

**NL**

***Europees Economisch en Sociaal Comité***

**SOC/541**

**Herziening van de Detacheringsrichtlijn**

**ADVIES**

afdeling Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Burgerschap

**Voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad tot wijziging van Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten**[COM(2016) 128 final – 2016/070 (COD)]

|  |  |
| --- | --- |
| Administrateur | Ana DUMITRACHE |
| Datum document | 05/12/2016 |

Rapporteurs: **Vladimíra DRBALOVÁ** en **Ellen NYGREN**

|  |  |
| --- | --- |
| Raadpleging  | Europees Parlement, 11/04/2016 |
| Rechtsgrondslag | Artikel 304 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie |
|  |  |
| Bevoegde afdeling | Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Burgerschap |
| Goedkeuring door de afdeling | 22/11/2016 |
| Goedkeuring door de voltallige vergadering | DD/MM/YYYY |
| Zitting nr. | … |
| Stemuitslag (voor/tegen/onthoudingen) | …/…/… |

# **Conclusies en aanbevelingen**

## Het EESC waardeert de inzet van de Europese Commissie voor de totstandbrenging van een diepere en eerlijkere interne markt als een van de voornaamste prioriteiten van haar mandaat, alsook haar inspanningen om de grensoverschrijdende verlening van diensten een extra impuls te geven door middel van het investeringsplan voor Europa.

## Het EESC steunt tevens het besluit van de Commissie tot invoering van handhavingsrichtlijn 2014/67/EU[[1]](#footnote-1) met het oog op een betere gemeenschappelijke interpretatie en toepassing van detacheringsrichtlijn 96/71/EG[[2]](#footnote-2).

## De handhavingsrichtlijn en het huidige voorstel voor een gerichte herziening van de detacheringsrichtlijn hebben betrekking op verschillende aspecten van de inzet van detacheringskrachten. Zij vullen elkaar niet alleen aan, de resultaten die de tenuitvoerlegging van de handhavingsrichtlijn naar verwachting zal opleveren kunnen ook een duidelijker beeld geven van de werkelijke situatie.

##  Het EESC staat in beginsel achter het voorstel van de Commissie om de detacheringsrichtlijn te herzien. Het principe gelijke beloning voor gelijk werk op dezelfde plaats is de hoeksteen van de pijler voor sociale rechten in Europa.

## Het EESC is van mening dat collectieve overeenkomsten de maatstaf zijn voor de salarisschalen.

## Het Comité wijst erop dat voorbij is gegaan aan de exclusieve rol van de sociale partners en vraagt zich af waarom er geen behoorlijk overleg heeft plaatsgevonden, zoals voorzien in artikel 154, lid 2, van het VWEU.

## Het is verheugend dat de Commissie de maximale duur van de detachering concreet vastlegt. De beperking tot 24 maanden is een stap in de goede richting, maar een beperking tot 6 maanden zou meer in de buurt komen van de werkelijkheid in het bedrijfsleven.

## Volgens het EESC moet de detacheringsrichtlijn duidelijk maken dat ze geen maximum-, maar een minimumnorm is. Daarom moet de rechtsgrondslag verbreed worden.

# **Europees beleidskader**

## Het vrije verkeer van werknemers, de vrijheid van vestiging en de vrijheid van dienstverrichting zijn grondbeginselen van de Europese Unie.

## Het vrije verkeer van werknemers moet worden onderscheiden van de vrijheid van dienstverrichting op grond van artikel 56 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU). Het *vrije verkeer van werknemers* geeft alle burgers het recht naar een andere lidstaat te reizen om er te wonen en te werken, en waarborgt dat zij in vergelijking met onderdanen van die staat niet het slachtoffer worden van discriminatie op het gebied van werkgelegenheid, beloning en andere arbeidsvoorwaarden.

## De *vrijheid van dienstverrichting* daarentegen geeft ondernemingen het recht om in een andere lidstaat diensten te verrichten. Daartoe mogen zij hun eigen werknemers tijdelijk in een andere lidstaat ter beschikking stellen (detachering) om daar de werkzaamheden te verrichten die voor de dienstverrichting noodzakelijk zijn.

## Op 16 december 1996 namen het Europees Parlement en de Raad **Richtlijn 96/71/EG** betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten[[3]](#footnote-3) aan.

## Die richtlijn wil een evenwicht tot stand brengen tussen de uitoefening van de vrijheid om grensoverschrijdende diensten te verrichten uit hoofde van artikel 56 VWEU en een passende mate van bescherming van de rechten van daarvoor tijdelijk gedetacheerde werknemers.

## In oktober 2010 deed de Commissie in haar mededeling "Naar een Single Market Act – Voor een sociale markteconomie met een groot concurrentievermogen – 50 voorstellen om beter samen te werken, te ondernemen en zaken te doen"[[4]](#footnote-4) twee voorstellen om het publieke vertrouwen en de publieke steun te herstellen. Het ene betrof het evenwicht tussen de sociale grondrechten en de economische vrijheden, het andere ging over detachering van werknemers.

## In maart 2010 hebben de Europese sociale partners een verslag[[5]](#footnote-5) uitgebracht over de gevolgen van de uitspraken van het Europees Hof van Justitie, waaruit bleek dat de standpunten sterk uiteenliepen. Terwijl BUSINESSEUROPE tegen een herziening van de richtlijn was gekant (maar de noodzaak van verduidelijking van bepaalde aspecten in verband met handhaving aanvaardde), wilde het EVV een ingrijpende wijziging.

## In december 2012 publiceerde de Commissie een voorstel betreffende de handhaving van Richtlijn 96/71/EG. **De handhavingsrichtlijn**[[6]](#footnote-6) stelt een gemeenschappelijk kader van adequate bepalingen, maatregelen en controlemechanismen vast voor een betere en meer uniforme uitvoering, toepassing en handhaving van Richtlijn 96/71/EG, met inbegrip van maatregelen om elk misbruik en elke omzeiling van de regels te voorkomen en te bestraffen. Tegelijkertijd biedt deze garanties voor de bescherming van de rechten van gedetacheerde werknemers en voor het wegwerken van ongerechtvaardigde belemmeringen voor de vrijheid van dienstverrichting.

## De uiterste datum voor omzetting van de handhavingsrichtlijn was 18 juni 2016. Uiterlijk 18 juni 2019 moet de Commissie een verslag indienen bij het Europees Parlement, de Raad en het EESC over de toepassing en uitvoering ervan en in voorkomend geval de nodige wijzigingen voorstellen. Tijdens de evaluatie moet de Commissie, na overleg te hebben gepleegd met de lidstaten en de Europese sociale partners, de toereikendheid en geschiktheid van alle ingevoerde en toegepaste maatregelen beoordelen, inclusief de toereikendheid van de beschikbare gegevens over detachering.

# **Voorstel voor een gerichte herziening van de Detacheringsrichtlijn**

## Volgens de laatste beschikbare gegevens waren in de EU in 2014 meer dan 1,9 miljoen werknemers gedetacheerd, hetgeen neerkomt op 0,7% [[7]](#footnote-7)van de totale beroepsbevolking van de EU. Dit betekent wel een toename met 10,3 % in 2013 en met 44,4 % ten opzichte van 2010. Deze cijfers zijn gebaseerd op het aantal door de nationale socialezekerheidsinstanties uitgegeven A1-formulieren; het aantal niet-geregistreerde *de facto* gedetacheerde werknemers is onbekend.

## De detacheringsrichtlijn van 1996 vormt het EU-regelgevingskader om een passend en eerlijk evenwicht te vinden tussen drie doelstellingen: het grensoverschrijdend verrichten van diensten bevorderen en vergemakkelijken, bescherming bieden aan gedetacheerden en gelijke mededingingsvoorwaarden waarborgen voor buitenlandse en lokale concurrenten.

## De Commissie heeft nu een doelgerichte herziening van deze richtlijn aangekondigd met als tweeledig doel het aanpakken van oneerlijke praktijken[[8]](#footnote-8) en het bevorderen van het beginsel dat gelijk werk op dezelfde plaats op dezelfde manier moet worden bezoldigd.

## Het voorstel werd vóór het verstrijken van de omzettingstermijn van de handhavingsrichtlijn van 2014 gepubliceerd en voordat de tenuitvoerlegging kon worden beoordeeld. Veel van de problemen met betrekking tot detachering houden nog steeds verband met slechte handhaving en een gebrek aan controle in de lidstaten. Hoofddoel van de voorgestelde herziening is tegelijkertijd ook om het beginsel van gelijke beloning te verduidelijken. Dit doel kan enkel worden bereikt via een herziening van Richtlijn 96/71/EG zelf.

## In die zin heeft het EESC reeds erkend dat de daadwerkelijke tenuitvoerlegging van de detacheringsrichtlijn het “tegelijkertijd echter (..) mogelijk moet(...) [maken] om de richtlijn inzake de detachering van werknemers zodanig te herzien dat het „werkplekbeginsel” consequent kan worden toegepast. Op die manier kan wettelijk worden geregeld dat werknemers die op dezelfde plaats hetzelfde werk doen ook dezelfde arbeidsvoorwaarden moeten genieten en hetzelfde loon dienen te krijgen”[[9]](#footnote-9).

## Het voorstel werd gepubliceerd zonder enig voorafgaand overleg met de Europese sociale partners, die de Commissie een gezamenlijke brief stuurden met het verzoek om naar behoren te worden geraadpleegd overeenkomstig artikel 154, lid 2, van het VWEU.

## De publicatie van het voorstel van de Commissie heeft geleid tot uiteenlopende standpunten en tot verdeeldheid onder de lidstaten, sociale partners en bedrijven onderling. Het voorstel mag het concurrentievermogen niet aantasten, noch nieuwe obstakels opwerpen voor aanbieders van grensoverschrijdende diensten. Daarnaast moet de herziening zorgen voor eerlijke concurrentie op de interne markt en discriminatie van werknemers op grond van hun nationaliteit voorkomen.

## In overeenstemming met Protocol nr. 2 bij de Verdragen[[10]](#footnote-10) hebben veertien kamers van nationale parlementen gemotiveerde adviezen aan de Commissie gestuurd waarin zij stellen dat het voorstel van de Commissie betreffende de herziening van de detacheringsrichtlijn niet aan het subsidiariteitsbeginsel voldoet, zodat de "gele kaart"-procedure moest worden toegepast. Na beoordeling van de subsidiariteit concludeerde de Commissie op 20 juli[[11]](#footnote-11) dat het voorstel voor een gerichte herziening van Richtlijn 96/71/EG voldoet aan het subsidiariteitsbeginsel zoals vastgesteld bij artikel 5, lid 3, VEU en dat intrekking of wijziging van het voorstel niet vereist was. De Commissie handhaafde daarom haar voorstel.

## Een deel van het bedrijfsleven is van mening dat het voorstel in strijd is met het evenredigheidsbeginsel. Sommige bedrijven zijn van mening dat de voorgestelde wijzigingen leiden tot rechtsonzekerheid en bijkomende administratieve lasten. Zij menen dat de herziening vooral gevolgen kan hebben voor bedrijven uit lidstaten met een lager loonniveau die grensoverschrijdende diensten willen verrichten op de interne markt, en dat dit indruist tegen de intentie en de inspanningen om het proces van convergentie binnen de EU te versterken.

## Andere partijen, waaronder vakbonden, zijn van mening dat de voorgestelde herziening – en met name het concept van "gelijke beloning voor gelijk werk op dezelfde plaats" – een gelijk speelveld creëert voor bedrijven en dat het werknemers in de EU meer gelijke rechten verleent. Dit komt ook de opwaartse convergentie in de EU ten goede, onder meer door het opheffen van verschillen tussen werknemers uit de oude en nieuwe lidstaten.

## Het voorstel van de Commissie werd vergezeld van een effectbeoordeling[[12]](#footnote-12) waarin wordt gesteld dat de voorgestelde maatregelen voor de toepassing van de herziene richtlijn verschillende gevolgen zouden hebben voor verschillende lidstaten, sectoren en bedrijven en waarin wordt opgemerkt dat het ernstige tekort aan gegevens over de detachering van werknemers een aanhoudend probleem vormt.

## In 2010 publiceerde Eurofound een rapport over detachering in de Europese Unie[[13]](#footnote-13), waarin men zich buigt over dit verschijnsel in de EU-lidstaten en Noorwegen. In dit rapport worden de beschikbare informatiebronnen over het aantal detacheringen in kaart gebracht en worden statistieken vermeld voor landen waarover gegevens voorhanden zijn. Uit het onderzoek van Eurofound blijkt dat er gebrek is aan gegevens over het totale aantal detacheringen in de EU en de kenmerken ervan.

## Het Eurofoundrapport werd gevolgd door twee recente onderzoeken in verband met eerlijkere mobiliteit op de arbeidsmarkt: een beknopte analyse van de omzetting door de lidstaten van de handhavingsrichtlijn 2014/67/EU ter verbetering van de handhaving van richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers, en onderzoek naar frauduleuze vormen van uitzendarbeid en zelfstandige arbeid[[14]](#footnote-14).

# **Belangrijkste wijzigingen in de voorgestelde herziening van Richtlijn 96/71/EG**

## Bezoldiging

### De Commissie stelt voor om "minimumlonen" te vervangen door "bezoldiging". Volgens het voorstel van de Commissie worden onder bezoldiging alle componenten van de bezoldiging verstaan die verplicht zijn in de gastlidstaat.

### De Commissie heeft het voorstel ingediend als reactie op talrijke oproepen tot actie om de oorzaken van loonongelijkheid aan te pakken. Volgens de Commissie zit er een kloof tussen de arbeidsvoorwaarden voor plaatselijke en gedetacheerde werknemers. Volgens de effectbeoordeling bij het voorstel schommelt het loonverschil tussen 10 % en 50 %, afhankelijk van het land en de sector. Uiteenlopende beloningsregels verstoren het gelijke speelveld voor bedrijven. Het begrip "minimumloon" komt niet overeen met de verplichte regels die gelden voor lokale werknemers.

### Volgens de Commissie kan het concept "bezoldiging" daarom beter bijdragen tot de totstandbrenging van een gelijk speelveld op de interne markt voor dienstverrichting. "Bezoldiging" omvat alle componenten die aan lokale werknemers worden betaald en die zijn vastgelegd bij wet of bij collectieve arbeidsovereenkomsten die algemeen bindend zijn voor alle gelijksoortige ondernemingen in het betrokken geografische gebied en in de betrokken beroepsgroep of bedrijfstak, en/of, wanneer een dergelijke regeling ontbreekt, bij collectieve arbeidsovereenkomsten die gesloten zijn door de op nationaal niveau meest representatieve organisaties van de sociale partners, en die voor het gehele nationale grondgebied gelden. "Bezoldiging" kan een aantal componenten omvatten die niet zijn opgenomen in het begrip "minimumloon", zoals een anciënniteitsvergoeding, vergoedingen en toeslagen voor vuil, zwaar of gevaarlijk werk, bonussen voor geleverde kwaliteit, een dertiende maand, een reiskostenvergoeding en maaltijdbonnen – hoewel de meeste gastlanden al diverse van deze componenten hebben opgenomen in het "minimumloon".

### Volgens de Commissie zou de introductie van "bezoldiging" kunnen bijdragen aan de verduidelijking van de componenten waaruit bezoldiging bestaat en een vermindering van de bestaande verschillen tussen de sectoren bij de verplichte toepassing van collectieve arbeidsovereenkomsten. Ook kan het concept bezoldiging een einde maken aan de onzekerheid in verband met het salarisniveau waarop gedetacheerde werknemers moeten kunnen rekenen. Met deze herziening wordt beoogd de jurisprudentie van het Europees Hof van Justitie met betrekking tot zaak C-396/13 Sähköalojen ammattiliitto te codificeren, zodat de rechtszekerheid voor werknemers én bedrijven aanzienlijk toeneemt[[15]](#footnote-15).

### De Commissie bevestigt dat het voorstel niet van invloed is op de bevoegdheden en tradities van de lidstaten op het gebied van loonbepaling en de sterke autonome rol van de sociale partners eerbiedigt. In dit verband is het zorgwekkend dat de Commissie voorstelt de verwijzing in de huidige richtlijn te schrappen volgens welke "minimumlonen [worden] bepaald door de nationale wetgeving en/of praktijk van de lidstaat waar de werknemer ter beschikking is gesteld". Deze bepaling is van belang met het oog op overeenstemming met de verschillende nationale systemen voor de arbeidsverhoudingen.

### Voor de toepassing van deze richtlijn wordt het begrip bezoldiging bepaald door het nationale recht, collectieve overeenkomsten en/of door wat gebruikelijk is in de lidstaat waar de gedetacheerde werknemer werkt.

### Deze richtlijn vormt geen belemmering voor de toepassing van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden voorzien in het gastland of het land van herkomst van gedetacheerde werknemers die gunstiger zijn voor de werknemers, met name door uitoefening van het fundamentele recht van werknemers en werkgevers om te onderhandelen en op gepaste niveaus collectieve arbeidsovereenkomsten af te sluiten en collectieve actie te voeren om hun belangen te verdedigen, inclusief stakingen, en om de levens- en arbeidsomstandigheden van werknemers te beschermen en verbeteren, waaronder het recht op gelijke behandeling.

### Ter waarborging van een goede tenuitvoerlegging van de handhavingsrichtlijn zijn de lidstaten verplicht om op één website informatie te publiceren over de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die gelden voor de op hun grondgebied gedetacheerde werknemers. Eventuele nieuwe voorstellen mogen dit proces niet negatief beïnvloeden.

### De EESC-leden hebben de bezoldigingskwestie uitvoerig besproken, rekening houdend met alle mogelijke implicaties.

### Sommigen zijn van mening dat dit nieuwe concept de enige manier is om de arbeidsvoorwaarden voor detacheringskrachten en lokale werknemers gelijk te trekken, omdat zo de loonverschillen worden weggewerkt en een gelijke speelveld voor bedrijven wordt verzekerd. Om de volle werking van het beginsel van gelijke beloning te garanderen moeten de collectieve overeenkomsten die effectief worden toegepast op de werkplek, worden nageleefd - ongeacht de vraag of zij universeel of algemeen verbindend zijn.

### Anderen zijn dan weer van oordeel dat de invoering van dit nieuwe concept kan leiden tot minder rechtszekerheid en duidelijkheid, en de administratieve en financiële lasten zal doen toenemen. Bij discussies over detachering moet steeds voor ogen worden gehouden dat de situatie van buitenlandse bedrijven anders is dan die van binnenlandse. Een buitenlandse dienstverlener die werknemers wil detacheren krijgt te maken met bijkomende kosten enkel en alleen omdat hij diensten verricht in een andere lidstaat - bijkomende huishoudelijke uitgaven[[16]](#footnote-16) en indirecte kosten van grensoverschrijdende arbeid[[17]](#footnote-17).

## Terbeschikkingstelling van meer dan 24 maanden

### De Commissie wil de duur van detachering regelen door middel van een voorstel waarin, indien de verwachte of daadwerkelijke terbeschikkingstelling meer dan 24 maanden bedraagt, de lidstaat op het grondgebied waarvan een werknemer ter beschikking is gesteld, geacht wordt het land te zijn waarin hij of zij het werk gewoonlijk uitvoert. Dit geldt vanaf de eerste dag waarop de terbeschikkingstelling daadwerkelijk langer duurt dan 24 maanden. De Commissie voert bovendien een totale duur van de terbeschikkingstelling in als de desbetreffende werknemers worden vervangen.

### De oorspronkelijke richtlijn stelt geen vaste limiet vast en definieert "ter beschikking gestelde werknemer" voor de toepassing van die richtlijn als iedere werknemer die gedurende een *bepaalde periode* werkt op het grondgebied van een lidstaat die niet de staat is waar die werknemer gewoonlijk werkt.

###  Het EESC is in principe ingenomen met de beperking van de duur van de detachering in de regelgeving van de detacheringsrichtlijn. In de praktijk is langdurige of steeds terugkerende detachering en zelfs detachering gedurende meerdere jaren achtereen aan de orde van de dag. Volgens het Comité is een beperking tot 24 maanden niet praktisch en moet deze aanzienlijk verkort worden. De gemiddelde duur van detacheringen in 2014 bedroeg bijvoorbeeld zelfs minder dan vier maanden (103 dagen). Daarom zou ook een cumuleringsregel, die pas na een detacheringsperiode van 6 maanden geldt, zijn doel voorbijschieten. Detachering zou in totaal niet meer dan 6 maanden mogen bedragen.

### Het EESC pleit daarom voor een regeling waarbij de detacheringsperioden vanaf de eerste dag worden samengeteld. Om te vermijden dat de regeling uitsluitend tot een uitwisseling van gedetacheerde werknemers leidt, is het belangrijk dat het referentiepunt de concrete werkplek blijft. Daarom moet de werkgever transparant zijn ten aanzien van de werkplekken en de werknemers en de bevoegde autoriteiten bijvoorbeeld meedelen hoelang hoeveel werknemers op die werkplek al werkzaam waren.

### Het EESC is verheugd dat bij overschrijding van de maximumduur van de detachering in principe het recht van de gastlidstaat geldt. In dit verband is het volgens het EESC problematisch dat in overweging 8 verwezen wordt naar de Rome I-verordening (“De werknemer zal met name de bescherming en de voordelen van de Rome I-verordening genieten.”). Volgens artikel 8 van de Rome I-verordening worden individuele arbeidsovereenkomsten beheerst door het recht dat de partijen hebben gekozen.

## Onderaanneming

### Het voorstel van de Commissie biedt de lidstaten de mogelijkheid om werknemers in de onderaanbestedingsketen dezelfde voorwaarden te bieden als de voorwaarden die door de hoofdaannemer worden toegepast. Deze voorwaarden zouden op dezelfde wijze moeten worden toegepast op nationale en grensoverschrijdende onderaannemers, in overeenstemming met het non-discriminatiebeginsel.

### Er bestaan aanzienlijke verschillen in de wet- en regelgeving, bestuursrechtelijke bepalingen en collectieve overeenkomsten die van toepassing zijn in de lidstaten om ervoor te zorgen dat ondernemingen bij het contracteren van onderaannemers niet de mogelijkheid krijgen om de regels te omzeilen die bepaalde arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden moeten garanderen in verband met bezoldiging. Het is niet bekend hoeveel lidstaten een dergelijk systeem al ten uitvoer leggen en de Commissie heeft in haar effectbeoordeling geen diepgravende analyse van de mogelijke gevolgen van dit soort regels opgenomen.

### Om ervoor te zorgen dat dit deel van het voorstel in de praktijk vruchten afwerpt, zou het echter zinvol kunnen zijn om met betrekking tot onderaanbestedingsketens te verwijzen naar een regel inzake hoofdelijke aansprakelijkheid, zoals vastgelegd in artikel 12 van de handhavingsrichtlijn[[18]](#footnote-18).

### Bovendien is de formulering "bepaalde arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden [...] in verband met bezoldiging" vaag en zal deze leiden tot rechtsonzekerheid, uiteenlopende interpretaties en mogelijke conflicten met andere delen van de richtlijn. Er zouden zich ook problemen kunnen voordoen voor de vergelijkbaarheid en andere problemen van zuiver praktische aard, zoals voldoende toegang tot informatie (ook in verband met de plicht van de overheid om dergelijke informatie te publiceren uit hoofde van artikel 5 van Richtlijn 2014/67/EU) en het bestaan van collectieve overeenkomsten.

### Het is ook onduidelijk hoe de Commissie non-discriminatie- en evenredigheidstests voor deze bepalingen zou definiëren en toepassen.

### Bovendien is het noodzakelijk om passende bepalingen in te voeren om te controleren of onderaannemers daadwerkelijk een zelfstandige status hebben, in overeenstemming met de normen van de lidstaten.

## Uitzendwerk

### De Commissie introduceert een nieuwe verplichting voor de lidstaten door een nieuw lid toe te voegen met voorwaarden die van toepassing zijn op de werknemers als bedoeld in artikel 1, lid 3, onder c), van de richtlijn, namelijk werknemers die ter beschikking zijn gesteld door een uitzendbedrijf dat gevestigd is in een andere lidstaat dan de lidstaat waar de inlenende onderneming is gevestigd. De in artikel 1, lid 3, onder c), bedoelde ondernemingen moeten de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die krachtens artikel 5 van Richtlijn 2008/104/EG betreffende uitzendarbeid[[19]](#footnote-19) gelden voor uitzendkrachten die worden uitgezonden door uitzendbedrijven die zijn gevestigd in de lidstaat waar het werk wordt uitgevoerd, ook garanderen voor ter beschikking gestelde werknemers.

### Het EESC is van mening dat deze nieuwe bepaling overbodig is omdat de oorspronkelijke Detacheringsrichtlijn al voorziet in een dergelijke optie in artikel 3, lid 9. De lidstaten mogen bepalen dat de in artikel 1, lid 1, bedoelde ondernemingen werknemers in de zin van artikel 13, onder c), dezelfde voorwaarden moeten garanderen als degene die voor uitzendkrachten gelden in de lidstaat waar de arbeid wordt verricht. De meerderheid van de gastlanden heeft de gelegenheid al aangegrepen om Richtlijn 2008/104/EG toe te passen.

### Het EESC is van mening dat de Commissie aan de huidige regeling moet vasthouden. Er moet rekening worden gehouden met het feit dat de bepalingen van Richtlijn 2008/104/EG van toepassing zijn op de situatie in de verschillende lidstaten en dat Richtlijn 96/71/EG van toepassing is op grensoverschrijdende activiteiten. De Commissie erkende dit zelf in haar verslag over de toepassing van Richtlijn 2008/104/EG betreffende uitzendarbeid[[20]](#footnote-20).

### Het Comité wijst er ook op dat artikel 5 van Richtlijn 2008/104/EG veel breder is dan artikel 3, lid 9, van Richtlijn 96/71/EG, en dat dit paradoxaal genoeg kan leiden tot verschillende voorwaarden voor de terbeschikkingstelling van werknemers uit hoofde van artikel 1, lid 3, onder a) en b), en artikel 1, lid 3, onder c), van de huidige wetgeving.

# **Bijkomende activiteiten**

## De Commissie moet de lidstaten aansporen om de handhavingsrichtlijn[[21]](#footnote-21) binnen de gestelde termijn om te zetten, mocht dat nog niet gebeurd zijn, en naar behoren ten uitvoer te leggen. Na twee jaar moet de Commissie de effecten beoordelen en bepalen of de aangenomen maatregelen hebben geleid tot een adequate en effectieve tenuitvoerlegging en handhaving, aangezien dit sleutelelementen zijn bij de bescherming van de rechten van ter beschikking gestelde werknemers en bij de totstandbrenging van een gelijk speelveld voor de dienstverrichters.

## De Commissie moet de situatie in de verschillende EU-lidstaten grondig analyseren en voorzien in harde kwantitatieve informatie over ter beschikking gestelde werknemers en in manieren om de bestaande richtlijn ten uitvoer te leggen en te handhaven.

## De beschikbaarheid van betrouwbare gegevens over detachering is een voorwaarde voor een doeltreffend debat over hun specifieke kenmerken en beschermingsbehoefte.

## Indien de Commissie eerlijke concurrentie wil garanderen, dan moeten haar vervolgstappen ook gericht zijn op de bestrijding van frauduleuze praktijken en het beëindigen van niet-regulier en zwartwerk, dat met name plaatsvindt via misbruik van brievenbusmaatschappijen.

## De Commissie moet de economische en sociale opwaartse convergentie binnen de EU versnellen en tegelijkertijd zorgen voor eerlijke mobiliteit van werknemers in het kader van grensoverschrijdende dienstverrichting.

## De Commissie moet de sociale partners raadplegen, hun autonomie erkennen en de desbetreffende collectieve overeenkomsten op dit gebied eerbiedigen.

## Het EESC bepleit dat de herziening duidelijk maakt dat de detacheringsrichtlijn geen zuiver internemarktinstrument is, maar een instrument voor de bescherming van de werknemers. Dit vereist een uitbreiding van de rechtsgrondslag, waarbij ook gekeken moet worden naar de rechtsgrondslagen van het sociaal beleid (artt. 153, 155, VWEU). De herziening van de richtlijn zou ook een eind moeten maken aan de door een reeks van uitspraken van het EHvJ (Laval, Rüffert, COM vs. Luxemburg) ontstane onjuiste uitleg van de detacheringsrichtlijn als maximumnorm, en het karakter van de richtlijn als minimumnorm weer moeten herstellen.

Brussel, 22 november 2016

Pavel Trantina

Voorzitter van de afdeling Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Burgerschap

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 van het Europees Parlement en de Raad betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt ("de IMI-verordening"), [PB L 159 van 28.5.2014, blz. 11](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2014:159:SOM:NL:HTML). [↑](#footnote-ref-1)
2. Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten ([PB L 18 van 21.1.1997](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1997:018:SOM:NL:HTML)). [↑](#footnote-ref-2)
3. [PB L 18 van 21.1.1997](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1997:018:SOM:NL:HTML). [↑](#footnote-ref-3)
4. COM(2010) 608 definitief/2 [↑](#footnote-ref-4)
5. De tekst werd gepresenteerd tijdens de conferentie over de detachering van werknemers en arbeidsrechten, die op 23 maart 2010 in Oviedo werd gehouden door het Spaanse voorzitterschap. Uit de discussies bleek eens te meer dat de opvattingen van de belanghebbenden uiteenliepen. [↑](#footnote-ref-5)
6. Richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 van het Europees Parlement en de Raad betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt ("de IMI-verordening"), [PB L 159 van 28.5.2014, blz. 11](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2014:159:SOM:NL:HTML). [↑](#footnote-ref-6)
7. Wel dient rekening te worden gehouden met het feit dat de situatie per lidstaat verschilt en dat 0,7% maar een gemiddelde is. In werkelijkheid liggen de percentages tussen 0,5% en 3,6%, en ook de gevolgen voor de lidstaten verschillen. [↑](#footnote-ref-7)
8. EESC-advies over “Eerlijkere arbeidsmobiliteit in de EU”, goedgekeurd op 27 april 2016, [PB C 264, 20.7.2016, blz. 11](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=PB:C:2016:264:SOM:NL:HTML). [↑](#footnote-ref-8)
9. EESC-advies over EESC-advies over *De sociale dimensie van de interne markt*, goedgekeurd op 14.07.2010, par. 1.7, [PB C 44, 11.2.2011, blz. 90](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:044:SOM:NL:HTML). [↑](#footnote-ref-9)
10. Protocol nr. 2 betreffende de toepassing van de beginselen van subsidiariteit en evenredigheid. [↑](#footnote-ref-10)
11. Zie de Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad en de nationale parlementen betreffende het voorstel voor een richtlijn tot wijziging van de terbeschikkingstellingsrichtlijn, wat het subsidiariteitsbeginsel overeenkomstig Protocol nr. 2 betreft, COM(2016) 505 final van 20 juli 2016. [↑](#footnote-ref-11)
12. Effectbeoordeling bij het Voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad tot wijziging van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten, SWD(2016) 52 final van 8 maart 2016. [↑](#footnote-ref-12)
13. Eurofound-rapport "Posted workers in the European Union", Roberto Pedersini en Massimo Pallini, gepubliceerd in 2010. <http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/working-conditions-industrial-relations/posted-workers-in-the-european-union>. [↑](#footnote-ref-13)
14. De voorlopige bevindingen van beide onderzoeksprojecten werden gepresenteerd tijdens de conferentie van de waarnemingspost Arbeidsmarkt van het EESC over "Eerlijkere arbeidsmobiliteit in de EU", die werd gehouden op 28 september 2016. [↑](#footnote-ref-14)
15. In zaak C-396/13 Sähköalojen ammattiliitto heeft het Europees Hof van Justitie geoordeeld dat het “minimumloon (...) niet (kan) afhangen van de vrije keuze van de werkgever die werknemers enkel detacheert met het doel lagere arbeidskosten te kunnen bieden dan die van lokale werknemers". Voorts heeft het Hof geoordeeld dat dagvergoedingen die een compensatie vormen voor het feit dat de betrokkenen zich ver van huis bevinden, aan gedetacheerde werknemers moeten worden betaald op hetzelfde niveau als aan lokale werknemers in een vergelijkbare situatie. Het Hof van Justitie verwerpt dus de bewering dat een werkgever een werknemer zou kunnen indelen in de laagste loongroep, ongeacht zijn kwalificaties of anciënniteit. [↑](#footnote-ref-15)
16. Indirecte kosten: de kosten van het vertrouwd raken met de administratieve vereisten en regelingen in een andere lidstaat, zoals kennisgevingsprocedures, vertaling van documenten en samenwerking met de controle-autoriteiten. [↑](#footnote-ref-16)
17. Deze indirecte kosten van grensoverschrijdende arbeid kunnen oplopen tot 32%. Dit zijn enkele van de voorlopige bevindingen van de voorstudie over "Arbeidskosten bij grensoverschrijdende dienstverrichting" van het departement openbare economie en overheidsbestuur van de Economische Universiteit van Krakau. Deze bevindingen werden gepresenteerd tijdens de conferentie van de waarnemingspost Arbeidsmarkt van het EESC over "Eerlijkere arbeidsmobiliteit in de EU", die werd gehouden op 28 september 2016. [↑](#footnote-ref-17)
18. Artikel 12 van de handhavingsrichtlijn 2014/67/EU met betrekking tot de aansprakelijkheid van onderaannemers. [↑](#footnote-ref-18)
19. Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid, [PB L 327 van 5.12.2008, blz. 9](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/ALL/?uri=CELEX:32008L0104). [↑](#footnote-ref-19)
20. Verslag van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's over de toepassing van Richtlijn 2008/104/EG betreffende uitzendarbeid, COM(2014) 176 final. [↑](#footnote-ref-20)
21. Richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 van het Europees Parlement en de Raad betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt ("de IMI-verordening"), [PB L 159 van 28.5.2014, blz. 11](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2014:159:SOM:NL:HTML). [↑](#footnote-ref-21)