



FNV
Hertogswetering 159
Postbus 9208
3506 GE Utrecht
T 088-368 03 68



CNV
Tiberdreef 4
Postbus 2475
3500 GL Utrecht
T 030 - 751 11 00

Aan de voorzitter en de leden van de Vaste Commissie voor
Sociale Zaken en Werkgelegenheid in de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Per e-mail

Cc.: Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
dhr. drs. W. Koolmees



VCP
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90525
2509 LM 's-Gravenhage
T 070 - 349 97 40

Datum

1 mei 2020

Ons kenmerk

20-045/ZB/JPD/NvH/lvG/dt

Betreft / Onderwerp

Wetgevingsoverleg Wet implementatie herziene detacheringsrichtlijn

Doorkiesnummer

06-13933364

Email contactpersoon

Imke.vangardingens@fnv.nl

Bijlage(n)

1

Geachte Kamerleden,

Op 12 mei heeft u een wetgevingsoverleg over de Implementatiewet herziene detacheringsrichtlijn. Al eerder hebben de gezamenlijke vakbonden de bezwaarpunten op de Implementatiewet met de Kamer gedeeld.¹ Bij deze delen we nogmaals onze zorgen over de implementatie van de herziene detacheringsrichtlijn in deze vorm.

De huidige COVID-19 crisis laat zien hoe kwetsbaar arbeidsmigranten zijn, en dat daar structurele problemen aan ten grondslag liggen die nu nog meer aan de oppervlakte komen.² Van gelijke behandeling met Nederlandse werknemers is vooralsnog geen sprake. De huidige crisis vraagt om een snelle aanpak van dit probleem. Echter, de zorgvuldigheid om structurele problemen op te lossen moet niet in het geding komen. De vakbonden roepen derhalve op de kansen te pakken die de herziene detacheringsrichtlijn hiertoe biedt.

De situatie waarin gedetacheerde werknemers anders worden behandeld en beloofd dan mensen die lokaal gecontracteerd zijn, is onwenselijk. De herziene detacheringsrichtlijn heeft als doel daar zoveel als mogelijk een eind aan te maken. De huidige Implementatiewet maakt echter onvoldoende gebruik van de mogelijkheden die de herzieningsrichtlijn hiertoe biedt, waardoor mensen op dezelfde werkplek, hetzelfde werk doen, maar alsnog ongelijk beloofd kunnen worden. Werknemers blijven hierdoor elkaars concurrenten, in plaats van collega's. In de brief van 7 januari jl. hebben de vakbonden al gewezen op punten die nog actueel zijn en kort worden samengevat, mede naar aanleiding van de relevante bespreekpunten uit de Nota van het verslag (document 35 358).

De gezamenlijke vakbonden menen dat met een aanpassing van onderstaande punten, recht wordt gedaan aan de inhoud en de bedoeling van de herzieningsrichtlijn.

¹ Zie o.a. gezamenlijke Kamerbrief FNV/CNV d.d. 7 januari 2020, bijlage I

² <https://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2331475-nauwelijks-controles-op-werkplek-zieke-migranten-gedwongen-door-te-werken.html>

Structurele cao ontduiking, inlener cao toepassen

In de implementatiewet is gekozen voor een zeer beperkte benadering (van art. 3, lid (8),(9),(10) van de herzieningsrichtlijn). Met een groot deel van de Kamerleden constateren wij dat dit problematisch is, wanneer er geen AVV-cao van toepassing is of wanneer deze aflopen. Er worden steeds meer constructies ingezet om cao's te ontduiken, waardoor gedetacheerden terugvallen op minimumbepalingen. Dit moet worden voorkomen en de herzieningsrichtlijn biedt hier mogelijkheden toe. Naast alle door het Ministerie genoemde onmogelijkheden, is de mogelijkheid om uit te gaan van de toepasselijke cao van de inlenende onderneming, onvoldoende onderzocht. Dit, terwijl hier een reële oplossingsrichting ligt; de toepassing van de inlener cao, indien er geen avv cao van toepassing is. Dit vergt een aanpassing van de Wet AVV.

Loonbegrip, specificatie kosten

Bij detachering wordt vaak gebruik gemaakt van hoge premievrije dagvergoedingen om het loon in het zendland op te plussen tot het Nederlandse loon. Hierdoor ontstaat een groot loonkostenverschil, omdat over de dagvergoedingen geen premies worden afgedragen. Nederland kan niet ingrijpen op het onkostenregime van het zendland, maar kan wel eisen stellen aan de inzichtelijkheid van de loonbestanddelen en nadere concretisering welke bestanddelen géén onderdeel mogen zijn van het Wml en cao-loon. Daarom moet tenminste in de Wml (art. 6, lid 4) worden opgenomen dat loonbestanddelen inzichtelijk gemaakt worden, waarbij een specificatie van de onkostenvergoedingen is vereist en een voor ISZW handhaafbare toets wanneer een toeslag (on)voldoende gespecificeerd is.

Geen schijndetachering: voorkom draaideurconstructies

Detachering kan een flinke kostenbesparing opleveren en we zien in de praktijk dan ook veel vormen van schijndetachering. Structureel werk wordt dan steeds tijdelijk opgevuld of gedetacheerden hebben geen feitelijke werkzaamheden in het 'gewoonlijk werkland'. Om schijndetachering te voorkomen, is een inhoudelijke toets van de gemotiveerde kennisgeving bij verlenging noodzakelijk, bij gebreke waarvan de gemotiveerde kennisgeving geen enkel doel dient.

Daarbij is belangrijk dat wanneer een gedetacheerde hetzelfde werk blijft doen, op dezelfde werkplek, maar via een andere dienstverlener, er moet worden uitgegaan van opeenvolgend werkgeverschap dat meetelt in de termijn van 12 plus 6 maanden. Een gedetacheerde moet dan ook de opgebouwde rechten behouden bij opvolgende dienstverrichters.

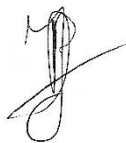
Tot slot

Indien de Minister misstanden in de detacheringspraktijk wil tegengaan en werk wil maken van 'gelijke loonkosten voor gelijk werk, op dezelfde werkplek', zijn de bovenstaande punten onontbeerlijk. Uiteraard zijn de vakbonden bereid dit verder toe te lichten.

Met vriendelijke groet,



Zakaria Boufangacha
Dagelijks Bestuurder FNV



Jan-Pieter Daems
Hoofdbestuurslid CNV



Nic van Holstein
Voorzitter VCP