

Datum:  
22 augustus 2022

Behandeld door:  
F.M.P.M. Boeijen  
mr. J.B. Raben

Onderwerp: internetconsultatie verplichte certificering voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten

Geachte mevrouw Van Gennip,

Met nieuwsgierigheid hebben wij kennisgenomen van de voorgenomen wijziging van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (hierna: Waadi), die voor internetconsultatie open staat.

In de Memorie van Toelichting (MvT) staat vermeld dat de doelstelling van deze wetgeving is:

1. De bescherming van de uitzendkracht;
2. Het creëren van een gelijk speelveld;
3. Het weren van malafide en kwaadwillende partijen van de markt.

Graag reageren wij op deze voorgenomen wijziging. Wij zullen daarbij ingaan op de doelstellingen in relatie tot het wetsvoorstel en zullen hierbij de huidige wet- en regelgeving betrekken om daarmee met u te bezien waar dit wetsvoorstel toegevoegde waarde biedt.

Wij sluiten af met een aantal inhoudelijke en algemene opmerkingen over het voorliggende wetsvoorstel:

4. Inhoudelijke aspecten;
5. Waadi algemeen.

## 1. Bescherming van de uitzendkracht

### Ten aanzien van het loon

De bescherming van de ter beschikking gestelde arbeidskracht wordt in de Waadi geregeld. Deze wet bood al bescherming ten aanzien van het te betalen loon, dat moet al vanaf invoering gelijk zijn aan het loon dat voor gelijk werk wordt verdiend bij de inlener. Alhoewel vanaf invoering onduidelijkheid is over de reikwijdte van deze bepaling en de mogelijkheden die de wet biedt daarvan bij cao af te wijken, is er bij dit wetsvoorstel vooralsnog niet voor gekozen artikel 8 van de Waadi te verduidelijken. Aangezien dit in feite wel een opdracht was vanuit het SER-rapport dat integraal in het regeerakkoord is overgenomen vinden wij dat een gemiste kans. Wij adviseren daarom artikel 8 zodanig aan te passen dat gelijke arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn voor ter beschikking gestelde arbeidskrachten en dat eventuele uitzonderingen op die bepaling meer specifiek benoemd worden zodat daar geen onbedoeld beroep op kan worden gedaan.

---

**Aanbeveling:** neem artikel 8 Waadi mee in de aanpassingsvoorstellen

---

## 2. Gelijk speelveld

### Ten aanzien van de kwalificatie van de arbeidsrelatie

De juiste kwalificatie van de arbeidsrelatie is al lange tijd binnen verschillende rechtsgebieden een (te) harde noot om te kraken. De commissie Borstlap geeft in haar advies hieromtrent helder de problematiek weer en doet belangrijke suggesties, ten aanzien van het 'werknemer, tenzij' en ten aanzien van uitzenden. In de rechtspraak wordt gewacht op belangrijke arbeidsrechtelijke uitspraken over werknemerschap ten aanzien van platformwerk. Ook fiscaal wordt in het DBA-dossier al jaren een hete aardappel vooruitgeschoven.

Dit wetsvoorstel kent als doelstelling het meer gelijk trekken van het speelveld. In onze ogen is het de vraag of dit niet al voortvloeide uit de huidige wettekst. De Waadi gaat geenszins over uitzenden alleen, maar behelst regels te stellen voor het "ter beschikking stellen van arbeidskrachten".

In onze ogen zou het handhaven van de huidige wetgeving in grote mate schijnzelfstandigheid en bemiddeling van schijnzelfstandigen kunnen bestrijden, dan wel kunnen zorgen voor een veel meer gelijk speelveld. Bemiddelaars van schijnzelfstandigen mogen geen bijdrage vragen van de populatie die ze bemiddelen, moeten als zodanig geregistreerd staan in het Handelsregister en behoren zorg te dragen voor tenminste gelijke betaling van de door hen bemiddelde populatie.

De huidige wetgeving biedt dus al ruime mogelijkheden om te zorgen voor een veel meer gelijk speelveld. In onze ogen begint de discussie over de kwalificatie van de arbeidsrelatie in het arbeidsrecht. Wanneer de Waadi in volle omvang zou worden gebruikt, levert dat in grote mate duidelijkheid, ook in het vraagstuk over de dienstbetrekking in het licht van de Wet op de loonbelasting en ten aanzien van de sociale verzekeringen. Alleen schijnzelfstandigen die slechts zelfstandig opdrachten verwerven zouden dan nog buiten het beeld van deze kwalificatie vallen.

---

**Aanbeveling:** gebruik de reikwijdte die nu al in de Waadi is besloten om schijnzelfstandigheid te bestrijden.

---

Met die stap is een veel groter deel van de arbeidsmarkt gereguleerd. Nederland zal dan vooruitlopend op de doelstellingen uit de Richtlijn toereikende minimumlonen in de Europese Unie een veel groter bereik hebben van collectieve arbeidsvoorwaarden en wellicht de doelstellingen van cao-dekkingsgraad gemakkelijk kunnen halen.

---

**Conclusie:** Richtlijn toereikende minimumlonen: doelstelling wordt makkelijker gehaald.

---

Om tot een gelijk speelveld te komen is reeds bij de Wet aanpak schijnconstructies (hierna: WAS) de groep van (schijn-) contractors benoemd als te bestrijden groep. Kortgezegd maken deze partijen er hun bedrijf van om werken aan te nemen in verschillende bedrijfstakken om zo te voorkomen dat zij onder een algemeen verbindend verklaarde cao komen te vallen. Bij implementatie van de WAS is deze groep niet meegenomen in wetgeving en ook nu lijken ze (op basis van wat bekend is over voorgenomen wijzigingen van wetgeving) buiten schot te blijven. Wil er werkelijk een gelijk speelveld komen, zullen er ook voor deze groep maatregelen moeten worden genomen.

---

**Aanbeveling:** zorg voor een werkelijk gelijk speelveld door ook contractors binnen gelijkloon-wetgeving te brengen.

---

### **Reikwijdte ten aanzien van ter beschikking stellen**

Bij de reikwijdtebepaling wordt aangesloten bij definitie die de Waadi stelt aan het ter beschikkingstellen van arbeidskrachten, met een drietal uitzonderingen: aanneming van werk, in-/uitleen in concernverband en collegiale uitleen.

Met betrekking tot aanneming van werk is de uitzondering in de Waadi in onze ogen logisch. De bedrijven die het werk aannemen vallen doorgaans onder een bedrijfstak-cao, zodat het ontduiken van arbeidsvoorwaarden daarbij veel minder snel aan de orde is. Behalve, zoals hierboven genoemd, wanneer de aannemer (contractor) er zijn bedrijf van maakt in verschillende bedrijfstakken werken aan te nemen om zo cao-verplichtingen te ontduiken. Wij kunnen ons overigens voorstellen dat bestrijden daarvan niet in de Waadi thuishoort, maar in aparte wetgeving zou moeten worden geregeld.

Ook in- en uitleen in concernverband wordt uitgezonderd van de werking van de Waadi, met dezelfde reden. Binnen concern wordt doorgaans een bedrijfstak- of ondernemings-cao gehanteerd, zodat geen concurrentie op arbeidsvoorwaarden plaatsvindt.

Tenslotte het ter beschikking stellen zonder winstoogmerk (huidige wettekst) of "tegen vergoeding van ten hoogste de loonkosten", zoals de voorgestelde wettekst luidt.

Bij het bepalen of sprake is van collegiale uitleen, wordt niet langer gekeken naar het (subjectieve) oogmerk, maar naar de feitelijke loonkosten. De term 'zonder winstoogmerk' is vervangen door 'vergoeding van ten hoogste de loonkosten' in artikel 1 lid 3 onder b Waadi. De wijze van berekenen wordt nog nader vastgesteld, zo lezen wij, maar de aanzet is daarvoor gegeven. Voorgesteld wordt een marge van 5 tot 10% te hanteren voor indirecte kosten. Wij vragen ons af of deze kwalificatietoets, tezamen met de 10% marge, de juiste route is.

Eenzijds zal een onderneming die zogenaamde 'doelgroepers' ter beschikking stelt, hoge indirecte kosten hebben (denk o.a. aan aanvragen/beheren faciliteiten voor doelgroepers, begeleiding bij de werkzaamheden evenals begeleiding bij uitval). Doorgaans ruim boven de 10%. Dit terwijl de in-/uitleen hiervan veelal aangemerkt kan worden als collegiaal en zonder winstoogmerk. Het betreft veelal gemeenten of samenwerkingsverbanden van gemeenten die trachten doelgroepers weer in het arbeidsproces terug te krijgen. Hier is geen sprake van een winstoogmerk, maar wel sprake van indirecte kosten die meer dan 10% belopen vanwege de individuele begeleiding die deze doelgroepers veelal nodig hebben.

Daar staat tegenover de uitzender die 'handjes' levert en minder 'maatwerk' biedt. De prijsvechter op alle fronten om het maar eens impopulair te duiden. Wij weten dat die bedrijven veelal een brutomarge hebben die onder de 10% blijft. Daaruit worden bureaunkosten betaald en daaruit wordt ook nog een stukje winst betaald. Veelal wordt een zo groot mogelijk deel van de kosten verhaald op de uitzendkracht om de kostprijs naar de opdrachtgever laag te houden.

De vraag is wat ons betreft dus of met deze voorgenomen wijziging de juiste partijen binnen of juist buiten de reikwijdte van de Waadi (en dus de certificering) gehouden worden. Deze bedrijven zouden zich niet meer hoeven inschrijven, mogen wel geld vragen van uitzendkrachten en behoeven niet langer de gelijkloon-bepaling uit de Waadi te volgen (wel die uit de cao overigens).

---

**Aanbeveling:** wijzig artikel 1 derde lid onder b niet op deze wijze.

---

De ruime reikwijdte maakt dat ook ondernemingen die beperkt ter beschikking stellen, onder de certificeringsplicht vallen. Dit is reeds door vele partijen aangehaald, zo blijkt ook uit de kamerbrief van 5 juli jl.

In de MvT wordt deze keus uitgelegd als "essentieel voor de effectiviteit van het stelsel". Wij wensen dat te betwijfelen en zullen daar nader op ingaan in het volgende hoofdstuk.

### **3. Het weren van kwaadwillende en malafide partijen van de markt**

#### **De huidige wet- en regelgeving**

In de huidige stand van wetgeving zijn in de loop der jaren diverse wetten, regelingen en zelfregulerende afspraken te onderscheiden. Op fiscaal gebied wordt misbruik sedert jaar en dag bestreden middels de maatregelen in de Invorderingswet 1990 (in de volksmond Wet ketenaansprakelijkheid als het gaat om maatregelen tegen koppelbazen in de aannemerswereld en in de uitzendbranche). Hier is gekozen om de opdrachtgever (inlener) mee aansprakelijk te laten zijn voor juiste afdracht van loonheffingen en omzetbelasting. De verantwoordelijkheid voor juiste afspraken wordt neergelegd in de keten.

Veelal komt het niet tot aansprakelijkstelling omdat de Belastingdienst een onderbezetting kent. Er vinden vanuit de Inspectie weinig controles plaats en vanuit de Ontvanger wordt niet altijd onderkend dat niet langer betaald wordt. Verhalen van onbetaald gebleven bedragen zou wel kunnen plaatsvinden, maar blijkt lang niet altijd plaats te vinden. Dit zet de deur open voor onachtzaamheid of misbruik door zowel degene die ter beschikking stelt als bij de opdrachtgevers.

---

**Conclusie:** *niet wetgeving, maar handhaving is het probleem bij de bestrijding van misbruik op het fiscale vlak.*

---

Arbeidsrechtelijk kennen we de onderhavige Waadi om te voorkomen dat ter beschikking gestelde arbeidskrachten onderbetaald worden. Daarnaast mag geen geld verdiend worden door de bemiddelaar over de rug van de uitzendkracht en moet het Handelsregister van de Kamer van Koophandel deze activiteiten weergeven, om zo te zorgen dat overheidsdiensten en onder andere pensioenfondsen kunnen zorgdragen dat de bemiddelaar aan zijn verplichtingen voldoet. Om te voorkomen dat niet aan deze regelgeving wordt voldaan, kunnen zeer stevige boetes opgelegd worden. Zoals aangegeven is één van de steeds terugkerende problemen op de arbeidsmarkt, naar het ons voorkomt, prima te bestrijden of te reguleren met deze wetgeving, namelijk de schijnzelfstandigheid. Wij zien deze wet echter niet of nauwelijks aangegrepen worden om ingezet te worden voor het doel van de wet. Slechts op stevig aandringen van vakbonden wordt mondjesmaat controle ingezet door de Arbeidsinspectie.

Daarnaast is sedert de WAS een opdrachtgeversaansprakelijkheid ingevoerd voor het loon. Daarmee kan zowel de werknemer als zijn vertegenwoordiger, het UWV (bij faillissementen) en de Arbeidsinspectie zorgdragen voor een juiste en eerlijke betaling. In onze beleving wordt hier slechts gebruik van gemaakt door individuele werknemers, zo nu en dan vertegenwoordigd door hun vakbond. De overheid laat het hier in onze ogen volledig afweten.

---

**Conclusie:** *niet wetgeving, maar handhaving is het probleem bij de bestrijding van misbruik op het arbeidsrechtelijke vlak.*

---

Tenslotte is erdoor werkgevers- en werknemersorganisaties de Stichting Normering Arbeid opgericht. Om deze stichting de wind in de rug te geven, is in de Invorderingswet het door hen af te geven certificaat aanleiding om niet of beperkt aansprakelijk te stellen. Oorspronkelijk was het de opzet om vooral de fiscale verplichtingen en het minimumloon te checken voor uitgifte van het certificaat. Het normenkader is uitgebreid onder andere door druk vanuit de overheid (WAS) en nu wordt zowel bezien of loonheffingen en omzetbelasting juist en tijdig wordt afgedragen en daarnaast wordt een steeds groter vlak van arbeidsrechtelijke verplichtingen onderdeel van de controle. Hiervan wordt in de MvT opgemerkt dat: *“De huidige zelfregulering heeft tegelijkertijd een aantal substantiële tekortkomingen. De vrijwillige aansluiting bij het SNA-certificaat maakt dat niet transparant is welke onderneming aan terbeschikkingstelling van arbeidskrachten doet. Dit maakt controle op de markt lastig. Ook is het certificaat, ----, niet voldoende onderscheidend gebleken en komen overtredingen van wet- en regelgeving ook bij vrijwillig gecertificeerde ondernemingen nog teveel voor.”*

In onze optiek is toezien op “welke onderneming aan terbeschikkingstelling doet” een verantwoordelijkheid van de overheid op basis van de Waadi. Dat dit niet of onvoldoende gebeurt, is een handhavingsprobleem, niet een probleem van regelgeving.

Bij de zelfregulering moet in ogenschouw worden genomen dat de problemen zoals genoemd in de MvT zich voordoen bij bedrijven die zichzelf aanmelden voor een certificaat, zonder daartoe gedwongen te zijn door wetgeving.

---

**Conclusie:** *niet wet- en regelgeving, maar handhaving en de kwaliteit van de controles is het probleem bij de bestrijding van misbruik bij zelfregulering.*

---

*(Wij hebben ons commentaar op dit punt overigens beperkt tot het publiekrecht. Er zijn natuurlijk ook mogelijkheden vanuit het strafrecht om malafiditeit aan te pakken. Omdat wij ons daar beroepshalve niet mee bezig houden, kunnen wij geen beeld geven van het gebruik van strafrecht in bestrijding van malafiditeit in de uitzendbranche).*

## 4. Inhoudelijke aspecten

### Administratieve last

De voorgestelde wetgeving gaat uit van een verplichte certificering, waarbij deze certificering onder toezienend oog van de Arbeidsinspectie gebeurt door een op te richten zelfstandig bestuursorgaan (ZBO) die de werkzaamheden opdraagt aan een “inspectie-instelling”. Dit voorstel lijkt stevig op de huidige praktijk en dat blijkt ook de bedoeling van de wetgever zo is te lezen in de MvT. Dit wordt een “best of both worlds”.

Wij wensen dat te betwijfelen. Wanneer het de overheidsdiensten (Belastingdienst, Arbeidsinspectie enz.) ontbreekt aan capaciteit én de inspectie-instellingen aan kwaliteit, voorzien wij dat hieruit geen beter systeem ontstaat. De evaluatie van deze wetgeving staat gepland op vijf jaar na invoering, zodat het ook niet te verwachten is dat in de komende jaren een verbetering optreedt in de aanpak van malafiditeit.

Wat er wel gaat komen is een enorme rompslomp voor bedrijven die wel binnen de regels acteren. Het is naar onze mening te makkelijk om over deze wetenschap heen te stappen met het argument “essentieel voor de effectiviteit”, wanneer de controlecapaciteit en kwaliteit hier niet op berekend is.

Een alternatief zou kunnen zijn de bedrijven die meer dan 50% ter beschikking stellen op basis van de wet verplicht te laten certificeren. Andere bedrijven zouden zich moeten laten certificeren op aanwijzing van een overheidsdienst als de Belastingdienst of de Arbeidsinspectie, op het moment

dat daar aanleiding voor is. De aanleidingen zouden dan omschreven kunnen worden in de wetgeving.

---

**Aanbeveling:** gericht toepassingsbereik met mogelijkheid tot uitbreiding in de wetgeving opnemen.

---

### **Certificeringsproces en rechtsbescherming**

Voorop staat dat wij toejuichen dat de Algemene wet bestuursrecht (Awb) van toepassing is op besluiten die door de certificerende instelling worden genomen. In de toelichting van de conceptregeling is opgenomen dat de huidige certificering tekortschiet. De rechtsbescherming van de Awb is voor certificeringsplichtige ondernemingen daarom meer dan welkom. Bij ons bestaat wel verwarring over de rechtsbescherming die de Awb gaat bieden.

Bij intrekken of schorsen van het certificaat krijgt de onderneming vier weken respijt om de arbeidskrachten ofwel in dienst te laten treden van de inlener, ofwel over te dragen aan een andere uitzender die wel in het bezit is van een certificaat.

Artikel 6:16 Awb schrijft dat het besluit geen schorsende werking kent, ingeval er bezwaar of beroep ingesteld wordt tegen dat besluit. Oftewel, wanneer een onderneming een bezwaar-/of beroepsprocedure start, moet de onderneming wel zijn arbeidskrachten (binnen vier weken) uit dienst laten treden en zijn activiteiten staken. Procederen kan afhankelijk van de complexiteit, tijd en prioriteit tot wel zeven jaar duren. Een onterecht ingetrokken certificaat leidt daarmee tot het einde van de activiteit of gehele onderneming.

Artikel 6:16 Awb biedt daarvoor ook een escape: geen schorsende werking, tenzij anders bepaald. Wij zien dit nog niet terug in de conceptregeling. Wanneer deze escape wel opgenomen zou worden, leidt dit wellicht eveneens tot een onwenselijke situatie. De kwaadwillende onderneming kan zo de gehele rechtsgang uitputten en doorgaan met zijn activiteiten, waarna hij vier weken de tijd krijgt om alsnog zijn werknemers over te zetten. Hier kan overigens de opdrachtgever ervoor kiezen om druk te zetten op de onderneming om te gaan voldoen aan wet- en regelgeving. Daarnaast biedt andere wetgeving (onder andere het strafrecht) mogelijkheden om aan aantoonbaar malafide praktijken sneller een eind te maken, zodat wij de voorkeur hebben aan rechtsbescherming voordat onomkeerbare gevolgen worden verbonden aan een besluit.

---

**Aanbeveling:** zorg ervoor dat in de wetgeving ook werkelijk rechtsbescherming vanuit de Awb volgt conform hetgeen in artikel 6:16 Awb bepaald.

---

Het overzetten van arbeidskrachten is overigens vaak een gebeurtenis die consensus tussen twee ondernemingen vraagt. Mag de inlener weigeren de arbeidskrachten over te nemen en wat als het niet lukt binnen vier weken?

Het overzetten van de arbeidskrachten en daarmee de bedrijfsactiviteit zorgt daarnaast voor het binnenhalen van andere complexe wetgeving. Overgang van onderneming heeft bijvoorbeeld arbeidsrechtelijke gevolgen, evenals impactvolle gevolgen voor de premies werknemersverzekeringen. Daarnaast is er sprake van opvolgend werkgeverschap. Echter, wie betaalt de transitievergoeding en ziet toe op het meenemen van het arbeidsverleden? Verder zal hier de kwalificatie van de arbeidsovereenkomst of uitzendovereenkomst en de toepasselijkheid van het normale of verlichte arbeidsrechtelijke regime doorheen spelen.

Wij missen in de voorgestelde wetgeving en de MvT een zienswijze op deze problematiek.

---

**Aanbeveling:** zorg voor duidelijkheid in wetgeving ten aanzien van deze aanpalende wet- en regelgeving.

---

In het licht van rechtsbescherming merken wij nog het volgende op. De inspectie-instellingen gaan een vast te stellen normenkader inspecteren bij de ondernemingen die onder de Waadi vallen. Wanneer dat normenkader gaat lijken op het normenkader dat gehanteerd wordt in de NEN-certificering zullen deze inspecties natuurlijk het arbeidsrecht betreffen, waar toezicht en verantwoordelijkheid van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in het licht van de toepasselijke Awb ook thuishoort in onze ogen. Maar in het huidige normenkader bezien de inspecties voor de NEN-certificering eveneens de fiscaliteit voor zover het de berekening en afdracht van omzetbelasting en loonbelasting betreft (naast de premieheffing die een gedeelte verantwoordelijkheid betreft). Wij zien graag duidelijkheid over de werking van de Awb in precies die (gedeelte) verantwoordelijkheid terug. Hoe werkt de Awb wanneer de inspectie-instelling een standpunt inneemt ten aanzien van omzetbelasting of loonheffingen? Zullen deze standpunten dan ook leiden tot bijvoorbeeld het vertrouwensbeginsel wanneer eenzelfde onderzoek wordt gedaan door de Belastingdienst? Waar zit de coördinatie op dit vlak? Wij missen deze beschouwing in het geheel in de MvT.

---

**Aanbeveling:** zorg voor duidelijkheid in deze wetgeving ten aanzien van fiscale wet- en regelgeving.

---

### **Bankgarantie**

Uit artikel 12k lid 3 van de voorgestelde Waadi wijziging blijkt dat de bankgarantie geldt voor drie doeleinden. Dat betreffen; de betaling van loon, bestuurlijke boetes en premies/belastingen.

De betaling van loon is echter in onze ogen reeds geregeld in (7:616 e.v.) BW, waarbij alle partijen in de keten aansprakelijk zijn voor loonvorderingen. De aansprakelijkheid in de keten voor premies en belastingen is eveneens geregeld in de Invorderingswet. Niet betaalde belastingen en premies kunnen worden verhaald bij opdrachtgevers. In zoverre zien wij geen aanleiding om daarvoor een bankgarantie te vragen. De wetgeving is zo opgezet dat er een ketenverantwoordelijkheid is voor het op een juiste wijze met elkaar contracteren om daarmee werknemersbescherming én bescherming van het belasting- en premiestelsel te garanderen.

Dan resteert er eigenlijk nog slechts één reden voor de bankgarantie. Dat zijn de bestuurlijke boetes aan de partij zelf. Nagenoeg alle bestuurlijke boetes kunnen namelijk eveneens worden opgelegd aan opdrachtgevers, zodat ook hier de nadruk ligt op het schoonhouden van de keten. Bonafide partijen zullen niet zomaar te maken krijgen met een bestuurlijke boete, maar worden wel geconfronteerd met een enorm hoge bankgarantie. Sterker nog, het maakt starten van een onderneming met een beperkt eigen kapitaal onmogelijk.

Gezien de hoogte van de boete is deze voor partijen die bewust een malafide onderneming starten in het geheel niet onoverkomelijk. Bij overtredingen tegen de regelgeving in de Waadi is de op te leggen boete bij tien werknemers al hoger dan de bankgarantie.

In onze ogen gaat deze bankgarantie dan ook slechts een drempel zijn voor kleinere partijen en starters en gaat het geen malafide partijen tegenhouden. Wij zien de effort liever gestoken worden in handhaving dan in het inrichten van deze administratieve schijnveiligheid.

---

**Aanbeveling:** voer het systeem van bankgarantie niet in. Het levert slechts administratieve lastenverzwaring op en bestrijd geen malafiditeit.

---

## 5. Waadi algemeen

Graag willen wij enkele aandachtspunten op artikelniveau aankaarten.

Artikel 1 lid 4: hier wordt een nieuwe tekst voorgesteld. Het huidige lid vier wordt lid 5 veronderstellen wij, maar dat staat niet genoemd.

Artikel 12k lid 4: hier wordt "loonsom" als bepalend genoemd. Er is in artikel 1 geen definitie van "loonsom" opgenomen.

Artikel 14b lid 3: in dit artikel wordt mogelijk gemaakt om de A-1 verklaring die is afgegeven te delen met de certificerende instelling. Om een goede beoordeling te kunnen doen van een juiste verloning (op grond van Detacheringsrichtlijn en nationale wetgeving) bij inbound-werknemers, zouden in onze ogen alle meldingsgegevens op grond van de Wagweu ter beschikking moeten komen. Wij adviseren dit artikel uit te breiden.

## Tenslotte

Wij vertrouwen er op een zinvolle bijdrage te hebben geleverd met onze inbreng aan het wetgevingsproces. Graag zijn wij bereid nader van gedachten te wisselen over onze conclusies en aanbevelingen. De voorgestelde wetgeving leent zich niet goed voor het plaatsen van de volgende meer algemene opmerking. Toch willen wij daar graag aandacht voor vragen.

In onze ogen is de stand van automatisering van financiële, loon- en personeelsadministraties op een zodanig niveau dat bij controle en beoordelingen daarvan veel meer gebruik gemaakt zou kunnen worden van data-analyse. Zeker gezien de constatering dat niet zozeer de wetgeving, maar het toezicht tekortschiet adviseren wij veel meer te kijken naar oplossingen voor het handhavingsprobleem in het analyseren van (reeds beschikbare) data. Deze invalshoek missen wij tot nu toe in het SER-advies en in het regeerakkoord. Wellicht dat dat ook de reden is voor het (nog) niet verder uitwerken van deze mogelijkheid in de voorgestelde wetgeving. Toch lijkt dat gezien de privacyregelgeving van het grootste belang om een effectief toezicht op te zetten.

Met vriendelijke groet,

Incentive Advies B.V.



F.M.P.M. Boeijen



mr. J.B. Raben