

Vergaderjaar 1996–1997

25 264

Regels voor de niet-openbare arbeidsbemiddeling en het ter beschikking stellen van arbeidskrachten (Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs)

Nr. 5

NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG

Ontvangen 20 juni 1997

I ALGEMEEN

1. Inleiding

Met belangstelling heb ik kennis genomen van het verslag van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Ik heb geconstateerd dat een meerderheid van de fracties kan instemmen met de hoofdlijnen van het wetsvoorstel.

De leden van de PvdA-fractie vroegen of de zienswijze dat de Nederlandse wetgeving (nog steeds) in overeenstemming is met het verdrag nr. 96 van de Internationale Arbeids Organisatie (International Labour Organization, ILO) gedeeld wordt door de ILO.

Het Internationaal Arbeidsbureau (het secretariaat van de ILO) is – anders dan Nederland – van opvatting dat het thans geldende verdrag nr. 96 niet alleen van toepassing is op bureaus die arbeidsbemiddeling verlenen, maar ook op bedrijven die arbeidskrachten ter beschikking stellen. Met betrekking tot een belangrijk element van het verdrag, de verplichting de bedoelde categorieën dienstverleners aan een vergunningensysteem te binden, is deze kwestie bij de thans vigerende Nederlandse wetgeving niet van belang. Immers zowel arbeidsbemiddeling als het ter beschikking stellen van arbeidskrachten zijn aan een vergunningplicht onderworpen. Door dit wetsvoorstel evenwel wordt de vergunningplicht voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten afgeschaft. Slechts indien de met controle op de naleving van verdragen belaste organen van de ILO tot de conclusie komen dat de interpretatie van Nederland onjuist is, ontstaat op het stuk van het ontbreken van een vergunningplicht voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten strijd tussen het regime van dit wetsvoorstel en ILO-verdrag nr. 96.

Herziening van verdrag nr. 96 heeft op de agenda gestaan van de ILO-Conferentie die 2 tot en met 17 juni 1997 is gehouden. Tijdens deze conferentie is dit verdrag herzien onder meer in die zin dat het herziene verdrag geen verplichting tot een vergunningensysteem meer kent. Het herziene verdrag is evenwel nog niet in werking getreden. De ratificeringsprocedure zal nog enige tijd vergen.

De vraag van de leden van de CDA-fractie inzake de verhouding tussen de uitzend-CAO en een bedrijfstak-CAO met inleenbepalingen komt in hoofdstuk 3 aan de orde.

De leden van de VVD-fractie vroegen zich af waarom een nieuwe wet nodig is.

Aangezien de regulering betreffende particuliere intermediairs op de arbeidsmarkt in zijn huidige vorm nog in discussie was, is er bij het tot stand brengen van de Arbeidsvoorzieningswet 1996 voor gekozen deze bepalingen niet onder te brengen in de (nieuwe) Arbeidsvoorzieningswet 1996, die op 1 januari 1997 in werking is getreden, maar om de bepalingen uit de Arbeidsvoorzieningswet 1990 tijdelijk te laten doorwerken via de Invoeringswet Arbeidsvoorzieningswet 1996.

Het tijdelijk onderbrengen van onder andere deze onderwerpen in die Invoeringswet bood de gelegenheid om nader te bezien of, en zo ja waar, in de wetgeving daarvoor een blijvende plaats kan worden gevonden. Dat is met dit wetsvoorstel beoogd.

De regering is bij de opzet van dit wetsvoorstel uitgegaan van de wenselijkheid van zo vergaand mogelijke deregulering. Daarbij is zoveel mogelijk gekozen voor algemene normering en niet voor verboden op grond waarvan slechts met een vergunning kan worden afgeweken. Er is alleen voor de arbeidsbemiddeling een vergunningensysteem gehandhaafd, zolang de verplichting daartoe nog uit ILO-verdragen voortvloeit. Onderbrenging in het Burgerlijk Wetboek van deze bepalingen, met name die over ter beschikking stellen van arbeidskrachten, is niet aan de orde omdat naast de normen die privaatrechtelijk, als voortvloeiend uit de overeenkomst, gehandhaafd kunnen worden, ook algemene normen worden gesteld, die een publieke ordening van de arbeidsmarkt betreffen met een eigen handhavings- en toezichtsregime. Aldus wordt in dit wetsvoorstel in een specifieke regulering voor intermediairen op de arbeidsmarkt voorzien.

De leden van de D66-fractie gaven de uitgangspunten die de regering heeft gehanteerd bij de totstandkoming van onderhavig wetsvoorstel, en de keuzes die daarbij zijn gemaakt, duidelijk weer. Zij spraken daarbij hun instemming uit met het onderhavige wetsvoorstel. Op de vragen die deze leden nog stelden wordt in de betreffende hoofdstukken van deze nota ingegaan.

De leden van de fractie van GroenLinks stelden aan de orde dat arbeidsbemiddeling en het ter beschikking stellen van arbeidskrachten feitelijk in elkaar kunnen overlopen en vroegen of het wetsvoorstel in een duidelijk onderscheid voorziet.

Arbeidsbemiddeling en het ter beschikking stellen zijn beide vormen van allocatie van arbeidskrachten. Qua economische functie liggen beide dicht tegen elkaar aan en kunnen elkaar opvolgen. Juridisch zijn zij evenwel in Nederland duidelijk onderscheiden. Bij arbeidsbemiddeling wordt een arbeidsovereenkomst tot stand gebracht tussen de werkgever en de werknemer, bij ter beschikkingstelling is dat juist niet het geval. Wanneer in de praktijk een arbeidskracht door een uitzendbureau eerst aan een inlener ter beschikking wordt gesteld en vervolgens na enige tijd in dienst treedt van de inlener, hangt het van de omstandigheden af of bij het laatste gedeelte van dit voorbeeld sprake is van arbeidsbemiddeling. In geval gesproken kan worden van bedrijfsmatige activiteit gericht op het tot stand brengen van een arbeidsovereenkomst – zie de begripsbepaling in artikel 1, onder d – dan is er sprake van arbeidsbemiddeling en zijn de daarvoor gestelde regels van toepassing.

De leden van de GPV-fractie vroegen of het aanvaarden van wetsvoorstel 25 263 (Flexibiliteit en Zekerheid) een voorwaarde is voor de invoering van dit wetsvoorstel.

De twee wetsvoorstellen hangen nauw met elkaar samen. De regering heeft dit wetsvoorstel, dat een zekere vermindering van de regulering van uitzendbureaus beoogt, pas willen indienen nadat overeenstemming was bereikt inzake de verbetering van de rechtspositie van uitzendkrachten. Ook de Stichting van de Arbeid heeft dit verband gelegd. De regering gaat er vanuit, en acht het gewenst, dat beide voorstellen gelijktijdig in werking zullen kunnen treden.

De leden van de SP-fractie vroegen aandacht voor de ontwikkelingen inzake het aantal uitzendkrachten.

De ontwikkeling van het aantal uitzendkrachten in 1996 lijkt te wijzen op een afvlakking van de recente groei. Het relatieve aandeel van uitzendarbeid stabiliseert zich momenteel op ruim 3% van de werkgelegenheid (in arbeidsjaren).

De regering onderkent dat een werkgever ten gevolge van de Wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte (Wulbz) zijn risico in zekere mate kan beperken door gebruik te maken van uitzendkrachten. Voor een werkgever spelen echter meerdere factoren een rol bij de afweging om gebruik te maken van een uitzendkracht of het in eigen dienst nemen van werknemers.

De regering verwacht daarom niet dat een eventuele stijging van het aantal uitzendkrachten ten gevolge van de Wulbz substantieel van omvang zal zijn. Een dergelijke stijging is sinds de invoering van de Wulbz ook niet geconstateerd.

De leden van de SP-fractie stelden dat het ontbreken van een effectieve overheidscontrole ook kosten met zich meebrengt en wezen daarbij op de vele bedrijfsongevallen. Deze leden vroegen om de visie van de regering hierop.

De invloed van het vergunningstelsel ten aanzien van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten op het aantal bedrijfsongevallen met uitzendkrachten is er feitelijk niet. Belangrijk is in dit verband de Arbeidsomstandighedenwet. In die wet is bepaald dat de werkgever zorg dient te dragen voor de veiligheid, gezondheid en het welzijn bij de arbeid en voor voorlichting en onderricht aan werknemers over de gevaren van het werk, alsmede de maatregelen die erop gericht zijn deze gevaren te voorkomen of te beperken. Deze plicht van de werkgever geldt ook ten aanzien van de aan hem ter beschikking gestelde arbeidskrachten. In artikel 4 lid 5 van die wet is daarnaast bepaald dat de werkgever die arbeid doet verrichten door een werknemer die hem ter beschikking wordt gesteld een document bevattende de specifieke kenmerken van de in te nemen arbeidsplaats tijdig, vóór de aanvang van de werkzaamheden, moet verstrekken aan degene die de werknemer ter beschikking stelt, ter doorgeleiding van dat document aan de ter beschikking gestelde arbeidskracht. De in artikel 10 van de voorliggende wettekst opgedragen norm is een afgeleide van genoemde bepaling in de Arbeidsomstandighedenwet. Overtreding van genoemde bepalingen van de Arbeidsomstandighedenwet is als economisch delict strafbaar gesteld. Gelet hierop oordeelt de regering het toereikend dat tegen het niet in acht nemen van het bepaalde in artikel 10 civielrechtelijk kan worden gerea-geerd.

Vervolgens vroegen de leden van de SP-fractie om een reactie van de regering op de rechtspositie van de uitzendkracht.

Voor de visie van de regering op rechtspositie van uitzendkrachten wordt naar de nota naar aanleiding van het verslag bij wetsvoorstel 25 263 (Flexibiliteit en Zekerheid) verwezen.

De leden van de SP-fractie vroegen hoe de duur van de ter beschikking stellingen zich zal ontwikkelen wanneer de regel dat deze niet langer dan zes maanden (of 1000 uur binnen 12 maanden) mag bedragen zal zijn afgeschaft.

Het antwoord op deze vraag hangt af van een groot aantal factoren. Om te beginnen is de afweging die een inlener maakt tussen het gebruik maken van ter beschikking gestelde arbeidskrachten of het in eigen dienst nemen van werknemers in beginsel bepaald door economische overwegingen. Het feit dat 90% van de terbeschikkingstellingen door uitzendbureaus binnen de zes maanden wordt beëindigd houdt uiteraard verband met de afweging tussen bespaarde kosten (voor bijvoorbeeld werving en administratie) en de – doorlopende – kosten verbonden aan het inlenen van personeel bij een uitzendbureau. Dat ondanks het bestaan van een «natuurlijk break even-point» niettemin aanmerkelijke aantallen terbeschikkingstellingen van langere duur in de vorm van het zogenoemde detacheren plaats hebben, bewijst dat ook ander factoren een rol spelen. De economische realiteit heeft laten zien dat vanwege de behoefte van het bedrijfsleven aan deze langer durende terbeschikkingstellingen dit fenomeen tot ontwikkeling kwam in weerwil van de vigerende maximum termijn.

Voor de toekomstige ontwikkelingen met betrekking tot de duur van ter beschikking stellingen zal – zo komt het de regering voor – de afweging van de uitlener worden beïnvloed door de gevolgen van de verbeteringen van de rechtspositie van de uitzendkracht als gevolg van de invoering van wetsvoorstel 25 263 waardoor na 26 weken een arbeidsovereenkomst tussen de uitlener en de uitzendkracht ontstaat. Daarnaast zal voor de inlener van invloed zijn dat wetsvoorstel 25 263 ook wijzigingen in het ontslagrecht met zich meebrengt. Met name de verruimde mogelijkheden tot het sluiten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen meewegen in de eerdergenoemde afweging.

Al met al kan een verdere groei van de duur van het aantal terbeschikkingstellingen niet worden uitgesloten, maar zal dat naar verwachting een lichte groei zijn. Immers de aanhoudende economische groei doet, zo leert de ervaring, óók de bereidheid van werkgevers om arbeidskrachten direct in dienst te nemen toenemen.

2. Achtergronden van het wetsvoorstel

De leden van de fracties van de PvdA en de RPF vroegen om voorbeelden van elementen in de huidige regulering die de regering thans niet meer tot het publieke domein zou rekenen.

Over de precieze grenzen tussen het private domein en het gebied waar de overheid taken heeft zal altijd verschil van mening mogelijk zijn. Belangrijkste verandering met betrekking tot de gestelde vraag is de afschaffing van de vergunningplicht voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten. Bij de afweging die hieraan ten grondslag ligt was één van de uitgangspunten dat niet meer tot het publieke domein worden gerekend:

- Het stellen van toelatingseisen voor een economische activiteit waarvan de risico's ook op andere wijze beheerst kunnen worden.
- De handhaving van wettelijke voorschriften waar het privaatrecht voldoende waarborgen biedt voor de bescherming van de belangen van de betrokken private partijen.

De leden van de fracties van de PvdA vroegen om verduidelijking van de stelling dat het thans vigerende stelsel de werking van de markt voor allocatieve diensten op de arbeidsmarkt beperkt. De leden van de SGP-fractie vroegen naar de veronderstelde meerwaarde van marktwerking. (positieve impuls op werkgelegenheidsbeleid)

De huidige regeling bevat in het vergunningensysteem zowel voor arbeidsbemiddeling als voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten een drempel. Alleen al door het feit dat hierdoor de vrije toetreding van nieuwe spelers op de markt wordt beperkt, komt geen optimale markt van allocatieve diensten tot stand. Wanneer de verleners van allocatieve diensten niet in een vrije markt opereren zullen ook de resultaten niet optimaal zijn. Een optimaal werkende allocatie bevordert het snel werk vinden van werkzoekenden en het snel vervullen van vacatures. Dat is zonder meer bevorderlijk voor de werkgelegenheid.

De leden van de fracties van de PvdA, de VVD de RPF en de SGP stelden enkele vragen bij de derde door de regering aangegeven reden voor wijziging van het huidige stelsel, te weten de situatie met betrekking tot de handhaving. De leden van de SGP-fractie vroegen hierbij inzicht in de kosten-baten analyse.

Bij iedere normstelling waarvan de handhaving aan de overheid is opgedragen, is steeds sprake van een afweging: Wegen de kosten van de handhaving op tegen het met de normstelling beoogde doel? Toen de vergunningplicht voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten in 1970 werd ingesteld, was het antwoord op deze vraag duidelijk bevestigend in verband met de toen geconstateerde explosieve loonverschillen tussen vaste krachten en ingeleend personeel.

Sedertdien hebben zich een aantal belangrijke ontwikkelingen voorgedaan. Zo zijn voor de bestrijding van koppelbazen – één der doelstellingen in 1970 – inmiddels andere instrumenten ontwikkeld in de sfeer van zekerstelling van afdracht van sociale verzekeringspremies en belastinggelden. Bovendien heeft het ter beschikking stellen van arbeidskrachten een grote vlucht genomen en heeft de branche van uitzendondernemingen zich ontwikkeld tot een normaal functionerende bedrijfstak en een in brede kringen geaccepteerde verlener van zakelijke diensten. Een andere in 1970 nagestreefde doelstelling betrof het tegengaan van substitutie van arbeid in rechtstreekse dienstbetrekking door arbeid in de «driehoeksverhouding» van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten. Ofschoon een rechtstreekse dienstbetrekking zeker nog de voorkeur heeft, is het beleid er niet meer op gericht deze substitutie, die als fenomeen beperkt van omvang is gebleven, via regelgeving tegen te gaan. Deze veranderingen in de positie van de overheid ten opzichte van het fenomeen uitzendarbeid hebben ten gevolge gehad dat ook bij de inzet van de altijd beperkte hoeveelheid menskracht voor de handhaving van de regels in de loop der tijd de prioriteiten verschoven zijn. Dit betreft de prioriteitstelling bij zowel de Arbeidsinspectie, de Arbeidsvoorzieningsorganisatie als het Openbaar Ministerie.

De leden van de VVD-fractie vroegen of ten aanzien van de handhaving van de in dit wetsvoorstel voorgestelde regulering van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten geen problemen te verwachten zijn.

Het vervallen van de vergunningplicht en van de strafbaarstelling heeft tot gevolg dat de handhaving geheel van karakter verandert. Sanctienering van de resterende regels is niet meer een zaak van het verantwoordelijk bestuur of van het strafrecht. Degene die zich geschaad acht door een overtreding van een regel kan zich terzake tot de burgerlijke rechter wenden. De overheid kan hierbij een ondersteunende rol vervullen. Deze bestaat eruit dat door de Arbeidsinspectie geconstateerde overtredingen gemeld zullen worden aan de betrokken werkgever, de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging en de daarvoor in aanmerking komende organisaties van werkgevers en werknemers. De Arbeidsinspectie houdt de taak om toezicht te houden op naleving van de in dit wetsvoorstel opgenomen bepalingen. De regering verwacht met betrekking tot de hier beschreven handhaving geen problemen.

De vraag van de leden van de fractie van GroenLinks om het loslaten van de vergunningplicht voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten nader toe te lichten lijkt de regering met het in dit hoofdstuk gestelde voldoende beantwoord.

3. Resterend/nieuw systeem van ordening

De in hoofdstuk drie van het verslag gemaakte opmerkingen zijn te onderscheiden in opmerking met betrekking tot respectievelijk arbeidsbemiddeling en het ter beschikking stellen van arbeidskrachten. In dit hoofdstuk komen deze twee onderwerpen achtereenvolgens aan de orde.

De leden van de GroenLinks-fractie stelden in hoofdstuk drie van het verslag twee vragen die betrekking hebben op zowel arbeidsbemiddeling als het ter beschikking stellen van arbeidskrachten.

Op de vraag van deze leden over het voorgenomen beleid van de regering met betrekking tot het toezicht wordt in hoofdstuk 5 ingegaan.

De vraag van de leden van de GroenLinks-fractie aan de regering om in te gaan op de wenselijkheid van de opname van een bepaling ter voorkoming van de mobiliteit zal op deze plaats worden beantwoord.

De huidige regeling kent voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten in artikel 93 van de Arbeidsvoorzieningswet en voor arbeidsbemiddeling in artikel 3 van de CBA-Regeling bepalingen die het de vergunninghouder verbieden aan een arbeidskracht resp. werkzoekende belemmeringen in de weg te leggen terzake van het al dan niet aangaan van een arbeidsovereenkomst. Het is niet noodzakelijk geacht een dergelijke bepaling in dit wetsvoorstel op te nemen, omdat een dergelijk beding in de overeenkomst tot arbeidsbemiddeling of in de overeenkomst tussen de ter beschikking stellende (de uitzendbureaus) en de ter beschikking gestelde op grond van het overeenkomstenrecht kan worden aangevochten. Daarnaast gelden voor de arbeidsverhouding tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht collectieve arbeidsovereenkomsten. In artikel 13 van de ABU-CAO is een bepaling opgenomen die het uitzendbureau verbiedt om uitzendkrachten te belemmeren in hun mobiliteit. Ook in deze collectieve overeenkomst wordt daarmee duidelijk gemaakt dat een dergelijk beding niet is toegestaan.

3.1 Arbeidsbemiddeling

De leden van de fracties van de PvdA, VVD, GroenLinks en de GPV informeerden naar de situatie inzake het ILO-verdrag nr. 96 inzake niet-openbare arbeidsbemiddeling.

Het thans geldende verdrag schrijft een vergunningensysteem voor. Het is onder meer uit informele contacten met het Internationaal Arbeidsbureau gebleken dat het niet mogelijk is om door een «creatievere interpretatie» waar de VVD over spreekt dit anders te verstaan. Dit verdrag zou door Nederland eerst tegen het jaar 2002 kunnen worden opgezegd. Dit verdrag is herzien tijdens de ILO-Conferentie van juni 1997. Het herziene verdrag bevat geen verplicht vergunningensysteem. Wanneer dit verdrag in werking is getreden, zal worden gezien hoe in het kader van deze wet arbeidsbemiddeling gereguleerd kan worden met afschaffing van de vergunningplicht. De verplichtingen die voortvloeien uit het huidige verdrag komen eerst na bekrachtiging en inwerkingtreding van het nieuwe verdrag te vervallen. Ratificatie van het nieuwe verdrag zal, gezien de daarvoor nodige procedures, waarschijnlijk niet voor medio 1998 mogelijk zijn. Op zijn vroegst een jaar later treedt het verdrag in werking, waarbij opgemerkt moet worden dat dit tijdstip mede afhankelijk is van de ratificatie door andere landen.

De leden van de PvdA-fractie wilden weten of bij de door het Centraal Bestuur van de Arbeidsvoorziening nader te stellen regels voor arbeidsbemiddeling nog andere voorbeelden te geven zijn dan genoemd in artikel 5, derde lid.

Het CBA krijgt op grond van artikel 5 de bevoegdheid regels te stellen die nodig zijn voor een correcte uitvoering van de vergunningplicht. Naast de materie genoemd in het derde lid, kunnen deze regels betrekking hebben op de regeling van de aanvraag van de vergunning en de daarbij te overleggen gegevens alsook op de mutaties in de situatie van de vergunninghouder na verstrekking van de vergunning. Gezien het karakter van dit vergunningstelsel is het te verwachten dat het CBA van deze bevoegdheid een sober gebruik zal maken.

De leden van de fractie van de PvdA stelden enige vragen met betrekking tot het vergunningstelsel voor de sector kunsten, amusement en beroepssport. Deze leden vroegen hoe de handhaving van de hiertoe gestelde regels wordt geregeld, of in een evaluatie van deze handhaving is voorzien en wanneer de genoemde algemene maatregel van bestuur komt. De leden van de fracties van de PvdA en de VVD vroegen of de regering bereid is om met betrekking tot de algemene maatregel van bestuur bedoeld in artikel 4 de zogenaamde voorhangprocedure toe te passen.

De algemene maatregel van bestuur bedoeld in artikel 4 heeft ten doel voor bepaalde segmenten van de arbeidsmarkt indien dit wenselijk mocht blijken nadere regels te stellen. In elk geval zullen deze regels betrekking hebben op de met arbeidsbemiddeling gelijkgestelde dienstverlening aan beroepsbeoefenaars in de sectoren kunsten, amusement en beroepssport, gericht op het tot stand komen van «freelance-overeenkomsten». De VVD meent dat de opsomming van de in artikel 1, vierde lid, genoemde sectoren waarvoor op grond van artikel 4 nadere regels gesteld kunnen worden vrij willekeurig oogt. Het is evenwel geldend recht dat bedoelde dienstverlening aan deze sectoren met arbeidsbemiddeling is gelijkgesteld. Op grond van het tweede lid van artikel 77 van de Arbeidsvoorzieningswet 1990 is de dienstverlening in deze sectoren met arbeidsbemiddeling gelijk gesteld en zijn daarvoor bij algemene maatregel van bestuur nadere regels gesteld. Deze gelijkstelling is gecontinueerd door artikel 20 van de Invoeringswet Arbeidsvoorzieningswet 1996.

Er is niet gebleken dat deze gelijkstelling uitgebreid zou moeten worden naar andere sectoren.

De gelijkstelling met arbeidsbemiddeling wordt in dit wetsvoorstel gecontinueerd omdat de sectoren nog slechts sedert 1 januari 1993 ervaring hebben met een vergunningstelsel. Wel is reeds besloten deze gelijkstelling binnen enkele jaren op te heffen waardoor de vergunningplicht voor deze impresario's zal vervallen.

Ten aanzien van de bemiddeling van genoemde categorieën beroepsbeoefenaars bevat de door het CBA vastgestelde thans vigerende «Regeling voor arbeidsbemiddeling door derden» enkele speciale bepalingen, verband houdende met de in deze sectoren levende behoeften. De voor deze sectoren representatieve organisaties van werkgevers en werknemers zijn bij de totstandkoming nauw betrokken geweest. Het is wenselijk deze speciale bepalingen te handhaven in het belang van alle betrokkenen in deze sectoren.

Hiertoe zal bij de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel worden voorzien in een algemene maatregel van bestuur op grond van artikel 4 van dit wetsvoorstel.

Ook de implementatie van verdrag nr. 179 van de ILO betreffende de werving en plaatsing van zeelieden (het onlangs door de ILO aanvaarde verdrag, dat het nog in de toelichting genoemde ILO-verdrag nr. 9 zal vervangen) zal het nodig maken gebruik te maken van de mogelijkheid

om bij algemene maatregel van bestuur nadere regels ter stellen, die alleen voor de sector zeevaart van belang zijn.

Uw Kamer zal tijdig geïnformeerd worden over de inhoud van deze algemene maatregel van bestuur.

De speciale regels voor de vergunninghouder op grond van een algemene maatregel van bestuur ex artikel 4 worden op dezelfde wijze gehandhaafd als de verplichtingen die in artikel 3 zijn geregeld.

De leden van de GroenLinks-fractie vroegen of de activiteiten van bureaus die tegen betaling van de werkzoekenden gegevens publiceren via internet onder de definitie van arbeidsbemiddeling vallen.

Met artikel 1, tweede lid, heeft de regering beoogd duidelijk te maken dat de hier genoemde activiteiten in het kader van de wet niet als arbeidsbemiddeling beschouwd worden.

De leden van de fracties van de VVD en D66 vroegen nog eens nader in te gaan op de in het eerste lid van artikel drie neergelegde bepaling dat het verboden is om van de werkzoekende een tegenprestatie te bedingen voor verleende arbeidsbemiddeling.

De regering is tot het voorstellen van deze bepaling gekomen na een afweging van argumenten. Enerzijds kan worden gesteld dat een intermediair zich actiever zal opstellen wanneer hij een beloning van de werkzoekende tegemoet kan zien. Anderzijds zal daardoor de ongelijkheid in arbeidskansen toenemen. Het bedingen van een tegenprestatie van de werkzoekende komt in de praktijk sporadisch voor. De branche-organisatie van werving- en selectiebureaus stelt – naar de regering meent met reden – dat een betaling door de werkzoekende ook niet in het belang van de arbeidsallocatie is. Immers de aspirant-werkgever kan er niet zeker van zijn dat de intermediair een bepaalde kandidaat aanprijst vanwege zijn kwaliteiten of vanwege de honorering. De door de SER geopperde mogelijkheid om een ontheffing in te voeren is niet gevolgd in verband met de daarmee gemoeide aanzienlijke uitvoeringslasten, welke in het nader rapport zijn toegelicht.

Uit de praktijk bij gesubsidieerde arbeid, waarbij werknemers ook veelal gedetacheerd worden, blijkt dat soms een bijdrage van de werknemer gevraagd wordt in de inleenvergoeding. Het is noodzakelijk duidelijk te stellen dat het belang van de werknemer hiermee niet gediend is. Om die reden zal bij nota van wijziging deze norm ook voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten in dit wetsvoorstel worden opgenomen.

Overigens bevat het herziene ILO-verdrag ter vervanging van ILO-verdrag nr. 96 expliciet de bepaling, dat niet direct of indirect en niet geheel of gedeeltelijk bijdragen of kostenvergoeding van de werknemers zullen worden gevraagd. Een dergelijke bepaling is niet opgenomen in ILO-verdrag nr. 96. Het nieuwe verdrag heeft krachtens nieuwe definitiebepalingen ondubbelzinnig tevens op het ter beschikking stellen van arbeidskrachten betrekking.

De leden van de GroenLinks-fractie vroegen waarom de vergunning voor arbeidsbemiddeling wordt verleend door het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening (CBA).

De uitvoering van het vergunningstelsel door het CBA is een overgangssituatie, namelijk voor zolang Nederland op grond van het huidige ILO-verdrag nr. 96 aan een vergunningstelsel is gebonden. Zoals hiervoor opgemerkt is dit verdrag herzien in de zin dat de verplichte vergunning vervalft. Het lijkt niet raadzaam om voor deze korte tijd de uitvoering aan een andere instantie dan het CBA over te dragen. Dat brengt nodeloze kosten met zich mee en is niet efficiënt.

Overigens acht de regering de mogelijkheid van misbruik van de machtspositie van het CBA niet reëel aanwezig. Misbruik van machtspositie zou betekenen dat het CBA de niet-openbare arbeidsbemiddeling in

feite onmogelijk zou maken door aan de vergunningverlening voorwaarden te verbinden die dat effect hebben. Dergelijke voorwaarden kunnen, gezien de voorliggende wettekst, niet gesteld worden. Overigens worden ook onder de thans geldende wetgeving vergunningen voor arbeidsbemiddeling verleend door het CBA. Misbruik van de machtspositie van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie is in de praktijk niet gebleken. Ingevolge artikel 83 van de Arbeidsvoorzieningswet 1996 houdt de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid toezicht op de rechtmatigheid en doelmatigheid van de uitvoering van de Arbeidsvoorzieningswet en andere wetten door de Arbeidsvoorzieningsorganisatie.

De leden van de GroenLinks-fractie stelden dat de FNV er naar hun mening terecht aandacht voor heeft gevraagd dat de ge- en verbodsnormen in verband met arbeidsbemiddeling zich slechts richten tot bemiddelaars met vergunning. Ook de leden van de RPF-fractie vroegen bij artikel 3 in het verslag aandacht voor dit punt.

In deze wet wordt geregeld, dat slechts arbeidsbemiddeling kan plaatsvinden met vergunning. Zonder vergunning arbeidsbemiddelen is niet toegestaan en daarom kunnen daaraan geen nadere voorwaarden worden gesteld, zoals in artikel 3 wordt gedaan voor de vergunninghouder. Er is geen sprake van dat de vergunning bepaalde kwaliteitseisen stelt aan het arbeidsbemiddelen, waarvan het de vraag is of die ook gelden zonder die vergunning. Het vloeit dus uit de systematiek van de wet voort, dat geen normen gesteld kunnen worden aan handelen, dat niet is toegestaan.

Het zonder vergunning exploiteren van een bemiddelingsbureau is strafbaar op grond van de Wet economische delicten. Dit betekent niet dat de werknemer die bemiddeld wordt en daarvoor geld heeft betaald daarmee automatisch een zelfstandig vorderingsrecht verkrijgt, enkel op grond van het feit, dat de arbeidsbemiddelaar geen vergunning had. De werknemer zou wel een vordering tot vernietiging van de overeenkomst tussen hem en de arbeidsbemiddelaar kunnen instellen op grond van het feit dat de rechtshandeling door inhoud en strekking in strijd is met de goede zeden op de openbare orde (artikel 40, boek 3 BW). Bovendien zou de werkzoekende op grond van onverschuldigde betaling een vordering kunnen instellen (artikel 203, boek 6 BW). De werknemer die volgens zijn mening onverschuldigd betaald heeft aan de bemiddelaar zonder vergunning, zou aldus een civiel-rechtelijke procedure kunnen starten. De civiele rechter zal in het specifieke geval moeten beoordelen of de betaling onverschuldigd is geweest.

De leden van de GroenLinks-fractie stelden vragen over de relatie van artikel 3, derde lid met de Algemene wet gelijke behandeling en met artikel 1 van de Grondwet.

Deze leden vroegen of vergunninghouders zich louter op allochtone werkzoekenden of herintredende vrouwen mogen richten en in hoeverre deze particuliere bemiddelaars verplicht zijn om zich extra in te spannen voor mensen met een handicap? Kan zo'n particuliere bemiddelaar een contract aangaan met een uitvoeringsinstelling, bijvoorbeeld voor de bemiddeling van een groep personen van een bepaalde leeftijdsgroep?

Artikel 3, derde lid, is vooral bedoeld als waarborg tegen vormen van discriminatie.

Er zijn de laatste jaren verschillende wettelijke voorschriften tot stand gekomen om discriminatie tegen te gaan. Het voorschrift met de meest wijde strekking is de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB), die doorwerking van het discriminatieverbod van artikel 1 van de Nederlandse Grondwet in het verkeer tussen burgers onderling moet bewerkstelligen. Deze wet verbiedt het maken van onderscheid op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat in

arbeid en beroep en bij het aanbieden van goederen en diensten. Het verbod tot het maken van onderscheid geldt niet indien dat onderscheid tot doel heeft om vrouwen, gehandicapten of personen behorende tot bepaalde etnische of culturele minderheidsgroepen een bevoorrechte positie toe te kennen teneinde feitelijke ongelijkheden op te heffen of te verminderen. De wetgeving staat dit soort beleid toe mits het in redelijke verhouding staat tot het doel (artikel 2, tweede en derde lid, AWGB). Een extra inspanning voor de bemiddeling van vrouwen en personen met een bepaalde etnische afkomst kan aldus gerechtvaardigd zijn.

Voor gehandicapten geldt dit verbod tot discriminatie niet. Wel schrijft artikel 2 van de Wagw voor aan werkgevers om voorzover dat in hun vermogen ligt, gelijke kansen te bieden aan gehandicapte en niet gehandicapte werknemers.

Discriminatie op basis van leeftijd komt regelmatig voor. De regering is voornemens om het maken van onderscheid op basis van leeftijd waar dit niet functioneel is nadrukkelijk te verbieden.

Bemiddeling gericht op bepaalde groepen werkzoekenden is toegestaan wanneer hiervoor bepaalde deskundigheid vereist is. Daarom is het toegestaan om bij de niet openbare bemiddeling bijvoorbeeld specifieke aandacht aan arbeidsgehandicapten te besteden. Een vergunninghouder zou zich eventueel ook op een bepaalde leeftijdsgroep kunnen richten, als dat bij de vergunning al duidelijk is op grond van de doelstelling van de onderneming die de vergunning aanvraagt (alleen studenten bijvoorbeeld). Echter indien dit niet het geval is, dan is discriminatie op grond van leeftijd juist niet toelaatbaar.

De verplichting tot extra aandacht voor bepaalde minderheidsgroepen past niet bij de in deze wet geregelde vergunningverlening voor niet openbare bemiddeling. Indien het belangrijk wordt geacht, dat naar deze groep speciale aandacht uitgaat, dient een dergelijke inspanning voort te vloeien uit de wettelijk geregelde arbeidsbemiddeling. Die taak kan dan ook bij uitvoeringsinstellingen worden neergelegd.

3.2 Ter beschikking stellen van arbeidskrachten

De leden van de fracties van de PvdA, CDA, D66 en de RPF vragen om in te gaan op de vraag welke CAO prioriteit moet hebben in geval zowel de CAO van de inlenende onderneming als de CAO van de ter beschikking stellende onderneming bepalingen bevat omtrent de beloning van de uitzendkrachten. Hierbij werd ook gevraagd naar de visie van de regering op het algemeen verbindend verklaren van deze bepalingen in de bedrijfstak-CAO's en in de uitzend-CAO's. De leden van de VVD-fractie vroegen om op voorhand te verklaren dat de CAO van de ter beschikking stellende ondernemingen niet algemeen verbindend verklaard zal worden.

Krachtens de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst van 1927 zijn de bepalingen van een cao van toepassing op de arbeidsverhouding tussen een werkgever en een werknemer, wanneer de werkgever krachtens zijn lidmaatschap van de cao-sluitende werkgeverspartij en ingevolge de bepalingen inzake de werkingssfeer van die cao daaraan gebonden is. De bij de Wet op het algemeen verbindend en onverbindend verklaren van collectieve arbeidsovereenkomsten van 1937 geopende mogelijkheid van algemeen verbindend verklaring van cao's breidt deze gebondenheid uit tot die werkgevers die geen lid zijn van de cao-sluitende werkgeversorganisatie, doch wel begrepen zijn in de werkingssfeerbepaling. De omgrenzing van bedoelde werkingssfeerbepalingen is een zaak van privaatrechtelijke aard. Wanneer in deze privaatrechtelijke sfeer onenigheid ontstaat tussen verschillende cao-sluitende partijen, ligt het in beginsel op de weg van die partijen om het probleem zelf op te lossen. Dit kan eventueel door bemiddeling van een derde te vragen – de Stichting van de Arbeid heeft daar een procedure voor – of, wanneer men er niet uit komt, door de kwestie aan de rechter voor te leggen. Het past de overheid

niet om in deze aangelegenheid die tot het private domein behoort een positie in te nemen.

De overheid komt in deze aangelegenheid slecht in beeld wanneer en in zover algemeen verbindend verklaring wordt verzocht. Een algemeen verbindend verklaring van bepalingen van een cao is materieel een daad van regelgeving. De overheid zal bij het overwegen van algemeen verbindend verklaring er tegen waken dat ondernemers die geen lid zijn van een cao-sluitende werkgeversorganisatie onder de werking van twee verbindend verklaringen tegelijkertijd gebracht worden, afgezien van een situatie waarin sprake is van bepalingen van verschillende cao's die met elkaar verenigbaar zijn.

Aan het verzoek van de VVD om op voorhand te verklaren dat de cao van de uitzendondernemingen niet algemeen verbindend verklaard zal worden kan niet worden voldaan. Het is staand en goed beleid elke aanvraag om algemeen verbindend verklaring op eigen merites te beoordelen aan de hand van overgelegde stukken.

De leden van de fracties van de PvdA, D66, de RPF en de SP informeerden naar de plannen ten aanzien van de overgangsregeling voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten in de bouwnijverheid. Gevraagd werd of de branche ruimte krijgt om experimenten uit te voeren en zo ja tot wanneer.

De bedoelde overgangsregeling voor de bouwnijverheid kan vorm krijgen door middel van de algemene maatregel van bestuur op grond van artikel 11 van deze wet. Indien het belang van goede verhoudingen op de arbeidsmarkt of het belang der betrokken arbeidskrachten dit noodzakelijk maken, kan het principe van een noodzakelijke vergunning bij of krachtens algemene maatregel van bestuur voor bedoelde branche enige tijd worden gehandhaafd. Deze mogelijkheid van publiekrechtelijke ordening staat naast de mogelijkheid voor CAO-partijen om het ter beschikking stellen van arbeidskrachten langs privaatrechtelijke weg te regelen. Partijen in de bouwnijverheid zijn reeds een aantal jaren met elkaar in gesprek over het al dan niet toelaten van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten in hun bedrijfstak. Het is om deze reden dat de regering bij gelegenheid van het uitbrengen van de nota Flexibiliteit en Zekerheid in december 1995 heeft besloten dat het publiekrechtelijke verbod tot het ter beschikking stellen van arbeidskrachten in de bouwnijverheid per 1 januari 1998 zal aflopen. Het staat partijen natuurlijk vrij om daarna zelf een privaatrechtelijke regeling op te stellen zoals de lopende regeling «Randvoorwaarden experiment uitzendarbeid afbouw- en afwerksector».

De leden van de VVD-fractie vroegen naar de financiële consequenties van de voorgenomen deregulering.

Verwacht wordt dat hierdoor bij de Arbeidsvoorzieningsorganisatie een budget van circa hfl. 550 000,- op jaarbasis zal vrijvallen.

De leden van de VVD-fractie merkten op dat de definitie van ter beschikking stellen van arbeidskrachten in artikel 1 afwijkt van de definitie van de uitzendovereenkomst in wetsvoorstel 25 263 (Flexibiliteit en zekerheid) en dat in de artikelen 15 en 16 weer een andere definitie van de uitlener gegeven wordt.

Het belangrijkste verschil tussen de definitie in het wetsvoorstel Flexibiliteit en zekerheid enerzijds en in artikel 1 en de artikelen 15 en 16 anderzijds is, dat in de in het eerste wetsvoorstel opgenomen definitie van de uitzendovereenkomst (nieuwe bepaling in het BW) wordt voorgeschreven, dat het gaat om «de uitoefening van het beroep of bedrijf om ter beschikking te stellen». Voorts maakt het voorstel voor de bepaling in het Burgerlijk Wetboek melding van een opdracht.

De verschillen zijn te verklaren, omdat de regeling van het ter beschikking stellen zoals neergelegd in dit wetsvoorstel beoogt enkele gedragsnormen vast te leggen voor degenen die arbeidskrachten aan anderen «leveren». De aard van de arbeidsverhouding tussen uitzendkracht en uitlener is daarbij niet van belang. De in wetsvoorstel 25 263 geregelde «uitzendovereenkomst» is van privaatrechtelijke aard. Werkgevers die arbeidskrachten ter beschikking stellen kunnen onder de in dat wetsvoorstel geregelde voorwaarden met de ter beschikking gestelde arbeidskrachten een dergelijke overeenkomst sluiten. Het regime van de «uitzendovereenkomst» biedt de werknemer minder rechtsbescherming dan de normale arbeidsovereenkomst. De in wetsvoorstel 25 263 geopende mogelijkheid van een regime van verminderde rechtsbescherming dient strikt beperkt te blijven tot die situaties waar dit in verband met de flexibiliteit van de arbeidsmarkt en de allocatieve functie van het uitzendwezen daarin gewenst is. Voor de uitvoering van de sociale verzekeringswetten en belastingwetten, waar artikel 15 en 16 betrekking op hebben, wordt geen onderscheid gemaakt: er is altijd sprake van een dienstbetrekking in de zin van de heffingswetten.

In dit wetsvoorstel wordt dus uitgegaan van een ruime omschrijving, waarop uitzonderingen worden gemaakt, omdat bij die vormen van ter beschikking stellen van arbeidskrachten de normstelling in dit wetsvoorstel geen betekenis heeft. Zo is het niet wenselijk dit regime van toepassing te doen zijn in situaties waar binnen één concern het personeel door een «personeelsmaatschappij» aan zusterbedrijven ter beschikking wordt gesteld. Aan de andere kant kan ook sprake zijn van ter beschikking stelling van arbeidskrachten terwijl de ter beschikkinggestelde in dienst is van de de uitlener voor normale arbeid in diens bedrijf. Het ter beschikking stellen kan een nevenactiviteit zijn. Het uitgangspunt van de regeling is dus: een ruime formulering met een uitzondering daarop, wanneer de normstelling niet functioneel is.

Bij het ter beschikking stellen van arbeidskrachten aan een onderneming van hetzelfde concern, zoals het onderbrengen van het personeel in een «personeelsmaatschappij» die deze werknemers uitleent aan de «werkmaatschappijen» van het concern, behoort het bedingen van het regime met verminderde rechtsbescherming, dat uit de uitzendovereenkomst voortvloeit, niet mogelijk te zijn. Vandaar dat voor het vaststellen van de uitzendovereenkomst vooral van belang is, dat het ter beschikking stellen plaats vindt in de uitoefening van beroep en bedrijf. In de specifieke verhouding uitzendbureau en uitzendkracht is de nadere regeling van rechtsbescherming noodzakelijk. Voor de heffing van loonbelasting en premies voor de werknemersverzekeringen is de regeling van de arbeidsverhouding tussen uitlener en uitzendkracht niet noodzakelijk: er is altijd sprake van een dienstbetrekking, waarbij de uitlener de premies en belastingen verschuldigd is. De aansprakelijkheid van de inlener voor de betaling van premies en belastingen moet dan niet beperkt worden tot «professionele» uitleen.

Voorts wordt in de definitie van de uitzendovereenkomst voorgescreven, dat sprake moet zijn van een opdracht van de inlener. Dit is in dit artikel opgenomen, om uit te sluiten dat de uitzendovereenkomst kan ontstaan bij aanneming van werk. De regelingen in artikel 15 (Coördinatiewet sociale verzekeringen) en artikel 16 (Invorderingswet 1990) zijn echter zodanig geformuleerd, dat geen verschil meer bestaat ten opzichte van ook in die wetten opgenomen aansprakelijkheid bij aanneming van werk (de ketenaansprakelijkheid). Het vereiste van «opdracht» is daar dus niet noodzakelijk.

Voorzover er nog een verschil is tussen de formulering van artikel 1 en die in de artikelen 15 en 16 is dit niet van inhoudelijke betekenis.

Daar de regeling van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten in dit wetsvoorstel en de «uitzendovereenkomst» in wetsvoorstel 25 263,

zoals hiervoor is aangegeven andere achtergronden heeft, is er geen reden de definities aan elkaar gelijk te maken.

De leden van de VVD-fractie vroegen of wel eenduidig is wie werkgever is van de ter beschikking gestelde arbeidskracht. Zij verwezen in dat verband naar artikel 8 en artikel 15.

De werkgever van een ter beschikking gestelde arbeidskracht is degene die met de arbeidskracht een arbeidsovereenkomst heeft gesloten. Het bedrijf waaraan de arbeidskracht ter beschikking wordt gesteld is geen werkgever, zoals ook reeds volgt uit de definitie van artikel 1, eerste lid, onder e. In het door artikel 15 gewijzigde artikel 16a van de Coördinatiewet Sociale Verzekering is het specifieke juist dat naast de volgens de normale regels afdrachtplichtige werkgever ook degene aan wie de arbeidskrachten ter beschikking gesteld zijn mede-aansprakelijk is. Door deze (mede-)aansprakelijkheid wordt degene aan wie arbeidskrachten ter beschikking gesteld zijn geen werkgever.

De in artikel 8 opgenomen bepaling inzake de beloning stelt vast dat, tenzij bij een collectieve arbeidsovereenkomst anders is bepaald, aan de ter beschikking gestelde arbeidskracht een loon toekomt overeenkomstig aan dat van de vergelijkbare werknemer in dienst van degene aan wie hij ter beschikking wordt gesteld. Dat loon is hem verschuldigd door zijn werkgever, dat is degene met wie hij een arbeidsovereenkomst gesloten heeft, en niet degene aan wie hij ter beschikking gesteld is.

De leden van de fractie van GroenLinks wezen in het kader van de afschaffing van de vergunningplicht voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten op de mogelijke gevolgen van insolventie van uitleners en vroegen in hoeverre de regering een repressieve aanpak van malafide bedrijven effectief mogelijk acht.

De regering ziet geen reden om aan te nemen dat de effectiviteit van het voorgestelde sanctiesysteem met betrekking tot de wettelijke voorschriften voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten ten opzichte van de huidige situatie zal afnemen. Via toezicht door de overheid kan bovendien de praktijk van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten gevolgd worden. Indien hieruit blijkt dat in bepaalde sectoren of segmenten van de arbeidsmarkt de wettelijke bepalingen inzake het ter beschikking stellen van arbeidskrachten systematisch worden overtreden, of wanneer blijkt dat er door andere oorzaken misstanden ontstaan, zonodig kunnen bij algemene maatregel van bestuur sectorspecifieke regels gesteld worden voor het terbeschikkingstelling van arbeidskrachten. Hiermee kan onder andere voor de betreffende sector een verbod of (als uiterste middel) weer een vergunningplicht worden ingevoerd.

Ter beschikking gestelde arbeidskrachten staan op het punt van het waarborgen van hun aanspraak op loonbetaling juridisch gezien in dezelfde positie als werknemers met een «gewone» arbeidsbetrekking. In geval er (al dan niet ten gevolge van malafide handelen) onvoldoende middelen zijn om het loon te betalen, zal de werknemer het achterstallig loon conform de bepalingen van de Werkloosheidswet via de uitvoeringsinstelling van het Landelijk instituut voor sociale verzekeringen ontvangen. Dit staat los van het al dan niet vereist zijn van een vergunning voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten. Het vergunningstelsel heeft in het verleden faillissementen van vergunninghouders niet kunnen tegengaan. De malafide uitleners die er geen been in zagen om doelbewust op een faillissement aan te sturen vroegen geen vergunning aan.

De leden van de fractie van GroenLinks vroegen waarom met betrekking tot het ter beschikking stellen van arbeidskrachten niet de bepaling is opgenomen dat de intermediair alle personen gelijk behandelt.

De bepaling die vervat is in artikel 3, derde lid van dit wetsvoorstel komt voort uit artikel 85 van de Arbeidsvoorzieningswet 1990. Deze verplichting is onder de oude wet gekoppeld aan de bemiddelingsvergunning. Hiermee is verboden dat een vergunninghouder bij het verlenen van arbeidsbemiddeling onderscheid maakt op grond van criteria die niet relevant zijn voor de vervulling van een functie, tenzij voor het hanteren van die criteria een rechtvaardigheidsgrond kan worden aangevoerd. Zo zal bijvoorbeeld het maken van onderscheid op grond van ras, geslacht, seksuele geaardheid, godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, burgerlijke staat, woonplaats, het behoren tot een bepaalde bedrijfssector of beroepsgroep etc., onder omstandigheden discriminatie opleveren. Uiteraard geldt dit ook indien de bemiddelaar dergelijk onderscheid maakt teneinde tegemoet te komen aan wensen van zijn opdrachtgever.

Het ter beschikking stellen van arbeidskrachten is na de inwerking-treding van dit wetsvoorstel niet meer aan een vergunningplicht onderworpen. Bij uitzendarbeid is er sprake van een driehoeksverhouding tussen uitzendbureau, inlenend bedrijf en uitzendkracht. Gelijk bij andere arbeidsrelaties is het op grond van de Wet gelijke behandeling reeds verboden om ongeoorloofd onderscheid te maken, zodat het niet meer in het systeem past om extra (publieke) verplichtingen op te leggen aan bureaus die arbeidskrachten ter beschikking stellen.

De Wet Gelijke Behandeling omvat niet elke vorm van ongelijke behandeling. Zo vallen discriminatie van gehandicapten of leeftijds-discriminatie er bijvoorbeeld niet onder. Wie in rechte wil opkomen tegen discriminatie, die niet uitdrukkelijk bij de wet verboden is, kan zijn toevlucht nemen tot een rechtstreeks beroep op de doorwerking van de grondrechten die zijn vervat in de Grondwet en in internationale verdragen (artikel 26 BUPO). Zo'n doorwerking in de private rechtssfeer wordt horizontale werking genoemd. In de praktijk zal een soort gelijke actie wegens discriminatie op grond van handicap meestal ingeroepen worden op basis van een onrechtmatige daad of het goedwerkgeversbeginsel. Men kan ervan uitgaan, dat de vorengenoemde, nog niet door wetgeving bestreken gronden van onderscheid ontoelaatbaar zijn, als ze niet objectief te rechtvaardigen zijn. De Hoge Raad heeft dit reeds uitgesproken ten aanzien van leeftijdsdiscriminatie¹.

Het is de regering niet bekend in hoeverre zich in het verleden in de uitzendbranche *in verhoogde mate* gevallen van ongelijke behandeling voordeden.

De ABU-gedragsregels ter voorkoming van discriminatie gaan uit van het grondwettelijk beginsel dat allen die zich in Nederland bevinden in gelijke gevallen gelijk behandeld worden. De gedragscode is opgesteld om te bevorderen dat uitzendbureaus in hun beleid en dagelijks handelen het bovengenoemde beginsel ten uitvoer brengen. Daarmee hebben partijen met elkaar inhoud gegeven aan de normen waaraan zij gehouden zijn op grond van genoemde anti-discriminatie wetgeving. Op die wijze dragen de ABU-gedragsregels bij aan de bescherming van arbeidskrachten die ter beschikking gesteld worden.

De leden van de fractie van GroenLinks vroegen welke elementen van de loonkosten vallen onder de loonverhoudingsnorm.

Voorop gesteld dient te worden dat de bepaling van artikel 8 een aanvulling is op het normale cao-recht. Waar cao's gelden dienen deze te worden toegepast. Slechts indien bij het bedrijf dat ter beschikking stelt geen cao geldt, en tevens bij het bedrijf waaraan de arbeidskracht ter beschikking wordt gesteld geen cao geldt die bepalingen bevat over de beloning van de ingeleende arbeidskrachten, is de loonverhoudingsnorm van toepassing. De loonverhoudingsnorm heeft alleen betrekking op lonen en direct daaraan gerelateerde kosten en vergoedingen. Zij heeft niet betrekking op «goede doelen», pensioen of vut-regelingen e.d.

¹ HR 13 januari 1995, JAR 1995, 35.

De leden van de fracties van de PvdA, D66 en van de SP toonden hun instemming met het verbod arbeidskrachten te bemiddelen naar, respectievelijk ter beschikking te stellen aan, een bedrijf waar een collectief arbeidsconflict heerst. De leden van de SP-fractie vroegen de regering in dit kader te onderschrijven dat wij in Nederland een stakingsrecht hebben, en dat dit niet ondergraven mag worden door het ingeval van een staking via de zijdeur binnenhalen van uitzendkrachten. De leden van de SGP-fractie vroegen de regering nader toe te lichten op welke wijze de stakingsvrijheid door het afschaffen van het zogenaamde onderkruipersverbod wordt geschaad.

De regering onderschrijft dat door de bekrachtiging van het Europees Sociaal Handvest door Nederland, het stakingsrecht voor iedereen geldt. Dit recht is overigens niet absoluut. Wel is het recht zo belangrijk, dat het alleen bij wet mag worden beperkt.

De achtergrond van het opnemen van het onderkruipersverbod is, dat voorkomen moet worden dat door het ter beschikking stellen van arbeidskrachten afbreuk wordt gedaan aan de effectiviteit van het stakingsmiddel, en daarmee de arbeidsverhoudingen worden verstoord.

De leden van de SGP-fractie vroegen de regering nader in te gaan op de rechten van werkgevers en werknemers in een arbeidsconflict. De leden van de GPV-fractie stelden enkele vragen over de rol van de overheid ten aanzien van arbeidsconflicten.

Bij een collectief arbeidsconflict is het in de eerste plaats de verantwoordelijkheid van de conflicterende partijen om te bepalen welke middelen zij willen inzetten om hun argumenten kracht bij te zetten. Dat is een logisch gevolg van de onderhandelingsvrijheid zoals deze onder meer in het Europees Sociaal handvest wordt gegarandeerd. De overheid heeft slechts een taak wanneer hogere belangen in het spel komen. In deze situatie is de stelling denkbaar dat de ondernemer tegen wie gestaakt wordt vrij moet zijn in de keuze van de middelen welke hij aanwendt om zijn schade te beperken, waaronder het inhuren van uitzendkrachten. De ervaring leert evenwel dat door de inzet van uitzendkrachten het effect van de staking wordt afgebroken en dat daarmee de arbeidsverhoudingen als regel ernstige schade oplopen. Dat heeft zowel de SER, als de Stichting van de Arbeid ertoe gebracht om – onder volledige erkenning van het primaat van de onderhandelende partijen in het conflict – unaniem handhaving van het onderkruipersverbod te bepleiten. Het, hogere, belang van instandhouding van goede collectieve arbeidsverhoudingen rechtvaardigt de continuering van deze bepaling die al sedert haar instelling – voor wat betreft arbeidsbemiddeling sinds 1930, voor wat betreft het ter beschikking stellen van arbeidskrachten sinds 1970 – haar nut heeft bewezen.

De leden van de GPV-fractie vroegen eveneens of, als gevolg van het onderkruipersverbod, het contract met een uitzendkracht dat tijdens een collectief arbeidsconflict afloopt niet mag worden verlengd.

Uitgangspunt is, dat de arbeidskrachten niet worden aangetrokken of worden ingezet met het oog op het arbeidsconflict en voor de werkzaamheden, die door de stakers normaliter worden verricht. De bepaling ziet er zowel op toe, dat zittende uitzendkrachten het verloop van staking niet beïnvloeden door neergelegd werk van stakers over te nemen als dat gedurende de staking geen nieuwe uitzendkrachten worden aangetrokken. Indien ter beschikking gestelde arbeidskrachten reeds werkzaam zijn bij de onderneming en niet worden ingezet voor de werkzaamheden, die door de stakers normaliter worden verricht dan kunnen zij blijven werken, ook wanneer zij door de vakvereniging worden opgeroepen tot staking, maar zij er de voorkeur aan geven om werkwilbig te blijven. Wordt het contract verlengd met een zittende uitzendkracht dan ziet de bepaling van het onderkruipersverbod er op toe dat de zittende uitzendkracht geen werk

gaat verrichten dat normaliter door de stakende werknemers wordt verricht.

De leden van de SP-fractie vroegen of de regering van plan is om het verbod om arbeidskrachten ter beschikking te stellen in de zeevaart te handhaven.

Ingevolge artikel 396 van het Wetboek van Koophandel worden personen alleen als schepelingen aangemerkt als zij een arbeidsovereenkomst met de zeewerkgever hebben. Op dit moment ligt het verdrag nr. 179 inzake het werven en plaatsen van zeevarenden ter ratificatie voor. Het verdrag nr. 179 vervangt het verdrag nr. 9, goedgekeurd bij de wet van 13 januari 1923, Stb. 12, betreffende plaatsing van zeevarenden (Trb. 1957, 146). In verband met de ratificatie door Nederland van dit verdrag zal het werknemersbegrip in het Wetboek van Koophandel der discussie staan. Het verdrag stelt eisen aan de werving en plaatsing van zeevarenden. Daartoe behoort in beginsel ook het ter beschikking stellen van arbeidskrachten. Nader zal in overleg met het Ministerie van Verkeer en Waterstaat en het Ministerie Justitie moeten worden gezien of, en onder welke voorwaarden, Nederland zal toestaan dat arbeidskrachten worden ter beschikking gesteld in de zeevaart. Daarbij zal de door deze leden genoemde bepaling van het Wetboek van Koophandel met name aan de orde komen. Overigens vanuit de wens ook in de zeevaart tot de nodige flexibilisering te komen.

4. Niet terugkerende punten van regulering

Op de opmerking van de D66-fractie inzake de noodzaak tot het opstellen van een overgangsregeling wordt in hoofdstuk 5 ingegaan.

5. Effecten van het wetsvoorstel

De leden van de PvdA-fractie vroegen om een nadere toelichting op het mogelijk nadere beroep op de Arbeidsinspectie met betrekking tot het verrichten van onderzoek. De leden van de SP-fractie vroegen in het verslag bij artikel 12 of bij de minister klachten over niet-naleving kunnen worden ingediend, en zo ja door wie. Daarnaast vroegen deze leden, evenals de leden van de GroenLinks-fractie (in hoofdstuk 3) naar de plannen voor het toezicht onder de nieuwe wet.

Onder het in dit wetsvoorstel voorgestelde regime zal het toezicht op de naleving van de bepalingen ten aanzien van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten bestaan uit het uitvoeren van controles door de Arbeidsinspectie. Bij constatering van tekortkomingen zullen betrokken werkgevers schriftelijk worden verzocht dit te herstellen en zullen de betrokken arbeidskrachten, de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging en de betrokken organisaties van werkgevers en werknemers op de hoogte worden gebracht. Het aantal te houden controles zal – naast een permanente inzet – afhangen van signalen over mogelijke misstanden uit het veld. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid beslist uiteindelijk over de specifieke onderwerpen en de intensiteit van het toezicht. Het toezicht op de betaling van premies en belastingen wordt uitgevoerd door de looninspectiediensten van de uitvoeringsinstellingen en de belastingdienst en zal in principe in de huidige vorm worden voortgezet. Met het systeem van de g-rekening is in andere sectoren reeds voldoende ervaring opgedaan.

Het toezicht op de naleving van de voorgestelde bepalingen ten aanzien van arbeidsbemiddeling zal, gezien de geringe wijzigingen ten opzichte van de huidige regulering, niet sterk afwijken van de huidige wijze van toezicht.

De menskracht die het toezicht zal gaan vergen valt, gezien het nader te ontwikkelen toezicht op het ter beschikking stellen van arbeidskrachten, op dit moment niet goed in te schatten. Hierover zal in het kader van de implementatie van dit wetsvoorstel duidelijkheid ontstaan.

Klachten over niet-naleving van de bij of krachtens dit wetsvoorstel gestelde bepalingen kunnen door iedereen die een zeker mate van belang heeft, worden ingediend bij de Arbeidsinspectie.

De leden van de fractie van de PvdA en van D66 vroegen of met betrekking tot het onbedoeld overgaan van mogelijke lopende uitzendovereenkomsten in arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd een overgangsregeling nodig is.

Voor de beantwoording van deze vraag wordt verwezen naar de nota naar aanleiding van het verslag inzake het wetsvoorstel 25 263 (Flexibiliteit en zekerheid). Hierin is gesteld dat de regering bereid is om, indien uw Kamer een overgangsregeling wenselijk acht, dat wetsvoorstel op dit punt aan te passen.

II ARTIKELEN

Artikel 2

De leden van de VVD-fractie vroegen of er andere wettelijk geregelde arbeidsbemiddelingen zijn en informeerden of er in internationaal opzicht verschillen ontstaan.

Op dit moment hebben het Landelijk instituut sociale verzekeringen en het Algemeen burgerlijk pensioenfonds tot een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip mede tot taak arbeidsbemiddeling uit te oefenen op grond van artikel 16 WAGW. Zoals aangekondigd in de Hoofdpijnen (Re)integratie arbeidsgehandicapten van 10 maart 1997 en in de kabinetsreactie op het advies van de regiegroep Samenwerking Werk en Inkomen (SWI), u toegezonden op 5 juni 1997, zal deze wettelijke bemiddelingstaak komen te vervallen. Dit zal worden geëffectueerd in het kader van de voorgenomen Wet op reïntegratie.

Wat betreft het onderscheid naar buitenlandse bedrijven kan worden opgemerkt, dat de algemene normen voor een ieder die in Nederland deze overeenkomsten aangaat gelden. Daarnaast is de vergunning voor arbeidsbemiddeling ook vereist voor buitenlandse bedrijven, die in Nederland arbeidsbemiddeling verrichten. Betreft dit een bedrijf dat over een vergunning beschikt van een ander EG-land, dan dient bij de Nederlandse vergunningverlening rekening te worden gehouden met bewijsstukken, die in de lidstaat van vestiging zijn verschaft. De buitenlandse bedrijven moeten in Nederland wel op dezelfde wijze worden behandeld als in Nederland gevestigde ondernemingen. Het onderscheid tussen publieke en private bemiddelingsactiviteiten wordt ook in de ILO-verdragen gemaakt.

Artikel 3

De leden van de VVD-fractie vroegen hoe de regering het derde lid van artikel 3 denkt te handhaven.

Op grond van het artikel 12 is het toezicht op de naleving van deze wet opgedragen aan de door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij besluit aangewezen ambtenaren. Overtreding van artikel 3 is als economische delict strafbaar gesteld. Bovendien kan het Centraal Bestuur op grond van artikel 7, onder b de vergunning intrekken indien

geconstateerd wordt dat de vergunninghouder in strijd handelt met artikel 3.

De vraag van de leden van de RPF-fractie betreffende dit artikel is in hoofdstuk 3 beantwoord.

Artikel 8

De leden van de D66-fractie wezen hier op een te betreuren typefout. Het woord «pensioenkosten» in de artikelsgewijze toelichting moet zijn «pensionkosten».

Artikel 10

De leden van de VVD-fractie vroegen of de regering kan garanderen dat hier niet meer wordt gevraagd dan de Europese Richtlijn nr. 91/383/EG bij creatieve interpretatie vereist.

Deze bepaling is reeds opgenomen in de Invoeringswet Arbeidsvoorzieningswet 1996 (artikel 21).

De bepaling strekt tot gedeeltelijke implementatie van de Richtlijn van de Raad van de EG van 25 juni 1991 ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van de werknemers met arbeidsbetrekkingen voor bepaalde tijd of uitzendarbeid-betrekkingen (91/383/EEG; Pb EG nr. L 206). Deze richtlijn verplicht de lidstaten de nodige maatregelen te nemen opdat de inlenende onderneming en/of vestiging vóór de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht het uitzendbureau een nauwkeurige omschrijving geeft van met name de verlangde beroepskwalificaties en de specifieke kenmerken van de arbeidsplaats en tevens maatregelen te nemen opdat het uitzendbureau al deze gegevens ter kennis van de betrokken uitzendkrachten brengt.

Implementatie van bovengenoemde richtlijn heeft – wat betreft de verplichting van de inlener jegens het uitzendbureau – plaatsgevonden in artikel 4, vijfde lid, van de Arbeidsomstandighedenwet. Daarin is bepaald dat de inlener een document bevattende de specifieke kenmerken van de in te nemen arbeidsplaats tijdig vóór de aanvang van de werkzaamheden moet verstrekken aan degene die de werknemer ter beschikking stelt, ter doorgeleiding aan de ter beschikking gestelde arbeidskracht.

In de onderhavige bepaling wordt de verplichting van degene die arbeidskrachten ter beschikking stelt om de informatie te verschaffen aan de ter beschikking gestelde arbeidskracht, expliciet in de wet vastgelegd. Dit onderdeel van de richtlijn is niet in de Arbeidsomstandighedenwet geïmplementeerd omdat deze wet degene die arbeidskrachten ter beschikking stelt niet als werkgever definieert. In artikel 10 wordt niet meer geregeld dan dat voor de Europese Richtlijn (91/383) vereist is ten aanzien van uitzendarbeidbetrekkingen tussen een uitzendbureau, zijnde werkgever, en de werknemer, waarbij de laatst genoemde ter beschikking wordt gesteld van een inlenende onderneming en/ of vestiging om voor deze onderneming en/of vestiging te werken.

Overtreding van het bepaalde in artikel 4, vijfde lid, van de Arbeidsomstandighedenwet is als economisch delict strafbaar gesteld. De onderhavige norm is een afgeleide verplichting van artikel 4, vijfde lid, van de Arbeidsomstandighedenwet. Gelet hierop wordt het toereikend geoordeeld dat tegen het niet in acht nemen van deze norm civielrechtelijk kan worden geageerd.

Artikel 11

De leden van de VVD-fractie stelden enkelen vragen bij dit artikel.

De regering acht de mogelijkheid om nadere sectorspecifieke regels te stellen wenselijk. Zij acht dit, zoals ook aangegeven in de memorie van

toelichting, een nuttig instrument ter correctie van eventuele ongewenste situaties op de arbeidsmarkt.

Afhankelijk van de ontwikkelingen ten aanzien van het experiment inzake uitzendarbeid in de bouwnijverheid zal worden gezien of inhoud moet worden gegeven aan de mogelijkheid tot het stellen van sector-specifieke regels.

Daarnaast wordt op dit moment onderzocht of de implementatie van ILO-verdrag nr. 179 betreffende de werving en plaatsing van zeelieden een algemene maatregel van bestuur op grond van artikel 11 nodig maakt.

De Minister zegt toe tijdig vooraf informatie aan de Tweede Kamer te doen toekomen over de inhoud van een op grond van dit artikel te treffen algemene maatregel van bestuur.

Artikel 12

Op de vragen van de leden van de SP-fractie betreffende dit artikel is reeds in hoofdstuk 5 ingegaan.

Artikel 13

De leden van de fracties van de VVD vroegen om een nadere toelichting op dit artikel. De leden van de GroenLinks-fractie vroegen naar de reikwijdte van de binnentredingsbevoegdheid van toezichthouders.

Op grond van artikel 13 kunnen toezichthouders een woning binnentreden zonder toestemming van de bewoner. De bepaling genoemd in artikel 13 komt voort uit de derde tranche Algemene wet bestuursrecht (Awb, inwerkingtreding 1-1-1998), waarin specifieke eisen worden gesteld aan toezichtsbepalingen. Het stelsel van afdeling 5.2 van de Awb strekt er in hoofdzaak toe het systeem waarbij in bijzondere wetgeving steeds opnieuw bevoegdheden aan toezichthouders worden toegekend te vervangen door een systeem waarbij centraal, in de Awb, een aantal bevoegdheden wordt verleend, die deze personen voor de vervulling van hun taak nodig hebben. Zo zal de bevoegdheid tot bijvoorbeeld het betreden van bedrijven straks in de Awb geregeld zijn. De bevoegdheid tot binnentreden in woningen zonder toestemming van de bewoner is slechts in bijzondere gevallen toegestaan. Dit wordt dan ook niet in algemene zin in de Awb geregeld, maar alleen in de bijzondere wetten. In deze wet wordt deze bevoegdheid noodzakelijk geacht, omdat in een aantal gevallen de administratie vanuit woonhuizen kan worden gevoerd.

Het evenredigheidsbeginsel van artikel 5.13 Awb stelt dat een toezichthouder slechts gebruik maakt van zijn bevoegdheden voorzover dat redelijkerwijs voor de vervulling van zijn taak nodig is. Dit houdt in dat ten aanzien van de uitoefening van de aan een toezichthouder toekomende bevoegdheden de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit gelden. Het evenredigheidsbeginsel treedt ook in plaats van in de huidige wetgeving aangebrachte beperkingen van bevoegdheden, die expliciet regelen dat bevoegdheden slechts mogen worden uitgeoefend jegens subjecten of objecten waarop het toezicht in kwestie betrekking heeft.

De bevoegdheid tot binnentreden is niet beperkt tot die gevallen waarin een redelijk vermoeden bestaat van overtreding van de wet. Dit heeft te maken met het feit dat in een aantal gevallen de administratie vanuit woonhuizen kan worden gevoerd. In het kader van het toezicht kan het daarom noodzakelijk zijn om bij a-selectie onderzoeken ook na te gaan of de in dit wetsvoorstel niet-toegestane activiteiten worden georganiseerd vanuit woonhuizen.

Artikelen 15 en 16

De leden van de VVD-fractie vragen zich met betrekking tot de inleners-aansprakelijkheid (artikelen 16a van de Coördinatiewet Sociale Verze-

kering (CSV) en 34 Invorderingswet 1990) af of niet een eenvoudiger regeling mogelijk is. Helaas is dit niet het geval. In de tekst van de genoemde artikelen dient zeker gesteld te worden dat niet alleen de inlener die onmiddellijke wederpartij is van de uitlener (welke term in dit verband is gereserveerd voor de werkgever van de uitzendkrachten) maar ook een opvolgende inlener (die dus arbeidskrachten leent van een doorlener) aansprakelijk is voor de sociale premies en loonbelasting die door de werkgever verschuldigd zijn met betrekking tot de door de uitzendkrachten verrichtte werkzaamheden. Voorts dient, zoals thans ook al het geval is, de aansprakelijkheid met betrekking tot de omzetbelasting over de aan de inlener in rekening gebrachte tegenprestatie in de tekst te worden verwerkt. In de leden 3 tot en met 6 van beide artikelen moet verder, op een wijze die zoveel mogelijk overeenkomt met het regime dat in het kader van de zogenoemde ketenaansprakelijkheid is opgenomen in de artikelen 16b CSV, onderscheidenlijk 35 Invorderingswet 1990 (zoals dat komt te luiden ingevolge het wetsvoorstel tot uitbreiding van de ketenaansprakelijkheid in de confectiebranche (wetsvoorstel 25 035) worden vastgelegd tot hoever de aansprakelijkheid zich uitstrekt, welke vrijwaring kan worden ontleend aan het verrichten van stortingen op de g-rekening van de uitlener en in welke gevallen men gedisculpeerd is ter zake van de aansprakelijkheid.

Naar aanleiding van de vraag waarom bedrijven niet aan hun eigen verplichtingen kunnen voldoen, wordt opgemerkt dat dat diverse oorzaken kan hebben (falend ondernemingsbeleid, financiële moeilijkheden wegens faillissement van afnemers, teruglopende markt, etc.).

Tenslotte vragen deze leden hoe een inlener kan weten of hij met een bonafide uitlener te doen heeft, voor het geval hij niet één van de marktleiders kiest. Er zijn verscheidene mogelijkheden om een nader inzicht in de bonafiditeit van de uitlener te verkrijgen. De potentiële inlener kan referenties vragen van eerdere en andere cliënten. Hij kan de uitlener vragen een door de uitvoeringsinstellingen voor de sociale verzekering of de belastingdienst af te geven verklaring inzake het betalingsgedrag te overleggen. Hij kan voorts inlichtingen inwinnen bij de Kamer van Koophandel (Handelsregister). De uitkomsten van een en ander, alsmede de door de uitlener geoffreerde voorwaarden enerzijds en anderzijds de voorwaarden en de reputatie van de marktleiders zal hij tegen elkaar moeten afwegen.

Artikel 21

De leden van de VVD-fractie vroegen de regering nog eens duidelijk aan te geven welke overgangsproblemen zich bij invoering van deze wet voordoen.

De regering acht deze overgangsproblemen niet aanwezig.

De overgangsproblematiek heeft met name betrekking op de geldigheid van de vergunningen die zijn afgegeven op grond van Afdeling 2 van hoofdstuk III, paragraaf 3, van de Arbeidsvoorzieningswet. Deze reeds afgegeven vergunningen voor arbeidsbemiddeling worden aldus aangemerkt als vergunningen op grond van hoofdstuk 2 van deze wet. Aangezien voor arbeidsbemiddeling de vergunningplicht gehandhaafd blijft, wijzigt de situatie voor de betrokken partijen zoals bemiddelingsbureaus, werkgevers en werkzoekende niet. Overgangsproblemen doen zich derhalve niet voor.

Voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten komt de vergunningplicht te vervallen. Nadere regels voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten zoals, het onderkruipersverbod en het loonverhoudingsvoorschrift blijven gehandhaafd. Aangezien deze normen

straks niet meer gerelateerd zijn aan de vergunningverlening, kan de sanctie van intrekken van de vergunning niet meer worden toegepast. Deze normen kunnen nu direct worden ingeroepen door partijen. Overgangsproblemen worden derhalve niet verwacht.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. P. W. Melkert