

6.3.1 Historie

mr. E.M. Bevers, actueel t/m 01-01-2022

Actueel t/m

01-01-2022

Auteur

mr. E.M. Bevers

Vakgebied(en)

Arbeidsrecht / Algemeen

De eerste regulering van de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten stamt uit 1965, toen de Wet op het ter beschikking stellen van arbeidskrachten werd ingevoerd (WTBA, *Stb.* 1965, 379). Deze wet had met name ten doel de praktijken van malafide ronselaars koppelbazen aan banden te leggen. Zij namen mensen in dienst, om ze vervolgens hetzelfde werk tegen een hoger (maar zwart) loon te laten verrichten bij de inlener. Op grond van de WTBA was voor de uitlening van personeel voortaan een vergunning vereist. Ook mocht de terbeschikkingstelling maar voor korte duur zijn.

Met ingang van 1 januari 1991 werd de WTBA vervangen door de Arbeidsvoorzieningswet 1990 (*Stb.* 1990, 402), later nogmaals vervangen door de Arbeidsvoorzieningswet 1996 (*Stb.* 1996, 619). Ook op grond van deze wet(ten) bleef detachering van personeel zonder vergunning verboden. Omdat veel bedrijven zich daar niet aan hielden, ontstond concurrentie op arbeidsvoorwaarden; legale detachering was immers duurder. De overheid gedoogde omzeiling van de regels, mede doordat de zonder vergunning gedetacheerde werknemers een arbeidsovereenkomst met de uitlenende werkgever hadden en daardoor een sterkere rechtspositie dan de uitzendkrachten. In veel van die gevallen bleven ook de leiding en het toezicht bij de uitlenende werkgever berusten.

Per 1 juni 1998 trad de Wet allocatie door intermediairs in werking (Waadi, *Stb.* 1998, 306 en 384), waarmee de vergunningsplicht voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten werd afgeschaft. Ook golden er niet langer regels voor de duur van de terbeschikkingstelling. Een half jaar later werd de Wet flexibiliteit en zekerheid (*Stb.* 1998, 300) ingevoerd, waarmee de uitzendovereenkomst zijn intrede deed in het BW. Sindsdien is het onderscheid tussen detachering en uitzendwerk verkleind. Op de verschillen tussen de beide begrippen wordt in *Flexibele arbeidsrelaties* 6.4 nader ingegaan.

Zie over de achtergrond van detachering ook: L.J.M. de Leede, 'Driehoeksverhoudingen in het arbeidsrecht', *NJB* 1970/10; K. Frielink en H.J. van Straten, 'Softwarehuizen in wurggreep van vergunning?', *SR* 1990/10; S.G. Frankovich en M.J. de Vos, 'De nieuwe Arbeidsvoorzieningswet en het ter beschikking stellen van arbeidskrachten', *SR* 1991/5; A.J.E. Edzes en A.C. Glebbeek, 'De Arbeidsvoorzieningswet: beleidstheorie en evaluatie', *SMA* 1992/5; Y.A.E. van Houte, 'Detacheren en ter beschikking stellen; de wetgeving en de realiteit', *SR* 1995/9; H.H. de Vries, 'Detachering', *SR* 1995/9; P.C. van Schelven en M.C. Paap, 'Detachering in de automatiseringsbranche', *SR* 1995/9; M.V. van der Woude, 'De ontwrichting van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten', *NJB* 1995/12; I.P. Asscher-Vonk, 'Flex en zeker: de uitzendkracht', *SMA* 1997/7 en C.H.J. van Leeuwen en M.G. van der Werf, 'Detachering, interim-management en het verbod op concurrentie beperkende maatregelen', *ArbeidsRecht* 1997/4.

Flexibele arbeidsrelaties 6.3.2

6.3.2 Omvang detachering

mr. E.M. Bevers en mr. S.E. Heeger-Hertter, actueel t/m 01-01-2022

Actueel t/m

01-01-2022

Auteur

mr. E.M. Bevers en mr. S.E. Heeger-Hertter

Vakgebied(en)

Arbeidsrecht / Algemeen

Bij gebrek aan een uniforme definitie van detachering is ook de omvang van dit fenomeen op de Nederlandse arbeidsmarkt lastig te duiden. Ecorys meldt in een steekproef onderzoek uit 2013 dat bij 12% van alle onderzochte bedrijven detachering voorkomt, maar dat de grote bedrijven met 24% relatief vaak deze contractvorm gebruiken (R. van der Aa en T.

Viertelhuizen (eindred.), *Contractvormen en motieven van werkgevers en werknemer*, Rotterdam: Ecorys, 2013, p. 15-16). In dit onderzoek wordt met detacheringen bedoeld dat experts in of bij het eigen bedrijf worden ingezet en dat dit over het algemeen gebeurt tegen hogere tarieven. Volgens Ecorys zijn bedrijven in de periode tussen 1996 en 2011 in het algemeen gebruik gaan maken van meer verschillende flexibele contractvormen, wat in het bijzonder geldt voor de contractvorm 'detachering'. Volgens hetzelfde onderzoek komt detachering voor bij 20% van de bedrijven in de agrarische sector, bij 78% van de bedrijven in de bouwsector, bij 30% in de vervoersector, bij 67% in de mediasector en bij 64% in de zorgsector. Het CBS publiceerde in oktober 2017 een onderzoek naar (de groei en omvang van) de uitzendbranche in Nederland. Daaruit blijkt dat er niet eerder zoveel banen in deze branche waren en dat ook de omzet en het aantal uitzenduren fors zijn toegenomen. Het CBS onderscheidt detachering in haar studie niet als een aparte uitleenvariant, maar beschouwt detachering als een vorm van uitzending en meer in het bijzonder als een blijk van de 'vervaging' van de uitzendbranche. (Zie: E. Webbink, *De uitzendbranche in Nederland sinds 2005*, CBS, oktober 2017).

Panteia, tenslotte, komt uit op een schatting van 638 actieve detacheringbureaus in 2017 die in totaal 134.828 personen hebben gedetacheerd. Dit komt neer op naar schatting 1,6% van de werkzame Nederlandse beroepsbevolking die op detacheringbasis werkt (Panteia, *De detacheringmarkt voor professionals*, Zoetermeer 2018). Panteia verwacht dat de detacheringbranche met de technologische, economische en maatschappelijke veranderingen aan belang zal winnen en geeft hiervoor als reden aan dat het voor het bedrijfsleven steeds belangrijker wordt om flexibel en snel op deze veranderingen in te kunnen spelen.

Volgens Panteia zijn de meeste detacheringbureaus in de industriële sector en de zakelijke dienstverlening te vinden. In de vakgebieden Techniek en Energie, Financieel, ICT en de Bouw worden werknemers het meest gedetacheerd. Op de detacheringmarkt zijn veel kleine partijen actief. Bijna de helft van de detacheringbureaus detacheert minder dan 50 personen per jaar, en daarvan zendt 18% zelfs minder dan 10 personen uit. Veel detacheringbureaus bieden naast detachering nog andere diensten aan (zoals werving selectie en recruitment, bemiddeling van zelfstandigen zonder personeel, uitzenden, payroll en interim-management). Slechts 12% houdt zich uitsluitend met detachering bezig, aldus Panteia.

Ook uit een onderzoek onder ABU-leden blijkt dat steeds meer uitzendbureaus hun dienstenportfolio verbreden naar meer activiteiten dan het strikte uitzenden: inmiddels houdt 66% van de uitzendbureaus zich bezig met detachering van professionals (F.C.A. van Haasteren, *Fatsoenlijke flexibiliteit: de invloed van ILO-conventie 181 en de regelgeving omtrent uitzendarbeid*, dissertatie Leiden, 2016, p. 467).

Flexibele arbeidsrelaties 6.3.3

6.3.3 Motieven werkgevers

mr. S.E. Heeger-Hertter, actueel t/m 01-01-2022

Actueel t/m

01-01-2022

Auteur

mr. S.E. Heeger-Hertter

Vakgebied(en)

Arbeidsrecht / Algemeen

Volgens een enquête onder werkgevers, uitgevoerd door Ecorys, wordt de keuze voor detachering vooral bepaald door de aard van het werk. Deze is vaak specialistisch van aard en vraagt om expertise die in het bedrijf zelf niet aanwezig is. Andere motieven voor de inzet van detachering zijn schommelingen in het werk (volatiliteit van het werk), de beschikbaarheid van het eigen personeel en het arbeidsvolume. Detachering wordt ingezet om 'piek en ziek' op te vangen. Slechts 3% van de bedrijven zet detachering structureel in. Dan is het hoofdmotief dat detachering nodig is voor specialistisch werk dat tijdelijk moet worden gedaan. (R. van der Aa en T. Viertelhuizen (eindred.), *Contractvormen en motieven van werkgevers en werknemer*, Rotterdam: Ecorys, 2013, p. 25-26).

In 2018 heeft Panteia in een internetenquête detacheringbedrijven gevraagd waarom klanten in hun ogen kiezen voor detachering. Ook hier is de behoefte aan tijdelijke specialistische werkzaamheden het belangrijkste motief voor werkgevers om te kiezen voor detachering. Op de plekken twee en drie volgen motieven als het invullen van schaarse functies (24%) en de behoefte extra ondersteuning tijdens drukte (22%) (Panteia, *De detacheringmarkt voor professionals*, Zoetermeer 2018, p. 37-38).

Flexibele arbeidsrelaties 6.3.4

6.3.4 Motieven werknemers

mr. S.E. Heeger-Hertter, actueel t/m 01-01-2022

Actueel t/m

01-01-2022

Auteur

mr. S.E. Heeger-Hertter

Vakgebied(en)

Arbeidsrecht / Algemeen

Voor werknemers kan detachering een brug naar de arbeidsmarkt vormen. Zo zijn in 2017 13% vanuit een uitkeringssituatie in dienst getreden bij een detacheringsbedrijf en waren er 15% schoolverlaters. Voor bepaalde groepen lijken detacheerders dus de arbeidsmarkt te openen. (Panteia, *De detacheringsmarkt voor professionals*, Zoetermeer 2018, p. 31). De gedetacheerden zijn veelal hoogopgeleid (60%), de meerderheid is mannelijk (63%) en de meesten zijn jonger dan 40 jaar (59%).