

Vergaderjaar 2017–2018

**21 501-31**

## **Raad voor de Werkgelegenheid, Sociaal Beleid, Volksgezondheid en Consumentenzaken**

**B**

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

Aan de Voorzitter van de Eerste Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 3 april 2018

Op 17 en 18 april aanstaande vindt de Informele Raad WSBVC, onderdeel Werkgelegenheid en Sociaal Beleid, in Sofia, Bulgarije plaats. Bijgaand treft u de Geannoteerde Agenda voor deze Raad.

Conform de vastgestelde afspraken<sup>1</sup> informeer ik de Tweede Kamer middels de Geannoteerde Agenda tevens over de voortgang van de onderhandelingen inzake de herziening van de Detacheringsrichtlijn, de onderhandelingen over de herziening van de Coördinatie verordening Sociale Zekerheid en de onderhandelingen over het richtlijnvoorstel Evenwicht tussen Werk en Privéleven. Deze voortgangsrapportages zend ik u hierbij ook toe.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
W. Koolmees

---

<sup>1</sup> Kamerstuk 34 439, nr. 3, van 14 april 2016, Kamerstuk 34 655, nr. 2, van 13 februari 2017 en Kamerstuk 2017D14459 van 24 mei 2017.

## **GEANNOTEEERDE AGENDA INFORMELE RAAD WERKGELEGENHEID EN SOCIAAL BELEID (WSBVC) 17 en 18 APRIL 2018**

### **Voortgangsrapportage Detacheringsrichtlijn**

Zie bijgaand document.

### **Voortgangsrapportage verordening coördinatie Sociale Zekerheidsstelsels**

Er hebben zich op dit dossier sinds de laatste voortgangsrapportage geen meldenswaardige ontwikkelingen voorgedaan.

### **Voortgangsrapportage richtlijnvoorstel Evenwicht tussen Werk en Privéleven**

Er hebben zich op dit dossier sinds de laatste voortgangsrapportage geen meldenswaardige ontwikkelingen voorgedaan.

### **Informele Raad WSBVC te Sofia, Bulgarije**

De Informele Raad Werkgelegenheid en Sociaal beleid zal in het teken staan van enkele beginselen uit de **Europese pijler van sociale rechten**. Zoals gebruikelijk bij Informele Raden zullen er geen lopende Europese wetgevende trajecten behandeld worden. Er zal ook geen besluitvorming plaatsvinden.

De Raad start met een gedachtewisseling over de mogelijkheden tot het faciliteren en stimuleren van een **leven lang leren** voor alle werknemers. Nederland zal in zijn interventie het grote belang van leven lang leren benadrukken en zijn inzet op dit onderwerp toelichten. Blijven leren is nodig om volwaardig te kunnen blijven deelnemen aan de maatschappij en om aan het werk te komen of blijven op een snel veranderende arbeidsmarkt. De overheid werkt hierbij nauw samen met werkgevers, scholen, provincies, gemeenten en regionale samenwerkingsverbanden.

Vervolgens zal er gesproken over de **bijdrage van sociale partners aan de implementatie van de Europese pijler van sociale rechten**.

Nederland zal in deze discussie inbrengen dat, gezien de centrale rol van sociale partners op veel terreinen waar de pijler over gaat, sociale partners goed betrokken moeten worden bij de implementatie van de pijler. In Nederland vindt al regulier contact met de sociale partners plaats over de verschillende thema's van de pijler: gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt, rechtvaardige arbeidsomstandigheden en sociale bescherming. De Europese Commissie heeft de centrale rol van sociale partners ook benadrukt in haar mededeling over de monitoring van de uitvoering van de pijler.

Tot slot zullen de Ministers spreken over de aanpak van **jeugd- en langdurige werkloosheid**. Hoewel de Nederlandse economie aantrekt, blijft een deel van de beroepsbevolking langdurig werkloos. Dit zijn vooral 55-plussers, migranten en jongeren zonder startkwalificatie. Het kabinet zet zich daarom extra in om ook deze groepen aan het werk te krijgen. Nederland zal in zijn interventie zijn aanpak toelichten. Nederland gaat daarbij in op de rol die decentrale overheden en andere stakeholders daarin spelen.

## Voortgangsrapportage Detacheringsrichtlijn

Conform de vastgestelde afspraken<sup>2</sup> informeer ik uw Kamer over de voortgang van de onderhandelingen inzake de herziening van de detacheringsrichtlijn (Richtlijn 96/71/EC). Ik kom hiermee tevens tegemoet aan de toezegging in het AO over de Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid (Raad WSBVC) van 12 oktober jl. dat ik uw Kamer na de Raad op relevante momenten zou informeren. Ook geef ik met deze brief antwoord op de door uw kamer aangenomen moties van Jasper van Dijk (SP)/Gijs van Dijk (PvdA).<sup>3</sup>

In het AO van 7 maart jl. heb ik u gemeld dat het Bulgaarse voorzitterschap op 1 maart jl. een voorlopig akkoord had bereikt met het Europees parlement (EP) en de Europese Commissie. In de triloog van 19 maart jl. is vervolgens definitieve overeenstemming bereikt tussen de drie partijen.

Per brief van 25 oktober jl. bent u geïnformeerd over de algemene oriëntatie die in de Raad van 23 oktober jl. is vastgesteld<sup>4</sup>. De geconsolideerde tekst van het onderhandelingsresultaat komt in grote mate overeen met de algemene oriëntatie. In de onderhandelingen met het EP is het resultaat op enkele punten nog verder verbeterd. Nederland zal daarom in het Coreper van 11 april a.s. instemmen met de geconsolideerde versie van het onderhandelingsresultaat.

De geconsolideerde tekst van het onderhandelingsresultaat is door uw Kamer in te zien via het «Delegates Portal» van de Raad. Uw Kamer heeft de gelegenheid haar opvatting over de geconsolideerde tekst kenbaar te maken voorafgaand aan het Coreper. Na de stemming in het Coreper zal ook het EP, in plenaire vergadering, moeten instemmen met het bereikte akkoord.

### Inhoud onderhandelingsresultaat

#### *Arbeidsvoorwaarden*

De gedetacheerde werknemer kan aanspraak maken op een uitgebreidere harde kern van arbeidsvoorwaarden dan in de huidige detacheringsrichtlijn. Daar waar in de huidige detacheringsrichtlijn (Richtlijn 96/71/EC) gesproken wordt van «minimum rates of pay», wordt er in de geconsolideerde tekst gesproken van «remuneration». Hiermee wordt verduidelijkt dat alle looncomponenten onder «remuneration» moeten worden verstaan en onder de harde kern van arbeidsvoorwaarden vallen. Men kan dan denken aan geldende periodeloon in de schaal, toeslagen voor overwerk, periodieken, eindejaarsuitkeringen etc. Hiermee wordt de interpretatie van de richtlijn 96/71/EC zoals door het Hof gevolgd in het arrest in de Finse vakbondszaak gevolgd en verder gecompleteerd. In de triloog met het EP is overeengekomen dat tot de harde kern van arbeidsvoorwaarden, naast de hiervoor genoemde elementen, ook behoren de huisvestingsomstandigheden (voor zover de werkgever voorziet in huisvesting). Voorts is expliciet gemaakt dat de werkgever de reis- en verblijfkosten moet vergoeden van de gedetacheerde werknemer, volgens de regels van het land wiens recht van toepassing is op de arbeidsovereenkomst (in de regel het zendende land).

De arbeidsvoorwaarden voor gedetacheerde uitzendkrachten worden gelijk getrokken met de arbeidsvoorwaarden van de werknemers van de

<sup>2</sup> Kamerstuk 34 439, nr. 3 van 14 april 2016

<sup>3</sup> Kamerstuk 21501–31, nr. 441 van 8 juni 2017

<sup>4</sup> Kamerstuk 21 501-31, nr. 459 van 25 oktober 2017

inleners zoals geformuleerd in Artikel 5 van de Uitzendrichtlijn 2008/104/EC. Bovendien mogen lidstaten bepalen dat de gelijke behandeling van gedetacheerde uitzendkrachten nog verder wordt gecompleteerd. Op dit punt is het onderhandelingsresultaat met het EP dat er een bepaling over doordetachering wordt toegevoegd. Dat betekent dat, indien een gedetacheerde werknemer wordt doorgedetacheerd naar een andere lidstaat dan waar hij gewoonlijk werkt, dit wordt beschouwd als een rechtstreekse detachering naar de andere lidstaat. In dat geval is het uitzendbureau waarmee de gedetacheerde werknemer een werknemersrelatie heeft verplicht te voldoen aan de verplichtingen van de herziene detacheringsrichtlijn en die van de handhavingsrichtlijn.

In het originele Commissievoorstel was een kan-bepaling voor onderaannemingen opgenomen. Deze bepaling gaf lidstaten de mogelijkheid om te bepalen dat onderaannemers dezelfde arbeidsvoorwaarden moeten toekennen aan hun werknemers als de hoofdaannemer toekent aan zijn werknemers. Deze bepaling is in de algemene oriëntatie geschrapt. De schrapping van deze passage was voor Nederland acceptabel in het licht van een compromis temeer daar de onderaannemer in Nederland meestal al, net als de hoofdaannemer, onder de algemeen verbindend verklaarde CAO valt. Deze kan-bepaling is, ondanks de wens van het EP, niet teruggekomen in de tekst. Niettemin is aan een andere wens van het EP tegemoetgekomen. Overeengekomen is dat in een van de overwegingen van de herziene detacheringsrichtlijn wordt opgenomen dat lidstaten, overeenkomstig artikel 12 van de handhavingsrichtlijn (Richtlijn 2014/67), maatregelen moeten nemen om de aansprakelijkheid bij onderaanneming te regelen om misbruik van gedetacheerde werknemers te voorkomen.

Onder de huidige detacheringsrichtlijn hebben de lidstaten al de mogelijkheid om de harde kern van arbeidsvoorwaarden, zoals neergelegd in een wettelijke regeling of algemeen verbindend verklaarde CAO's, toe te passen in andere sectoren dan de bouw. Deze mogelijkheid, die in de algemene oriëntatie een verplichting is geworden, blijft ook in het akkoord met het EP een verplichting. In Nederland wordt deze mogelijkheid reeds gebruikt, maar de winst zit in het gelijk speelveld dat zal ontstaan in de EU.

Met het EP is overeengekomen dat lidstaten die een systeem van algemeen verbindend verklaarde CAO's kennen, zich ook mogen baseren op CAO's die een brede gelding hebben. Dit is een mogelijkheid, geen verplichting. In de huidige detacheringsrichtlijn mogen alleen lidstaten die geen systeem van algemeen verbindend verklaarde CAO's kennen zich baseren op CAO's die een brede gelding hebben.

#### *Administratieve samenwerking*

Nederland is een groot voorstander van versterkte administratieve samenwerking. Dat is van belang met het oog op de bestrijding van fraude en misbruik. In een aantal overwegingen van de geconsolideerde tekst van de algemene oriëntatie was versterkte administratieve samenwerking opgenomen en ook een rol voorzien voor het Platform Zwart Werk. In het akkoord met het EP is overeengekomen op dit punt een artikel toe te voegen aan de herziene detacheringsrichtlijn over samenwerking tussen autoriteiten op het gebied van misbruik en fraude.

#### *Controle en handhaving*

Op dit punt is met het EP overeengekomen dat de inlenende en de uitlenende lidstaat verantwoordelijk zijn voor de controle en handhaving van de herziene detacheringsrichtlijn alsmede de handhavingsrichtlijn en

dat zij de nodige maatregelen moeten treffen bij niet-naleving. Daarbij moeten zij ook ervoor zorgen dat de werknemers en/of hun vertegenwoordigers kunnen beschikken over de juiste procedures.

### *Non-genuine posting*

Op verzoek van het EP wordt aan de herziene detachingsrichtlijn een nieuwe bepaling toegevoegd die regelt dat, indien door een lidstaat wordt vastgesteld dat er sprake is van oneigenlijke detachering de werknemer de bescherming moet krijgen van de toepasselijke wetgeving en relevante CAO's. De uitkomst van controles mag niet zijn dat de werknemer minder goede arbeidsvoorwaarden krijgt dan wanneer er wel sprake zou zijn van detachering. Het gaat om de situatie dat een werkgever ten onrechte de indruk heeft gewekt dat er sprake is van detachering.

### Politieke punten (detacheringstermijn, transport, implementatietermijn en uitbreiding rechtsbasis)

Over de openstaande politieke punten is met het EP het volgende akkoord bereikt:

#### *Detacheringstermijn beperkt tot 12 tot maximaal 18 maanden*

Op dit punt wordt in het akkoord met het EP vastgehouden aan de algemene oriëntatie: de maximale termijn waarin de harde kern van arbeidsvoorwaarden van de ontvangende lidstaat van toepassing is op gedetacheerde werknemers binnen de Europese Unie wordt beperkt tot 12 maanden, met een mogelijke verlenging van 6 maanden. Het akkoord komt hiermee tegemoet aan de door uw kamer aangenomen motie van Jasper van Dijk (SP)/Gijs van Dijk (PvdA) om de in het oorspronkelijke Commissievoorstel genoemde termijn van 24 maanden zoveel mogelijk te bekorten.

Na deze periode van 12–18 maanden wordt de uitgebreidere harde kern van arbeidsvoorwaarden van kracht met o.a. het ontslagrecht uitgezonderd. Onder deze uitgebreide harde kern zouden, naast alle looncomponenten die onder «remuneration» vallen, bijvoorbeeld ook premies voor O&O-fondsen en verlofregelingen kunnen gaan vallen, zoals ik reeds aangaf in de geannoteerde agenda van de Raad van 23 oktober 2017.<sup>5</sup>

#### *Implementatietermijn*

Over de datum van toepassing en omzetting van de richtlijn is met het EP een termijn van twee jaar overeengekomen. Lidstaten moeten uiterlijk twee jaar na de inwerkingtreding van de herziene detachingsrichtlijn de nodige nationale wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen vaststellen om aan de richtlijn te voldoen. Lidstaten moeten die bepalingen toepassen met ingang van twee jaar na de inwerkingtreding van de herziene detachingsrichtlijn. Tot die datum blijft Richtlijn 96/71/EC van toepassing. In de algemene oriëntatie was een omzettingstermijn overeengekomen van drie jaar met verplichte toepassing vier jaar na inwerkingtreding.

#### *Transport*

In de algemene oriëntatie is overeengekomen dat de herziene detachingsrichtlijn toegepast zal worden op de wegtransportsector wanneer de *lex specialis* voor transport waarover in Brussel onderhandeld wordt in

<sup>5</sup> Kamerstuk 21 501–31, nr. 457 van 5 oktober 2017.

het kader van het Mobility Package<sup>6</sup> in werking treedt. Veel lidstaten hadden moeite met de bekorting van de implementatietermijn in het voorlopig akkoord met het EP.

Daarom is voor transport overeengekomen dat de herziene detachingsrichtlijn toegepast zal worden op de wegtransportsector wanneer de *lex specialis* voor transport van toepassing wordt.

Er wordt dus gewacht tot het moment dat de implementatietermijn voor de *lex specialis* is verstreken. Tot dat moment blijft de huidige detachingsrichtlijn van toepassing op transport. Het is van groot belang dat ook in het akkoord met EP wordt bevestigd dat het wegtransport binnen de reikwijdte van de detachingsrichtlijn valt, aangezien dit door verschillende lidstaten lange tijd in twijfel is getrokken. Dit bevordert het gelijk speelveld.

In het akkoord is ook een clausule opgenomen die tot strekking heeft dat de Europese Commissie binnen 5 jaar na inwerkingtreding van de herziene detachingsrichtlijn een rapport zal uitbrengen, waarin onder meer wordt gekeken naar de ontwikkelingen in het transport. De Commissie kan voorts beoordelen of verdere maatregelen nodig zijn. Het akkoord komt hiermee gedeeltelijk tegemoet aan de door uw kamer aangenomen motie van Jasper van Dijk (SP)/Gijs van Dijk (PvdA) om in Europees verband te bepleiten dat de herziene detachingsrichtlijn ook geldt voor de transportsector en in te zetten op gelijk loon voor gelijk werk en het tegen gaan van oneerlijke concurrentie in Europa tussen vrachtwagenchauffeurs.

#### *Uitbreiding rechtsbasis*

Met het EP is overeengekomen dat in artikel 1 van de herziene detachingsrichtlijn wordt toegevoegd dat deze richtlijn ten doel heeft de werknemers te beschermen in de context van de dienstverlening. Ook wordt toegevoegd dat de richtlijn geen effect zal hebben op het stakingsrecht en de rechten van de sociale partners.

---

<sup>6</sup> Kamerstukken II, 201702018, 43 734, nrs. 4–11