

Bijlage 2

Ministerie van SZW

Datum : 3 november 2006

Onderwerp : Reactie SZW op aanvullende wensen FNV inzake vrij verkeer werknemers

In de FNV-notitie welke per email d.d. 12 oktober jl. is verstuurd naar dhr. Langejan staan aanvullende wensen op de volgende onderdelen:

1. Flankerend beleid
2. Kader samenwerking op handhaving arbeidsvoorwaarden bij grensoverschrijdende arbeid
3. Algemeen verbindend verklaren van cao-bepalingen
4. Standpunt kabinet over vrij werknemersverkeer Roemenië en Bulgarije

In deze notitie wordt ingegaan op de aanvullende wensen van de FNV.

1. Flankerend beleid

Wens FNV: FNV voorziet dat uitbreiding van de capaciteit van de AI noodzakelijk is.

Reactie SZW: De handhaving van de WML kan geschieden met de huidige beschikbare capaciteit van de Arbeidsinspectie. Aangezien de risicosectoren waar overtredingen WML en Wav plaatsvinden grotendeels samenvallen kunnen de controles op betaling WML en illegale tewerkstelling worden gecombineerd. Bij een overgang naar een vrij verkeer van werknemers kunnen MOE-werknemers niet meer illegaal tewerkgesteld zijn en zal daarmee automatisch illegale tewerkstelling sterk afnemen. De capaciteit die daarmee vrijvalt zal worden ingezet voor de controle op betaling van het WML.

Wens FNV: FNV wenst dat het E101 formulier uitgebreid wordt met informatie over het Waga loon.

Reactie SZW:

Verordening (EEG) nr. 1408/71 ziet op de toepassing van sociale zekerheidsregelingen op werknemers en zelfstandigen die zich binnen de Gemeenschap verplaatsen. De Administratieve Commissie, die is samengesteld uit regeringsvertegenwoordigers van de 25 lidstaten van de EU, heeft voor de toepassing van Verordening 1408/71 een set genummerde E- formulieren vastgesteld.

Het E101 formulier is een verklaring inzake de toepasselijke wetgeving en wordt onder andere verstrekt in situaties waarbij er sprake is van het tijdelijk verrichten van werkzaamheden in een andere lidstaat van de EU (detacheren). Dit formulier heeft uitsluitend tot doel aan te geven aan welke sociale zekerheidswetgeving een persoon onderworpen blijft en wie verantwoordelijk is voor de premieafdracht.

Met betrekking tot het voorstel van de FNV kan worden opgemerkt dat het E101 formulier niet eenzijdig door Nederland kan worden aangepast met informatie over het Waga loon.

- Ten eerste is het binnen de EU nimmer de bedoeling geweest om de E-formulieren voor een ander doel dan de sociale zekerheid te gebruiken; aanpassing aan arbeidsrechtelijke of andere voorwaarden ligt dan ook in het geheel niet voor de hand.
- Ten tweede wordt het E101 formulier niet alleen verstrekt in geval van detachering, maar ook in andere situaties van grensoverschrijdend werken, zoals bijvoorbeeld het gelijktijdig verrichten van werkzaamheden in twee lidstaten. Voor deze situaties is het niet noodzakelijk een verwijzing naar het Waga loon op te nemen. De bedoeling is nu juist een uniform E- formulier op te stellen dat in alle lidstaten op uniforme wijze kan worden gebruikt.
- Ten derde is zoals hierboven reeds aangegeven de Administratieve Commissie voor de sociale zekerheid van migrerende werknemers verantwoordelijk voor de vaststelling van de inhoud van de E- formulieren. Voor een herziening van een formulier moeten alle 25 EU-lidstaten akkoord gaan. Onze inschatting is dat het absoluut niet te verwachten valt dat unanimititeit voor een aanpassing van het E 101-formulier kan worden bereikt en het is daarom niet effectief dat Nederland het voorstel van de FNV inbrengt bij de Administratieve Commissie voor de sociale zekerheid van migrerende werknemers.

Wens FNV: FNV wenst dat de SVB zijn steekproefsgewijze controles op de E101 formulieren uitbreidt zodat duidelijk wordt dat in het woonland de verplichte afdrachten gedaan worden.

Reactie SZW:

Bij inkomende E101 formulieren ontvangt de SVB van de meeste EU- lidstaten een kopie van het E- formulier. Via een automatische gegevensuitwisseling tussen SVB en Belastingdienst en UWV kan vervolgens worden vastgesteld dat er voor de gedetacheerde werknemer een E101 formulier is afgegeven waarop staat aan welke sociale zekerheidswetgeving betrokkene is onderworpen, waardoor in Nederland geen sociale verzekeringspremies behoeven te worden ingehouden. Het is van belang op te merken dat op grond van jurisprudentie van het Hof van Justitie EG een lidstaat niet vrij is om sociale verzekeringspremies op te leggen als wordt geconstateerd dat het E101 formulier op onjuiste gronden is afgegeven en er bijvoorbeeld feitelijk geen of te lage premies worden afgedragen.

Overigens heeft de SVB in 2006 een pilot uitgevoerd waarbij wordt deelgenomen aan de interventieteams van de Arbeidsinspectie. Op de werkplek aangetroffen E101 formulieren bij buitenlandse werknemers worden in samenwerking met het zusterorgaan in de lidstaat van herkomst geverifieerd op juistheid van afgifte.

2. Kader samenwerking op handhaving arbeidsvoorwaarden bij grensoverschrijdende arbeid

Paragraaf 4.1 Handhavingskader

Wens FNV:

FNV wenst dat het woord ‘onverwijld’ wordt opgenomen in de zin (par. 4.1, tweede alinea, eerste volzin): ‘*Als de melding voldoende gegevens bevat, vindt onverwijld een onderzoek plaats, tenzij dit technisch niet mogelijk is.*’

Reactie SZW:

‘Onverwijld’ betekent ‘per omgaande’, hetgeen impliceert dat de AI direct na de melding een onderzoek zou moeten starten. Dat is niet werkbaar en ook niet altijd verstandig. Voorstel SZW is om de woorden ‘**zo spoedig mogelijk**’ te laten staan. Dat geeft de AI meer ruimte, maar ook niet meer dan nodig is.

Voorbeeld: De AI kan een melding van illegale tewerkstelling krijgen in de distributiesector. AI werkt in die sector samen met Belastingdienst, UWV en Vreemdelingendienst in multidisciplinaire interventieteams. De AI moet dan kunnen beslissen om niet ‘onverwijld’ een onderzoek te starten maar om bijvoorbeeld 4 weken te wachten, waarna tezamen met de Belastingdienst enz. in interventieteamverband een onderzoek kan worden gestart naar alle fraude (illegale tewerkstelling en ook belastingontduiking, premiefraude enz.). Indien niet gewacht kan worden met onderzoek (voorbeelden: bouwen bij particulieren, dat is een werk van een paar dagen, of in de oogst als die bijna is afgelopen), dan zal de AI natuurlijk sneller een onderzoek starten.

Wens FNV:

FNV wenst dat in bepaalde gevallen de AI informatie verstrekt die te herleiden is tot een bepaalde werkgever.

Reactie SZW:

- Stelregel is en blijft dat de handhavingsinstantie geen concrete gegevens aan sociale partners kan verstrekken in het geval er geen wettelijke bepaling bestaat die deze mogelijkheid biedt. Behoudens hetgeen is geregeld in het wetsvoorstel wijziging WML en de Waadi bestaan dergelijke wettelijke voorzieningen niet en SZW is niet voornemens dit te wijzigen.
- In het kader zijn de twee relevante artikelen uit het wetsvoorstel wijziging WML en de Waadi genoemd:
 - o Artikel 18p wetsvoorstel wijziging WML: *“Indien aan een werkgever een boete is opgelegd worden de daarvoor in aanmerking komende verenigingen van werkgevers en werknemers daarvan in kennis gesteld.”*
 - o Artikel 15 Waadi: *“Indien uit onderzoek naar de naleving van de hoofdstukken 2 of 3 blijkt, dat niet aan de daar genoemde artikelen wordt voldaan, doet Onze Minister hiervan mededeling aan de betrokken arbeidskracht of werkzoekende, voor zover het zijn aanspraken betreft, aan de betrokken werkgever, aan degene die de arbeidsbemiddeling heeft verricht, aan de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging en aan de daarvoor naar zijn oordeel in aanmerking komende organisaties van werkgevers en werknemers. De mededeling aan de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging en aan organisaties van werkgevers en werknemers bevat geen gegevens waaruit de identiteit van de in het onderzoek betrokken werknemers of werkzoekenden kan worden afgeleid.”*
- Beide artikelen zouden ter verduidelijking in het kader kunnen worden opgenomen (in de hoofdtekst dan wel in een voetnoot). Nodig is dit echter niet: als je een boete hebt gekregen, dan heb je de wet overtreden en zolang je geen boete hebt heb je de wet niet overtreden. Naar de opvatting van SZW is de huidige tekst accuraat.

Paragraaf 4.2 Handhavingskader

Wens FNV:

FNV wenst dat de AI op verzoek van CAO-partijen ook onderzoek pleegt naar de vraag of een betreffende werkgever verplicht is om de cao of de avv' de cao-bepalingen na te leven.

Reactie SZW:

- Naar de opvatting van SZW valt het door de FNV gewenste onderzoek onder de afspraken die partijen hebben gemaakt over onderzoeken van de AI ex artikel 10 Wet AVV, met dien verstande dat vragen omtrent verschil van mening of een werkgever onder de werkingsfeer van een cao valt - zoals nu ook gebruikelijk is- door partijen aan de rechter dienen te worden voorgelegd.
- De tekst van het samenwerkingskader hoeft op dit punt niet te worden aangepast. In de tekst staat nu o.a. "Het enkele feit dat een CAO-partij de identiteit van de betrokken (buitenlandse) werkgever en/of diens in Nederland tewerkgestelde werknemers niet kan achterhalen, is geen reden om het verzoek te weigeren." Dat is precies wat de FNV wil. Ook als het werkgeverschap wordt betwist zal de AI een onderzoek doen, als het vermoeden van niet naleving gegrond kan worden geacht.
- SZW nodigt partijen uit om cases aan te dragen op grond waarvan kan worden bezien wat in de praktijk mogelijk is.

Paragraaf 4.4 Handhavingskader

Wens FNV:

Er dient een aparte knop 'posting of workers in The Netherlands' op de Engelstalige website www.employment.gov.nl te komen.

Reactie SZW:

Op de startpagina van de website www.employment.gov.nl kan reeds via doorlikken op '[posting of workers](#)' nadere relevante informatie over detacheringen worden verkregen.

Wens FNV:

FNV wenst dat verschillende concreet benoemde items worden geplaatst op de Engelstalige website www.employment.gov.nl van SZW.

Reactie SZW:

Algemeen: SZW hanteert het model van informatieverstrekking zoals beschreven in paragraaf 4.4 van het concept kader voor samenwerking. Het model voorziet in het verstrekken van informatie via twee websites.

- www.employment.gov.nl: De website [employment.gov.nl](http://www.employment.gov.nl) bevat de volgende informatie:
 - SZW plaatst wettelijke minimumbepalingen uit de Wav, de Wml, de Arbo-wet, de Atw en de Waadi op haar Engelstalige website www.employment.gov.nl. Ook de strekking van deze wetten zal worden aangegeven.
 - Op de algemene SZW-website www.employment.gov.nl zal een Engelstalig overzicht van sectoren worden opgenomen met lopende cao's waarvoor een avv-besluit is getroffen (met doorklikfunctie).
 - Op deze site zal een doorklikfunctie komen naar www.cao.szw.nl en omgekeerd.

- www.cao.szw.nl:

Sociale partners kunnen onderstaande informatie laten plaatsen op de website [cao.szw.nl](http://www.cao.szw.nl). Het betreft informatie die door (of namens) de cao-partijen is opgesteld. Hiertoe is een aparte plek gereserveerd op deze website. Tevens is voor dit doel een handleiding voor CAO-partijen opgenomen.

Het gaat om de volgende soorten informatie per afzonderlijke sector waarvoor een avv-besluit is getroffen:

- Een overzicht van de artikelnummers van de avv'de cao-bepalingen die corresponderen met de kernarbeidsvoorwaarden als opgesomd in artikel 2, zesde lid Wet avv.
- Engelstalige teksten over avv'de cao-bepalingen betreffende deze kernarbeidsvoorwaarden, een en ander conform de brief van de staatssecretaris van SZW aan de StvdA d.d. 10 juli jl.
- Doorklikfuncties naar alle cao-partijen die betrokken zijn geweest bij de totstandkoming van de betreffende cao.

Op de site www.cao.szw.nl staan alle getroffen, lopende avv-besluiten vermeld.

Specifiek: In onderstaande wordt per door de FNV opgevoerd item de reactie van SZW beschreven:

1. De website employment.gov.nl bevat reeds informatie over welke kernarbeidsvoorwaarden conform de Detacheringsrichtlijn het hier gaat.
2. Op deze site staat informatie over wettelijke bepalingen per item als genoemd in de Detacheringsrichtlijn.
3. Op de site van SZW staan geen integrale wetteksten WAV, WML, Arbowet, Waadi, Wet AVV en Waga in de Engelse taal. Doorklikken vanuit employment.gov.nl behoort dan ook niet tot de mogelijkheden. SZW is ook niet voornemens om hiertoe over te gaan om de eenvoudige reden dat dit voor de buitenlandse werknemers niet meer (relevante) informatie zal opleveren in vergelijking tot het bestaande model dat hierboven is beschreven. M.a.w., naar de opvatting van SZW ontbreekt de meerwaarde.
4. In het concept kader is reeds opgenomen dat op deze site een Engelstalige overzicht met sectoren zal worden opgenomen met lopende cao's (over reguliere arbeidsvoorwaarden) waarvoor een avv-besluit is getroffen.
5. In het verlengde van punt 4: hier zal per avv-besluit de mogelijkheid bestaan om door te klikken naar het relevante avv-besluit.
6. Zoals in bovenbeschreven model staat vermeld wordt de sociale partners de mogelijkheid geboden om een overzicht van artikelnummers van avv'de cao-bepalingen over de kernarbeidsvoorwaarden aan te bieden aan SZW, waarna SZW deze informatie vervolgens plaatst op de website www.cao.szw.nl. Over dit punt is inmiddels veelvuldig overleg gevoerd. SZW blijft van mening dat het aan de cao-partijen is om aan te geven welke avv'de cao-bepalingen corresponderen met de kernarbeidsvoorwaarden als opgesomd in de Detacheringsrichtlijn respectievelijk art. 2, zesde lid Wet AVV.
7. Zoals in bovenbeschreven model staat vermeld wordt de sociale partners ook de mogelijkheid geboden om Engelstalige teksten over avv'de cao-bepalingen betreffende de kernarbeidsvoorwaarden te laten plaatsen op de site www.cao.szw.nl.
8. Zoals in bovenbeschreven model staat vermeld bestaat ook de mogelijkheid om doorklikfuncties naar alle cao-partijen die betrokken zijn geweest bij de totstandkoming van de betreffende cao op te nemen op dit Engelstalige deel van de website www.cao.szw.nl.

Wens FNV:

FNV wenst dat in paragraaf 4.4, onderdeel c ruimte wordt gemaakt voor coproducties van SZW met cao-partijen m.b.t. avv'de cao-bepalingen.

Reactie SZW:

- Het is niet geheel duidelijk wat de FNV hier bedoelt.
- In beginsel is SZW natuurlijk bereid om samen met CAO-partijen *aanvullend* voorlichtingsmateriaal samen te stellen. Sectoren die daar behoefte aan hebben kunnen deze mogelijkheid inbrengen in het overleg met de AI op decentraal niveau ter nadere invulling/ uitwerking van samenwerkingsafspraken binnen de kaders van voorliggend handhavingskader.
- SZW benadrukt op voorhand dat het opnemen van deze mogelijkheid niet kan betekenen dat SZW verplicht wordt om op verzoek van cao-partijen na te gaan welke avv'de cao-bepalingen corresponderen met de kernarbeidsvoorwaarden als genoemd in artikel 2, zesdelid Wet AVV.

3. FNV wenst heldere toezeggingen van de staatssecretaris van SZW over welke cao-afspraken algemeen verbindend kunnen worden verklaard

Wens FNV:

Cao-bepaling waarin wordt geregeld dat ingeleende werknemers recht hebben op dezelfde lonen en toeslagen als 'eigen' werknemers.

Reactie SZW:

Een dergelijke cao-bepaling is overbodig, aangezien uit de detacheringsrichtlijn al voortvloeit dat de regels met betrekking tot het ter beschikking stellen van arbeidskrachten – in Nederland: de Waadi – ook onverkort van toepassing zijn op werknemers die tijdelijk in het land arbeid verrichten. In artikel 8, eerste lid, Waadi is reeds vastgelegd dat degene die arbeidskrachten ter beschikking stelt, aan deze arbeidskrachten loon en overige vergoedingen verschuldigd is overeenkomstig het loon en de overige vergoedingen die worden toegekend aan werknemers, werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de onderneming bij welke de terbeschikkingstelling plaats vindt.

Wens FNV: Inlenersaansprakelijkheid

Werkgevers worden aansprakelijk voor de correcte uitbetaling van lonen en overige vergoedingen aan arbeidskrachten die aan hen ter beschikking zijn gesteld via een uitzendbureau.

Reactie SZW:

Vergewisconstructie:

- Het is mogelijk om in de cao een bepaling op te nemen met een vergewisconstructie waarmee wordt geregeld dat de Nederlandse werkgever zich verplicht zich ervan te verzekeren dat het buitenlandse uitzendbedrijf voldoet aan cao-bepalingen over loon en andere vergoedingen.
- Een dergelijke bepaling komt in aanmerking voor avv.
- In het kader van de Waga (wet arbeidsvoorwaarden grensoverschrijdende arbeid) en de Waadi (wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs) moeten buitenlandse

werkgevers, wanneer zij buitenlandse werknemers in Nederland ter beschikking stellen, zich houden aan relevante bepalingen, bijvoorbeeld aan bepaalde loonvoorschriften.

- Cao-partijen kunnen in de cao een bepaling opnemen waarin wordt geregeld dat de door de cao gebonden werkgever, indien hij een uitzendkracht inschakelt, subsidiair aansprakelijk is voor de betaling van het loon waarop de uitzendkracht recht heeft op grond van artikel 8 van de Waadi.
- Het verdient aanbeveling om bij de cao-bepalingen geen onderscheid te maken tussen buitenlandse uitzendbedrijven en Nederlandse uitzendbedrijven en de term 'buitenlands' derhalve te vermijden. Anders ontstaat het risico op onderscheid naar nationaliteit.

Een stap verder gaat de hoofdelijke aansprakelijkheid:

- Het is mogelijk om in de cao een bepaling op te nemen waarin wordt geregeld dat het inleenbedrijf hoofdelijk aansprakelijk is voor de correcte uitbetaling van loon en andere vergoedingen. In de cao-bepaling zou dan bijvoorbeeld geregeld kunnen worden dat de inlenende werkgever door een werknemer van het uitzendbedrijf aansprakelijk kan worden gesteld voor de nakoming door het uitzendbedrijf van zijn cao-verplichtingen tegenover die werknemer voor wat betreft het loon en overige vergoedingen over de periode waarin voor het inleenbedrijf arbeid werd verricht.
- Hoofdelijke aansprakelijkheid komt in beginsel voor avv in aanmerking mits bij de formulering van de hoofdelijke aansprakelijkheid heel duidelijk wordt aangegeven waarvoor men precies hoofdelijk aansprakelijk is, ter voorkoming van ongewenste gevolgen.

Naleving:

- T.a.v. de naleving zou in de inleen-cao kunnen worden afgesproken dat de inlenende werkgever verplicht is aan cao-partijen of een paritair controleorgaan te verantwoorden dat hij zich aan *zijn* verplichtingen heeft gehouden.
- Cao-bepalingen omtrent controle en toezicht (bijv. schriftelijk onderzoek en controle ter plaatse, schadevergoeding bij in gebreke zijn van de werkgever) dienen te voldoen aan het bepaalde in het Toetsingskader om voor avv in aanmerking te komen. Zie hiervoor de reactie van SZW bij punt 3 wens FNV (toegang tot administratie).

Wens FNV: Omkering bewijslast

Als een vakbond, werknemer of paritaire nalevingsinstantie een gegrond vermoeden van niet naleving duidelijk kan maken, dan moet de werkgever bewijzen dat hij wel correct uitbetaalt. Werkgever moet loonstrookjes en tijdregistratie kunnen overleggen.

Reactie SZW:

- Het regelen van omkering van de bewijslast via een cao-bepaling respectievelijk het avv'en van een dergelijke cao-bepaling behoort niet tot de mogelijkheden. De bewijslast in civiele procedures wordt door de rechter bepaald, op basis van het Wetboek van burgerlijke rechtsvordering.
- Op grond van de Richtlijn van de Raad van 14 oktober 1991 betreffende de verplichting van de werkgever de werknemer te informeren over de voorwaarden die op zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding van toepassing zijn (91/533/EEG) zijn de lidstaten verplicht om in de nationale wetgeving te regelen dat de werkgever verplicht is om informatie aan zijn werknemer te verschaffen over ondermeer het aanvangsbedrag, de overige bestanddelen en de periodiciteit van de betalingen van het loon waarop de werknemer recht heeft, de normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd waar nodig de cao

(artikel 2 Richtlijn) te overleggen aan zijn werknemers. Tevens moeten wijzigingen hiervan zo spoedig mogelijk aan de werknemer worden doorgegeven (art. 5 Richtlijn).

- In een situatie van een tijdelijke detachering in Nederland van een werknemer uit een andere lidstaat zal de buitenlandse werkgever op grond van wetgeving uit de lidstaat waar hij is gevestigd verplicht zijn bovengenoemde informatie aan zijn werknemer te verstrekken. De Nederlandse cao-partijen kunnen de buitenlandse werknemer vragen dergelijke gegevens te laten zien. Deze werknemers zijn overigens niet verplicht om dit aan de cao-partijen te laten zien. Ook is het mogelijk om in het inleencontract hierover afspraken te maken.
- In Nederland is implementatie van dit onderdeel van deze Richtlijn geregeld met artikel 7:655 BW (informatieplicht: naam, woonplaats, plaats waar werk wordt verricht, functie, loon, termijn uitbetaling, arbeidsduur).

Wens FNV: Toegang tot administratie

Als een vakbond, werknemer of paritaire nalevingsinstantie een gegrond vermoeden van niet naleving duidelijk kan maken, dan moet de werkgever een paritaire nalevingscommissie toegang tot zijn administratie verlenen voor verder onderzoek. De werkgever is verplicht hieraan mee te werken.

Reactie SZW:

In de (inleen)cao kan worden afgesproken dat de inlenende werkgever verplicht is aan cao-partijen of een paritair orgaan te verantwoorden dat hij zich aan *zijn* verplichtingen heeft gehouden. Indien dergelijke bepalingen voor avv worden voorgedragen dienen cao-partijen t.a.v. controle en toezicht zich te houden aan hetgeen hierover is vastgelegd in het Toetsingskader.

SZW is voornemens het Toetsingskader op enkele onderdelen te wijzigen per 1-1-2007.

Met instemming van de partijen in de StvdA zal aan de paragraaf 5.2 *Algemene rechtsbeginselen* de volgende tekst worden toegevoegd, welke relevant is in dit kader:

Cao-bepalingen omtrent controle/ toezicht op naleving van in de cao vastgelegde arbeidsvoorwaarden dienen in de vorm van concrete activiteiten in de cao te zijn vastgelegd en behoren tenminste met de volgende waarborgen te zijn omkleed:

- Bij een schriftelijk onderzoek zal aan de werkgever op duidelijke wijze moeten worden meegedeeld welke gegevens binnen welke termijn aan cao-partijen of het controleorgaan beschikbaar dienen te worden gesteld.
- Controle ter plaatse kan alleen met instemming van de werkgever. Bij het ter plaatse controleren dient er in de eerste plaats een gegrond vermoeden te zijn. Ten tweede moet ruimschoots van te voren aangekondigd worden dat er een onderzoek in de onderneming gaat plaatsvinden. Ten derde moet bij die aankondiging de datum en de plaats van het onderzoek worden vermeld. Tot slot moet één en ander schriftelijk bevestigd worden, tenzij de werkgever zelf nadrukkelijk te kennen geeft dat dat niet nodig is.

Wens FNV: Bevoegdheden paritaire commissies handhaving cao-bepalingen

De paritaire commissies controle op naleving cao-bepalingen moeten worden gefinancierd uit cao-gelden en voldoende bevoegdheden krijgen op het gebied van onderzoek, waar onder het recht om een deskundige in te huren.

Reactie SZW:

- T.a.v. financiering: Zodra het om avv'de cao-gelden gaat (fondsvorming), dienen cao-partijen zich te houden aan hetgeen over financiering is vastgelegd in het Toetsingskader (paragraaf 6, onder punt 3. *Ten aanzien van fondsen*).
- T.a.v. bevoegdheden m.b.t. verrichten van onderzoek: zie reactie SZW bij punt 3.

Wens FNV: NEN certificering uitzendbureaus

Als er uitzendbureaus worden gebruikt bij het bemiddelen van arbeidskrachten dan moeten deze NEN-gecertificeerd zijn.

Reactie SZW:

NEN 4400-1 is een onderdeel van een serie van drie delen. Deel 1 geldt voor in Nederland gevestigde ondernemingen. Om ervaring op te kunnen doen met het toepassen van NEN 4400-1 en het streven naar een centraal register waarin alle ondernemingen zijn opgenomen die voldoen aan NEN 4400-1, is besloten het jaar 2006 als overgangsjaar te gebruiken. Deel 2 is nu in ontwikkeling en zal gelden voor in het buitenland gevestigde ondernemingen. Deel 3 zal gelden voor zzp-ers.

Wet CAO:

- Het is mogelijk om een bepaling in de cao op te nemen die iets regelt over de kwaliteit van in te huren uitzendbureaus. Dit kan bijvoorbeeld door op te nemen dat een werkgever die onder de werkingssfeer van de cao valt bij de inhuur van uitzendkrachten enkel in zee mag gaan met gecertificeerde uitzendbureaus. Een mogelijke invulling is dat enkel in zee mag worden gegaan met NEN-gecertificeerde uitzendbureaus.
- Een cao kan enkel verplichtingen opleggen aan leden van de cao-partijen.

Bestaand avv-beleid m.b.t. erkenningsregelingen:

- Specifiek m.b.t. erkenning van inleen- en uitzendbedrijven is van belang de beleidslijn dat geen avv mogelijk is van bepalingen ten gevolge waarvan alleen inleen- en uitzendkrachten kunnen worden betrokken van door de sector toegelaten inleen- en uitzendbureau's. In het overleg met de StvdA over het Toetsingskader is indertijd aangegeven dat met het van kracht worden van de WAADI het vergunningstelsel voor uitzendbureau's is afgeschaft en dat het niet wenselijk is dat de overheid door avv'en van cao-bepalingen op dit punt een inconsequent beleid zou voeren met betrekking tot de rechtmatige belangen van derden; dit temeer daar de overheid nog steeds de wettelijke mogelijkheid heeft nadere eisen te stellen aan uitzendbureau's indien daartoe aanleiding is.
- Bij het avv'en van erkenningregelingen is paragraaf 6.2 van het Toetsingskader ('Te grote benadeling van de rechtmatige belangen van derden') van belang:
"Bepalingen die de toegang - direct of indirect - tot de relevante markt voor bonafide ondernemingen afsluiten of tot een onevenredig niveau beperken, zonder dat daarbij tenminste in een met waarborgen omklede dispensatiemogelijkheid voor werkgevers is voorzien, worden niet algemeen verbindend verklaard. Het gaat hier bijvoorbeeld om de exclusiviteit van een of enkele verzekeringsmaatschappijen, arbodiensten, scholingsinstituten of uitzendorganisaties, of om een verbod op of te vergaande inperking van het inlenen van personeel."

Praktijkvoorbeeld:

Op grond van bovenstaande beleid is indertijd (2001) een cao-bepaling over certificering van uitzend- en inleenbedrijven in de cao Vleessector niet voor avv voorgelegd. Een kopie van de brief van de minister van SZW d.d. 14 september 2001 over de inleen-/uitzendproblematiek in de vleessector is d.d. 4 oktober jl. verstrekt aan FNV Bondgenoten.

Overleg met de StvdA gewenst:

SZW stelt voor in overleg treden met de StvdA over de vraag of een cao-bepaling waarin wordt geregeld dat inlenende bedrijven enkel gebruik mogen maken van NEN-gecertificeerde uitzendbureaus in aanmerking kan komen voor avv:

- SZW is benieuwd naar de huidige opvatting van de StvdA over de vraag of het avv'en van een dergelijke cao-bepaling in strijd is met de eerder gemaakte afspraak met de StvdA dat de wetgever niet via avv-beleid eisen gaat stellen aan uitzendbureaus.
- SZW is tevens benieuwd naar de opvatting van de StvdA over de vraag in hoeverre het avv'en van een dergelijke cao-bepaling in strijd is met de rechtmatige belangen van derden. Vertrekpunt van SZW hierbij is dat een eis van NEN-certificatie niet op voorhand in strijd is met de rechtmatige belangen van derden indien met zekerheid vaststaat dat de certificatie uitsluitend via objectieve methoden plaatsvindt en de aan die certificatie verbonden lasten niet disproportioneel zijn. In dat geval zou een dergelijke cao-bepaling op grond van het huidige avv-beleid (i.c. paragraaf 6.2 Toetsingskader) in aanmerking kunnen komen voor avv aangezien in dat geval de rechtmatige belangen van derden niet worden geschaad.

4. Standpunt kabinet t.a.v. vrij werknemersverkeer Roemenië en Bulgarije

Wens FNV:

FNV wenst een standpunt van de staatssecretaris van SZW m.b.t. vrij werknemersverkeer voor Roemenië en Bulgarije.

Reactie SZW:

De staatssecretaris heeft op 26 oktober jl. in een debat met de Tweede Kamer aangegeven zo snel mogelijk een overgangsregime voor te stellen aan het kabinet, zoals eerder ook is ingesteld voor Polen en andere werknemers uit nieuwe EU-lidstaten. Dat regime zou na toetreding van Bulgarije en Roemenië tenminste twee jaar moeten duren, waardoor Roemenen en Bulgaren hier alleen met een tewerkstellingsvergunning aan de slag kunnen.