

Vergaderjaar 1998–1999

21 501-18

Sociale Raad

Nr. 102

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

's-Gravenhage, 2 juni 1999

Tijdens het Algemeen Overleg van 4 maart jl. (21 501-18, nr. 97) heb ik u toegezegd een notitie op te stellen waarin de problematiek inzake **grensoverschrijdende arbeid** aan de orde komt.

Daarbij heb ik met name gewezen op de problemen die op dit moment bestaan met Duitsland. De problemen betreffen het volgende:

- De dubbele heffing van vakantiegeld door de verplichte deelname aan de ULAK (Urlaubs- und LohnAusgleichsKasse) van Nederlandse werkgevers in de bouw die over de grens werk aannemen, maar die niet onder het Sociaal Fonds Bouwnijverheid vallen;
- De EU-gedragscode inzake bestrijding van illegale arbeid, sociale zekerheidsfraude en illegale tewerkstelling.
- Diverse praktische problemen zoals bijvoorbeeld de gevolgen van de afschaffing in de Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs (WAADI) van het vergunningenstelsel voor uitzendbureaus.

In deze notitie zal ik op elk van de drie bovengenoemde punten nader ingaan.

1. ULAK

Met de ArbeitnehmerEntsendeGesetz zijn door de Duitse overheid regels gesteld voor buitenlandse bedrijven die in Duitsland activiteiten verrichten. Kern hiervan is dat buitenlandse werkgevers die gedetacheerd werk laten verrichten in Duitsland verplicht zijn deel te nemen aan de ULAK (Urlaubs- und LohnAusgleichsKasse). De werkgever is verplicht aan de ULAK ca. 15% van de loonsom van de in Duitsland gedetacheerde werknemers af te dragen ten behoeve van loondoorbetaling over vakantiedagen.

Dit cumuleert met de verplichting die de betrokken werkgevers reeds

hebben (o.g.v. de Nederlandse wetgeving) tot loondoorbetaling over vakantiedagen en vakantietoeslag.

Voorts dienen werkgevers te voldoen aan administratieve verplichtingen i.v.m. deze Duitse regeling. Op de naleving wordt strikte controle toegepast met forse sancties bij overtreding/niet nakomen.

Deze regeling heeft geleid tot vragen en klachten van diverse bedrijven.

Overleg zowel van werkgevers(-organisaties) als van onze kant heeft geresulteerd in het verlenen van vrijstelling van deelname aan de ULAK, wanneer is aangetoond dat de betreffende werkgever in Nederland in het kader van een vergelijkbaar systeem tot overeenkomstige betalingen verplicht is. Dit biedt een oplossing voor ondernemingen die vallen onder de Nederlandse bouw-cao, omdat in deze sector ook in Nederland gewerkt wordt met een vakantiefonds. Hetzelfde geldt voor een deel van de Nederlandse metaalsector.

De ArbeitnehmerEntsendeGesetz heeft echter een veel grotere reikwijdte. Daaronder vallen velerlei activiteiten, die in ons land deel uitmaken van andere sectoren, waar eigen cao's gelden en waar niet gewerkt wordt met vakantiefonds. Aan betreffende ondernemingen in de andere sectoren wordt geen vrijstelling verleend van deelname aan de ULAK, omdat van Duitse zijde strikt wordt vastgehouden aan de eis dat er sprake moet zijn van een fondssysteem.

Het Arbeitsgericht Wiesbaden heeft prejudiciële vragen gesteld aan het Hof in Luxemburg. Kernvraag is of de Duitse regelgeving niet leidt tot dubbele verplichtingen hetgeen in strijd zou zijn met de artikelen 59 en 60 EG-Verdrag (vrij verkeer van diensten). Bovendien heeft de Europese Commissie de regering in Bonn om verklaring gevraagd ten aanzien van een aantal aspecten van het EntsendeGesetz. Dergelijke vragen zouden op den duur kunnen leiden tot een infractieprocedure tegen Duitsland.

2. Gedragscode

Inhoud

De EU-gedragscode houdt in dat de lidstaten verklaren de grensoverschrijdende samenwerking te verbeteren op het vlak van de bestrijding van sociale zekerheidsfraude. Tevens verklaren de EU-lidstaten dat ze het internationale gegevensverkeer op dit vlak zullen bevorderen.

Zoals reeds tijdens het AO van 9 maart jl. naar voren is gebracht, is de gedragscode niet bindend en houdt deze slechts een intentieverklaring in. In de aanloop naar de definitieve tekst van de code bleek dit het enig haalbare. Van Nederlandse zijde is ingestemd met het voorstel omdat hiermee, ondanks het niet-verplichtende karakter, een begin kan worden gemaakt met nadere afspraken (voorzover nodig) op het gebied van fraudebestrijding, tussen Nederland en het buitenland.

Het grote voordeel van de gedragscode is dat zonodig met elk EU-land apart afspraken gemaakt kunnen worden, afgestemd op de wensen en mogelijkheden van beide partijen.

Vanaf 1995 heeft er overigens reeds overleg plaatsgevonden over de bestrijding van grensoverschrijdend misbruik van sociale zekerheid met Duitsland. De aanvaarding van de gedragscode heeft een extra impuls gegeven aan dit overleg en beide landen geven hieraan een hoge prioriteit. Fraudebestrijding is een kwestie die in zowel Nederland als Duitsland steeds meer in de belangstelling staat. Dat het hier om niet onaanzienlijke bedragen gaat blijkt uit het feit dat in Duitsland op jaarbasis

niet minder dan 42 miljoen DM aan boete wordt opgelegd terwijl er daarnaast 64 miljoen DM wordt teruggevorderd.

Een lastig probleem bij het oplossen van grensoverschrijdende fraude met Duitsland is de Privacy wetgeving in dat land. Bij het opsporen van fraude is het onontbeerlijk om gegevens uit te wisselen tussen sociale zekerheidsinstellingen en de fiscus. Deze praktijk is in Nederland inmiddels ingevoerd maar in Duitsland is dat thans nog niet mogelijk in verband met de eerdergenoemde privacy wetgeving. Heeft men in het nieuwe SozialGesetz de strenge privacybepalingen geschrapt, in de Duitse fiscale wetgeving blijven deze nog gehandhaafd.

Inzet bij het voortzetten van het overleg zou kunnen zijn om de contacten over de samenwerking over deze materie te stroomlijnen door middel van het instellen van internationale schakelpunten in Nederland en Duitsland voor de uitwisseling van gegevens over werknemersverzekeringen en bijstand.

Uitwerking

Nu de code is aangenomen, is het zaak om te inventariseren met welke landen (naast Duitsland en België) er nadere afspraken gemaakt moeten en kunnen worden en wat de inhoud van de afspraken zou moeten zijn. Door middel van de jaarlijkse voortgangsrapportage fraudebestrijding aan de Kamer zal verslag worden gedaan van de voortgang en resultaten van de onderhandelingen.

Resultaten

Zoals hierboven reeds is aangegeven, is er reeds overleg met Duitsland om te komen tot een verbeterde uitwisseling van gegevens en verbeterde samenwerking. Op dit moment bevinden we ons in een inventariserende fase waarbij van beide kanten wordt vastgesteld wat over en weer de wensen zijn en wat de mogelijkheden (kunnen) zijn. Een dergelijke inventarisatie kan ook bruikbaar zijn in de contacten met andere landen. Via de hiervoor reeds genoemde voortgangsrapportage fraudebestrijding zal de Kamer van de resultaten op de hoogte worden gebracht.

Handhaving afspraken

De gedragscode is niet verbindend. Dat hoeft echter niet te gelden voor de afspraken die gemaakt worden n.a.v. de gedragscode. Over de hardheid van de afspraken kan op dit moment echter nog niets gezegd worden.

Concretisering

Bij de concretisering van de afspraken die gemaakt kunnen worden n.a.v. de gedragscode moet gedacht worden aan:

- afspraken over de soort van gegevens die over en weer uitgewisseld kunnen worden. Bijvoorbeeld niet alleen achternaam, adres, woonplaats, maar ook informatie over inkomsten (uit arbeid, uitkering of anderszins), arbeidsduur en nationaliteit.
- Afspraken over het aanleveren van de gegevens; en
- Afspraken over welke instanties als centraal aanspreekpunt (kunnen) fungeren.

Daarnaast kan ook gedacht worden aan het opzetten van uitwisseling programma's ter bevordering van de deskundigheid op het gebied van

informatie-uitwisseling, maar ook aan afspraken over het ten behoeve van een buitenlandse instantie verrichten van onderzoek.

3. Gevolgen afschaffing van de vergunningsverlening aan uitzendbureaus

Sedert de inwerkingtreding van de Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs (WAADI) hebben de Duitse autoriteiten een extra probleem ten aanzien van Nederlandse uitzendbureaus die werknemers in Duitsland tewerkstellen. Immers in Duitsland blijft een dergelijke vergunningsplicht gehandhaafd ook voor uitleenbedrijven uit andere landen. Voorheen kon men bij het afgeven van een dergelijke vergunning een beroep doen op een vaste Nederlandse counterpart om te verifiëren of alle gegevens die een Nederlands uitzendbureau had verstrekt bij een vergunningsaanvraag juist waren. Deze mogelijkheid bestaat niet meer, en de Duitse autoriteiten hebben gevraagd hoe men deze lacune kan opvullen. Daarbij verwijzen zij naar de praktijk die is opgedaan met het Verenigd Koninkrijk, dat al geruime tijd de vergunningplicht voor uitzendbureaus heeft afgeschaft. Het overleg met Duitsland over deze materie wordt nog voortgezet.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
K. G. de Vries