

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 banenafspraken 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.

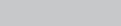
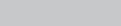
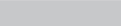
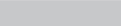
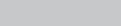
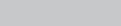
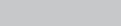
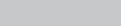
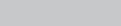
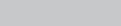
Standpunt vakbonden

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**uctuaties 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:

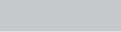
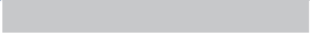
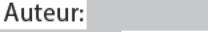
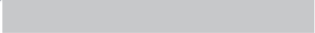
- afwijking van het principe van gelijke beloning van gedetacheerde werknemers;

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

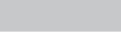
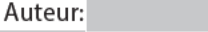
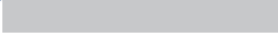
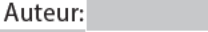
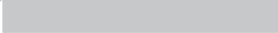
Er is in de Tweede Kamer altijd veel aandacht voor de positie van werknemers met een arbeidsbeperking en de so-bedrijven. Indien er geen nieuwe uitzondering wordt gecreëerd voor deze groep, zal dit onherroepelijk in de Tweede Kamerbehandeling van het wetsvoorstel 'Meer zekerheid flexwerkers' veel aandacht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

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.

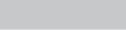
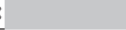
Toelichting

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 referentie2025-

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

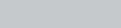
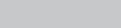
Geadviseerd besluit



- 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 ⁵delijkheidseis 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

Actiepunten beleidsstaf MSZW – DGW

Vergaderdatum en - tijd

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.

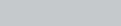
Toelichting

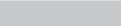
Voor een toelichting verwijzen wij u naar de eerdere nota CSD Ontwerpbesluit tot wijziging Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs (bijlage 2).

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-