

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

1740

Vragen van het lid **Pieter Heerma** (CDA) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht «Zorg dat migranten onder de CAO vallen»* (ingezonden 25 februari 2014).

Antwoord van Minister **Asscher** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 15 april 2014). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2013–2014, nr. 1546.

Vraag 1

Bent u bekend met het artikel «Zorg dat migranten onder de CAO vallen»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Deelt u de visie van de voorzitter van het CNV dat het op dit moment binnen de kaders van de detachingsrichtlijn mogelijk is om Oost Europese arbeidsmigranten substantieel minder te betalen voor gelijk werk? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 2

Op tijdelijk vanuit het buitenland gedetacheerde werknemers die in het kader van het vrij verkeer van diensten in Nederland komen werken zijn de regels uit de Europese Detacheringsrichtlijn van toepassing. Dit houdt in dat deze werknemers recht hebben op de zogenaamde «harde kern» van arbeidsvoorwaarden zoals deze in de Detacheringsrichtlijn zijn geformuleerd. Deze «harde kern» betreft de maximale werk- en minimale rustperiode, het minimumaantal betaalde vakantiedagen, minimumlonen (inclusief vergoedingen voor overwerk), voorwaarden die betrekking hebben op uitzendkrachten, gezondheid en veiligheid op het werk, bescherming van zwangere vrouwen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Het gaat bij deze onderwerpen zowel om wettelijke (minimum)bepalingen als om algemeen verbindend verklaarde (avv-de) cao-bepalingen. In sectoren waarin de betreffende werknemers werkzaam zijn gelden veelal avv-de cao-bepalingen. De werknemers moeten worden beloond conform het minimum van de cao-schaal die op hen van toepassing is. Dit niveau kan in

¹ Trouw, 22 februari 2014

bepaalde gevallen dus lager liggen dan het betalingsniveau van een binnenlandse werknemer die al enkele jaren in dienst is en daardoor hoger is ingeschaald in dezelfde schaal.

Vraag 3

Deelt u de mening van de voorzitter van het CNV dat hier bij niet alleen gaat om het niet naleven van de regels (schijnconstructies), maar dat de regels het wettelijk mogelijk maken om arbeidsmigranten deels buiten de CAO goedkoper te laten werken? Zo nee, waarom niet? Zo ja, wat gaat u hier aan doen?

Antwoord 3

De regels rondom het werken met vanuit het buitenland gedetacheerde werknemers volgt uit het Europese wettelijk kader. Naast het feit dat op deze werknemers alleen de «harde kern» van de arbeidsvoorwaarden van toepassing is, is er verschil in de hoogte van premies sociale verzekeringen tussen het thuisland en het werkland. Dit levert een kostenvoordeel op voor de buitenlandse werkgever. Naast de ruimte in het wettelijk kader komt het voor dat werkgevers constructies hanteren om de kosten voor arbeid zo laag mogelijk te maken. Werkgevers kunnen bijvoorbeeld misbruik maken van de bereidheid van Oost-Europese werknemers om tegen een lager loon te werken dan waar zij hier recht op hebben. We zien steeds vaker dat in bepaalde sectoren de binnenlandse arbeidsmarktverhoudingen worden verstoord doordat goedkopere (vanuit het buitenland gedetacheerde) werknemers het werk komen doen in Nederland. Het kabinet bestrijdt daarom met een brede aanpak van schijnconstructies de oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden. De inzet is om schijnzelfstandigheid te bestrijden, ontduiking van het minimumloon en cao's aan te pakken en misbruik van A1-verklaringen, postbusondernemingen migratieconstructies en gefingeerde dienstverbanden tegen te gaan.

In het wetsvoorstel Wet aanpak schijnconstructies zal ik concrete maatregelen presenteren om oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden beter te kunnen bestrijden. Belangrijkste maatregel is de invoering van de civielrechtelijk ketenaansprakelijkheid voor loon. Het doel hiervan is dat opdrachtgevers zich inspinnen voor een bonafide aanbestedingsketen waarin gelijk werk gelijk wordt beloond. Andere onderdelen van het wetsvoorstel zijn bijvoorbeeld het versterken van de publiekprivate samenwerking en gegevensuitwisseling bij de (cao-)handhaving en betere handhaafbaarheid van het wettelijk minimumloon. Mijn streven is om dit wetsvoorstel zo snel mogelijk na het zomerreces aan uw Kamer aan te bieden.

Vraag 4

Bent u met de voorzitter van het CNV van mening dat de detachingsrichtlijn om deze reden aangepast dient te worden, ook om het draagvlak voor de Europese Unie te bewaren? Zo nee, waarom niet? Zo ja, wat gaat u doen?

Antwoord 4

De huidige Detacheringsrichtlijn is het resultaat van langdurige onderhandelingen waarbij enerzijds de belangen van de binnenlandse werknemers en anderzijds de bevordering van het vrij verkeer van diensten evenwichtig in het oog zijn gehouden. Er bestaat in Europa een breed draagvlak voor de wens dat het principe van gelijk loon voor gelijk werk meer tot uitdrukking wordt gebracht in de Europese regelgeving. Vanwege dit draagvlak is in de afgelopen twee jaar hard gewerkt aan de totstandkoming van de Handhavingsrichtlijn. Naar verwachting zal deze richtlijn op 16 april aanstaande door het Europees Parlement worden aangenomen. In de Handhavingsrichtlijn staan – in aanvulling op de Detacheringsrichtlijn – stevige maatregelen om oneerlijke concurrentie bij grensoverschrijdende detachering tegen te gaan: het kunnen opleggen van administratieve eisen aan buitenlandse dienstverrichters, het tegengaan van het gebruik van postbusondernemingen, het grensoverschrijdend kunnen innen van boetes en de ketenaansprakelijkheid voor loon.

Vraag 5

Heeft Nederland binnen de kaders van de detacheringsrichtlijn zelf meer mogelijkheden om meer gelijk loon voor gelijk werk te bewerkstelligen? Welke mogelijkheden zijn dit?

Antwoord 5

Binnen de kaders van de richtlijn kan alleen aanvullend worden bepaald dat vanuit het buitenland gedetacheerde uitzendkrachten recht hebben op meer dan de «harde kern» van de arbeidsvoorwaarden. Bij de implementatie van de Handhavingsrichtlijn wordt gezien of een dergelijke uitbreiding opportuun is.

Vraag 6

Welke lessen kunnen we als Nederland trekken uit de wijze waarop andere EU-landen omgaan met de detacheringsrichtlijn? Zijn er voorbeelden van EU-landen die binnen de detacheringsrichtlijn effectiever zijn in het handhaven en beschermen van hun arbeidsvoorwaarden dan Nederland? Zo ja, welke?

Antwoord 6

In de afgelopen jaren is de jurisprudentie op basis van de Detacheringsrichtlijn nauwgezet gevolgd. U bent hier bijvoorbeeld over geïnformeerd bij brief van 15 mei 2008 (Kamerstukken II, 2007/08, 29 407, nr. 80). De conclusie is dat Nederland de mogelijkheden van de Detacheringsrichtlijn ten volle heeft benut maar dat deze richtlijn geen voldoende garantie biedt op een gelijk Europees speelveld. Ook wordt breder in Europa de visie gedeeld dat de Detacheringsrichtlijn onvoldoende handvatten biedt om oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden bij grensoverschrijdende arbeid tegen te gaan. Daarom is ingezet op de totstandkoming van de Handhavingsrichtlijn. Het is mijn bedoeling om deze richtlijn spoedig te implementeren als deze op 16 april aanstaande door het Europees Parlement wordt aangenomen. Daarbij wordt, zoals gebruikelijk, ook gekeken naar de wijze waarop andere Europese lidstaten de richtlijn implementeren.

De eerste stappen voor een betere effectiviteit van de handhaving en bescherming van arbeidsvoorwaarden zet ik met het wetsvoorstel Wet aanpak schijnconstructies, zoals beschreven in het antwoord op vraag 3. Belangrijk onderdeel van dit wetsvoorstel is de civielrechtelijke ketenaansprakelijkheid voor loon, waarmee werknemers meer mogelijkheden krijgen om – bij onderbetaling – het loon waar zij recht op hebben te verhalen op de werkgever of hogere schakels in een keten. Dit is een eerste stap ter implementatie van de Europese Handhavingsrichtlijn.