzondering.
Wel is er veel kritiek op het tijdelijkheidsvereiste voor de doelgroep banenafpraak. Ook is er kritiek dat de invulling van de tijdelijkheid in handen ligt van sociale partners. Vakbonden willen graag een strenge norm (in de tijd), werkgevers juist meer ruimte (niet op de cao-tafel).
- Naar aanleiding van deze kritiek is in de toelichting van het ontwerpbesluit aangegeven dat er in ieder geval geen sprake meer is van tijdelijkheid indien een

	Nummer: 1	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 30-6-2025 12:23:08
	Nummer: 2	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 30-6-2025 12:23:13
	Nummer: 3	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
(uitzondering Waadi voor werknemers van sociaal ontwikkelbedrijven) is gereed voor de voorhangprocedure.				
	Nummer: 4	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: (Unknown)	Datum: Onbepaald
Ik zie nog steeds de logica niet van het vastleggen van tijdelijkheid voor een doelgroep waarvoor het gerechtvaardigd is dat de uitzondering wordt gecreëerd, zo lang ze niet uitstromen naar een reguliere baan (en die uitzondering daarmee dus tijdelijk is geworden)				
	Nummer: 5	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
Akkoord te gaan met ons voorstel om voor het tijdelijkheidsvereiste voor de doelgroep banenafpraak een ondergrens te laten gelden, zodat er een waarborg is als cao-partijen niet tijdig tot een oplossing komen.				
	Nummer: 6	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
uitzonderingsmogelijkheid worden uitgezonderd van ten minste gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden. U bent eerder akkoord gegaan met dit ontwerpbesluit ter internetconsultatie sturen (nota: 2025-0000104161). kritiek op het tijdelijkheidsvereiste voor de doelgroep				



werknemer zich heeft ²ontwikkeld naar een reguliere baan. Als sociale partners ³den over een meer substantiele invulling van de tijdelijkheid, geldt deze ondergrens. De uitzondering kan dan wél worden toegepast mits partijen in de cao ADS de uitzondering op de Waadi overeenkomen. Dan kan de uitzondering wel gelden; iets waar alle partijen het over eens zijn.

- Het ATR is gevraagd om advies, en heeft laten weten dat het ATR geen omvangrijke gevolgen voor de regeldruk verwacht en geen formeel advies uitbrengt.
- De NLA is gevraagd voor een uitvoeringstoets, en heeft laten weten dat de NLA het ontwerpbesluit uitvoerbaar en handhaafbaar vindt.
- Met BZK is afgestemd dat constitutionele toetsing niet noodzakelijk is.

Datum
16-06-2025

Onze referentie
2025-

Toelichting

Kritiek tijdelijkheidsvereiste doelgroep banenafspraken

Zowel de sociaal ontwikkelbedrijven (waaronder Cedris) en de Kamer Inclusieve Arbeid (die optreedt namens gemeenten) als de vakbonden zijn kritisch op de tijdelijkheidsvereiste van de doelgroep banenafspraken. Wel hebben werkgevers (vertegenwoordigers) en vakbonden andere argumenten en een tegengestelde oplossing:

- ⁴Werkgevers zijn tegen het vastleggen van een termijn en ook tegen nadere invulling door cao-partijen van de tijdelijkheid. Zij zien als risico dat als er geen afspraken kunnen worden gemaakt over de tijdelijkheid, er in het geheel geen gebruik kan worden gemaakt van de uitzondering.
- De vakbonden verzoeken om het tijdelijkheidsvereiste ook toe te passen op werknemers met een indicatie WSW of beschut werk, en dit wettelijk te verankeren.
- Om een uitzondering te kunnen maken op de gelijke behandelingsnorm, is de ⁵tijdelijkheidseis naar de mening van SZW noodzakelijk. Er moet sprake zijn van andere omstandigheden waaronder de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten plaatsvindt. Op het moment dat hier niet langer sprake van is, kan geen uitzondering worden gemaakt. U bent hier eerder over geïnformeerd. Omdat voor mensen in de doelgroep banenafspraken 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.
- Aangezien sociale partners tijdens de gesprekken over de vormgeving van het ontwerpbesluit geen ⁶overeenstemming hebben bereikt over de tijdelijkheid, en ook de reacties op de internetconsultatie uiteenlopen, is de kans reëel dat partijen geen overeenstemming bereiken op korte termijn (gegeven beoogde inwerkingtreding 1-1-2026). Daarmee ontstaat het risico dat geen gebruik kan worden gemaakt van de uitzondering.
- Daarom wordt voorgesteld om in aanvulling op de wettekst dat de uitzondering op de gelijke behandelingsnorm voor de werkenden in de doelgroep banenafspraken tijdelijk dient te zijn, in de nota van toelichting toe te voegen dat in elk geval geen sprake is van tijdelijkheid indien desbetreffende arbeidskrachten zich hebben ontwikkeld naar een reguliere baan. Als hierover in een concrete situatie onenigheid ontstaat, kunnen partijen altijd de rechter vragen om een oordeel. Hierbij is laagdrempelige

-
-  Nummer: 1 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: (Unknown) Datum: Onbepaald
En dus dan ook reguliere arbeidsvoorwaarden heeft. Dan is het toch oer definitie tijdelijk geweest? Daarom ben ik het ook oneens met het tijdelijkheidsvereiste. De uitzondering is relevant voor de doelgroep banenafpraak, zo lang ze in een ontwikkelbedrijf werken. En als ze uitstromen naar een reguliere baan is dat dus tijdelijk geweest.
-
-  Nummer: 2 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald
ontwikkeld naar een reguliere baan. Als sociale partners
-
-  Nummer: 3 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Free Hand Datum: Onbepaald
-
-  Nummer: 4 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald
Werkgevers zijn tegen het vastleggen van een termijn en ook tegen nadere invulling door cao-partijen van de tijdelijkheid.
De vakbonden verzoeken om het tijdelijkheidsvereiste ook toe te passen op werknemers met een indicatie WSW of beschut werk,
-
-  Nummer: 5 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald
tijdelijkheidseis naar de mening van SZW noodzakelijk. Er moet sprake zijn van andere omstandigheden waaronder de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten plaatsvindt.
vanuit een dienstverband bij een sociaal bedrijf
kunnen ontwikkelen naar een baan bij een reguliere werkgever, moet de uitzondering wel tijdelijk zijn.
-
-  Nummer: 6 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald
overeenstemming hebben bereikt over de tijdelijkheid, en ook de reacties op de internetconsultatie uiteenlopen, overeenstemming bereiken op korte termijn (gegeven beoogde tijdelijk dient te zijn,
in elk geval geen sprake is van tijdelijkheid indien desbetreffende arbeidskrachten zich hebben ontwikkeld naar een reguliere baan.
rechter vragen om een oordeel. Hierbij

geschillenbeslechting ook een mogelijkheid. Sociale partners krijgen zo meer tijd om deze **1** **tijdelijkheidseis daadwerkelijk verder gestalte te geven.** Dit maakt dat de mogelijkheid tot het gebruiken van de uitzondering niet wordt belemmerd door of partijen tijdig overeenstemming bereiken over dit vereiste.

- In de evaluatieparagraaf is 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, wordt voorgesteld aan de evaluatieparagraaf toe te voegen dat ook jaarlijks gemonitord 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 voor het tijdelijkheidsvereiste voor de doelgroep banenafspraken.

Datum
16-06-2025

Onze referentie
2025

Proces

- De aanleverdatum voor de CSD is 20 juni, en vindt plaats op 30 juni.
- Daarna wordt de MR van 10 juli beoogd. Indien de MR instemt met de voorhangprocedure, kan het ontwerpbesluit door u worden aangeboden aan de Tweede en Eerste Kamer (per brief).
- De stukken moeten nu worden aangeboden voor de CSD omdat de beoogde inwerkingtredingsdatum van het wetsvoorstel flex op dit punt 1-1-2026 is.
- Er vindt nog een redactieslag plaats op de stukken, zodat deze nog voor de CSD en MR op kleine tekstuele punten kunnen worden aangepast.

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	ontwerpbesluit uitzondering Waadi		

 Nummer: 1 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

tijdelijkheidseis daadwerkelijk verder gestalte te geven.
geëvalueerd.
voldoende
niet voldoende uitvoering wordt gegeven aan
de vereiste tijdelijkheid voor de doelgroep banenafpraak,
vaste termijn vast te leggen.
de vijfjaarstermijn



Directie

Contactpersoon

Persoonsgegevens

Datum

23 juni 2025

Onze referentie

2025-

Uw referentie

verslag

Omschrijving

Vergaderdatum en - tijd

Actiepunten beleidsstaf MSZW – DGW

23 juni 2025 om 10:15

4. Ingekomen stukken

(a) Nota Aanbieding CSD Besluit banenafpraak Wetsvoorstel meer zekerheid flexwerkers

- Op basis van de mondelinge toelichting van betrokken dossierhouders stemt MSZW alsnog in met het beslispoint over het tijdelijkheidsvereiste voor de doelgroep banenafpraak.



Directie

Datum
23 juni 2025

Onze referentie
2025-

TER BESLISSING

1 rectie

Datum
25-06-2025

Onze referentie
2025

2gesteld door
Persoonsgegevens

Uiterlijk bij
3 juli 2025

Bijlage(n)
1

Aan Minister van SZW

nota

MR Ontwerpbesluit tot wijziging Besluit allocatie
arbeidskrachten door intermediairs

Aanleiding

Het ontwerpbesluit voor een uitzondering Waadi voor werknemers van sociaal ontwikkelbedrijven is gereed voor de voorhangprocedure. Het ontwerpbesluit is in de CSD behandeld, en kan nu via de Ministerraad door u worden aangeboden aan de Tweede en Eerste Kamer.

Geadviseerd besluit



- Akkoord te gaan met aanbieding in de MR en het aanbiedingsformulier MR te ondertekenen.
- Na behandeling in de MR kan het voorgehangen worden bij de Tweede en Eerste Kamer.

Kernpunten

- Het ontwerpbesluit vult een uitzonderingsmogelijkheid in die wordt gecreëerd met het wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers. Werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst van sociaal ontwikkelbedrijven die ter beschikking worden gesteld, kunnen worden uitgezonderd van ten minste gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden. U bent akkoord gegaan met aanbieding van dit besluit aan de CSD na bespreking in de beleidsstaf van 23 juni.
- In de CSD van 30 juni 2025 is het ontwerpbesluit behandeld. De CSD is akkoord met doorgeleiding naar de MR.

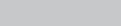
Toelichting

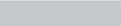
Voor een toelichting verwijzen wij u naar de eerdere nota CSD Ontwerpbesluit tot wijziging Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs (bijlage 2).

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Aanbiedingsformulier MR	Ondertekenen	
2	Nota CSD Ontwerpbesluit tot wijziging Besluit allocatie	Ter informatie (niet verzenden)	

Pagina: 24

 Nummer: 1	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 3-7-2025 13:25:33
--	---	----------------------	--------------------------

 Nummer: 2	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 3-7-2025 13:25:38
--	---	----------------------	--------------------------

 Nummer: 3 Akkoord	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: (Unknown)	Datum: Onbepaald
---	-------------------------	----------------------	------------------

	arbeidskrachten door intermediairs en uitkomst beleidsstaf 23 juli 2025 (onder punt 4).		
3	Ontwerpbesluit uitzondering Waadi	Verzenden als bijlage aan de Ministerraad	

Datum
25-06-2025

Onze referentie
2025-