

Vergaderjaar 2015–2016

29 861

Arbeidsmigratie en sociale zekerheid

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 42

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

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 8 december 2015

In het algemeen overleg over arbeidsmigratie van 23 september jongstleden (Kamerstuk 29 861, nr. 41) heb ik u toegezegd cijfers te verstrekken rondom de «harde kern» van de arbeidsvoorwaarden, zoals genoemd in de detacheringsrichtlijn (96/71/EG), versus de totale loonsom.

De detacheringsrichtlijn bepaalt dat de zogenoemde «harde kern» van de arbeidswetgeving van de ontvangende staat op de gedetacheerde van toepassing is. Tot deze «harde kern» behoort in elk geval het wettelijke minimumloon of indien er sprake is van een algemeen verbindend verklaarde cao, de toepasselijke loonschaal van die cao. Als er geen algemeen verbindende cao van toepassing is, hoeft aan de gedetacheerde werknemer dus slechts het wettelijk minimumloon te worden uitbetaald.

Daarnaast kan een verschil in loonkosten ontstaan tussen de werknemer van de grensoverschrijdende dienstverrichter en zijn Nederlandse collega, omdat niet alle loonelementen tot de «harde kern» behoren.

Het verschil in loonkosten kan voorts vergroot worden doordat de gedetacheerde werknemer op grond van de Coördinatieverordening sociale zekerheid (Vo (EG) Nr. 883/2004) premieplichtig blijft in de uitzendende staat, en bovendien de aanvullende pensioenen niet onder de werkingssfeer van de detacheringsrichtlijn vallen. Het loonkostenverschil is dus ook afhankelijk van de hoogte van de premies van de sociale zekerheid en pensioenen in de uitzendende lidstaat.

Over het verschil in loonkosten voor Nederlandse werkgevers en buitenlandse dienstverrichters kunnen daarom moeilijk algemene uitspraken worden gedaan. SEO raamt in zijn onderzoek «Grensoverschrijdend aanbod van personeel» dit verschil in bepaalde sectoren op 20–30 procent (bijlage bij mijn brief van 20 november 2014, Kamerstuk 29 544 nr. 578, p. 24). Dit zou neerkomen op een paar honderd euro per maand.

Het aantal gedetacheerde werknemers in Nederland is evenmin precies aan te geven. Er zijn weliswaar gegevens beschikbaar over het aantal A1-verklaringen¹ dat door andere lidstaten is afgegeven aan in Nederland gedetacheerden, maar deze gegevens zijn geen goede indicator voor het werkelijke aantal detacheringen. De A1-verklaring is namelijk geen vereiste voor detachering. Er kan ook sprake zijn van detachering zonder deze verklaring, de feitelijke situatie is doorslaggevend. In de praktijk komt het geregeld voor dat de Inspectie SZW gedetacheerde werknemers aantreft waarvoor geen A1-verklaring is afgegeven.

Ook is de gegevensuitwisseling vanuit de betrokken lidstaten niet altijd accuraat. Het aantal A1-verklaringen dat volgens de cijfers van de Europese Commissie door andere landen is afgegeven voor in Nederland gedetacheerde werknemers (100.423), verschilt aanzienlijk van de daadwerkelijk door de SVB ontvangen A1-verklaringen (65.921). Het door de Europese Commissie genoemde getal van 100.423 is de waarschijnlijke ondergrens van het daadwerkelijk in Nederland gedetacheerde werknemers.

De implementatie van de handhavingsrichtlijn (2014/67/EU) biedt de mogelijkheid een meldingsplicht in te voeren. Door invoering van een meldingsplicht voor dienstverrichters uit andere lidstaten kan een beter inzicht worden verkregen over het aantal gedetacheerde werknemers in Nederland.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher

¹ Een A1-verklaring geeft aan in welke lidstaat de gedetacheerde sociaal verzekerd is.