



Panteia

Research to Progress

Research voor Beleid | EIM | NEA | IOO | Stratus | IPM



Monitor herziene detacheringsrichtlijn

Meting 1: 2020-2021

Merle Bartsch; Paul Vroonhof; Peter de Klaver; Zef Even
m.m.v. Liset van Oeveren

Zoetermeer, september 2022

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Panteia. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van Panteia. Panteia aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

The responsibility for the contents of this report lies with Panteia. Quoting numbers or text in papers, essays and books is permitted only when the source is clearly mentioned. No part of this publication may be copied and/or published in any form or by any means, or stored in a retrieval system, without the prior written permission of Panteia. Panteia does not accept responsibility for printing errors and/or other imperfections.

Voorwoord

Deze monitorrapportage betreft een onderzoek naar de Implementatiewet Herziene Detacheringsrichtlijn (IHD). Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft dit onderzoek door het onderzoeksbureau Panteia laten uitvoeren als vervolg op de motie Palland (35 358/nr. 16/2019-2020). De motie verzocht het kabinet de effecten van de Implementatiewet gedurende drie jaar te monitoren en in het vierde jaar te evalueren. Deze monitor geeft uitvoering aan die motie. Voorliggende monitorrapportage doet verslag van de resultaten voor het eerste loopjaar, lopend van 1 augustus 2020 tot en met 31 juli 2021.

Het onderzoek bestond onder andere uit deskresearch, interviews met sociale partners en analyses op de registratiegegevens van het meldloket van postedworkers.nl. Ook is grootschalig enquêteonderzoek gedaan, waaronder onder opdrachtnemers en gedetacheerde werkenden uit België, Duitsland, Polen, Roemenië en Spanje. Daarvoor is dankbaar gebruik gemaakt van de hulp van de SVB bij het selecteren en benaderen van respondenten.

Van de kant van Panteia waren Merle Bartsch, Peter de Klaver, Liset van Oeveren, Yoram Lentze en ondergetekende bij het onderzoek betrokken. Zij werden ondersteund en geadviseerd door Zef Even, hoogleraar arbeidsrecht aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. Ook is uitgebreid van gedachten gewisseld met een begeleidingscommissie vanuit de opdrachtgever.

Zoetermeer, september 2022,

Paul Vroonhof
Projectleider Panteia



Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Begrippenlijst	7
Samenvatting	9
1 Inleiding	15
1.1 Aanleiding	15
1.2 De Implementatiewet herziene detachingsrichtlijn (IHD)	16
1.3 Opzet van de monitor	20
1.4 Leeswijzer	22
2 Context: buitenlandse dienstverrichting	23
2.1 Werkenden	23
2.2 Opdrachtnemers	28
2.3 Opdrachtgevers	29
3 Maatregel 1: Aanvullingen harde kern	31
3.1 Werkenden met aanspraak op aanvullingen harde kern	31
3.2 Aanbod door opdrachtnemers van aanvullingen harde kern	34
3.3 Beroep door werkenden op aanvullingen harde kern	40
3.4 Samenvattende conclusies maatregel 1	42
4 Maatregel 2: Arbeidsvoorwaarden werknemers na 12 of 18 maanden	45
4.1 Duur van detacheringen werknemers	45
4.2 Werknemers met verlengde detacheringsovereenkomst	49
4.3 Naleving arbeidsvoorwaarden werknemers met verlengde detacheringsovereenkomst	54
4.4 Samenvattende conclusies maatregel 2	59
5 Maatregel 3: Geen nieuwe detachering bij vervanging	61
5.1 Werknemers die tijdens een opdracht vervangen zijn	61
5.2 Werknemers die andere werknemers vervangen	63
5.3 Naleving eisen IHD bij vervanging	64
5.4 Samenvattende conclusies maatregel 3	65
6 Maatregel 4: Arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten	67
6.1 Gedetacheerde uitzendkrachten	67
6.2 Doorzenden en verder zenden	72
6.3 Communicatie over arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten	76
6.4 Naleving arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten	78
6.5 Samenvattende conclusies maatregel 4	79
7 Maatregel 5: Vergoeding daadwerkelijke kosten	81
7.1 Brutolonen van onder de IHD vallende werkenden	82
7.2 Arbeidsduur en werktijden	84



7.3	Verrekening kosten met loon	88
7.4	Samenvattende conclusies maatregel 5	91
8	Ervaren effecten van de IHD	92
8.1	Perspectief van onder de IHD vallende werkenden	92
8.2	Perspectief van opdrachtnemers	97
8.3	Perspectief van opdrachtgevers	101
8.4	Samenvattende conclusies ervaren effecten	104



Begrippenlijst

derdelanders	Personen met een andere nationaliteit dan één van de landen van de EER+
doordetacheren	Het als opdrachtgever inlenen van een gedetacheerde werkende, om deze werkende vervolgens als opdrachtnemer weer uit te lenen aan een volgende opdrachtgever. In staand beleid veelal begrepen als betrekking hebbend op doorleenconstructies betreffende derdelanders die via een ander EER+ land Nederland bereiken (Dit begrip is vergelijkbaar met 'verder zenden', met als verschil dat 'verder zenden' doorleenconstructies betreft van EER+ burgers binnen Nederland)
doorzenden	Het achtereenvolgens van opdrachtgever naar opdrachtgever uitzenden van een uitzendkracht zonder tussentijdse terugkeer naar het land van uitzending
EER+	Europese Economische Ruimte en Zwitserland
IHD	Implementatiewet Herziene Detacheringsrichtlijn
werkende	Een werknemer, uitzendkracht of zelfstandige gedetacheerd naar Nederland vanuit de EER+
onder de IHD vallende werkende	Een werknemer of uitzendkracht gedetacheerd naar Nederland vanuit de EER+ voor werkzaamheden binnen een sector vallend onder de werkingssfeer van de IHD
opdrachtgever = dienstontvanger	Het bedrijf of de persoon die een bedrijf of zelfstandige inhuurt op basis van een aannemingsovereenkomst of overeenkomst van opdracht, waarvoor een arbeidskracht in Nederland werkzaamheden komt verrichten
opdrachtnemer = dienstverrichter	Een in de EER+ gevestigd bedrijf dat op basis van een aannemingsovereenkomst of overeenkomst van opdracht een arbeidskracht – de ondernemer zelf, of een persoon waarmee het bedrijf een arbeidsovereenkomst heeft - werk laat verrichten in Nederland



verder zenden

Het uitlenen van een werkende gedetacheerd vanuit de EER+ door een Nederlandse opdrachtgever aan een andere Nederlandse opdrachtgever

(Dit begrip is vergelijkbaar met 'doordetacheren' met als verschil dat 'doordetacheren' ook doorleenconstructies betreft van ingezetenen van de EER+, en niet alleen derdelanders)



Samenvatting

Met de inwerkingtreding van de Implementatiewet Herziene Detacheringsrichtlijn (IHD), die de Europese Herziene Detacheringsrichtlijn overneemt in Nederlandse wetgeving, trok de Nederlandse wetgever op 30 juli 2020 een nieuwe grens om oneerlijke concurrentie om arbeid een halt toe te roepen. De norm werd gelijke beloning voor hetzelfde werk op dezelfde plaats en aanspraak op dezelfde arbeidsvoorwaarden bij dezelfde werkzaamheden, ook voor internationale arbeidskrachten. Concreet voorzag de Implementatiewet in de volgende vijf maatregelen:

1. Uitbreiding van de 'harde kern' van arbeidsvoorwaarden;
2. Recht op aanvullende arbeidsvoorwaarden na 12 dan wel 18 maanden;
3. Bij vervanging van gedetacheerde geen sprake van nieuwe detachering;
4. Aanvullende arbeidsvoorwaarden en plichten voor gedetacheerde uitzendkrachten;
5. Vergoedingen van daadwerkelijk in verband met detachering gemaakte kosten.

Bij de invoering van de IHD heeft de Tweede Kamer de motie-Palland (35 358/nr. 16/2019-2020) aangenomen. Deze motie verzocht het kabinet de effecten van de IHD gedurende drie jaar te monitoren en in het vierde jaar te evalueren, in het bijzonder in relatie tot sectoren zonder algemeen verbindend verklaarde cao's.

Voor u ligt het eerste monitoringsrapport, betreffende het eerste loopjaar van de IHD, 2020-2021. De monitor biedt een zo volledig mogelijk inzicht in de stand van zaken rondom de IHD, op basis van **gegevens uit het meldloket**, **enquêtes** onder gemelde werkenden, opdrachtnemers/dienstverrichters en opdrachtgevers/dienstontvangers, en **interviews met stakeholders**. De gepresenteerde inzichten kennen elk hun mitsen en maren – vooral bij gebrek aan een nulmeting -, en zijn dus indicatief. Zij dienen vooral om in de loop van de monitoring een beeld te schetsen van de ontwikkelingen rondom de IHD. Deze eerste meting geldt daarmee mede als **vervangende nulmeting**.

Context: de scope van de IHD in het eerste meetjaar

In 2020-2021 waren 62.563 unieke werkenden in beeld bij het meldloket van [postedworkers.nl](https://www.postedworkers.nl).¹ Hiervan was circa 91% werkzaam als werknemer. Ongeveer 2% was werkzaam als uitzendkracht en de resterende circa 7% als zelfstandige. Daarmee vielen in totaal **58.528 gemelde werkenden onder de reikwijdte van de IHD**, zijnde een werknemer of uitzendkracht. Daarvan was in 2020-2021 ongeveer 77% staatsburger van een land uit de EER+. De grootste groepen waren **Polen** (19%), **Duitsers** (14%), **Belgen** (8%), **Roemenen** (7%) en **Litouwers** (5%). Van buiten de EER+ kwamen de meeste werkenden vallend onder de IHD uit **Oekraïne** (11%), vooral doorgedetacheerd vanuit Polen en Litouwen.

Tussen augustus 2020 en juli 2021 meldden zich in totaal **6.732 opdrachtnemers** bij het meldloket (exclusief zelfstandigen), waarvan de helft in Duitsland of België gevestigd is. In het eerste loopjaar van de IHD zijn **3.759 opdrachtgevers** gemeld

¹ In het eerste loopjaar van de IHD gold ook een meldingsplicht voor dienstverrichtingen binnen het wegtransport. Deze is in de loop van het tweede loopjaar, met de inwerkingtreding van EU-richtlijn 2020/1057 komen te vervallen. Als gevolg hiervan kan doorlopende monitoring van dienstverrichtingen binnen het wegtransport niet gegarandeerd worden. Er is bij voorbaat besloten om deze sector niet mee te nemen in de monitor.



bij het meldloket van postedworkers.nl. Hiervan valt het leeuwendeel – 90% - onder de reikwijdte van de IHD. De overige 10% betreft zelfstandigen.

De meeste bevindingen in deze monitor betreffen in het meldloket opgenomen opdrachten en de daarbij betrokken werkenden, opdrachtgevers en opdrachtnemers. Voor een groot deel is voorts gebruik gemaakt van enquêteresultaten onder deze betrokkenen, waarbij een steekproef getrokken is op basis van opdrachten buiten het wegtransport met als herkomst België, Duitsland, Spanje, Polen en Roemenië. Deze keuze is gemaakt met als doel een min of meer representatieve verdeling te krijgen van buurlanden en verre landen, Zuid- en Oost-Europese landen, en grote en kleine detacherende landen. Samen vormen zij een groot deel van de totale groepen gemelde opdrachtnemers en werkenden. De steekproef is niet representatief maar de bevindingen geven in de ogen van Nederlandse en buitenlandse experts een goed beeld van de werkelijkheid.

Maatregel 1: Aanvullingen op de harde kern van arbeidsvoorwaarden

- Van **22%** van de **onder de IHD vallende werkenden**, die in 2020-2021 werden gemeld bij het meldloket, werd de opdracht gemeld in **een sector met ge-avv'de cao**. Alleen deze groep maakt in principe aanspraak op de uitgebreide harde kern.
- **Ruim de helft (53%) van de opdrachtnemers schat** in de enquête **de eigen mogelijkheden** om hun gedetacheerde werkenden **de in Nederland geldende onkostenvergoedingen te kunnen bieden als (zeer) goed in**. Circa 16% schat dit negatief in. **Opdrachtgevers** stellen dat vergoeding in 63% van de gevallen ook daadwerkelijk gebeurt. Volgens de buitenlandse gedetacheerde werknemers worden reiskosten binnen Nederland (67%) het vaakst vergoed, gevolgd door internationale reiskosten (56%), accommodatiekosten (53%) en maaltijdkosten (47%). Waar een ge-avv'de cao van kracht is krijgen werknemers minder vaak onkostenvergoedingen dan waar geen ge-avv'de cao geldt. Dit gaat in tegen de verwachting, aangezien het bindende karakter van ge-avv'de cao's per definitie meer arbeidsvoorwaarden toekent.
- Voor het bieden van **huisvesting** laten de enquêtes **vergelijkbare cijfers** zien. Een grote groep werkenden geeft daarbij wel aan dat ingaan op het aanbod van huisvesting **geen vrijwillige keuze** was. Dat geldt vooral voor Poolse werknemers: van de Polen die huisvesting krijgen aangeboden, geeft 58% aan hierin geen vrije keuze te hebben gehad. Het aandeel werknemers met recht op huisvesting bij een langdurig verblijf weg van de gebruikelijke werkplek op basis van een ge-avv'de cao is te klein om de invloed hiervan op het aanbod te duiden. Wel lijkt het dat werkenden werkzaam in een sector zonder een ge-avv'de cao vaker huisvesting aangeboden kregen dan werkenden die in een sector met een ge-avv'de cao werkten, wat onderstreept dat werkenden betere arbeidsvoorwaarden lijken te krijgen indien er geen ge-avv'de cao is.
- Onder de IHD vallende werknemers en uitzendkrachten die minder dan het WML betaald krijgen (dit is beoordeeld op basis van de door de werkende opgegeven beloning), komen er bij bovenstaande zaken relatief slecht vanaf.

Maatregel 2: Arbeidsvoorwaarden 12/18 maanden na aanvang werk

- Een klein deel (8%) van de buitenlandse gedetacheerde werknemers in 2020-2021 is gemeld bij het meldloket met een opdracht voor **meer dan één jaar**. Daarmee vielen **in 2020-2021 een groep van tussen 1.203 (meer dan anderhalf jaar) en 2.463 (meer dan een jaar) buitenlandse gedetacheerde werknemers onder de reikwijdte van maatregel 2 van de IHD**. Het betreft relatief vaak gedetacheerden vanuit Hongarije, gedetacheerden werkzaam in de sectoren voedings- en genotsmiddelenindustrie en groothandel, en gedetacheerden werkzaam in een sector met een ge-avv'de cao.
- Het tussentijds verlengen van een melding is kosteloos. Desondanks worden **relatief weinig tussentijdse verlengingen** gemeld. Van de in 2020-2021 gemelde werknemers is bij 23% voor minstens één opdracht melding gemaakt van verlenging. Het aantal



verlengingen loopt sterk uiteen per nationaliteit en sector. Verder worden **in sectoren met een ge-avv'de cao duidelijk vaker verlengingen aangevraagd** dan in sectoren zonder een ge-avv'de cao (33% tegenover 20% van de werkenden).

- In de enquête geeft bijna twee derde (61%) van de opdrachtnemers aan de in Nederland geldende **arbeidsvoorwaarden op het gebied van beloning na te kunnen leven**. Het percentage opdrachtgevers dat het eens is met de stelling dat buitenlandse opdrachtnemers zich houden aan de in Nederland geldende arbeidsvoorwaarden met betrekking tot beloning is met 62% ongeveer gelijk. Waarom opdrachtnemers dit niet (altijd) doen, is niet uitgevraagd.

Maatregel 3: Vervanging binnen een opdracht geldt als dezelfde detachering

- **Omzeiling van maatregel 2 van de IHD** (die het aanbieden van (vrijwel) alle in Nederland geldende arbeidsvoorwaarden aan buitenlands gedetacheerde werknemers na 12 of 18 maanden voorschrijft) **door middel van vervanging lijkt niet op grote schaal** voor te komen. Analyse van de gegevens uit het meldloket in 2020-2021 levert 8 verdachte gevallen op. Er zijn ook geen verschillen op te merken tussen sectoren met en zonder ge-avv'de cao.
- In de enquête stelt een kleine meerderheid van de opdrachtnemers die de maatregel van de IHD moest toepassen, in staat te zijn geweest al hun naar Nederland gedetacheerde **werknemers in dezelfde functie en op dezelfde plaats dezelfde arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden aan te bieden**, ongeacht de verblijfsduur van de werknemers. Eveneens een kleine meerderheid van de opdrachtgevers bevestigt dit beeld.

Maatregel 4: Buitenlandse gedetacheerde uitzendkrachten hebben op grond van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs – Waadi – direct recht op nagenoeg alle vastgelegde arbeidsvoorwaarden

- Het meldloket registreert niet expliciet of de gemelde onder de IHD vallende werkenden in Nederland werkzaam zijn als werknemer of als uitzendkracht. Het registreert op het niveau van de opdracht waarbij de neiging kan bestaan om te melden in welke sector de uitzendkracht aan het werk gaat.
- Een modelanalyse leidt tot een schatting van het aantal buitenlandse gedetacheerde uitzendkrachten van **tussen 1.217 en 5.383**. Dat komt neer op **1,9% tot 8,6%** van alle werkenden gemeld bij het meldloket. Het aantal onder de IHD vallende werkenden dat zichzelf in de enquête identificeert als uitzendkracht is met **15%** beduidend hoger. Dit onderstreept dat **uitzendkrachten via het meldloket op dit moment niet goed te volgen** zijn.
- Uit de enquête valt af te leiden dat naar verhouding de meeste buitenlandse gedetacheerde uitzendkrachten Polen als land van herkomst (27%) hebben. Sectoren in Nederland waarin verhoudingsgewijs de meeste uitzendkrachten werkzaam zijn, zijn de agrarische sector (44%), vervoer en opslag (exclusief wegtransport, 31%) en groothandel (27%).
- **Doorzenden** betekent dat een uitzendkracht achtereenvolgens van opdrachtgever naar opdrachtgever uitgezonden wordt zonder terugkeer naar het land van uitzenden. De beste schatting op basis van de modelanalyse is dat hiervan bij 15% tot 27% van de uitzendkrachten sprake is. Absoluut gezien gaat het hierbij om kleine aantallen.
- Bij **verder zenden** leent de opdrachtgever een door de opdrachtnemer naar Nederland gedetacheerde uitzendkracht uit aan een derde partij (in Nederland), die deze vervolgens weer uitleent aan een andere partij. Dit zou voor 6% tot 9% van de uitzendkrachten opgaan. Bij dit verder zenden gaat het in meerderheid over één wisseling.
- Opdrachtnemers (hier: buitenlandse uitzendbureaus) geven in de enquête gemiddeld aan gematigd positief te zijn over de eigen mogelijkheden alle in de wet- en regelgeving en cao's vastgelegde bepalingen over **arbeidsvoorwaarden** bij de inzet van uitzendkrachten **na te leven**. Opdrachtgevers zeggen in meerderheid dat de



opdrachtnemers dit ook daadwerkelijk doen, opmerkelijk genoeg vaker (89%) bij de naleving van voorwaarden vastgelegd in cao's dan voorwaarden uit wet- en regelgeving (80%). Opdrachtnemers en opdrachtgevers schetsen een verschillend beeld van de **onderlinge communicatie** over de toepassing van arbeidsvoorwaarden voor buitenlandse gedetacheerde uitzendkrachten. Van de opdrachtnemers geeft 16% aan hier zelden of nooit contact over te hebben. Voor de opdrachtgevers is dit 58%.

Maatregel 5: Vergoeding van daadwerkelijke kosten bij detachering

- Er is op basis van de enquête onder de onder de IHD vallende werkenden een inschatting² gemaakt van het aandeel van hen dat in 2020-2021 een **loon onder, op of boven het WML** ontving. In deze analyse is rekening gehouden met leeftijd, arbeidsduur (aantal uren per week) en inhouding van kosten.
- Van de werkenden ontving 15% een loon onder het WML. Dit percentage is hoog te noemen.
- Bij 13% van de werkenden bestaat enige twijfel over de uitbetaling van het WML. Deze twijfel volgt bij verrekening van de arbeidsduur, waarbij deze werkenden aanzienlijk meer uren per week werkten dan de gebruikelijke 40 (of zelfs 48) uren per week.
- Bij 6 procentpunt van de twijfelgevallen is het waarschijnlijk dat het WML niet is betaald. Zij geven aan dat kosten bijkomend bij hun detachering op hun loon zijn ingehouden.³ Gegeven dat deze mensen veelal meer werkuren maakten dan gebruikelijk, lijkt het onwaarschijnlijk dat aan de voorwaarden voor inhouding voldaan is. De overige 7 procentpunt van de twijfelgevallen kregen het WML waarschijnlijk wel uitbetaald.
- De resterende 72% van de werkenden ontving een loon op of boven het WML. De helft van alle onder de IHD vallende werkenden verdient minstens **anderhalf maal het WML**.
- Onder werknemers alleen liggen deze percentages op respectievelijk 11% (kreeg WML niet), 3% (kreeg WML waarschijnlijk niet), 10% (kreeg WML waarschijnlijk wel), en op 62% (kreeg WML wel).
- Onder uitzendkrachten specifiek liggen deze percentages op respectievelijk 8% (kreeg WML niet), 23% (kreeg WML waarschijnlijk niet), 8% (kreeg WML waarschijnlijk wel), en op 76% (kreeg WML wel).
- De verschillen tussen werknemers werkzaam in een sector met of zonder ge-avv'de cao zijn klein.

Door betrokken actoren ervaren beoogde en niet-beoogde effecten

- **42% van de onder de IHD vallende werkenden is (zeer) tevreden met het eigen loon.** 14% is (zeer) ontevreden.
- 25% van de onder de IHD vallende werkenden ziet dat hun **loon sinds de invoering van de IHD is toegenomen.** Hier was vaker (35%) sprake van in sectoren met ge-avv'de cao (35%) dan zonder ge-avv'de cao (20%). In hoeverre hierbij sprake is van een oorzakelijk verband is vooralsnog niet te zeggen.
- 51% van de onder de IHD vallende werkenden geeft aan dat in hun beleving **Nederlandse werkenden in een vergelijkbare functie meer verdienen** dan hen. Werkenden actief in een sector met ge-avv'de cao zien dit vaker (50%) dan werkenden werkzaam in een sector zonder ge-avv'de cao (34%).
- 29% geeft aan een lager loon te krijgen dan andere onder de IHD vallende werkenden om hen heen die dezelfde werkzaamheden uitvoeren. 12% zegt een hoger loon te krijgen. In een onderlinge vergelijking zouden deze percentages gelijk moeten zijn. Dat

² Deze inschatting wordt beperkt door verschillende factoren: de onvolledigheid van het meldbestand, de opzet van de enquête die niet representatief is voor alle intra-EER+ detacheringen naar Nederland en de respons op de enquête. Wel wijzen de inschattingen op een aantal dat op basis van onzekerheidsmarges niet weg te redeneren is tot een marginale groep.

³ Het gaat bijvoorbeeld om reiskosten van en naar Nederland, dagelijkse reiskosten, zorgverzekeringskosten, maaltijdkosten en woonlasten. In hoeverre dit rechtmatig was, is op basis van het onderzoek niet volledig te bepalen. Er gelden strenge regels voor – strenger voor buitenlandse gedetacheerden dan voor Nederlandse werknemers. Zo mogen woonlasten niet worden ingehouden, zorgverzekering soms wel en met een maximum, reiskosten van en naar Nederland hangt af van de arbeidsvoorwaarden in het land van herkomst, etc. Bovendien is het waarschijnlijk dat respondenten 'inhouden op het loon' hebben opgevat als afgerekend in brede zin – ze kunnen ook separaat een rekening betaald hebben.



zou kunnen betekenen dat **een deel van de hoger betaalde onder de IHD vallende werkenden buiten beeld blijft.**

- De **administratieve lastenverzwaring voor opdrachtnemers** als gevolg van de IHD lijkt **beperkt** gebleven. Extra administratieve lasten ervaart men vooral van de maatregel die gelijke beloning voor hetzelfde werk op dezelfde plek voorschrijft (39%). De aan- of afwezigheid van een ge-avv'de cao heeft hier nagenoeg geen invloed op. **Belangrijkste verbeterpunten** met betrekking tot de IHD **volgens opdrachtnemers** zijn **betere voorlichting over de van toepassing zijnde cao en arbeidsvoorwaarden** (respectievelijk 32% en 22%).
- Volgens opdrachtgevers heeft de IHD vooral (35%) geleid tot **vergroting van de betrouwbaarheid van de Europese dienstenmarkt**. Een kleiner deel van de opdrachtgevers (12%) geeft aan dat de IHD de afname van buitenlandse diensten duurder heeft gemaakt. **Opdrachtgevers** zien vooral (38%) **meer bekendheid geven aan de IHD als belangrijk verbeterpunt**. Andere mogelijke verbeterpunten achten ze minder vaak van belang.
- De IHD heeft de **concurrentiepositie van opdrachtnemers ten opzichte van andere opdrachtnemers** (in Nederland, het eigen land en de rest van de EER+) **licht verbeterd en die van opdrachtgevers ten opzichte van hun concurrenten** (in Nederland en de rest van de EER+) **licht verslechterd**. Dat blijkt althans uit een eigen inschatting van opdrachtnemers en opdrachtgevers.

Overkoepelend beeld: tevredenheid, maar ruimte voor verbetering

Onder de IHD vallende werkenden zijn overwegend positief over hun loon. Wel heeft een meerderheid nog steeds de indruk dat Nederlandse werknemers meer verdienen. Een deel van de onder de IHD vallende werkenden verdient onder het WML. Zij zijn desondanks wel in zicht via het meldloket. Of deze onderbetaling opzet betreft, is dan ook onduidelijk. Opdrachtnemers laten vooral weten behoefte te hebben aan meer voorlichting over de toe te passen arbeidsvoorwaarden. Deze voorwaarden worden dan ook niet altijd goed toegepast. Dit uit zich erin dat waar een ge-avv'de cao van kracht is, werkenden vallend onder de IHD minder vaak vergoedingen en aanvullende arbeidsvoorwaarden krijgen, ook al hebben zij hier wel recht op. Een neveneffect van de onbekendheid met de toe te passen ge-avv'de bepalingen is dat het nog niet mogelijk is om te duiden of vermindering van ge-avv'de cao's plaatsvindt. Naarmate opdrachtnemers verder bekend raken met het Nederlandse stelsel van arbeidsvoorwaarden, inclusief die vastgelegd in ge-avv'de cao's, kunnen zij ook bewuster de kosten en baten inschatten van naleving van deze arbeidsvoorwaarden. Dit zal zich in de loop van de tijd ontwikkelen, en verdere monitoring zal dit naar verwachting dan ook beter inzichtelijk maken.



1 Inleiding

1.1 Aanleiding

Bij de totstandkoming van de gemeenschappelijke Europese markt zijn vier vrijheden overeengekomen: vrij verkeer van personen, goederen, diensten en kapitaal. Op grond van het Europese vrij verkeer van personen mogen burgers uit de Europese Economische Ruimte en Zwitserland (EER+) waar dan ook in de EER+ bij een werkgever in dienst treden. Het vrij verkeer van diensten maakt het op zijn beurt mogelijk waar dan ook in de EER+ tijdelijk werk te verrichten.

Een mogelijk neveneffect hiervan was concurrentie op basis van arbeidsvoorwaarden van werknemers. Buitenlandse partijen konden arbeid goedkoper aanbieden dan lokale partijen door hun werknemers minder goede arbeidsvoorwaarden (waaronder loon) te bieden. In 1996 keurde de EG daarom de oorspronkelijke Detacheringsrichtlijn Richtlijn 96/71/EG goed. Deze Europese richtlijn legt vast dat werknemers internationaal gedetacheerd binnen de EER+ recht hebben op een aantal arbeidsvoorwaarden die van kracht zijn in de gastlidstaat waarin zij het feitelijke werk uitvoeren. Deze rechten komen hen toe ondanks dat zij formeel in dienst zijn bij een detacherende onderneming in een andere lidstaat. Nederland implementeerde deze wetgeving in 1999 in de Wet arbeidsvoorwaarden grensoverschrijdende arbeid (Waga). Deze wet beoogde bescherming van door buitenlandse (uitzend)werkgevers naar Nederland gedetacheerde werknemers en bestrijding van oneerlijke concurrentie op basis van arbeidsvoorwaarden. Met de uitbreiding van de Europese Unie in 2004, 2007 en 2013 zijn de sociaaleconomische verschillen tussen de lidstaten verder toegenomen. In toenemende mate werden de economische vrijheden misbruikt om met schijnconstructies kostenvoordelen te behalen ten koste van werknemers. Daarom is de wetgeving op terrein verder versterkt. Zo volgde in 2016 de (Nederlandse) implementatie van de Handhavingsrichtlijn (2014/67/EU), geïmplementeerd in de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU), mede als vervanging van de Waga.

De Herziene detacheringsrichtlijn (2018/957/EU) werd in 2018 door de EU goedgekeurd. Met de inwerkingtreding van de Implementatiewet herziene detacheringsrichtlijn (IHD) op 30 juli 2020 trok de Nederlandse wetgever een nieuwe grens om oneerlijke concurrentie om arbeid een halt toe te roepen. De norm werd gelijke beloning voor hetzelfde werk op dezelfde plaats en aanspraak op dezelfde arbeidsvoorwaarden bij dezelfde werkzaamheden. Concreet voorzag de Implementatiewet in de volgende vijf maatregelen:

1. Uitbreiding van de 'harde kern' van arbeidsvoorwaarden;
2. Recht op aanvullende arbeidsvoorwaarden na 12 dan wel 18 maanden;
3. Bij vervanging van gedetacheerde geen sprake van nieuwe detachering;
4. Aanvullende arbeidsvoorwaarden en plichten voor gedetacheerde uitzendkrachten;
5. Vergoedingen van daadwerkelijk in verband met detachering gemaakte kosten.

Bij de invoering van de IHD heeft de Tweede Kamer de motie-Palland (35 358/nr. 16/vergaderjaar 2019-2020) aangenomen. Deze motie verzocht het kabinet de effecten van de IHD gedurende drie jaar te monitoren en in het vierde jaar te evalueren.



Deze monitor geeft deels uitvoering aan die motie. Voorliggende monitorrapportage doet verslag van de resultaten voor het eerste loopjaar, lopend van 1 augustus 2020 tot en met 31 juli 2021. Deze eerste meting is te beschouwen als een nulmeting.

Motie-Palland (35 358/nr. 16/vergaderjaar 2019-202035)

Aan de motie ten grondslag liggende constatering/overwegingen zijn de volgende:

- Het doel van de Implementatiewet herziene detachingsrichtlijn is het bevorderen van een internationaal gelijk speelveld voor bedrijven en werknemers;
- Er zijn juridische bezwaren tegen het meenemen van de arbeidsvoorwaarden uit cao's die niet algemeen verbindend zijn verklaard, waarmee een (potentiële) ongelijkheid in stand blijft en het mogelijk blijft dat gedetacheerde buitenlandse werknemers alsnog geen gelijk loon voor gelijk werk op dezelfde plek ontvangen;
- Onder meer vakbonden geven aan dat de mogelijkheid om uit te gaan van de toepasselijke cao van de inlenende onderneming onvoldoende is onderzocht.

De motie verzoekt de regering:

- te monitoren en jaarlijks te rapporteren hoe de Implementatiewet herziene detachingsrichtlijn uitpakt in de praktijk, in het bijzonder hoeveel gebruik wordt gemaakt van detachering in sectoren met niet ge-avv'de cao's, zodat alsnog kan worden ingegrepen indien blijkt dat schijnconstructies en uitbuiting van gedetacheerde werknemers uit het buitenland nog steeds voorkomen;
- de mogelijkheden te onderzoeken om de cao van de inlener toe te passen en de wijze waarop dit juridisch kan, in kaart te brengen, en dit onderzoek af te ronden voorafgaande aan of bij de evaluatie van de Implementatiewet herziene detachingsrichtlijn;
- de Implementatiewet herziene detachingsrichtlijn drie jaar na inwerkingtreding te evalueren.

1.2 De Implementatiewet herziene detachingsrichtlijn (IHD)

Beleidscontext

Net als veel andere arbeidsmigranten kunnen buitenlandse gedetacheerde werknemers en uitzendkrachten te maken krijgen met malafide praktijken van (uitzend)werkgevers zoals niet volledig betalen van het loon, bieden van slechte huisvesting tegen een hoge – op het loon ingehouden – huur en/of het inhouden van zorgkosten terwijl de zorgverzekering niet goed is geregeld.

De problematiek rondom buitenlandse gedetacheerde werknemers kent echter ook een aantal specifieke elementen. Met de uitbreiding van de Europese Unie zijn de sociaaleconomische verschillen tussen de lidstaten groter geworden. In toenemende mate werden de bij de totstandkoming van de gemeenschappelijke Europese markt overeengekomen economische vrijheden (vrij verkeer van diensten, personen, goederen en kapitaal) misbruikt om met ontwijk- en ontduikconstructies⁴ kostenvoordelen te behalen ten koste van werknemers. Er zijn de nodige malafide buitenlandse (uitzend)werkgevers die de schijn wekken dat er sprake is van detachering. Op die manier kunnen zij in collectieve afspraken vastgelegde

⁴ Een ontwijkconstructie is te omschrijven als een constructie waarmee de grenzen van de wet worden opgezocht zonder deze te overschrijden. Bij ontduikconstructies worden de grenzen van de wet wel overschreden. Ontwijkconstructies zijn rechtmatig, ontduikconstructies onrechtmatig.

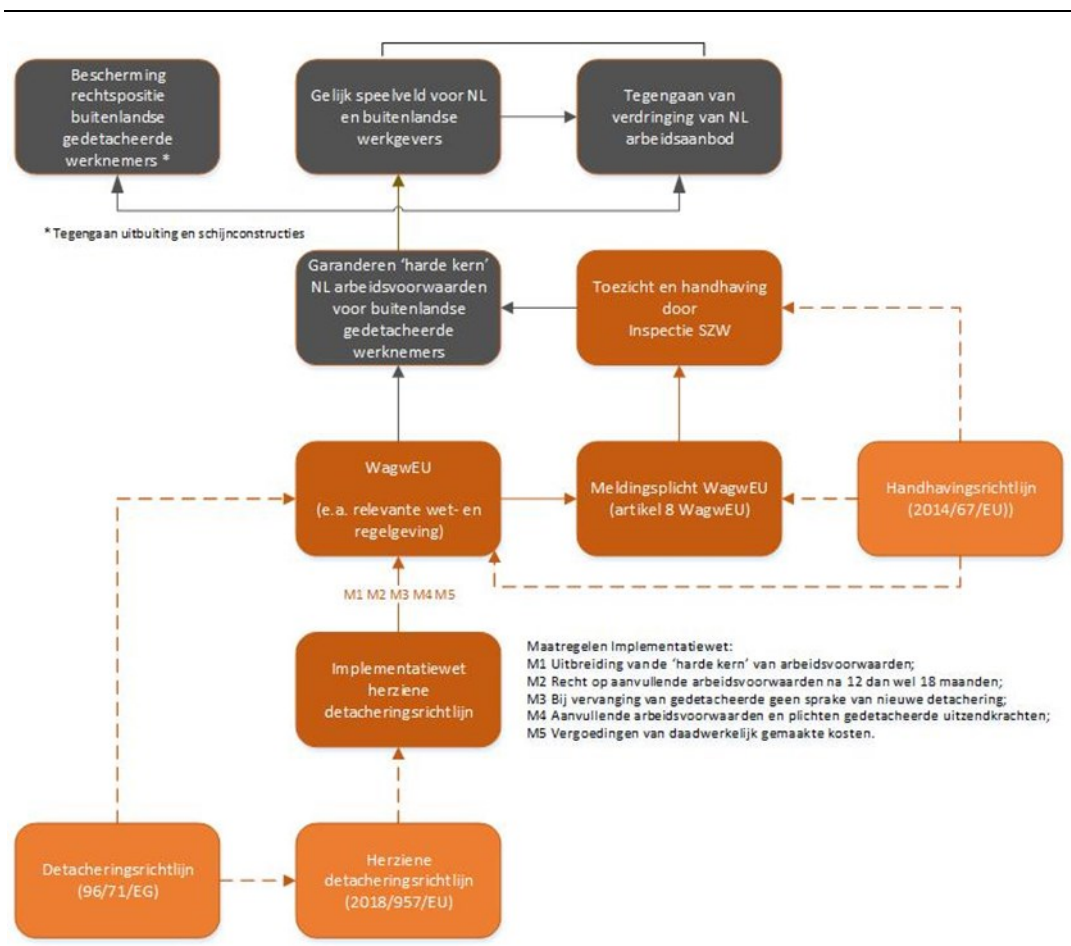


arbeidsvoorwaarden van het land waar hun werknemers werken, omzeilen en betalen zij de lagere sociale premies van het land van vestiging. Daarnaast worden wetten die een minimumbescherming bieden aan werknemers, zoals wetten over arbeidstijden en het minimumloon, ontdoken. Daarmee kan gesproken worden van een 'race to the bottom'.⁵ Naast aantasting van de rechtspositie van buitenlandse gedetacheerde werknemers leidt oneigenlijk gebruik/misbruik van de detachingsconstructie tot oneerlijke concurrentie met Nederlandse werkgevers en verdringing van Nederlands arbeidsaanbod.

Beleidstheorie

Figuur 2.1 geeft de zogenaamde 'doelboom' van de Nederlandse wet- en regelgeving rondom buitenlandse gedetacheerde werknemers weer. Het betreft een, globale, grafische weergave van de aan de betreffende wet- en regelgeving ten grondslag liggende beleidstheorie (i.e. de doel-middelrelaties). De lichtgekleurde blokken betreffen Europese richtlijnen. Deze vormen input voor de in de bruine blokken weergegeven relevante Nederlandse wet- en regelgeving. De donkergrijze blokken geven de met deze wet- en regelgeving beoogde doelen weer.

Figuur 2.1 Doelboom wet- en regelgeving rondom buitenlandse gedetacheerde werknemers



Bron: Panteia

De IHD betekent een aanscherping van de Nederlandse wet- en regelgeving op het gebied van buitenlandse gedetacheerde werknemers. Kern van deze wet- en

⁵ Memorie van Toelichting bij wetsvoorstel WagwEU; https://www.eerstekamer.nl/wetsvoorstel/34408_wet_arbeidsvoorwaarden?df1=vgi8gqaw8fs6&df2=kst



regelgeving is de WagwEU.⁶ Doel daarvan is het garanderen van een 'harde kern' van arbeidsvoorwaarden voor buitenlandse gedetacheerde werknemers (gelijke beloning voor hetzelfde werk op dezelfde plaats) en daarmee het tegengaan van:

1. aantasting van de rechtspositie van buitenlandse gedetacheerde werknemers (schijnconstructies en uitbuiting);
2. oneerlijke concurrentie met Nederlandse werkgevers;
3. verdringing van Nederlands arbeidsaanbod.

In de WagwEU komen drie Europese richtlijnen samen: de Detacheringsrichtlijn, de Herzene Detacheringsrichtlijn en de Handhavingsrichtlijn:

- Op basis van de Detacheringsrichtlijn en de Herzene detacheringsrichtlijn hebben buitenlandse gedetacheerde werknemers in ieder geval recht op de belangrijkste arbeidsvoorwaarden die de Nederlandse wet voorschrijft (zoals minimumloon, minimum aantal vakantiedagen, voldoende rusttijden, veilige arbeidsomstandigheden en gelijke behandeling van mannen en vrouwen). Als er in een bedrijf of bedrijfstak een algemeen verbindend verklaarde (ge-avv'de) collectieve arbeidsovereenkomst (cao) van toepassing is, geldt ook de 'harde kern' van arbeidsvoorwaarden uit deze cao.
- In de Handhavingsrichtlijn zijn instrumenten opgenomen om te garanderen dat de rechten van buitenlandse gedetacheerde werknemers daadwerkelijk worden geëerbiedigd. Het instrumentarium betreft onder meer gegevensuitwisseling, grensoverschrijdende boete-inning, de mogelijkheid voor ketenaansprakelijkheid voor loon en de mogelijkheid voor een meldingsplicht. Artikel 8 WagwEU bevat op basis van de Handhavingsrichtlijn een meldingsplicht voor opdrachtnemers en een (beperkte) controleplicht van de melding voor de opdrachtgevers. De WagwEU maakt een betere controle mogelijk van opdrachtnemers. Opdrachtnemers moeten zich vooraf melden en tijdens het verrichten van diensten (kunnen) bewijzen dat ze zich aan de wet- en regelgeving op het gebied van arbeidsvoorwaarden (en -omstandigheden) houden. Als ze de Nederlandse arbeidswetten niet naleven, kunnen de bedrijven door de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA) een boete opgelegd krijgen.⁷

Beleidsinhoud

De IHD voorziet in de volgende vijf maatregelen:

1. **Aanvullingen op de zogenaamde 'harde kern' van arbeidsvoorwaarden.** Vóór herziening van de detacheringsrichtlijn waren opdrachtnemers gehouden aan naleving van onderstaande harde kern van arbeidsvoorwaarden:

⁶ Naast wijziging van de WagwEU voorziet de IHD ook in een aantal aanpassingen van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten (Wet Avv), de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, de Wet personenvervoer 2000 en het Wetboek van burgerlijke rechtsvordering.

⁷ Ministerie van SZW. (2021, december 29). *Arbidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in EU*. Rijksoverheid.nl. Geraadpleegd op 16 februari 2022, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/buitenlandse-werknemers/arbidsvoorwaarden-buitenlandse-werknemers>;

Ministerie van SZW. (2021, december 28). *Meldingsplicht WagwEU: Buitenlandse werkgevers en zelfstandigen met een tijdelijke opdracht in Nederland*. Rijksoverheid.nl. Geraadpleegd op 16 februari 2022, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/buitenlandse-werknemers/meldingsplicht-buitenlandse-werknemers/buitenlandse-werkgevers-en-zelfstandigen-met-een-tijdelijke-opdracht-in-nederland>.



Harde kern arbeidsvoorwaarden

- a. De maximale werktijden en minimale rusttijden;
- b. Het minimale aantal vakantiedagen, gedurende welke de verplichting van de werkgever om loon te betalen bestaat;
- c. Beloning, waartoe in ieder geval behoren:
 - Het geldende periodeloon in de schaal;
 - De van toepassing zijnde arbeidsduurverkortung;
 - Toeslagen voor overwerk, verschoven uren en onregelmatigheid (met inbegrip van feestdagtoeslag en ploegentoeslag);
 - Tussentijdse loonsverhoging;
 - Periodieken;
 - Eindejaarsuitkeringen;
 - Extra vergoedingen in verband met vakantie;
- d. Voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers;
- e. Gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;
- f. Beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van kinderen, jongeren en zwangere of pas bevallen werknemers;
- g. Gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen ter voorkoming en bestrijding van discriminatie.

Met de inwerkingtreding van de IHD vallen ook voorwaarden voor huisvesting⁸ en vergoeding van reis-, maaltijd- en verblijfkosten onder de harde kern. Deze voorwaarden hebben alleen betrekking op de situatie waarin de buitenlandse gedetacheerde beroepshalve op een andere plek werkt dan de gewone werkplek in Nederland.

2. Recht op alle arbeidsvoorwaarden na 12 of 18 maanden

Zodra een detachering een structureel karakter krijgt, concurreert dit arbeidsaanbod onvermijdelijk met aanbod in Nederland. Om te voorkomen dat gebruik van dit soort constructies leidt tot een ongelijk speelveld, kent de IHD 12 of 18 maanden⁹ na aanvang van de detachering nagenoeg alle in Nederland geldende arbeidsvoorwaarden¹⁰ toe aan de betreffende buitenlandse gedetacheerde werknemers.¹¹

3. Bij vervanging van gedetacheerde geen sprake van nieuwe detachering

Doordat de IHD bij een detachering van langer dan 12 of 18 maanden voorziet in toekenning van nagenoeg alle in Nederland geldende arbeidsvoorwaarden, kan het voor opdrachtnemers aantrekkelijk zijn om individuele buitenlandse gedetacheerden korter dan deze periode naar Nederland te detacheren en bijtijds te vervangen. De IHD blokkeert dit. Wanneer een opdrachtnemer binnen een project besluit om een door hem naar Nederland gedetacheerde werknemer te

⁸ Dit ziet erop dat werkgevers de voorwaarden ten aanzien van huisvesting van werknemers, die zich niet op hun gewone werkplaats in Nederland bevinden, op basis van gelijke behandeling waarborgen voor gedetacheerde werknemers.

⁹ Maatregel 2 van de IHD treedt in principe twaalf maanden na aanvang van de detachering in werking. Een opdrachtnemer kan uitstel van toepassing vragen door voor afloop van deze termijn een aanvraag tot verlenging in te dienen. De opdrachtnemer kan de inwerkingtreding van maatregel 2 zo tot uiterlijk de achttiende loopmaand van de detachering uitstellen.

¹⁰ Uitgezonderd zijn bepalingen, procedures, formaliteit en voorwaarden voor het sluiten en beëindigen van arbeidsovereenkomsten, zoals de overeenkomst van een concurrentiebeding. Ook sociale zekerheidsvoorzieningen, waaronder pensioenregelingen, vallen buiten de scope van deze maatregel.

¹¹ Maatregel 2 is enkel van toepassing op werknemers. Voor uitzendkrachten is een vergelijkbare maatregel opgesteld met als enige verschil dat deze maatregel in werking treedt bij aanvang van detachering. Zie maatregel 4.



vervangen door een andere gedetacheerde, dan beschouwt de wet dit als één detachering. Begint een andere buitenlandse gedetacheerde werknemer aan dezelfde werkzaamheden op dezelfde plaats dan heeft deze recht op de arbeidsvoorwaarden zoals 'opgebouwd' door de vorige gedetacheerde.

4. Aanvullende arbeidsvoorwaarden en plichten voor uitzendkrachten

De IHD voorziet in een maatregel specifiek voor vanuit het buitenland naar Nederland gezonden uitzendkrachten. Waar buitenlandse gedetacheerde werknemers pas 12 tot 18 maanden na aanvang van de detachering aanspraak kunnen maken op nagenoeg alle in Nederland geldende arbeidsvoorwaarden, kunnen buitenlandse uitzendkrachten dat meteen bij aanvang van de detachering. De oorspronkelijke opdrachtnemer blijft verantwoordelijk voor de naleving van deze arbeidsvoorwaarden, ook als zijn uitzendkracht wordt uitgeleend aan een derde partij in Nederland.

5. Vergoedingen van daadwerkelijk gemaakte kosten

Een door opdrachtnemers veel gebruikte manier om onder het wettelijk minimumloon (WML) uit te komen, was kosten voor huisvesting, reizen en dergelijke in te houden op het loon, veelal met een disproportionele marge. Opdrachtnemers claimden op deze manier ook aan het WML te voldoen. De vijfde maatregel van de IHD bepaalt dat vergoedingen als onderdeel van de beloning worden beschouwd, voor zover deze niet worden uitgekeerd als vergoeding van daadwerkelijk in verband met de detachering gemaakte kosten, zoals reis-, maaltijd- en verblijfkosten. Deze maatregel heeft als doel om inzichtelijk te maken welke kosten daadwerkelijk verband houden met de detachering en dus geen onderdeel zijn van de beloning en welke kosten wel onderdeel zijn van de beloning. Opdrachtnemers zijn verplicht inzichtelijk te maken welke kosten zij doorberekenen. Daarbij dienen zij – net als voor de inwerkingtreding van de IHD - te vergoeden volgens de gebruikelijke wet- en regelgeving in Nederland en het thuisland, inclusief de bepalingen in ge-avv'de cao's.

1.3 Opzet van de monitor

Doel- en vraagstelling van de monitor

Het doel van de jaarlijkse monitor is de feitelijke ontwikkelingen rondom en de ervaringen met de Implementatiewet herziene detacheringsrichtlijn (IHD) in beeld te brengen, in het bijzonder in relatie tot sectoren zonder ge-avv'de cao's. De monitor biedt een zo volledig mogelijk inzicht in de stand van zaken rondom de IHD. Centraal daarbij staan de volgende hoofd- en deelvragen:

1. Hoe pakt de IHD in de praktijk uit?
 - a. Wat zijn de ervaringen van belanghebbenden met de IHD als geheel en de vijf afzonderlijke maatregelen in de wet?
 - i. In welke mate hebben de belanghebbenden de ervaring/indruk dat de maatregelen in de IHD in de praktijk bijdragen aan een betere bescherming van buitenlandse gedetacheerde werknemers en uitzendkrachten?
 - ii. Welke maatregelen werken daarbij wel en niet in de ervaring van de belanghebbenden? Waarom is dat het geval in hun visie?
 - iii. Welke knelpunten ervaren de belanghebbenden met betrekking tot de maatregelen in de IHD in de praktijk?



- b. In hoeverre raken de afzonderlijke maatregelen in de herziene detachingsrichtlijn gedetacheerde werknemers en uitzendkrachten, dienstverrichters en dienstontvangers, cao-partijen en toezichthouders?
2. Hoeveel wordt gebruik gemaakt van detachering van werknemers en uitzendkrachten vanuit het buitenland naar sectoren waar geen ge-avv'de cao geldt?
 - a. Hoeveel buitenlandse werknemers en uitzendkrachten worden er gedetacheerd naar sectoren waar geen ge-avv'de cao geldt?
 - b. In hoeverre zijn er aanwijzingen dat het ontbreken of aflopen van een ge-avv'de cao invloed heeft op detachering naar een sector?

Onderzoeksopzet

Om bovenstaande vragen te beantwoorden is een *mixed methods approach* gebruikt bestaande uit kwalitatieve en kwantitatieve onderzoeksactiviteiten. In grote lijnen bestond het eerste monitoronderzoek uit de volgende, deels parallel lopende, fasen:

1. Deskresearch en verkennende interviews;
2. Secundaire kwantitatieve analyses van gegevens uit registratiebestanden betreffende detachering naar Nederland (Meldloket (SZW); Statline (CBS); en Posting of Workers (DG EMPL));
3. Enquêtes onder opdrachtnemers (inclusief zzp'ers), opdrachtgevers en onder de IHD vallende werkenden;
4. Analyse en eindrapportage.

Zie voor een uitgebreidere toelichting op de onderzoeksopzet de methodologische verantwoording in de bijlagen.

De rol van het wegtransport in de monitor

Het wegtransport viel bij het van kracht worden van de herziene detachingsrichtlijn niet onder de reikwijdte daarvan. Wel voerde Nederland, met de WagwEU, een meldingsplicht in voor deze sector. Internationale detacheringen binnen het wegtransport waren daarmee aanvankelijk ook via het meldloket van [postedworkers.nl](https://www.postedworkers.nl) te volgen. Met de inwerkingtreding van richtlijn 2020/1057/EU¹² in februari 2022 kwam ook het wegtransport onder de reikwijdte van de herziene detachingsrichtlijn te vallen. Volgens deze richtlijn moeten opdrachtnemers in het wegtransport zich voortaan melden bij een Europees meldloket, dat is ontwikkeld door de Europese Commissie. Daardoor zijn detacheringen in het wegtransport niet meer goed te volgen in het Nederlandse meldloket. Er is dan ook voor gekozen het wegtransport buiten deze monitor te houden.

Opmerkingen bij de monitor

De monitor richt zich op een moeilijk te volgen doelgroep, i.e. de onder de IHD vallende werkenden. Het meldloket van [postedworkers.nl](https://www.postedworkers.nl) heeft het volgen van Europese detacheringen naar Nederland vergemakkelijkt. Niet alle opdrachtnemers melden zich echter bij het meldloket. Ook doet zich vervuiling voor in het gegevensbestand van het meldloket, zoals de Evaluatie meldingsplicht WagwEU (2022) laat zien. Daaruit blijkt dat een deel van de meldingen niet volledig en/of niet correct is. Gegevens uit het meldloket geven daarmee niet een volledig beeld van Europese detacheringen naar Nederland. Dit was ook niet het doel van de meldingsplicht: het is slechts tot doel gesteld om detacheringen beter inzichtelijk te

¹² Deze richtlijn voorziet in een aanpassing van de Dienstenrichtlijn (2006/22/EG) en specifieke voorschriften voor de toepassing van de oorspronkelijke Detachingsrichtlijn (96/71/EG) en richtlijn 2014/67/EU.



maken. Op dit moment is het echter het best beschikbare bronbestand rondom deze detacheringen. Het dient dan ook als basis voor deze monitor.

Aanvullend op de analyse van gegevens uit het meldloket van [postedworkers.nl](https://www.postedworkers.nl), zijn enquêtes gehouden onder alle direct betrokkenen bij detacheringen naar Nederland – opdrachtgevers, opdrachtnemers, en onder de IHD vallende werkenden. Deze enquêtes hadden tot doel informatie te verzamelen die niet al ontsloten was via het gegevensbestand van het meldloket. In het bijzonder ging het daarbij om de (subjectieve) ervaringen van betrokkenen met betrekking tot de effecten van de IHD. Om de betrokkenen te benaderen zijn de contactgegevens uit het meldloket benut. Zoals hierboven vermeld, zijn deze gegevens niet volledig. Daar komt nog bij dat de respons op de enquêtes beperkt was.¹³ De enquêteresultaten gepresenteerd in deze monitor hebben dan ook vooral een indicatieve waarde.

De meerwaarde van de monitor ligt vooral in de opvolging van de diverse rapportages. Methodologisch opgezet, laten deze de komende jaren aan de hand van een aantal vaste indicatoren zien hoe het beeld rondom de IHD zich over de loop van de tijd ontwikkelt.

1.4 Leeswijzer

De opbouw van het rapport is als volgt:

- **Hoofdstuk 2** presenteert enkele context-schetsende kengetallen van opdrachtgevers, opdrachtnemers en werkenden vallend onder de IHD.
- **Hoofdstuk 3 [Maatregel 1]** laat zien welk deel van de werkenden vallend onder de IHD recht had op aanvullingen op de harde kern van arbeidsvoorwaarden, welk deel daarvan deze aanvullingen daadwerkelijk kreeg aangeboden, en welk deel dáárvan ook inging op dit aanbod.
- **Hoofdstuk 4 [Maatregel 2]** zoomt in op de detacheringsduur van werknemers vallend onder de IHD met als doel te laten zien welk deel van hen mogelijk in aanmerking kwam voor aanvullende arbeidsvoorwaarden zoals vastgelegd in ge-avv'de cao's en Nederlandse wet- en regelgeving.
- **Hoofdstuk 5 [Maatregel 3]** brengt in beeld hoe vaak het voorkwam dat opdrachtnemers onder de IHD vallende werkenden vervingen.
- **Hoofdstuk 6 [Maatregel 4]** brengt de omvang van Europese uitzendingen naar Nederland in beeld, met aandacht voor de omvang van de gevraagde ketenverantwoordelijkheid en de mate waarin buitenlandse uitzenders dit naleven.
- **Hoofdstuk 7 [Maatregel 5]** beschrijft in welke mate onder de IHD vallende werkenden het WML uitbetaald kregen aan de hand van loonindicaties en inzichten met betrekking tot inhoudingen op het loon.
- **Hoofdstuk 8** zet de ervaren effecten van de IHD uiteen voor elk van de direct betrokken partijen.

¹³ Zie voor de precieze aantallen de methodologische verantwoording in bijlagen 4, 5 en 6.



2 Context: buitenlandse dienstverrichting

De IHD richt zich op een specifiek deel van de internationale dienstverlening in Nederland verzorgd vanuit de EER en Zwitserland (EER+). De maatregelen uit de IHD zijn immers alleen van toepassing op buitenlandse werknemers en uitzendkrachten die op basis van een arbeidsovereenkomst bij een in de EER+ gevestigd bedrijf werk komen verrichten in Nederland. Oftewel: alleen gedetacheerde werknemers en uitzendkrachten vanuit de EER+ vallen onder de reikwijdte van de IHD, zelfstandigen (met of zonder personeel) niet. Zelfstandigen vallen wel onder de meldingsplicht van de WagwEU.

Dit hoofdstuk beschrijft welk deel van de internationale dienstverlening vanuit de EER+, zoals geregistreerd in het meldloket, onder de IHD valt. Naarmate dat deel groter is, heeft de IHD meer impact want dan gelden de maatregelen voor een groter deel van de internationale dienstverlening. Dit hoofdstuk laat zien dat de IHD het leeuwendeel van deze dienstverlening betreft. De precieze cijfers zijn daarbij slechts indicatief, omdat de informatie in dit hoofdstuk gebaseerd is op het registratiebestand van het meldloket [postedworkers.nl](https://www.postedworkers.nl) van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Een deel van de opdrachtnemers meldt zich niet bij het meldloket, omdat dat niet hoeft, omdat zij niet weten dat dat moet, of omdat zij dat niet willen. Ook is een deel van de meldingen niet volledig en/of niet correct door fouten gemaakt bij de registratie. Wel zijn de meldgegevens uit het meldloket de meest gedetailleerde gegevens over internationale dienstverlening momenteel beschikbaar. De geschetste beelden zijn daarmee de meest volledige die op basis van beschikbare gegevens op te stellen zijn.

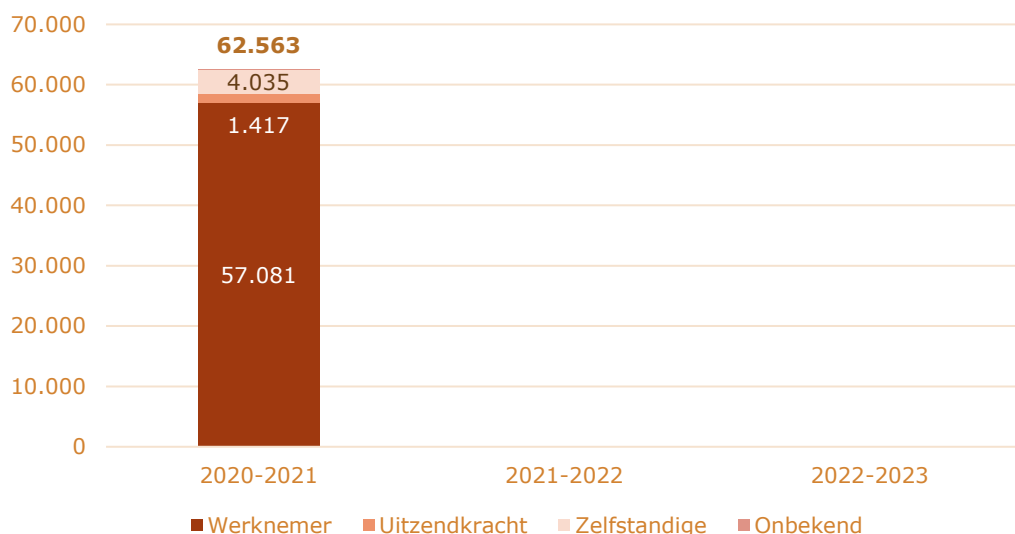
2.1 Werkenden

In het eerste loopjaar van de IHD, 2020-2021, waren 62.563 unieke werkenden in beeld bij het meldloket van [postedworkers.nl](https://www.postedworkers.nl).¹⁴ Hiervan was circa 91% werkzaam als werknemer. Ongeveer 2% was werkzaam als uitzendkracht en de resterende circa 7% als zelfstandige. Daarmee vielen in totaal 58.528 werkenden onder de reikwijdte van de IHD, zijnde een werknemer of uitzendkracht. Dat komt neer op 93% van alle bij internationale dienstverrichting in Nederland betrokken werkenden gemeld bij het meldloket.

¹⁴ In het eerste loopjaar van de IHD gold ook een meldingsplicht voor dienstverrichtingen binnen het wegtransport. Deze is in de loop van het tweede loopjaar, met de inwerkingtreding van EU-richtlijn 2020/1057 komen te vervallen. Als gevolg hiervan kan doorlopende monitoring van dienstverrichtingen binnen het wegtransport niet gegarandeerd worden. Bij voorbaat is besloten om deze sector niet mee te nemen in de monitor.



Figuur 2.1 Aantal werkenden gemeld bij het meldloket in 2020-2021



Bron: Registratiebestand Meldloket postedworkers.nl, SVB; bewerking door Panteia

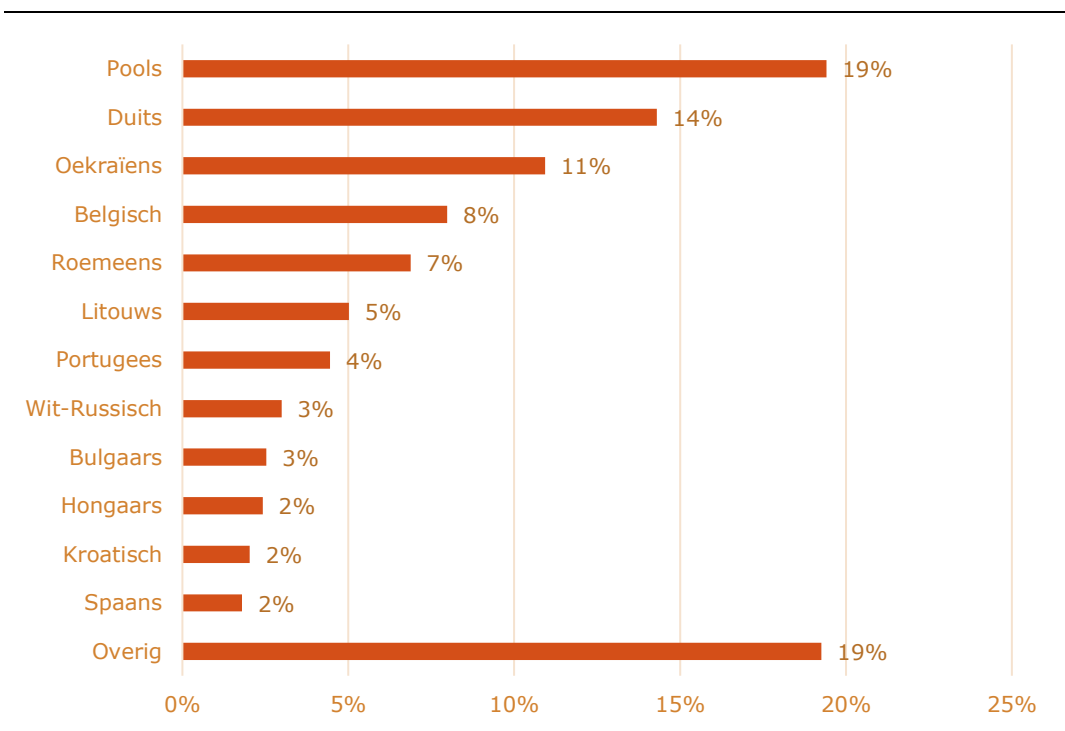
Nationaliteit

Van de werkenden vallend onder de IHD (dus buitenlandse gedetacheerde werknemers en uitzendkrachten) gemeld bij het meldloket was in 2020-2021 ongeveer 77% staatsburger van een land uit de EER+. Het grootste deel hiervan, circa 19% van alle onder de IHD vallende werkenden, had de Poolse nationaliteit. Duitsers en Belgen volgden op enige afstand met respectievelijk 14% en 8%. Roemenen en Litouwers waren goed voor plusminus 7% en 5% van de werkenden vallend onder de IHD. De resterende 24% was verdeeld over de overige EER+-landen, zoals ook Figuur 2.2 laat zien.

Van buiten de EER+ kwamen de meeste werkenden uit Oekraïne. Dit betrof circa 11% van alle onder de IHD vallende werkenden. Wit-Russen vormden met 3% van de werkenden de op één na grootste groep van buiten de EER+. Daarna gevolgd door Bosniërs, Serven en Britten (elk met minder dan 2%). Het geringe aantal Britten verrast wellicht gezien de verwevenheid tussen Nederland en het Verenigd Koninkrijk. Belangrijk is echter te bedenken dat de IHD alleen werkenden betreft die gedetacheerd zijn vanuit de EER+. Het Verenigd Koninkrijk valt daarbuiten. Direct grensoverschrijdend verkeer van arbeid valt daarmee buiten het zicht van het meldloket, evenals buiten de reikwijdte van de IHD.



Figuur 2.2 Werkenden vallend onder de IHD gemeld bij het meldloket in 2020-2021 naar nationaliteit



Bron: Registratiebestand Meldloket postedworkers.nl, SVB; bewerking door Panteia

Land van waaruit detachering plaatsvindt

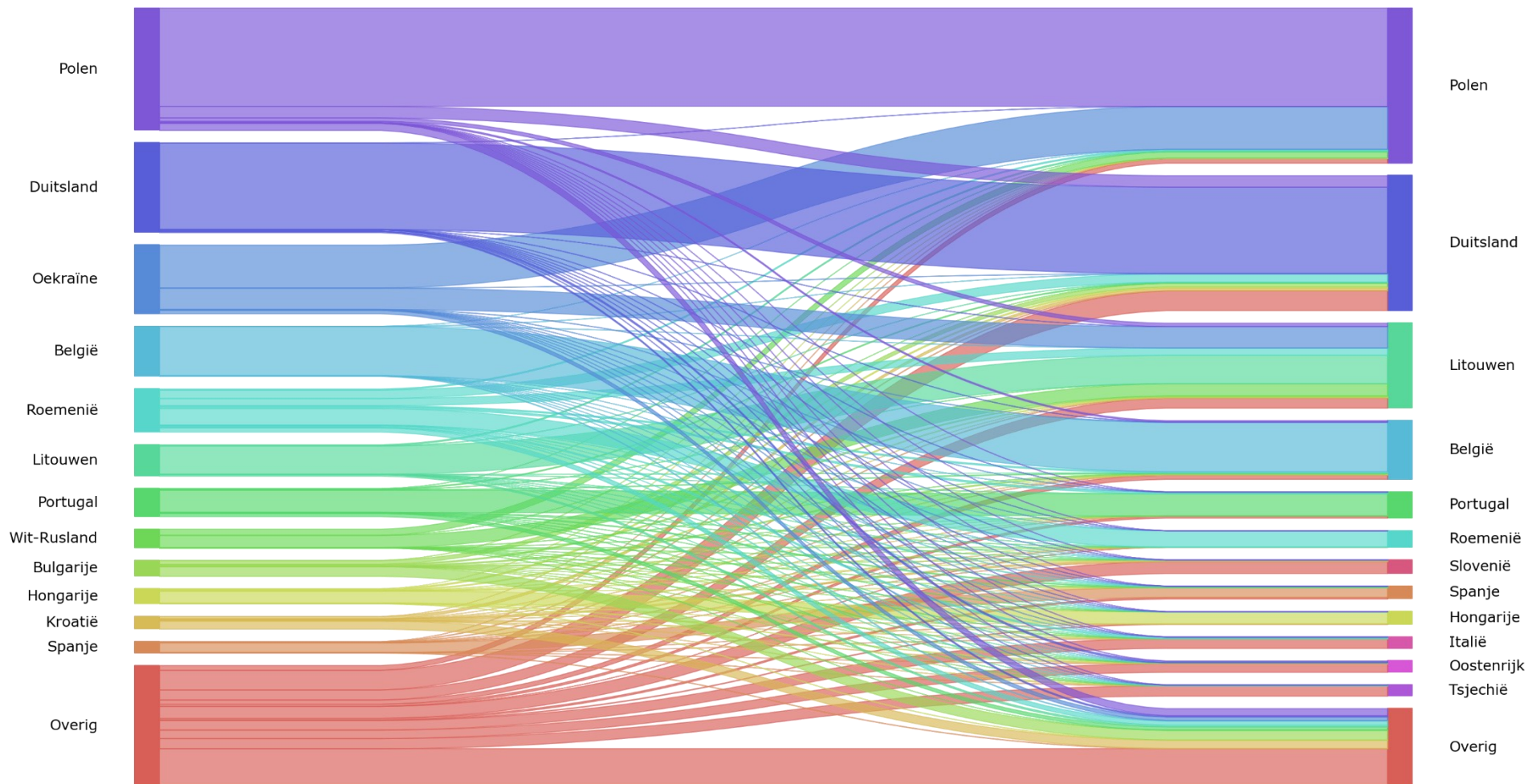
Lang niet altijd komt de nationaliteit overeen met het land van waaruit de detachering plaatsvindt. In 2020-2021 was ongeveer 63% van alle onder de IHD vallende werkenden staatsburger van een ander land dan waarvandaan zij naar Nederland werden gedetacheerd. Figuur 2.3 brengt deze stromen in beeld voor de belangrijkste landen van herkomst en detachering. De figuur laat zien vanuit welk land (rechts) werkenden met verschillende nationaliteiten (links) worden gedetacheerd.¹⁵ Hoe dikker bepaalde balken zijn, hoe meer werkenden. Dus veel Oekraïners (links) komen uit Polen (rechts) en vanuit Duitsland (rechts) komen vrij grote groepen uit allerlei landen (links).

Uit Figuur 2.3 blijkt dat de meeste werkenden die in 2020-2021 vielen onder de IHD, gedetacheerd werden vanuit Polen. Dit betrof ongeveer 25% van alle werkenden, waarvan 16 procentpunt met een Poolse nationaliteit, en 9 procentpunt met een niet-Poolse (voornamelijk Oekraïense) nationaliteit. Duitsland was het daaropvolgende belangrijkste land van waaruit werkenden gedetacheerd worden, goed voor circa 22% van de werkenden vallend onder de IHD, waarvan 14 procentpunt met een Duitse nationaliteit. Uit Litouwen kwam ongeveer 14% van de werkenden, waarvan 5 procentpunt de Litouwse nationaliteit had. De resterende werkenden – circa 48% – kwamen uit een ander EER+ -land. Hiervan was 37 procentpunt staatsburger van een land binnen de EER+ en 11% afkomstig uit een land buiten de EER+.

¹⁵ De verdeling naar nationaliteit is dezelfde als hierboven gepresenteerd in Figuur 2.2.



Figuur 2.3 Associatie tussen nationaliteit en land van waaruit detachering plaatsvond voor werkenden vallend onder de IHD gemeld bij het meldloket in 2020-2021



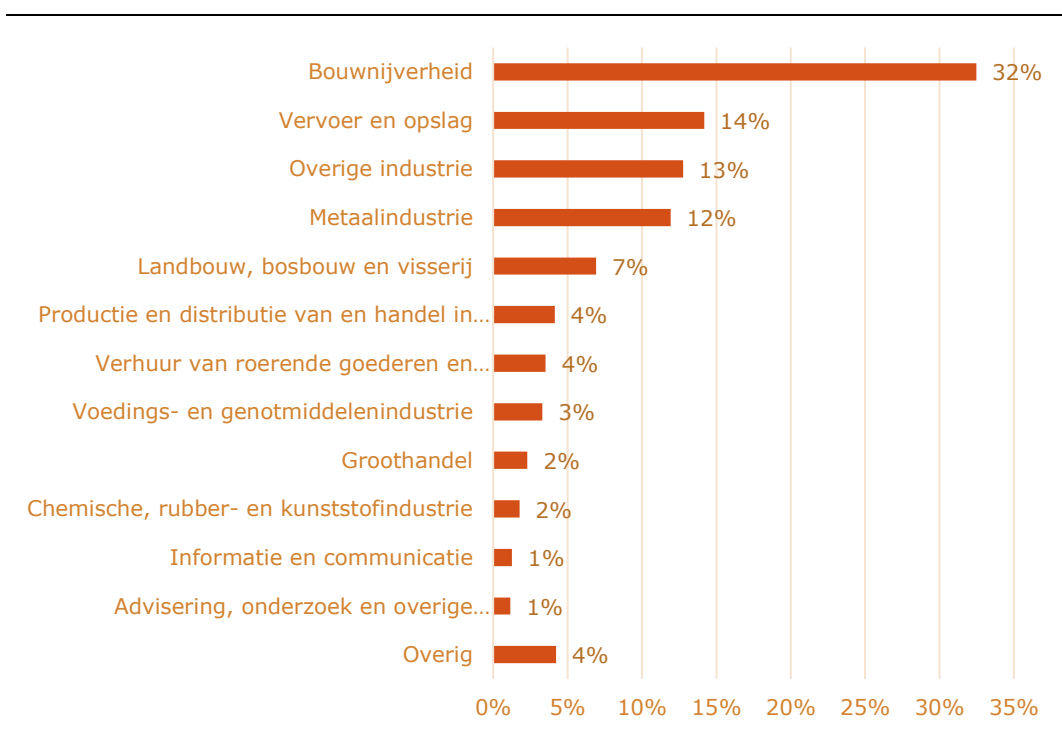
Bron: Registratiebestand Meldloket postedworkers.nl, SVB; bewerking door Panteia



Sector van werkzaamheden

Figuur 2.4 laat de verdeling van de in 2020-2021 onder de IHD vallende werkenden zien naar de sector waarbinnen zij werkzaam waren. Veruit de belangrijkste sector was de bouwnijverheid, waar ongeveer 32% van de werkenden werk verrichtte. Relatief veel werk vond ook plaats in de sector vervoer en opslag: circa 14% was werkzaam in deze sector.¹⁶ De rest van de werkenden was vooral werkzaam in de industrie. Zo werkte ongeveer 12% in de metaalindustrie en circa 13% in de overige industrie. De agrarische sector vormde verhoudingsgewijs de op vier na grootste sector, goed voor 7% van de werkenden.

Figuur 2.4 Werkenden vallend onder de IHD gemeld bij het meldloket in 2020-2021 naar sector



Bron: Registratiebestand Meldloket postedworkers.nl, SVB; bewerking door Panteia

Als ook de zelfstandigen gemeld bij het meldloket in beschouwing worden genomen, dan komen slechts zeer kleine afwijkingen naar voren ten opzichte van het bovenstaande beeld. Het aandeel van de sector bouwnijverheid valt 2 procentpunt lager uit en dat van de sector vervoer en opslag 1 procentpunt hoger. Daarmee lijkt de doelgroep van de IHD niet of nauwelijks af te wijken van de bredere groep arbeidskrachten betrokken bij internationale dienstverrichting in Nederland zoals gemeld bij het meldloket.

¹⁶ Let op; dit aandeel valt in de praktijk fors hoger uit. Uit onderzoek naar de meldingsplicht bleek dat toen het wegtransport nog onder de Nederlandse meldingsplicht viel, 79% van de werkenden gemeld bij het meldloket van postedworkers.nl werkzaam was in het wegtransport.



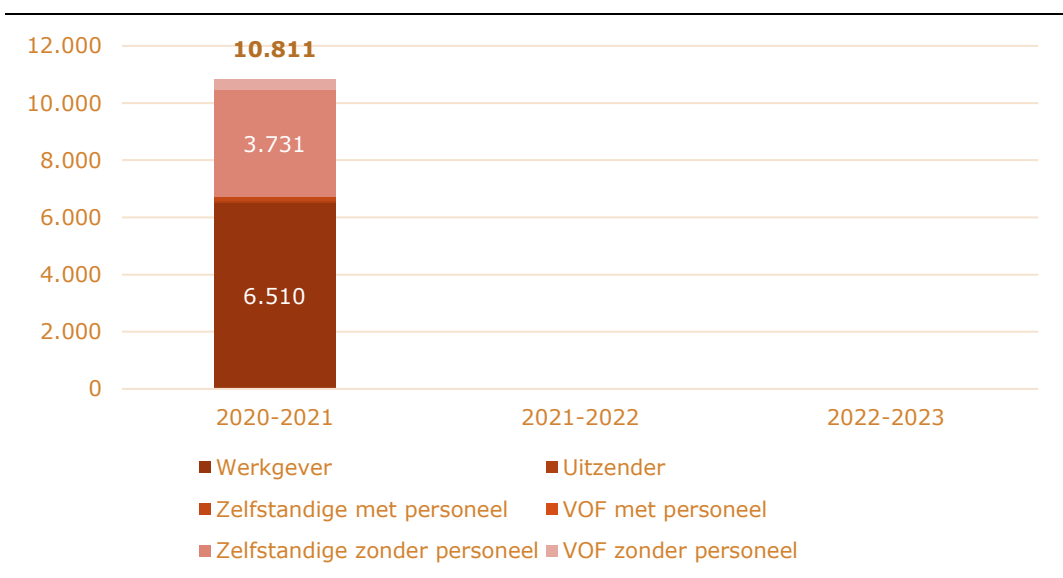
Wat de sociale partners zeggen

Al voor de invoering van de IHD, maakte de bouwnijverheid werk van het toezicht op de naleving van collectieve arbeidsvoorwaarden bij de inzet van buitenlandse arbeidskrachten, zo laten zowel Bouwend Nederland als FNV Bouw weten. De sector was dan ook goed voorbereid om de IHD na te leven. Dit begint met het melden bij het meldloket van postedworkers.nl. Voor opdrachtgevers en -nemers in de bouw is dit een vanzelfsprekende handeling. Zij zijn daardoor goed vertegenwoordigd in de registratiebestanden van het meldloket.

2.2 Opdrachtnemers

Tussen augustus 2020 en juli 2021 meldden zich in totaal 10.811 opdrachtnemers bij het meldloket, zoals ook Figuur 2.5 laat zien. Van deze opdrachtnemers vielen 6.732 onder de reikwijdte van de IHD. Dit betrof 6.510 werkgevers, 60 uitzenders, 145 zelfstandigen met personeel, en 17 vennootschappen onder firma's (VOF's) met personeel. De resterende 4.079 opdrachtnemers betrof zelfstandigen en VOF's zonder personeel.

Figuur 2.5 Aantal opdrachtnemers gemeld bij het meldloket in 2020-2021 naar typering



Bron: Registratiebestand Meldloket postedworkers.nl, SVB; bewerking door Panteia

Land van vestiging

Iets meer dan de helft van de opdrachtnemers gemeld bij het meldloket in het eerste loopjaar van de IHD, is gevestigd in Duitsland of België. Deze buurlanden spelen daarmee een grote rol in grensoverschrijdende dienstverlening richting Nederland. Ook Polen speelt een grote rol gezien het relatief grote aandeel opdrachtnemers afkomstig uit dit land. De resterende landen komen beduidend minder vaak naar voren als land van vestiging. De GIPS-landen¹⁷ nemen gezamenlijk ongeveer 10% van het aandeel gemelde opdrachtnemers voor hun rekening, maar individueel hoogstens 4%. Uit de overige MOE-landen¹⁸ komt circa 9% van de opdrachtnemers; inclusief Polen betreft dit 23% van alle opdrachtnemers. Opvallend verder is het aandeel

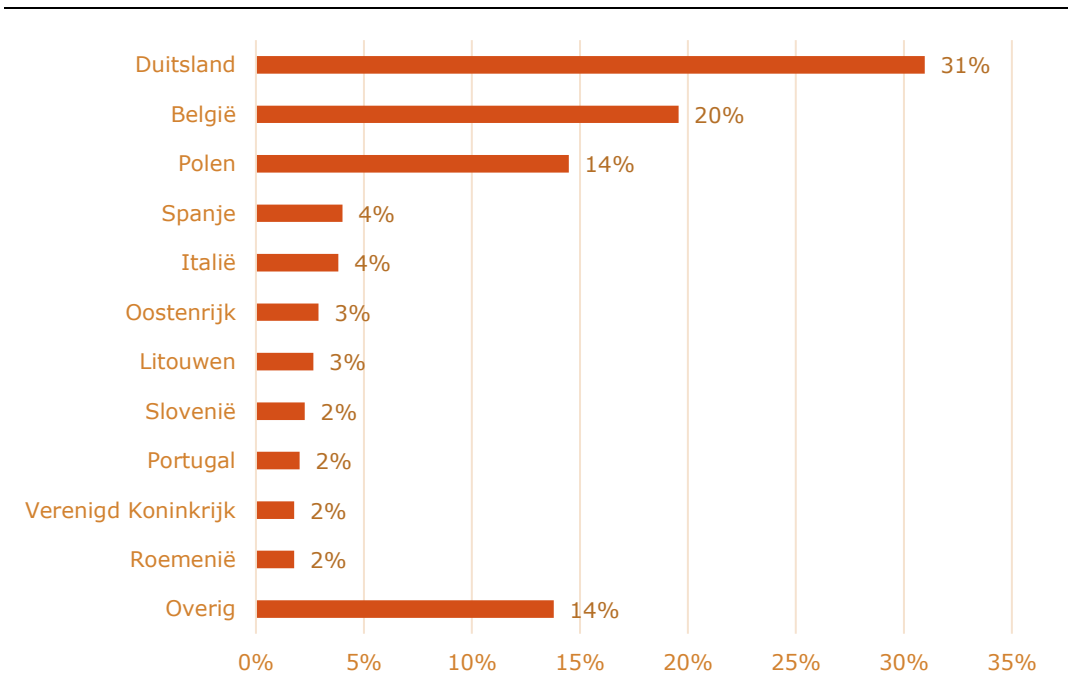
¹⁷ De GIPS-landen zijn Griekenland, Italië, Portugal en Spanje

¹⁸ De MOE-landen zijn Bulgarije, Estland, Hongarije, Letland, Litouwen, Polen, Roemenië, Slovenië, Slowakije en Tsjechië



gemelde opdrachtnemers gevestigd in het Verenigd Koninkrijk. Dit land valt buiten de EER+, maar toch meldden opdrachtnemers uit deze landen zich in voldoende mate bij het meldloket om tot de top-10 van meest voorkomende landen van vestiging te behoren.¹⁹

Figuur 2.6 Aantal opdrachtnemers gemeld bij het meldloket in 2020-2021 naar vestigingsland



Bron: Registratiebestand Meldloket postedworkers.nl, SVB; bewerking door Panteia

2.3 Opdrachtgevers

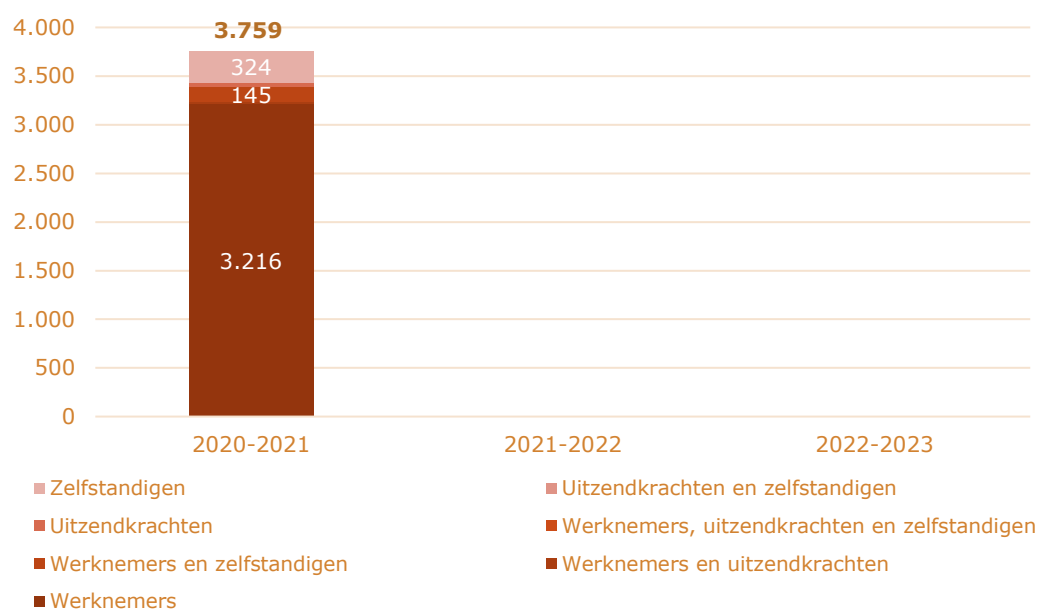
In het eerste loopjaar van de IHD zijn 3.759 opdrachtgevers gemeld bij het meldloket van postedworkers.nl.²⁰ Hiervan valt het leeuwendeel – 90% - onder de reikwijdte van de IHD. Het resterende deel betreft zelfstandigen en VOFs. Van alle opdrachtgevers werkten er 3.435 met gedetacheerde werknemers en/of uitzendkrachten. Het grootste deel daarvan, 3.216 opdrachtgevers, werkten daarbij exclusief met gedetacheerde werknemers. Het deel dat niet met werknemers én uitzendkrachten werkte (maar enkel met zelfstandigen) betrof 324 opdrachtgevers. Figuur 2.7 illustreert dit.

¹⁹ Niet uit te sluiten is dat hier mogelijk ook sprake is van een incorrecte registratie, bijvoorbeeld van een nevenvestiging van een Britse onderneming actief op het grondgebied van de EER+, die in plaats van het eigen vestigingsland, het land van vestiging van de hoofdvestiging heeft opgegeven. Aanvullend wordt de meldingsplicht duidelijk als verplichting van toepassing van de EER+ gecommuniceerd. In de analyses zijn wij er dan ook vanuit gegaan dat alle meldingen gedaan bij het meldloket betrekking hadden op de EER+, ook als een land buiten de EER+ als vestigingsplaats is opgegeven.

²⁰ Merk op dat het aantal opdrachtgevers daarmee lager ligt dan het aantal opdrachtnemers. Dit hangt er mee samen dat opdrachtgevers vaak werken met meerdere opdrachtnemers, gemiddeld met 2,4 opdrachtnemers.



Figuur 2.7 Aantal opdrachtgevers gemeld bij het meldloket in 2020-2021 naar typering werkenden



Bron: Registratiebestand Meldloket postedworkers.nl, SVB; bewerking door Panteia



3 Maatregel 1: Aanvullingen harde kern

De Implementatiewet herziene detachingsrichtlijn (IHD) voorziet in een uitbreiding van de zogenaamde 'harde kern' van arbeidsvoorwaarden voor buitenlandse gedetacheerde werknemers en uitzendkrachten. De oorspronkelijk harde kern zag toe op minimumloon, verlof, werk- en rusttijden, arbeidsomstandigheden en gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Met de inwerkingtreding van de IHD vallen ook voorwaarden voor huisvesting en vergoeding van reis-, maaltijd- en verblijfkosten onder de harde kern. Meer in het bijzonder gaat het om:

- voorwaarden voor huisvesting van buitenlandse gedetacheerde werknemers en uitzendkrachten, indien de werkgever huisvesting ter beschikking stelt aan degenen die zich niet op hun gewone werkplek in Nederland bevinden; en
- vergoeding van uitgaven voor reis-, maaltijd- en verblijfkosten voor buitenlandse gedetacheerde werknemers en uitzendkrachten die beroepshalve van huis zijn. Het gaat hierbij uitsluitend om de kosten die zij maken wanneer zij moeten reizen van en naar hun gewone werkplaats in Nederland, of wanneer zij door hun werkgever tijdelijk vanuit die gewone werkplaats naar een andere werkplaats worden gezonden.

Deze aanvullende voorwaarden zijn niet wettelijk vastgelegd. Sociale partners kunnen hier afspraken over maken in cao's. Het ministerie van SZW kan een dergelijke cao vervolgens op verzoek avv'en.

Aan de orde in dit hoofdstuk komen achtereenvolgens het deel van de onder de IHD vallende werkenden (i.e. buitenlandse gedetacheerde werknemers en uitzendkrachten) die aanspraak kunnen maken op bovengenoemde aanvullingen op de harde kern van arbeidsvoorwaarden, het aanbod door opdrachtnemers van de aanvullingen op de harde kern en het beroep dat er onder de IHD vallende werkenden op wordt gedaan.

3.1 Werkenden met aanspraak op aanvullingen harde kern

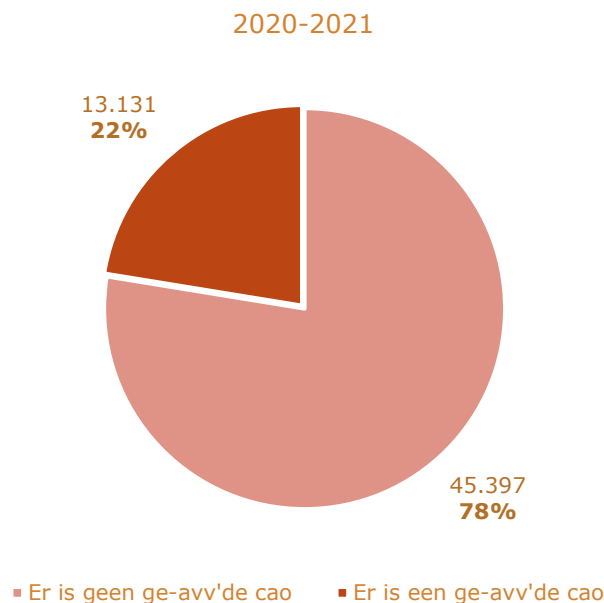
Of een onder de IHD vallende werkende aanspraak kan maken op de aanvullingen op de harde kern van arbeidsvoorwaarden hangt er allereerst van af of ze in Nederland werk verrichten in een sector met een ge-avv'de cao. Figuur 3.1 laat voor het eerste loopjaar van de IHD (2020-2021) zien voor welk deel van de bij het meldloket gemelde onder de IHD vallende werkenden dat op enig moment het geval was. Volgens de gegevens van het meldloket zouden in betreffend loopjaar in totaal 13.131 geregistreerde onder de IHD vallende werkenden (22%) werkzaam zijn geweest in een sector met een ge-avv'de cao. Bij deze en andere cijfers in deze paragraaf op basis van het meldloket past weer de kanttekening dat het hierbij om registratiegegevens gaat. Niet elke opdrachtnemer meldt (volledig en/of correct) bij het meldloket.²¹ Ook kent de indeling van werkenden naar het al dan niet ge-avv'd zijn van de voor hen relevante cao enige onzekerheid.²² Deze cijfers zijn dus indicatief.

²¹ Voor het duiden van het van toepassing zijn van een ge-avv'de cao is uitgegaan van de SBI-sectorregistratie volgens het meldloket. Niet alle opdrachtnemers geven bij het meldloket de juiste sector op.

²² Zie Bijlage 3 voor een uiteenzetting van de wijze waarop werkenden in dit onderzoek zijn ingedeeld naar het al dan niet ge-avv'd zijn van de voor hen relevante cao.



Figuur 3.1 Werkenden vallend onder de IHD naar het al dan niet werkzaam zijn in een sector met ge-avv'de cao, 2020-2021²³



Bron: Registratiebestand Meldloket postedworkers.nl, SVB; bewerking door Panteia

Aanspraak op huisvesting

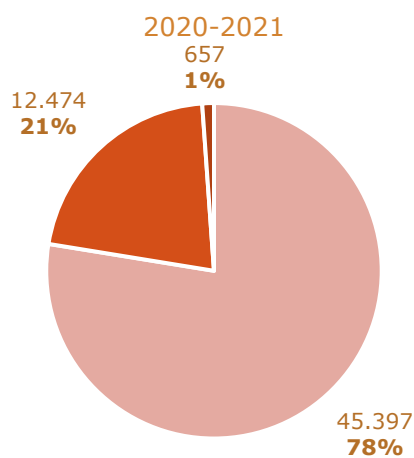
Van de onder de IHD vallende werkenden, die op enig moment in 2020-2021 in een sector met ge-avv'de cao werkten, kon een klein deel aanspraak maken op door de werkgever ter beschikking gestelde huisvesting op basis van de in de cao opgenomen bepalingen daarover.²⁴ Met in totaal 657 betrof het circa 1% van alle bij het meldloket geregistreerde onder de IHD vallende werkenden en ongeveer 5% van de werkenden die werkzaam waren in een sector met een ge-avv'de cao (zie Figuur 3.2). Het aantal sectoren met ge-avv'de cao's met daarin afspraken over huisvesting is eveneens relatief klein, maar wel groter dan het aandeel bij het meldloket geregistreerde onder de IHD vallende werkenden dat er aanspraak op kon maken. Dat een werkende hier aanspraak op kon maken, betekent overigens niet dat deze werkende er ook daadwerkelijk een beroep op deed.

²³ Belangrijk: in deze en vergelijkbare figuren is niet alleen gekeken of de cao in een sector ge-avv'd was, maar ook wanneer. Het gaat dan ook niet om de aanwezigheid van een ge-avv'de cao, maar om het van toepassing zijn van een ge-avv'de cao in het tijdbestek waarin de werkenden werkzaam was in Nederland. Concreet betekent dit dat een werkende is aangemerkt als werkzaam onder een ge-avv'de cao indien op enig moment tijdens de looptijd van diens werkzaamheden in Nederland een ge-avv'de cao van kracht was in de sector van werkzaamheden. Een werkende die voor een half jaar in een sector werkzaam was waarin in de laatste maand een ge-avv'de cao is overeengekomen, telt dit onderzoek dan ook mee als werkende waarop een ge-avv'de cao van toepassing was. Omgekeerd, werkenden werkzaam in een sector waar eerder een ge-avv'de cao van kracht was maar niet ten tijde van de looptijd van de werkzaamheden, beschouwt dit onderzoek als een werkende waarop geen ge-avv'de cao van toepassing was.

²⁴ Het betreft hier strikt bepalingen die toezien op de aanbieding van huisvesting. Bepalingen ten aanzien van accommodatie in hotels en andere tijdelijke huisvestingsvormen vallen hierbuiten. Het verdere rapport maakt dit onderscheid consequent.



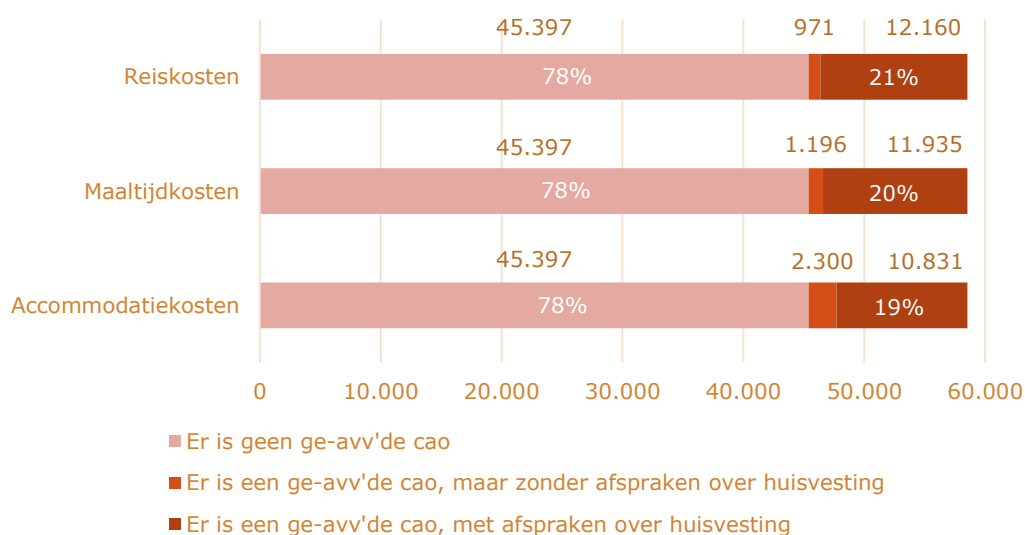
Figuur 3.2 Werkenden vallend onder de IHD naar al dan niet werkzaam zijn in een sector met een ge-avv'de cao met afspraken over de arbeidsvoorwaarde huisvesting, 2020-2021



- Er is geen ge-avv'de cao
- Er is een ge-avv'de cao, maar zonder afspraken over huisvesting
- Er is een ge-avv'de cao, met afspraken over huisvesting

Bron: Registratiebestand Meldloket postedworkers.nl, SVB; bewerking door Panteia

Figuur 3.3 Werkenden vallend onder de IHD naar al dan niet werkzaam zijn in een sector met een ge-avv'de cao met afspraken over de arbeidsvoorwaarde vergoedingen voor reis-, maaltijd- en accommodatiekosten, 2020-2021



- Er is geen ge-avv'de cao
- Er is een ge-avv'de cao, maar zonder afspraken over huisvesting
- Er is een ge-avv'de cao, met afspraken over huisvesting

Bron: Registratiebestand Meldloket postedworkers.nl, SVB; bewerking door Panteia

Aanspraak op vergoeding van onkosten

Voor vergoedingen voor reis-, maaltijd- en accommodatiekosten voor onder de IHD vallende werknenden, die binnen Nederland beroepshalve van huis zijn, zijn wel in veel ge-avv'de cao's afspraken gemaakt. Daardoor kunnen naar verhouding ook veel werknenden aanspraak maken op deze vergoedingen. Figuur 3.3 hierboven biedt hier inzicht in voor het loopjaar 2020-2021. Daaruit blijkt dat circa 21% van de onder de



IHD vallende werkenden op wie een ge-avv'de cao van toepassing is, aanspraak kan maken op een vergoeding van reiskosten. Voor maaltijd- en accommodatiekosten liggen deze aandelen op respectievelijk 20% en 19%. Waar een ge-avv'de cao van toepassing is, worden het minst vaak afspraken gemaakt over accommodatiekosten. Desondanks kan ongeveer 82% van de werkenden vallend onder de IHD én een ge-avv'de cao, aanspraak maken op een vergoeding van accommodatiekosten.

3.2 Aanbod door opdrachtnemers van aanvullingen harde kern

Niet alleen de vraag of voorwaarden voor huisvesting en/of vergoeding van onkosten van toepassing zijn, is belangrijk, maar ook of deze rechten daadwerkelijk aangeboden worden. Dit bepaalt immers of de IHD daadwerkelijk navolging krijgt. Deze paragraaf zet op basis van de enquête onder gedetacheerde werkenden, opdrachtnemers en opdrachtgevers uiteen in hoeverre de aanvullingen op de harde kern ook worden aangeboden. Gekeken wordt daarbij naar het algehele aanbod van deze onkostenvergoedingen door werkgevers, ongeacht of zij hiertoe verplicht zijn vanuit een ge-avv'de cao.

Aanbod van huisvesting

Het is niet ongebruikelijk dat werkgevers hun gedetacheerde arbeidskrachten (permanente) huisvesting (anders dan tijdelijke accommodatie) ter beschikking stellen als het werk langdurig ver van huis, op een andere dan de gewone werkplek in het land van herkomst, plaatsvindt. Dit is immers bepalend voor de beschikbaarheid ter plekke van de gedetacheerde arbeidskrachten. Werkgevers zijn daarmee gebaat bij een aanbod van huisvesting ook als zij daar niet toe verplicht zijn. Deze subparagraaf beschrijft in hoeverre opdrachtgevers huisvesting ter beschikking stellen aan hun gedetacheerde werkenden, ongeacht of zij daartoe verplicht zijn vanuit een ge-avv'de cao.

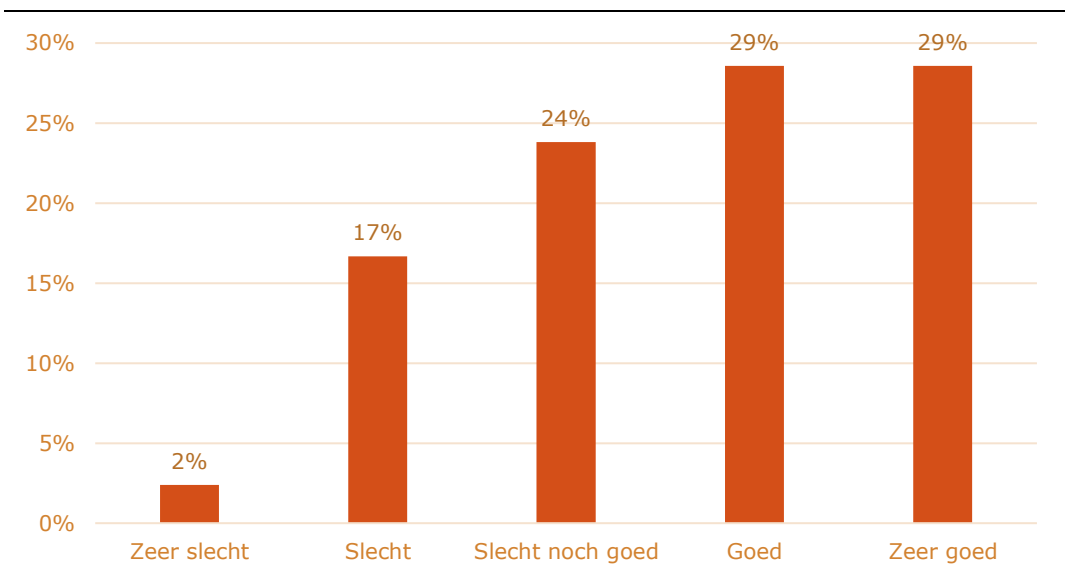
Het perspectief van opdrachtnemers

Twee derde van de bevroegde opdrachtnemers zeggen goed in staat te zijn hun gedetacheerde werkenden dezelfde huisvestingsmogelijkheden te bieden als Nederlandse werkenden die voor hun werk langdurig van huis zijn.²⁵ Uit Figuur 3.4. blijkt dat 29% de mogelijkheden hiertoe als zeer goed en nog eens 29% als goed inschatten. 19% schat deze mogelijkheden als (zeer) slecht in. Daarmee lijkt het aanbieden van huisvesting voor het gros van de opdrachtnemers *naar eigen zeggen* geen probleem. Waarom dit het geval is, is in de enquête niet uitgevraagd.

²⁵ Let wel dat het een tweede is of zij dat vervolgens ook daadwerkelijk doen. Wel is het vermogen om dezelfde huisvestingsmogelijkheden natuurlijk wel een bepalende factor om dat uiteindelijk ook te doen.



Figuur 3.4 Opdrachtnemers die naar eigen zeggen al dan niet in staat zijn om hun gedetacheerde werkenden dezelfde huisvestingsmogelijkheden te bieden als Nederlandse werkenden (n = 42; gewogen)



Bron: Enquête implementatiewet herziene detacheringsrichtlijn 2020-2021, Panteia

Opvallende resultaten naar achtergrondkenmerken

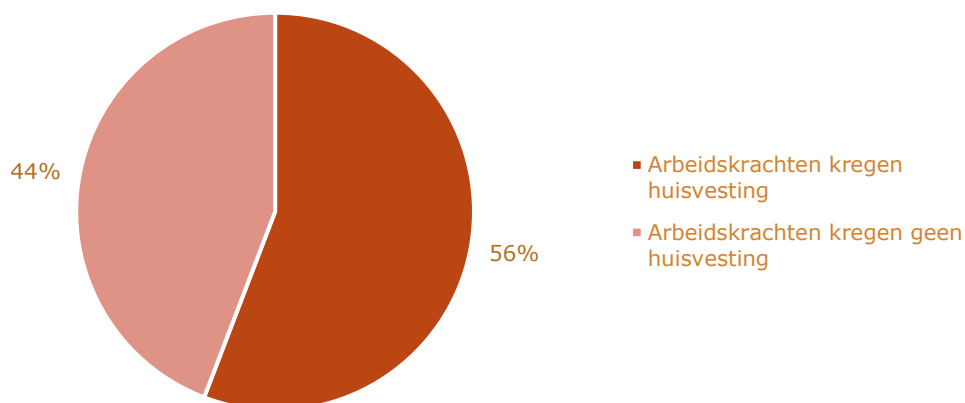
- Opdrachtnemers die een dienst verrichten in een sector met een ge-avv'de cao zijn vaker (43%) minder uitgesproken over de mogelijkheden om hun gedetacheerde werkenden passende huisvesting te bieden. In sectoren waar geen ge-avv'de cao geldt, zijn opdrachtnemers vaker (88%) uitgesproken. Zij zijn vaker uitgesproken positief (65 procentpunt) dan wel negatief (23 procentpunt).
- Opdrachtnemers uit Polen laten zich het negatiefst (43%) uit over de mogelijkheden om hun gedetacheerde werkenden passende huisvesting te bieden. Ook onder Spaanse opdrachtnemers is deze inschatting relatief vaak negatief (50%; maar n = 2). Opdrachtnemers uit België, Duitsland en Roemenië zijn daarentegen juist vaak (66%-100%) positief.

Het perspectief van opdrachtgevers

Van de bevroegde opdrachtgevers geeft iets meer dan de helft (56%) aan dat de buitenlandse gedetacheerde werkenden, die bij hen kwamen werken, via de opdrachtnemer huisvesting aangeboden hadden gekregen. Zie ook Figuur 3.5. Dat betekent dat toch nog iets minder dan de helft aangeeft dat dit niet het geval was. Dit ligt in lijn met de inschatting van opdrachtnemers, die gemiddeld genomen voorzichtig positief zijn over het eigen vermogen huisvesting te kunnen aanbieden. Het is een indicatie dat zij dit vermogen ook aanwenden om daadwerkelijk huisvesting te bieden.



Figuur 3.5 Opdrachtgevers naar observatie of bij hen werkzame buitenlandse gedetacheerde werkenden via de opdrachtnemer huisvesting aangeboden hadden gekregen (n = 43)

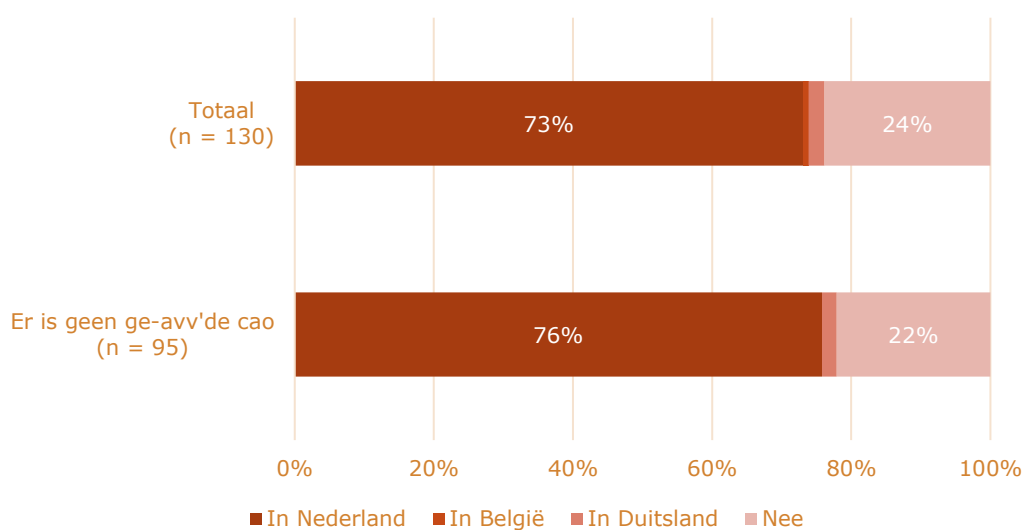


Bron: Enquête implementatiewet herziene detacheringsrichtlijn 2020-2021, Panteia

Het perspectief van werkenden

Van de bevroagde buitenlandse gedetacheerde werkenden geeft zo'n 70% aan door de opdrachtnemer huisvesting aangeboden te hebben gekregen. Het merendeel hiervan kreeg huisvesting in Nederland aangeboden, zoals ook Figuur 3.6 laat zien. Het lijkt dat werkenden werkzaam in een sector zonder een ge-avv'de cao vaker huisvesting aangeboden kregen dan werkenden die in een sector met een ge-avv'de cao werkten. Wel geldt dat deze werkenden werkzaam in een sector met ge-avv'de cao niet noodzakelijkerwijs expliciet recht hebben op huisvesting. In de enquête is deze vraag wel voorgelegd aan deze subgroep, die recht heeft op huisvesting. De respons onder deze groep is echter te klein om daar uitspraken over te doen.

Figuur 3.6 Aanbod van huisvesting aan buitenlandse gedetacheerde werknemers naar al dan niet werkzaam zijn in een sector met ge-avv'de cao met bepalingen over de arbeidsvoorwaarde huisvesting (gewogen)



Bron: Enquête implementatiewet herziene detacheringsrichtlijn 2020-2021, Panteia



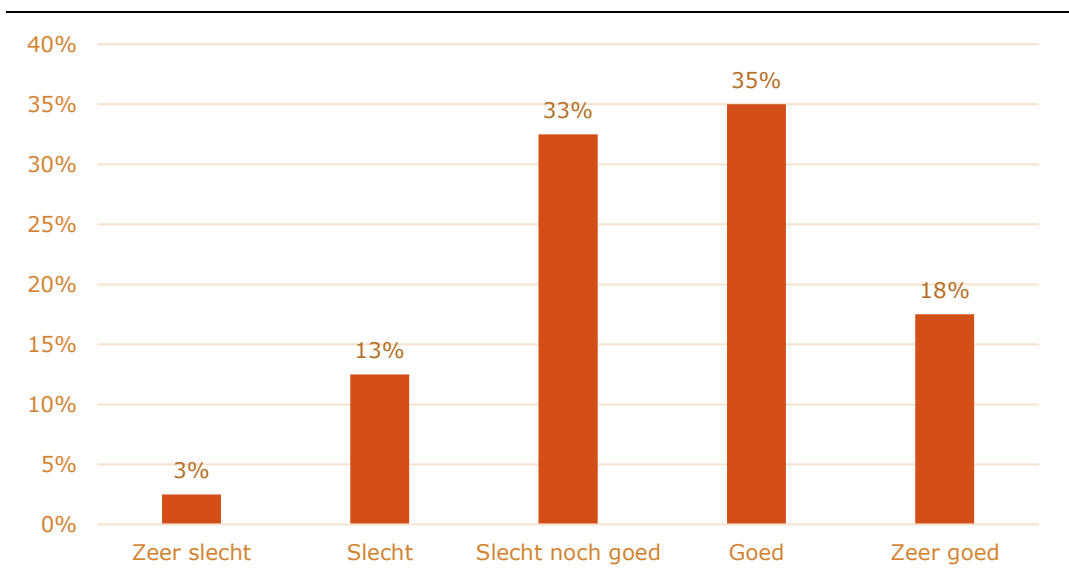
Aanbod van onkostenvergoedingen

Werknemers die voor hun werk van huis zijn maken diverse kosten, zoals reis-, maaltijd- en accommodatiekosten. Deze worden door de werkgever veelal (deels) vergoed. Op basis van de enquête onder opdrachtnemers, opdrachtgevers en buitenlandse gedetacheerde werkenden geeft deze subparagraaf een indruk van hoe dit aanbod van onkostenvergoedingen voor naar Nederland gedetacheerde werkenden in de praktijk is geregeld.

Het perspectief van opdrachtnemers

De bevroegde opdrachtnemers schatten hun mogelijkheden om hun gedetacheerde werkenden (werknemers en uitzendkrachten) dezelfde onkostenvergoedingen te bieden als waar Nederlandse werknemers gewoonlijk recht op hebben in meerderheid als (zeer) goed in (53%, waarvan 35 procentpunt goed en 18 procentpunt zeer goed). Een minderheid van 16% schat deze mogelijkheden als (zeer) slecht in. Waarom zij dit oordeel vellen, is niet uitgevraagd in de enquête.

Figuur 3.7 Opdrachtnemers die naar eigen zeggen al dan niet in staat zijn hun gedetacheerde werkenden dezelfde onkostenvergoedingen te bieden als Nederlandse werkenden (n = 40; gewogen)



Bron: Enquête implementatiewet herziene detachingsrichtlijn 2020-2021, Panteia

Opvallende resultaten naar achtergrondkenmerken

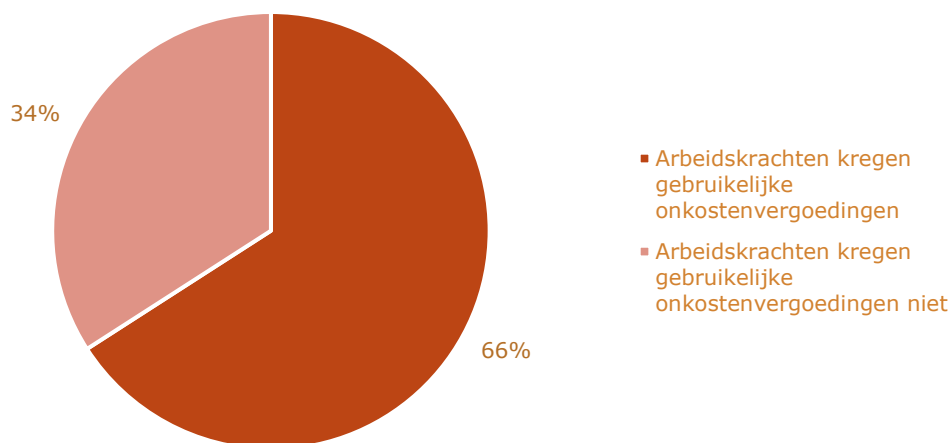
- Opdrachtnemers actief in een sector met een ge-avv'de cao zijn vaker (25%) uitgesproken negatief over hun mogelijkheden hun gedetacheerde werkenden dezelfde onkostenvergoedingen te bieden als Nederlandse werknemers. Waar geen ge-avv'de cao van toepassing is, bedraagt dit aandeel circa 8%.
- Spaanse opdrachtnemers zien het vaakst (50%; maar n= 2) problemen bij het bieden van dezelfde onkostenvergoedingen aan hun gedetacheerde werkenden als Nederlandse werknemers. Ook onder Poolse opdrachtnemers is het oordeel verhoudingsgewijs vaak (28%) uitgesproken negatief.



Het perspectief van opdrachtgevers

Van de bevroegde opdrachtgevers geeft 66% aan dat naar hun observatie de bij hen werkzame onder de IHD vallende werkenden de voor Nederlandse werknemers gebruikelijke onkostenvergoedingen kregen. De respons onder opdrachtgevers is te gering om hier significante uitsplitsingen naar achtergrondkenmerken te maken. Hoe dit zich verhoudt tot de aanwezigheid van een ge-avv'de cao is dan ook niet vast te stellen.

Figuur 3.8 Opdrachtgevers naar observatie of bij hen werkzame buitenlandse gedetacheerde werkenden hun onkosten vergoed kregen op een manier vergelijkbaar met de onkostenvergoedingen voor Nederlandse werknemers (n = 43)



Bron: Enquête implementatiewet herziene detacheringsrichtlijn 2020-2021, Panteia

Het werknemersperspectief

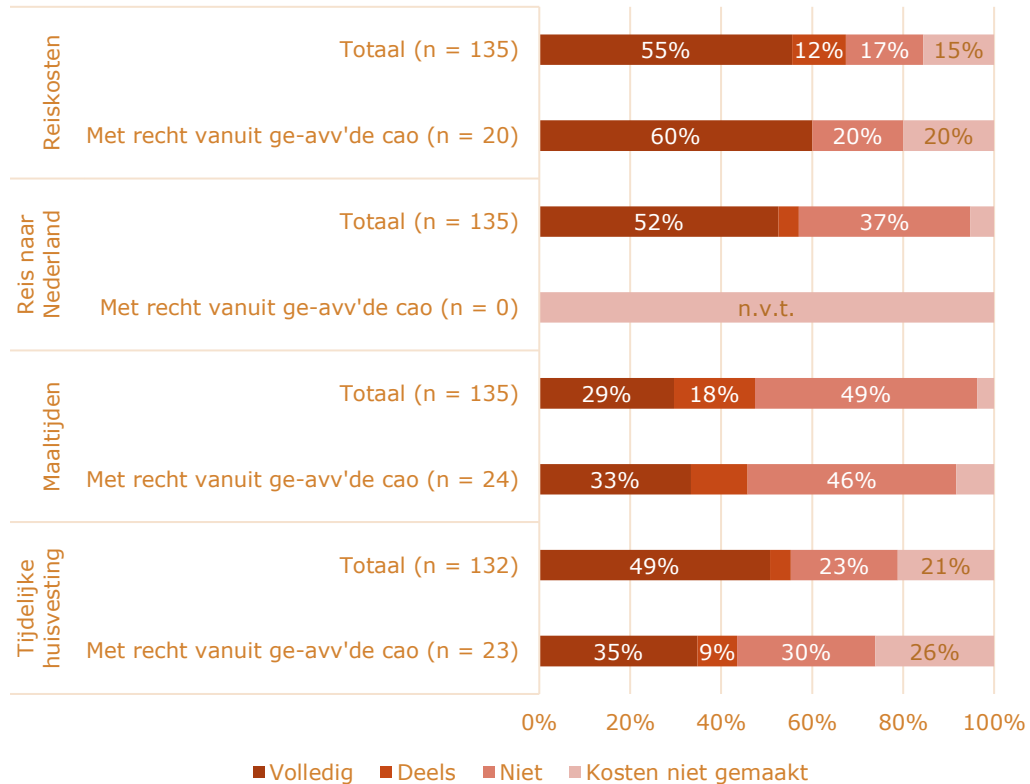
Uit de bevraging van de buitenlandse gedetacheerde werknemers blijkt dat zij niet alle onkosten in dezelfde mate vergoed krijgen. Figuur 3.9 geeft dit grafisch weer. Het vaakst geven buitenlandse gedetacheerde werknemers aan dat opdrachtnemers hun reiskosten volledig vergoeden, ongeacht of dit een reis van en naar Nederland betreft (52%), of een reis binnen Nederland (55%). Wel geldt daarbij dat opdrachtnemers nationale reiskosten – conform de afspraken - eerder volledig vergoeden dan internationale reiskosten. Een meerderheid (60%) van de buitenlandse gedetacheerde werkenden kreeg in voorkomende gevallen ook (tijdelijke) accommodatiekosten vergoed, in de meeste gevallen volledig. Maaltijdkosten kwamen het minst vaak (47%) voor vergoeding in aanmerking, vaak (18 procentpunt) deels. Dit betekent overigens wel dat een meerderheid van de gedetacheerde werkenden in ieder geval één van de betreffende typen onkosten vergoed kreeg, ongeacht of zij daar aanspraak op maakten vanuit een ge-avv'de cao of niet.

Opvallend is het verschil tussen de gehele groep en de groep die aanspraak maakte op een onkostenvergoeding vanuit een ge-avv'de cao. Voor alle hierboven genoemde typen onkosten geldt dat buitenlandse gedetacheerde werknemers werkzaam in een sector waarin een tegemoetkoming voor deze kosten in een ge-avv'de cao is vastgelegd, **minder** vaak hun onkosten vergoed krijgen dan wanneer er geen ge-avv'de cao van toepassing is. Dit lijkt haaks te staan op de beoogde werking van de eerste maatregel van de IHD, die juist voorziet in een toekenning van deze vergoedingen indien dit is vastgelegd in een ge-avv'de cao. Omgekeerd wijst het er



ook op dat veel opdrachtnemers op vrijwillige basis onkosten vergoeden. Ook hierbij past wel weer de kanttekening dat het om kleine aantallen gaat. Het lijkt erop dat opdrachtnemers niet goed weten in welke sector zij zich moeten melden, laat staan welke cao daar van toepassing is. Veel opdrachtnemers zijn daardoor onvoldoende bekend met de toe te passen arbeidsvoorwaarden om dit goed te doen.

Figuur 3.9 Gedetacheerde werknemers naar type onkostenvergoeding en mate van vergoeding (gewogen)



Bron: Enquête implementatiewet herziene detachingsrichtlijn 2020-2021, Panteia

Opvallende resultaten naar achtergrondkenmerken

- Werknemers vanuit het buitenland gedetacheerd naar een Nederlandse zusteronderneming krijgen het vaakst hun onkosten vergoed, vooral tijdelijke accommodatiekosten (87%). Buitenlandse werknemers gedetacheerd naar een Nederlandse klant krijgen hun onkosten vaker niet vergoed, hoewel zij wel het vaakst (70%) hun nationale reiskosten vergoed krijgen. Uitzendkrachten krijgen hun onkosten het minst vaak vergoed. Maaltijdkosten blijven wat vaker voor eigen rekening; zij krijgen dit in 66% van de gevallen vergoed.
- Ongeacht het type onkosten krijgen buitenlandse gedetacheerde werknemers met een loon onder het WML vaker (38%-69%) hun onkosten niet vergoed.²⁶
- Gedetacheerde werknemers uit Polen krijgen het vaakst (30%-83%) hun onkosten niet vergoed. Wie via België, Duitsland, Spanje of Roemenië in Nederland terechtkomt, krijgt zijn onkosten vaker wél vergoed.

²⁶ Zie hoofdstuk 7 voor een uiteenzetting van de wijze waarop dit onderzoek bepaalt of voldaan is aan het WML.



3.3 Beroep door werkenden op aanvullingen harde kern

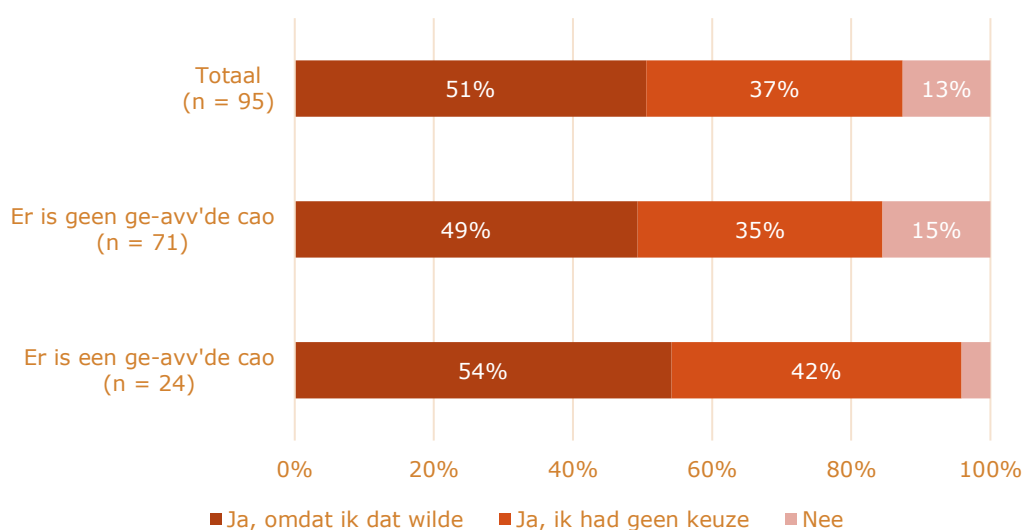
Dat men aanspraak kan maken/recht heeft op de aanvullingen op de harde kern van arbeidsvoorwaarden, hoeft nog niet te betekenen dat hier ook altijd een beroep op wordt gedaan. Dit kan verschillende oorzaken hebben. Zo zien sociale partners dat rechthebbenden niet altijd bekend zijn met hun rechten. Ook kan de rechthebbende vrezen voor vergeldingsmaatregelen als die zich beroept op diens rechten. De mate waarin buitenlandse gedetacheerde werkenden daadwerkelijk een beroep doen op de aanvullingen op de harde kern is dan ook een belangrijke indicator voor de effectiviteit van de IHD.

Gebruik maken van aanbod voor huisvesting

Zoals reeds vermeld in paragraaf 3.1 kan slechts een klein deel van de onder de IHD vallende werkenden (buitenlandse gedetacheerde werknemers en uitzendkrachten) aanspraak maken op door de werkgever ter beschikking gestelde huisvesting indien men zich niet op de werkplek waar men gewoonlijk werkzaam is in Nederland zou bevinden. Het betreft 1% van alle bij het meldloket geregistreerde onder de IHD vallende werkenden en ongeveer 5% van de daar geregistreerde onder de IHD vallende werkenden die werkzaam waren in een sector met een ge-avv'de cao.

Van de bevroegde onder de IHD vallende werkenden, die een aanbod voor huisvesting kregen (70%), geeft vrijwel iedereen (circa 88%) aan te zijn ingegaan op dit aanbod. Dat was niet altijd vrijwillig: zo'n 37 procentpunt zegt dat men geen keuze had. Dat hoeft niet te betekenen dat er sprake was van dwang. Het zou ook kunnen dat er geen andere huisvestingsmogelijkheden waren. Er is op dit punt nauwelijks verschil tussen het beeld voor werkenden in sectoren met en zonder ge-avv'de cao. Wel staat dit tegen de achtergrond van de eerdere observatie dat veel werkenden vanuit een ge-avv'de cao geen aanspraak kunnen maken op huisvesting. In beide groepen werkenden – vallend onder een ge-avv'de cao of niet vallend onder een ge-avv'de cao – vindt de toekenning dan ook vooral plaats op eigen initiatief van de opdrachtnemer.

Figuur 3.10 Werkenden vallend onder de IHD naar al dan niet gebruik maken van aanbod voor huisvesting en al dan niet werkzaam in een sector met een ge-avv'de cao (n = 95; gewogen)



Bron: Enquête implementatiewet herziene detacheringsrichtlijn 2020-2021, Panteia



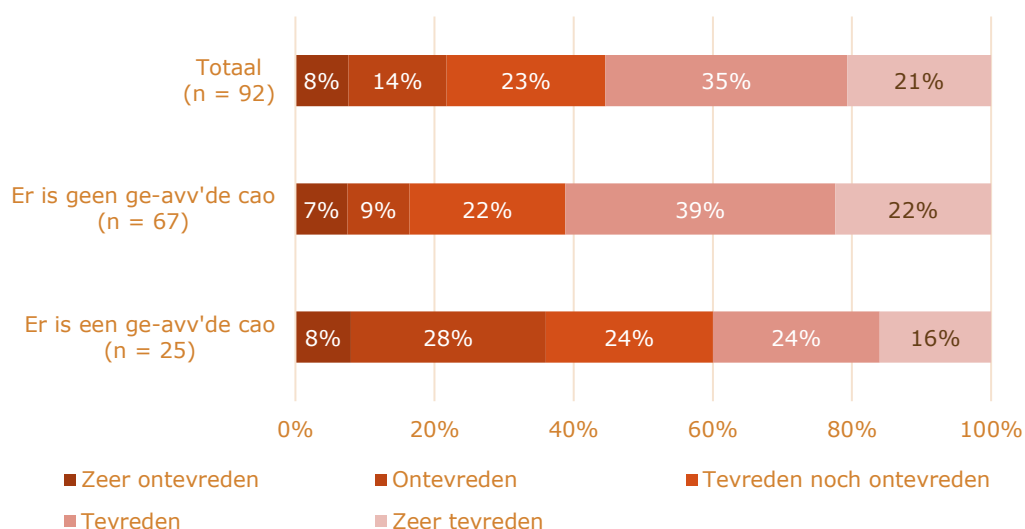
Opvallende resultaten naar achtergrondkenmerken

- Buitenlandse werknemers gedetacheerd naar een Nederlandse klant (opdrachtgever) hebben het vaakst (69%) de keuze om al dan niet in te gaan op het aanbod voor huisvesting door de opdrachtnemer. Buitenlandse werknemers gedetacheerd naar een Nederlandse zusteronderneming hebben deze keuze minder vaak (56%) en buitenlandse uitzendkrachten het minst vaak (in circa 46% van de gevallen hebben zij geen vrije keuze).
- Onder de IHD vallende werkenden die minder dan het WML betaald kregen, hadden relatief vaak (55%) geen keuze om al dan niet in te gaan op het aanbod voor huisvesting. Voor de groep met een loon op minstens het WML-niveau gold dit minder vaak (30%).
- Uit Polen onder de IHD vallende werkenden hadden relatief vaak (58%) geen keuze al dan niet in te gaan op het aanbod voor huisvesting. Dat gold ook voor de groep uit België (50%; maar n = 6).

Tevredenheid met huisvesting

De tevredenheid van de onder de IHD vallende werkenden met de door de opdrachtnemer aangeboden huisvesting is beperkt te noemen: een kleine 56% van hen geeft aan hier (zeer) tevreden over te zijn (zie ook Figuur 3.11). Werkenden werkzaam in een sector met een ge-avv'de cao waren naar verhouding minder vaak (zeer) tevreden (40%) dan die in een sector zonder een ge-avv'de cao (61%). Wel geldt natuurlijk dat het gros van de ge-avv'de cao's geen afspraken bevat over huisvesting en daarmee op dit punt sectoren met een ge-avv'de cao niet fundamenteel afwijken van sectoren zonder ge-avv'de cao. De avv-status van de cao is daarmee niet noodzakelijkerwijs een verklarende factor voor het verschil in tevredenheid met de aangeboden huisvesting. Wel benadrukt deze analyse dat werkenden werkzaam in een sector met ge-avv'de cao minder gunstige arbeidsvoorwaarden lijken te krijgen dan werkenden werkzaam in een sector zonder ge-avv'de cao.

Figuur 3.11 Werkenden vallend onder de IHD naar tevredenheid met aangeboden huisvesting en al dan niet werkzaam in een sector met een ge-avv'de cao (n = 86)



Bron: Enquête implementatiewet herziene detachingsrichtlijn 2020-2021, Panteia



Er is wel een verband tussen het al dan niet hebben van een keuze bij het ingaan op het aanbod van de opdrachtnemer voor huisvesting en tevredenheid met die huisvesting. Onder de IHD vallende werkenden die geen keuze hadden, waren vaker (36%) ontevreden over de aangeboden huisvesting dan degenen voor wie dit een vrije keuze was (6%). Vanzelfsprekend zal de mate van keuzevrijheid dit beeld kleuren. Of dit samenhangt met de kwaliteit van de huisvesting is niet bekend.

Opvallende resultaten naar achtergrondkenmerken

- Buitenlandse werknemers gedetacheerd naar een Nederlandse zusteronderneming zijn het vaakst (65%) tevreden tot zeer tevreden over de hen aangeboden huisvesting. Ook andere naar Nederland gedetacheerde werknemers zijn relatief vaak (zeer) tevreden (62%). Uitzendkrachten zijn het minst vaak (24%) tevreden.
- Onder de IHD vallende werkenden, die minder dan het WML betaald kregen, zijn het minst vaak (27%) tevreden met de hen aangeboden huisvesting. Het is ook deze groep die relatief vaak geen keuze heeft bij het ingaan op het aanbod van huisvesting. Onder werkenden met loon van tenminste het WML is het aandeel tevredenen een stuk hoger (66%).
- Onder de IHD vallende werkenden afkomstig uit Polen zijn het minst vaak (14%) tevreden met de huisvesting die hen is aangeboden in Nederland. Werkenden uit België, Duitsland, Spanje en Roemenië zijn daarentegen vaker (75% tot 100%) tevreden tot zeer tevreden.

3.4 Samenvattende conclusies maatregel 1

Het beeld rondom (en de naleving van) de IHD-maatregel over de aanvullingen op de harde kern van arbeidsvoorwaarden laat zich als volgt samenvatten:

- Deze in dit hoofdstuk gepresenteerde **cijfers** zijn slechts **indicatief**: niet elke opdrachtnemer meldt (correct) bij het meldloket. Verder is ook bij correcte meldingen niet altijd met zekerheid te zeggen welke cao van toepassing is en of voldaan is aan de precieze eisen zoals gesteld in de cao.
- Van alle in totaal **58.498 onder de IHD vallende werkenden** (buitenlandse gedetacheerde werknemers en uitzendkrachten), die in 2020-2021 werden gemeld bij het meldloket, waren **13.131 werkenden (22 %) werkzaam in een sector met een ge-avv'de cao**.
- Niet geheel onverwacht kunnen in sectoren met een ge-avv'de cao onder de IHD vallende werkenden relatief vaker aanspraak maken op onkostenvergoedingen dan in sectoren zonder een ge-avv'de cao.²⁷ Op basis van een koppeling van de resultaten van een inhoudelijke analyse van cao's aan de gegevens van het registratiebestand van het meldloket blijkt dat **reiskostenvergoedingen het vaakst voorkomen: ongeveer 21% kan hier aanspraak op maken** indien aan de voorwaarden wordt voldaan. Reisen en accommodatiekosten volgen direct daarop met 20% en 19%.
- **Opdrachtnemers schatten** in de enquête **de mogelijkheden** om hun gedetacheerde werkenden **de in Nederland geldende**

²⁷ Dat een werkende op basis van een ge-avv'de cao aanspraak maakt op een onkostenvergoeding, betekent niet dat deze werkende zich in de praktijk ook op dit recht kan beroepen bij de werkgever. Het 'aanspraak maken op' weerspiegelt dan ook de papieren realiteit, waartegenover de verdere punten beschrijven in hoeverre zij in de praktijk ook daadwerkelijk gebruik kunnen maken van dit recht.



onkostenvergoedingen te kunnen bieden vaak (53%) als (zeer) goed in. Opdrachtgevers stellen dat dit in 66% van de gevallen ook daadwerkelijk gebeurt. Niet alle onkosten worden in dezelfde mate vergoed, zo laat de bevraging van buitenlandse gedetacheerde werkenden zien. Reiskosten binnen Nederland, internationale reiskosten, accommodatiekosten en maaltijdkosten worden naar eigen zeggen voor respectievelijk 67%, 56%, 53% en 47% van de buitenlandse gedetacheerde werkenden vergoed.

- Onder de IHD vallende werkenden kunnen zelden op basis van een ge-avv'de cao aanspraak maken op een aanbod van huisvesting. Volgens bovengenoemde analyse van (al dan niet ge-avv'de) cao's gelden voor **circa 1% van alle onder de IHD vallende werkenden bepalingen over de arbeidsvoorwaarde huisvesting.** Dit betreft 5% van de onder de IHD vallende werkenden die werkzaam zijn in een sector met een ge-avv'de cao. Het aanbod en ook het gebruik van huisvesting hangen dus niet of nauwelijks samen met het al dan niet werkzaam zijn in een sector met een ge-avv'de cao. Te meer daar een nog kleiner deel voldoet aan de voorwaarden om aanspraak te kunnen maken op deze arbeidsvoorwaarde (i.e. het zich niet op de gewone werkplek in Nederland bevinden).
- In de enquête **schat 58% van de opdrachtnemers hun mogelijkheden om hun gedetacheerde werkenden huisvesting te kunnen bieden naar Nederlandse normen als (zeer) goed in.** Een iets kleiner deel (56%) van de opdrachtgevers stelt dat dit ook daadwerkelijk gebeurt. Van de buitenlandse gedetacheerde werknemers geeft 76% aan door de opdrachtnemer huisvesting aangeboden te hebben gekregen in Nederland.
- Van de bevroegde buitenlandse gedetacheerde werkenden, die een aanbod voor huisvesting kregen, ging 87% daarop in. **Voor meer dan een derde (37%) hiervan was het ingaan op dit aanbod geen vrijwillige keuze.** Er is op dit punt nauwelijks verschil tussen het beeld voor werkenden in sectoren met en zonder ge-avv'de cao.
- **Poolse opdrachtnemers schatten in de enquête hun mogelijkheden om hun gedetacheerde werkenden huisvesting te kunnen aanbieden naar Nederlandse normen relatief vaak (43%) als (zeer) slecht in.** Poolse werknemers herkennen dit: zij die huisvesting krijgen aangeboden, hebben vaak (58%) geen vrije keuze hier al dan niet op in te gaan. Zij zijn ook het minst vaak (14%) tevreden met de aangeboden huisvesting.
- Hoewel er ook een groep is waarbij het goed gaat, **komen onder de IHD vallende werkenden die minder dan het WML betaald krijgen er bij het bovenstaande zaken relatief slecht vanaf.** Zie hoofdstuk 7 voor een verdere uitwerking van de uitdagingen rondom het WML.



4 Maatregel 2: Arbeidsvoorwaarden werknemers na 12 of 18 maanden

Zodra een detachering een structureel karakter krijgt, concurreert dit arbeidsaanbod onvermijdelijk met het aanbod in Nederland. Om te voorkomen dat gebruik van dit soort constructies leidt tot een ongelijk speelveld, kent de Implementatiewet herziene detacheringsrichtlijn (IHD) 12 of 18 maanden²⁸ na aanvang van de detachering nagenoeg alle in Nederland geldende arbeidsvoorwaarden²⁹ toe aan de betreffende werknemers (conform de richtlijn). Zo blijft het soepelere arbeidsvoorwaardelijke regime waarin buitenlandse detacheringen zich aanvankelijk begeven, beperkt tot kortdurende detacheringen. Deze maatregel geldt alleen voor buitenlandse gedetacheerde werknemers. Buitenlandse gedetacheerde uitzendkrachten komen meteen bij aanvang van hun detachering in aanmerking voor vrijwel alle arbeidsvoorwaarden (zie hiervoor hoofdstuk 6).

Dit hoofdstuk beschrijft hoe vaak werknemers langdurig in Nederland gedetacheerd worden. Het gaat daarna in op het aantal meldingen van verlenging van de detachering (van 12 tot 18 maanden), waarmee opdrachtneemers kunnen vragen om uitstel (voor een periode van 6 maanden) van toepassing van (vrijwel) alle in Nederland geldende arbeidsvoorwaarden. Tot slot wordt ingegaan op de naleving van deze maatregel.

4.1 Duur van detacheringen werknemers

De inwerkingtreding van aanvullende arbeidsvoorwaarden hangt samen met de looptijd van de detachering. Voor alle buitenlandse gedetacheerde werknemers incidenteel gemeld³⁰ bij het meldloket in 2020-2021 is per werkopdracht in beeld gebracht hoe lang zij in Nederland verbleven. Op basis van de langstdurende werkopdracht per werknemer is een verdeling gemaakt naar maximale loopduur, zoals weergegeven in Figuur 4.1. Weer geldt de kanttekening dat de cijfers van het meldloket niet volledig (en soms incorrect) zijn en daarmee slechts indicatief zijn.

Uit onderstaande figuur blijkt dat de overgrote meerderheid – circa 92% - van de werknemers in 2020-2021 gemeld bij het meldloket hoogstens één jaar werkzaam bleef in Nederland. De resterende 8% laat zich nagenoeg gelijk verdelen over een groep die hoogstens anderhalf en een groep die langer dan anderhalf jaar werkzaam bleef in Nederland. Daarmee blijft een groep van 1.203 werknemers over die in 2020-2021 hoe dan ook onder de reikwijdte van maatregel 2 van de IHD viel. Een andere groep van 1.260 werknemers viel mogelijk onder deze maatregel. De groep werknemers die aanspraak kon maken op (vrijwel) alle in Nederland geldende arbeidsvoorwaarden beperkte zich zo tot hoogstens 2.463 werknemers.

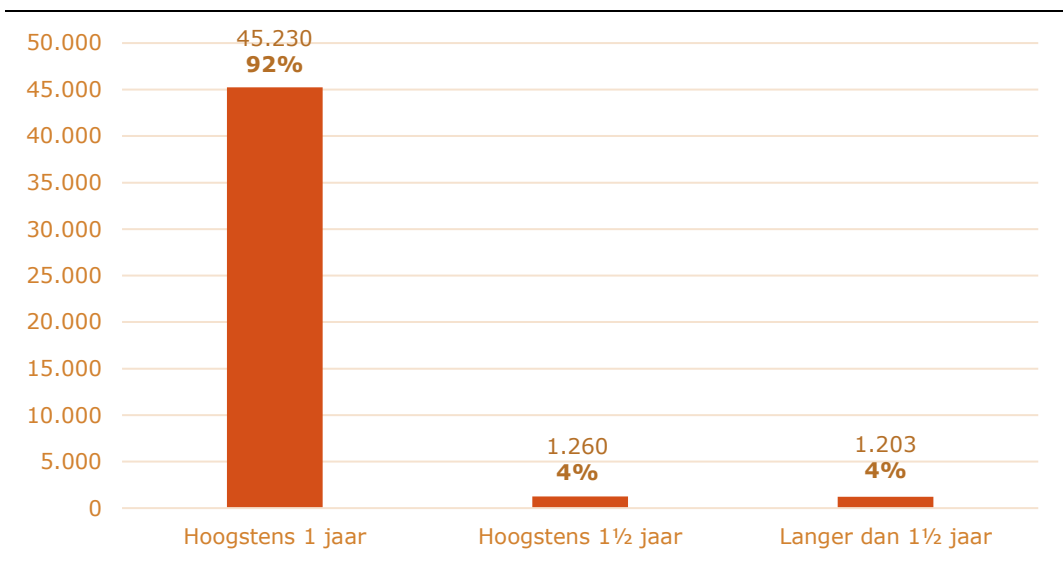
²⁸ Maatregel 2 van de IHD treedt in principe twaalf maanden na aanvang van de detachering in werking. Een opdrachtnemer kan uitstel van toepassing vragen door voor afloop van deze termijn een aanvraag tot verlenging in te dienen. De opdrachtnemer kan de inwerkingtreding van maatregel 2 zo tot uiterlijk de achtste loopmaand van de detachering uitstellen. Wel dient daarbij daadwerkelijk sprake te zijn van een verlenging door omstandigheden.

²⁹ Uitgezonderd zijn bepalingen, procedures, formaliteit en voorwaarden voor het sluiten en beëindigen van arbeidsovereenkomsten, zoals de overeenkomst van een concurrentiebeding. Ook sociale zekerheidsvoorzieningen, waaronder pensioenregelingen, vallen buiten de scope van deze maatregel.

³⁰ Onder incidenteel gemelde werknemers worden verstaan werknemers voor wie bij het meldloket van [postedworkers.nl](https://www.postedworkers.nl) een reguliere melding is gemaakt. Dit is een melding zoals gemaakt per individuele werkopdracht. Incidenteel gemelde werknemers betreffen dus alle werknemers behalve die voor wie een jaarmelding is gemaakt.

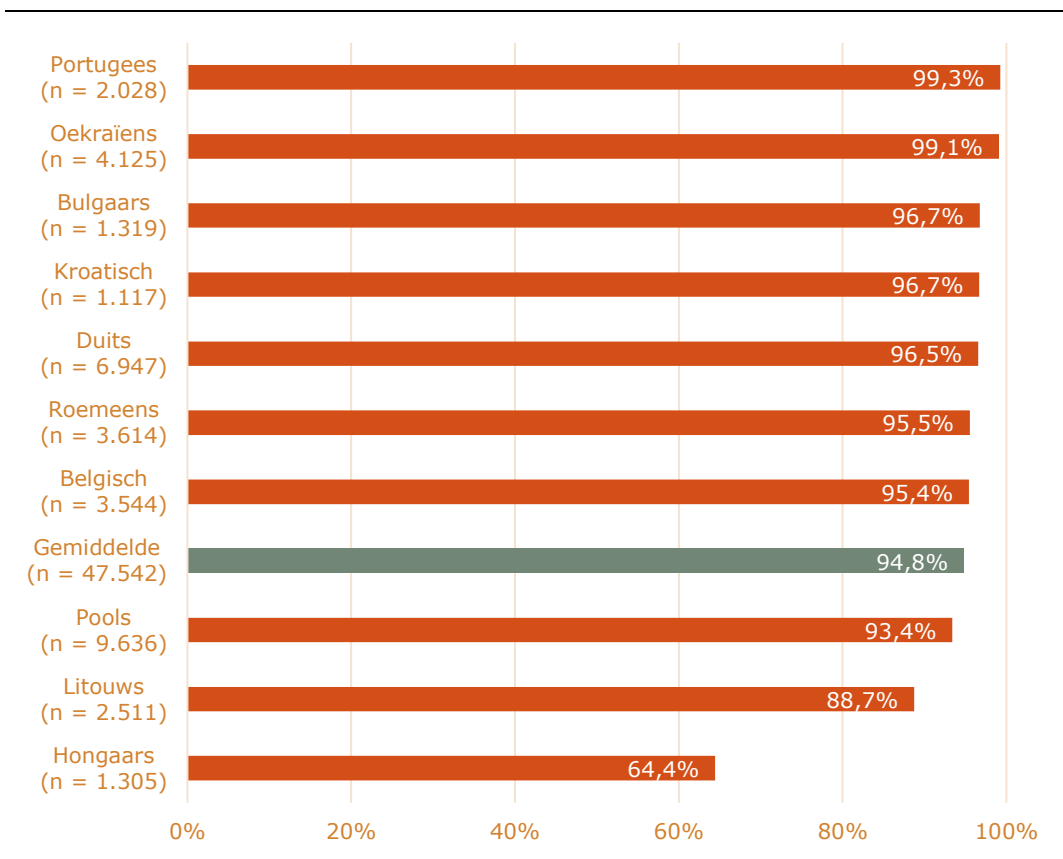


Figuur 4.1 Aantal incidenteel gemelde buitenlandse gedetacheerde werknemers naar looptijd van langsturende werkopdracht in 2020-2021



Bron: Registratiebestand Meldloket postedworkers.nl, SVB; bewerking door Panteia

Figuur 4.2 Aandeel incidenteel gemelde buitenlandse gedetacheerde werknemers dat voor hoogstens één jaar gemeld is, naar nationaliteit (selectie: nationaliteit waarvan meer dan 1.000 werknemers naar Nederland zijn gedetacheerd)



Bron: Registratiebestand Meldloket postedworkers.nl, SVB; bewerking door Panteia

Naar nationaliteit

De uitsplitsing naar nationaliteit van de buitenlandse gedetacheerde werknemers in Figuur 4.2 hierboven laat zien dat het aandeel werknemers dat (formeel) hoogstens

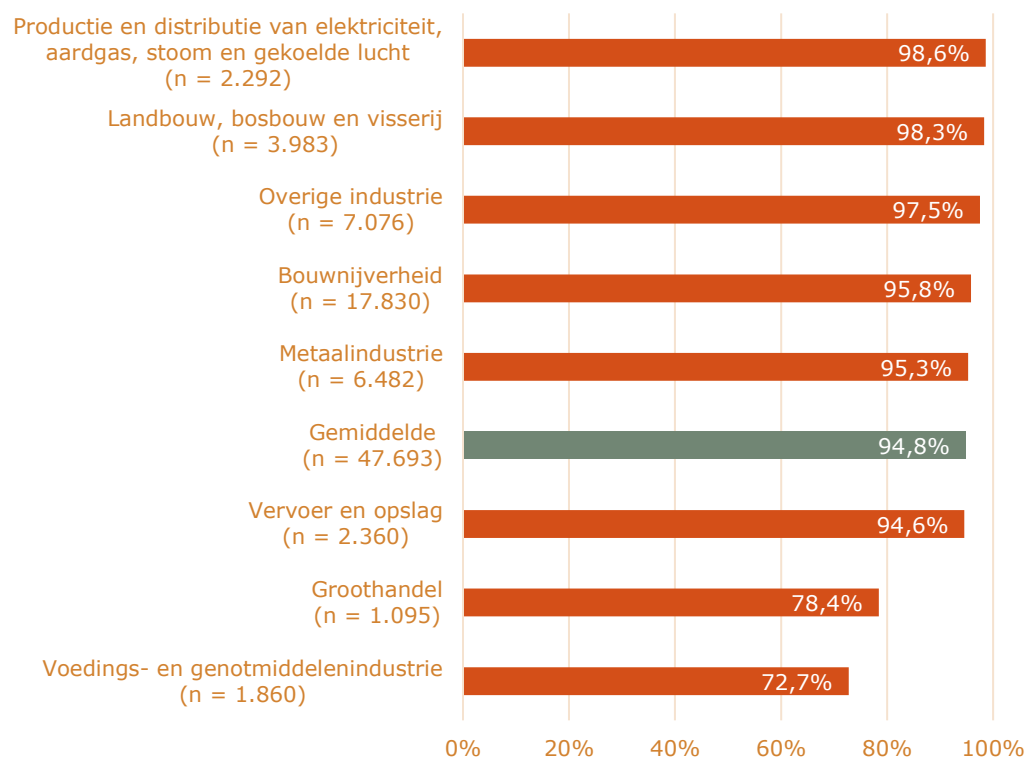


voor één jaar gemeld blijft per nationaliteit verschilt. Hierbij valt op dat Portugezen en Oekraïners nagenoeg altijd voor de duur van hoogstens één jaar naar Nederland gedetacheerd worden. Bulgaren, Kroaten, Duitsers, Roemenen en Belgen komen ook bovengemiddeld vaak voor hoogstens één jaar naar Nederland. Polen, Litouwers en Hongaren komen daarentegen juist relatief vaak voor langer dan één jaar naar Nederland.

Naar sector

Hoe lang gemelde buitenlandse gedetacheerde werknemers werkzaam blijven in Nederland, verschilt ook van sector tot sector. Figuur 4.3 laat zien dat nagenoeg alle werknemers in de nuts- en agrarische sector voor hoogstens één jaar in Nederland werken. Ook de maakindustrie (metaalindustrie en overige industrie) en de bouwnijverheid kennen bovengemiddeld veel werknemers die voor hoogstens één jaar naar Nederland zijn gedetacheerd. In de sectoren vervoer en opslag (exclusief wegtransport), groothandel en de voedings- en genotmiddelenindustrie ligt dit aandeel daarentegen beneden het gemiddelde; gedetacheerde werknemers in deze sectoren werken relatief vaak langer dan één jaar in Nederland, al blijft het ook hier steeds een minderheid.

Figuur 4.3 Aandeel incidenteel gemelde buitenlandse gedetacheerde werknemers dat voor hoogstens één jaar gemeld is, naar sector (selectie: sector waarin meer dan 1.000 gemelde werknemers werkzaam zijn)



Bron: Registratiebestand Meldloket postedworkers.nl, SVB; bewerking door Panteia

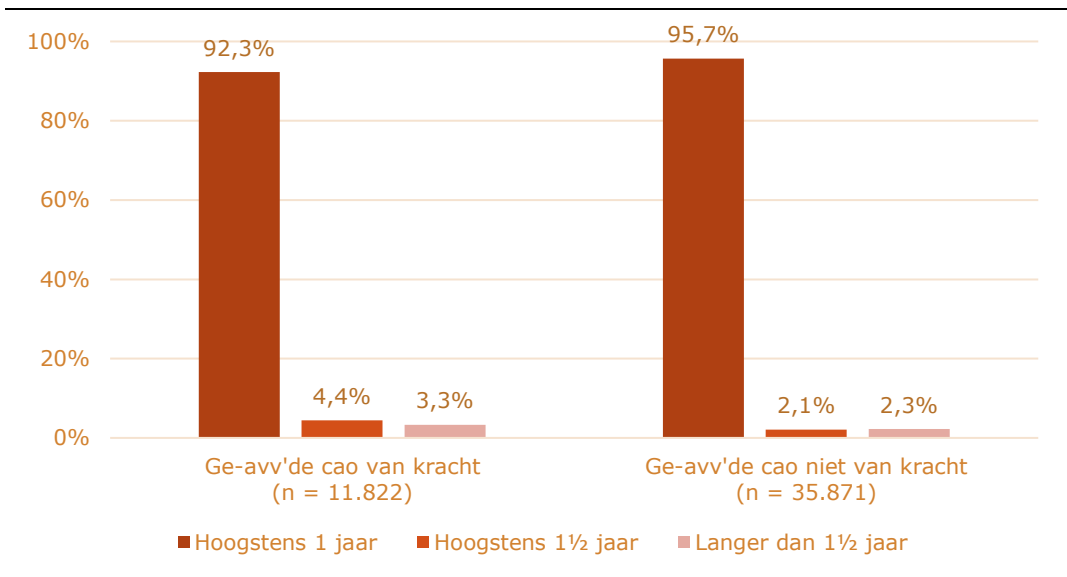
Naar aanwezigheid ge-avv'de cao

Figuur 4.4 toont dat buitenlandse gedetacheerde werknemers die in een sector werken waar een ge-avv'de cao van kracht is, iets vaker meer dan één jaar in Nederland blijven werken. In sectoren waar geen ge-avv'de cao van toepassing is, werken werknemers juist iets vaker hoogstens één jaar in Nederland. Dit suggereert dat een



ge-avv'de cao opdrachtnemers niet per se afschrikt om werknemers (langer dan 12 maanden) te detacheren naar Nederland. De verschillen zijn wel erg klein.

Figuur 4.4 Aandeel incidenteel gemelde buitenlandse gedetacheerde werknemers naar looptijd van langst durende werkopdracht in 2020-2021, naar aanwezig zijn van ge-avv'de cao



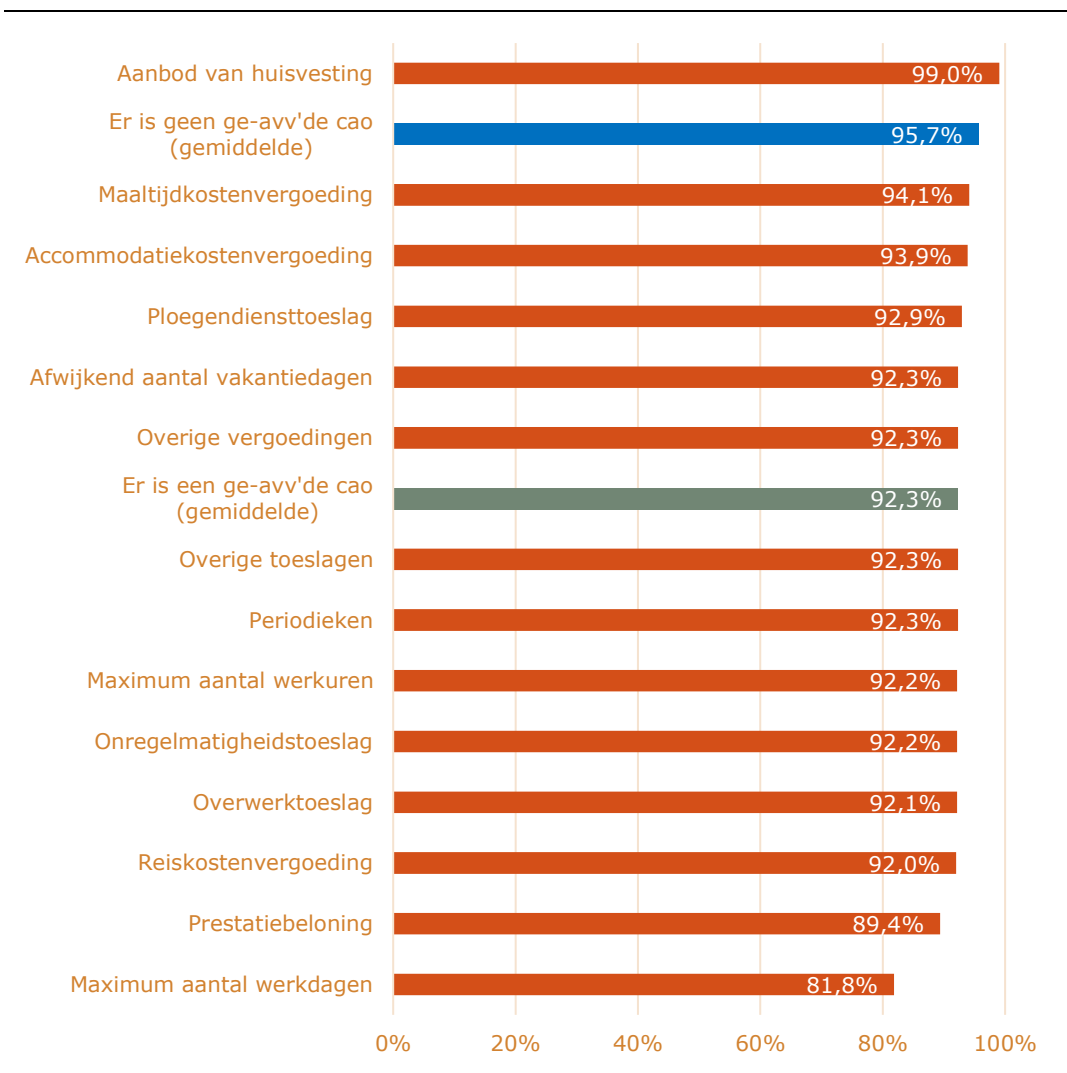
Bron: Registratiebestand Meldloket postedworkers.nl, SVB; bewerking door Panteia

Naar specifieke arbeidsvoorwaarden ge-avv'de cao

Voor de meeste arbeidsvoorwaarden die ontleend kunnen worden aan een ge-avv'de cao, geldt dat de desbetreffende buitenlandse gedetacheerde werknemers gemiddeld vaker voor meer dan één jaar naar Nederland gezonden worden. Dat is een signaal dat opdrachtnemers in het gros van de eventueel ge-avv'de arbeidsvoorwaarden geen reden zien om een detacheringduur van langer dan een jaar te vermijden. Wel zijn er onderling enige verschillen. Figuur 4.5 laat het beeld per specifieke arbeidsvoorwaarde zien. Daaruit blijkt dat werknemers die op basis van een avv-besluit aanspraak konden maken op een aanbod van huisvesting, het vaakst hoogstens een jaar gedetacheerd werden. Ook waar voorzien wordt in maaltijd- en accommodatiekosten valt op dat werknemers verhoudingsgewijs vaker voor minder dan een jaar gedetacheerd worden. Dat gebeurt gemiddeld wel minder vaak dan bij werknemers die niet vallen onder een ge-avv'de cao. Dit is een signaal dat opdrachtnemers deze voorwaarden niet als reden ervaren om een langere detacheringduur te vermijden, en daarmee de verplichting deze aanvullende arbeidsvoorwaarden toe te passen. Een detacheringduur van langer dan een jaar komt het vaakst voor waar in een ge-avv'de cao een maximum is gesteld aan het aantal werkdagen.



Figuur 4.5 Aandeel incidenteel gemelde buitenlandse gedetacheerde werknemers dat voor hoogstens één jaar gemeld is, naar arbeidsvoorwaarde zoals vastgelegd in een ge-avv'de cao



Bron: Registratiebestand Meldloket postedworkers.nl, SVB; bewerking door Panteia

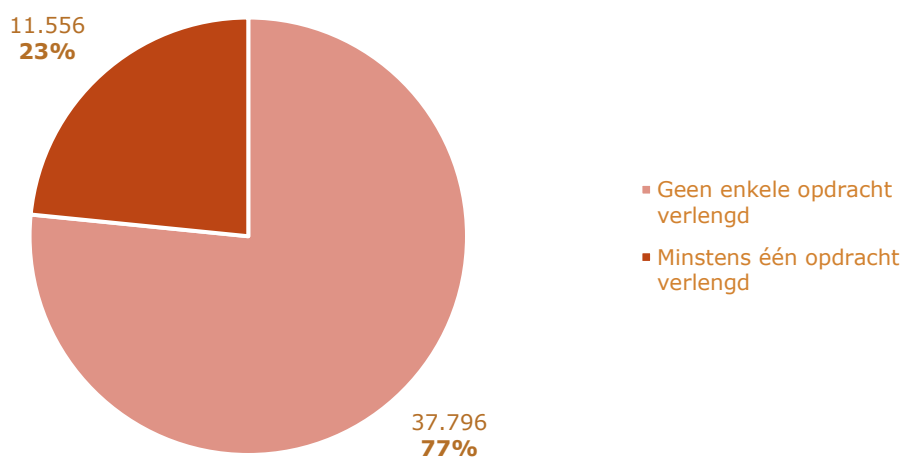
4.2 Werknemers met verlengde detacheringsovereenkomst

Door omstandigheden kan een opdracht langer duren dan aanvankelijk gemeld. Dit kan leiden tot een langere detacheringsduur dan één jaar, waardoor buitenlandse gedetacheerde werknemers recht krijgen op (vrijwel) alle in Nederland geldende arbeidsvoorwaarden. Om die reden moeten opdrachtneemers het bij het meldloket melden wanneer hun werk in Nederland langer duurt. Na melding van verlenging van de opdracht kan de opdrachtnemer ervoor kiezen tot maximaal 18 maanden na aanvang van de detachering enkel de 'harde kern' van arbeidsvoorwaarden toe te passen. Voorwaarde is wel dat een opdrachtnemer vooraf niet kon voorzien dat de opdracht langer dan een jaar ging duren.

In het kader van dit onderzoek is per incidenteel gemelde werknemer geïnventariseerd of hun werkzaamheden binnen minstens één gemelde opdracht tussentijds verlengd is. Dit geeft het beeld uit Figuur 4.6.



Figuur 4.6 Aantal incidenteel gemelde buitenlandse gedetacheerde werknemers naar verlenging van opdrachten in 2020-2021



Bron: Registratiebestand Meldloket postedworkers.nl, SVB; bewerking door Panteia

De figuur laat zien dat bij 23% van de in 2020-2021 gemelde werknemers (11.556) voor minstens één opdracht melding is gemaakt van verlenging. Bij de overige 77% van het aantal gemelde werknemers (37.796) is voor geen enkele opdracht een verlenging gemeld. Dat kan erop wijzen dat de duur van de werkzaamheden voor bijna een kwart van de werkzaamheden vooraf moeilijk nauwkeurig in te schatten is. Dit is in overeenstemming met de bevindingen uit het onderzoek 'Evaluatie meldingsplicht WagvEU', waarin 23% van de opdrachtnemers aangeeft moeite te hebben om de juiste werkduur in te schatten.

Wat de sociale partners zeggen

Verlenging vraagt slechts een melding bij het meldloket. Het is daarmee een eenvoudige administratieve handeling. De FNV ziet liever dat opdrachtnemers ook moeten aantonen dat er daadwerkelijk sprake is van verlenging. Dat was immers de doelstelling van de Herziene Detacheringsrichtlijn: om coulance te bieden indien de werkzaamheden onverhoopt uitlopen. Het risico is immers dat er anders een hardvochtig effect ontstaat, waarbij een opdrachtnemer gestraft wordt omdat hij uitloopt – wat de opdrachtnemer mogelijk al omzet kost. De huidige Nederlandse implementatie is echter zo coulant dat het voor een opdrachtnemer in principe mogelijk is om een project voor twaalf maanden aan te melden vooraf wetende dat dit langer gaat duren. Dat leidt mogelijk ook tot meer gebruik van de mogelijkheid tot verlenging dan nodig. Tegelijkertijd wijzen werkgeversvertegenwoordigers zoals Bouwend Nederland erop dat projecten van langer dan een jaar zeldzaam zijn. Het probleem is dan ook gering in hun visie.

Vergelijking met analyses op detachingsduur

Een verlenging is potentieel te misbruiken om onder de toepassing van aanvullende arbeidsvoorwaarden uit te komen. Er zijn geen signalen dat opdrachtnemers dat op grote schaal doen. Indicatief is dat het aantal werknemers met een verlenging



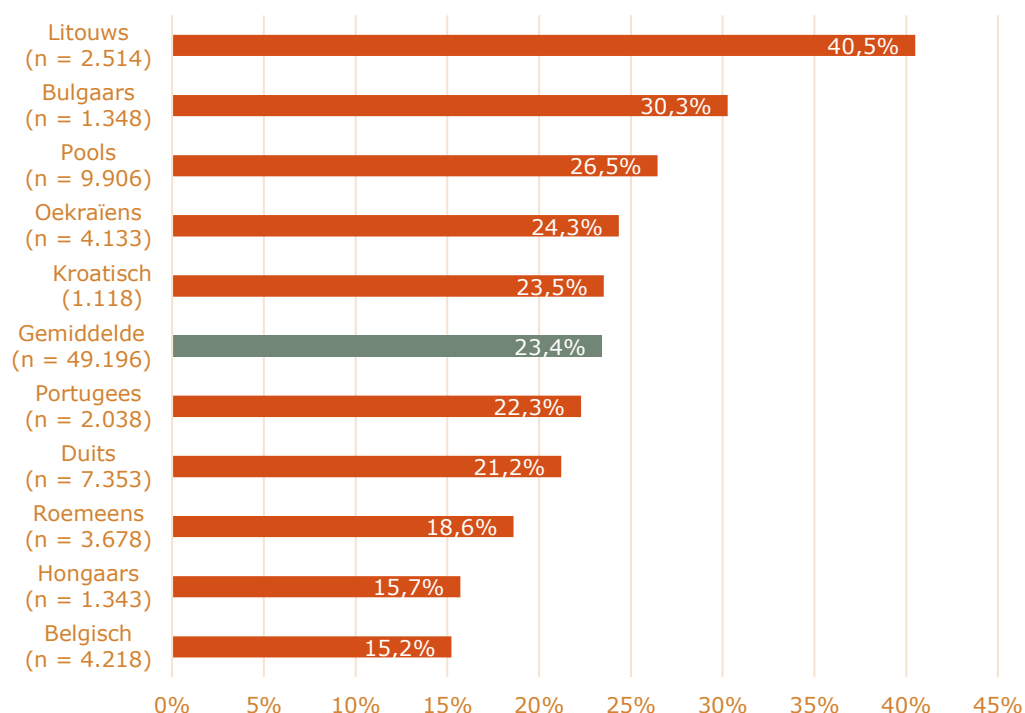
(11.556) hoger ligt dan het aantal werknemers (uiteindelijk) gemeld voor langer dan jaar (2.463, waarvan 1.260 tot hoogstens anderhalf jaar). Mochten opdrachtnemers massaal gebruik maken van de verlengingsmogelijkheid om onder de toepassing van aanvullende arbeidsvoorwaarden uit te komen, dan zouden deze twee aantallen dichter bij elkaar liggen (en correleren). Dit is echter niet het geval. Dat is een signaal dat opdrachtnemers de mogelijkheid tot verlenging vooral gebruiken waar het voor bedoeld is: om onvoorziene uitloop van werkzaamheden te melden.

Naar nationaliteit

De verdeling naar nationaliteit in

Figuur 4.7 laat zien dat de mate waarin opdrachtnemers voor hun gedetacheerde werknemers verlenging aanvragen, verschilt per nationaliteit. Voor Belgische werknemers blijken opdrachtnemers het minst vaak verlenging aan te vragen. Dat is ook niet zo vreemd aangezien dit vaak grensoverschrijdende werkzaamheden tussen buurlanden betreft die van korte duur zijn.³¹ Om eenzelfde reden is het aandeel Duitse werknemers met verlenging relatief klein. Dit buurlandenperspectief verklaart echter niet waarom ook voor Hongaarse, Roemeense en Portugese werknemers naar verhouding vaker geen melding wordt gemaakt van verlenging.³² Bij nationaliteiten uit andere verder weg gelegen landen is juist te zien dat verhoudingsgewijs vaak over wordt gegaan tot melding van een verlenging.

Figuur 4.7 Aandeel incidenteel gemelde buitenlandse gedetacheerde werknemers voor wie wel eens verlenging is aangevraagd, naar nationaliteit (selectie: nationaliteit waarvan meer dan 1.000 werknemers naar Nederland zijn gedetacheerd)



Bron: Registratiebestand Meldloket postedworkers.nl, SVB; bewerking door Panteia

³¹ Ongeveer één op de zes (16%) Belgische werknemers, en ongeveer één op de vijf (20%) Duitse werknemers werken hoogstens één week in Nederland. Voor de hele groep naar Nederland gedetacheerde werknemers ligt dit aandeel op gemiddeld 6%.

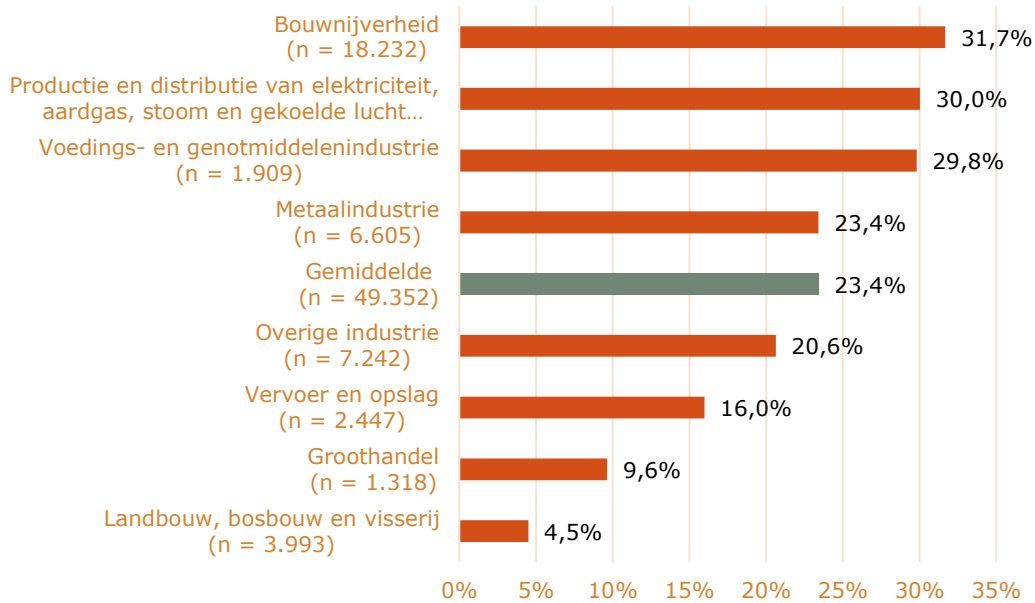
³² Voor de Hongaarse werknemers kan een deel van de verklaring zijn dat deze vaker dan gemiddeld bij aanvang van de opdracht voor langere tijd worden gemeld.



Naar sector

Figuur 4.8 toont de uitsplitsing naar sector. Hieruit blijkt dat opdrachten van buitenlandse gedetacheerde werknemers in de agrarische sector zeer zelden verlengd worden. In mindere mate geldt dat ook voor de sectoren groothandel, vervoer en opslag (exclusief wegtransport) en overige industrie. Hier tegenover staan de sectoren metaalindustrie, voedings- en genotmiddelenindustrie, nutsbedrijven en bouwnijverheid waar juist relatief vaak verlenging (ongeacht duur) van opdrachten wordt gemeld.

Figuur 4.8 Aandeel incidenteel gemelde buitenlandse gedetacheerde werknemers voor wie wel eens verlenging is gemeld, naar sector (selectie: sector waarnaar meer dan 1.000 werknemers naar Nederland zijn gedetacheerd)

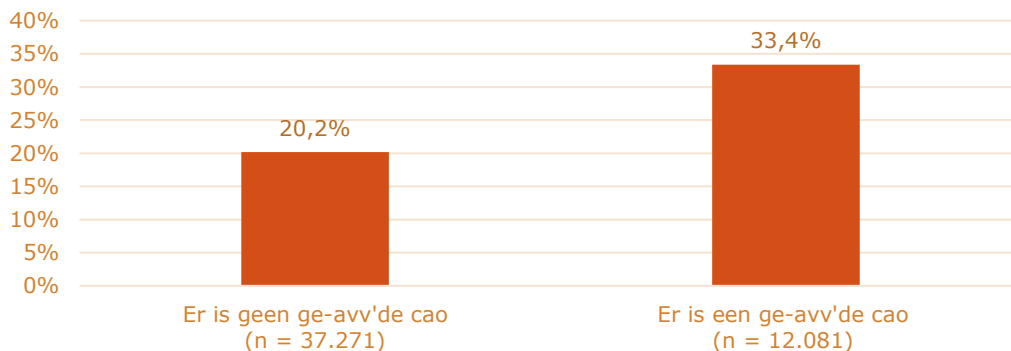


Bron: Registratiebestand Meldloket postedworkers.nl, SVB; bewerking door Panteia

Naar toepasselijkheid ge-avv'de cao

In sectoren met een ge-avv'de cao maken opdrachtnemers voor hun naar Nederland gedetacheerde werknemers beduidend vaker melding van verlenging dan in sectoren zonder een ge-avv'de cao (33% tegenover 20%, zie Figuur 4.9). Hierboven werd al duidelijk dat zij ook vaker voor langer dan een jaar worden gemeld.

Figuur 4.9 Aandeel incidenteel gemelde werknemers voor wie wel eens verlenging is gemeld, naar toepasselijkheid ge-avv'de cao



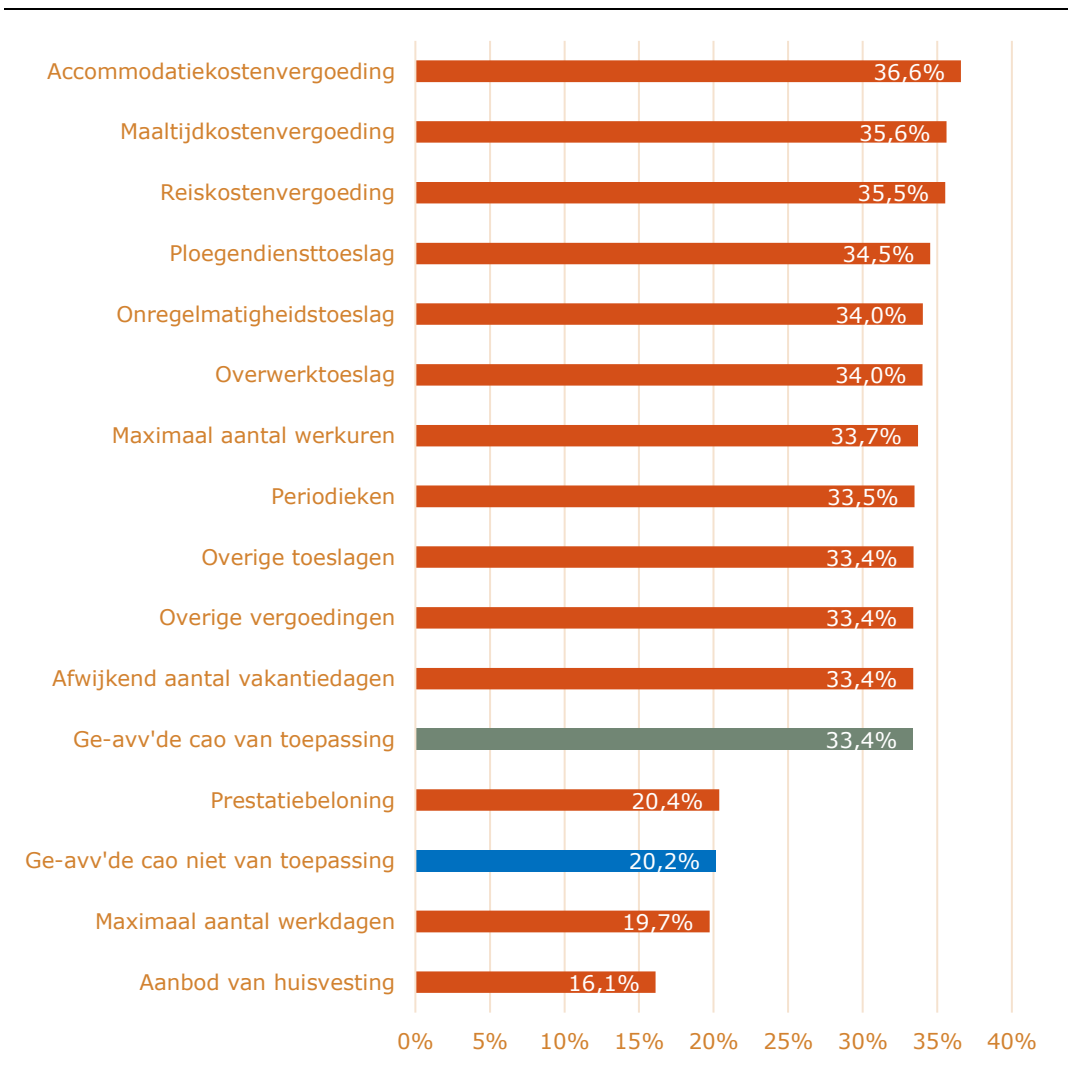
Bron: Registratiebestand Meldloket postedworkers.nl, SVB; bewerking door Panteia



Naar specifieke arbeidsvoorwaarden ge-avv'de cao

Lang niet altijd lijkt de aanwezigheid van een specifieke arbeidsvoorwaarde, zoals vastgelegd in een ge-avv'de cao, te leiden tot ander gedrag van opdrachtnemers ten aanzien van het verlengen van detacheringsoopdrachten. De overeenkomst van een specifieke ge-avv'de bepaling op zich is dan ook niet bepalend voor de keuze al dan niet te verlengen (en daarmee de vrijheid die bepaling eventueel niet toe te passen). Figuur 4.10 laat de verschillen zien tussen diverse voorwaarden.

Figuur 4.10 Aandeel incidenteel gemelde buitenlandse gedetacheerde werknemers voor wie een verlenging is aangevraagd, naar bepaling over arbeidsvoorwaarde zoals vastgelegd in een ge-avv'de cao



Bron: Registratiebestand Meldloket postedworkers.nl, SVB; bewerking door Panteia

Voor de meeste specifieke arbeidsvoorwaarden in een ge-avv'de cao geldt dat deze de betrokken opdrachtnemers niet lijken te bewegen tot noemenswaardig ander gedrag dan dat de ge-avv'de cao op zichzelf al doet. Dat wil zeggen dat opdrachtnemers vaker voor verlenging lijken te kiezen dan wanneer er in de sector geen ge-avv'de cao is. Relatief het vaakst vragen opdrachtnemers verlenging aan voor werknemers werkzaam in een sector met een bepaling in de ge-avv'de cao over de arbeidsvoorwaarde accommodatiekostenvergoeding. Anders ligt dit voor sectoren met bepalingen in de ge-avv'de cao over de arbeidsvoorwaarde prestatiebeloning. Indien dergelijke bepalingen in de ge-avv'de cao staan, kiezen opdrachtnemers minder vaak voor verlenging dan wanneer dat niet het geval is. Wel kiezen opdrachtnemers in



geval van afspraken in de ge-avv'de cao over een prestatiebeloning een fractie vaker voor verlenging dan wanneer er in de sector geen ge-avv'de cao is. Alleen in geval van de aanwezigheid van bepalingen in de ge-avv'de cao over het maximum aantal werkdagen en aanbod van huisvesting, lijken opdrachtnemers minder vaak te kiezen voor verlenging dan wanneer er geen ge-avv'de cao is.

Bij het bovenstaande past de kanttekening dat het hierbij niet gaat om oorzaak-gevolg relaties, maar alleen om samenhangen (op basis van koppeling van de database met geïnventariseerde cao-gegevens met het registratiebestand van het meldloket). De conclusies moeten dan ook met de nodige voorzichtigheid worden betracht.

4.3 Naleving arbeidsvoorwaarden werknemers met verlengde detacheringsovereenkomst

Het pakket arbeidsvoorwaarden, waar buitenlandse gedetacheerde werknemers bij een langdurige opdracht recht op hebben (i.e. (vrijwel) alle voor Nederlandse werknemers geldende arbeidsvoorwaarden³³, dus niet alleen de harde kern van arbeidsvoorwaarden uit maatregel 1) bestaat uit twee delen: de algemeen geldende arbeidsvoorwaarden die zijn vastgelegd in de Nederlands wet- en regelgeving en de in (ge-avv'de) cao's afgesproken arbeidsvoorwaarden. Deze paragraaf laat voor beide delen apart zien in hoeverre buitenlandse gedetacheerde werknemers met een verlengde detacheringsovereenkomst hierop aanspraak kunnen maken.

Arbeidsvoorwaarden vastgelegd in Nederlandse wet- en regelgeving

De Nederlandse wet- en regelgeving schrijft met de WagwEU voor een 'harde kern' van arbeidsvoorwaarden een minimum voor. Daarbij gaat het om zaken als minimumloon, minimum aantal vakantiedagen, voldoende rusttijden, veilige arbeidsomstandigheden en gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Met de inwerkingtreding van de IHD komen buitenlandse gedetacheerde werknemers met een verlengde detacheringsovereenkomst in aanmerking voor (vrijwel) alle wettelijk vastgelegde arbeidsvoorwaarden. Deze subparagraaf beschrijft in hoeverre de IHD volgens opdrachtnemers en opdrachtgevers leidt tot een uitbreiding van de aangeboden arbeidsvoorwaarden. Omdat het niet mogelijk was alle facetten van de Nederlandse arbeidsrechtelijke wet- en regelgeving individueel uit te vragen, is dit in de enquête beperkt tot een enkele vraag over het geheel van deze wet- en regelgeving.³⁴ De uitkomsten geven daarmee een indruk van de mate waarin buitenlandse opdrachtnemers deze wet- en regelgeving in zijn geheel kunnen toepassen bij een detachering naar Nederland.

Het perspectief van opdrachtnemers

In de enquête is de opdrachtnemers gevraagd in hoeverre zij in staat zijn hun naar Nederland gedetacheerde werknemers na 12 of 18 maanden (vrijwel) alle in de Nederlandse wet- en regelgeving vastgelegde arbeidsvoorwaarden aan te bieden. Opdrachtnemers tonen zich positief noch negatief (gemiddelde score van 2,90 op een vijfpuntsschaal van 1 (zeer slecht) tot en met 5 (zeer goed)).³⁵ Deze uitkomst is echter niet meer dan indicatief, vanwege het beperkte aantal respondenten dat hier in

³³ Uitgezonderd zijn bepalingen, procedures, formaliteit en voorwaarden voor het sluiten en beëindigen van arbeidsovereenkomsten, zoals de overeenkomst van een concurrentiebeding. Ook sociale zekerheidsvoorzieningen, waaronder pensioenregelingen, vallen buiten de scope van deze maatregel.

³⁴ Deze vraag is voorgelegd zonder verdere specifieke toelichting; de interpretatie ervan is overgelaten aan de respondenten. Omdat werknemers zich hier moeilijk een beeld bij kunnen vormen, is deze vraag **niet** aan hen voorgelegd.

³⁵ Gelet op de geringe respons, beperkt de presentatie van de gegevens zich hier tot het meest globale gegeven – de vijfpuntsscore.



de praktijk mee te maken krijgt (n = 10). Dit komt doordat dat de overgrote meerderheid van de gemelde opdrachten hoogstens één jaar duurt en daarmee niet valt onder de betreffende maatregel van de IHD.

Het perspectief van opdrachtgevers

Door het gering aantal opdrachten met een duur langer dan één jaar hebben ook maar weinig bevraagde opdrachtgevers te maken gehad met opdrachtnemers die hun naar Nederland gedetacheerde werknemers na 12 of 18 maanden (vrijwel) alle in de Nederlandse wet- en regelgeving vastgelegde arbeidsvoorwaarden moesten aanbieden. Op basis van de data is hooguit te stellen dat opdrachtgevers vaker wel (62%) dan niet (38%) zien dat opdrachtnemers hun werknemers bij een verblijf van meer dan 12 of 18 maanden de juiste arbeidsvoorwaarden conform Nederlandse wet- en regelgeving aanbieden. Gezien de lage respons (n = 13) en de daardoor grote onzekerheidsmarges is ook deze uitkomst slechts indicatief.

In cao's afgesproken arbeidsvoorwaarden

Een groot deel van de arbeidsvoorwaarden waar Nederlandse werknemers recht op hebben, is vastgelegd in cao's. Voor een gelijkwaardig speelveld tussen Nederlandse en naar Nederland gedetacheerde werknemers is het dan ook van belang dat beide groepen zoveel mogelijk aanspraak kunnen maken op dezelfde in cao's vastgelegde arbeidsvoorwaarden (vanuit de IHD bezien, in ieder geval die voorwaarden vastgelegd in ge-avv'de cao's). Deze subparagraaf beschrijft in hoeverre dit volgens opdrachtnemers en opdrachtgevers het geval is. Door de beperkte respons is het niet mogelijk hierbij een onderscheid te maken tussen sectoren met en zonder ge-avv'de cao's.

Omdat de bepalingen in cao's zeer specifiek zijn, was het niet mogelijk om voor elke cao-bepaling na te gaan in welke mate buitenlandse opdrachtnemers navolging geven aan deze specifieke bepalingen. Daarom is in de enquête slechts de algemene vraag gesteld of opdrachtnemers de gehele cao (kunnen) naleven.³⁶

Het perspectief van opdrachtnemers

In de enquête is opdrachtnemers gevraagd in hoeverre zij in staat zijn hun naar Nederland gedetacheerde werknemers na 12 of 18 maanden alle bij cao afgesproken arbeidsvoorwaarden aan te bieden. Weer geldt dat de respons beperkt was (n = 10) en daarmee de uitkomst slechts indicatief. Met een gemiddelde score van 2,90 op een vijfpuntsschaal van 1 (zeer slecht) tot en met 5 (zeer goed) zijn opdrachtgevers in dezelfde mate positief als bij de vraag over het kunnen aanbieden van de arbeidsvoorwaarden conform de Nederlandse wet- en regelgeving.

Het perspectief van opdrachtgevers

Min of meer hetzelfde gaat op voor de opdrachtgevers: de respons is beperkt (n = 11) en de uitkomst dus slechts indicatief. Van de respondenten geven er meer aan te zien dat opdrachtnemers hun naar Nederland gedetacheerde werknemers de bij cao vastgelegde arbeidsvoorwaarden niet aanbieden dan dat zij dat wel doen (73% tegenover 27%). Het beeld is daarmee minder positief dan bij de vraag over het aanbieden van de arbeidsvoorwaarden conform de Nederlandse wet- en regelgeving.

³⁶ Ook hier geldt dat werknemers deze vraag niet is voorgelegd, omdat zij zich (nog) moeilijk(er) hier een beeld bij kunnen vormen.



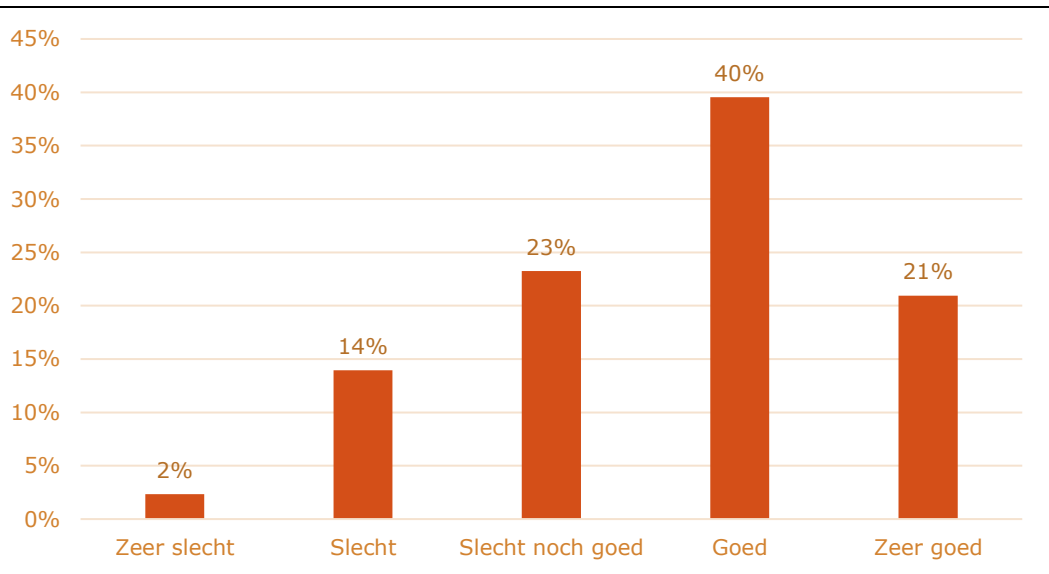
Focus: Naleving van arbeidsvoorwaarden op het gebied van beloning

In Nederlandse cao's kunnen verschillende arbeidsvoorwaarden op het gebied van beloning zijn opgenomen. Allereerst gaat het daarbij om de initiële hoogte van de beloning, die vaak geënt is op een functiewaardering. Oftewel: er bestaat overeenstemming, impliciet dan wel expliciet, over wat de uitoefening van een functie waard is. Daarnaast zijn er ook vaak afspraken van kracht over de ontwikkeling van de beloning, die bijvoorbeeld kan meegroeien met de aanstellingsduur. De IHD stelt dat dergelijke in cao's afgesproken arbeidsvoorwaarden op het gebied van beloning ook van toepassing zijn op naar Nederland gedetacheerde werknemers.³⁷

Het perspectief van opdrachtnemers

Van alle in de enquête bevroegde opdrachtnemers geeft een meerderheid aan in staat te zijn de bij cao afgesproken arbeidsvoorwaarden op het gebied van beloning te kunnen naleven. Van alle opdrachtnemers stelt iets meer dan zes op de tien (61%) hier (zeer) goed toe in staat te zijn. Daarentegen geeft circa 16% van de opdrachtnemers aan hier (zeer) slecht toe in staat te zijn (zie onderstaande figuur).

Figuur 4.11 Opdrachtnemers die naar eigen zeggen al dan niet in staat zijn om hun gedetacheerde werknemers volgens Nederlandse arbeidsvoorwaarden te kunnen belonen (n = 43; gewogen)



Bron: Enquête implementatiewet herziene detacheringsrichtlijn 2020-2021, Panteia

Opvallende resultaten naar achtergrondkenmerken

- In sectoren met een ge-avv'de cao zijn opdrachtnemers gemiddeld vaker (21%) negatief gestemd over de mogelijkheden hun gedetacheerde werknemers te belonen volgens de Nederlandse arbeidsvoorwaarden. In sectoren zonder een ge-avv'de cao ligt het aandeel negatief gestemde opdrachtnemers lager (14%). Dat laatste is ook logisch, want betreffende opdrachtnemers hoeven zich alleen aan de WML te houden.
- Spaanse en Poolse opdrachtnemers laten zich het minst vaak (respectievelijk 50% en 43%) positief uit over de mogelijkheden hun gedetacheerde werknemers conform de Nederlandse arbeidsvoorwaarden te belonen.

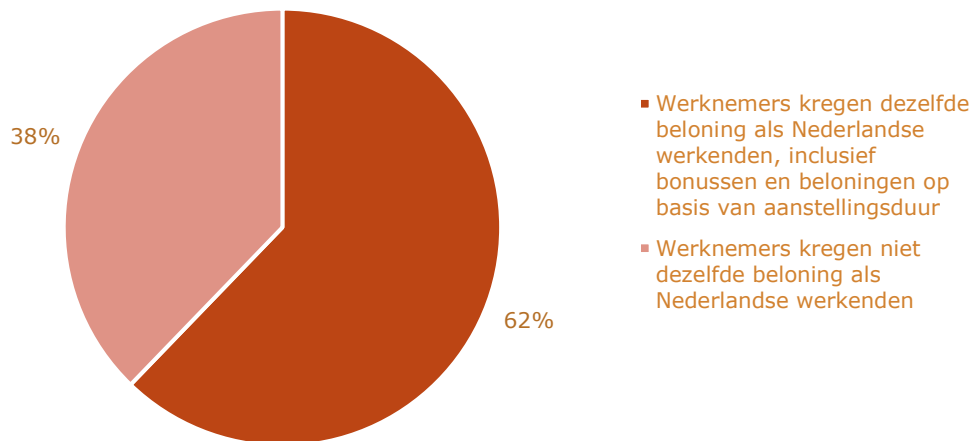
³⁷ Belangrijk om hierbij te vermelden is dat deze paragraaf niet kijkt naar de hoogte van het loon, en of daarmee is voldaan aan de eisen omtrent de aanvullingen van de harde kern (maatregel 1) of de vergoeding van daadwerkelijke kosten (maatregel 5). Deze paragraaf richt zich specifiek op de wijze waarop loonsverhogingen worden toegekend.



Het perspectief van opdrachtgevers

Van alle voor de enquête bevroegde opdrachtgevers geeft een meerderheid (62%) aan dat naar hun waarneming opdrachtnemers zich houden aan de Nederlandse arbeidsvoorwaarden op het gebied van beloning (zie Figuur 4.12). Dat betekent dat een substantiële groep (38%) ziet dat dit juist niet gebeurt. Echter, in welke mate zij zien dat dit niet het geval is, is onbekend.

Figuur 4.12 Opdrachtgevers naar al dan niet volgens Nederlandse arbeidsvoorwaarden belonen van bij hen gedetacheerde werknemers (n = 45; gewogen)



Bron: Enquête implementatiewet herziene detachingsrichtlijn 2020-2021, Panteia

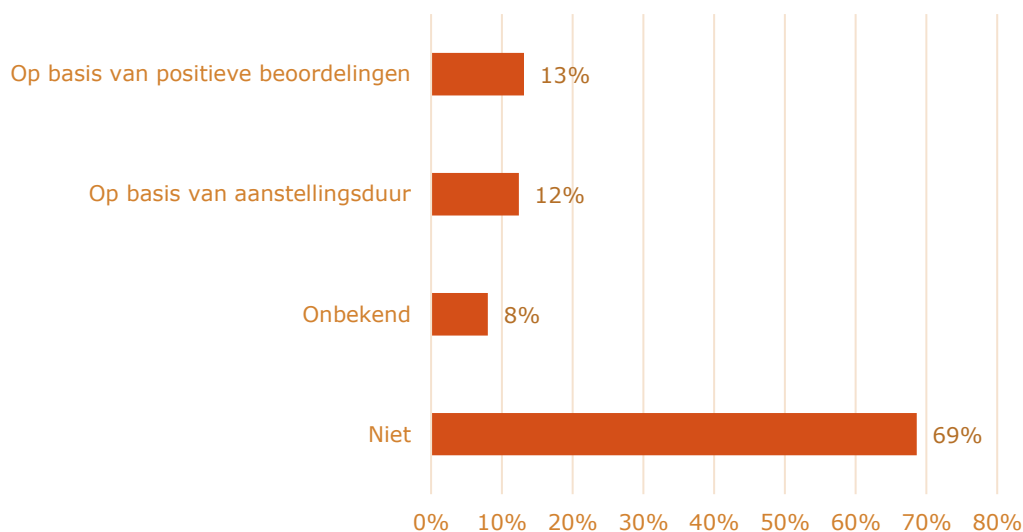
Het werknemersperspectief

Buitenlandse gedetacheerde werknemers is in de enquête gevraagd naar (de basis van) toekenning van loonsverhogingen tijdens hun detachering naar Nederland.³⁸ Uit Figuur 4.13 blijkt dat het gros (69%) van de werknemers tijdens hun detachering geen loonsverhoging kreeg. Van het deel dat wel een loonsverhoging kreeg (25%), kregen de meesten (13 procentpunt) dit (mede) op basis van een positieve beoordeling. Maar ook aanstellingsduur vormde relatief vaak de basis (12 procentpunt) voor de toekenning van loonsverhogingen. Bij bovenstaande uitkomst past de kanttekening dat de IHD alleen verplicht tot de wettelijke beloning of de beloning conform de ge-avv'de cao in Nederland tijdens detachering en niet tot loonsverhoging.

³⁸ Deze vraag is hen voorgelegd ongeacht of ze wel of niet in een sector met een ge-avv'de cao werkzaam waren. In principe hebben dan ook niet alle bevroegde respondenten recht op een verhoging van het loon conform de in Nederland geldende systematiek daarvoor.



Figuur 4.13 Buitenlandse gedetacheerde werknemers naar al dan niet toekenning van loonsverhogingen tijdens hun detachering en de basis daarvan (n = 137; gewogen)



Bron: Enquête implementatiewet herziene detacheringsrichtlijn 2020-2021, Panteia

Buitenlandse gedetacheerde werknemers is ook gevraagd naar de bonussen en toeslagen die zij kregen in het kader van hun detachering naar Nederland. Figuur 4.14 laat zien dat werknemers naar eigen zeggen het vaakst – in 49% van de gevallen – vakantiegeld toegekend kregen. Ook gaf men aan relatief vaak (42%) aan aanspraak te hebben kunnen maken op toeslagen voor overwerk. Eindejaarspremies, bonussen voor ploegendienst en toeslagen voor onregelmatige arbeid kwamen verhoudingsgewijs minder vaak voor. Dat is ook logisch want, in tegenstelling tot vakantiegeld en toeslagen voor overwerken, zijn hier geen afspraken over gemaakt in wet- en regelgeving; dit moet worden uitgewerkt in een cao.

Figuur 4.14 Aandeel buitenlandse gedetacheerde werknemers met toekenning bonussen en toeslagen in het kader van hun detachering naar type bonus en toeslag (n = 137; gewogen)



Bron: Enquête implementatiewet herziene detacheringsrichtlijn 2020-2021, Panteia



Opvallende resultaten naar achtergrondkenmerken

- In sectoren met een ge-avv'de cao kregen naar Nederland gedetacheerde werknemers naar eigen zeggen vaker toeslagen en bonussen conform de geldende cao toegekend dan gedetacheerde werknemers in sectoren zonder ge-avv'de cao. Dit is ook logisch, want het recht hierop bestaat alleen als men onder een ge-avv'de cao valt, en langer dan 12 maanden gedetacheerd is.
- Werknemers gedetacheerd vanuit Polen kregen het minst vaak (40%) vakantiegeld toegekend. Ook vanuit Spanje en Duitsland gedetacheerde werknemers kregen benedengemiddeld vaak (respectievelijk 43% en 46%) vakantiegeld toegekend.^a
- Eindejaarspremies werden het vaakst (82%) aan vanuit België gedetacheerde werknemers toegekend. Vanuit Spanje, Roemenië en Polen gedetacheerde werknemers kregen niet of nauwelijks eindejaarspremies (0% tot 5%).
- Werknemers gedetacheerd vanuit Roemenië en Duitsland kregen het vaakst (respectievelijk 63% en 52%) een overwerktoeslag. Vanuit Spanje gedetacheerde werknemers kregen dit het minst vaak (14%).
- Uit Spanje en Roemenië gedetacheerde werknemers kregen nooit een onregelmatigheidstoeslag. Werknemers afkomstig uit Duitsland zagen dit het vaakst (13%).

^a Het niet toekennen van vakantiegeld is in strijd met de WML (die immers naast een minimumloon ook voorziet in een minimumvakantietoeslag).

4.4 Samenvattende conclusies maatregel 2

Het beeld rondom (en de naleving van) de IHD-maatregel betreffende de arbeidsvoorwaarden voor buitenlandse gedetacheerde werknemers na 12 of 18 maanden na aanvang van de detachering laat zich als volgt samenvatten:

- Bij onderstaande **cijfers** past weer de kanttekening dat deze slechts **indicatief** zijn. Niet elke opdrachtnemer meldt immers (correct) bij het meldloket.
- **De overgrote meerderheid (92%) van de buitenlandse gedetacheerde werknemers in 2020-2021 is gemeld bij het meldloket met een opdracht voor hoogstens één jaar.** Dat zou kunnen betekenen dat opdrachtnemers willen voorkomen dat ze onder de reikwijdte van maatregel 2 van de IHD komen te vallen en nagenoeg alle in Nederland geldende arbeidsvoorwaarden moeten aanbieden aan hun gedetacheerde werknemers.
- Daarmee viel **in 2020-2021 slechts een kleine groep van tussen 1.203 en 2.463 buitenlandse gedetacheerde werknemers onder de reikwijdte van maatregel 2 van de IHD.** Daarbij valt verder vooral het volgende op:
 - Werknemers gedetacheerd vanuit Hongarije worden relatief vaak voor meer dan één jaar gemeld;
 - Voor buitenlandse gedetacheerde werknemers werkzaam in de sectoren voedings- en genotsmiddelenindustrie en groothandel geldt hetzelfde;
 - Buitenlandse gedetacheerde werknemers die in een sector met een ge-avv'de cao werken, worden iets vaker voor meer dan één jaar gemeld



dan degenen die in een sector zonder ge-avv'de cao werkzaam zijn. Dit suggereert dat een ge-avv'de cao opdrachtnemers niet per se afschrikt om werknemers (langer dan 12 maanden) te detacheren naar Nederland. De verschillen zijn wel erg klein.

- Het tussentijds verlengen (van 12 naar 18 maanden) van een melding is kosteloos. Desondanks worden **relatief weinig tussentijdse verlengingen** gemeld. Van de in 2020-2021 gemelde werknemers is bij 23% voor minstens één opdracht melding gemaakt van verlenging. Het aantal verlengingen loopt sterk uiteen per nationaliteit en sector. Verder worden **in sectoren met een ge-avv'de cao duidelijk vaker verlengingen aangevraagd** dan in sectoren zonder een ge-avv'de cao (33% tegenover 20%).
- In de enquête geeft ongeveer 61% van de opdrachtnemers aan de in Nederland geldende **arbeidsvoorwaarden op het gebied van beloning na te kunnen leven**. Het percentage opdrachtgevers dat het eens is met de stelling dat buitenlandse gedetacheerde werknemers dezelfde beloning krijgen als hun Nederlandse collega's is met 62% nagenoeg gelijk.



5 Maatregel 3: Geen nieuwe detachering bij vervanging

Doordat de Implementatiewet herziene detacheringsrichtlijn (IHD) 12 tot 18 maanden na aanvang van een detachering aan buitenlandse gedetacheerde werknemers nagenoeg alle in Nederland geldende arbeidsvoorwaarden toekent, kan het voor opdrachtnemers aantrekkelijk zijn werknemers korter dan die periode te detacheren en tijds te vervangen. De IHD blokkeert deze route. Artikel 2 lid 4 van de WagwEU bepaalt, op basis van de IHD, dat indien een buitenlandse gedetacheerde werknemer door de opdrachtnemer wordt vervangen door een andere gedetacheerde werknemer die op dezelfde plaats hetzelfde werk uitvoert, de duur van de detachering de totale duur is van de perioden van detachering van de afzonderlijke gedetacheerde werknemers samen. Anders geformuleerd: als binnen een bepaalde opdracht de ene gedetacheerde werknemer wordt vervangen door de andere wordt dit als één en dezelfde detachering beschouwd. De 'timer' loopt bij vervanging gewoon door: de nieuwe gedetacheerde werknemer heeft recht op de arbeidsvoorwaarden conform de termijn 'opgebouwd' door zijn voorganger.

Aangezien buitenlandse gedetacheerde uitzendkrachten al bij aanvang van hun detachering aanspraak maken op nagenoeg alle arbeidsvoorwaarden, is deze maatregel alleen van toepassing op buitenlandse gedetacheerde werknemers.

Dit hoofdstuk beschrijft de mate waarin er binnen één en dezelfde opdracht vervanging van buitenlandse gedetacheerde werknemers plaatsheeft. Daarnaast wordt ingegaan op de mate waarin opdrachtnemers voldoen aan de eisen die de IHD stelt bij vervanging van buitenlandse gedetacheerde werknemers.

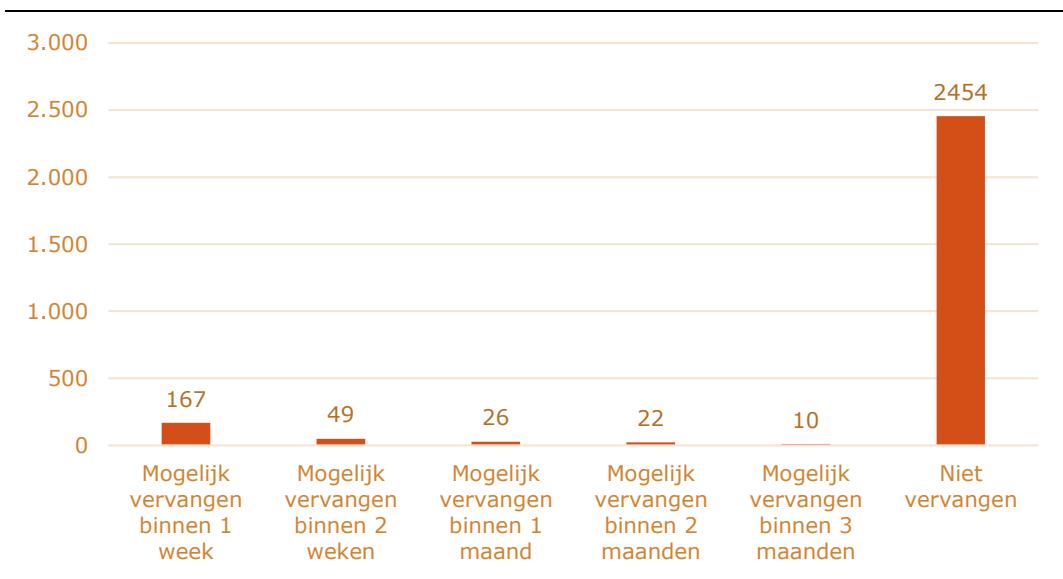
5.1 Werknemers die tijdens een opdracht vervangen zijn

Bij vervanging gaat het om opvolging bij dezelfde werkzaamheden op dezelfde plaats. Vervanging kent twee kanten: diegene die vervangen is, en diegene die de ander verving. Deze paragraaf gaat in op de eerste groep. Aan de hand van gegevens van het meldloket is in beeld gebracht welke buitenlandse gedetacheerde werknemers elkaar volgtijdelijk opvolgen naar aanstelling. Vervolgens zijn hieruit de werknemers geselecteerd die binnen drie maanden na aanvang van de detachering door een andere werknemer opgevolgd werden. Het gaat bij deze groep om mogelijke vervanging omdat over de precieze inhoud van de werkzaamheden geen gegevens beschikbaar waren. Verder geldt bij de cijfers van het meldloket weer de kanttekening dat deze slechts indicatief zijn, omdat niet elke opdrachtnemer (correct) meldt.

In 2020-2021 zijn 7.847 buitenlandse gedetacheerde werknemers mogelijk wel eens tijdens een project vervangen. Hiervan waren mogelijk 274 (van de 2.728 werkenden in een project van langer dan een jaar) werknemers werkzaam in een project dat uiteindelijk meer dan één jaar doorliep. Dit betreft ongeveer 10% van alle werknemers werkzaam in projecten die meer dan één jaar doorliepen. Zoals Figuur 5.1 laat zien, werd het grootste deel van deze 274 werknemers één week na vertrek mogelijk alweer vervangen. In circa 96% van de gevallen was dat vertrek hoogstens zes maanden na aanvang. Het deel dat tussen zes en twaalf maanden na aanvang vertrok en mogelijk vervangen werd, betrof ongeveer 4%.



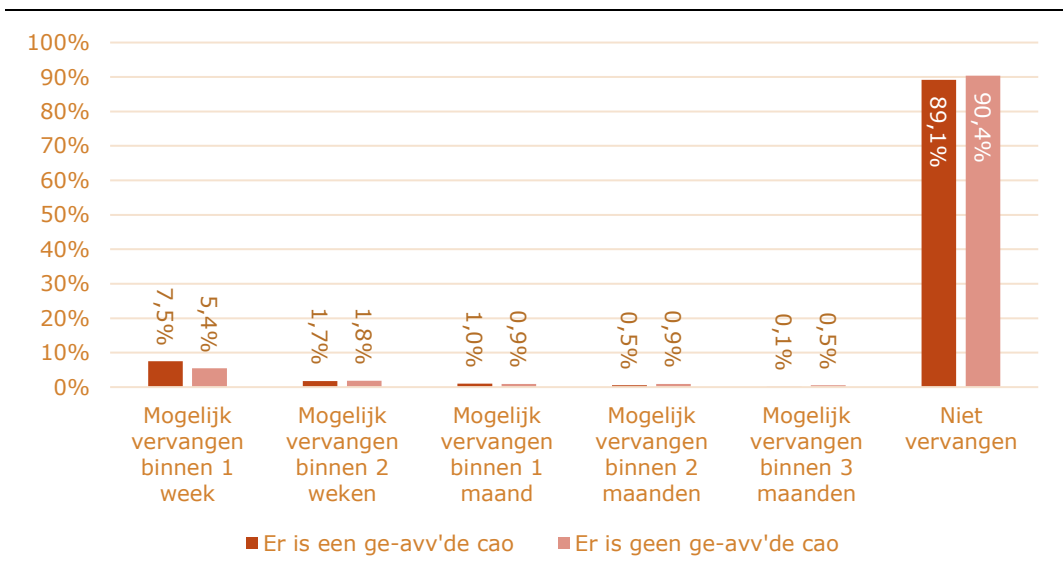
Figuur 5.1 Gemelde buitenlandse gedetacheerde werknemers in projecten van meer dan een jaar naar vervangingsstatus, 2020-2021



Bron: Registratiebestand Meldloket postedworkers.nl, SVB; bewerking door Panteia

Beide gegevens zijn bij elkaar te voegen en dan kan de analyse inzoomen op de groep waar vervanging, met als mogelijk doel maatregel 2 van de IHD (i.e. het aanbieden van alle arbeidsvoorwaarden na 12 of 18 maanden) te omzeilen, het vaakst voorkomt. Deze groep met werknemers die tussen een half jaar én een jaar na aanvang vertrekken en binnen één week vervangen worden, bestaat uit 8 werknemers. Op grond van de beschikbare gegevens zou geconcludeerd kunnen dat omzeiling van maatregel 2 van de IHD door middel van vervanging niet op grote schaal voorkomt.

Figuur 5.2 Gemelde buitenlandse gedetacheerde werknemers in projecten van meer dan een jaar naar vervangingsstatus en naar sector met dan wel zonder ge-avv'de cao, 2020-2021



Bron: Registratiebestand Meldloket postedworkers.nl, SVB; bewerking door Panteia



Naar toepasselijkheid ge-avv'de cao

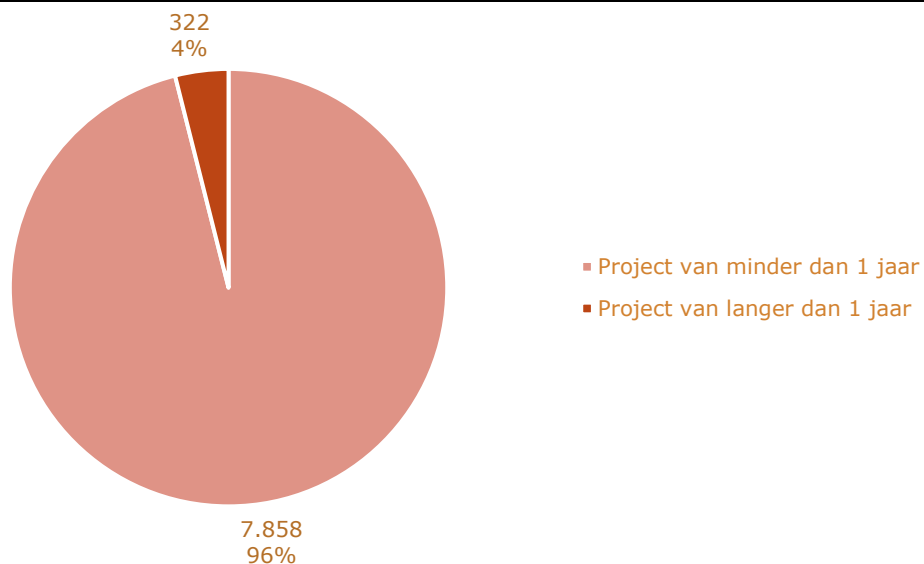
In 2020-2021 waren in totaal 920 buitenlandse gedetacheerde werknemers werkzaam in een project van langer dan een jaar in een sector met een ge-avv'de cao. Van deze werknemers werd 11% op enig moment mogelijk vervangen, in circa 8 procentpunt van de gevallen binnen één week na vertrek. Dit vertrek vond in 89% van de gevallen binnen een half jaar na aanvang van de eigen werkzaamheden plaats. Van de 1.808 werknemers werkzaam in een sector zonder ge-avv'de cao, werd bijna 11% op enig moment mogelijk vervangen. Deze mogelijke vervanging nam gemiddeld wel iets meer tijd in beslag. Daarnaast vond de mogelijke vervanging altijd binnen één jaar plaats. Desondanks zijn de verschillen met werknemers werkzaam in sector zonder ge-avv'de cao daarmee klein. Figuur 5.2 hierboven illustreert dit.

5.2 Werknemers die andere werknemers vervangen

Op dezelfde manier als waarmee de vervangen werknemers zijn bepaald, zijn ook de (mogelijk) vervangende werknemers in beeld gebracht.

Op basis van de gegevens van het meldloket zijn 8.180 buitenlandse gedetacheerde werknemers aan te wijzen, die op enig moment een andere buitenlandse gedetacheerde werknemer mogelijk hebben vervangen. Van deze mogelijke vervangende werknemers waren er 322 werkzaam in een project met een looptijd van meer dan een jaar. Dat aantal ligt hoger dan het aantal vervangen werknemers. Zoals vermeld, is - omdat er geen zicht is op de precieze werkzaamheden - vanuit het meldloket niet te achterhalen of vervanging daadwerkelijk plaatsvond. Het is goed mogelijk dat werknemers elkaar opvolgen om verschillende functies te vervullen en/of andere werkzaamheden te verrichten. Dat de aantallen mogelijk vervangen werknemers en mogelijk vervangende werknemers dicht bij elkaar liggen, maakt het echter wel aannemelijk dat hier sprake is van daadwerkelijke vervanging. Het naar verhouding kleine aantal mogelijk vervangende werknemers is weer een indicatie dat vermijding van maatregel 2 van de IHD niet veel voorkomt.

Figuur 5.3 Aantal mogelijke vervangers naar projectduur, 2020-2021



Bron: Registratiebestand Meldloket postedworkers.nl, SVB; bewerking door Panteia



5.3 Naleving eisen IHD bij vervanging

De verantwoordelijkheid om te voldoen aan de eisen die de IHD stelt bij vervanging van buitenlandse gedetacheerde werknemers ligt in de eerste plaats bij de opdrachtnemer. Deze paragraaf beschrijft op basis van de enquête in hoeverre opdrachtnemers voldoen aan betreffende eisen die de IHD.

Perspectief van opdrachtnemers

In de enquête is opdrachtnemers met een project van langer dan één jaar de vraag voorgelegd in hoeverre het voor hen mogelijk is alle naar Nederland gedetacheerde werknemers in dezelfde functie en op dezelfde plaats dezelfde arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden aan te bieden, ongeacht hun verblijfsduur. Deze vraag dekt niet de gehele lading van de eisen die de IHD stelt bij vervanging, maar omdat deze vraag enkel is voorgelegd aan opdrachtnemers met werkopdrachten van langer dan een jaar, geeft dit - zij het op een indirecte wijze - wel een indicatie van de mate waarin zij de eisen naleven. Aangezien projecten langer dan één jaar weinig voorkomen, was de respons op deze vraag beperkt (n = 12). De resultaten zijn dus slechts indicatief. Met een score van 2,80 op een vijfpuntsschaal van 1 ('zeer slecht') tot en met 5 ('zeer goed') oordelen opdrachtnemers licht negatief over de eigen mogelijkheden te voldoen aan de eisen die de IHD stelt bij vervanging.

Wat praktijkexperts zeggen

Accountants die namens opdrachtnemers melden, zien wel eens dat opdrachtnemers vragen om plotseling iemand anders op een project te melden. Het is voor hen echter lastig te duiden of dan sprake is van vervanging. Zeker wanneer de te melden werkende een andere functie uitoefent, is dit lastig te bepalen.

Perspectief van opdrachtgevers

Opdrachtgevers, die betrokken waren bij een project van langer dan één jaar, is in de enquête gevraagd of zij zien dat opdrachtnemers al hun naar Nederland gedetacheerde werknemers in dezelfde functie en op dezelfde plaats dezelfde arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden aanbieden, ongeacht de verblijfsduur van de werknemers. Daarmee is - zij het op een indirecte wijze - een indicatie verkregen van de mate waarin opdrachtgevers zien dat opdrachtnemers de eisen die de IHD stelt bij vervanging naleven. Deze vraag is ook onder opdrachtgevers enkel voorgelegd wanneer sprake was van opdrachten van langer dan een jaar. Een gevolg daarvan is dat de respons (n = 15) op deze vraag beperkt is. Dat zij in kleine meerderheid (53%) zien dat opdrachtnemers de regels rond vervanging naleven is dan ook indicatief.

Wat sociale partners zeggen

Zowel vakbonden als werkgeversorganisaties vragen zich af of de vervangingsmaatregel uit de IHD momenteel te handhaven is. Dit vraagt om meer inzicht in en controle op de werkzaamheden dan nu geregistreerd wordt bij het meldloket van postedworkers.nl. Dat vraagt in het bijzonder om een nadere registratie van de uitgevoerde functie of taak. De registratie is daar nu simpelweg te eenvoudig voor, waardoor opdrachtnemers en opdrachtgevers de naleving op deze maatregel nu zelf moeten vormgeven.



5.4 Samenvattende conclusies maatregel 3

Het beeld rondom (de naleving van) de IHD-maatregel, die bepaalt dat vervanging van een buitenlandse gedetacheerde werknemer binnen een bepaalde opdracht als één en dezelfde detachering wordt beschouwd, laat zich als volgt samenvatten:

- Voor onderstaande **cijfers** geldt weer dat deze slechts **indicatief** zijn, vanwege het niet altijd (correct) melden bij het meldloket door opdrachtnemers. Daar komt nog bij dat er relatief weinig geënquêteerden zijn die te maken hebben met een detachering langer dan 12 maanden.
- Op grond van een analyse van het registratiebestand van het meldloket zou geconcludeerd kunnen worden dat **omzeiling van maatregel 2 van de IHD** (die het aanbieden van (vrijwel) alle in Nederland geldende arbeidsvoorwaarden aan buitenlands gedetacheerde werknemers na 12 of 18 maanden voorschrijft) **door middel van vervanging** niet op grote schaal voorkomt. In totaal zijn in 2020-2021 slechts 8 gevallen te tellen waarbij de verdenking bestaat dat vervanging heeft plaatsgevonden vanuit tactische overwegingen. Tegelijkertijd echter is, zoals vermeld in paragraaf 4.1. en 4.4, de overgrote meerderheid (92%) van de buitenlandse gedetacheerde werknemers in 2020-2021 gemeld bij het meldloket met een opdracht voor hoogstens één jaar. Dat zou juist op het tegendeel kunnen wijzen, in die zin dat er mogelijk vervanging plaatsvindt via andersoortige constructies, bijvoorbeeld door detacheringen te laten opvolgen door werkenden van (formeel) verschillende opdrachtnemers. Er zijn geen signalen dat dit op grote schaal gebeurt.
- In de enquête geeft een kleine meerderheid van de opdrachtnemers aan **niet** in staat te zijn al hun naar Nederland gedetacheerde **werknemers in dezelfde functie en op dezelfde plaats dezelfde arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden aan te bieden**, ongeacht de verblijfsduur van de werknemers. Het beeld van opdrachtgevers – uitgaande van de enquête – hieromtrent is diffuus, waardoor het lastig in te schatten is of dit al dan niet klopt. Een kleine meerderheid van 53% geeft aan te denken dat opdrachtnemers wel dezelfde arbeidsvoorwaarden aanbieden bij een eventuele vervanging. Wel geeft dit aan dat er waarschijnlijk een grote groep opdrachtnemers is die worstelt met de regels die de IHD stelt ten aanzien van het vervangen van personeel. Waar zij daarbij precies tegenaan lopen, is onduidelijk.



6 Maatregel 4: Arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten

De implementatiewet herziene detachingsrichtlijn (IHD) voorziet in een maatregel specifiek voor buitenlandse gedetacheerde uitzendkrachten. Waar buitenlandse gedetacheerde werknemers pas 12 of 18 maanden na aanvang van detachering aanspraak kunnen maken op (nagenoeg) alle in Nederland geldende arbeidsvoorwaarden, kunnen uitzendkrachten dat meteen bij aanvang van hun detachering naar Nederland; de inlenersbeloning uit de Waadi³⁹ is ook van toepassing voor buitenlandse uitzendkrachten, met uitzondering van de bepalingen inzake procedures, formaliteiten en voorwaarden van de sluiting en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en inzake aanvullende bedrijfspensioenregelingen. De oorspronkelijke opdrachtnemer blijft daarbij verantwoordelijk voor de naleving van deze arbeidsvoorwaarden, ook als de uitzendkracht door de opdrachtgever wordt uitgeleend aan een derde partij. De IHD dwingt hiermee af dat opdrachtnemers en opdrachtgevers doorlopend met elkaar communiceren, zodat duidelijk is waar en wanneer uitzendkrachten worden ingezet en dat dit conform de op basis van Nederlandse wet- en regelgeving en ge-avv'de cao's geldende arbeidsvoorwaarden gebeurt.

Uiteraard is deze maatregel uitsluitend van toepassing op buitenlandse gedetacheerde uitzendkrachten en niet op buitenlandse gedetacheerde werknemers.

Dit hoofdstuk biedt allereerst een inschatting van de omvang van het vanuit het buitenland detacheren van uitzendkrachten naar Nederland. Daarna komt het doorzenden en het verder zenden van buitenlandse gedetacheerde uitzendkrachten aan de orde. Bij doorzenden gaat het om het te werk stellen van de uitzendkracht bij een derde partij. Verder zenden betreft het uitlenen van de uitzendkracht aan een derde partij die zelf weer als uitlener optreedt. Vervolgens gaan we in op de communicatie tussen opdrachtnemers en opdrachtgevers rondom de detachering van uitzendkrachten. Tot slot wordt aandacht besteed aan de mate waarin opdrachtnemers hun naar Nederland gedetacheerde uitzendkrachten de hier geldende arbeidsvoorwaarden bieden.

6.1 Gedetacheerde uitzendkrachten

Om de (potentiële) impact van de uitzendmaatregel uit de IHD te bepalen, is het van belang na te gaan hoeveel buitenlandse uitzendkrachten naar Nederland gedetacheerd worden. Opmerkelijk genoeg registreert het meldloket niet expliciet of de gemelde onder de IHD vallende werkenden werkzaam zijn als werknemer of als uitzendkracht. Om een indicatie te krijgen van het aantal buitenlandse gedetacheerde uitzendkrachten is een modelanalyse uitgevoerd op achtergrondgegevens uit het registratiebestand. Daarnaast is in de enquête aan de onder de IHD vallende werkenden gevraagd in hoeverre zij zich identificeren als uitzendkracht.

Aantal uitzendkrachten volgens registratiebestand meldloket

Op basis van in het registratiebestand van het meldloket beschikbare achtergrondgegevens is een inschatting gemaakt welke werkenden in 2020-2021

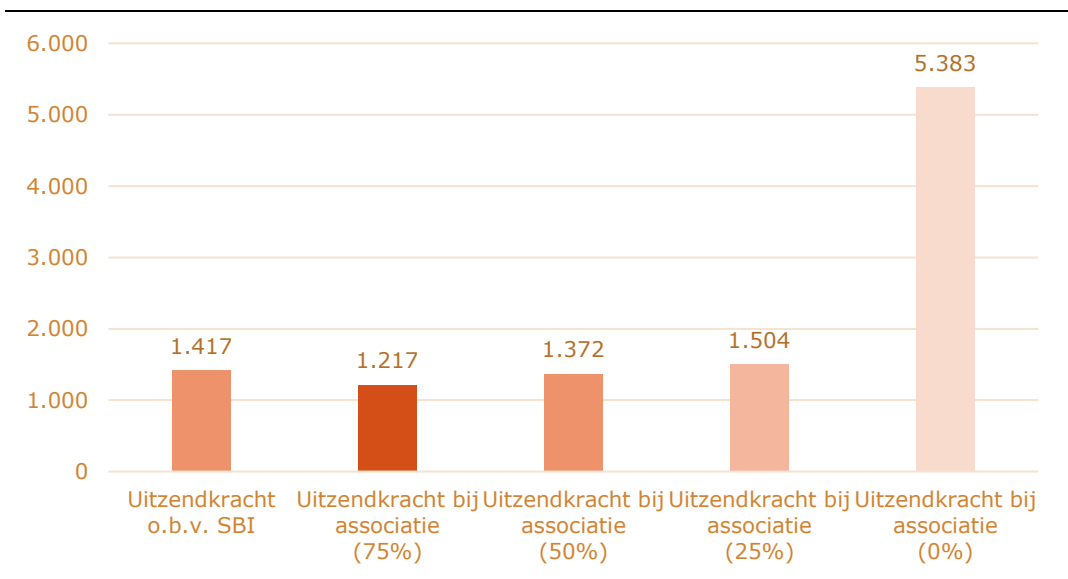
³⁹ De inlenersbeloning is een afgeleide van het loonverhoudingsvoorschrift uit de Waadi en is erop gericht dat de uitzendkracht hetzelfde salaris verdient en ook daadwerkelijk ontvangt als de overige personeelsleden van de inlener die dezelfde werkzaamheden uitvoeren en volgens de cao van de inlener worden betaald. Voor vanuit het buitenland gedetacheerde uitzendkrachten gaat het om artikel 8.5 WAADI.



mogelijk werkzaam waren als uitzendkracht. Allereerst is een selectie gemaakt op basis van de Standaard Bedrijfsindeling (SBI). Daarbij zijn alle werkenden werkzaam in SBI-sector 78 ("Arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeelsbeheer") aangemerkt als uitzendkracht. Het betreft hier de melding van de sector waarbinnen de opdracht thuishoort – waarbij het zo zou moeten zijn dat uitzendkrachten onder uitzendwerk gemeld worden.

Omdat dit een onverwacht laag aantal uitzendkrachten oplevert, is nader onderzoek verricht onder de aanname dat niet alle uitzendkrachten onder SBI-sector 78 zijn gemeld. Vervolgens is voor elk van de opdrachtnemers, waar deze uitzendkrachten werkzaam waren, in kaart gebracht voor welk deel hun personeelsinzet bestond uit uitzendkrachten. Daarna is voor verschillende drempelwaarden voor het aandeel uitzendkrachten (hier verder aangeduid met modellen) bepaald welke opdrachtnemers als uitzendbureau zijn aan te merken. Ten slotte zijn alle werkenden die werkzaam zijn bij deze vermeende uitzendbureaus 'bij associatie' als uitzendkracht aangemerkt, ongeacht of zij al dan niet gemeld waren in SBI-sector 78. Figuur 6.1 laat de uitkomsten van deze analyse zien bij gebruik van de verschillende drempelwaarden, én zoals afgeleid op basis van de initiële selectie op SBI-sector 78.

Figuur 6.1 Schatting aantal potentiële buitenlandse gedetacheerde uitzendkrachten in 2020-2021 bij uitwerking van verschillende modellen, 2020-2021



Bron: Registratiebestand Meldloket postedworkers.nl, SVB; bewerking door Panteia

Het aantal naar Nederland gedetacheerde uitzendkrachten in 2020-2021 bedraagt naar schatting tussen 1.217 en 5.383. Dat komt neer op 1,9% tot 8,6% van alle onder de IHD vallende werkenden gemeld bij het meldloket. Hierbij past de kanttekening dat genoemde bovengrens hoogst onzeker is. Deze komt namelijk voort uit het meest 'soepele' model gebruikt voor deze analyse. Dat model merkt alle bij een opdrachtnemer werkzame werkenden aan als uitzendkracht als ook maar één van deze werkenden een keer naar SBI-sector 78 is gedetacheerd. Gelet op de uitkomsten van de andere modellen met hogere drempelwaarden is het aannemelijk dat het aantal eerder tegen de ondergrens aanzit. Zelfs bij gebruik van lagere drempelwaarden valt het aantal potentiële uitzendkrachten ver terug, rondom de 1.360 met een marge van circa 140. Op basis van deze modellen wordt daarom het aantal naar Nederland gedetacheerde uitzendkrachten op ongeveer 1.400 geschat. Dit betreft 2,2% van alle werkenden gemeld bij het meldloket.

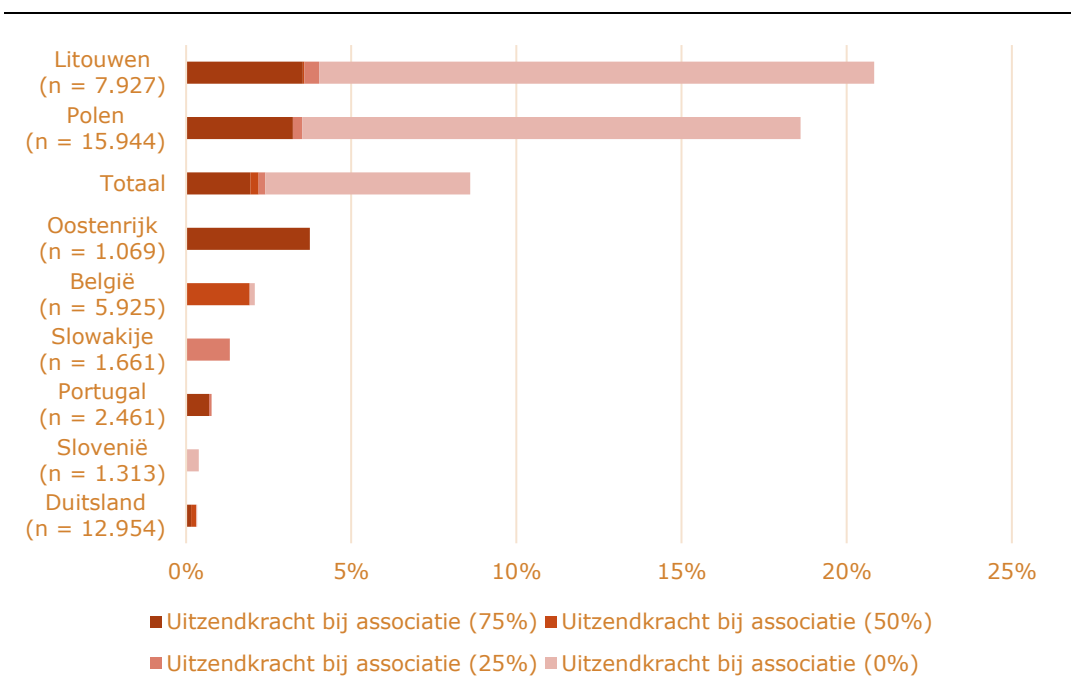


Zoals hieronder verder uitgewerkt, geeft van de bij het meldpunt gemelde onder de IHD vallende werkenden 15% aan als uitzendkracht in Nederland werkzaam te zijn. Dat is hoger dan uit de modelanalyse naar voren komt.

Land van herkomst

Om te zien of het aandeel uitzendkrachten in het totaal aantal onder de IHD vallende werkenden verschilt naar land van herkomst, is bovenstaande analyse herhaald voor elk van de landen van waaruit in 2020-2021 een substantieel aantal (meer dan 1.000) werkenden naar Nederland is gedetacheerd. Dit levert het beeld uit Figuur 6.2 op. Vanuit Litouwen en Polen worden verhoudingsgewijs de meeste uitzendkrachten naar Nederland gedetacheerd. In de meest voorzichtige schatting wordt vanuit elk van beide landen 3% van alle naar Nederland gedetacheerde werkenden op uitzendbasis gedetacheerd. Bij lagere drempelwaarden loopt deze schatting op tot respectievelijk 21% voor Litouwen en 18% voor Polen. Daarmee wijken deze landen sterk af van de andere landen, waar naar verhouding veel minder vaak op uitzendbasis wordt gedetacheerd.

Figuur 6.2 Aandeel uitzendkrachten in totaal aantal naar Nederland gedetacheerde werkenden, naar land van herkomst, 2020-2021
(selectie: landen waar vandaan meer dan 1.000 werkenden naar Nederland zijn gedetacheerd en waarbij aandeel uitzendkrachten bij benadering groter is dan 0%)



Bron: Registratiebestand Meldloket postedworkers.nl, SVB; bewerking door Panteia

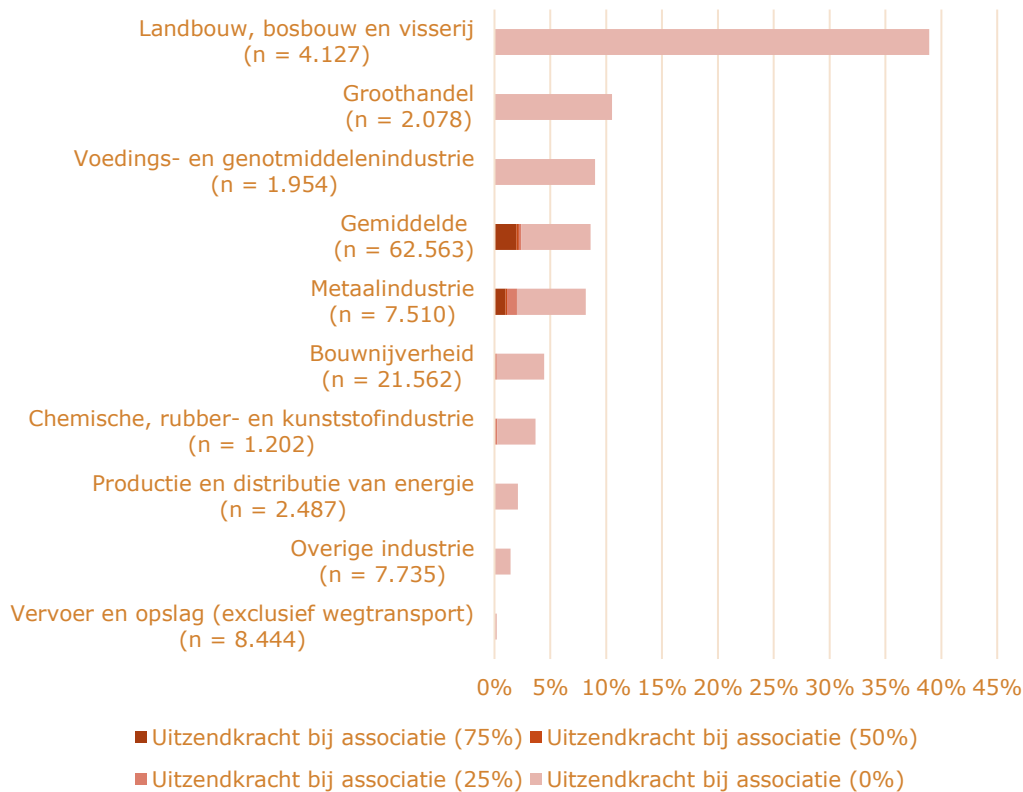
Sector

Uitsplitsing van het aandeel buitenlandse gedetacheerde uitzendkrachten in het aantal onder de IHD vallende werkenden naar de sector waar men werkzaam is, laat grote onzekerheidsmarges zien (zie Figuur 6.3). Dat komt doordat veel uitzendwerk in het registratiebestand formeel geregistreerd staat onder SBI-code 78 (i.e. sector "Arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeelsbeheer"). Daardoor is het lastig na te gaan in welke sectoren uitzendkrachten daadwerkelijk werkzaam zijn. Het meest soepele model geeft desondanks wel een zekere indicatie waar deze uitzendkrachten vooral werkzaam zijn. Met name in de agrarische sector en in mindere mate ook de



groothandel en voedings- en genotmiddelenindustrie werken verhoudingsgewijs veel uitzendkrachten. In de metaalindustrie en de bouwnijverheid is daar juist minder vaak dan gemiddeld sprake van, alhoewel ook hier wel enige inzet van uitzendkrachten is. In andere sectoren is dit in veel mindere mate het geval.

Figuur 6.3 Aandeel uitzendkrachten in totaal naar Nederland gedetacheerde werkenden, naar sector, 2020-2021
(selectie: sectoren waarnaar meer dan 1.000 werkenden naar Nederland zijn gedetacheerd)



Bron: Registratiebestand Meldloket postedworkers.nl, SVB; bewerking door Panteia

Aantal uitzendkrachten volgens enquête

Van de in de enquête bevroegde onder de IHD vallende werkenden identificeerde zich 15% als uitzendkracht. Dat is fors hoger dan het aandeel afgeleid uit het registratiebestand van het meldloket. Een mogelijke verklaring zou kunnen zijn dat werkenden een ander beeld hebben van de hoedanigheid 'uitzendkracht' dan wat hier in de IHD formeel onder wordt verstaan. Gelet op de verdere detailanalyses ligt dit echter niet voor de hand.

Land van herkomst

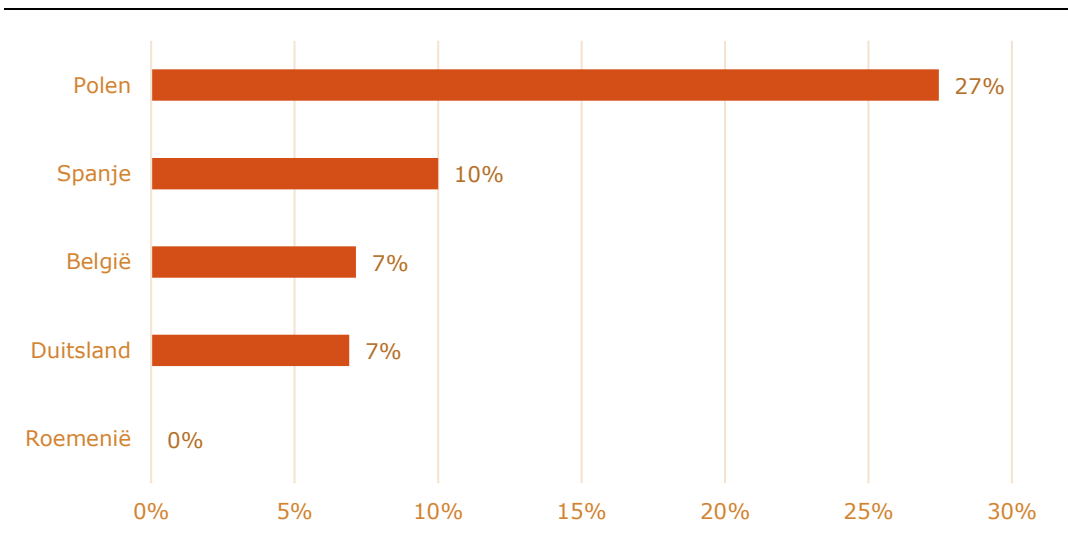
Figuur 6.4 geeft het aandeel bevroegde, onder de IHD vallende werkenden dat zichzelf als uitzendkracht identificeert naar land van herkomst weer. Vanuit Polen naar Nederland gedetacheerde werkenden zien zichzelf het vaakst als uitzendkracht (27%). Dit aandeel is hoger dan in de modelanalyses op basis van het registratiebestand van het meldloket in het meest soepele model naar voren kwam. De orde grootte is wel vergelijkbaar. Dat geldt ook voor Roemenië.

Het beeld voor Spanje, België en Duitsland wijkt wel duidelijk af van de resultaten van de modelanalyses. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat – waar het in een land als



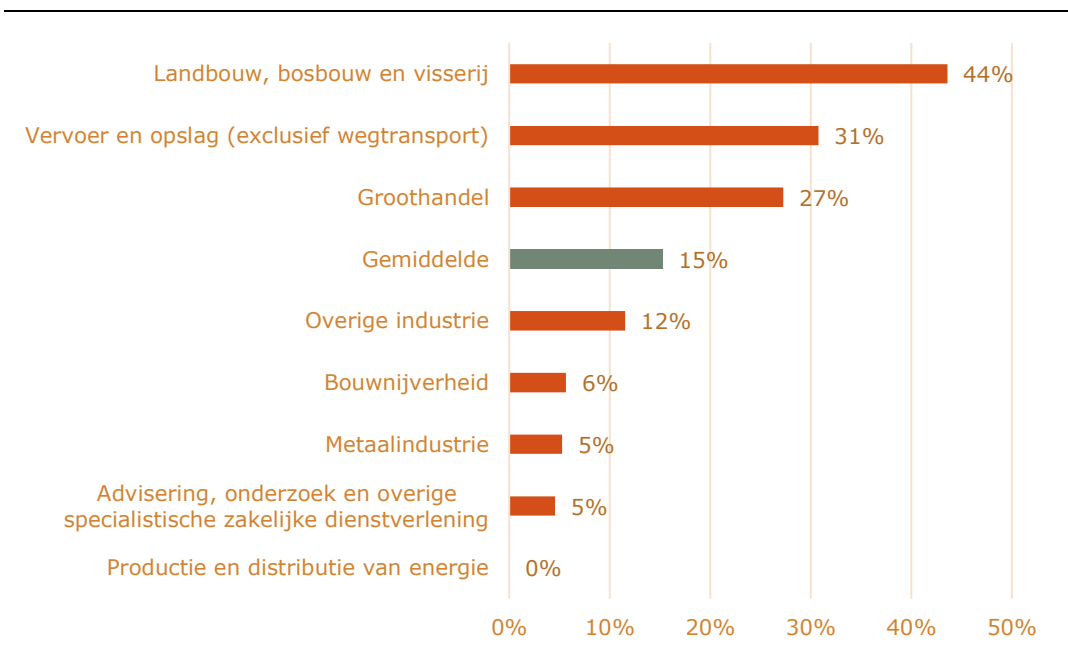
Polen vooral om bredere op meerdere sectoren gerichte uitzendbureaus gaat – het in deze landen naar verhouding veel specialistische uitzendbureaus betreft (i.e. uitzendbureaus die vooral/uitsluitend naar één bepaalde sector uitzendkrachten detacheren). Deze specialistische uitzendbureaus associëren zich eerder met de sector waarnaar ze uitzenden dan met SBI-sector 78 (“Arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeelsbeheer”). Dat leidt voor deze landen tot onderrapportage van uitzendkrachten in het registratiebestand van het meldloket.

Figuur 6.4 Aandeel in enquête bevroegde onder de IHD vallende werkenden dat zichzelf als uitzendkracht identificeert, naar land van herkomst (n = 254; gewogen)



Bron: Enquête implementatiewet herziene detacheringsrichtlijn 2020-2021, Panteia

Figuur 6.5 Aandeel in enquête bevroegde, onder de IHD vallende werkenden dat zichzelf als uitzendkracht identificeert, naar sector (n = 254; gewogen; selectie: n ≥ 10)



Bron: Enquête implementatiewet herziene detacheringsrichtlijn 2020-2021, Panteia



Sector

De uitsplitsing van het aandeel bevroegde onder de IHD vallende werkenden, dat zichzelf als uitzendkracht identificeert, naar sector wijkt minder sterk af van het beeld dat uit de modelanalyses naar voren kwam. Ook op basis van de enquête laten de agrarische sector en de groothandel een naar verhouding groot aandeel uitzendkrachten zien (zie Figuur 6.5 hierboven).

Vooraf het beeld voor de sectoren vervoer en opslag (exclusief transport) en de overige (ambachts)industrie wijkt af van de modelanalyses. Dit betreft sectoren waar vaak (enige) specialisatie nodig is om het werk uit te voeren. Dit sluit aan bij de opmerkingen hierboven over gespecialiseerde versus bredere meer algemene uitzendbureaus en de gevolgen daarvan voor de rapportage van uitzendkrachten in het registratiebestand van het meldloket. Het beeld voor de overige sectoren sluit wel weer bij de resultaten van de modelanalyses. Zo is in de bouwnijverheid en metaalindustrie net als bij de modelanalyses de inzet van uitzendkrachten duidelijk benedengemiddeld.

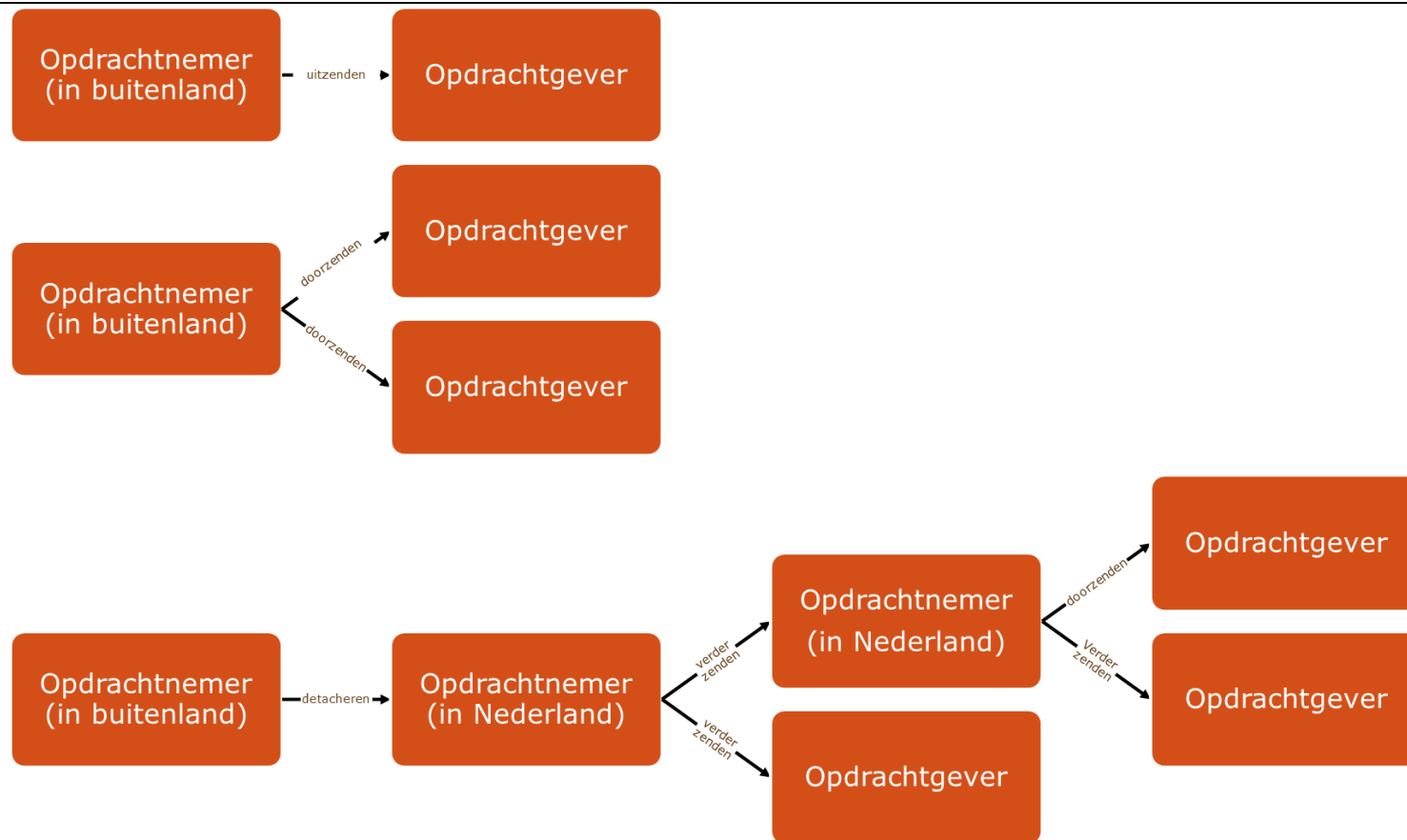
6.2 Doorzenden en verder zenden

Kern van de maatregel uit de IHD gericht op uitzendkrachten is - naast de aanspraak op (vrijwel) alle in Nederland geldende arbeidsvoorwaarden vanaf het begin van de detachering - dat de oorspronkelijke opdrachtnemer eindverantwoordelijk blijft, ook als sprake is van doorzenden of verder zenden van de uitzendkracht door de opdrachtgever. In het geval van doorzenden wordt een uitzendkracht achtereenvolgens van opdrachtgever naar opdrachtgever uitgezonden zonder terugkeer naar het land van uitzenden. Bij verder zenden leent de Nederlandse opdrachtgever een door de opdrachtnemer naar een buitenlandse opdrachtgever gedetacheerde uitzendkracht in. Figuur 6.6 geeft dit grafisch weer. Merk daarbij op dat beide situaties gelijktijdig kunnen plaatsvinden: een uitzendkracht kan verder gezonden worden, en vervolgens uitgezonden dan wel doorgezonden, of wellicht weer verder gezonden worden.

Om zijn eindverantwoordelijkheid uit te kunnen oefenen, moet de opdrachtnemer weten waar zijn naar Nederland gedetacheerde uitzendkracht werkzaam is. De opdrachtgever is (of de opdrachtgevers zijn) dan ook verplicht om de opdrachtnemer vooraf te informeren over het doorzenden of verder zenden van de naar Nederland gedetacheerde uitzendkracht. Op zijn beurt moet de 'eindgebruiker' van de buitenlandse gedetacheerde uitzendkracht weten wie de initiële opdrachtnemer is, zodat men deze zo nodig ter verantwoording kan roepen. Naarmate het aantal partijen groter is, neemt de complexiteit toe en het zicht op de eindverantwoordelijkheid af. Goede communicatie tussen alle bij doorzenden of verder zenden van buitenlandse gedetacheerde uitzendkrachten betrokken partijen is dan ook van groot belang.



Figuur 6.6 Mogelijke uitzendconstructies van toepassing op de detachering van Europese uitzendkrachten



Bron: Panteia

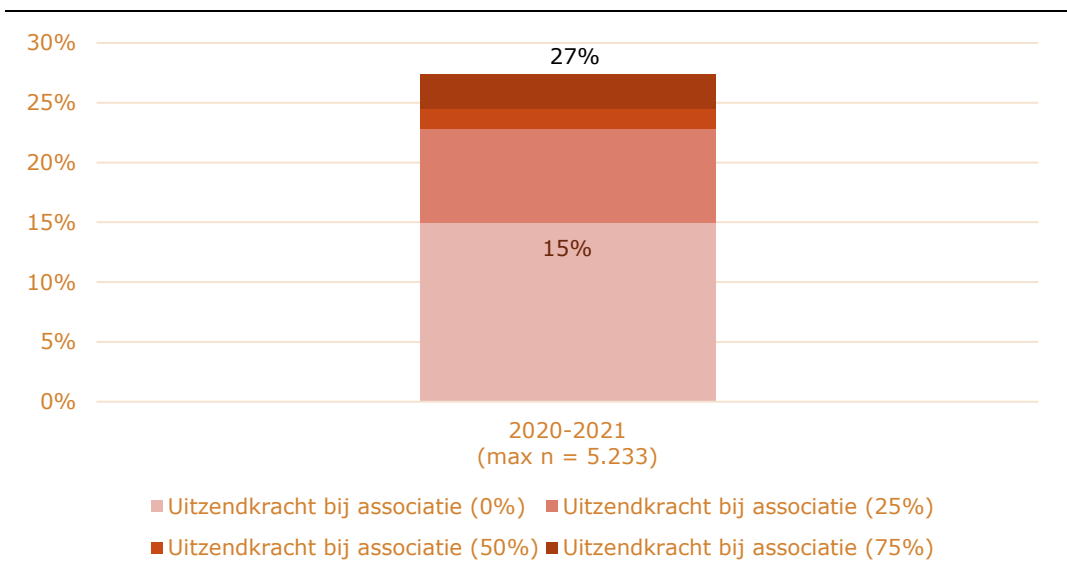


Deze paragraaf gaat in op de mate waarin doorzenden en verder zenden voorkomen. De communicatie tussen de hierbij betrokken partijen komt aan de orde in de volgende paragraaf.

Doorzenden

De mate van doorzending is in dit onderzoek bepaald door voor de op basis van het registratiebestand van het meldloket modelmatig bepaalde uitzendkrachten na te gaan bij hoeveel opdrachtgevers zij werkzaam zijn geweest.⁴⁰ Figuur 6.7 geeft de resultaten van deze analyse weer. Van de in 2020-2021 vanuit het buitenland naar Nederland gedetacheerde uitzendkrachten is 15% tot 27% naar meerdere opdrachtgevers doorgezonden. In zes tot zeven van de tien gevallen bleef het daarbij bij twee opdrachtgevers. In drie tot vier van de tien gevallen vond doorzending plaats naar andere opdrachtgevers.

Figuur 6.7 Aandeel gedetacheerde uitzendkrachten die bij meer dan één opdrachtgever werkzaam ('doorgezonden') zijn geweest in 2020-2021 bij uitwerking van verschillende modellen



Bron: Registratiebestand Meldloket postedworkers.nl, SVB; bewerking door Panteia

Naar land van herkomst

Doorzending van uitzendkrachten komt maar vanuit enkele landen van herkomst (veelvuldig) voor, te weten Slovenië, Litouwen, Polen en Duitsland (zie

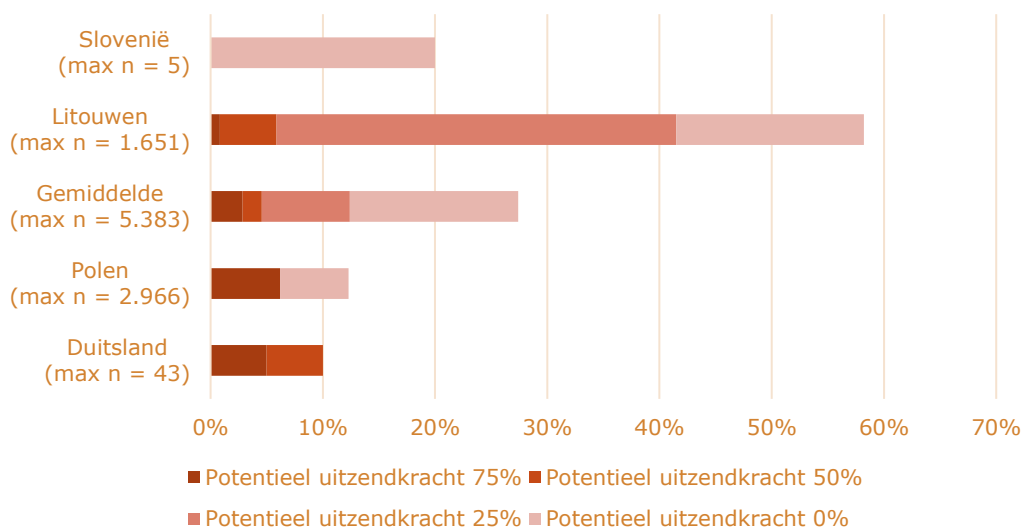
⁴⁰ Merk op dat hierbij niet altijd sprake hoeft te zijn van doorzenden. Een uitzendkracht kan ook meermaals uitgezonden zijn (met een tussentijdse terugkeer naar het land van herkomst. De tellingen gepresenteerd in deze paragraaf betreffen dan ook een overschatting van het aantal doorzendingen.



Figuur 6.8). Litouwen scoort hierbij het hoogst: tot 58% van de uitzendkrachten uitgezonden vanuit Litouwen wordt doorgezonden. Wel kent dit aandeel een naar verhouding grote onzekerheidsmarge. Rekening houdend met deze onzekerheidsmarge, zijn Polen en Duitsland de landen met het verhoudingsgewijs grootste aandeel uitzendkrachten dat wel eens doorgezonden is. Dit betreft respectievelijk 6% en 5% van alle uitzendkrachten uit deze landen.



Figuur 6.8 Aandeel gedetacheerde uitzendkrachten die bij meer dan één opdrachtgever werkzaam ('doorgezonden') zijn geweest in 2020-2021 bij uitwerking van verschillende modellen, naar land van herkomst (selectie: land van waaruit meer dan 1.000 werknemers naar Nederland zijn gedetacheerd en waarbij aandeel uitzendkrachten bij benadering groter is dan 0%)

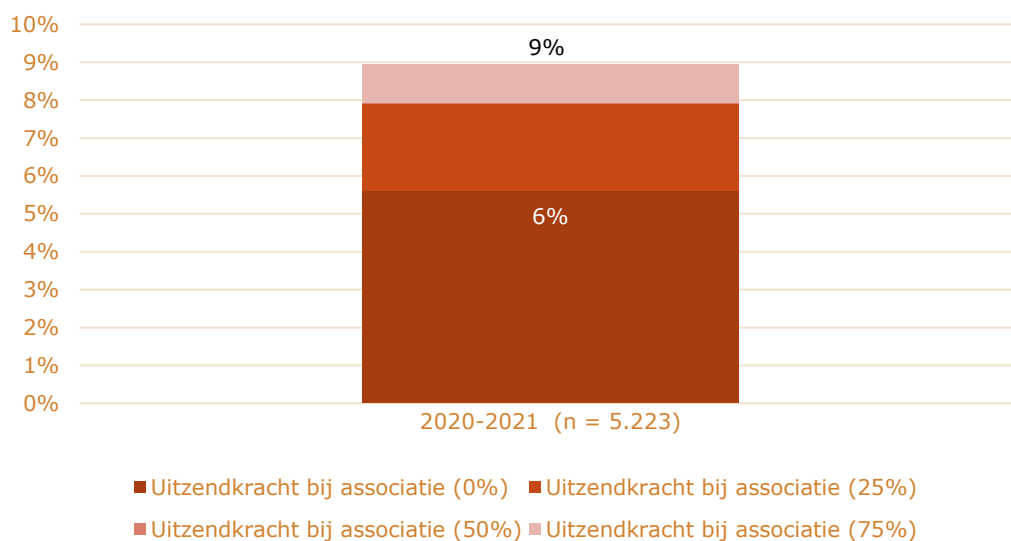


Bron: Registratiebestand Meldloket postedworkers.nl, SVB; bewerking door Panteia

Verder zenden

De mate van verder zenden is in dit onderzoek bepaald door voor de op basis van het registratiebestand van het meldloket modelmatig bepaalde uitzendkrachten na te gaan bij hoeveel opdrachtnemers zij werkzaam zijn geweest in 2020-2021. Figuur 6.9 laat zien 6% tot 9% van de buitenlandse uitzendkrachten op enig moment van opdrachtnemer is gewisseld. Het bleef daarbij doorgaans bij één wisseling. Een zeer kleine groep van 0,5% tot 1% van de uitzendkrachten wisselde vaker van opdrachtnemer. Geconcludeerd kan worden dat de mate van verder zenden beperkt maar niet verwaarloosbaar is.

Figuur 6.9 Aandeel gedetacheerde uitzendkrachten die door meer dan één opdrachtnemer gedetacheerd zijn in 2020-2021 bij uitwerking van verschillende modellen

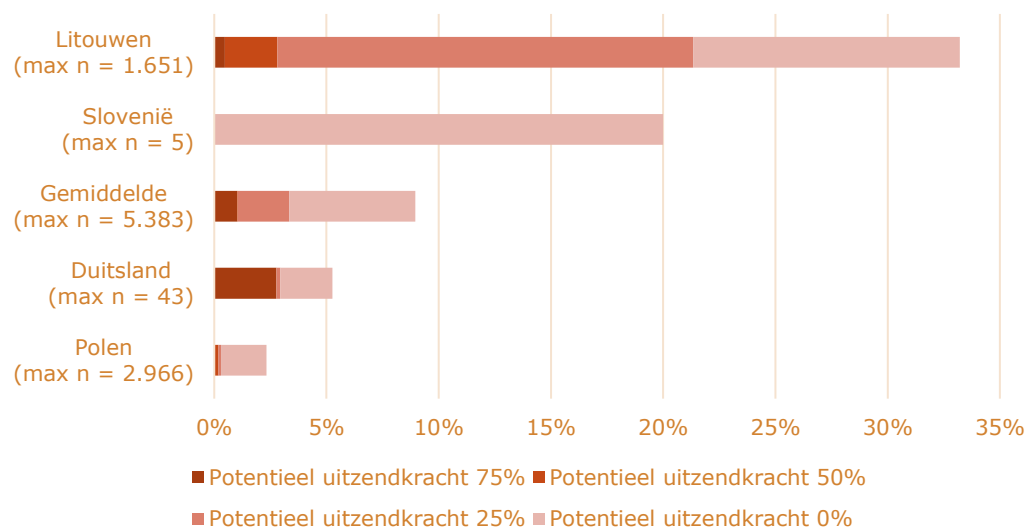


Bron: Registratiebestand Meldloket postedworkers.nl, SVB; bewerking door Panteia



Verder zenden vindt plaats vanuit dezelfde landen als van waaruit doorzenden van buitenlandse gedetacheerde uitzendkrachten plaatsvindt: Litouwen, Slovenië, Duitsland en Polen. Ook hier scoort Litouwen het hoogst, waarbij weer de kanttekening past dat de onzekerheidsmarge voor dit land relatief groot is. Opnieuw rekening houdend met deze onzekerheidsmarges, blijkt dat uitzendkrachten uit Duitsland naar verhouding het vaakst verder worden gezonden. Opvallend verder is dat het aandeel Poolse uitzendkrachten dat verder wordt gezonden wordt klein is, ongeacht of rekening wordt gehouden met de onzekerheidsmarges.

Figuur 6.10 Aandeel gedetacheerde uitzendkrachten die door meer dan één opdrachtnemer gedetacheerd zijn in 2020-2021 bij uitwerking van verschillende modellen, per land van herkomst (selectie: land van waaruit meer dan 1.000 werknemers naar Nederland zijn gedetacheerd en waarbij aandeel uitzendkrachten bij benadering groter is dan 0%)



Bron: Registratiebestand Meldloket postedworkers.nl, SVB; bewerking door Panteia

6.3 Communicatie over arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten

Om voor buitenlandse gedetacheerde uitzendkrachten alle in Nederland geldende arbeidsvoorwaarden (op de juiste wijze) toe te kunnen passen, moet de opdrachtnemer contact houden met de opdrachtgever en eventuele derde partijen waarnaar de uitzendkrachten toe doorgezonden of verder gezonden zijn. In de enquête is zowel opdrachtnemers als opdrachtgevers gevraagd naar de frequentie van dit contact. De resultaten hiervan worden in het hiernavolgende weergegeven.

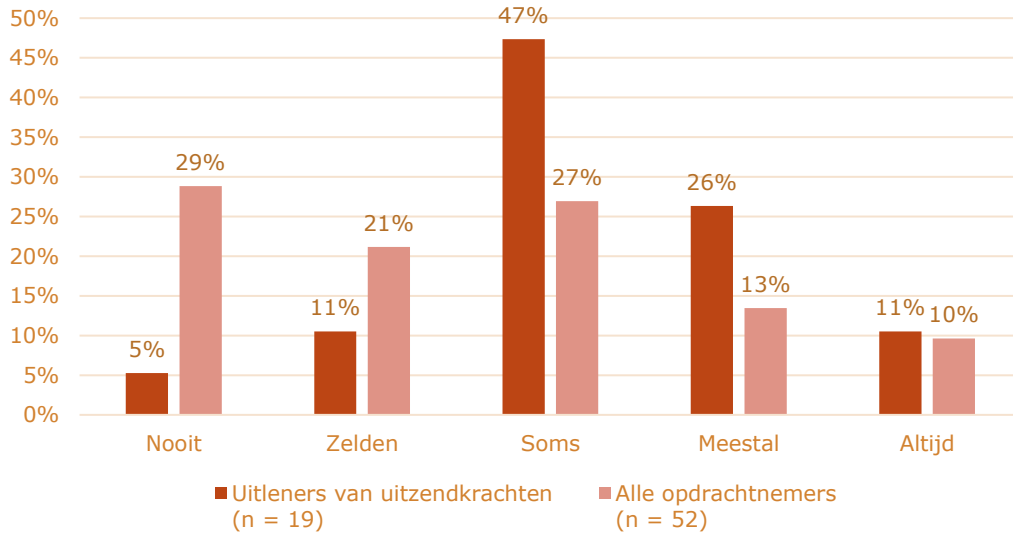
Het perspectief van opdrachtnemers (buitenlandse uitzendbureaus)

Opdrachtnemers die uitzendkrachten naar Nederland detacheren (i.e. buitenlandse uitzendbureaus) nemen gemiddeld vaker contact op met hun opdrachtgevers dan opdrachtnemers die werknemers detacheren. Zoals Figuur 6.11 laat zien, geeft 29% van alle opdrachtnemers aan nooit contact op te nemen om te overleggen over de toepassing van de arbeidsvoorwaarden. Nog eens circa 21% zegt dit zelden te doen. Oftewel 50% van de opdrachtnemers geeft aan nagenoeg geen contact met hun opdrachtgevers te onderhouden wat betreft de toepassing van de arbeidsvoorwaarden. Dit ligt anders bij opdrachtnemers die uitzendkrachten naar Nederland detacheren; zij zeggen in 16% van de gevallen zelden of nooit contact op te nemen voor afstemming over arbeidsvoorwaarden. Daarentegen geeft iets meer dan een derde – ongeveer 37% - van alle uitzendbureaus aan meestal of altijd contact op te nemen met



opdrachtgevers om de toe te passen arbeidsvoorwaarden af te stemmen. Daarmee blijft wel een groep over van 47% van de uitzenders die zegt dit slechts soms te doen.

Figuur 6.11 Opdrachtnemers naar mate van contact met opdrachtgevers over toepassing van arbeidsvoorwaarden bij inzet van buitenlandse gedetacheerde uitzendkrachten, naar type opdrachtgever (n = 52; gewogen)

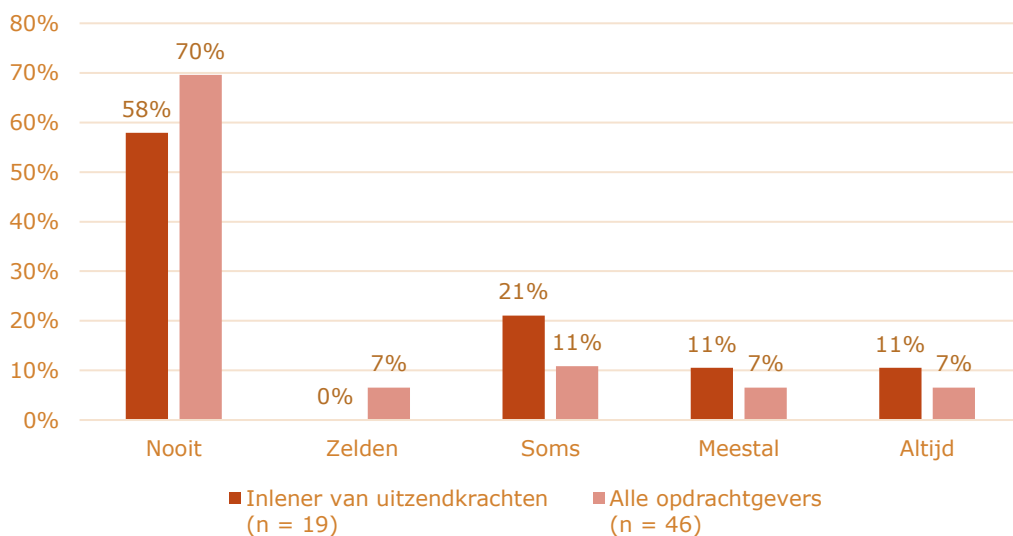


Bron: Enquête implementatiewet herziene detachingsrichtlijn 2020-2021, Panteia

Het perspectief van opdrachtgevers (inleners)

Het beeld dat opdrachtnemers die uitzendkrachten ter beschikking stellen, vaker contact onderhouden met opdrachtgevers wordt bevestigd door de opdrachtgevers zelf. Wel is het verschil tussen inleners van uitzendkrachten en inleners van werknemers kleiner dan de resultaten van de enquête onder opdrachtnemers laten zien. Opvallend is ook dat opdrachtgevers veel vaker aangeven dat er nooit contact is dan opdrachtnemers.

Figuur 6.12 Opdrachtgevers naar mate van contact met opdrachtnemers over toepassing van arbeidsvoorwaarden bij inzet van buitenlandse gedetacheerde uitzendkrachten, naar type opdrachtgever (n = 46; gewogen)



Bron: Enquête implementatiewet herziene detachingsrichtlijn 2020-2021, Panteia



Uit Figuur 6.12 blijkt dat 70% van alle opdrachtgevers aangeeft nooit contact met opdrachtnemers te onderhouden over de toepassing van arbeidsvoorwaarden. Onder opdrachtgevers die uitzendkrachten inlenen, is dat aandeel met 58% niet veel lager. Van de opdrachtgevers die uitzendkrachten inlenen zegt 22% meestal of altijd contact met opdrachtnemers te onderhouden over de toepassing van de arbeidsvoorwaarden. Dat is aanzienlijk meer dan de 14% onder alle opdrachtgevers samen. Wel blijft het een gering aandeel, gezien het belang van goede afstemming voor de naleving van de op uitzendkrachten gerichte maatregel van de IHD.

6.4 Naleving arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten

Waar buitenlandse gedetacheerde werknemers pas na 12 of 18 maanden recht hebben op (nagenoeg) alle in de Nederlandse wet- en regelgeving en ge-avv'de cao's vastgelegde arbeidsvoorwaarden, hebben buitenlandse gedetacheerde uitzendkrachten hier al bij aanvang van hun detachering recht op. Deze paragraaf geeft op basis van de enquête weer in hoeverre deze arbeidsvoorwaarden worden nageleefd bij de detachering van uitzendkrachten naar Nederland.

Arbidsvoorwaarden uit Nederlandse wet- en regelgeving

Het perspectief van opdrachtnemers (buitenlandse uitzendbureaus)

Aan opdrachtnemers die uitzendkrachten naar Nederland detacheren (i.e. buitenlandse uitzendbureaus) is in de enquête gevraagd in hoeverre zij in staat zijn de in Nederlandse wet- en regelgeving vastgelegde arbeidsvoorwaarden bij de inzet van uitzendkrachten na te leven. De respons op deze vraag was beperkt (n = 17). De resultaten zijn dus slechts indicatief. Met een score van 3,71 op een vijfpuntsschaal van 1 ('zeer slecht') tot en met 5 ('zeer goed') oordelen opdrachtnemers gematigd positief over de eigen mogelijkheden om de in de Nederlandse wet- en regelgeving vastgelegde arbeidsvoorwaarden bij de inzet van uitzendkrachten na te leven. Uitsplitsingen naar land en sector zijn door de beperkte respons niet mogelijk.

Het perspectief van opdrachtgevers (inleners)

Opdrachtgevers, die gebruik maken van vanuit het buitenland naar Nederland gedetacheerde uitzendkrachten, herkennen het beeld dat buitenlandse uitzendbureaus schetsen. Van de opdrachtgevers geeft 80% aan dat naar hun waarneming buitenlandse uitzendbureaus de in de Nederlandse wet- en regelgeving vastgelegde arbeidsvoorwaarden bij de inzet van uitzendkrachten naleven. Weer geldt dat de respons beperkt is (n = 20), de resultaten daardoor slechts indicatief zijn en er geen uitsplitsingen naar land en sector gemaakt kunnen worden.

In cao's afgesproken arbeidsvoorwaarden

Het perspectief van opdrachtnemers (buitenlandse uitzendbureaus)

Buitenlandse uitzendbureaus is ook gevraagd in hoeverre het voor hen mogelijk is om hun naar Nederland gedetacheerde uitzendkrachten de in cao's afgesproken arbeidsvoorwaarden bij de inzet van uitzendkrachten aan te bieden. Met een gemiddelde score van 3,61 op een vijfpuntsschaal van 1,0 ('zeer slecht') tot 5,0 ('zeer goed') oordelen ook hier gematigd positief over. Weer gelden bovenstaande kanttekeningen in verband met de beperkte respons (n = 17)

Het perspectief van opdrachtgevers (inleners)

Opdrachtgevers bevestigen het door de buitenlandse uitzendbureaus geschetste beeld. Maar liefst 89% van hen geeft aan te zien dat opdrachtnemers de in cao's afgesproken arbeidsvoorwaarden bij de inzet van uitzendkrachten naleven. Dat aandeel is 9 procentpunt groter dan bij de vraag over naleving van de in de Nederlandse wet- en



regelgeving vastgelegde arbeidsvoorwaarden. De respons is weer beperkt (n = 19), waardoor bovenstaande kanttekeningen ook hier gelden. Ook betreft het hier opdrachtgevers actief in sectoren met en zonder ge-avv'de cao.

6.5 Samenvattende conclusies maatregel 4

Het beeld rondom (de naleving van) de IHD-maatregel, die bepaalt dat buitenlandse gedetacheerde uitzendkrachten al vanaf het begin van hun detachering recht hebben op (nagenoeg) alle in Nederland in wet- en regelgeving en ge-avv'de cao's vastgelegde arbeidsvoorwaarden, laat zich als volgt samenvatten:

- Al eerder is erop gewezen dat de cijfers van het registratiebestand van het meldloket slecht indicatief zijn, omdat niet alle opdrachtnemers (correct) melden. Opmerkelijk genoeg registreert het meldloket ook niet expliciet of de gemelde onder de IHD vallende werkenden in Nederland werkzaam zijn als werknemer of als uitzendkracht. Om een indicatie te krijgen van het **aantal buitenlandse gedetacheerde uitzendkrachten** is een modelanalyse (met verschillende drempelwaarden) uitgevoerd op achtergrondgegevens uit het registratiebestand. Daarnaast is in de enquête aan de onder de IHD vallende werkenden gevraagd in hoeverre zij zich identificeren als uitzendkracht.
- De modelanalyse leidt tot een schatting van het aantal buitenlandse gedetacheerde uitzendkrachten van **tussen 1.217 en 5.383**. Dat komt neer op **1,9% tot 8,6%** van alle werkenden gemeld bij het meldloket. Het aantal onder de IHD vallende werkenden dat zichzelf in de enquête identificeert als uitzendkracht is met **15%** beduidend hoger. Een mogelijke verklaring zou de onvolledigheid van het registratiebestand kunnen zijn. Mogelijk worden vooral uitzendkrachten niet gemeld bij het meldloket.
- Het **aandeel uitzendkrachten** in het totaal aantal onder de IHD gemelde werkenden verschilt in de modelanalyse sterk naar land en sector, maar dat hangt samen met de variërende bandbreedtes van de schattingen. Uit de enquête valt af te leiden dat naar verhouding de meeste buitenlandse gedetacheerde uitzendkrachten Polen als land van herkomst (27%) hebben. Sectoren in Nederland waarin verhoudingsgewijs de meeste uitzendkrachten werkzaam zijn, zijn de agrarische sector (44%), vervoer en opslag (exclusief wegtransport, 31%) en groothandel (27%).
- **Doorzenden** betekent het uitlenen van een door de opdrachtnemer naar Nederland gedetacheerde uitzendkracht door de opdrachtgever aan een derde partij, bij wie deze aan het werk gaat. De beste schatting op basis van de modelanalyse is dat hiervan bij 15% tot 27% van de uitzendkrachten sprake is. Bij **verder zenden** leent de opdrachtgever een door de opdrachtnemer naar Nederland gedetacheerde uitzendkracht uit aan een derde partij, die deze vervolgens weer uitleent aan een andere partij. Dit zou voor 6% tot 9% van de uitzendkrachten opgaan. Bij dit verder zenden gaat het in meerderheid over één wisseling.
- In de enquête schetsen opdrachtnemers en opdrachtgevers een verschillend beeld van de **onderlinge communicatie** over de toepassing van arbeidsvoorwaarden voor buitenlandse gedetacheerde uitzendkrachten. Van de opdrachtnemers geeft 16% aan hier zelden of nooit contact over te hebben. Voor de opdrachtgevers is dit 58%.
- Opdrachtnemers geven in de enquête aan gematigd positief te zijn over de eigen mogelijkheden alle in de wet- en regelgeving en (al dan niet ge-avv'de) cao's vastgelegde bepalingen over **arbeidsvoorwaarden** bij de inzet van uitzendkrachten **na te leven**. Opdrachtgevers zeggen in meerderheid dat opdrachtnemers dit ook daadwerkelijk doen. Kanttekening hierbij is dat de respons bij betreffende vragen beperkt was en de resultaten dus slechts indicatief zijn.



7 Maatregel 5: Vergoeding daadwerkelijke kosten

De vijfde en laatste maatregel van de Implementatiewet herziene detachingsrichtlijn (IHD) betreft de vergoeding van daadwerkelijk in verband met de detachering gemaakte kosten. De kern van deze maatregel is als volgt:

- De opdrachtnemer⁴¹ dient duidelijk te maken of, en zo ja welke, onderdelen van een toeslag of vergoeding worden uitgekeerd voor in verband met de detachering gemaakte kosten. Indien dit niet duidelijk is, wordt er aangenomen dat de gehele toeslag of vergoeding is betaald als vergoeding van deze kosten, en kan deze gehele toeslag of vergoeding niet worden gerekend tot het minimumloon op grond van de WML of de beloning conform de toepasselijke cao.
- De opdrachtnemer dient daarbij - net als voor de inwerkingtreding van de IHD - de daadwerkelijk in verband met de detachering gemaakte kosten, zoals reis-, maaltijd- en verblijfskosten, te vergoeden volgens het nationaal recht en/of de praktijk die in het thuisland geldt voor het dienstverband tussen de werkgever en zijn gedetacheerde werkenden (werknemers en uitzendkrachten). Dit kan bijvoorbeeld het recht of de toepasselijke cao in het thuisland zijn.
- Deze nieuwe maatregel strekt ertoe om onduidelijkheid te vermijden over welke onderdelen van vergoedingen of toeslagen zijn bestemd voor daadwerkelijk in verband met de detachering gemaakte kosten, en bevordert de naleving en handhaving van het wettelijk minimumloon en de beloning die volgt uit algemeen verbindend verklaarde cao's.

Achterliggende gedachte bij deze maatregel is dat de beloning in Nederland vaak hoger is dan het loon dat in het thuisland van de buitenlandse gedetacheerde werkende wordt betaald. Het komt voor dat opdrachtnemers het lagere loon uit het thuisland verhogen met genoemde vergoedingen voor kosten en daarmee denken te voldoen aan de hogere Nederlandse beloning. Ook komt het voor dat opdrachtnemers claimen het Nederlandse WML te betalen (al dan niet door het loon te verhogen met onkostenvergoedingen) maar vervolgens nog kosten met betrekking tot internationale reizen en huisvesting op dat loon inhouden. In beginsel verzet de WML zich er tegen dat deze kosten worden ingehouden op het minimumloon; onder voorwaarden zijn bepaalde inhoudingen op het minimumloon wel mogelijk. De vijfde maatregel van de IHD wil onrechtmatige praktijken tegengaan door duidelijkheid te scheppen wanneer vergoedingen voor onkosten onderdeel van het loon zijn en wanneer niet.

Deze maatregel is van toepassing op buitenlandse gedetacheerde werknemers en uitzendkrachten.

Dit hoofdstuk beschrijft op basis van de enquête in hoeverre opdrachtnemers hun onder de IHD vallende werkenden (i.e. naar Nederland gedetacheerde werknemers en uitzendkrachten) het WML betalen. Dit gebeurt aan de hand van drie indicatoren: de brutolonen, de arbeidsduur en werktijden en de eventuele verrekening van onkosten met de beloning.

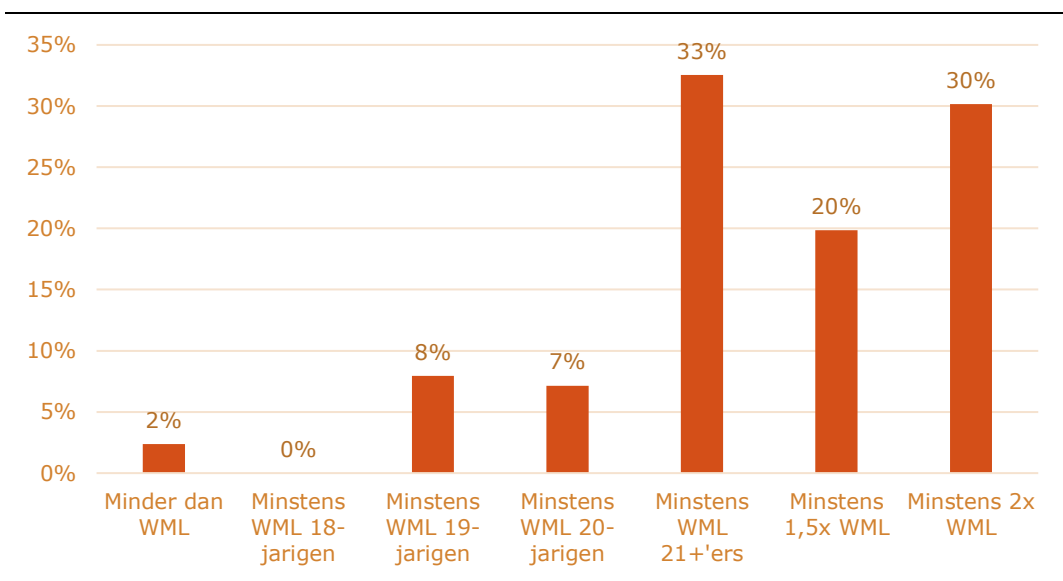
⁴¹ De WML spreekt van 'werkgever'. Geredeneerd vanuit de IHD gaat het om de 'opdrachtnemer'.



7.1 Brutolonen van onder de IHD vallende werkenden

In de enquête is de onder de IHD vallende werkenden gevraagd een loonindicatie te geven.⁴² Figuur 7.1 laat zien dat ongeveer 50% van de bevroegde onder de IHD vallende werkenden aangeeft in 2020-2021 een loon te hebben verdiend vanaf 1,5 maal het WML. Van de overige 50% zegt het grootste deel een loon rond het WML te hebben ontvangen. Daarbij ging het vooral om een loon rondom het WML voor 21-plussers (33 procentpunt). Daarnaast is een groep te identificeren die aangeeft een loon rond het WML voor jongeren (minimumjeugdloon) te hebben ontvangen (15 procentpunt). Een kleine groep kreeg naar eigen zeggen minder dan het WML voor 18-jarigen betaald (2 procentpunt).

Figuur 7.1 Onder de IHD vallende werkenden naar loon verdiend in 2020-2021 (n = 126; gewogen)



Bron: Enquête implementatiewet herziene detacheringsrichtlijn 2020-2021, Panteia

Of voldaan is aan het WML is mede afhankelijk van de leeftijd. Daarom is een aanvullende analyse uitgevoerd waarin leeftijd en loon tegen elkaar zijn afgezet, met als doel om te bepalen of het WML is nageleefd. Dit levert het resultaat uit Figuur 7.2 op. Deze figuur laat zien dat, rekening houdend met leeftijd, ongeveer 15% van alle bevroegde, onder de IHD vallende werkenden een loon onder het WML ontving. Nu betekent dit natuurlijk niet dat 15% van alle naar Nederland gedetacheerde werkenden een loon onder het WML ontving. De enquête beperkte zich slechts tot werkenden uit België, Duitsland, Polen, Roemenië en Spanje, en is daarmee niet representatief voor het gehele bestand van naar Nederland gedetacheerde werkenden (maar betreft wel een zeer groot deel van de gemelde werkenden; 61%). Wél kan worden geconcludeerd dat er een groep van enige omvang is die het WML niet ontvangt.

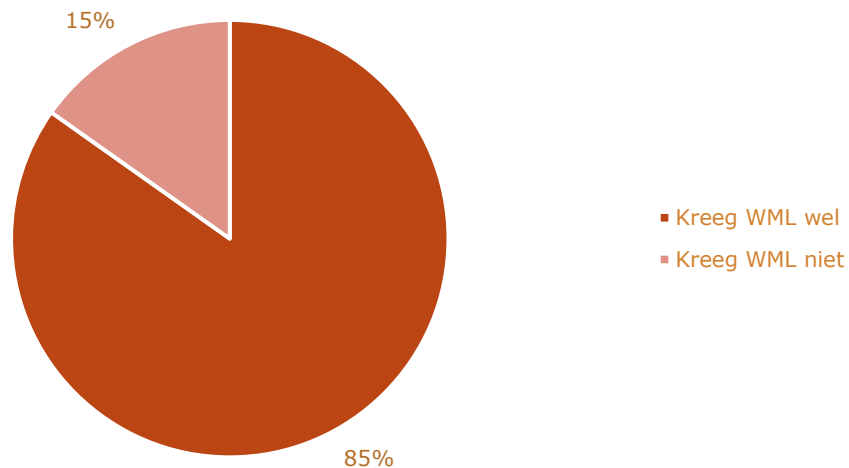
Bij minder dan 2 procentpunt van de respondenten, die het WML niet ontving, is er enige onzekerheid over de vraag of het WML daadwerkelijk ontrokken is. Dit betreft gevallen waarin de leeftijd van de respondent één jaar hoger lag dan de overtreden

⁴² Respondenten is gevraagd een loonindicatie te geven op basis van een op het WML geënte categorisering van het brutoloon. Zij konden hun loon daarbij opgeven op uur-, week- of maandbasis. In het geval van de categorisering op uurbasis, is het loon geënt op het WML bij een gebruikelijke werkweek van 40 uur per week. Gevraagd is naar het 'brutoloon', open voor interpretatie van de respondent; mogelijk telt een deel hierin dus ook onkostenvergoedingen, meerwerkuren, en andere factoren in mee.



leeftijdsgrens voor het WML. In de meeste gevallen zijn de respondenten veel ouder en verdienen zij vaak niet eens een loon op het niveau van het WML voor 20-jarigen.

Figuur 7.2 Onder de IHD vallende werkenden naar al dan niet ontvangen van loon conform het WML (n = 125; gewogen)



Bron: Enquête implementatiewet herziene detachingsrichtlijn 2020-2021, Panteia

Opvallende resultaten naar achtergrondkenmerken

- Werknemers gedetacheerd naar een Nederlandse zusteronderneming kregen het vaakst (28%) een loon onder het voor hun leeftijd geldende WML. Ook onder uitzendkrachten lag dit aandeel relatief hoog (19%). Onder werknemers gedetacheerd naar een Nederlandse klant lag dit aandeel op 11%.
- Werkenden gedetacheerd vanuit Roemenië melden het vaakst (50%) dat zij een loon onder het WML kregen. Ook onder werkenden gedetacheerd vanuit Polen lag dit aandeel verhoudingsgewijs hoog (29%). Bij werkenden gedetacheerd vanuit België, Duitsland en Spanje was geen enkele keer sprake van onderbetaling.
- Onderbetaling komt voor in zowel sectoren met als zonder ge-avv'de cao. In sectoren met een ge-avv'de cao kreeg ongeveer 16% van de onder de IHD vallende werkenden minder dan het WML. In sectoren zonder ge-avv'de cao lag dit aandeel op circa 15%.
- In de agrarische sector krijgt de meerderheid (57%) van de onder de IHD vallende werkenden een loon onder het WML. Ook in de sectoren nutsbedrijven en logistiek lag dit aandeel relatief hoog, op respectievelijk 30% en 29%.

Aanvullende analyse bij hantering 48-uursgrens

Als voor de eerdere analyse niet een 40-urige maar een 48-urige werkweek als uitgangspunt wordt genomen, dan verandert het beeld nauwelijks. Het aantal onder de IHD vallende werkenden dat het WML niet kreeg, blijft gelijk, op circa 15%. Het aandeel werkenden dat het WML wel kreeg, bleef eveneens gelijk, op ongeveer 85%. Dit duidt erop dat betaling onder het WML geen kwestie van enkele centen is. Eerder wijst dit erop dat hier sprake is van een significante afwijking van het WML.



7.2 Arbeidsduur en werktijden

In de beoordeling of men loon conform het WML ontvangt, speelt ook de arbeidsduur een rol. Arbeidsduur is te definiëren als het aantal uren dat men per week werkt en waarvoor men wordt betaald. De normale arbeidsduur is relevant voor de uiteindelijke hoogte van het minimumloon per gewerkt uur. Het WML gaat uit van een bruto maand- (of week- of dag-)bedrag waar een werknemer minimaal recht op heeft bij een voltijds dienstverband. Dit voltijdsdienstverband is de normale arbeidsduur en verschilt per sector. Vaak is dit 36, 38 of 40 uur. Door deze verschillen in normale arbeidsduur kan in de ene sector het bruto maandbedrag worden verdiend met 36 uur per week werken en in de andere sector 40 uur per week.

Uitgangspunt in dit onderzoek bij de toetsing van een beloning per week aan het WML is dat het daarbij om beloning voor een volle werkweek gaat van 40 uur per week. Langere werkweken zijn wel mogelijk, maar uitzonderlijk. Zo is het in Nederland toegestaan om incidenteel 60 uur per week te werken. Over een periode van 4 weken mag een werknemer gemiddeld 55 uur per week werken, over een periode van 16 weken gemiddeld 48 uur per week. In enkele cao's, zoals de cao Beroepsgoederenvervoer, is een hoger minimum afgesproken. Gebruikelijk is echter om dit te beperken tot 40, 38 of 36 uur, waarvan 40 uur per week van oudsher de norm is. Met deze laatste arbeidsduur – van 40 uur per week – is in de hierop volgende analyses gerekend. Dat levert potentieel een onderschatting op van het aantal personen met een loon onder het WML. Bij een kortere gebruikelijke werkweek neemt de beloning per uur immers toe als het uitgangspunt is dat met deze uren het WML verdiend wordt. Omgekeerd geldt overigens ook dat er enige onderschatting plaatsvindt doordat in enkele sectoren gewerkt wordt met langere werkweken. Daar zijn dan ook aanvullende analyses op verricht, maar zoals hieronder duidelijk zal worden, heeft dit nagenoeg geen invloed op het aandeel werkenden vallend onder de IHD dat het WML niet kreeg.

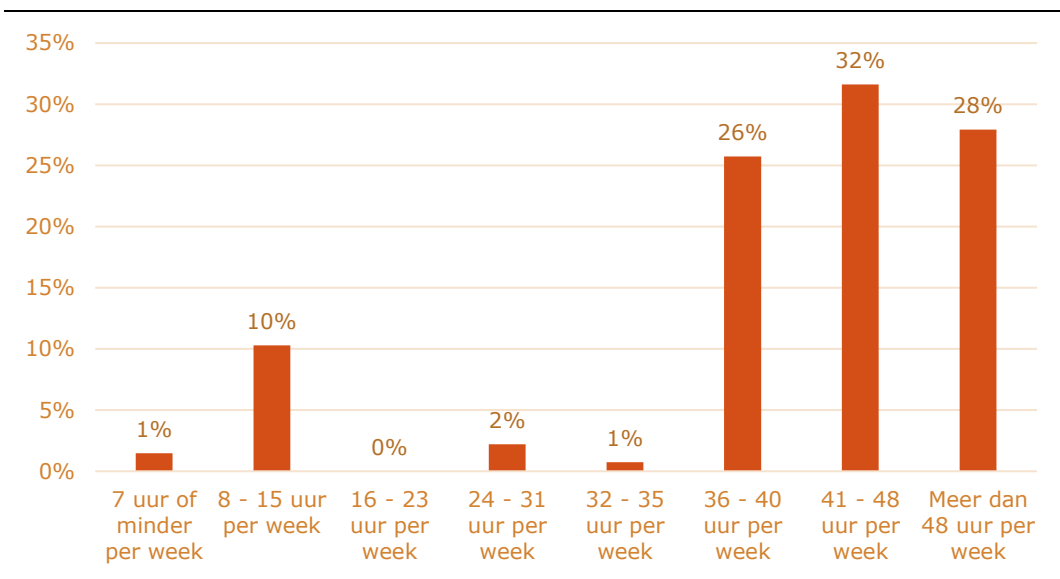
Deze paragraaf gaat eerst nader in op de arbeidsduur van de onder de IHD vallende werkenden, en hoe deze zich verhoudt tot het WML en daarna op de werktijden, i.e. de verdeling van het aantal arbeidsuren over de werkdagen.

Arbeidsduur

In de enquête is de onder de IHD vallende werkenden gevraagd naar het aantal uren dat men gemiddeld per week werkt. Figuur 7.3 laat zien dat ongeveer 86% van de respondenten aangeeft minimaal 36 uur per week te werken. Het grootste deel daarvan, ongeveer 60 procentpunt, zegt meer dan 40 uur per week te werken.



Figuur 7.3 Onder de IHD vallende werkenden naar gemiddeld aantal arbeidsuren per week (n = 136; gewogen)



Bron: Enquête implementatiewet herziene detachingsrichtlijn 2020-2021, Panteia

Een belangrijke nuancering van bovenstaande gegevens is dat in de enquête niet is gevraagd naar de normale arbeidsduur, in de zin van het contractueel vastgelegde aantal arbeidsuren. Gevraagd is naar het gebruikelijk, gemiddeld aantal arbeidsuren. Dit hangt ermee samen dat het WML sinds 2018 ook van toepassing is op meerwerk. Dat betekent dat de uitbetaling van het WML niet afhankelijk mag zijn van de verrichting van meer arbeidsuren dan gebruikelijk is om dit WML te verkrijgen – gewoonlijk 40 uur per week. Een fors aantal arbeidsuren hoger dan de norm tegen een loon net boven het WML, is dan ook een belangrijke indicatie dat er mogelijk onderbetaling plaatsvindt.

Opvallende resultaten naar achtergrondkenmerken

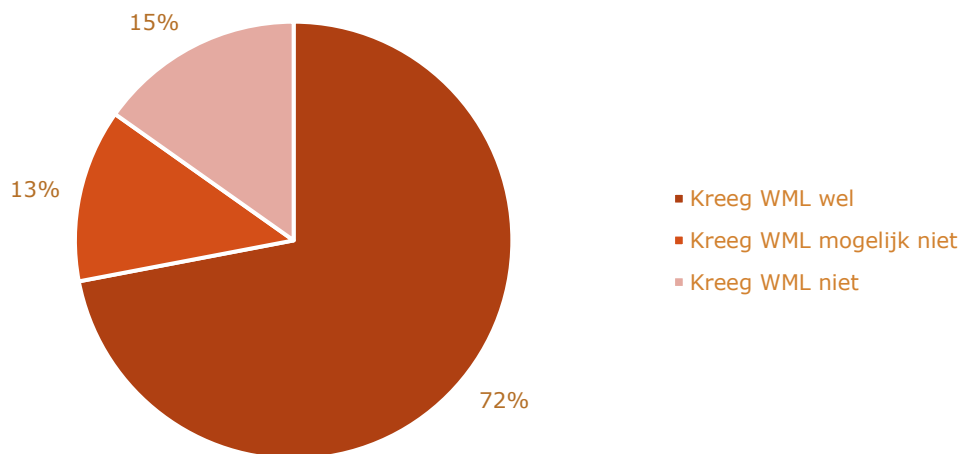
- Werknemers gedetacheerd naar een Nederlandse klant werkten het vaakst (64%) meer dan 40 uur per week. Ook uitzendkrachten deden dit vaker (55%) dan gemiddeld. Werknemers gedetacheerd naar een Nederlandse zusteronderneming deden dit juist minder vaak (48%) dan gemiddeld.
- Degenen die het WML niet kregen, zoals vastgesteld op basis van de hoogte van het loon en de leeftijd, werkten vaak (70%) meer dan 40 uur per week. Wie het WML wel kreeg, deed dit minder vaak (56%), maar nog steeds in meerderheid.
- Onder de IHD vallende werkenden gedetacheerd vanuit Roemenië werkten het vaakst (78%) langer dan 40 uur per week. Ook werkenden gedetacheerd vanuit Spanje en Polen werkten vaak meer dan 40 uur per week, in respectievelijk 71% en 69% van de gevallen. Onder werkenden afkomstig uit Duitsland lag dit aandeel op 61%, en onder werkenden gedetacheerd uit België op 11%.
- Onder de IHD vallende werkenden werkzaam in een sector zonder ge-avv'de cao werkten vaker (62%) meer dan 40 uur per week dan wie werkzaam was in een sector met ge-avv'de cao (49%).



- Onder de IHD vallende werkenden werkzaam in de sector nutsbedrijven werkten het vaakst (80%) meer dan 40 uur per week. Ook in de sectoren bouw en metaalindustrie lag dit aandeel relatief hoog, op respectievelijk 68% en 65%.

Na het verdisconteren van de arbeidsduur in de eerdere beoordeling of het WML is betaald, zoals uitgewerkt in paragraaf 7.1 is een veel grotere groep onder de IHD vallende werkenden te identificeren die het WML mogelijk niet ontving. Figuur 7.4 laat zien dat in deze analyse het aandeel werkenden dat het WML niet kreeg, kan oplopen tot maximaal 28%. Ongeveer de helft hiervan (13 procentpunt) heeft op het eerste gezicht wel het WML ontvangen, maar heeft mogelijk meer uren gewerkt dan voor het verkrijgen van het WML vereist is, waardoor uiteindelijk juist sprake is van betaling onder het WML. De rest (15 procentpunt) kreeg het WML hoe dan ook niet.

Figuur 7.4 Onder de IHD vallende werkenden naar al dan niet ontvangen van loon conform het WML, met verdisconteren arbeidsduur (n = 125; gewogen)



Bron: Enquête implementatiewet herziene detachingsrichtlijn 2020-2021, Panteia

Opvallende resultaten naar achtergrondkenmerken

- Vooral bij uitzendkrachten bestaat veel (24%) twijfel over de vraag of het WML is uitbetaald. Bij werknemers gedetacheerd naar een Nederlandse klant of zusteronderneming bestaat in respectievelijk 11% en 5% van de gevallen twijfel over de vraag of het WML is uitbetaald.
- Bij onder de IHD vallende werkenden gedetacheerd vanuit Roemenië is het vaakst (29%) de vraag aan de orde of het WML is betaald. Ook bij Poolse werkenden werpt deze vraag zich relatief vaak (21%) op. Deze vraag werpt zich verder ook op bij 11% van de uit Duitsland gedetacheerde werkenden.
- Twijfel over de uitbetaling van het WML komt vaker voor in sectoren zonder ge-avv'de cao (14%) dan sectoren met een ge-avv'de cao (9%).

Aanvullende analyse bij hantering 48-uursgrens

Bij herhaling van de bovenstaande analyse met een 48-urige werkweek als uitgangspunt voor een gebruikelijke werkweek valt het aandeel werkenden met een

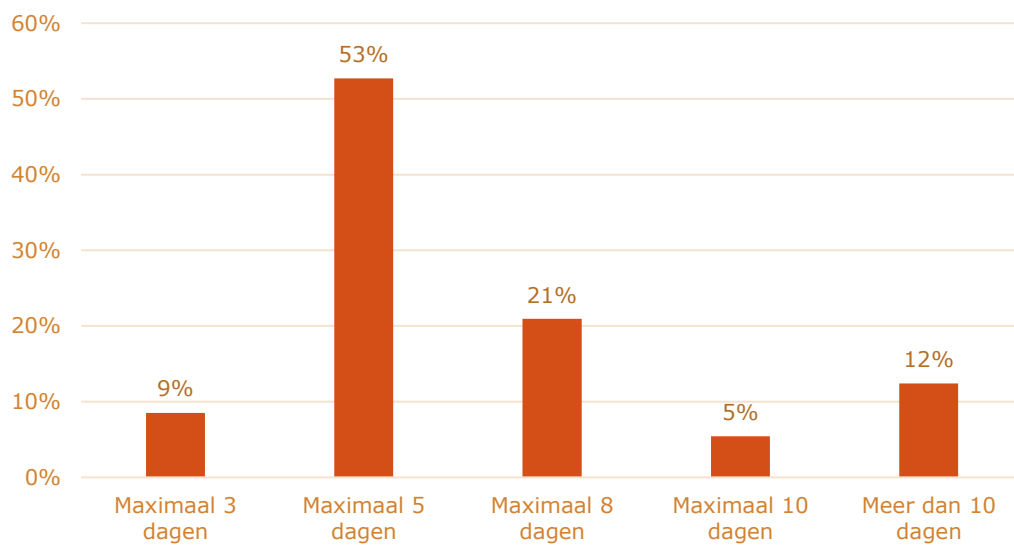


beloning onder het WML lager uit. Het aandeel werkenden vallend onder de IHD dat het WML niet kreeg komt dan uit op 13%, en het aandeel dat WML *mogelijk* niet kreeg, op 7%. Het deel van de werkenden dat het WML wél kreeg, bedraagt 80%.

Werktijden

De onder de IHD vallende werkenden is in de enquête ook gevraagd aan te geven hoeveel dagen zij gewoonlijk aaneengesloten werkten. Figuur 7.5 laat zien dat 62% van de werkenden een werkweek maakte van maximaal vijf aaneengesloten werkdagen. De overige 38% werkten meer aaneengesloten werkdagen (waarvan 21 procentpunt maximaal 8 dagen en 17 procentpunt 10 dagen of meer).

Figuur 7.5 Onder de IHD vallende werkenden naar gewoonlijk aantal aaneengesloten werkdagen (n = 129; gewogen)



Bron: Enquête implementatiewet herziene detachingsrichtlijn 2020-2021, Panteia

Opvallende resultaten naar achtergrondkenmerken

- Uitzendkrachten maakten het vaakst (48%) werkweken van meer dan vijf werkdagen. Werknemers maakten juist minder vaak werkweken van meer dan vijf werkdagen, in hoogstens 35% á 38% van de gevallen, afhankelijk van of zij gedetacheerd waren naar een Nederlandse klant of zusteronderneming.
- Werknemers gedetacheerd vanuit Polen maakten het vaakst (46%) werkweken van meer dan vijf werkdagen. Ook werkenden gedetacheerd vanuit Spanje, Duitsland en Roemenië deden dit relatief vaak (respectievelijk 43%, 40% en 38%). In België lag dit aandeel het laagst, op 11%.
- Onder de IHD vallende werkenden werkzaam in een sector zonder ge-avv'de cao maakten iets vaker (39%) werkweken van meer dan vijf werkdagen, dan werknemers die werkten in een sector met ge-avv'de cao (38%). Het verschil is echter klein.
- Onder de IHD vallende werkenden gedetacheerd naar de bouwsector maakten het vaakst (52%) een werkweek van meer dan vijf dagen per week. Ook in de chemische industrie lag dit aandeel betrekkelijk hoog, op 50%. In de agrarische sector lag dit op 43%.

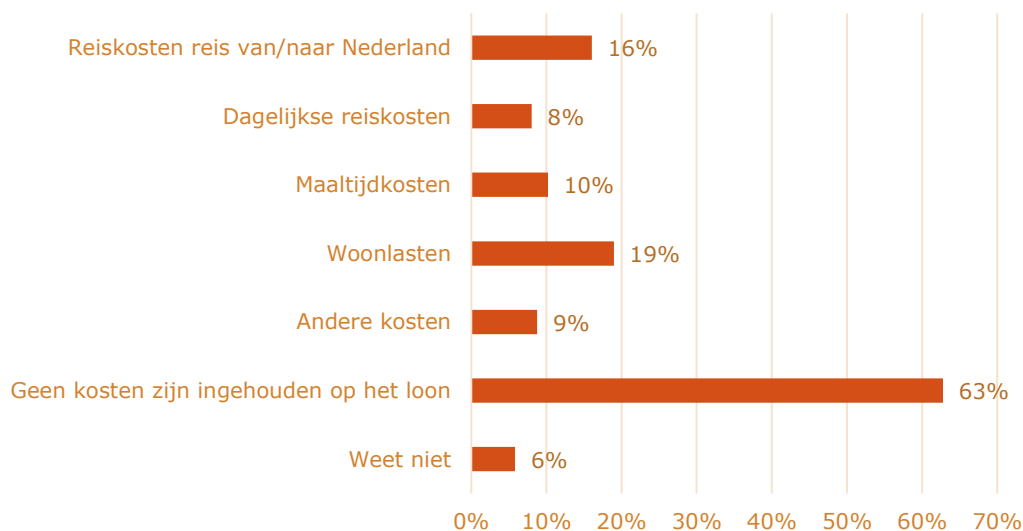


7.3 Verrekening kosten met loon

Deze paragraaf gaat in op het door opdrachtnemers inhouden van kosten met het loon van onder de IHD vallende werkenden.⁴³ In beginsel geldt dat onkostenvergoedingen niet op het WML ingehouden mogen worden. Er zijn enkele situaties waarin dit wel mogelijk is. Het uitbetaalde loon kan dan lager uitvallen dan het WML, maar met inbegrip van de geboden onkostenvergoedingen kan dit alsnog op het niveau van het WML uitkomen. Wel zijn dit vrij specifieke situaties die alleen onder strikte voorwaarden plaats kunnen vinden. De verrekening van kosten met het loon is daarmee dan ook een belangrijke aanvullende indicatie dat een loon onder het WML is uitbetaald.

Figuur 7.6 toont dat bij 37% van de onder de IHD vallende werkenden door de opdrachtnemer kosten zijn ingehouden op het loon. Woonlasten (19%) en reiskosten van en naar Nederland (16%) worden het vaakst ingehouden. Hierbij is alleen gekeken of er kosten zijn ingehouden. Of deze inhoudingen al dan niet rechtmatig zijn, is op basis van dit onderzoek niet vast te stellen. Mede omdat respondenten 'inhouden' wellicht hebben verward met 'door hen aan opdrachtnemer te betalen'. Woonlasten mogen bijvoorbeeld niet ingehouden worden maar wel apart worden afgerekend.

Figuur 7.6 Aandeel onder de IHD vallende werkenden naar type kosten ingehouden op het loon (n = 125; gewogen)



Bron: Enquête implementatiewet herziene detachingsrichtlijn 2020-2021, Panteia

Opvallende resultaten naar achtergrondkenmerken

- Uitzendkrachten gedetacheerd naar Nederland zagen vaker (57%) dat opdrachtnemers kosten inhielden op hun loon, dan dat gedetacheerde werknemers dat zagen, ongeacht of zij naar een klant of zusteronderneming gedetacheerd waren (30-33%).

⁴³ Merk op dat hier sprake is inhoudingen, waar eerder, in het kader van maatregel 1, sprake was van vergoedingen. Bij een inhouding verrekent een werkgever de door de werkgever gemaakte kosten met het loon van de werkenden. Bij een vergoeding biedt een werkgever een werknemer een tegemoetkoming bovenop het loon voor de door de werknemer gemaakte kosten. Waar maatregel 1 dus toeziet op situaties waarin een opdrachtgever moet geven, voorkomt maatregel 5 situaties waarin de opdrachtgever onterecht neemt.



- Onder de IHD vallende werkenden gedetacheerd vanuit Polen maakten verhoudingsgewijs vaak (63%) mee dat opdrachtnemers kosten inhielden op hun loon. Werkenden uit andere landen maakten dit veel minder vaak mee, hoogstens in 30% van de gevallen.
- Onder de IHD vallende werkenden werkzaam in een sector met een ge-avv'de cao zagen vaker (40%) dat kosten op hun loon werden ingehouden dan werkenden werkzaam in een sector zonder een ge-avv'de cao (36%).

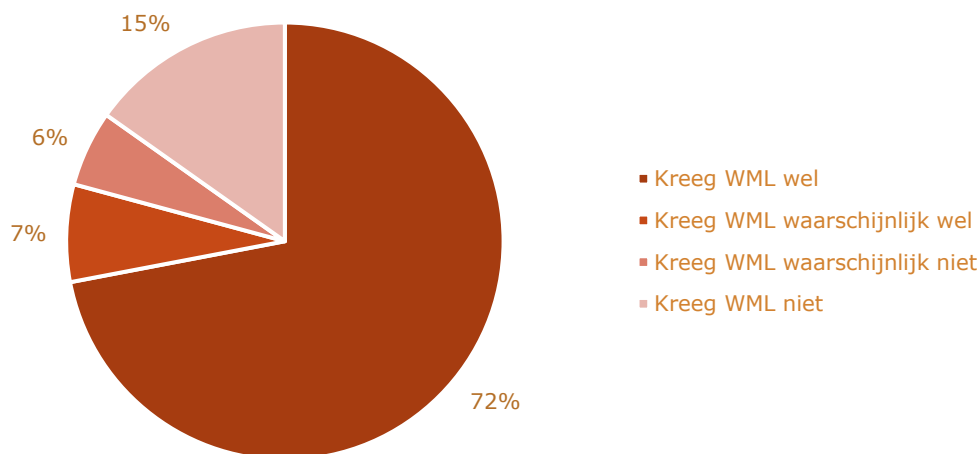
Het verdisconteren van de informatie over inhoudingen in de eerdere analyses betreffende het ontvangen van het WML, levert een nauwkeurigere inschatting op of dit al dan niet het geval was.⁴⁴ Figuur 7.7 laat zien dat naar schatting 21% van de onder de IHD vallende werkenden zeker (15%) of waarschijnlijk (6%) een loon onder het voor hen geldende WML kreeg. Van de overige 79% kreeg 72 procentpunt zeker het WML of meer betaald, en hoewel daar bij de restende 7 procentpunt enige twijfel over is, is het wel waarschijnlijk dat zij tenminste het WML betaald kregen.

Dat leidt tot het eindbeeld dat naar schatting circa 15% van de onder de IHD vallende werkenden het WML niet kreeg, en 6% waarschijnlijk niet. Deze getallen gelden als indicatief; verschillende (redelijke) aannames waren benodigd om enige uitspraak te kunnen doen. Ook beperkten de analyses zich tot werkenden uit België, Duitsland, Polen, Roemenië, en Spanje. Dit aandeel kan dan ook mogelijk lager uitvallen (alhoewel een hoger uitvallend aandeel ook tot de mogelijkheden behoort). De belangrijkste conclusie is echter dat er een groep van enige omvang is die onder het WML betaald krijgt. Vervolgmetingen zullen moeten uitwijzen welk effect de IHD op de om van deze groep heeft.

⁴⁴ Merk op dat door de opzet van de enquête de complexiteit rondom vergoedingen niet volledig af te vangen is. Onder bepaalde omstandigheden is verrekening van onkosten met het WML immers wel rechtmatig. De voorwaarden daartoe zijn wel strikt. De aanname is daarom gemaakt dat alle onkosten per definitie onrechtmatig zijn. Hierin speelt ook mee dat de vergoeding van onkosten enkel in de analyse verdisconteerd wordt als de eerdere analyses al uitwezen dat mogelijk sprake was van onderbetaling, ofwel omdat een loon werd uitgekeerd niet passend bij de leeftijd van de werkende, ofwel omdat de gemiddelde arbeidsduur niet in verhouding stond tot het uitgekeerde loon. Waar deze analyse een werkende identificeert als zeer waarschijnlijk onderbetaald, is dan ook sprake van een optelsom van aanwijzingen dat daar ook daadwerkelijk sprake van is. Het is uiteindelijk dan ook een combinatie van factoren die leiden tot de conclusie of het WML al dan niet betaald is.



Figuur 7.7 Onder de IHD vallende gedetacheerde werkenden naar ontvangen loon conform het WML, met verdisconteren arbeidsduur en ingehouden kosten (n = 125; gewogen)



Bron: Enquête implementatiewet herziene detachingsrichtlijn 2020-2021, Panteia

Opvallende resultaten naar achtergrondkenmerken

- Wanneer de ingehouden kosten worden verdisconteerd in de inschatting of het WML is uitbetaald, dan moet deze inschatting het vaakst (71%) negatief – van mogelijk onderbetaling naar (zeer) waarschijnlijk onderbetaling – worden bijgesteld bij gedetacheerde uitzendkrachten. Dat leidt tot de conclusie dat voor een meerderheid van de uitzendkrachten, waarvoor gesteld werd dat zij het WML mogelijk niet kregen, inderdaad geldt dat zij dit hoogstwaarschijnlijk niet kregen. Bij gedetacheerde werknemers is juist sprake van een positieve bijstelling, in het geval van werknemers gedetacheerd naar een Nederlandse zusteronderneming zelfs altijd.
- De inschatting of het WML is uitbetaald moet het vaakst (45%) negatief worden bijgesteld bij onder de IHD vallende werkenden uit Polen. Ook bij Duitse werkenden valt de inschatting relatief vaak (25%) negatief uit. Bij werkenden afkomstig uit andere landen verandert er niets aan de inschatting.
- Bij onder de IHD vallende werkenden werkzaam in een sector zonder ge-avv'de cao moet de inschatting of het WML is uitbetaald vaker (46%) negatief worden bijgesteld dan bij werkenden werkzaam in een sector met een ge-avv'de cao (33%). Waar een ge-avv'de cao van toepassing was, telde het aandeel zeer waarschijnlijk onderbetaalde werkenden meer dan 20%; waar geen ge-avv'de cao van kracht was, telde dit aandeel op tot bijna 19%.

Aanvullende analyse bij hantering 48-uursgrens

Voortbouwend op de eerdere analyses, die uitgingen van een gebruikelijke werkweek van 48 uur in plaats van 40 uur, valt het beeld niet veel anders uit. Nog steeds is er een relatief grote groep van 13% van alle onder de IHD vallende werkenden te identificeren die het WML niet kreeg. Bij nog eens 2% is dat waarschijnlijk niet het geval. Voor een groep van 4% bestaat twijfel maar wordt waarschijnlijk wel het WML



betaald. Wat dan overblijft, is een groep van ongeveer 81% die het WML zeker wel kreeg.

7.4 Samenvattende conclusies maatregel 5

Het beeld rondom (de naleving van) de IHD-maatregel betreffende het door de opdrachtnemer inzichtelijk maken van de vergoeding van daadwerkelijk in verband met de detachering gemaakte kosten laat zich als volgt samenvatten.

Er is een inschatting gemaakt van het aandeel onder de IHD vallende werkenden dat in 2020-2021 een **loon onder, op of boven het WML** ontving. In deze analyse is rekening gehouden met leeftijd, arbeidsduur (aantal arbeidsuren per week) en inhouding van kosten (zie verderop in deze samenvatting). De inschatting is als volgt:

- Van de werkenden ontving 15% een loon onder het WML. Dit percentage is hoog te noemen.
- Bij 13% van de werkenden bestaat enige twijfel over de uitbetaling van het WML. Deze twijfel volgt bij verrekening van de arbeidsduur, waarbij deze werkenden aanzienlijk meer uren per week werkten dan de gebruikelijke 40 (of zelfs 48) uren per week.
- Bij 6 procentpunt van de twijfelgevallen is het waarschijnlijk dat het WML niet is betaald. Zij geven aan dat kosten bijkomend bij hun detachering, zoals reiskosten van en naar Nederland, dagelijkse reiskosten, maaltijdkosten en woonlasten op hun loon zijn ingehouden. In hoeverre dit rechtmatig was, is op basis van dit onderzoek niet te bepalen. Wel zijn deze inhoudingen slechts onder strenge voorwaarden toegestaan. Aangezien deze mensen ook meer werkuren maakten dan gebruikelijk, lijkt het onwaarschijnlijk dat aan deze voorwaarden voldaan is.
- De overige 7 procentpunt van de twijfelgevallen kregen het WML waarschijnlijk wel uitbetaald.
- De resterende 72% van de werkenden ontving een loon op of boven het WML. De helft van alle onder de IHD vallende werkenden verdient minstens anderhalf maal het WML
- Van de onder de IHD vallende werkenden werkte 60% meer dan **40 uur per week**. Bijna de helft daarvan werkte zelfs meer dan 48 uur per week.
- Van de onder de IHD vallende werkenden werkte 5% in de regel tussen 8 en 10 **aaneengesloten werkdagen**. 12% werkte meer dan 10 werkdagen aaneengesloten.
- Bij 37% van de onder de IHD vallende werkenden zijn door de opdrachtnemer **kosten ingehouden** op het loon. Woonlasten (19%) en reiskosten van en naar Nederland (16%) worden het vaakst ingehouden. In hoeverre dit rechtmatig was, is op basis van het onderzoek niet goed te bepalen, ook omdat respondenten 'inhouden' wellicht hebben verward met 'door hen aan opdrachtnemer te betalen'. Woonlasten mogen bijvoorbeeld niet ingehouden worden maar wel apart worden afgerekend.



8 Ervaren effecten van de IHD

De Implementatiewet herziening detacheringsrichtlijn (IHD) beoogt een aanscherping van de Nederlandse wet- en regelgeving op het gebied van buitenlandse gedetacheerde werknemers (met als kern de WagwEU). Doel daarvan is het garanderen van een 'harde kern' van arbeidsvoorwaarden voor buitenlandse gedetacheerde werknemers (gelijke beloning voor hetzelfde werk op dezelfde plaats). Daarmee wil de IHD bijdragen aan het tegengaan van de aantasting van de rechtspositie van buitenlandse gedetacheerde werknemers, oneerlijke concurrentie van buitenlandse werkgevers met Nederlandse werkgevers en verdringing van Nederlands arbeidsaanbod door buitenlands arbeidsaanbod. Naast deze beoogde effecten van de IHD zijn ook niet-beoogde effecten (neveneffecten) denkbaar, zoals administratieve lastenverzwaring.

Dit hoofdstuk gaat in op de ervaren beoogde en niet-beoogde effecten van de IHD vanuit het perspectief van drie betrokken typen actoren: onder de IHD vallende werkenden, opdrachtnemers en opdrachtgevers. Ook komen mogelijke verbeterpunten met betrekking tot de IHD aan de orde.

8.1 Perspectief van onder de IHD vallende werkenden

Het grootste belang dat buitenlandse gedetacheerde werkenden bij de IHD hebben, is het vooruitzicht op gelijke beloning voor hetzelfde werk op dezelfde plaats. Deze paragraaf beschrijft in hoeverre het vooruitzicht op een gelijke beloning inderdaad gerealiseerd is.

Gelijke beloning voor hetzelfde werk op dezelfde plaats

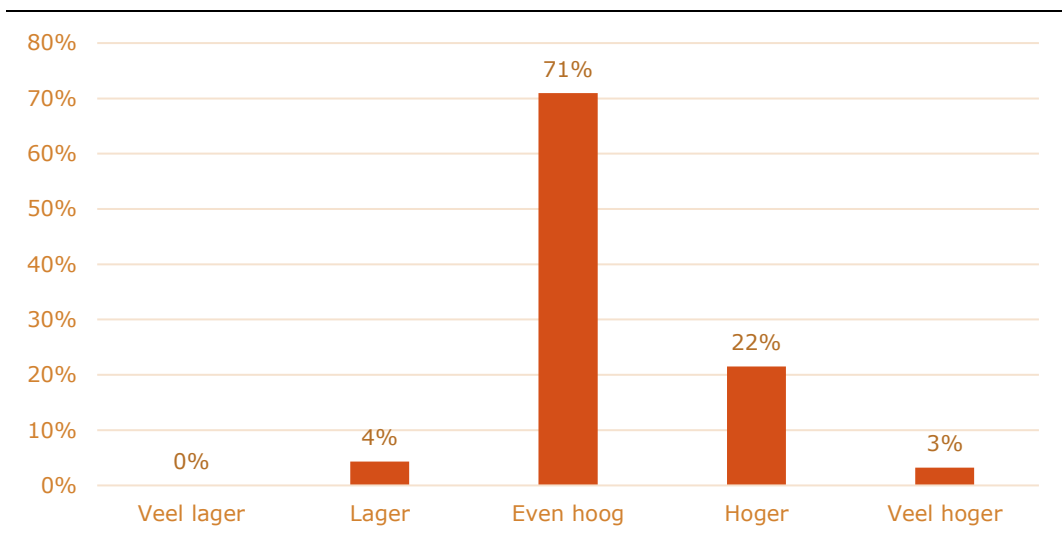
Vragen over het loon liggen vaak gevoelig bij een werknemer. Daarom is aan werkenden vallend onder de IHD een aantal indirecte vragen voorgelegd met als doel te achterhalen welk effect de IHD heeft gehad op de ontwikkeling van hun loon. Centraal daarbij stond een aantal persoonlijke inschattingen van de geënquêteerde werkenden van de ontwikkeling van hun loon sinds 2020, de hoogte van hun loon vergeleken met die van Nederlanders, en de hoogte van hun loon ten opzichte van andere onder de IHD vallende werkenden. Ook is de werkenden gevraagd in hoeverre zij tevreden waren met hun loon. Deze subparagraaf geeft de resultaten weer.

Ontwikkeling loon sinds invoering IHD

In de enquête is aan onder de IHD vallende werkenden gevraagd hoe het loon dat zij in 2020-2021 kregen zich verhield tot het loon dat zij daarvoor, voor invoering van de IHD, kregen. Figuur 8.1 laat zien dat volgens 25% van de werkenden het eigen loon (veel) hoger lag dan het loon dat zij voor de invoering van de IHD ontvingen. In hoeverre hierbij sprake is van een oorzakelijk verband is op basis van dit onderzoek echter niet te zeggen. In ieder geval zullen ook cao-onderhandelingen tot hogere lonen (kunnen) hebben geleid. Bij ongeveer 71% van de werkenden die nu onder de IHD vallen is het loon ongeveer gelijk gebleven aan het loon in de periode voor de invoering van de IHD. Een kleine minderheid van 4% zag het eigen loon teruglopen.



Figuur 8.1 Onder de IHD vallende werkenden naar vergelijking van loon in 2020-2021 ten opzichte van daaraan voorafgaande periode (n = 92; gewogen)



Bron: Enquête implementatiewet herziene detacheringsrichtlijn 2020-2021, Panteia

Opvallende resultaten naar achtergrondkenmerken

- Werknemers gedetacheerd naar een Nederlandse zusteronderneming zagen sinds de invoering van de IHD het vaakst (32%) een (zeer) sterke loonstijging. Van de uitzendkrachten meldt circa 25% een (aanzienlijk) hoger loon sinds de invoering van de IHD. Of er een causaal verband is met de invoering van de IHD valt niet te zeggen (geldt ook voor volgende resultaten). Onder werknemers gedetacheerd naar een Nederlandse klant ligt dit aandeel het laagst, op ongeveer 24%.
- Van de werkenden vallend onder de IHD die het WML niet kregen, maakt circa 39% melding van een loon hoger dan voor de invoering van de IHD. Onder werkenden die het WML hoogstwaarschijnlijk niet kregen lag dit aandeel op 40%. Dat is een beduidend hoger aandeel dan onder werkenden die het WML wel kregen (26%) of hoogstwaarschijnlijk kregen (25%).
- Vooral werkenden gedetacheerd vanuit Polen zagen hun loon toenemen na invoering van de IHD, in ongeveer 33% van de gevallen. In mindere mate gold dit ook voor werkenden gedetacheerd vanuit België (24%) en Roemenië (29%). Onder vanuit Duitsland en Spanje gedetacheerde werkenden bleef dit aandeel achter (respectievelijk 15% en 0%).
- Werkenden vallend onder de IHD die werkzaam waren in een sector met een ge-avv'de cao zagen vaker (35%) een hoger loon na invoering van de IHD dan werkenden in een sector zonder ge-avv'de cao (20%).
- Wie werkzaam was in de sector overige industrie zag het eigen loon het vaakst (36%) stijgen. Ook in de agrarische sector en de metaalindustrie lag dit aandeel hoog (respectievelijk 33% en 28%).

Vergelijking loon met dat van Nederlandse werknemers

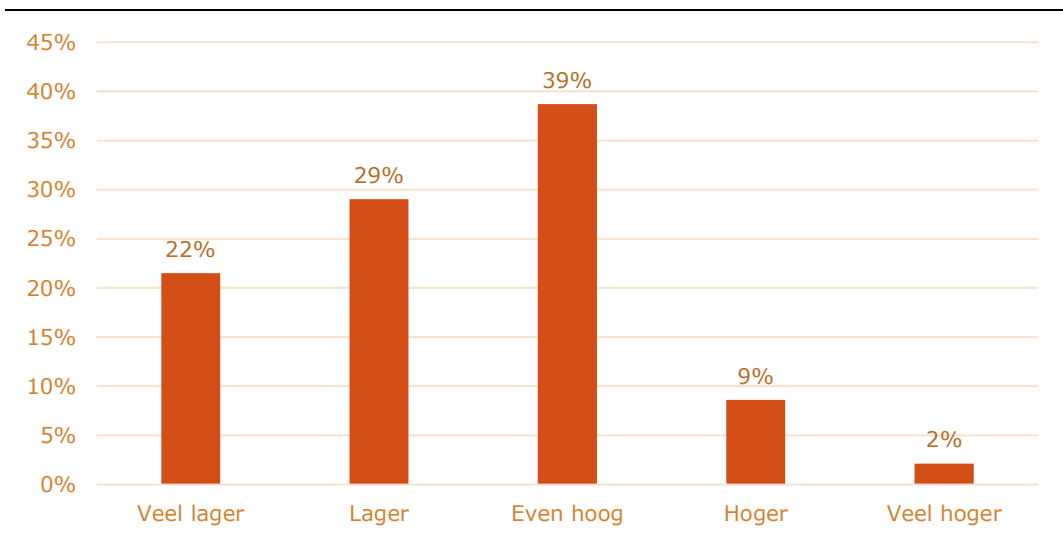
Het streven van de IHD is om gelijke beloning voor hetzelfde werk op dezelfde plaats te realiseren. De Nederlandse werknemer vormt in deze vergelijking het



uitgangspunt.⁴⁵ Daarom is gekeken hoe de mate van beloning tussen onder de IHD vallende werkenden en Nederlandse werknemers zich verhoudt.

Onder de IHD vallende werkenden is in de enquête gevraagd het eigen loon te vergelijken met dat van vergelijkbare Nederlandse werknemers. Zij moesten daarbij aangeven of zij minder, evenveel of meer verdienen dan hun Nederlandse collega's met dezelfde werkzaamheden. Figuur 8.2 geeft hiervan de resultaten weer. Een kleine meerderheid van de onder de IHD vallende werkenden schat in dat zij een lager loon krijgen dan Nederlandse werknemers (51%, waarvan 22 procentpunt veel lager). Ongeveer 11% stelt een hoger loon te krijgen (waarvan 2 procentpunt veel hoger) en de resterende 39% geeft aan een even hoog loon te krijgen als Nederlandse werknemers.

Figuur 8.2 Onder de IHD vallende werkenden naar vergelijking eigen loon met dat van vergelijkbare Nederlandse werknemers (n = 93; gewogen)



Bron: Enquête implementatiewet herziene detachingsrichtlijn 2020-2021, Panteia

Opvallende resultaten naar achtergrondkenmerken

- Uitzendkrachten vallend onder de IHD melden het vaakst (21%) een hoger loon ontvangen te hebben dan vergelijkbare Nederlandse werknemers. Even goed melden zij ook het vaakst (58%) een loon *lager* dan dat van een Nederlandse werknemer te hebben ontvangen. Onder gedetacheerde werknemers lag dit aandeel – met een lager loon – op ongeveer 49%, en onder werknemers gedetacheerd naar een zusteronderneming op circa 44%.
- Werkenden vallend onder de IHD waarvan het vermoeden bestaat dat zij het WML niet krijgen, melden vaker dan werkenden waarbij dit vermoeden niet bestaat, dat zij een loon lager dan dat van vergelijkbare Nederlandse werknemers kregen. Afhankelijk van de zekerheid waarmee gesteld kan worden dat het WML niet betaald is, loopt dit aandeel uiteen van ongeveer 56% tot circa 60%. Bij werkenden die het WML wel krijgen ligt dit aandeel op iets meer dan 43%.
- Vooral werkenden die vanuit Spanje zijn gedetacheerd, zeggen minder te hebben verdiend dan vergelijkbare Nederlandse werknemers, in meer dan 86% van

⁴⁵ Aangezien een uitzendkracht op basis van de inlenersbeloning uit art. 8.5 Waadi in principe hetzelfde hoort te verdienen en grotendeels dezelfde arbeidsvoorwaarden moet hebben.



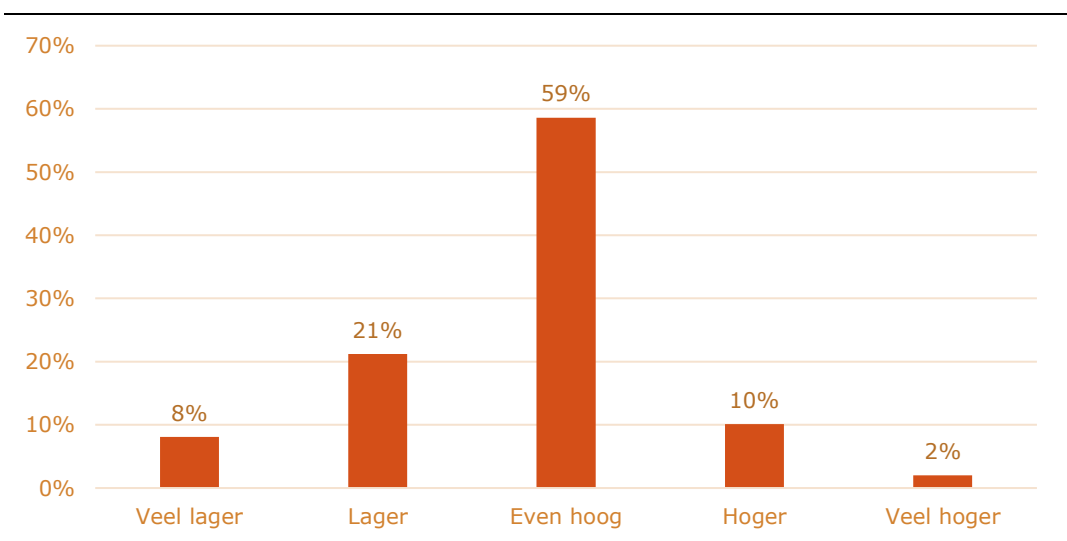
gevallen. Ook onder werkenden afkomstig uit Roemenië en Polen ligt dit aandeel hoog, op respectievelijk 71% en 52%. Voor een deel van de werkenden afkomstig uit Polen – 11% - geldt overigens dat zij naar eigen zeggen meer verdienen dan Nederlandse werknemers. Uit Duitsland afkomstige werkenden verdienen, voor zover zij dat konden inschatten, het vaakst meer dan een Nederlandse werknemer, in 20% van de gevallen.

- Werkenden vallend onder de IHD die werkzaam waren in een sector met een ge-avv'de cao melden vaker (50%) een loon gelijk aan dat van vergelijkbare Nederlandse werknemers te ontvangen, dan de werkenden die werkzaam waren in een sector zonder ge-avv'de cao (34%). Laatstgenoemde groep zag vaker zowel een lager als hoger loon.
- Wie in de bouw werkzaam was, schatte het eigen loon het vaakst (57%) lager in dat dat van vergelijkbare Nederlandse werknemers. Ook in de agrarische sector lag dit aandeel relatief hoog, op circa 50%. In de metaalindustrie kwam dit aandeel uit op 27%.

Verskil in loon tussen onder de IHD vallende werkenden

De onder de IHD vallende werkenden is ook gevraagd het eigen loon te vergelijken met dat van andere onder de IHD vallende werkenden in Nederland, die dezelfde werkzaamheden verrichten. Een meerderheid (59%) schat in een even hoog loon te krijgen als andere onder de IHD vallende werkenden. 29% geeft aan een lager loon te krijgen (waarvan 8 procentpunt veel lager) en 12% een hoger loon (waarvan 2 procentpunt veel hoger). Wat opvalt, is dat het aandeel werkenden dat zegt een hoger en een lager loon te krijgen niet gelijk is aan elkaar. Dat zou bij een onderlinge vergelijking eigenlijk wel zo moeten zijn. Hoe dit komt, is niet bekend. Het zou kunnen zijn onder de IHD vallende werkenden met een hoger salaris minder goed in beeld zijn bij het meldloket. Een andere mogelijkheid is dat de respons op de enquête op dit punt scheef verdeeld was. Op basis van de beschikbare gegevens is dit moeilijk te duiden.

Figuur 8.3 Onder de IHD vallende werkenden naar vergelijking van eigen loon met dat van andere onder de IHD vallende werkenden in Nederland (n = 99; gewogen)



Bron: Enquête implementatiewet herziene detachingsrichtlijn 2020-2021, Panteia



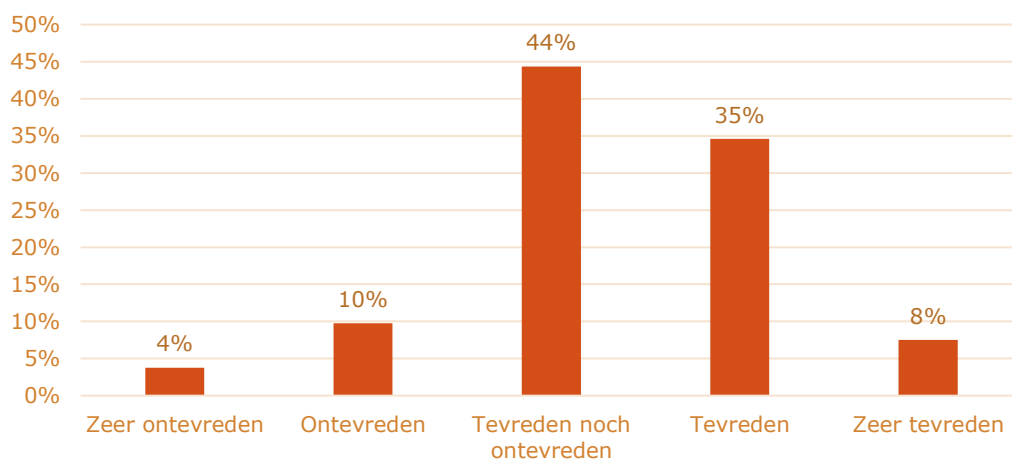
Opvallende resultaten naar achtergrondkenmerken

- Werknemers gedetacheerd naar een Nederlandse zusteronderneming maken als enige subgroep nooit melding andere onder de IHD vallende werkenden te hebben gezien met een hoger loon. Wel zagen zij in circa 33% van de gevallen werkenden met een lager loon. Dat is een groter aandeel dan onder uitzendkrachten (30%) en werknemers gedetacheerd naar een Nederlandse klant (29%).
- Werkenden vallend onder de IHD die het WML wel respectievelijk niet kregen, maakten in vrijwel gelijke mate (respectievelijk 33% en 36%) melding andere onder de IHD vallende werkenden te hebben gezien met een lager loon.
- Van de onder de IHD vallende werkenden afkomstig uit Spanje meldt ongeveer 71% te hebben gewerkt met andere onder de IHD vallende werkenden met een lager loon. Ook in het geval van Roemenië en Polen lag dit aandeel relatief hoog, op respectievelijk 44% en 32%.
- In sectoren met een ge-avv'de cao, hadden werkenden vallend onder de IHD vaker (37%) het idee te werken met slechter betaalde werkenden vallend onder de IHD dan degenen die werkzaam waren in sectoren zonder ge-avv'de cao (26%).
- Vooral in de bouwnijverheid maken werkenden vallend onder de IHD vaak melding van collega's met een lager salaris dan zichzelf, in circa 57% van de gevallen. In de agrarische sector lag dit aandeel op 23% en in de metaalindustrie op 13%.

Tevredenheid met beloning

De onder de IHD vallende werkenden zijn gemiddeld genomen tevreden met het loon dat zij in Nederland verdienen, zo wijst de enquête uit. Van hen is ongeveer 43% tevreden over het eigen loon (waarvan 8 procentpunt zeer tevreden). Ontevreden met het eigen loon is 14% (waarvan 4% zeer ontevreden). Daarmee is de grootste groep (44%) tevreden noch ontevreden.

Figuur 8.4 Onder de IHD vallende werkenden naar tevredenheid met eigen loon (n = 133; gewogen)



Bron: Enquête implementatiewet herziene detachingsrichtlijn 2020-2021, Panteia



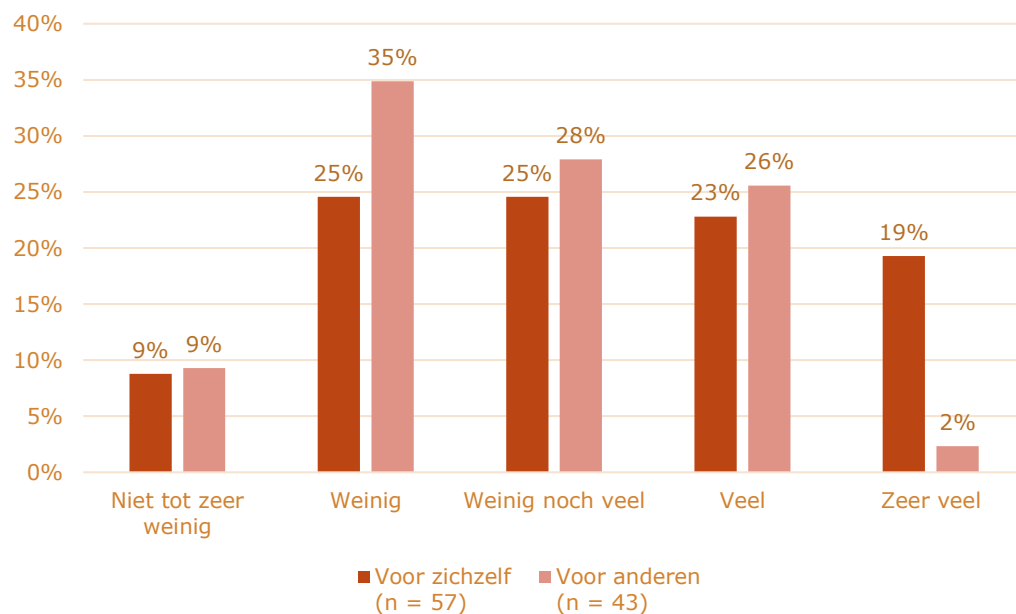
8.2 Perspectief van opdrachtnemers

De IHD dient op de eerste plaats om eerlijke concurrentie tussen Nederlands en buitenlands arbeidsaanbod te realiseren zodat werknemers én opdrachtnemers uit Nederland en de EER+ zich op een gelijk speelveld bevinden. De IHD heeft echter ook gevolgen voor de verhouding tussen buitenlandse opdrachtnemers onderling. Het maakt de Nederlandse markt immers ook interessanter voor opdrachtnemers waarvan het bedrijfsmodel niet gebaseerd is op een zo minimaal mogelijke toepassing van arbeidsvoorwaarden. Zo ontstaat er ruimte voor opdrachtnemers die op het gebeid van arbeidsvoorwaarden een hogere standaard nastreven. Wel kent deze vereffening van het speelveld mogelijke kosten, namelijk oplopende administratieve kosten. Deze paragraaf gaat in op de door de (buitenlandse) opdrachtnemers ervaren kosten en baten.

Ervaren administratieve lasten

In de enquête is de opdrachtnemers de vraag voorgelegd in welke mate de IHD voor hen een administratieve last vormt. Figuur 8.5 (linkerkolommen) laat zien dat voor circa voor 42% van de opdrachtnemers de IHD veel administratieve lasten met zich meebrengt (waarvan 19 procentpunt zegt zeer veel lasten te ervaren). Hier tegenover staat een groep van ongeveer 34% die zegt weinig administratieve lasten te ervaren (waarvan 9 procentpunt geen tot zeer weinig lasten). Voor de resterende 25% brengt de IHD naar eigen zeggen weinig noch veel administratieve lasten met zich mee. Overall valt het oordeel over de administratieve lasten daarmee negatief uit. Op een vijfpuntsschaal van 1 (zeer weinig) tot en met 5 (zeer veel) is de gemiddelde score 3,19 (veel administratieve lasten).

Figuur 8.5 Opdrachtnemers naar zelf ervaren administratieve lasten en naar inschatting van door andere opdrachtnemers ervaren administratieve lasten van de IHD (gewogen)



Bron: Enquête implementatiewet herziene detachingsrichtlijn 2020-2021, Panteia

Als check op dit 'zelfoordeel' is opdrachtnemers ook gevraagd een inschatting te maken van de administratieve belasting van de IHD voor andere opdrachtnemers (in het algemeen). De resultaten worden eveneens weergegeven in Figuur 8.5 (rechterkolommen). Opvallend is dat opdrachtnemers veel minder negatief zijn over



de administratieve lasten van de IHD voor andere opdrachtnemers dan die voor henzelf (28% (zeer) veel, waarvan 2 procentpunt zeer veel). Op een vergelijkbare vijfpuntsschaal als hierboven is de gemiddelde score mede daardoor slechts 2,76 (weinig administratieve lasten). Dit relateert het zelfoordeel van opdrachtnemers over de administratieve lasten. De administratieve belasting die de IHD voor opdrachtnemers met zich meebrengt lijkt beperkt te zijn.

Opvallende resultaten naar achtergrondkenmerken

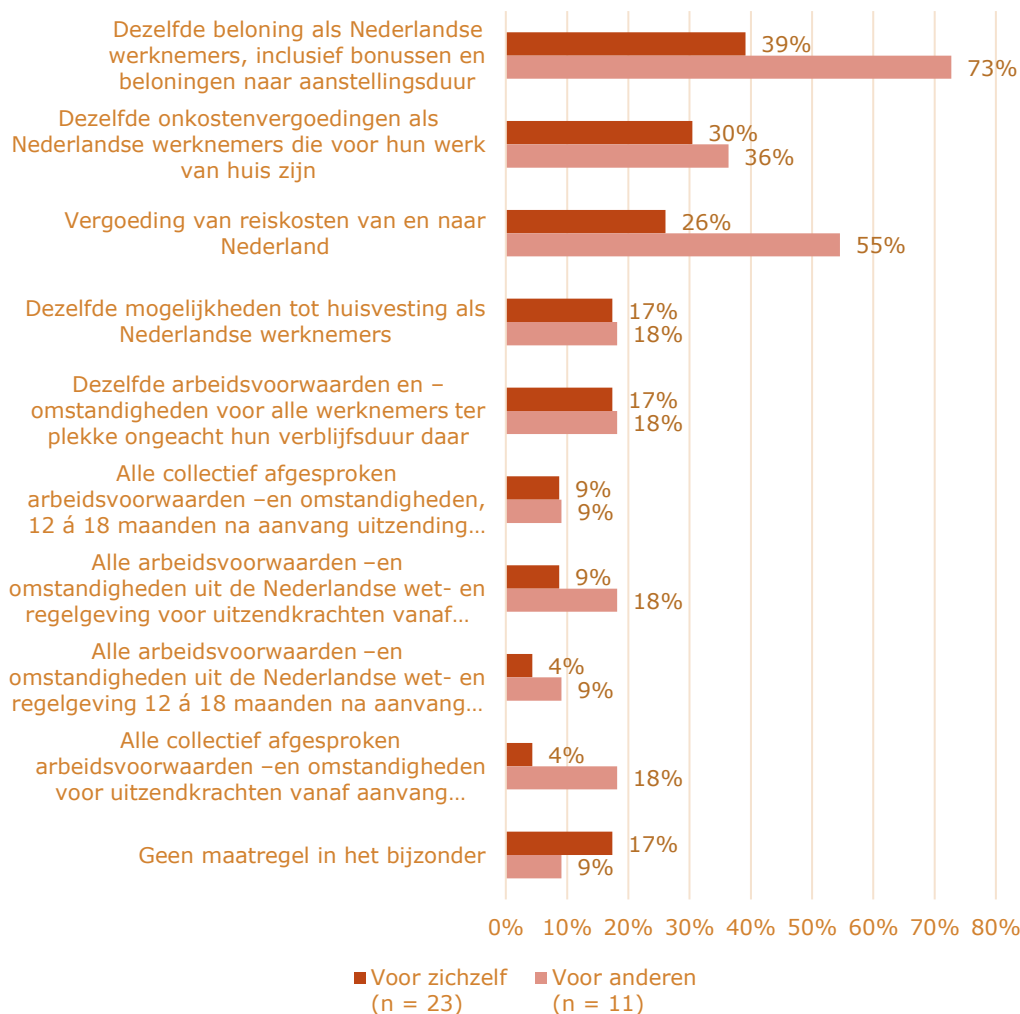
- Zelfstandigen ervaren minder administratieve lasten als gevolg van de IHD dan werkgevendende opdrachtnemers. Van alle zelfstandigen geeft 53% aan (zeer) weinig administratieve lasten te ervaren, en 20% (zeer) veel. Werkgevers stellen juist vaker (48%) (zeer) veel administratieve lasten te ervaren, dan dat zij dat niet doen (29%).
- De groep opdrachtnemers die vijf tot tien opdrachten per jaar uitvoert (n = 7; na weging), meldt het vaakst (71%) zeer veel administratieve lasten te ervaren als gevolg van de IHD. Het laagst ligt dit aandeel onder opdrachtnemers met zeker honderd opdrachten per jaar, op 0% (maar n = 3). Opdrachtnemers met één á twee opdrachten per jaar volgen op enige afstand, maar melden verhoudingsgewijs het minst vaak (respectievelijk 33% en 27%) veel administratieve lasten te ervaren.
- Ongeacht de aanwezigheid van een ge-avv'de cao in hun sector van werkzaamheden, melden opdrachtnemers ongeveer even vaak (39% á 44%) (zeer) veel administratieve lasten te ervaren.

Specifieke maatregelen die tot meer administratieve lasten leiden

Opdrachtnemers is in de enquête ook gevraagd in hoeverre de specifieke maatregelen van de IHD leiden tot administratieve lastenverzwaring. Uit Figuur 8.6 blijkt dat opdrachtnemers vooral vaak extra administratieve lasten zeggen te ervaren door de maatregel die gelijke beloning voor hetzelfde werk op dezelfde plek voorschrijft (maatregel 1). Ook de administratie rondom diverse onkostenvergoedingen (maatregel 5) leidt volgens veel opdrachtnemers tot lastenverzwaring. Daarbij springt in het oog dat de opdrachtnemers denken dat vooral andere opdrachtnemers extra administratieve lasten ervaren van de vergoeding van reiskosten van en naar Nederland. Huisvesting leidt volgens de opdrachtnemers relatief minder vaak tot extra administratieve lasten, noch voor henzelf noch naar hun inschatting voor andere opdrachtnemers. Verder leidt de toepassing van gelijke arbeidsvoorwaarden voor alle gedetacheerde werknemers ter plekke ongeacht hun verblijfsduur (maatregel 3) slechts volgens een klein deel van de opdrachtnemers tot administratieve lastenverzwaring. De toepassing van (vrijwel) alle in Nederland geldende in wet- en regelgeving en cao's vastgelegde arbeidsvoorwaarden (maatregel 2 en 4) heeft volgens de opdrachtnemers het minst vaak extra lasten tot gevolg.



Figuur 8.6 Administratieve lastenverzwaring volgens opdrachtnemers, voor henzelf en voor andere opdrachtnemers, naar maatregel van de IHD⁴⁶ (meerdere antwoorden mogelijk; gewogen)



Bron: Enquête implementatiewet herziene detachingsrichtlijn 2020-2021, Panteia

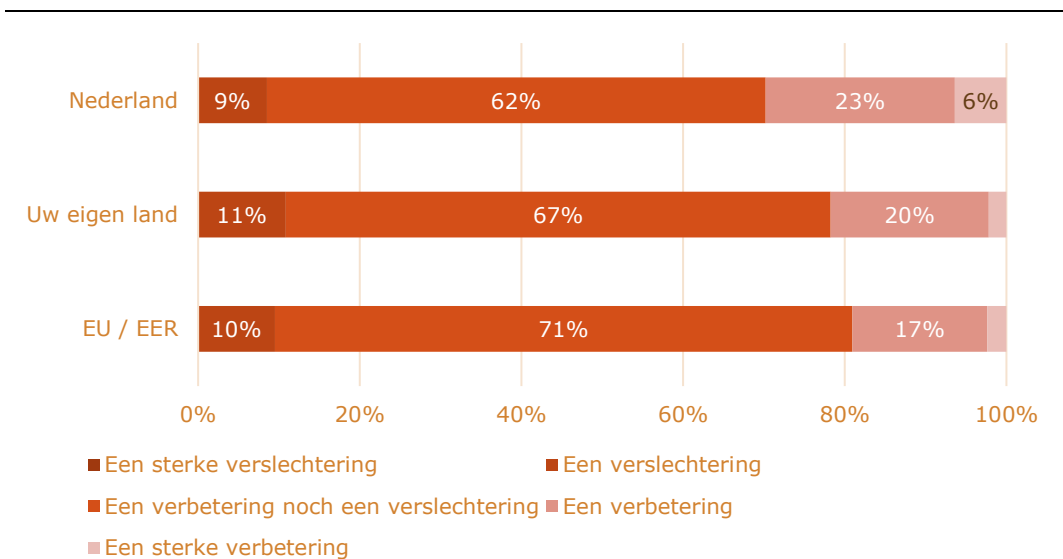
Concurrentiepositie

In de enquête is opdrachtnemers de vraag voorgelegd wat de impact van de IHD is op hun concurrentiepositie ten opzichte van andere opdrachtnemers. Figuur 8.7 laat zien dat opdrachtnemers in meerderheid geen verandering zien in hun concurrentiepositie ten opzichte van andere opdrachtnemers. Dit ongeacht of het om concurrentie met andere opdrachtnemers uit Nederland, het eigen land of een ander land uit de EER+ gaat. Wie wel impact zegt te zien, ziet eerder een verbetering van de eigen concurrentiepositie dan een verslechtering. Dat geldt het sterkst voor de concurrentiepositie ten opzichte van Nederlandse opdrachtnemers.

⁴⁶ Merk op dat niet alle maatregelen precies hetzelfde zijn geformuleerd zoals in de wet- en regelgeving. Deze keuze is bewust gemaakt omwille van de toegankelijkheid van de enquête.



Figuur 8.7 Impact op concurrentiepositie opdrachtnemer t.o.v. andere opdrachtnemers uit Nederland, eigen land en andere landen in de EER+ (n = 56; gewogen)



Bron: Enquête implementatiewet herziene detachingsrichtlijn 2020-2021, Panteia

Opvallende resultaten naar achtergrondkenmerken

- Werkgevers die werknemers naar Nederland detacheren zijn vaker positief over de impact van de IHD op hun concurrentiepositie – in Nederland, in eigen land, en in de EER+ - dan zelfstandigen.
- Opdrachtnemers die incidenteel (lees: eenmalig) een opdracht in Nederland aannemen, zijn het minst vaak uitgesproken positief over de impact van de IHD op hun concurrentiepositie, in Nederland (12%), in eigen land (12%), en in de EER+ (6%). Wie vaker opdrachten aanneemt in Nederland is juist vaker positief, of dit nu de concurrentiepositie in Nederland (41%), in eigen land (30%) of in de EER+ (26%) betreft.
- Opdrachtnemers met activiteiten in een sector met een ge-avv'de cao, zijn vaker uitgesproken positief over de impact van de IHD op hun concurrentiepositie, of dit nu de positie in Nederland (50%), in eigen land (43%) of in de EER+ (36%) betreft. Voor opdrachtnemers actief in een sector zonder ge-avv'de cao ligt dit aandeel op respectievelijk 21%, 10% en 10%.

Wat de sociale partners zeggen

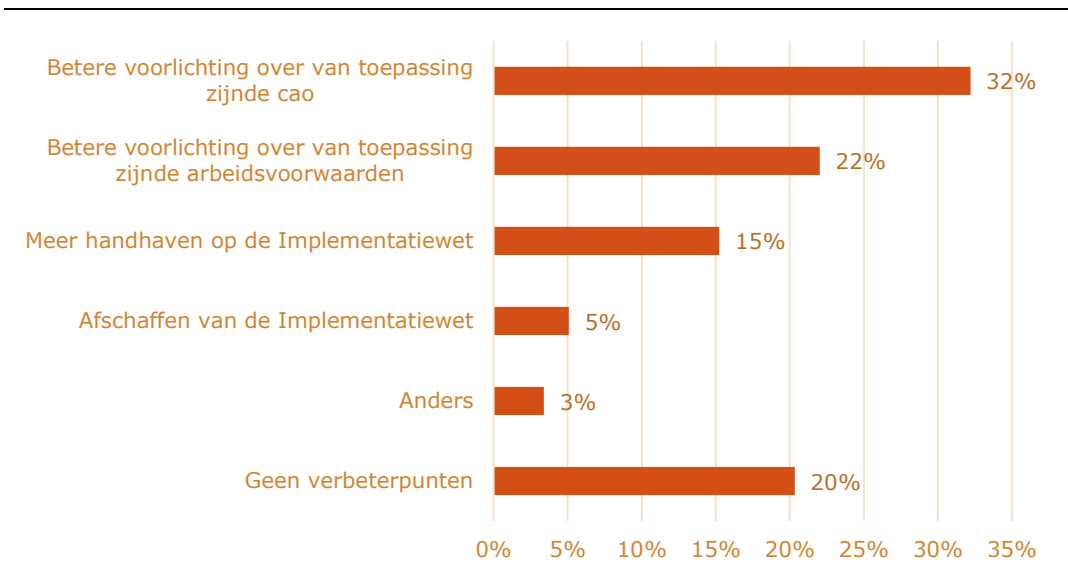
Nederlandse uitzendbureaus krijgen van klanten te horen dat buitenlandse opdrachtnemers hen benaderen met het expliciete aanbod van arbeid buiten de Nederlandse wet- en regelgeving om. Zij ervaren dat als oneerlijke concurrentie en vragen om meer toezicht op en handhaving van de IHD. De FNV ondersteunt dit. Zij zien dat een blijvend draagvlak voor de IHD afhankelijk is van een betere handhaving van de wet. Blijft dit uit, dan moeten Nederlands opdrachtnemers uiteindelijk noodgedwongen op zoek naar manieren om hun arbeidskosten te drukken. Dat maakt een sector onvermijdelijk minder aantrekkelijk voor Nederlandse werknemers waardoor uiteindelijk ook arbeidsaanbod verloren kan gaan.



Verbeterpunten

Tot slot is opdrachtnemers in de enquête een aantal mogelijke verbeterpunten met betrekking tot de IHD voorgelegd. Figuur 8.8 toont dat voor dat opdrachtnemers betere voorlichting over de van toepassing zijnde cao, meer handhaven van de IHD en betere voorlichting over de van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden de belangrijkste verbeterpunten zijn (respectievelijk 28%, 24% en 22%). Een kleine minderheid (5%) pleit voor afschaffing van de IHD.

Figuur 8.8 Verbeterpunten met betrekking tot de IHD, volgens opdrachtnemers (n = 59; gewogen; meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: Enquête implementatiewet herziene detachingsrichtlijn 2020-2021, Panteia

Wat praktijkexperts zeggen

Nederland kent een complex stelsel van arbeidsvoorwaarden. Het is lastig voor opdrachtnemers om te achterhalen welke voorwaarden van toepassing zijn. Zij vinden het vooral lastig om te beoordelen of én aan welke cao zij zich moeten houden. Dit hangt ermee samen dat Nederlandse cao's soms een zeer specifieke werkingssfeer kennen. Idealiter vragen opdrachtnemers dit aan hun opdrachtgevers. Opdrachtgevers weten dit echter ook niet altijd, zeker niet als de werkzaamheden in een andere sector plaatsvinden dan waar zij zelf werkzaam zijn, of wanneer de opdrachtgever een particulier betreft. Er is dan ook behoefte aan een betere toelichting over de toepasbaarheid van cao's.

Wat sociale partners zeggen

Veel bedrijven zijn onbekend met de wetgeving of begrijpen deze niet volledig. Werkgeversorganisaties zien dan ook dat er meer behoefte is aan toegankelijke informatie over de toe te passen arbeidsvoorwaarden. Vooral de vraag hoe de arbeidsvoorwaarden toe te passen bij kortdurende detacheringen (korter dan een week) moet daarbij beantwoord worden. Dit verhoogt naar verwachting ook het draagvlak voor de IHD en het toezicht hierop.

8.3 Perspectief van opdrachtgevers

Opdrachtgevers zijn gebaat bij een ruim dienstenaanbod, zodat zij gemakkelijk en snel een dienst met een prijs-kwaliteitsverhouding kunnen afnemen die bij hen past.



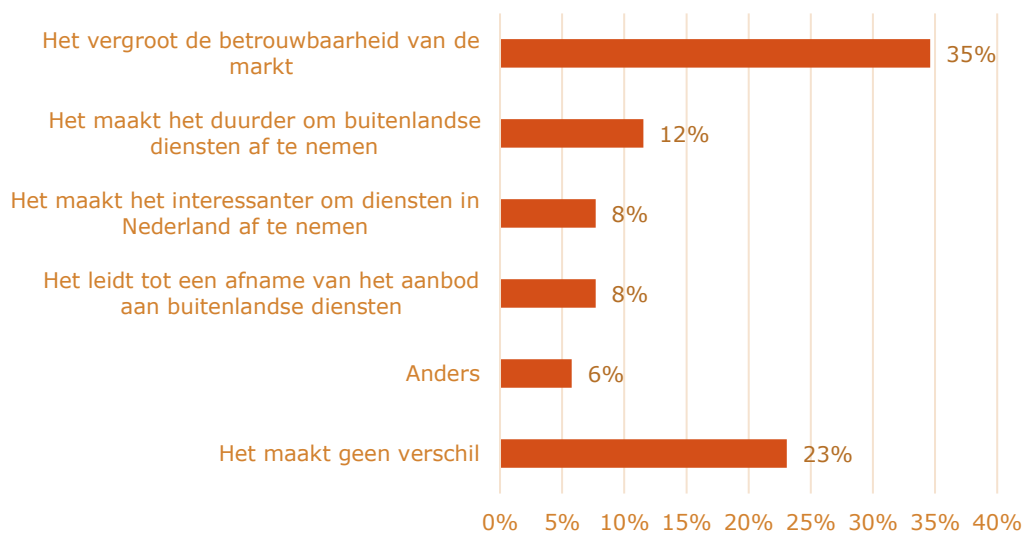
De IHD heeft in theorie op verschillende manieren effect op dit dienstenaanbod. Enerzijds beperkt de wet het aantal (te) goedkope aanbiedingen doordat aanbiedingen onder het in wet- en regelgeving en ge-avv'de cao's vastgelegde minimum de pas wordt afgesneden. Anderzijds biedt het opdrachtnemers, vanuit zowel Nederland als het buitenland, mogelijkheden om (door middel van een beter aanbod van arbeidsvoorwaarden) te investeren in een hoogwaardig arbeidsaanbod dat de kwaliteit van de dienstverlening richting opdrachtgevers ten goede komt. Daarnaast draagt de garantie van een in wet- en regelgeving en ge-avv'de cao's vastgelegde minimum bij aan een gelijk speelveld tussen Nederlandse opdrachtgevers, die niet langer hoeven mee te gaan in social dumping om te concurreren te blijven ten opzichte van concurrenten die bewust diensten uit het buitenland afnemen met het oog op de prijs.

Deze paragraaf gaat in op de daadwerkelijke door opdrachtgevers ervaren effecten van de IHD. Het zoomt daarbij achtereenvolgens in op de kwaliteit van het Europese dienstenaanbod en de concurrentiepositie van opdrachtgevers sinds de invoering van de IHD.

Europese dienstenaanbod

Opdrachtgevers is in de enquête gevraagd wat volgens hen de impact van de IHD is geweest op het Europese dienstenaanbod. Figuur 8.8 laat de resultaten hiervan zien. Opdrachtgevers noemen als effect van de IHD vooral dat het de betrouwbaarheid van het Europese dienstenaanbod heeft vergroot (35%). Andere relatief vaak genoemde effecten zijn toename van de kosten van buitenlandse diensten, interessanter worden van het afnemen van diensten in Nederland en afname van het aanbod aan buitenlandse diensten (respectievelijk 12%, 8% en 8%).

Figuur 8.9 Impact van de IHD op het Europese dienstenaanbod, volgens opdrachtgevers (n = 53; gewogen; meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: Enquête implementatiewet herziene detachingsrichtlijn 2020-2021, Panteia



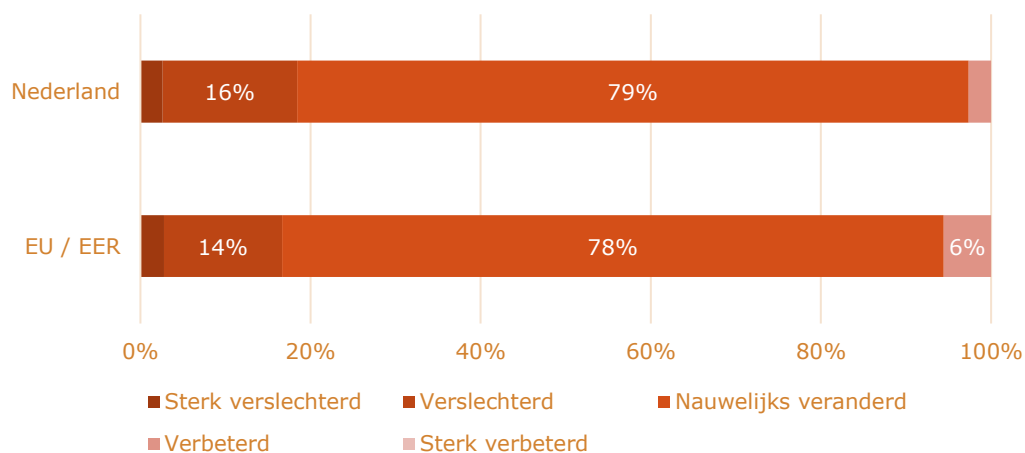
Opvallende resultaten naar achtergrondkenmerken

- Vertegenwoordigers van een onderneming noemen vaker dan andere typen opdrachtgevers (zelfstandigen en vertegenwoordigers van non-profits) dat zij een afname van het dienstenaanbod zien (14%), en een toename van de prijzen van het resterende aanbod (18%).
- Zelfstandigen en vertegenwoordigers van ondernemingen hebben er in gelijke mate (35%-36%) vertrouwen in dat de IHD bijdraagt aan de betrouwbaarheid van de markt.

Concurrentiepositie

Net als de opdrachtnemers is de opdrachtgevers de vraag voorgelegd wat de invoering van de IHD betekend heeft voor hun concurrentiepositie. Figuur 8.10 laat zien dat de IHD voor het merendeel van de opdrachtgevers niet of nauwelijks iets veranderd heeft aan hun concurrentiepositie, zowel ten opzichte van Nederlandse concurrenten als ten opzichte van concurrenten uit de rest van de EER+. Bij de groep opdrachtgevers die zegt wel verandering te hebben ervaren, gaat het in meerderheid om een verslechtering van de concurrentiepositie. Van alle bevroegde opdrachtgevers zag 19% de concurrentiepositie ten opzichte van Nederlandse concurrenten verslechteren. Ten opzichte van concurrenten uit andere landen in de EER+ ging het om een min of meer vergelijkbaar percentage (17%).

Figuur 8.10 Impact van de IHD op de concurrentiepositie van opdrachtgevers t.o.v. concurrenten uit Nederland en andere landen in de EER+ (n = 38; gewogen)



Bron: Enquête implementatiewet herziene detachingsrichtlijn 2020-2021, Panteia

Opvallende resultaten naar achtergrondkenmerken

Het aantal respondenten is te klein om hier een significante uitsplitsing naar achtergrondkenmerken weer te geven.

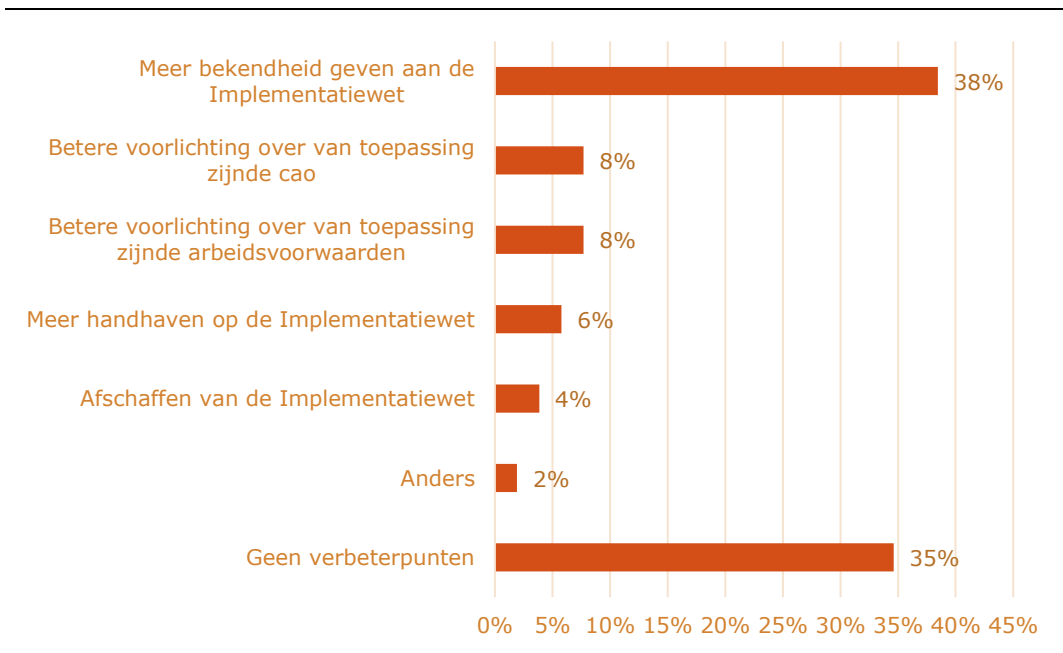
Verbeterpunten

Aan het eind van de enquête is ook de opdrachtgevers een aantal mogelijke verbeterpunten met betrekking tot de IHD voorgelegd. Figuur 8.11 geeft de resultaten weer. Het beeld wijkt duidelijk af van dat voor de opdrachtnemers. Als belangrijkste verbeterpunt noemen de opdrachtgevers meer bekendheid geven aan de IHD (38%). Op afstand volgen betere voorlichting over van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden



en cao (beiden 8%) en meer handhaven van de IHD (6%). Het afschaffen van de IHD krijgt slechts de steun van 4% van de opdrachtgevers.

Figuur 8.11 Verbeterpunten met betrekking tot de IHD, volgens opdrachtgevers (n = 52; gewogen; meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: Enquête implementatiewet herziene detachingsrichtlijn 2020-2021, Panteia

8.4 Samenvattende conclusies ervaren effecten

In dit hoofdstuk is, steeds op basis van de enquête, ingegaan op de door de drie typen betrokken actoren (onder de IHD vallende werkenden, opdrachtnemers en opdrachtgevers) ervaren – beoogde en niet-beoogde - effecten van de IHD. Deze laten zich als volgt samenvatten:

- Een kwart (25%) van de onder de IHD vallende werkenden ziet dat hun **loon sinds de invoering van de IHD is toegenomen**. In hoeverre hierbij sprake is van een oorzakelijk verband is op basis van dit onderzoek echter niet te zeggen. In ieder geval zullen ook cao-onderhandelingen tot hogere lonen (kunnen) hebben geleid.
- Nog steeds ziet iets meer dan de helft (51%) van de onder de IHD vallende werkenden dat **Nederlandse werkenden in een vergelijkbare functie meer verdienen**.
- Van de onder de IHD vallende werkenden geeft 29% aan een lager loon te krijgen dan andere onder de IHD vallende werkenden om hen heen die dezelfde werkzaamheden uitvoeren. 12% zegt een hoger loon te krijgen. In een onderlinge vergelijking zouden deze percentages gelijk moeten zijn. Dat zou kunnen betekenen dat **een deel van de hoger betaalde onder de IHD vallende werkenden** bij het meldloket **buiten beeld blijft**.
- **De onder de IHD vallende werkenden zijn overwegend tevreden met het eigen loon:** 42% is (zeer) tevreden tegenover 14% die (zeer) ontevreden is.



- De **administratieve lastenverzwaring voor opdrachtnemers** als gevolg van de IHD lijkt **beperkt** gebleven. Extra administratieve lasten ervaart men vooral van de maatregel die gelijke beloning voor hetzelfde werk op dezelfde plek voorschrijft (39%).
- Volgens opdrachtgevers heeft de IHD vooral (35%) geleid tot **vergroting van de betrouwbaarheid van het Europese dienstenaanbod**. Een kleiner deel van de opdrachtgevers (12%) geeft aan dat de IHD het afnemen van buitenlandse diensten duurder heeft gemaakt.
- De IHD heeft de **concurrentiepositie van opdrachtnemers ten opzichte van andere opdrachtnemers** (in Nederland, het eigen land en de rest van de EER+) **licht verbeterd en die van opdrachtgevers ten opzichte van hun concurrenten** (in Nederland en de rest van de EER+) **licht verslechterd**. Dat blijkt althans uit een eigen inschatting van opdrachtnemers en opdrachtgevers.
- **Belangrijkste verbeterpunten** met betrekking tot de IHD **volgens opdrachtnemers** zijn **betere voorlichting over de van toepassing zijnde cao** en **arbeidsvoorwaarden** (respectievelijk 32% en 22%).
- **Opdrachtgevers** zien vooral (38%) **meer bekendheid geven aan de IHD als belangrijk verbeterpunt**. Andere mogelijke verbeterpunten achten ze minder vaak van belang.



Bijlage 1 Geraadpleegde literatuur

- Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten. (2020, oktober). *Geen tweederangsburgers: Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan*. De Rijksoverheid.
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/10/30/tweede-advies-aanjaagteam-bescherming-arbeidsmigranten>
- CBS. (2019, 4 april). Bijna 180 duizend banen vervuld door Polen. *Website Centraal Bureau voor de Statistiek*. <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/14/bijna-180-duizend-banen-vervuld-door-polen>
- CBS. (2021, 30 juni). *Immigranten EU/EFTA; afgeleid migratiedoel, sociaaleconomische categorie* [Dataset]. Statline.
<https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/84808NED/table>
- Cremers, J., & Van den Tillaart, H. (2021, maart). *De resultaten van het 1e arbeidsmigrantenpanel*. Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten.
<https://hetkenniscentrumarbeidsmigranten.nl/wp-content/uploads/2021/04/De-resultaten-van-het-1e-arbeidsmigrantenpanel.pdf>
- Heyma, A., Bisschop, P., & Biesenbeek, C. (2018, april). *De economische waarde van arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa voor Nederland*. SEO economisch onderzoek. <https://www.seo.nl/publicaties/de-economische-waarde-van-arbeidsmigranten-uit-midden-en-oost-europa-voor-nederland/>
- Inspectie SZW. (2021, januari). *Rapport arbeidsmigranten en Sars-Cov-2*. <https://open.overheid.nl/repository/ronl-417b6fcf-4a06-48de-b936-264ed53c0d5a/1/pdf/bijlage-1-rapport-arbeidsmigranten.pdf>
- Kabinet Rutte-IV. (2021, december). *Coalitieakkoord "Omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst"*. De Rijksoverheid.
<https://www.kabinetsformatie2021.nl/binaries/kabinetsformatie/documenten/publicaties/2021/12/15/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst/coalitieakkoord-2021-2025.pdf>
- KAFRA Housing. (2020, 26 augustus). *Onderzoek: Arbeidsmigranten zijn welkom, wel zorgen over effect op woningtekort* [Persbericht]. Geraadpleegd op 16 februari 2022, van <https://kafrahousing.com/blog/2020/08/26/onderzoek-arbeidsmigranten-zijn-welkom-wel-zorgen-over-effect-op-woningtekort/>
- Ministerie van SZW. (2021a, december). *Jaarrapportage arbeidsmigranten 2021*. De Rijksoverheid.
https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2021/12/17/jaarrapportage-arbeidsmigranten-2021/73223_SZW_BOEK_Jaarrapportage_Arbeidsmigranten_2021_.pdf
- Ministerie van SZW. (2021b, december 28). *Meldingsplicht WagwEU: Buitenlandse werkgevers en zelfstandigen met een tijdelijke opdracht in Nederland*. Rijksoverheid.nl. Geraadpleegd op 16 februari 2022, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/buitenlandse-werknemers/meldingsplicht-buitenlandse-werknemers/buitenlandse-werkgevers-en-zelfstandigen-met-een-tijdelijke-opdracht-in-nederland>
- Ministerie van SZW. (2021c, december 29). *Arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in EU*. Rijksoverheid.nl. Geraadpleegd op 16 februari 2022, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/buitenlandse-werknemers/arbeidsvoorwaarden-buitenlandse-werknemers>
- NOS. (2021, 19 september). Resultaten enquête over huisvesting arbeidsmigranten. NOS. <https://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2398444-resultaten-enquete-over-huisvesting-arbeidsmigranten>



- Pharos. (2021, 29 oktober). *Gezondheid arbeidsmigranten onder druk* [Persbericht].
<https://www.pharos.nl/nieuws/gezondheid-arbeidsmigranten-onder-druk/>
- Tilburg University. (2020, 23 april). *Verkendend onderzoek: arbeidsmigranten vaak ontevreden over huisvesting* [Persbericht].
<https://www.tilburguniversity.edu/nl/actueel/nieuws/meer-nieuws/verkendend-onderzoek-arbeidsmigranten-vaak-ontevreden-over-huisvesting>
- Vollebregt, B. (2021, 18 maart). Het talent van veel arbeidsmigranten wordt door Nederlandse werkgevers bij lange na niet benut. *Trouw*.
<https://www.trouw.nl/economie/het-talent-van-veel-arbeidsmigranten-wordt-door-nederlandse-werkgevers-bij-lange-na-niet-benut~b64e450e/>



Bijlage 2 **Geïnterviewde belanghebbenden**

Nederland

Toeziçthouders

- Nederlandse Arbeidsinspectie
- IND

Werkgevers- en werknemersorganisaties

- AWWN
- FNV (bouw-, karton-, metaal-, pluimvee-, vleeswaren- en transportsectoren)
- CNV

Brancheorganisaties

- ABU
- Bouwend Nederland
- CLC-Vecta
- Glastuinbouw Nederland
- NBBU
- TLN
- Pearl

Overig:

- Acconavm
- Eurofound
- SVB

Buitenland

België

- Agoria
- RSZ
- KU Leuven

Duitsland

- Chamber of Crafts Düsseldorf
- DGB
- Faire Mobilitaet

Polen

- Labour Mobility Initiative
- Lewiatan Confederation
- NSZZ

Spanje

- CEOE
- CETM
- FENADISMER

Roemenië

- BNS
- Trade union federation



Methodologische verantwoording secundaire kwantitatieve analyse meldgegevens

Ten behoeve van het eerste monitoronderzoek is een uitdraai gemaakt van de gegevens geregistreerd bij het meldloket van postedworkers.nl. Deze bijlage beschrijft de opbouw van dit bestand, en hoe dit is omgezet tot een voor dit onderzoek bruikbaar analysebestand.

Beschrijving van het bestand

Om de gegevens geregistreerd bij het meldloket van postedworkers.nl te analyseren is door de SVB een uitdraai gemaakt van alle meldingen geregistreerd bij het meldloket. Dit betrof alle meldingen sinds de aanvang van het meldloket, maart 2020, tot en met december 2021. Het geleverde bestand bestond uit één record voor elke melding per werkende én werkopdracht, goed voor in totaal 2.311.324 records. Daarbij bevatte elk record de volgende gegevens:

Variabele	Beschrijving
Informatie over de gemelde werkende	
Werknemer_UID	Gepseudonimiseerd uniek identificerend nummer, afgeleid van BSN of identiteitsnummer uit land van herkomst, gehasht op SHA-256
Werknemer_type	Arbeidsverhouding van gemelde werkende <ul style="list-style-type: none"> • Werknemer • Zelfstandige
NationaliteitISO	Nationaliteit van gemelde werkende geregistreerd volgens ISO-3166
StartdatumWerkzaamheden	Datum waarop de gemelde werkende is gestart met het verrichten van werkzaamheden binnen het project
EinddatumWerkzaamheden	Datum waarop de gemelde werkende stopt(e) met het verrichten van werkzaamheden binnen het project
Informatie over de melding	
Meldingnummer	Uniek identificerend nummer van een melding/werkopdracht
MeldingVersiedatum	Datum waarop de melding voor het laatst is het aangepast
PROJECT_StartdatumWerkzaamheden	Datum waarop de werkopdracht is aangevangen
PROJECT_EinddatumWerkzaamheden	Datum waarop de werkopdracht ten einde kwam of komt
PROJECT_SbiCode	Economische activiteit waarop de werkopdracht betrekking had
PROJECT_IndicatieVerlenging	Indicatie ('ja' of 'nee') of de werkopdracht tussentijds is verlengd
Informatie over de gemelde opdrachtnemer	
DV_UID	Gepseudonimiseerd uniek identificerend nummer van de dienstverrichter, afgeleid van BTW-nummer, gehasht op SHA-256



Variabele	Beschrijving
DV_Landvestiging	Land van vestiging van opdrachtnemer
Informatie over de gemelde opdrachtgever	
DO_KvkNr	KVK-nummer van opdrachtgever
DO_BtwIdentificatienummer	BTW-nummer van opdrachtgever
DO_Registratienummer	Anderszins identificerende registratienummer van de opdrachtgever, bijvoorbeeld een in een ander land geregistreerd nummer vergelijkbaar met een KVK-nummer
DO_Landvestiging	Land van vestiging van opdrachtgever

Bewerkingen op het bestand

Het bestand geëxporteerd vanuit het registratiebestand van het meldloket van postedworkers.nl kent de nodige 'ruis'. Bij het inrichten van het meldloket is er de voorkeur aan gegeven het meldingsproces zo gemakkelijk mogelijk te maken om de drempel tot melding laag te houden. Zo werd voorkomen dat melders onnodig afhaakten vanwege een te complex meldingsproces. Een gevolg is dat de software van het meldloket de invoer van melders aanvankelijk **niet** controleerde op validiteit. Gaandeweg zijn deze controles wel ingevoerd. Dat neemt niet weg dat de eerdere registraties in het meldloket gekenmerkt worden door deze soepelere controles. Dit uit zich erin dat deze eerdere registraties meer dan latere registraties foutieve informatie bevatten. Voor het onderzoek zijn daarom diverse bewerkingen uitgevoerd op het bestand om te corrigeren voor deze foutieve registraties.

Aanvullend zijn op het bestand diverse bewerkingen uitgevoerd om hierin impliciet geregistreerde gegevens – bijvoorbeeld of een werkende vervangen is – expliciet te maken. Daarnaast zijn de gegevens uit het bestand waar mogelijk aangevuld met data uit derde bestanden, bijvoorbeeld om inzichtelijk te maken welke werkenden vielen onder een ge-avv'de cao (zie voor de aanpak van deze koppeling van gegevens uit cao's verderop in deze bijlage).

Het hiernavolgende zet al deze bewerkingen uiteen, en laat zien hoe tot het uiteindelijke analysebestand is gekomen zoals gebruikt voor het onderzoek.

Synthese van uniek identificerende nummers voor opdrachtgevers

Opdrachtgevers zijn binnen het meldloket op verschillende manieren te identificeren: door een KVK-nummer, een BTW-nummer, of een gelijksoortig ander identificerend nummer. Het is aan de melder om te bepalen met welk nummer de opdrachtgever aangemeld wordt. De melder kan er daarbij ook voor kiezen om voor verschillende meldingen andere identificerende nummers te gebruiken, dus bijvoorbeeld de ene keer een KVK-nummer en de andere keer een BTW-nummer. Het staat de melder daarbij ook vrij om verschillende identificerende nummers gelijktijdig te gebruiken, zoals én het KVK-nummer en het BTW-nummer. Het onderzoeksteam heeft dit laatste gegeven benut om meldingen betreffende dezelfde opdrachtgever maar gebruikmakend van verschillende identificerende nummers aan elkaar te koppelen. Zo kon het onderzoeksteam opdrachtgevers over verschillende meldingen volgen ook al werd daarbij gebruik gemaakt van andere identificerende gegevens.

Verwijdering van incomplete en/of incorrect records

Niet alle records opgenomen in het registratiebestand waren compleet. Zo ontbraken in een aantal gevallen identificerende gegevens van onder de IHD vallende werkenden en opdrachtgevers. Ook datumregistraties waren soms niet of incorrect ingevuld. Waar



deze afwijkingen zich voordeden, zijn de desbetreffende meldingen uit het bestand verwijderd. Daarbij zijn de volgende richtlijnen gehanteerd:

- Verwijder record indien:
 - óf, er geen identificerend nummer beschikbaar is van de werkende;
 - óf, er geen identificerend nummers beschikbaar is van de opdrachtnemer;
 - óf, er een aanvangsdatum van voor 1 maart 2020 is geregistreerd voor de werkopdracht;
 - óf, er een aanvangsdatum van voor 1 maart 2020 is geregistreerd voor de werkzaamheden van de werkende.

Corrigeren van afwijkende einddatums registraties

Waar registraties melding maakten van een einddatum ver in de toekomst – tot na 1 augustus 2026 – is ervoor gekozen om deze datums als ontbrekend aan te merken. Dit betreft immers zeer afwijkende registraties, soms met een beoogde einddatum van 31 december 2099. Onwaarschijnlijk is dat een onder de IHD vallende werkende voor een dergelijke periode naar Nederland wordt gedetacheerd. Het onderzoeksteam heeft dan ook verondersteld dat dit soort registraties incorrect was. Aangezien de resterende data vaak wel correct waren, is er daarbij niet voor gekozen deze records te verwijderen, maar enkel dat deel dat incorrect was – de registraties van de einddatums. Dit voorkomt dat deze registraties deel uitmaken van analyses op doorlooptijd, zonder dat zij uitgesloten worden van andere analyses waarin deze doorlooptijd niet van belang is.

Expliciteren van impliciete data

Voor elke dataset geldt dat er aannames ten grondslag liggen aan de wijze van registratie. Soms verhullen deze aannames de registratie van gegevens die niet in één oogopslag zichtbaar zijn. Zij zijn dan weliswaar wél geregistreerd, maar niet gevangen in een duidelijk geormerkte, expliciete variabele. Dit soort impliciete data zijn inzichtelijk te maken door de logica van registratie te reconstrueren, en de toepassing hiervan terug te draaien, dan wel te vervolgen. Voor dit onderzoek zijn verschillende bewerkingen uitgevoerd om deze impliciete data te expliciteren.

Verlengingsstatus

Slechts korte tijd voor de oplevering van het databestand dat voor dit eerste monitoronderzoek is gebruikt, is in de database van het meldloket een variabele opgenomen om te registreren of een melding verlengd is. Daarvoor werd dit niet expliciet geregistreerd, maar wel impliciet. Zo werd bij verlenging veelal een nieuwe registratie binnen een project aangemaakt met een nieuwe einddatum voor de werkopdracht. Waar hier sprake van was, heeft het onderzoeksteam de desbetreffende records aangemerkt als een verlengingsregistratie.

Toevoegingen aan werkopdracht

Een opdrachtgever kan er gaandeweg een project voor kiezen een nieuwe werkende toe te voegen aan een werkopdracht. Om dit soort (potentiële) toevoegingen te identificeren, is per werkopdracht de eerste chronologisch voorkomende registratie bepaald. Elke daaropvolgende registratie met een latere datum is vervolgens aangemerkt als toevoeging.

Vervangingen binnen een werkopdracht

Als een opdrachtgever een werkende vanwege omstandigheden moet vervangen kan deze opdrachtgever daar melding van maken bij het meldloket. De opdrachtgever kan



daartoe de einddatum van de te vervangen werkende aanpassen, en binnen hetzelfde project melding maken van een nieuwe werkende. Deze wijze van registreren maakt wel dat het niet eenvoudig is om na te gaan of een nieuwe registratie een toevoeging of vervanging betreft. Een (potentiële) vervanger wordt immers niet expliciet als zodanig geregistreerd. Het onderzoeksteam is daarom voor elke werkende waarvan de werkzaamheden ten einde liepen, nagegaan of deze werkende is opgevolgd door een andere werkende. Waar daar sprake van was, is de potentiële vervanger als zodanig aangemerkt samen met een bijbehorende registratie van de periode tot het vertrek van de potentieel te vervangen werkende.

Identificatie van individuele opdrachtnemers binnen collectieve registraties

Bij de registratie van de opdrachtnemers is soms een nulwaarde voor het BTW-nummer ingevuld. Andere opdrachtnemers besteedden hun registratie uit aan een accountantsbureau dat de registratie onder een eigen BTW-nummer plaatste. Het gevolg is dat verschillende opdrachtnemers onder hetzelfde identificerende nummer zijn geschaard. Voor dit soort 'collectieve registraties' heeft het onderzoeksteam de uniek identificerende nummers van de opdrachtnemers opnieuw toegewezen met als doel een onderscheid te kunnen maken tussen individuele opdrachtnemers.

Hiertoe is een heuristisch toegepast. Voor alle meldingen behorende tot een 'collectieve registratie' is per melding nagegaan of de betrokken werkenden bij een individuele opdrachtnemer werkzaam zijn geweest. Waar hier sprake van was, is het identificerende nummer van deze opdrachtnemer (of de eerst voorkomende opdrachtnemer) toegekend aan alle meldingen betreffende deze werkenden binnen een collectieve registratie. Waar hier geen sprake van was, is gekeken of de betrokken werkenden meerdere opdrachten hebben vervuld binnen een collectieve registratie. In deze situatie zijn de werkenden toegekend aan een opdrachtnemer geïdentificeerd met een random gegenereerd identificerend nummer. Daarmee resteerde een groep werkenden die niet gekoppeld kon worden aan een individuele opdrachtnemer. Voor deze groep is de oorspronkelijke registratie van het identificerende nummer van de opdrachtnemer gehandhaafd. Dat betekent dat ook het uiteindelijke bestand een ondertelling kent van het aantal geregistreerde opdrachtnemers.

Herleiden van proxy-opdrachtnemers tot vertegenwoordigde opdrachtnemers

Opdrachtnemers kiezen er weleens voor om zich onder een andere naam te melden bij het meldloket. Het onderzoeksteam heeft stappen genomen om dit soort proxy-meldingen te identificeren. Het heeft daarbij gekeken in hoeverre het voorkwam dat dezelfde (groepen) werkenden meervoudig bij verschillende opdrachtnemers werkzaam zijn geweest. Waar dit het geval was, is het identificerende nummer van de opdrachtnemer binnen alle meldingen voor deze werkenden gelijkgesteld aan één identificerend nummer. Omdat mogelijk is dat werkenden bij verschillende opdrachtnemers werkzaam zijn, is het oorspronkelijke identificerende nummer **niet** overschreven, maar opgeslagen in een nieuw aangemaakte variabele.

Identificatie van jaarmeldingen

In het geval een melding een jaarmelding betreft, registreert het meldloket geen opdrachtgever. Jaarmeldingen betreffen daarmee alle meldingen waar gegevens van de opdrachtgever ontbreken. Het onderzoeksteam heeft al deze meldingen als zodanig aangemerkt.



Identificatie van uitzendkrachten

De Implementatiewet herziene detacheringsrichtlijn (IHD) voorziet in maatregelen specifiek voor uitzendkrachten. Het meldloket registreert uitzendkrachten desondanks niet expliciet. Het onderzoeksteam heeft verschillende stappen ondernomen om deze uitzendkrachten alsnog te identificeren.

Het uitgangspunt van de identificatie van uitzendkrachten was de sectorregistratie van de projecten waarop werkenden gemeld zijn. Indien een werkende gemeld is voor een project in SBI-sector 78 (Arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeelsbeheer) als zijnde werknemer, is deze werkende door het team aangemerkt als uitzendkracht.

Omdat niet alle uitzendkrachten voor een project in SBI-sector 78 worden geregistreerd, zijn met deze methode niet alle uitzendkrachten te identificeren. Daarom is ook gepoogd om (potentiële) uitzendkrachten via associatie met identificeerbare uitzendkrachten in beeld te brengen. Daarvoor is voor opdrachtnemers waar identificeerbare uitzendkrachten werkzaam waren, nagegaan of alle werkenden vallend onder deze opdrachtnemers aangemerkt zijn als uitzendkracht. Afhankelijk van het aandeel (minstens 0%, 25%, 50%, of 75%; als zijnde drempelwaarden) uitzendkrachten bij een opdrachtgever zijn vervolgens alle werkenden als werknemer of uitzendkracht aangemerkt. Omdat deze laatste exercitie gebaseerd is op een forse aannname, is er daarbij voor gekozen het resultaat hiervan op te slaan in aparte variabelen (één voor elke drempelwaarde).

Invoeging van aanvullende data

Het bestand afkomstig uit het registratiebestand van het meldloket van [postedworkers.nl](https://www.postedworkers.nl) bevat verschillende gegevens waaraan aanvullende gegevens zijn te koppelen. Deze paragraaf beschrijft de invoeging van deze aanvullende data.

AVV-database

Voor het onderzoek is een database van ge-avv'de cao's aangelegd op basis van de avv-besluiten verzameld op [uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl](https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl). In deze database geïndexeerd op SBI-code, is per ge-avv'de cao geldig in de periode van maart 2020 tot augustus 2021 vastgelegd over welke arbeidsvoorwaarden afspraken zijn gemaakt die afwijken van de harde kern zoals vastgelegd in wetgeving. Vastgelegd zijn:

- De SBI-code van de sector waarop het avv-besluit (deels) van toepassing is;
- De **geldigheidsduur** van het avv-besluit;
- Afspraken over **prestatiebeloning** en/of **periodieken**;
- Afspraken over werktijden, in het bijzonder het **maximaal aantal werkuren**, het **maximaal aantal werkdagen** en het **aantal vakantiedagen**;
- De voorziening van toeslagen, waaronder **overwerktoeslagen**, **ploegendiensttoeslagen**, **onregelmatigheidstoeslagen**, en **andere gelijksoortige toeslagen**;
- Het recht op vergoedingen, voor **reiskosten**, **maaltijdkosten**, **accommodatiekosten**, en **andere gelijksoortige kosten**;
- Afspraken over de **organisatie van huisvesting**.

Deze database is vervolgens gekoppeld met het registratiebestand van het meldloket op basis van de SBI-coderegistraties in beide datasets. Waar een ge-avv'de cao van toepassing was op een digit-4-code, zijn de bijbehorende data uit de avv-database gekoppeld aan alle registraties uit het meldloket behorende bij deze digit-4-code. De 'digit' verwijst naar de mate van detail waarin de sector beschreven wordt. Hoe hoger



het cijfer, hoe meer detail. Waar de werkingssfeer van een ge-avv'de cao een digit-3-code betrof, zijn de achtergrondgegevens van deze cao gekoppeld aan alle meldloketregistraties met deze digit-3-code of een daaronder vallende digit-4-code. Idem dito voor digit-2-coderingen, maar dan met een contrast op zowel digit-2, digit-3 én digit-4 coderingen. Zie Tabel B3.1 voor een uitdraai van de geïnventariseerde ge-avv'de cao's en bijbehorende SBI-codes. Ongeacht de omvang van de werkingssfeer, kon het onderzoeksteam de ge-avv'de cao's zo aan de juiste bijbehorende meldingen koppelen.

De geldigheidsduur van een ge-avv'de cao hoeft niet met de doorlooptijd van een melding te overlappen. Wanneer dit het geval is (en er geen enkele werkzaamheden plaatsvonden tijdens de geldigheidsduur van een ge-avv'de cao), is een ge-avv'de cao niet van toepassing op een melding. Daarom is voor elke koppeling tussen een melding en een cao gekeken of de doorlooptijden van beiden op enig moment overlapt. Waar dit niet het geval was, zijn de desbetreffende meldingen en cao's weer ontkoppeld. Daarmee bleven alleen koppelingen over tussen meldingen en cao's waarbij de melding onder de werkingssfeer én de geldigheidsduur van die cao viel. Dit betekent dat als een melding zelfs maar voor een deel van de tijd onder een ge-avv'de cao gekoppeld was, wij deze melding aan die cao gekoppeld hebben.

Toetsing op verplichtingen en uitzonderingen van de meldingsplicht

De meldingsplicht kent verschillende doelgroepspecifieke verplichtingen en uitzonderingen. Op basis van de gegevens beschikbaar in het registratiebestand uit het meldloket, is nagegaan of deze verplichtingen en uitzonderingen van toepassing waren. Daarbij zijn de volgende zaken getoetst:

- Sectoren uitgezonderd van de meldingsplicht
 - Of melding is gemaakt in SBI-sector:
 - 491 - Personenvervoer per spoor;
 - 492 - Goederenvervoer per spoor;
 - 493 - Personenvervoer over de weg;
 - 50 - Vervoer over water;
 - 51 - Luchtvaart;
 - 53 - Post en koeriers;
 - 841 - Openbaar bestuur;
 - 842 - Overheidsdiensten;
 - U - Extraterritoriale organisaties en lichamen.
- Sectoren met een meldingsplicht vanuit een risicoprofiel
 - Of melding is gemaakt in SBI-sector:
 - 01 - Landbouw, jacht en dienstverlening voor de landbouw en jacht;
 - 0312 - Binnenvisserij;
 - 101 - Slachterijen en vleesverwerking;
 - 102 - Visverwerking;
 - 103 - Verwerking van aardappels, groenten en fruit;
 - 23 - Vervaardiging van overige niet-metaalhoudende minerale producten;
 - 24 - Vervaardiging van metalen in primaire vorm;
 - 25 - Vervaardiging van producten van metaal;
 - 27 - Vervaardiging van elektrische apparatuur;
 - 28 - Vervaardiging van overige machines en apparaten;
 - 30 - Vervaardiging van overige transportmiddelen;
 - 33 - Reparatie en installatie van machines en apparaten;



- F - Bouwnijverheid;
 - 494 - Goederenvervoer over de weg;
 - I - Logies-, maaltijd- en drankverstrekking;
 - 812 - Reiniging;
 - 813 - Landschapsverzorging;
 - 861 - Ziekenhuizen;
 - 87 - Verpleging, verzorging en begeleiding met overnachting;
 - 88 - Maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting.
- Mogelijkheid tot jaarmelding
 - Of melding is gemaakt in SBI-sector:
 - 494 - Goederenvervoer over de weg;
 - F - Bouwnijverheid;
 - 78 - Arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeelsbeheer;
 - én; of melding is gemaakt vanuit België en Duitsland (grensverkeer);
 - én; of melding is gemaakt voor een opdrachtgever met hoogstens 9 werkzame personen;
 - én; of in het voorgaande jaar minstens drie diensten zijn verricht door de opdrachtgever; óf dat in het voorgaande jaar reeds een jaarmelding is gedaan.

Afleiding van analysebestanden

Om de verdere analyses te vereenvoudigen zijn analysebestanden samengesteld voor elk van de vier betrokken analyse-eenheden: projecten, opdrachtgevers, opdrachtnemers en onder de IHD vallende werkenden. Deze bestanden zijn elk geïndexeerd op jaar en de unieke identificerende nummers zoals opgenomen in het verwerkte hoofdbestand, met één record voor elke combinatie van een jaar en een identificerend nummer. Hieraan zijn vervolgens de achtergrondkenmerken gekoppeld zoals beschikbaar vanuit het hoofdbestand. Omdat van deze gegevens veelal meerdere, soms tegenstrijdige registraties bestonden, is voor de invulling van deze achtergrondkenmerken in het analysebestand een tussenanalyse gemaakt. Daarbij is per achtergrondkenmerk gekeken welke varianten geregistreerd stonden, en hieruit per analyse-eenheid de meest voorkomende variant geselecteerd.

Ter illustratie: een werkende is meermaals naar Nederland gedetacheerd, bijvoorbeeld driemaal als werkende in de vleesverwerkende industrie, en tweemaal als werkende in de agrarische sector. Omdat deze werkende vaker in de vleesverwerkende industrie werkzaam is geweest dan de agrarische sector telt deze werkende als (primair) werkzaam in de vleesverwerkende industrie. Een ander voorbeeld: binnen een project zijn werkenden met verschillende nationaliteiten werkzaam, bijvoorbeeld één Duitser en drie Polen. Dit project wordt beschouwd als (primair) uitgevoerd door werkenden met de Poolse nationaliteit. Dat is weliswaar een versimpeling van de werkelijkheid, maar wel een versimpeling die het uiteindelijk mogelijk maakt om verbanden te leggen tussen dominante achtergrondkenmerken. Bij het opstellen van de analysebestanden is zo specificiteit uitgewisseld voor de mogelijkheid verbanden te kunnen leggen.



Tabel B3.1 Overzicht van ge-avv'de cao's en bijbehorende SBI-codes zoals gebruikt om avv-status te bepalen van meldingen

SBI	Cao	Startdatum	Einddatum
103	Groenten en fruitverwerkende industrie	1-10-2019	30-6-2021
105	Zuivelindustrie	10-5-2019	1-4-2020
107	Bakkersbedrijf	5-5-2021	31-7-2025
292	M&T Carrosseriebedrijf (1)	31-12-2019	1-1-2021
292	M&T Carrosseriebedrijf (2)	26-8-2022	1-4-2024
321	M&T Goud- en zilvernijverheid (1)	31-12-2019	1-1-2021
321	M&T Goud- en zilvernijverheid (2)	26-8-2022	1-4-2024
473	Tankstations en wasbedrijven	27-8-2020	31-12-2021
504	Handelsvaart	10-10-2020	31-12-2021
551	Horeca en aanverwante bedrijf	15-5-2020	31-12-2020
552	Recreatie	1-1-2021	31-12-2021
711	Architectenbureaus	10-12-2019	31-12-2024
823	tentoonstellingsbedrijven	21-9-2021	31-12-2021
900	Toneel en dans	7-8-2020	31-12-2021
011	Open teelten	3-9-2021	28-2-2023
01132	Glastuinbouw	13-11-2019	31-12-2019
014	Productiegerichte dierhouderij	17-4-2021	31-12-2021
0147	Pluimveeverwerkende industrie	1-4-2021	31-3-2023
0147	Ambachtelijke pluimvee en wildbedrijven Fonds Bevordering Arbeidsverhoudingen	2-6-2018	31-12-2022
016	Groen, grond en infrastructuur	1-1-2021	31-12-2021
1013	Vleeswarenindustrie	1-2-2021	1-2-2022
1081	Zoetwarenindustrie	14-1-2022	31-12-2022
1085	Gemaksvoedingindustrie	23-10-2021	31-12-2021
11	Drankindustrie en groothandel in dranken	21-8-2020	31-12-2020
131	Mode-interieur-tapijt en textielindustrie	23-7-2021	31-12-2022
1394	Zeilmakerijen dekkledenvervaardiging dekkledenverhuur sloopstuigerijen scheepsbenodigdhedenhandel	13-2-2020	1-7-2020
162	Houtverwerkende industrie	12-8-2021	31-3-2022
162	Timmerindustrie	1-8-2020	30-11-2021
172	Kartonnage- en flexibele verpakkingenbedrijf Fonds Collectieve Belangen	2-4-2020	31-12-2024
181	Grafimedia	31-8-2021	31-12-2021
235	Kalkzandsteenindustrie	1-7-2020	31-12-2021
24	Metalektro	1-12-2020	30-11-2022



SBI	Cao	Startdatum	Einddatum
256	M&T Metaalbewerkingsbedrijf	31-12-2019	1-1-2021
310	Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven	1-1-2022	31-12-2023
3220	Orgelbouwbedrijf in Nederland (1)	1-1-2019	31-12-2021
3220	Orgelbouwbedrijf in Nederland (2)	8-4-2022	1-1-2024
41	Bouw en infra	1-1-2020	31-12-2020
4212	Railinfrastructuur	3-9-2021	1-1-2023
429	Waterbouw	1-4-2021	31-3-2022
4291	Waterbouw bedrijfstakeigen regelingen	1-12-2020	31-3-2022
432	M&T Technisch installatiebedrijf (1)	31-12-2019	1-1-2021
432	M&T Technisch installatiebedrijf (2)	26-8-2022	1-4-2024
4329	M&T Isolatiebedrijf (1)	31-12-2019	1-1-2021
4329	M&T Isolatiebedrijf (2)	26-8-2022	1-4-2024
433	Afbouw	19-8-2020	31-12-2021
4334	Schilders-, afwerkings- en glaszetbedrijf in Nederland	1-1-2021	31-10-2025
4391	bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbedrijven	14-7-2021	31-12-2021
43992	Betonpompenbedrijven	3-9-2021	30-4-2022
452	Motorvoertuigenbedrijf en tweewielerbedrijf	8-12-2019	31-10-2020
45202	Banden- en wielenbranche	1-9-2020	1-1-2023
4622	Bloembollen, groothandel in	23-10-2021	30-6-2023
4631	Groothandel in groenten en fruit	1-1-2021	31-12-2021
4632	Vleessector	5-10-2021	28-2-2022
4633	Kaaspakhuisbedrijf, particuliere	19-11-2021	31-12-2022
46332	Eieren en eiprodukten en de eiproduktenindustrie	5-5-2021	31-12-2022
4641	Groothandel in textielgoederen en aanverwante artikelen	1-1-2021	30-6-2023
4643	Technische groothandel	1-1-2019	30-9-2022
4673	Handel in bouwmaterialen	19-11-2021	31-12-2022
46731	Houthandel	25-1-2022	31-3-2022
46734	Vlakglasbranche	26-10-2019	31-12-2021
46734	Vlakglas, glasbewerkings en glazenierbedrijf, groothandel in	7-5-2021	1-10-2021
4721	Aardappelen, groenten en fruit, Detailhandel in	1-4-2020	31-3-2021
4722	Slagersbedrijf	1-1-2021	28-2-2022
4723	Visdetailhandel	15-6-2019	31-12-2020
475	Elektrotechnische detailhandel	1-1-2021	31-12-2022



SBI	Cao	Startdatum	Einddatum
477	Retail Non Food	1-1-2021	30-6-2022
4773	Apotheken	1-5-2019	30-6-2021
4776	Bloemen en planten, Gespecialiseerde detailhandel in	1-1-2020	31-12-2022
47789	DIBEVO NPMB-VMN	1-7-2021	31-3-2022
4932	Zorgvervoer en Taxi	1-1-2022	1-1-2023
49393	Besloten busvervoer	15-5-2020	31-12-2021
4941	Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen	29-9-2021	31-12-2022
4941	Beroepsgoederenvervoer over de weg	19-9-2017	1-7-2022
5629	Offshore catering	19-2-2020	31-12-2021
581	Uitgeverijbedrijf	26-11-2021	31-12-2021
651	Verzekeringsbedrijf buitendienst (1)	1-1-2018	31-12-2019
651	Verzekeringsbedrijf binnendienst (2)	1-1-2021	31-12-2021
682	Woondiensten	1-2-2020	31-12-2020
711	Architectenbureaus	1-3-2021	28-2-2023
782	Uitzendkrachten	17-11-2021	1-1-2023
801	Particuliere beveiliging	1-7-2018	30-6-2023
812	Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	1-7-2021	31-12-2021
8122	Orsima	25-8-2021	30-9-2021
813	Hoveniersbedrijf in Nederland	1-7-2021	30-6-2023
8621	Huisartsenzorg	1-1-2021	31-12-2021
86222	Geestelijke gezondheidszorg	1-4-2020	30-11-2021
86925	Ambulancezorg	1-1-2020	30-6-2021
871	Verpleeg- verzorgingshuizen en thuiszorg en jeugdgezondheidszorg	19-11-2021	31-12-2021
872	Gehandicaptenzorg	9-12-2020	30-9-2021
879	Jeugdzorg	3-3-2020	31-12-2020
8891	Kinderopvang voor kindercentra en gastouderbureaus	22-1-2022	31-22-2022
88992	Welzijn maatschappelijke dienstverlening sociaal werk	1-7-2021	1-7-2022
900	Kunsteducatie	1-7-2021	1-11-2021
9315	Zwembaden	10-1-2020	31-12-2020
9601	Textielverzorging	15-1-2022	31-12-2022
9602	Kappersbedrijf	1-7-2019	31-1-2020
9603	Uitvaartbranche	30-12-2020	28-2-2022



Methodologische verantwoording enquête opdrachtnemers

Zowel voor het evaluatieonderzoek naar de Meldingsplicht WagwEU als het monitoronderzoek naar de Implementatiewet herziene detachingsrichtlijn (IHD) is een internetenquête gehouden onder opdrachtnemers. Deze enquête liep tussen 16 mei 2022 en 7 juni 2022. Deze bijlage beschrijft wie voor deze enquête benaderd zijn, en wie uiteindelijk gerespondeerd heeft.

Bruto steekproef

De ideale doelgroep voor een enquête onder opdrachtnemers – werkgevers én zelfstandigen – betreft zowel opdrachtnemers gemeld bij het meldloket als opdrachtnemers **niet** gemeld bij het loket. De eerste groep is goed benaderbaar via de gegevens geregistreerd bij het meldloket van [postedworkers.nl](https://www.postedworkers.nl). Anders ligt dit voor de tweede groep, zoals een in het kader van het evaluatieonderzoek naar de Meldingsplicht WagwEU door ons in enkele detachende landen uitgevoerd verkennend onderzoek uitwees. Opdrachtnemers bleken vaak slecht in beeld in het land van herkomst zelf, laat staan dat hier lijsten met contactgegevens van beschikbaar waren. De enquête heeft zich dan ook toegespitst op de groep bekend via het meldloket.

Omdat deze enquête zowel input moest opleveren voor het evaluatieonderzoek naar de Meldingsplicht WagwEU als het monitoronderzoek naar de IHD, is besloten deze enquête te beperken tot opdrachtnemers actief in het eerste loopjaar van de IHD. Dit moet voorkomen dat opdrachtnemers in de toekomst overvraagd worden. Het uitgangspunt is immers om ook voor de volgende edities van de IHD-monitor enquêtes uit te zetten, één voor elk monitoringsjaar. Concreet betekent dit dat voor deze enquête alleen die opdrachtnemers benaderd zijn die tussen augustus 2020 en juli 2021 gemeld waren bij het meldloket.

Met als doel een hoge respons te realiseren, is besloten de enquête aan te bieden in de moedertaal van de respondenten. Daarbij is ervoor gekozen om de enquête uit te zetten in het Nederlands, Engels, Frans, Duits, Spaans, Pools en Roemeens. De enquête was daarmee toegankelijk voor respondenten uit in ieder geval België, Duitsland, Spanje, Polen en Roemenië. Dit zijn dezelfde landen als gekozen voor het kwalitatieve deel van het onderzoek⁴⁷ met als doel om inzichten hieruit mee te kunnen nemen in dit kwantitatieve deel van het onderzoek (en omgekeerd).

Uiteindelijk is besloten om alle opdrachtnemers uit deze landen te benaderen. Zelfs bij een verwachte respons van 5% zag het er namelijk niet naar uit dat voldoende opdrachtnemers zouden responderen om een voor praktijkonderzoek gangbare foutmarge van 3% bij 95% betrouwbaarheid per detachend land te realiseren. Een complicerende factor daarbij was dat van het gros van de opdrachtnemers uiteindelijk geen bruikbare contactgegevens beschikbaar bleken. Met als uitgangspunt om een zo laag mogelijke foutmarge te realiseren, is daarom gekozen voor een benadering waarbij alle potentiële respondenten zijn benaderd. Dit levert de volgende bruto steekproef op:

⁴⁷ Deze keuze is gemaakt met als doel een min of meer representatieve verdeling te krijgen van buurlanden en verre landen, Zuid- en Oost-Europese landen, en grote en kleine detachende landen.



Tabel B4.1 Bruto steekproef enquête opdrachtnemers

	Opdrachtnemers bekend bij het meldloket			Opdrachtnemers. met bruikbare contactgegevens		
	Aantal	Verwachte respons	Foutmarge	Aantal	Verwachte respons	Foutmarge
<i>België</i>	5.236	262	6%	818	41	15%
<i>Duitsland</i>	5.745	287	6%	1.313	66	12%
<i>Polen</i>	28.838	1.442	3%	2.945	147	8%
<i>Spanje</i>	6.273	314	5%	381	19	22%
<i>Roemenië</i>	3.061	153	8%	392	20	22%
Totaal	49.153	2.458	2%	5.849	293	6%

Het wegtransport buiten beschouwing latend, ziet het beeld er als volgt uit:

Tabel B4.2 Bruto steekproef enquête opdrachtnemers exclusief wegtransport

	Opdrachtnemers bekend bij het meldloket			Opdrachtnemers met bruikbare contactgegevens		
	Aantal	Verwachte respons	Foutmarge	Aantal	Verwachte respons	Foutmarge
<i>België</i>	1.792	90	6%	n.a.	n.a.	n.a.
<i>Duitsland</i>	2.394	120	6%	n.a.	n.a.	n.a.
<i>Polen</i>	2.672	134	3%	n.a.	n.a.	n.a.
<i>Spanje</i>	322	16	5%	n.a.	n.a.	n.a.
<i>Roemenië</i>	149	7	8%	n.a.	n.a.	n.a.
Totaal	7.329	367	-	n.a.	n.a.	n.a.

Opmerking: De SVB heeft de aantallen opdrachtnemers met bruikbare contactgegevens aangeleverd. Zij konden in hun bestanden niet achterhalen welke opdrachtnemers actief waren in het wegtransport, en wie niet.

Netto steekproef

Ondanks een rappel bleef het aantal respondenten uiteindelijk achter bij de verwachte respons van 5%. Vooral in Polen (2%) en Spanje (4%) bleef het aantal respondenten achter bij deze verwachting. In Duitsland lag de respons daarentegen beduidend hoger dan verwacht, op circa 7%. In totaal respondeerde uiteindelijk 210 opdrachtnemers. Dat levert de volgende netto respons op en bijbehorende foutmarges op:



Tabel B4.3 Netto steekproef enquête opdrachtnemers

	Bruto steekproef	Verwachte respons	Gerealiseerde respons	Foutmarge	Gewogen respons
<i>België</i>	5.236	41	30	18%	22
<i>Duitsland</i>	5.745	66	89	10%	25
<i>Polen</i>	28.838	147	56	13%	123
<i>Spanje</i>	6.273	19	14	26%	27
<i>Roemenië</i>	3.061	20	21	21%	13
Totaal	49.153	293	210	7%	210

Het wegtransport buiten beschouwing latend, ziet het beeld er als volgt uit:

Tabel B4.4 Netto steekproef enquête opdrachtnemers buiten het wegtransport

	Bruto steekproef	Verwachte respons	Gerealiseerde respons	Foutmarge	Gewogen respons
<i>België</i>	1.792	90	18	23%	30
<i>Duitsland</i>	2.394	120	73	11%	41
<i>Polen</i>	2.672	134	23	20%	45
<i>Spanje</i>	322	16	6	40%	5
<i>Roemenië</i>	149	7	4	49%	3
Totaal	7.329	367	124	7%	124



Methodologische verantwoording enquête opdrachtgevers

Zowel voor het evaluatieonderzoek naar de Meldingsplicht WagwEU als het monitoronderzoek naar de Implementatiewet herziene detachingsrichtlijn (IHD) is een internetenquête gehouden onder opdrachtgevers. Deze enquête liep tussen 16 mei 2022 en 7 juni 2022. Deze bijlage beschrijft wie voor deze enquête benaderd zijn, en wie uiteindelijk gerespondeerd heeft.

Bruto steekproef

Met de middelen beschikbaar voor het onderzoek, behoorde enkel een onderzoek onder de opdrachtgevers geregistreerd bij het meldloket tot de mogelijkheden.

Omdat deze enquête zowel input moest opleveren voor het evaluatieonderzoek naar de Meldingsplicht WagwEU als het monitoronderzoek naar de IHD, is besloten deze enquête te beperken tot opdrachtgevers actief in het eerste loopjaar van de IHD. Dit moet voorkomen dat opdrachtgevers in de toekomst overvraagd worden. Het uitgangspunt is immers om ook voor de volgende edities van de IHD-monitor enquêtes uit te zetten, één voor elk monitoringsjaar. Concreet betekent dit dat voor deze enquête alleen die opdrachtgevers benaderd zijn die tussen augustus 2020 en juli 2021 gemeld waren bij het meldloket. Daarbij is geen verdere selectie van opdrachtgevers (bijvoorbeeld naar sector) gemaakt.

Uiteindelijk is besloten om alle opdrachtgevers te benaderen. Zelfs bij een verwachte respons van 5% zag het er namelijk niet naar uit dat voldoende opdrachtgevers zouden responderen om een voor praktijkonderzoek gangbare foutmarge van 3% bij 95% betrouwbaarheid te realiseren.

Anders dan bij de opdrachtnemers waren van alle opdrachtgevers wel contactgegevens beschikbaar. Met als uitgangspunt om een zo laag mogelijke foutmarge te realiseren is gekozen voor een benadering waarbij alle potentiële respondenten zijn benaderd. Dit levert de volgende bruto steekproef op:

Tabel B5.1 Bruto steekproef enquête opdrachtgevers

	Opdrachtnemers bekend bij het meldloket			Opdrachtnemers met bruikbare contactgegevens		
	Aantal	Verwachte respons	Foutmarge	Aantal	Verwachte respons	Foutmarge
<i>Binnen wegtransport</i>	3.111	156	8%	n.a.	n.a.	n.a.
<i>Buiten wegtransport</i>	5.707	285	6%	n.a.	n.a.	n.a.
Totaal	8.818	441	-	8.818	441	5%

Opmerking: De SVB heeft de aantallen opdrachtgevers met bruikbare contactgegevens aangeleverd. Zij konden in hun bestanden niet achterhalen welke opdrachtnemers actief waren in het wegtransport, en wie niet.



Netto steekproef

Net als de andere geënquêteerde doelgroepen (opdrachtnemers en onder de IHD vallende werkenden) is ook de opdrachtgevers een rappel toegestuurd. De respons onder opdrachtgevers bleef desondanks ver achter bij wat verwacht was. Uiteindelijk reageerde 91 opdrachtgevers, goed voor een respons van 1%. Gezien de lage respons, en vooral de lage respons onder opdrachtgevers in het wegtransport, is besloten de respons **niet** te wegen. Dat levert de volgende netto respons op en bijbehorende foutmarges op:

Tabel B5.2 Bruto steekproef enquête opdrachtgevers

	Bruto steekproef	Verwachte respons	Gerealiseerde respons	Foutmarge
<i>Binnen wegtransport</i>	3.111	156	3	57%
<i>Buiten wegtransport</i>	5.707	285	85	10%
Totaal	8.818	441	91	10%



Methodologische verantwoording enquête werkkenden

Voor het monitoronderzoek naar de Implementatiewet herziene detachingsrichtlijn (IHD) is een internetenquête georganiseerd onder werkkenden, die onder de IHD vallen. Daarbij ging het zowel om buitenlandse gedetacheerde werknemers als uitzendkrachten. Deze enquête liep tussen 16 mei 2022 en 7 juni 2022. Deze bijlage beschrijft wie voor deze enquête benaderd zijn, en wie uiteindelijk gerespondeerd heeft.

Bruto steekproef

Onder de IHD vallende werkkenden vormen een moeilijk te traceren groep. Behalve het meldloket van [postedworkers.nl](https://www.postedworkers.nl) bestaan er geen openbare databanken met contactgegevens van naar Nederland gedetacheerde werkkenden. Gekozen is dan ook om de enquête onder werkkenden te beperken tot onder de IHD vallende werkkenden gemeld bij het meldloket van [postedworkers.nl](https://www.postedworkers.nl).

Omdat het eerste monitoronderzoek zich richt op het eerste loopjaar van de IHD, zijn voor de enquête enkel werkkenden benaderd die het eerste jaar van de IHD geregistreerd waren bij het meldloket. Concreet betekent dit dat voor deze enquête enkel die werkkenden benaderd zijn die tussen augustus 2020 en juli 2021 gemeld waren bij het meldloket.

Hierbij is een verdere selectie toegepast. In het eerste jaar van de IHD was de wet immers enkel van toepassing op werkkenden buiten het wegtransport. Gaandeweg het tweede loopjaar kwamen werkkenden in het wegtransport uiteindelijk wel te vallen onder de IHD. Zij zijn sindsdien echter niet meer volgbaar via [postedworkers.nl](https://www.postedworkers.nl), na inrichting van het pan-EU meldloket op postingdeclaration.eu. Daarom is ervoor gekozen deze groep werkkenden niet mee te nemen in de enquête onder werkkenden.

Met als doel een hoge respons te realiseren, is besloten de enquête aan te bieden in de moedertaal van de respondenten. Daarbij is ervoor gekozen om de enquête uit te zetten in het Nederlands, Engels, Frans, Duits, Spaans, Pools en Roemeens. De enquête was daarmee toegankelijk voor respondenten uit in ieder geval België, Duitsland, Spanje, Polen en Roemenië. Dit zijn dezelfde landen als gekozen voor het kwalitatieve deel van het onderzoek⁴⁸ met als doel om inzichten hieruit mee te kunnen nemen in dit kwantitatieve deel van het onderzoek (en omgekeerd).

Uiteindelijk is besloten om alle werkkenden uit deze landen te benaderen. Zelfs bij een verwachte respons van 5% zag het er namelijk niet naar uit dat voldoende werkkenden zouden responderen om een voor praktijkonderzoek gangbare foutmarge van 3% bij 95% betrouwbaarheid per detacherend land te realiseren. Een complicerende factor daarbij was dat van het gros van de werkkenden uiteindelijk geen bruikbare contactgegevens beschikbaar bleken. Met als uitgangspunt om een zo laag mogelijke foutmarge te realiseren is daarom gekozen voor een benadering waarbij alle potentiële respondenten zijn benaderd. Dit levert de volgende bruto steekproef op:

⁴⁸ Deze keuze is gemaakt met als doel een min of meer representatieve verdeling te krijgen van buurlanden en verre landen, Zuid- en Oost-Europese landen, en grote en kleine detacherende landen.



Tabel B6.1 Bruto steekproef enquête werkenden

	Werkenden bekend bij het meldloket			Werkenden met bruikbare contactgegevens		
	Aantal	Verwachte respons	Foutmarge	Aantal	Verwachte respons	Foutmarge
<i>België</i>	5.474	274	6%	2.484	124	9%
<i>Duitsland</i>	12.581	629	4%	3.325	166	8%
<i>Polen</i>	14.378	719	4%	2.995	150	8%
<i>Roemenië</i>	1.545	77	11%	828	41	15%
<i>Spanje</i>	1.204	60	12%	523	26	19%
Totaal	35.182	1.759	2%	10.155	507	4%

Netto steekproef

Met 265 respondenten was de respons onder werkenden in absolute zin het hoogst. Relatief gezien was deze echter het kleinst: 0,8%. De achterblijvende respons gold voor alle in het onderzoek betrokken landen van herkomst. Het grote absolute aantal respondenten maakt desondanks dat de foutmarge voor de gehele groep op 6% ligt. Dat levert het volgende beeld op:

Tabel B6.2 Netto steekproef enquête werkenden

	Bruto steekproef	Verwachte respons	Gerealiseerde respons	Foutmarge	Gewogen respons
<i>België</i>	5.474	124	44	15%	44
<i>Duitsland</i>	12.581	166	135	8%	94
<i>Polen</i>	14.378	150	69	12%	106
<i>Spanje</i>	1.204	26	10	31%	10
<i>Roemenië</i>	1.545	41	7	37%	12
Totaal	35.182	507	265	6%	266

