

Vergaderjaar 2003–2004

**29 407**

## **Vrij verkeer werknemers uit de nieuwe EU-lidstaten**

**Nr. 16**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 2 juli 2004

In de brief van 29 april jl.<sup>1</sup> ben ik ingegaan op de problematiek van verdringing en schijnconstructies met betrekking tot de grensoverschrijdende dienstverrichting.

Deze problematiek is weer actueel geworden in het kader van de toetreding van de Midden en Oost-Europese (MOE)-landen tot de EU per 1 mei 2004.

De Tweede Kamer heeft in het kader van de toetreding van de MOE-landen en de grensoverschrijdende dienstverrichting meerdere malen zijn zorg uitgesproken over verdringing en illegale constructies op de arbeidsmarkt. Het vrij verkeer van diensten biedt werkgevers uit zowel de oude als de nieuwe lidstaten de mogelijkheid diensten aan te bieden waarbij de beloning van de werknemers wordt beperkt tot het in Nederland geldende wettelijk minimum loon. Doordat de Nederlandse werkgevers gebonden zijn aan de arbeidsvoorwaarden uit de CAO die op hen van toepassing zijn, kan dit leiden tot verdringing van Nederlands aanbod. De grote loonverschillen met de nieuwe EU-landen heeft de concurrentie tussen Nederlandse werkgevers en andere EU-werkgevers in een nieuw daglicht geplaatst.

Het kabinet hecht aan een eerlijk speelveld bij het vrij verkeer van diensten. Het kabinet is van mening dat werkgevers uit de nieuwe lidstaten op dezelfde basis moeten kunnen concurreren als werkgevers uit de oude lidstaten.

Op grond van de Toetredingsverdragen met de MOE-landen is er per 1 mei 2004 vrij verkeer van diensten (alleen Oostenrijk en Duitsland hebben van tevoren specifieke sectoren hiervan uitgezonderd) met de toetredende lidstaten. Er geldt een communautaire overgangstermijn met betrekking tot het vrij verkeer van werknemers<sup>2</sup>. Nederland heeft net als de meeste andere lidstaten besloten het vrij verkeer van werknemers tijdens deze overgangstermijn (voorlopig) te beperken. Gedurende de

<sup>1</sup> TK 2003–2004, 29 407, nr. 14.

<sup>2</sup> TK 2003–2004, 29 407, nr. 8.

overgangstermijn blijft de verplichting van de tewerkstellingsvergunning op grond van de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) voor werknemers uit de MOE-landen bestaan. Dit geldt dan ook als het om werk gaat in het kader van vrij verkeer van diensten. Wel heeft het CWI voor een aantal sectoren/ beroepsgroepen de individuele arbeidsmarkttoets vanaf 1 mei 2004 achterwege gelaten<sup>1</sup>. Een aparte positie wordt nog ingenomen door de groep van zelfstandigen zonder personeel (zzp-er). In de bouw, maar ook in andere sectoren bieden zich steeds meer zzp-ers uit de MOE-landen aan. De Detacheringsrichtlijn is niet van toepassing op deze groep. Of voor zzp-ers een tewerkstellingsvergunning verplicht is, hangt af van de feitelijke arbeidsverhouding.

Aangezien een oplossing binnen de Wav geen structurele oplossing biedt voor verdringing in het kader van vrije dienstverrichting en ook niet leidt tot een level playing field heb ik toegezegd om te bezien of uitbreiding van de werkingssfeer van de Wet arbeidsvoorwaarden grensoverschrijdende arbeid (Waga) een oplossing kan bieden. Met een uitbreiding van de werkingssfeer van de Waga kan verdringing worden tegengegaan en kan een eerlijk speelveld worden behouden.

In de Waga is de Richtlijn 96/71 EC (Detacheringsrichtlijn) geïmplementeerd.

In de Detacheringsrichtlijn is geregeld dat de lidstaten er op toe zien dat de werknemer die tijdelijk in een andere lidstaat is gedetacheerd ten aanzien van een bepaalde «harde kern» van arbeidsvoorwaarden<sup>2</sup> zoals onder andere minimumlonen, maximale werktijden en minimum aantal vakantiedagen aanspraak moet kunnen maken op de wettelijke en bestuursrechtelijke voorschriften van het werkland ongeacht het recht dat van toepassing is op zijn arbeidsovereenkomst. Ook algemeen verbindend verklaarde CAO-bepalingen in de bouwsector die betrekking hebben op die harde kern van arbeidsvoorwaarden zijn van toepassing. Het gaat dan om de bouwsector in brede zin. Uitbreiding naar andere sectoren is op grond van de Detacheringsrichtlijn toegestaan.

De lidstaten Oostenrijk, België, Spanje, Finland, Frankrijk, Griekenland, Italië, Portugal en Luxemburg hebben gebruik gemaakt van deze mogelijkheid. In deze landen vallen alle sectoren binnen de werkingssfeer. In Duitsland wordt de werkingssfeer buiten de bouwsector alleen uitgebreid voor diensten op het gebied van de bijstand aan de zeescheepvaart (minimumlonen, betaalde vakantiedagen, vakantiegeld en extra vakantiepremie). De landen Denemarken, Verenigd Koninkrijk en Zweden kennen het AVV-instrument niet.

De implementatie komt er op neer dat voor tijdelijk in Nederland gedetacheerde werknemers uit andere (EU)-landen een harde kern van hier geldende wettelijk minimum arbeidsvoorwaarden geldt. Aangezien de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, de Arbeidstijdenwet, de Arbeidsovereenkomstenwet 1998, de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs en de Algemene wet gelijke behandeling al van toepassing zijn op alle arbeid die in Nederland wordt verricht, behoeven de in de Richtlijn genoemde aangelegenheden die verband houden met deze wetten geen implementatie en worden dan ook niet in de wet genoemd. Alleen in de bouwsector gelden in Nederland voor gedetacheerde werknemers de (minimum)algemeen verbindend verklaarde CAO-bepalingen.

Dit leidt ertoe dat voor gedetacheerde werknemers die niet werkzaam zijn in de bouwsector een ander arbeidsvoorwaardenregime geldt dan voor binnenlandse werknemers. Voor gedetacheerde werknemers is een harde kern van minimum arbeidsvoorwaarden van het werkland van toepassing, terwijl voor Nederlandse werkgevers en werknemers veelal de

<sup>1</sup> TK 2003–2004, 29 407 nr. 9 en 10.

<sup>2</sup> Het gaat om minimale rusttijden/maximale werktijden, minimum vakantiedagen waarvoor loondoorbetaling geldt, minimumloon, voorwaarden voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten, gezondheid veiligheid en hygiëne op het werk, beschermende maatregelen voor bepaalde groepen van werknemers.

CAO-bepalingen van toepassing zijn waarvan het niveau vaak hoger ligt dan de wettelijke minimumnormen. Hierdoor kan verdringing op de arbeidsmarkt ontstaan.

Indien voor alle sectoren in Nederland algemeen verbindend verklaarde CAO-bepalingen van toepassing zullen zijn op tijdelijk in Nederland gedetacheerde werknemers zal verdringing worden tegengegaan. Voor tijdelijk in Nederland gedetacheerde werknemers gelden in principe dezelfde arbeidsvoorwaarden als voor niet gedetacheerde werknemers.

Daarnaast vervalt door uitbreiding van de werkingssfeer van de Waga een belangrijke reden voor schijnconstructies omdat in het kader van vrij verkeer van diensten algemeen verbindend verklaarde CAO-bepalingen zullen gaan gelden.

Tot op heden is echter niet over gegaan tot het uitbreiden van de werkingssfeer van de Waga. Bedacht moet worden dat de totstandkoming van de Detacheringsrichtlijn en de Waga mede moet worden gezien in het kader van de Duitse hereniging en de problemen die in Duitsland destijds met name in de bouwsector speelden. Een uitbreiding naar andere sectoren werd toen niet nodig geacht. Het verdeelde advies van de Stichting van de Arbeid gaf destijds ook onvoldoende aanknopingspunten om de werkingssfeer uit te breiden.

De recente toetreding van de MOE-landen brengt echter een eigen problematiek met zich mee. De verdringingsproblematiek beperkt zich niet tot de bouwsector maar doet zich ook voor in andere sectoren. Om aan de zorgen van de Tweede Kamer tegemoet te komen en om een oplossing te bieden voor de verdringingsproblematiek is het kabinet voornemens om de werkingssfeer van de Waga uit te breiden. Om de werkingssfeer van de Waga uit te breiden is wijziging van de wet tot het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeids-overeenkomsten nodig (Wet AVV)<sup>1</sup>. Een voorstel hiertoe zal worden voorbereid.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
A. J. de Geus

---

<sup>1</sup> Zie artikel 2 lid 6 en 7 van de Wet AVV.