

Beantwoording vragen uit Integraal Afwegingskader (IAK)

1. Wat is de aanleiding?

Dit wetsvoorstel strekt tot implementatie van Richtlijn 2018/957/EU 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) (de herzieningsrichtlijn).

2. Wie zijn betrokken?

De betrokkenen zijn buitenlandse dienstverrichters en hun naar Nederland gedetacheerde werknemers en dienstontvangers in Nederland.

3. Wat is het probleem?

De economische situatie en de arbeidsmarkt in de EU zijn aanzienlijk veranderd sinds de inwerkingtreding van de detachingsrichtlijn in 1996. De interne markt is gegroeid door de toetreding van meerdere landen tot de EU, en loonverschillen zijn toegenomen. Het wetgevingskader dat tot stand is gekomen door de detachingsrichtlijn beantwoordt niet meer aan de huidige realiteit.

4. Wat is het doel?

Het doel van dit wetsvoorstel is het bieden van meer bescherming aan gedetacheerde werknemers. Deze bescherming dient te leiden tot minder verschil in arbeidsvoorwaarden, wat een gelijk speelveld tussen ondernemingen bevordert en verdringing van het lokale arbeidsaanbod tegengaat. Daarnaast kan dit oneerlijke praktijken ondervangen die voor kunnen komen bij het tijdelijk detacheren van werknemers naar andere EU-landen, zoals concurrentie op loon- en arbeidsvoorwaarden, en in ernstige gevallen uitbuiting en schijnconstructies.

5. Wat rechtvaardigt overheidsinterventie?

De implementatie van een EU richtlijn vereist aanpassing aan de Nederlandse wet- en regelgeving. Hiervoor is overheidshandelen noodzakelijk.

6. Wat is het beste instrument?

Voor de implementatie van bepaalde verplichtingen uit de herziene detachingsrichtlijn zijn wijzigingen op wetsniveau nodig. Dit betreffen voornamelijk wetten die nu al zien op detachering, waarvan wijzigingen benodigd zijn om de nodige aanpassingen uit de herziene richtlijn te implementeren.

De implementatie van de herzieningsrichtlijn vereist aanpassingen in de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU), de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag, de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten (Wet Avv), de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) en het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering (Rv).

7. Wat zijn de gevolgen voor burgers, bedrijven, overheid en milieu?

De gevolgen zijn voor Nederlandse burgers en bedrijven zijn beperkt, aangezien de regeling ziet op buitenlandse dienstverrichters en hun naar Nederland gedetacheerde werknemers. Buitenlandse dienstverrichters zullen rekening moeten houden met de aanvullende harde kernbepalingen die ze moeten garanderen en zullen zich in het geval van detachering van meer dan 12 dan wel 18 maanden moeten vergewissen van de aanvullende arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden die van toepassing zijn in het geval van langdurige detachering, na 12 dan wel 18 maanden. Dienstontvangers die gedetacheerde werknemers doordetacheren, zullen dit voorts moeten melden aan dienstverrichters. Voor gedetacheerde werknemers zal de sociale bescherming verbeteren, doordat zij doorgaans recht zullen hebben op betere Nederlandse arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden dan dat nu het geval is, voornamelijk in het geval van langdurige detachering. Daarnaast zijn de gevolgen voor de overheid beperkt en zijn er geen gevolgen voor het milieu.