

MSZW is akkoord
(30/01)



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

VERTROUWELIJK

BRIEF ONDERTEKENEN

Aan Minister van SZW

nota

Nota - Kamerbrief Evaluatie meldingsplicht WagwEU en
Monitor herziene detachingsrichtlijn

Datum
22 december 2022

Onze referentie

Aanleiding

Naar aanleiding van een wettelijke evaluatieverplichting (a) en de motie-Palland (b) zijn door onderzoeksbureau Panteia twee rapporten opgeleverd.

- De evaluatie van de meldingsplicht voor buitenlandse werkgevers die werknemers naar Nederland detacheren i.h.k.v. de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de EU (WagwEU).
- De eerste monitor van de effecten van de Implementatiewet herziene detachingsrichtlijn (Ihd). De detachingsrichtlijn regelt de sociale bescherming van gedetacheerde werknemers binnen Europa. De Ihd heeft de WagwEU op onderdelen aangescherpt. Doel van de Ihd is om dienstenverkeer op basis van het principe 'gelijk loon voor gelijk werk op dezelfde plaats' weer een stap dichterbij te brengen.

Met de bijgevoegde brief kunt u de rapporten aan de TK aanbieden, inclusief een beleidsreactie. Verder informeert u met deze brief de TK over de beslissing om deelname aan sociale fonds cao's voor gedetacheerde werknemers niet verplicht te stellen (c), wat in het voorjaar van 2022 in overleg met de sociale partners is afgestemd.

Geadviseerd besluit

U wordt geadviseerd:

- Kennis te nemen van de onderzoeksresultaten en de voorgestelde beleidsreactie zoals in de conceptbrief beschreven staan.
- Kennis te nemen van de voorgestelde richting t.a.v. sociale fonds cao's
- Na akkoord opdracht te geven voor verzending van de brief.

Kernpunten

De brief gaat eerst in op context van grensoverschrijdende detachering binnen het vrije verkeer van diensten in Europa en de betekenis van de Europese detachingsrichtlijn. De detachingsrichtlijn regelt de sociale bescherming van grensoverschrijdend gedetacheerde werknemers en uitzendkrachten. De richtlijn beoogt een balans te brengen tussen het Europese vrije verkeer van diensten enerzijds en de bescherming van werknemers en een gelijk speelveld voor ondernemingen anderzijds.

Evaluatie meldingsplicht buitenlandse werkgevers (a)

VERTROUWELIJK

Pagina 1 van 4

wrens beslissing?

- Sinds maart 2020 is er een meldingsplicht voor buitenlandse werkgevers uit de EU (dienstverrichters) die werknemers detacheren naar Nederland. De meldingsplicht geldt ook voor uitzendkrachten en zelfstandigen in een aantal specifieke sectoren.
- Hierdoor hebben inspectiediensten zicht op welke bedrijven met welke werknemers wanneer in Nederland actief zijn.
- De belangrijkste conclusies van het onderzoek zijn:
 - o In termen van dienstverlening krijgt het digitale meldloket een redelijk positief oordeel.
 - o De bekendheid van de meldingsplicht moet verbeteren omdat sprake is van aanzienlijke ondermelding. Eerste inschattingen komen rond de ca. 40% ondermelding uit.
 - o Het beeld in hoeverre de meldingsplicht als administratieve last wordt ervaren door werkgevers is wisselend.
 - o De kwaliteit van de meldingsgegevens is een belangrijk knelpunt.
- De conclusies leiden tot acht hoofdaanbevelingen. De brief gaat in op de acties die worden ondernomen om opvolging te geven aan de aanbevelingen langs vier lijnen:
 - o Bevorderen bekendheid van de meldingsplicht. Concrete acties zijn communicatiecampagne vanuit SZW voor verhogen bekendheid en zichtbaarheid onder dienstverrichters en dienstontvangers (reeds gestart). Ook de Nederlandse Arbeidsinspectie verricht verschillende acties om de bekendheid met de meldingsplicht en regels te vergroten. Omdat de meldingsplicht nog relatief kort bestaat, zal een hoge mate van naleving ook tijd vragen. Complexiteit is dat het in eerste instantie gaat om buitenlandse bedrijven die zich bij de Nederlandse overheid moeten melden, waar per definitie beperkter grip op te krijgen is dan Nederlandse bedrijven.
 - o Verbeteren van de datakwaliteit. Verschillende technische- en gebruiksverbeteringen in het meldloket zijn reeds doorgevoerd of gaan doorgevoerd worden waardoor de kans op fouten kleiner wordt. We gaan expliciet uitvragen of sprake is van een uitzendconstructie, omdat de huidige cijfers geen reëel beeld lijken te geven.
 - o Samenwerking met de sociale partners. We gaan nader in gesprek over de kenbaarheid van cao's.
 - o Vervolgonderzoek. We stellen voor de evaluatie van de meldingsplicht over enige tijd te herhalen om ontwikkelingen ook te blijven volgen.

Datum
22 december 2022

Onze referentie

Eerste monitor herziene detacheringsrichtlijn (b)

- Aanleiding voor deze monitor is de motie-Palland die is aangenomen bij de wetsbehandeling van de Ihd. Er volgen nog een tweede en derde monitor en een evaluatie in 2023 en 2024.
- De eerste monitor moet beschouwd worden als een nulmeting. Alle gepresenteerde cijfers zijn indicatief en er kunnen nog geen harde conclusies aan verbonden worden. Dat komt ook door het beperkte aantal respondenten en de hoeveelheid incorrecte meldingen in het meldloket.
- De kamerbrief bevat om die reden t.a.v. dit rapport geen uitgebreide beleidsreactie. Die zal volgen nadat de andere rapporten ook zijn opgeleverd.
- In het onderzoek is gekeken naar de belangrijkste wijzigingen die de Ihd heeft doorgevoerd (voornamelijk in de WagwEU). Dat is onder andere: de oorspronkelijke harde kern arbeidsvoorwaarden voor gedetacheerden is verruimd; na 12 dan wel 18 maanden ontstaat het recht op nagenoeg alle Nederlandse arbeidsvoorwaarden en de rechten van gedetacheerde

uitzendkrachten en binnenlandse uitzendkrachten zijn vrijwel gelijkgetrokken.

Datum
22 december 2022

Onze referentie

- De meest opvallende resultaten uit de monitor:
 - o De monitor geeft de indicatie dat zo'n 78% van de gedetacheerden werkzaam is een in sector zonder algemeen verbindend verklaarde cao. We betwijfelen of dit percentage een reëel beeld geeft, aangezien we weten dat een aantal sectoren met algemeen verbindend verklaarde cao veelvuldig gebruik maken van gedetacheerde medewerkers.
 - o Door gebrek aan goede data uit het meldloket kan geen uitspraak worden gedaan over het gelijktrekken van de rechten van gedetacheerde uitzendkrachten t.o.v. binnenlandse uitzendkrachten in de praktijk.
 - o Verder geeft de monitor de indicatie dat circa een vijfde van de onderzochte gedetacheerde medewerkers een loon ontving dat mogelijk onder het wettelijk minimum ligt. Het onderzoek doet echter geen uitspraken over de rechtmatigheid van eventuele inhoudingen en verrekeningen in deze gevallen.
- Op dit moment worden een gesprek gevoerd met het onderzoeksbureau over de onderzoeksopzet voor de vervolgs monitors. Het eerste rapport heeft veel informatie maar helaas nog weinig specifieke inzichten in de effecten van de Ihd wijzigingen opgeleverd. Ook bleken er in de definitieve rapporten nog verschillende feitelijke onjuistheden te staan, wat in vervolgrapportages voorkomen moet worden.

Sociale fondsen (c)

- Na inwerkingtreding van de Ihd ontstond onduidelijkheid of buitenlandse dienstverrichters en hun medewerkers nu ook verplicht zijn tot deelname aan sociale fonds-cao's.
- In het voorjaar van 2022 is in afstemming met de sociale partners voor nu afgesproken om buitenlandse dienstverrichters en hun gedetacheerde werknemers niet te verplichten tot deelname aan sociale fonds cao's.
- Belangrijkste overwegingen: zeer klein aantal personen zou eventueel in aanmerking komen, (on)uitvoerbaarheid premie inning en verwachting dat de EC verplichte deelname als disproportionele inbreuk op het vrije verkeer van diensten ziet.
- In paragraaf 5 van de kamerbrief wordt deze beslissing toegelicht.

Toelichting

Politieke context

Met de brief en de eerste monitor is de motie-Palland voor een deel opgevolgd. Wat nog volgt om de motie in het geheel uit te voeren: een tweede en derde jaarlijkse monitor, de driejaarlijkse evaluatie en (voorafgaand aan de evaluatie) een analyse van de mogelijkheden om de cao van de inlener toe te passen en de wijze waarop dit juridisch kan in kaart te brengen. De inzet is om de juridische analyse in 2023 een kamerbrief gereed te hebben.

Krachtenveld

Op 7 december zijn de onderzoeksrapporten en conceptbrief besproken in de Regiegroep met de sociale partners.

- Zowel werkgevers als werknemers wijzen op verschillende feitelijke onjuistheden die in de rapporten terecht zijn gekomen. Het gaat met

*Kamer/men
wie?
wie is hiervoor
aanw?*

door wie besloten?

name om het hanteren van onjuiste definities van begrippen in de regelgeving. Ook de indicatie dat mogelijk 1 op de 5 gedetacheerden een loon ontvangt dat onder het wettelijk minimum ligt roept (ook bij ons) vragen op. Evenals de indicatie dat zo'n 78% van de gedetacheerden werkzaam zou zijn in een sector zonder algemeen verbindend verklaarde cao. We zijn in gesprek met het onderzoeksbureau om in de vervolgmonitor onder andere op deze punten meer helderheid te krijgen.

Datum
22 december 2022

Onze referentie
[REDACTED]

- Werkgevers vragen onder meer aandacht voor de administratieve lasten die de meldingsplicht met zich meebrengt en ook voor het perspectief van Nederlandse ondernemingen die te maken hebben met diverse meldingsplichten in andere lidstaten.
- Werknemers uiten hun zorgen over de hoge mate van ondermelding en vragen meer handhaving.
- Het knelpunt van de kenbaarheid van cao's voor buitenlandse dienstverrichters en werknemers wordt herkend. Zowel werkgevers als werknemers zouden graag een actievere rol van SZW zien als het gaat om het vertalen van cao's en het duiden van de harde kernbepalingen daarin. Vooral nog is de lijn dat SZW daarin enkel een helpende rol heeft, bijvoorbeeld door eenmalig en tijdelijk budget beschikbaar te stellen voor het vertalen van cao's.

Communicatie

Er is naast de brief aan de TK geen verdere communicatie voorzien.

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Kamerbrief Evaluatie meldingsplicht WagwEU en Monitor herziene detacheringsrichtlijn	Verzenden aan TK	
2	Eindrapport Evaluatie meldingsplicht WagwEU - Panteia	Verzenden aan TK	
3	Monitor herziene detacheringsrichtlijn 2020-2021 - Panteia	Verzenden aan TK	