

Vergaderjaar 2019–2020

35 358

Wijziging van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie, de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten en enkele andere wetten in verband met de implementatie van Richtlijn (EU) 2018/957 van het Europees Parlement en de Raad van 28 juni 2018 tot wijziging van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten (PbEU 2018, L 173) (Implementatiewet herziene detacheringsrichtlijn)

Nr. 6

VERSLAG

Vastgesteld 17 januari 2020

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid, belast met het voorbereidend onderzoek van voorliggend wetsvoorstel, heeft de eer als volgt verslag uit te brengen van haar bevindingen. Onder het voorbehoud dat de in het verslag opgenomen vragen en opmerkingen afdoende door de regering worden beantwoord acht de commissie de openbare behandeling van het wetsvoorstel voldoende voorbereid.

Inhoudsopgave

	blz.
I. ALGEMEEN	2
1. Inleiding	2
2. Implementatiewetgeving	3
3. Hoofdpijnen van het wetsvoorstel	3
3.1 Aanleiding van het wetsvoorstel	3
3.2 Doel van het wetsvoorstel	4
3.3 Maatregelen in herziene detacheringsrichtlijn	4
3.4 Relatie tot derdelanders	9
4. Uitvoering en handhaving	9
4.1 Uitvoeringstoets SVB	9
4.2 Handhavingstoets ISZW	9
5. Financiële gevolgen	10
II. ARTIKELGEWIJS	10

I. ALGEMEEN

De leden van de **VVD-fractie** hebben met interesse kennisgenomen van het wetsvoorstel. Zij hebben hierover nog enkele vragen aan de regering.

De leden van de **PVV-fractie** hebben kennisgenomen van het wetsvoorstel.

De leden van de **CDA-fractie** hebben kennisgenomen van het wetsvoorstel. Over het wetsvoorstel hebben zij de volgende vragen en opmerkingen.

De leden van de **D66-fractie** hebben met belangstelling kennisgenomen van het wetsvoorstel. Deze leden onderschrijven ten eerste het doel van de wet om het grensoverschrijdend verrichten van diensten te vereenvoudigen, rechten van gedetacheerde werknemers beter te beschermen en zo het beginsel voor gelijk loon voor hetzelfde werk op dezelfde plaats dichterbij te brengen.

De leden van de **GroenLinks-fractie** hebben kennisgenomen van het wetsvoorstel ter implementatie van de herziene detacheringsrichtlijn. Het is goed dat deze herziene richtlijn na bijna twee jaar geïmplementeerd gaat worden, maar deze leden hebben nog een aantal vragen over de uitwerking daarvan.

De leden van de **SP-fractie** hebben kennisgenomen van het wetsvoorstel. Zij hebben hierover nog een aantal vragen en opmerkingen.

De leden van de **PvdA-fractie** hebben met verbazing kennisgenomen van het wetsvoorstel. Zij hebben hier nog enkele vragen en opmerkingen over.

De leden van de **ChristenUnie-fractie** hebben kennisgenomen van het wetsvoorstel. Zij hebben nog enkele vragen.

De leden van de **SGP-fractie** hebben met belangstelling kennisgenomen van het wetsvoorstel.

1. Inleiding

De leden van de **VVD-fractie** vragen de regering nader toe te lichten hoeveel gedetacheerde werkenden en hoeveel bedrijven in Nederland (naar verwachting) onder het bereik van deze richtlijn vallen. Voorts vragen zij hierbij te specificeren om welke vormen van detachering het gaat (zuivere dienstverrichting, detachering binnen multinationale ondernemingen of uitzendarbeid). Zij vragen daarbij ook de relatie toe te lichten tussen de gekozen instrumenten en daarbij specifiek in te gaan op de wijze waarop de meldplicht bij de Sociale Verzekeringsbank (SVB) vorm krijgt.

De leden van de **PVV-fractie** vinden dat met de nieuwe detacheringsrichtlijn de greep van de Europese Unie (EU) op het sociaal beleid van lidstaten zoals Nederland nog verder wordt vergroot. Nederlandse werknemers worden weggeconcurrerd, en zijn de dupe van Europese regelgeving. Deze oneerlijke concurrentie wordt door de nieuwe detacheringsrichtlijn niet weggenomen.

De al bestaande bureaucratie, met een enorme wirwar aan allerlei door Brussel bepaalde regelgeving, wordt nog verder uitgebreid. Met deze nieuwe richtlijn worden de problemen op de detacheringsmarkt niet opgelost. Sterker nog, dit zal zorgen voor een aanzuigend effect.

Het aanpassen van de detacheringsrichtlijn lost de problemen niet op, het is niet meer dan een schijnoplossing. Het slaafs uitvoeren van het zoveelste Brusselse dictaat zet onvoldoende zoden aan de dijk. De enige echte oplossing is het opnieuw invoeren van tewerkstellingsvergunningen.

De leden van de **SP-fractie** zijn van mening dat de zogenaamde vrijheden van de interne markt van de EU zorgwekkende effecten hebben. Arbeidsmigranten vanuit EU-landen met lagere lonen gaan op zoek naar meer welvaart en proberen aan het werk te komen in landen als Nederland en Duitsland. Dit leidt tot uitbuiting, oneerlijke concurrentie en maatschappelijke ontwrichting. Deze leden vragen of de regering de mening deelt dat voorliggend wetsvoorstel geen eind gaat maken aan deze misstanden. Deze leden hebben om die reden een initiatiefnota met de leden van de ChristenUnie-fractie geschreven over een Actieplan arbeidsmigratie (Kamerstuk 35 359, nr. 2). Erkent de regering dat de voorgenomen implementatie van de herziening van de detacheringsrichtlijn de misstanden rondom arbeidsmigratie niet op gaat lossen? Deze leden verwachten een uitgebreide toelichting op dit punt.

De leden van de **PvdA-fractie** vragen waarom de regering de mogelijkheden die de richtlijn biedt om concurrentie op arbeidsvoorwaarden tegen te gaan, niet ten volle met beide handen aangrijpt. Is de regering met de leden van de PvdA-fractie van mening dat werkenden op een werkplek elkaars collega's zouden moeten zijn, in plaats van concurrenten, en het daarom belangrijk is dat concurrentie op arbeidsvoorwaarden wordt voorkomen?

2. Implementatiewetgeving

De leden van de **VVD-fractie** vragen om een nadere toelichting hoe invulling gegeven wordt aan de eis om alle nationale arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden op een website te publiceren.

De leden van de **SGP-fractie** constateren dat de aanvullende pensioenvergoedingen in de richtlijn zijn uitgezonderd, terwijl deze vergoedingen juist een belangrijk deel van de loonkosten uitmaken. Deze leden vragen in hoeverre de regering mogelijkheden ziet om binnen het kader van de richtlijn ter compensatie van deze vergoedingen een bepaald bedrag vast te stellen dat aan de gedetacheerde moet worden uitgekeerd.

3. Hoofdpijnen van het wetsvoorstel

3.1 Aanleiding van het wetsvoorstel

De leden van de **ChristenUnie-fractie** constateren dat arbeidsmigratie regelmatig gepaard gaat met uitbuiting en misstanden. Veel werkgevers zoeken de randen van de wet op en zij hebben de afgelopen jaren allerlei soorten schijnconstructies zien ontstaan. Met de herziene detacheringsrichtlijn worden enkele stappen gezet om te bevorderen dat werknemers gelijk loon krijgen voor gelijk werk op dezelfde plaats. Dat is een goede ontwikkeling. Het is echter nog lang niet voldoende om te zorgen voor een daadwerkelijk gelijk speelveld en eerlijke arbeidsomstandigheden voor alle werkenden, ook omdat deze richtlijn zich alleen richt op detachering en niet op andere vormen van arbeidsmigratie. Bovendien valt de transportsector buiten het bereik van de herziene detacheringsrichtlijn. Deelt de regering de mening dat er meer nodig is om concurrentie op loonkosten te voorkomen en misstanden aan te pakken? Welke stappen wil de regering daartoe de komende tijd zetten, in zowel nationaal als Europees verband? Bieden de herziene detacheringsrichtlijn en de

Implementatiewet naar het oordeel van de regering afdoende waarborgen om schijnconstructies zoals postbusondernemingen aan te pakken?

3.2 Doel van het wetsvoorstel

De leden van de **CDA-fractie** merken op dat er een gelijk speelveld dient te zijn tussen buitenlandse en binnenlandse uitzendkrachten, maar dat dit er in de praktijk niet is door onder andere de ET-regeling en de doorwerking daarvan op inkomensafhankelijke regelingen. Zij verzoeken de regering aan te geven wat de loonkosten zijn, wat het nettoloon is en wat het besteedbare loon is (nettoloon inclusief toeslagen), wanneer een inlener gebruikmaakt van alle mogelijkheden om loonkosten te drukken en het nettoloon te verhogen. Voor de eenvoud mag worden uitgegaan van een uitzendkracht die zes maanden in Nederland werkt en zes maanden in het eigen land, waarbij deze persoon in het eigen land de helft verdient van wat hij/zij in Nederland verdient. Hierbij dienen pensioenregelingen (wel, niet verplicht), sociale premies, de ET-regeling en de 30%-regeling te worden betrokken, evenals andere van toepassing zijnde regelingen.

De leden van de CDA-fractie vragen hierbij naar de berekeningen voor uitzendkrachten met de volgende inkomens: minimumloon, 130% minimumloon, modaal salaris en net boven de grens voor de Kenniswerkersregeling. Zij vragen daarbij tevens wat de gevolgen zijn van de verschillende vormen van verloning voor: een Nederlandse arbeider in Nederland, een Poolse arbeider via Nederland en een Poolse arbeider via een zo goedkoop mogelijk land. Indien de regering de feiten niet paraat heeft, verzoeken deze leden dit te laten uitzoeken. Zij vernemen graag of er sprake is van een gelijk speelveld, het doel van de detacheringsrichtlijn, of niet.

3.3 Maatregelen in herziene detacheringsrichtlijn

De leden van de **VVD-fractie** begrijpen dat in Nederland alle relevante looncomponenten al onderdeel waren van de interpretatie van het begrip minimumloon. Deze leden merken voorts op dat bijvoorbeeld in de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) voor de agrarische sector al afspraken gemaakt werden over huisvesting. Deze leden vragen om een nadere toelichting op de praktische gevolgen van de wijziging van het loonbegrip en de uitbreiding van de harde kern.

De leden van de VVD-fractie merken het volgende op ten aanzien van cao's waarvan de bepalingen niet algemeen verbindend verklaard zijn. Een inventarisatie door de regering heeft uitgewezen dat deze uitbreiding in zeer beperkte gevallen kan worden toegepast, vanwege het beginsel van gelijke behandeling. Deze leden vragen of de regering verwacht dat deze analyse binnen afzienbare tijd verandert en vragen in het verlengde daarvan waarom de regering het voor de hand liggend acht om op voorhand al een delegatiebepaling op te nemen in de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten (Wet Avv).

De leden van de **CDA-fractie** lezen dat de zogenaamde uitgebreide harde kernbepalingen ten aanzien van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden in beginsel gelden na twaalf maanden. Na het doen van een gemotiveerde kennisgeving kan deze termijn worden verlengd tot achttien maanden. In dat kader vragen deze leden de regering om een reactie op het commentaar van de Raad van State te geven over nut en noodzaak van deze gemotiveerde kennisgeving, daar deze niet inhoudelijk wordt getoetst en er ook geen criteria aan ten grondslag liggen.

Niet algemeen verbindend verklaarde cao's worden in de Nederlandse implementatie van de herziene detacheringsrichtlijn niet meegenomen. De leden van de CDA-fractie vinden dat jammer, omdat hiermee een potentiële ongelijkheid in stand blijft. Zij begrijpen het juridisch kader, namelijk dat er sprake moet zijn van gelijke behandeling en indien dit niet verplicht is voor Nederlandse werkgevers dit ook niet kan worden opgelegd aan buitenlandse werkgevers. Deze leden denken echter dat hiermee alsnog een groot deel van de potentie en het mogelijke effect van de herziene detacheringsrichtlijn teniet wordt gedaan. Zij hebben hierover de volgende vragen.

Is (juridisch) nagegaan, ook bij de Europese Commissie, of met het wel meenemen van de niet algemeen verbindend verklaarde cao's er per definitie in strijd wordt gehandeld met het rechtsbeginsel van gelijke behandeling? Is eveneens onderzocht hoe de Europese Commissie aankijkt tegen het voorstel van de vakbonden, waarvan de regering schrijft dat daarbij sprake zou zijn van potentiële ongelijke behandeling? Hoe gaan andere EU-lidstaten met dit of in hun land vergelijkbare vraagstukken om? Ziet de regering mogelijkheden om dit alsnog te regelen, daar zij aangeeft om voorlopig geen gebruik te maken van de mogelijkheid die de herziene detacheringsrichtlijn biedt om de werking van de richtlijn uit te breiden naar niet algemeen verbindend verklaarde cao's? De regering houdt die optie immers open middels de opname van een delegatiegrondslag, zodat in de toekomst het onderbrengen via een algemene maatregel van bestuur (AMvB) wel mogelijk is. In de tijd dat een cao nog niet algemeen verbindend is verklaard, is er de mogelijkheid om de avv-periode met een jaar te verlengen (artikel 4a Wet Avv). Kan de regering aangeven of hiervan geregeld gebruik wordt gemaakt, ook met het oog op inlenen uit het buitenland? Wie bepaalt en/of moet actie ondernemen om deze verlenging mogelijk te maken?

De herziene detacheringsrichtlijn bepaalt dat de noodzakelijke kosten die een gedetacheerde werknemer maakt, moeten worden vergoed. De arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die dienstverrichters ten minste moeten waarborgen voor hun gedetacheerde werknemers (de harde kern) zijn uitgebreid met onder andere huisvestingsvoorwaarden. Zijn de begrippen «noodzakelijke kosten» en «huisvestingsvoorwaarden» voldoende duidelijk en uitgewerkt in de praktijk van de verschillende sectoren, zodanig dat duidelijk is welke kosten en voorwaarden hiermee gemoeid zijn?

De regering schrijft in haar brief van 12 december 2019 (Kamerstuk 35 358, nr. 5) dat zij de meldingsplicht via het online meldloket van de SVB per 1 maart 2020 wil invoeren. De leden van de CDA-fractie vragen of die datum haalbaar is en voldoende bekend bij betreffende partijen en ondernemers. Wat is het gevolg als er niet wordt gemeld?

Wat is de betekenis van de herziene detacheringsrichtlijn voor detachering van werknemers van buiten de EU in Nederland? Deze leden hebben de indruk dat die toeneemt en willen ook daarin een gelijk speelveld borgen. Wat betekent de herziene detacheringsrichtlijn voor niet-Europese werknemers die via een (werkgever in een) andere EU-lidstaat arbeid verrichten (voor een werkgever) in Nederland?

Verder vragen de leden van de CDA-fractie hoe de regering verwacht dat de mogelijkheid om de initiële periode van twaalf maanden met zes maanden te verlengen in de praktijk zal uitpakken. Denkt zij dat partijen relatief snel en eenvoudig van de verlengingsoptie gebruik zullen maken? Verlenging met zes maanden zonder criteria en toetsing (alleen een meldplicht) impliceert dat evengoed voor een initiële periode van achttien maanden had kunnen worden gekozen. Hoe kijkt de regering hiernaar? Is zij gelukkig met deze wijze van verlengen? Zou de regering, indachtig het doel van de herziene detacheringsrichtlijn, het gebruik van de verlengingsoptie niet willen beperken door er nadere criteria aan te stellen? Op welke manier geven andere EU-lidstaten de initiële periode vorm, in het

bijzonder de duur, criteria en toetsing daarvan? Hoezeer wijkt Nederland daarin af of juist niet?

De leden van de **D66-fractie** hebben nog enkele vragen over de periode waar alleen de harde kern van arbeidsvoorwaarden geldt. Zij vragen welke ruimte de richtlijn biedt om nadere voorwaarden te stellen aan de initiële periode van twaalf maanden en aan de voorwaardelijke verlenging naar achttien maanden. Als het niet mogelijk is om nadere voorwaarden te stellen aan een gemotiveerde verlenging, zou dan nader kunnen worden onderbouwd dat de initiële duur inderdaad maar twaalf maanden beslaat? De leden van de D66-fractie vragen ook hoe andere landen omgaan met deze gemotiveerde verlenging. Is er een beeld van de manier van implementatie door andere lidstaten?

De leden van de D66-fractie vragen naar de effecten van het omdraaien van de bewijslast bij toeslagen. Wat betekent dit in de praktijk voor verschil met de huidige situatie? Klopt het dat er dan ook geen huisvestingskosten tot onder het minimumloon kunnen worden ingehouden?

De leden van de D66-fractie vragen naar de toepassing van de detachingsrichtlijn op het wegvervoer. In de memorie van toelichting wordt beschreven dat het huidig regelgevend kader van toepassing blijft op de sector wegvervoer. De leden van de D66-fractie vragen of de recente uitspraak van het Hof van Justitie¹ nog van invloed is op de toepassing van de huidige regelgeving. Het Hof van Justitie heeft geoordeeld dat de Europese detachingsrichtlijn niet van toepassing is op bepaalde werkzaamheden die op het spoor worden uitgevoerd, omdat de werknemers van de werknemer geen voldoende nauwe band vertoont met het werkland. De leden van de D66-fractie vragen of deze uitspraak ook effect kan hebben op de transportsector.

De leden van de D66-fractie hebben nog enkele vragen over de toepassing van niet-algemeen verbindend verklaarde cao's. Deze leden vragen wat er in praktijk gebeurt met de beloning van Nederlandse werknemers als een avv-periode afloopt en er nog onderhandeld wordt over een nieuwe cao. Daarnaast vragen deze leden of er een overzicht kan worden gegeven van periodes waarbij de cao (nog) niet algemeen verbindend verklaard was in de top vijf sectoren waar veel met uit het buitenland gedetacheerde werknemers wordt gewerkt. Zij vragen wat het verschil in beloning zou zijn als een avv-periode afloopt in zo'n sector voor uit het buitenland gedetacheerde werknemers op dat moment en het verschil na de avv-periode tussen Nederlandse en uit het buitenland gedetacheerde werknemers. Daarnaast vragen zij op welke manier andere lidstaten met deze situaties omgaan, en of de richtlijn enige mogelijkheid biedt om hier na het aflopen van een avv-periode het toepassen van de cao voor uit het buitenland gedetacheerde werknemers toch te verlengen, als dat voor Nederlandse werknemers in de praktijk ook gebeurt. Deze leden vragen welke mogelijkheden er zijn om nadere regels te stellen per AMvB, aangezien daarvoor volgens de memorie van toelichting wel al de mogelijkheid is opgenomen in de Wet Avv.

De herzieningsrichtlijn biedt voorts de mogelijkheid aan lidstaten om zich, in aanvulling op cao's waarvan de bepalingen algemeen verbinden zijn verklaard, te baseren op bepaalde cao's waarvan de bepalingen niet algemeen verbindend zijn verklaard. Tijdens het implementatietraject is geïnventariseerd in hoeverre deze mogelijkheid in Nederland kan worden toegepast. Hieruit blijkt dat de in de herzieningsrichtlijn genoemde opties voor Nederland in zeer beperkte gevallen kunnen worden toegepast. Deze beperkte toepassing ziet met name op sector-cao's met een volledige dekkingsgraad aan werkgeverszijde, waarvan de bepalingen niet algemeen verbindend zijn verklaard. Welke ruimte biedt de herziening om

¹ ECLI:EU:C:2019:1110

in aanvulling op de algemeen verbindend verklaarde cao's eisen te stellen?

De leden van de **GroenLinks-fractie** verwachten dat een aantal maatregelen uit de Implementatiewet de vergaande concurrentie op arbeidsvoorwaarden onvoldoende zullen tegengaan. Ten eerste omdat de wet alleen van toepassing is op algemeen verbindend verklaarde cao's. Deze leden begrijpen niet waarom het niet mogelijk is om de voorwaarden van buitenlandse werknemers gelijk te trekken met die van Nederlandse werknemers, als er geen algemeen bindende cao is. Wat deze leden betreft gaat het erom dat werknemers die op dezelfde plek werken, hetzelfde krijgen als hun collega's (gelijk beloning voor gelijk werk op dezelfde plaats), en dat werkgevers minder prikkels hebben om te kiezen voor de goedkoopste arbeid. Klopt het dat dit de intentie is van de herziene detacheringsrichtlijn? Zo ja, is het dan op basis van dit uitgangspunt mogelijk om voor een bredere interpretatie te kiezen? Zo nee, waarom niet?

Ten tweede menen de leden van de GroenLinks-fractie dat er concurrentie op loonkosten zal blijven bestaan, omdat pensioenpremies zijn uitgezonderd, en deze een substantieel deel van de loonkosten vormen. Ziet de regering een mogelijkheid om deze kosten toch in rekening te brengen bij de werkgever, waardoor er minder concurrentie op loonkosten plaats zal vinden?

Ten derde hebben de leden van de GroenLinks-fractie een aantal vragen over de uitvoering van de verlengingsmogelijkheid. Kan de regering nader toelichten waarom lidstaten beperkte ruimte hebben om niet tot verlenging over te gaan op basis van de inhoud van de motivering? Welk doel dient de motivering dan? En op basis waarvan kan er wel besloten worden om niet tot verlenging over te gaan? Is de regering zich er van bewust dat een verplichte, uitgebreide motivering een afschrikwekkend effect kan hebben op kwaadwillende bedrijven, en daarmee een preventieve werking kan hebben?

De leden van de **SP-fractie** constateren dat in 2018 een moeizaam akkoord werd bereikt over een herziening van de detacheringsrichtlijn, die momenteel door de lidstaten omgezet wordt in nationale wet- en regelgeving. Het idee achter deze herziening is het realiseren van gelijk loon, voor gelijk werk op dezelfde plaats. Deze leden merken op dat de aangepaste richtlijn het mogelijk maakt dat detachering in een ander EU-land zonder gelijke arbeidsvoorwaarden maximaal twaalf maanden mag duren, met een mogelijkheid tot verlenging met zes maanden. Wat betreft loon hebben gedetacheerde werknemers wel recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als lokale werknemers. Hiermee blijft het voor werkgevers lucratief om de oneigenlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden aan te gaan. Erkent de regering dat?

Na de twaalf maanden (en eventuele verlenging) is alle lokale arbeidswetgeving van toepassing op de gedetacheerde werknemer. Maar hierbij is volgens deze leden van belang op te merken dat de detacheringsrichtlijn alleen betrekking heeft op werknemers die tijdelijk in Nederland worden gedetacheerd voor een bepaalde opdracht. Dit valt onder het vrij verkeer van diensten. Echter, er zitten nog haken en ogen aan de richtlijn. Na de periode van twaalf plus zes maanden blijven bepalingen rondom het sluiten en beëindigen van een arbeidsovereenkomst en aanvullende pensioenregelingen uitgezonderd. Van volledige gelijke loonkosten voor werkgevers is dus geen sprake. Erkent de regering dit?

De leden van de SP-fractie vragen ook hoe de twaalf maanden precies worden geteld. Geldt deze periode voor een detachering afzonderlijk, of worden detacheringen bij elkaar opgeteld indien een persoon na een bepaalde periode opnieuw wordt gedetacheerd? En is er dan een verjaringsperiode of blijft elke detachering voor altijd staan? Is het juist

dat de gemiddelde detachering drie tot vier maanden duurt? Deze leden zien graag een toelichting hierop tegemoet.

Volgens de leden van de SP-fractie is het een enorme gemiste kans dat de transportsector, bij uitstek gekenmerkt door misstanden en uitbuiting, buiten de richtlijn valt. Deze leden vragen op welke manier de transportsector alsnog wordt gereguleerd.

Volgens deze leden is de impact van de herziene detacheringsrichtlijn gering en van toepassing op een klein deel van de arbeidsmigranten. Deelt de regering deze mening? Zo nee, hoe groot is dan het aandeel gedetacheerde werknemers? Er is meer nodig om arbeidsmigratie te reguleren en de misstanden in woon- en werkomstandigheden aan te pakken. De leden van de SP-fractie dringen dan ook aan op een fundamenteel debat over arbeidsmigratie.

De leden van de **PvdA-fractie** vragen waarom de regering ervoor kiest om het wetsvoorstel alleen te baseren op cao's die algemeen verbindend zijn verklaard. Waarom kiest de regering er niet voor om een zo breed mogelijk gelijk speelveld te creëren door uit te gaan van de cao van het inlenende bedrijf, ongeacht waar het zendende bedrijf gevestigd is?

De leden van de PvdA-fractie vragen op welke wijze in de wetstekst is geregeld dat de volledige vergoeding wordt aangemerkt als onkostenvergoeding die niet afgetrokken kan worden van het loon, indien niet is gespecificeerd welke onderdelen van de vergoeding welke kosten dekken. Vaak gebruiken opdrachtgevers detachering om te besparen op de personeelskosten. Vaak werken zogenaamd gedetacheerde werknemers voor lange periodes voor dezelfde opdrachtgever en is geen sprake van detacheren. De leden van de PvdA-fractie vragen waarom de regering geen gebruik maakt van de mogelijkheid om een verplichting tot motivatie voor voortduren van detachering op te nemen in de vereiste notificatie bij een detachering van twaalf of achttien maanden. Is de regering met de PvdA-fractie van mening dat een verplichte motivering van voortdurende detachering zou kunnen bijdragen aan de preventie van misstanden, daar de gebruikelijke detacheringstermijn in bijvoorbeeld de bouwsector drie maanden bedraagt?

De leden van de **ChristenUnie-fractie** vinden het een goede zaak dat de harde kern van arbeidsvoorwaarden- en omstandigheden wordt uitgebreid door de herziene detacheringsrichtlijn. Deze leden constateren echter dat in de Implementatiewet wordt gekozen voor een beperkte benadering, door enkel de algemeen verbindend verklaarde cao's van toepassing te verklaren. Daardoor vallen gedetacheerde werknemers die niet onder een algemeen verbindend verklaarde cao vallen terug op minimumlonen en minimum arbeidsvoorwaarden. Deze leden lezen dat de regering stelt dat de herziene detacheringsrichtlijn slechts beperkt ruimte biedt om de werking van de richtlijn uit te breiden naar niet-algemeen verbindend verklaarde cao's. Kan de regering aangeven hoe andere EU-landen hiermee omgaan? En kan de regering op basis van de huidige aantallen een inschatting geven van het aandeel gedetacheerde werknemers dat niet onder een algemeen verbindend verklaarde cao valt? Deelt de regering de mening dat het terecht zou zijn om bij de toepassing van de arbeidsvoorwaarden van de cao op de dienstverrichter uit te gaan van de inlener-cao, indien er geen algemeen verbindend verklaarde cao van toepassing is? Welke mogelijkheden ziet de regering hiervoor?

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen of de regering mogelijkheden ziet om toch compensatie te bieden voor het feit dat gedetacheerden in de herziene detacheringsrichtlijn worden uitgesloten van deelname aan bedrijfspensioenregelingen. Daardoor hoeft voor hen geen pensioenpremie te worden afgedragen, waardoor concurrentie op kosten en arbeidsvoorwaarden blijft bestaan. In het licht van het uitgangspunt

«gelijke kosten voor gelijk werk» zou bijvoorbeeld een loontoeslag op zijn plaats zijn om zo compensatie te bieden voor het niet afdragen van pensioenpremies. Deze leden zien graag een reactie van de regering tegemoet.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen hoe de regering aankijkt tegen de situaties waarin werknemers jarenlang gedetacheerd worden, waarbij alleen de naam van de dienstverstrekker wisselt. In deze gevallen is in feite sprake van opvolgend werkgeverschap op een werkplek. Welke mogelijkheden heeft de regering op basis van de herziene detacheringsrichtlijn om dit nog steviger aan te pakken? Deelt de regering de mening dat opeenvolgend werkgeverschap bij hetzelfde werk moet meetellen in de termijn van twaalf plus zes maanden? Welke mogelijkheden zijn er om dit steviger te reguleren en te handhaven? Ook vragen deze leden hoe de regering wil voorkomen dat de verlenging van de termijn van twaalf maanden een wassen neus wordt. Als de dienstverrichter enkel een online melding hoeft te doen en de SVB het verder niet controleert, dan lijkt dit een vrijbrief te zijn om de termijn te verlengen. Hoe wil de regering ervoor zorgen dat verlenging na twaalf maanden en voortzetting na achttien maanden daadwerkelijk goed gemotiveerd en gecontroleerd wordt?

3.4 Relatie tot derdelanders

De leden van de **VVD-fractie** vragen om een specifiek overzicht welke regels door het wetsvoorstel wijzigingen voor derdelanders.

4. Uitvoering en handhaving

4.1 Uitvoeringstoets SVB

De leden van de **VVD-fractie** zijn voor zo min mogelijk complexiteit in de uitvoering. Wel hebben zij enkele vragen ten aanzien van de uitvoering door de SVB. Deze leden vragen nader toe te lichten waarom het niet mogelijk is een (beknopte) motivering op te geven bij de SVB. Ook vragen deze leden waarom het niet mogelijk is dat er terugmeldingen vanuit het online meldloket komen en of dergelijke terugmeldingen niet behulpzaam zouden zijn bij het voorkomen van overtredingen. Tot slot vragen deze leden in hoeverre de gegevens uit het online meldloket bruikbaar zijn om het toezicht gericht in te zetten op malafide bedrijven in plaats van nette bedrijven.

De leden van de **D66-fractie** hebben nog een enkele vraag over de wijziging die is aangebracht na het advies van de Afdeling advisering van de Raad van State. Zij vragen of dit materieel een verschil is met het online meldloket waarbij alleen eenvoudige meldingen gedaan zouden kunnen worden. Is er met de aanpassing voldoende informatie beschikbaar om te kunnen beoordelen of de verlenging naar achttien maanden voldoende gemotiveerd is?

4.2 Handhavingstoets ISZW

De leden van de **CDA-fractie** vragen hoe de regering op de naleving van de herziene detacheringsrichtlijn gaat toezien, in het bijzonder door het tegengaan van onderbetaling van transnationaal gedetacheerde uitzendkrachten door malafide ondernemers. Hoe verhoudt de herziene detacheringsrichtlijn zich tot de handhavingsrichtlijn? Waar vullen de twee richtlijnen elkaar aan en waar versterken deze elkaar? Deze leden zien graag een toelichting hierop tegemoet. Denkt de regering dat het wetsvoorstel zal leiden tot meer of juist minder A1-verloning (dat wil zeggen dat uitzendkrachten minimaal het minimumloon ontvangen van het land waar zij werken, maar sociale premies worden afgedragen in het

land waar het uitzendbureau is gevestigd). Vindt zij het gebruik van A1-verloning om loonkosten te drukken onwenselijk? Welke maatregelen neemt de regering om te voorkomen dat ondernemers hun toevlucht zoeken in A1-verloning? Zijn nationale en Europese inspecties volgens de regering voldoende toegerust, met andere woorden beschikken zij over voldoende en over de juiste middelen en bevoegdheden, om op basis van deze herziene detacheringsrichtlijn toe te zien op eerlijke concurrentie in de markt?

5. Financiële gevolgen

De leden van de **VVD-fractie** vragen om een nadere uitsplitsing van de geraamde administratieve lasten.

II. ARTIKELGEWIJS

Artikel I. Wijziging van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi)

Onderdeel A

De leden van de **SGP-fractie** hebben begrepen dat Nederland een van de laatste landen is in de EU die tot invoering van de kennisgeving komt. Deze leden vragen of de regering inzichtelijk kan maken op welke wijze andere lidstaten de kennisgeving invullen en in hoeverre het voorstel daarmee overeenkomt. Waarom kiest de regering voor een erg simpele procedure en wordt niet een minimale vorm van motivering vereist waarmee risico's van oneigenlijk gebruik beter kunnen worden onderkend?

De voorzitter van de commissie,
Rog

De adjunct-griffier van de commissie,
Kraaijenoord