

Vergaderjaar 2025–2026

**36 746**

## **Wijziging van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs en de Wet financiering sociale verzekeringen teneinde aan flexibele arbeidskrachten meer zekerheden te verschaffen over werk en inkomen (Wet meer zekerheid flexwerkers)**

**Nr. 40**

### **GEWIJZIGD AMENDEMENT VAN HET LID PATIËN TER VERVANGING VAN DAT GEDRUKT ONDER NR. 10**

Ontvangen 16 april 2026

De ondergetekende stelt het volgende amendement voor:

I

Aan artikel II, onderdeel A, onder 4, wordt een onderdeel toegevoegd, luidende:

c. Er wordt een zin toegevoegd, luidende: Bij algemene maatregel van bestuur kunnen arbeidsvoorwaarden als bedoeld in het eerste tot en met derde lid worden aangewezen ten aanzien waarvan de mogelijkheid tot afwijking niet van toepassing is.

II

Aan artikel VI wordt een zin toegevoegd, luidende: Daarbij wordt in het bijzonder aandacht besteed aan de mate waarin gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid tot afwijking bij collectieve arbeidsovereenkomst, bedoeld in artikel 8, vijfde lid, van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs, en de mate waarin deze afwijking leidt tot concurrentie op arbeidsvoorwaarden.

### **Toelichting**

Dit amendement wijzigt artikel 8 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi), zodat de mogelijkheid om per collectieve arbeidsovereenkomst (cao) af te wijken van het beginsel van gelijke beloning wordt ingekaderd. Per algemene maatregel van bestuur (amvb) kunnen arbeidsvoorwaarden worden aangewezen waarbij niet mag worden afgeweken van dit beginsel, waardoor elk van deze arbeidsvoorwaarden ten minste gelijk is voor een ter beschikking gestelde arbeidskracht. «Ten minste gelijk» betekent dat hierover geen verrekening met andere arbeidsvoorwaarden mag plaatsvinden, dus hierin geen compensatie van andere arbeidsvoorwaarden begrepen is. Enkel als dit niet mogelijk is kan voor arbeidsvoorwaarden die niet in de algemene

maatregel van bestuur staan een compenserende arbeidsvoorwaarde of vergoeding toegekend worden.

Het ten minste gelijk verstrekken van deze arbeidsvoorwaarden waarborgt de algemene bescherming van uitzendkrachten en voorkomt concurrentie op arbeidsvoorwaarden, zowel tussen werkenden onderling als tussen werkgevers onderling.

De indiener vraagt de regering om gelijke beloning doorlopend te monitoren en zo snel mogelijk arbeidsvoorwaarden toe te voegen aan de amvb als blijkt dat er sprake is van onderbetaling, concurrentie op arbeidsvoorwaarden of anderzijds ontduiking van het principe van gelijke beloning. De indiener draagt hierbij een lijst aan ten behoeve van de monitoring:

Het gaat hier ten eerste over financiële regelingen. Hieronder vallen loon, salarisregelingen inclusief functiewaardering, loon doorbetalingen bij niet werken en prestatiebeloning. Te denken valt aan inschaling, periode loon, uurloon, periodieke en initiële loonsverhogingen, doorbetaling en aanvulling bij arbeidsongeschiktheid, doorbetaling verlof en (individuele) resultaatafhankelijke beloning. Ook vallen hieronder toeslagregelingen, zoals voor werken op bijzondere/specifieke tijden (bijvoorbeeld: overwerk, feestdagen, ploegen) of onder bijzondere omstandigheden (bijvoorbeeld: temperatuur, zwaar werk), consignatie, diploma, BHV en schadevrij rijden. Ook vallen hieronder vergoedingsregelingen, zoals kostenvergoedingen reizen en verblijven, veiligheidsmiddelen, thuiswerken, hulpmiddelen in verband met het werk en bijdrages voor de ziektekostenverzekering. Daarnaast gaat het om regelingen over periodiek repeterende vaste en variabele uitkeringen, zoals de vakantiebijslag, eindejaarsuitkeringen, 13<sup>de</sup> maand, winstuitkering, bonussen en gratificaties en over persoonlijke en collectieve budgetten, zoals voor scholing en ontwikkeling, persoonsgebonden budget en IKB-budget. Ten slotte gaat het om eenmalige uitkeringen, ontslagregelingen en overlijdensuitkeringen.

Ten tweede gaat het over regelingen over werk en verlof, denk aan regelingen over arbeidsduur en werktijden, zoals de normale arbeidsduur, arbeidsduurverkorting, werktijden, werkroosters en pauzes. Tevens gaat het ook over verlofregelingen, zoals (extra)vakantiedagen, feestdagen, kort en langdurig bijzonder verlof en scholingsdagen.

Ten derde gaat het over regelingen over arbeidsomstandigheden en inzetbaarheid. Denk hierbij aan veiligheids- en beschermende maatregelen, zoals het verstrekken van veiligheidskleding en -schoenen en maatregelen op de werkplek en anti-discriminatieregelingen zoals toegang tot een procedure en een vertrouwenspersoon. Ook vallen scholingsregelingen hieronder, zoals verplichte en functie gerichte scholing en vakopleidingen, recht op scholing gericht op duurzame inzetbaarheid zoals omscholing en loopbaangesprek. Daarnaast vallen ouderenregelingen zoals generatiepact-regelingen, seniorenregelingen en RVU-regelingen en vakbondsfaciliteiten, zoals deelnemen aan vakbondsactiviteiten, vakbondsverlof en het verrekenen van de vakbondscontributie hieronder.

De indiener vraagt de regering regelmatig de Kamer te informeren over het beeld dat uit de monitoring ontstaat. Tevens vraagt de indiener de regering om voorafgaand aan de start van de monitoring de Kamer te informeren over de opzet hiervan. De indiener hecht daarnaast belang aan een proces waarbij sociale partners signalen kunnen delen ten behoeve van de monitoring.

Ook is met dit amendement voorzien dat bij de evaluatie in het bijzonder aandacht wordt besteed aan de mate waarin gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid tot afwijking bij cao en de mate waarin deze afwijking leidt tot concurrentie op arbeidsvoorwaarden.

Patijn