

**Nr. 154    VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG**

Vastgesteld 4 februari 2025 2024

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid een aantal vragen en opmerkingen voorgelegd aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over Implementatie van de Herziene Detacheringsrichtlijn (Kamerstuk 29 861, nr. 149).

De vragen en opmerkingen zijn op 19 november 2024 aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voorgelegd. Bij brief van 4 februari 2025 heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de vragen beantwoord.

De voorzitter van de commissie,  
Tielen

Adjunct-griffier van de commissie,  
Van den Broek

**Inhoudsopgave**

- I    Vragen en opmerkingen vanuit de fracties**
  - Vragen en opmerkingen van de leden van de GroenLinks-PvdA-fractie**
  - Vragen en opmerkingen van de leden van de VVD-fractie**
  - Vragen en opmerkingen van de leden van de NSC-fractie**
  - Vragen en opmerkingen van de leden van de SP-fractie**
  
- II    Antwoord/Reactie van de minister**

## **I Vragen en opmerkingen vanuit de fracties**

### **Vragen en opmerkingen van de leden van de GroenLinks-PvdA-fractie**

De leden van de GroenLinks-PvdA-fractie hebben met interesse en verwondering kennisgenomen van de brief over de implementatie van de Herziene Detacheringsrichtlijn (de Richtlijn). Deze leden zijn van mening dat een wettelijke bepaling om de inleners-cao van toepassing te verklaren op alle werknemers die in en naar Nederland gedetacheerd worden wenselijk is. Zij hebben hier nog enkele vragen en opmerkingen bij.

**De leden van de GroenLinks-PvdA-fractie lezen dat de minister er niet voor kiest om een wettelijke bepaling te maken om de arbeidsvoorwaarden van gedetacheerden in en naar Nederland gelijk te trekken met de arbeidsvoorwaarden van werknemers in datzelfde bedrijf. Deze leden zijn van mening dat deze bepaling de positie van arbeidsmigranten zou versterken, evenals gedetacheerden in Nederland zelf. Kan de minister aangeven waarom hij van mening is dat de baten niet opwegen tegen de lasten? Hoe kan deze inschatting gemaakt worden als niet in te schatten valt hoeveel binnen- en buitenlandse werknemers baat zouden hebben bij deze uitbreiding? Hoe kijkt hij naar het signaal dat de vakbonden geven dat er wel degelijk een groep buitenlandse gedetacheerde werknemers is die baat zou kunnen hebben bij een dergelijke ingreep? Ziet hij de kwetsbare positie die deze werknemers op onze arbeidsmarkt hebben? In welke sectoren werken de werknemers die baat zouden hebben bij deze ingreep?**

Het kabinet deelt de zorgen van de leden van de Groenlinks-PvdA-fractie over de kwetsbare positie van gedetacheerde werknemers. Ik onderschrijf van harte het doel van de Herziene Detacheringsrichtlijn van gelijk loon voor gelijk werk op dezelfde plek. Het via wetgeving toepassen van de inleners-cao is echter niet een voldoende geschikte manier om gedetacheerde werknemers beter te beschermen.

De wettelijke optie zou van toepassing zijn op zowel binnenlandse als buitenlandse gedetacheerde werknemers, terwijl de beoogde doelgroep van de bepaling uit de richtlijn alleen de buitenlandse gedetacheerde werknemer is. Meer specifiek gaat het om buitenlandse gedetacheerde werknemers die niet onder een algemeen verbindend verklaarde (avv'de) cao vallen.

De wettelijke optie zal echter voor zowel binnen- als buitenlandse gedetacheerde werknemers moeten gelden. Alleen door de inleners-cao van toepassing te laten zijn op alle binnen- en buitenlandse gedetacheerde werknemers kan immers voldaan worden aan de voorwaarde van gelijke behandeling van de Herziene

Detacheringsrichtlijn. Alle werkgevers van deze binnen- en buitenlandse gedetacheerde werknemers zullen te maken krijgen met hoge administratieve lasten omdat er voor elke opdracht uitgezocht moet worden wat de inleners-cao is en hoe die toegepast moet worden.

De omvang van de groep buitenlandse gedetacheerde werknemers waar de bepaling uit de Herziene Detacheringsrichtlijn voor bedoeld is, is niet precies bekend. Maar vanuit het meldloket is bekend dat veel buitenlandse gedetacheerde arbeidsmigranten in de bouw en industrie werken of als uitzendkracht. Op hen zijn meestal avv'de cao's van toepassing. Het ligt dus in de rede dat de groep werknemers voor wie veel zou veranderen, namelijk binnen- en buitenlandse gedetacheerde werknemers, vele malen groter is dan de groep buitenlandse gedetacheerde werknemers die er baat bij zouden hebben, namelijk de groep op wie geen avv'de cao van toepassing is.

Daarom wil ik graag andere opties voorstellen om de bescherming van gedetacheerde werknemers te verbeteren. In de Kamerbrief worden verschillende mogelijkheden genoemd, zoals de cao-optie en het voorkomen van avv-loze periodes. Ook laat de evaluatie van de Implementatiewet Herziene Detacheringsrichtlijn zien dat veel buitenlandse werkgevers nog onvoldoende bekend zijn met Nederlandse arbeidsvoorwaarden en cao's. Daarom zet ik in op het verbeteren van de informatievoorziening.

**De leden van de GroenLinks-PvdA-fractie zijn verbaasd dat de minister geen einde wil maken aan concurrentie op arbeidsvoorwaarden voor buitenlandse gedetacheerde werknemers, met name omdat de minister heeft aangegeven directe dienstverbanden van belang te vinden. Hoe rijmen deze standpunten volgens de minister? Is hij het eens met deze leden eens dat het concurreren op arbeidsvoorwaarden door een dergelijke wettelijke bepaling lastiger zou worden?**

Het aanmoedigen van directe dienstverbanden staat inderdaad hoog op mijn agenda. Ik werk dan ook hard aan de uitvoering van het arbeidsmarktpakket. Detachering is een belangrijk onderdeel van het vrij verkeer van diensten binnen de EU. Daar profiteert ook Nederland van. Ik deel uw zorgen over de bescherming van gedetacheerde werknemers en het risico op oneerlijke concurrentie. Ik wil echter wel de meest geschikte middelen inzetten, middelen die hun doel bereiken en waarbij de lasten de baten niet overschaduwden. Zoals ook in het antwoord hierboven aangegeven is het wettelijk toepassen van de inleners-cao niet het meest geschikte middel om arbeidsvoorwaarden gelijk te maken.

**In het ambtelijke onderzoek lezen de leden van de GroenLinks-PvdA-fractie dat het moeilijk zou kunnen zijn om de vergewisbepaling tot stand te brengen in onderhandelingen**

**aangezien werkgevers misschien weinig voordeel in de bepaling zien. Deze leden vinden het juist daarom van belang dat er wél een wettelijke bepaling komt. Ziet de minister het risico dat als hij de cao-partners dit laat uitonderhandelen de kans bestaat dat er dus geen stap verder wordt gezet naar gelijk loon voor gelijk werk? Hoe beoordeelt hij in dat licht zijn beslissing?**

Het klopt dat in het ambtelijke onderzoek wordt erkend dat het moeilijk kan zijn om de vergewisbepaling in onderhandelingen tot stand te brengen. Dit kwam ook naar voren in de consultatie met de sociale partners en het is belangrijk om deze realiteit te erkennen. Tegelijkertijd laat bijvoorbeeld de cao Bouw & Infra 2024 zien dat het wel degelijk mogelijk is om een dergelijke vergewisbepaling tot stand te brengen. Ook moet dit nadeel in de context geplaatst worden van de voordelen van de cao-optie. Het belangrijkste voordeel is dat onze cao-systematiek, waarbij de sociale partners en niet de overheid bepalen op wie een cao van toepassing is, in stand blijft. Daarom moedig ik cao-partijen aan om het gesprek onderling voort te zetten, met name in sectoren waar zij problemen signaleren.

**De leden van de GroenLinks-PvdA-fractie lezen dat de informatievoorziening via [postedworkers.nl](https://www.postedworkers.nl) loopt. Deze leden maken zich zorgen of de doelgroep deze website kan vinden. Hoe vindt een gemiddelde arbeidsmigrant bijvoorbeeld in de bouw zijn weg naar deze site? Begrijpen zij dan ook allemaal wat daar staat? Begrijpt de arbeidsmigrant in de bouw dat er een algemeen verbindend verklaarde cao van toepassing is en dat hij dus naar de inleen-cao moet vragen?**

Het kabinet deelt de zorgen van de leden van de GroenLinks-PvdA-fractie als het gaat om de toegankelijkheid van de websites en het doenvermogen van sommige arbeidsmigranten. De digitale informatie die via o.a. [www.postedworkers.nl](https://www.postedworkers.nl) en [www.workinnl.nl](https://www.workinnl.nl) geboden wordt vormt daarom weliswaar de basis, maar (gedetacheerde) arbeidsmigranten kunnen op steeds meer fysieke plekken terecht voor persoonlijke hulp en ondersteuning, vanuit het project Work in NL.<sup>1</sup> Om ook de digitale informatie verder te verbeteren worden momenteel verwijzingen tussen beide websites verbeterd zodat de informatievoorziening goed op elkaar aansluit. De websites worden zo toegankelijk mogelijk gemaakt door taal op B1-niveau te maken en door informatie in meerdere talen aan te bieden. Ook is er een Poolse website, [www.wholandii.pl](https://www.wholandii.pl), met 'pre-departure' informatie. De websites worden op verschillende manieren onder de aandacht gebracht, waaronder via SEA en informatiecampagnes in het buitenland. Op [postedworkers.nl](https://www.postedworkers.nl) wordt uitgelegd wat een algemeen verbindend verklaarde cao is en waar die te vinden zijn. Ook

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2023-2024, 29 861, nr. 125.

wordt doorverwezen naar organisaties die kunnen helpen met vragen over de cao.

**De leden van de GroenLinks-PvdA-fractie maken zich grote zorgen over detachering van derdelanders via landen als Polen en Litouwen naar Nederland. Met deze route wordt hard geconcurrereerd op arbeidsvoorwaarden. Werknemers krijgen een werkvergunning in een ander Europese Unie-land en worden dan (vrijwel) meteen gedetacheerd naar Nederland. Zij kunnen daarbij ook weer doorgedetacheerd worden naar een andere dienstontvanger binnen of buiten Nederland. De Richtlijn poogt doordetachering enigszins in goede banen te leiden, maar bepaalt niet of doordetachering überhaupt mogelijk zou moeten zijn. Is het onder de Richtlijn mogelijk om doordetachering door middel van een wettelijke bepaling te verbieden? Hoe kijkt de minister hiernaar?**

Detachering van derdelanders is dankzij de interpretatie door het EU Hof van Justitie van het vrij verkeer van diensten toegestaan. Deze jurisprudentie vormt samen met de handhavings- en detacheringsrichtlijn het juridisch kader omtrent de detachering van derdelanders. Dit juridisch kader is echter onvoldoende duidelijk en concreet als het gaat om de voorwaarden voor (rechtmatige) detachering van derdelanders en wordt door lidstaten verschillend geïnterpreteerd en toegepast. Daarom zet ik in Europees verband in op verduidelijking en concretisering van het juridisch kader voor de detachering van derdelanders. Ik ben hierover met verschillende Europese lidstaten en de Europese Commissie in gesprek. Ik ben ook bezig met een verkenning naar mogelijkheden om oneigenlijke detachering van derdelanders tegen te gaan. Zoals aangegeven in mijn brief van 14 november jl <sup>2</sup> informeer ik uw Kamer voor de zomer van 2025 over de uitkomst van de verkenning.

**De leden van de GroenLinks-PvdA-fractie zien het nut van buitenlandse detachering in sommige gevallen, maar zien problemen ontstaan wanneer puur arbeid wordt verhandeld onder de Richtlijn. Hoe kijkt de minister ernaar om er in de EU voor te pleiten om puur ter beschikking stellen van arbeid, en dus uitzendbureaus, onder de Richtlijn onmogelijk te maken?**

Het uitzonderen van uitzendarbeid is een ingrijpende beperking van het vrij verkeer van diensten. Het betekent immers dat een uitzendbureau in een andere lidstaat niet dezelfde diensten mag verrichten als in de lidstaat van vestiging. Op grond van artikel 4, eerste lid, van de Uitzendrichtlijn kunnen onder bepaalde voorwaarden strengere eisen

---

<sup>2</sup> [Kamerbrief over een selectiever en gericht arbeidsmigratiebeleid | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl](#)

gesteld worden aan uitzendbureaus. Jurisprudentie leert echter dat het Hof van Justitie van de EU waar het gaat om het vrij verkeer van diensten zeer weinig maatregelen als gerechtvaardigd en evenredig beschouwt.

Het is zeer onwaarschijnlijk dat een verbod op grensoverschrijdende uitzendarbeid deze toets doorstaat, met name omdat dit verder lijkt te gaan dan noodzakelijk om de doelstelling van bescherming van gedetacheerde uitzendkrachten te bereiken. Dit te meer nu met het oog op deze doelstelling op nationaal niveau een toelatingsstelsel wordt uitgewerkt om uitzendarbeid beter te reguleren. Ik zal dit nader toelichten in de verkenning in de zomer 2025 naar de Kamer wordt verstuurd.

### **Vragen en opmerkingen van de leden van de VVD-fractie**

**De leden van de VVD-fractie maken zich zorgen over de doordetachering van derdelanders via de detacheringmogelijkheden die het vrij verkeer van personen in de Europese Unie biedt. De EU-lidstaten hebben de nationale competentie om werkvergunningen te verstrekken aan mensen van buiten de EU. Deze mensen kunnen vervolgens na een korte periode in dit land te hebben gewerkt via EU-landen doorgedetacheerd worden naar Nederland. Deze leden vragen of de minister bereid is om landen die veelvuldig meewerken aan deze constructies zoals Litouwen en Portugal aan te spreken op het feit dat zij veelvuldig werkvergunningen verstrekken aan derdelanders. Welke maatregelen gaat de minister nemen om te voorkomen dat deze constructie wordt gebruikt en misbruikt om derdelanders hier in Nederland te laten werken?**

Laat ik vooropstellen dat de oneigenlijke detachering van derdelanders ook mij zorgen baart.

Het doet, zoals de leden van de VVD-fractie terecht opmerken, afbreuk aan de bevoegdheid van lidstaten om te bepalen welke derdelanders zij toegang geven voor werk (en verblijf). Daardoor heeft Nederland minder grip op arbeidsmigratie vanuit derde landen.

In Europees verband zet ik mij ervoor in om de oneigenlijke detachering van derdelanders hoog op de agenda te krijgen en pleit ik voor verduidelijking van het juridisch kader. Ik breng dit regelmatig op in bilaterale gesprekken met mijn collega's uit andere lidstaten, waaronder ook lidstaten die veel derdelanders toelaten tot hun arbeidsmarkt. Wel is het zo dat lidstaten zelf bepalen wie zij toelaten tot hun arbeidsmarkt. In Europees verband zet ik mij ook in voor een stevige verankering van de aanpak van problematiek rond gedetacheerde derdelanders in het mandaat van de ELA. Een duidelijk juridisch kader en goede handhaving, in samenwerking met een sterke ELA, gaan immers hand in hand. Daarnaast ben ik bezig met een verkenning naar mogelijkheden om

oneigenlijke detachering van derdelanders tegen te gaan. Zoals aangegeven in mijn brief van 14 november jl. informeer ik uw Kamer voor de zomer van 2025 over de uitkomst van de verkenning.

Detachering van derdelanders is dankzij de interpretatie door het EU Hof van Justitie van het vrij verkeer van diensten toegestaan. Er is geen specifieke richtlijn die ziet op de voorwaarden die van toepassing zijn op de detachering van derdelanders. Deze voorwaarden zijn afkomstig uit de jurisprudentie van het EU Hof van Justitie en de handhavings- en detacheringsrichtlijn. Dit juridisch kader wordt door lidstaten verschillend geïnterpreteerd en toegepast. In de praktijk kan er sprake zijn van oneigenlijke detachering of schijnconstructies, bijvoorbeeld als een derdelander werknemer niet heeft gewerkt in de lidstaat van waaruit deze naar Nederland wordt gedetacheerd. Of wanneer de dienstverrichtende werkgever enkel een postbusonderneming blijkt te zijn. Daarom zet ik in Europees verband ook in op verduidelijking en concretisering van het juridisch kader voor de detachering van derdelanders. Ik ben hierover met verschillende Europese lidstaten en de Europese Commissie in gesprek.

**De leden van de VVD-fractie vragen of de minister bereid is om de Richtlijn aan te passen zodat alleen mensen die minstens 130% van het wettelijk minimumloon verdienen gebruik kunnen maken van een doordetachering via een ander EU-lidstaat. Zo nee, waarom niet? In welke wetgeving zou dit moeten worden aangepast? Welke stappen kan de Europese Commissie nemen wanneer Nederland besluit om wetgeving aan te passen zodat alleen mensen die minstens 130% van het wettelijk minimumloon verdienen gebruik kunnen maken van een doordetachering via een ander EU-lidstaat?**

Detachering van derdelanders is mogelijk in het kader van het vrij verkeer van diensten. Het moet mogelijk blijven voor bedrijven om over de grens een dienst uit te voeren. Daar kan en wil ik niet aan tornen. Een aanpassing van de Richtlijn zodat alleen mensen die minstens 130% van het minimumloon verdienen doorgedetacheerd kunnen worden is een ingrijpende beperking van het vrij verkeer van diensten. Alleen de Europese Commissie kan een voorstel doen voor aanpassing van de richtlijn. Ik acht het niet kansrijk dat de Europese Commissie met een dergelijk voorstel zal komen.

Ik ben bezig met een verkenning naar mogelijkheden om oneigenlijke detachering van derdelanders tegen te gaan. Zoals aangegeven in mijn brief van 14 november jl. informeer ik uw Kamer in de zomer van 2025 over de uitkomst van de verkenning.

**De leden van de VVD-fractie vragen of de minister bereid is om de Richtlijn aan te passen zodat alleen mensen die minstens vijf maanden hebben in de EU-lidstaat die de werkvergunning heeft**

**verstrekt aan een derdelander. Zo nee, waarom niet? In welke wetgeving zou dit moeten worden aangepast? Welke stappen kan de Europese Commissie nemen wanneer Nederland besluit om wetgeving aan te passen zodat alleen mensen die minstens vijf maanden hebben verbleven in de EU-lidstaat die de werkvergunning heeft verstrekt aan een derdelander?**

Zoals hierboven vormt jurisprudentie van het EU Hof van Justitie over het vrij verkeer van diensten samen met de handhavings- en detachingsrichtlijn het juridisch kader voor het vaststellen van de rechtmatigheid van de detachering van derdelanders. Hieronder vallen ook concepten die zien op voorafgaande tewerkstelling. Deze concepten zijn echter niet altijd voldoende duidelijk en concreet. Daarom zet ik in Europees verband ook in op verduidelijking en concretisering van het juridisch kader voor de detachering van derdelanders. Ik ben hierover met verschillende Europese lidstaten en de Europese Commissie in gesprek. In Europees verband zet ik mij ook in voor een stevige verankering van de aanpak van problematiek rond gedetacheerde derdelanders in het mandaat van de ELA. Een duidelijk juridisch kader en goede handhaving, in samenwerking met een sterke ELA, gaan immers hand in hand. Daarnaast ben ik bezig met een verkenning naar mogelijkheden om oneigenlijke detachering van derdelanders tegen te gaan. Zoals aangegeven in mijn brief van 14 november jl informeer ik uw Kamer voor de zomer van 2025 over de uitkomst van de verkenning.

**De leden van de VVD-fractie vragen wat de minister gaat doen met het advies van de Europese Commissie om meer in te zetten op handhaving bij doordetachering met derdelanders, vooral in sectoren waar veel derdelanders werken.**

Detachering van derdelanders onder het vrij verkeer van diensten is in principe legaal. De Arbeidsinspectie handhaaft op schijnconstructies met onrechtmatige detachering. Deze onderzoeken zijn tijdrovend en complex; het gaat immers over bewust ingewikkeld gemaakte grensoverschrijdende constructies, waarvan de precieze feiten en omstandigheden moeten worden achterhaald. Ook is er afhankelijkheid van informatie van buitenlandse collega-overheden. De complexiteit van het juridische kader omtrent detachering van derdelanders, maakt handhaving extra ingewikkeld. Daarom zet ik in Europees verband ook in op verduidelijking en concretisering van het juridisch kader voor de detachering van derdelanders. In Europees verband zet ik mij ook in voor een stevige verankering van de aanpak van problematiek rond gedetacheerde derdelanders in het mandaat van de ELA. Een duidelijk juridisch kader en goede handhaving, in samenwerking met een sterke ELA, gaan immers hand in hand. Daarnaast heb ik in het Commissiedebat Formele Raad voor Werkgelegenheid en Sociaal Beleid op 2 december 2024 toegezegd dat ik uw Kamer voor de zomer van 2025 (Kamerstuk 21501-31, nr. 774) een verkenning over de detachering van derdelanders



zal sturen, waarin ik inga op mogelijke juridische maatregelen en concrete voorstellen om oneigenlijke detachering tegen te gaan.

**De leden van de VVD-fractie lezen dat de Europese Commissie informatievoorziening van groot belang acht voor adequate bescherming van gedetacheerde werknemers, dat het kabinet deze conclusie onderschrijft en dat deze informatievoorziening met name verloopt via [postedworkers.nl](https://www.postedworkers.nl). Deze leden zijn benieuwd welke inspanning de minister levert om deze informatiebron overtuigend zichtbaar te maken bij de gedetacheerde werknemers. Daarnaast vragen deze leden via welke andere bronnen de informatievoorziening verloopt.**

Informatievoorziening voor gedetacheerde werknemers verloopt inderdaad met name via [www.postedworkers.nl](https://www.postedworkers.nl). Ook [www.workinnl.nl](https://www.workinnl.nl) is belangrijk voor gedetacheerde werknemers. Om de digitale informatie verder te verbeteren worden momenteel verwijzingen tussen beide websites verbeterd zodat de informatievoorziening goed op elkaar aansluit. De websites worden zo toegankelijk mogelijk gemaakt door taal op B1-niveau te maken en door informatie in meerdere talen aan te bieden. Ook is er een Poolse website, [www.wholandii.pl](https://www.wholandii.pl), met 'pre-departure' informatie. De websites worden op verschillende manieren onder de aandacht gebracht, waaronder via SEA en informatiecampagnes in het buitenland.

Daarnaast kunnen (gedetacheerde) arbeidsmigranten op steeds meer plekken terecht voor persoonlijke hulp en ondersteuning, vanuit het project Work in NL.<sup>3</sup>

**De leden van de VVD-fractie lezen dat de Europese Commissie wegens zorgen over de praktische toepassing adviseert de Europese Arbeidsautoriteit (ELA) een belangrijke rol te geven over de samenwerking over en handhaving van regelgeving over grensoverschrijdende detachering, met mogelijk een betrokkenheid voor de sociale partners. Deze leden vragen welke vorm deze betrokkenheid van de sociale partners mogelijk zou krijgen.**

Grensoverschrijdende problemen vereisen een grensoverschrijdende aanpak. Daarom werkt Nederland samen met de European Labour Authority (ELA) en andere Europese landen om grensoverschrijdende misstanden tegen te gaan. De ELA ondersteunt de verschillende nationale autoriteiten in de lidstaten bij hun toezicht op grensoverschrijdende arbeid en sociale zekerheid. Toezicht op cao-naleving is primair een taak

---

<sup>3</sup> Kamerstukken II 2023-2024, 29 861, nr. 125.

van de sociale partners. De verwachting is dat de specifieke vormgeving van deze betrokkenheid op een later moment, in overleg met alle stakeholders, verder zal worden uitgewerkt.

**De leden van de VVD-fractie lezen dat 29% van de opdrachtnemers van mening is dat de handhaving van de IHD versterkt moet worden. Dit zou het belangrijke verbeterpunt zijn. Deze leden vragen wat de huidige handhavingsstrategie is en wat de opdrachtnemers zien als de belangrijkste mogelijkheden tot verbetering.**

Voor de volledigheid: deze passage in het rapport geeft de mening van de opdrachtnemers (dienstverrichters) weer over meer handhaving op de cao-naleving ten behoeve van het gelijk speelveld. Dit is een privaatrechtelijke aangelegenheid. De sociale partners kunnen bij de Arbeidsinspectie een melding doen ten behoeve van mogelijke niet-naleving van bepaalde normen in de Waadi, zoals het loonverhoudingsvoorschrift (art 8) en het tegenprestatieverbod (art 9). Na afloop van het onderzoek (artt 8-10 Waadi) stelt de Arbeidsinspectie een verslag op, waarop de onderzochte onderneming kan reageren. De melder kan dit verslag gebruiken in een civiele procedure. Daarnaast kunnen sociale partners de Arbeidsinspectie op grond van art. 10 Wet Avv verzoeken om onderzoek in te stellen naar bepalingen van een algemeen verbindend verklaarde cao. Bij een onderzoek vanuit art. 10 Wet Avv stelt de Arbeidsinspectie ten behoeve van sociale partners een rapport van bevindingen op. Sociale partners kunnen met dit rapport een civiele procedure tegen de onderzochte onderneming starten. Samen met de sociale partners en de Arbeidsinspectie zal worden gekeken hoe dit proces nog beter kan worden ingericht. De Arbeidsinspectie kan in voornoemde situaties zelf geen bestuurlijke sanctie (boete) opleggen, omdat de Arbeidsinspectie geen handhavende bevoegdheid heeft in geval van niet naleven van art. 8-10 Waadi of art. 10 Wet Avv. Mocht tijdens het onderzoek sprake zijn van een overtreding van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, dan kan de Arbeidsinspectie wél handhaven en een bestuurlijke sanctie opleggen.

### **Vragen en opmerkingen van de leden van de NSC-fractie**

De leden van de NSC-fractie vinden het van groot belang dat er meer grip komt op arbeidsmigratie en misbruik van arbeidsmigranten wordt tegengegaan. Er moet beter samengewerkt tussen de Nederlandse en Europese toezichthouder om grip te houden op arbeidsmigratie en arbeidsmigranten te beschermen. Daarom hebben deze leden de volgende vragen over de Herziene Detacheringsrichtlijn.

**De leden van de NSC-fractie constateren dat bij werknemers die langer dan 12 of 18 maanden werken vrijwel alle wettelijke bepalingen van toepassing zijn, behalve voor het aanvullende bedrijfspensioen. Aanvullend pensioen maakt echter een omvangrijk deel uit van het totale beloningspakket en daarom hebben vakbonden eerder gepleit om de gedetacheerde werknemer hiervoor te compenseren. Is het kabinet voornemens om dit standpunt ook in de EU te verdedigen en ziet het kabinet mogelijkheden om de richtlijn op termijn aan te passen?**

Ik ben het met de leden van de NSC-fractie eens dat het aanvullend pensioen een omvangrijk deel uit maakt van het totale beloningspakket. Het kabinet Rutte II heeft zich tijdens de onderhandelingen over de herziene detacheringsrichtlijn in de Raad Werkgelegenheid, Sociaal Beleid, Volksgezondheid en Consumentenzaken (WSBVC) hard gemaakt om aanvullende pensioenen op te nemen in de uitgebreide harde kern van arbeidsvoorwaarden, om zo gelijke beloning voor gelijk werk op dezelfde plek te bevorderen. Voor dit voorstel bleek echter onvoldoende steun.<sup>4</sup> Het resultaat is dat aanvullende bedrijfspensioensregelingen niet tot de harde kern behoren. Het is niet waarschijnlijk dat de Europese Commissie op korte termijn met een voorstel voor een nieuwe herziening van de herziene detacheringsrichtlijn komt.

**De leden van de NSC-fractie constateren dat in de praktijk veel arbeidsmigranten verzekerd zijn via hun werkgever. In het onderzoek van Panteia over de doelmatigheid van de Herziene Detacheringsrichtlijn staat dat bij 27% van de onder de Richtlijn vallende werknemers, door de opdrachtnemer kosten ingehouden worden op het loon (37% in meting 1). Hieronder vallen ook zorgverzekeringskosten. Toch zijn er veel berichten over onverzekerde arbeidsmigranten. Er zijn subsidieregelingen voor onverzekerden maar dit is geen structurele oplossing. Welke structurele maatregelen gaat het kabinet nemen om ervoor te zorgen dat arbeidsmigranten niet langer onverzekerd zijn voor ziektekosten?**

De problematiek met onverzekerde arbeidsmigranten verschilt. Werkende arbeidsmigranten zijn verzekeringsplichtig, maar sluiten niet altijd een zorgverzekering af. Dit kan zijn om verschillende redenen. Bijvoorbeeld door misstanden bij werkgevers of met overbewoning, onbekendheid met de verzekeringsplicht of omdat de arbeidsmigrant geen zorgpremie wil betalen. Arbeidsmigranten schrijven zich daarom niet altijd in in het BRP met een adres. Een geregistreerd adres is in beginsel nodig om een zorgverzekering af te sluiten en zorgtoeslag aan te vragen. Werkloze arbeidsmigranten zijn niet verzekeringsplichtig en kunnen geen Nederlandse zorgverzekering (Zorgverzekeringswet)

---

<sup>4</sup> Kamerstukken II 2017/18, 21 501-31, nr. 459.

afsluiten. Zij kunnen ook niet zomaar terugvallen op het zorgsysteem van het land van herkomst en zijn daarom zelf verantwoordelijk voor de zorgkosten. Zij moeten de zorgkosten zelf betalen of een particuliere zorgverzekering afsluiten.

Om misstanden bij arbeidsmigranten tegen te gaan werkt het kabinet integraal de aanbevelingen van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten. Deze aanpak zal ook bijdragen aan het tegengaan van het onverzekerd zijn van arbeidsmigranten, door bijvoorbeeld de aanpak van malafide partijen, het tegengaan van dakloosheid onder arbeidsmigranten en het verbeteren van correcte registratie in de BRP. Daarnaast is mede naar aanleiding van de aanbevelingen van het Aanjaagteam de toegang tot de gezondheidszorg dankzij de inspanningen van zorgverzekeraars verbeterd. De digitale informatievoorziening en toegankelijkheid van de zorgverzekering zijn verbeterd en zorgverzekeraars die speciale collectiviteiten aanbieden voor arbeidsmigranten blijven investeren in betere informatievoorziening, digitale toegankelijkheid en afspraken met huisartsenpraktijken. Daarnaast blijft de dekking van deze zorgverzekeringen vanaf de uitschrijfdatum tot het moment van uitschrijven gelden (tot maximaal 40 dagen). Het ministerie van VWS en het ministerie van SZW willen daarnaast het komende jaar de voorlichting aan arbeidsmigranten, maar ook van zorgverleners en hulpverleners in het sociaal domein, verbeteren. Hierbij wordt ook gekeken naar culturele aspecten die de toegang tot de gezondheidszorg voor arbeidsmigranten lastiger maken. Dit krijgt (onder andere) aandacht binnen het project 'Work in NL'.<sup>5</sup>

**De leden van de NSC-fractie constateren dat de Richtlijn voorziet in een uitbreiding van de 'harde kern' van arbeidsvoorwaarden naar huisvestingsvoorwaarden. In de praktijk staat de teller op ongeveer 6000 dakloze arbeidsmigranten. Hoe reflecteert het kabinet op deze maatregel uit de Richtlijn en op deze hoge aantallen daklozen onder arbeidsmigranten?**

Het is goed om te benoemen dat de uitbreiding van de 'harde kern' van arbeidsvoorwaarden naar huisvestingsvoorwaarden ziet op het recht van werknemers op vergoeding voor accommodatie wanneer zij tijdelijk niet op hun gewone werkplek in Nederland werken.

Gedetacheerde werknemers hebben sinds de implementatie van de Herziene Detacheringsrichtlijn recht op deze voorwaarden, als zij onder een avv'de cao vallen waarin bepalingen zijn opgenomen over deze huisvestingsvoorwaarden. Het gaat bijvoorbeeld om een vergoeding voor een hotelovernachting in Groningen voor een gedetacheerde werknemer die normaal gesproken in Middelburg werkt, en dan alleen als dit deel is van de avv'de cao waar deze onder valt.

---

<sup>5</sup> Kamerstukken II 2023-2024, 29 861, nr. 125.

Dit neemt niet weg dat het essentieel is dat de overheid snel en doeltreffend handelt wanneer arbeidsmigranten hun woning verliezen en dakloos raken. Door snel in te grijpen, kunnen we niet alleen de dakloze arbeidsmigrant ondersteunen, maar ook voorkomen dat hun situatie vererget. Het is daarom cruciaal dat we met vastberadenheid en urgentie het **Plan van Aanpak voor kwetsbare dakloze EU-burgers** blijven uitvoeren. **Dit plan** biedt kwetsbare mensen een toekomstperspectief, vermindert menselijk leed en voorkomt overlast op straat. Daarnaast zorgen we ervoor dat, waar van toepassing, de terugkeer naar het land van herkomst zorgvuldig wordt begeleid.

**De leden van de NSC-fractie constateren dat Europese detachering een veel gebruikte route is om werknemers van buiten de EU te werven via lidstaten met een liberaal toelatingsbeleid. Welke publiek handhavingsmandaat kent de Nederlandse Arbeidsinspectie voor cao-lonen?**

De handhaving op de cao-lonen is privaatrechtelijk, de Arbeidsinspectie heeft geen handhavende rol. Werknemers- en werkgeversverenigingen op wier verzoek een algemeen verbindendverklaring is uitgesproken van de betreffende cao, of paritaire handhavers kunnen de Minister verzoeken onderzoek in te stellen naar de naleving van de betreffende cao-bepalingen. Hierbij moet een gegrond vermoeden van niet-naleving zijn, van één of meer algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen en heeft een rechtsvordering als doel. De Arbeidsinspectie onderzoekt feiten en omstandigheden en maakt een rapport van bevindingen zonder conclusie. Het oordeel is aan de civiele rechter. Dit staat opgenomen in de Beleidsregel toetsingskader verzoeken artikel 10 Wet Avv.

**De leden van de NSC-fractie constateren dat de Europese rechter in het verleden in discussies over de vergunningsplicht voor gedetacheerde derdelanders veel belang gehecht aan het beginsel van vrij verkeer van diensten. De afgelopen jaren is de toon in EU veranderd omdat duidelijk is dat de lidstaten niet de noodzakelijke bescherming kunnen bieden aan deze derdelanders. Welke mogelijkheden zijn er - nu het vrij verkeer van diensten voor derdelanders steeds minder stringent is - om handhavings- en vergunningensystemen in te voeren om de positie van de derdelander te beschermen?**

Het Europese Hof van Justitie heeft in de Vander Elst zaak<sup>6</sup> en de daarop volgende jurisprudentie geoordeeld dat het op grond van het vrije verkeer van diensten is toegestaan om derdelanders te detacheren en het een onevenredige beperking van het vrij verkeer van diensten zou zijn als een lidstaat een tewerkstellingsvergunning zou eisen. Ik zie wel dat het EU-Hof in de zaak SN e.a.<sup>7</sup> die ging over de verblijfskant van

---

<sup>6</sup> HvJ EG 9 augustus 1994, C-43/93, ECLI:EU:C:1994:310.

<sup>7</sup> HvJ EG 20 juni 2024, C-540/22, ECLI:EU:C:2024:530.

gedetacheerde derdelanders, oog heeft voor rechtszekerheid en de openbare orde als het gaat om de afgifte van verblijfsvergunningen.

Mijn inzet is gericht op de aanpak van oneigenlijke detachering. Dit wordt in de hand gewerkt omdat het Europese juridisch kader rond de voorwaarden voorafgaande aan de detachering van derdelanders onduidelijk is en onvoldoende concreet. Het kader wordt door de lidstaten verschillend toegepast. Dat werkt oneigenlijk gebruik en misbruik in de hand. Daarom zet ik mij in Europees verband in op verduidelijking en concretisering van het juridisch kader voor de detachering van derdelanders. Ik ben hierover met verschillende Europese lidstaten en de Europese Commissie in gesprek. In Europees verband zet ik mij ook in voor een stevige verankering van de aanpak van de problematiek rond gedetacheerde derdelanders in het mandaat van de ELA. Een duidelijk juridisch kader en goede handhaving, in samenwerking met een sterke ELA, gaan immers hand in hand. Daarnaast ben ik bezig met een verkenning naar mogelijkheden om oneigenlijke detachering van derdelanders tegen te gaan. Zoals aangegeven in mijn brief van 14 november jl informeer ik uw Kamer voor de zomer van 2025 over de uitkomst van de verkenning.

**De leden van de NSC-fractie constateren dat veel gedetacheerde werknemers, waaronder derdelanders, nu onwetend zijn over hun rechten en plichten. Uit het onderzoek van Panteia volgt dat het helpt om rechtstreeks informatie te verschaffen aan de werknemer in plaats van via de werkgever. De minister geeft aan in zijn brief dat hij wil onderzoeken of dit kan, mede gelet op de privacy. Binnen welke termijn zal dit onderzoek afgerond zijn? En waarom is privacy een mogelijk struikelblok terwijl het gaat om beperkte gegevensverwerking die nodig is om de gedetacheerde werknemer te beschermen?**

De aanbeveling van het onderzoek van Panteia was om verplicht te stellen dat een afschrift van de melding in het meldloket postedworkers aan de werknemer wordt verstrekt. Ik vind het belangrijk dat de werknemer op de hoogte wordt gesteld van een melding. Het verzenden van een afschrift van de melding aan de werknemer is al mogelijk als de persoon die de melding indient, meestal de buitenlandse werkgever, het emailadres van de werknemer registreert in het meldloket. Deze optie is al ingebouwd in het meldloket maar is vrijwillig. Op dit moment wordt uitgezocht of er privacy redenen zijn waarom dit veld niet verplicht kan worden gemaakt. Gedacht kan worden aan een inbreuk op privacy wanneer een verkeerd e-mailadres wordt ingevoerd. Een ander obstakel is dat het e-mailadres van elke individuele werknemer ingevoerd moet worden door de werkgever. De verwachting is dat dit zal leiden tot meldingen waarbij de werkgever voor het gemak of om de verplichting te ontduiken het eigen emailadres invoert. Ik onderzoek of er manieren zijn om de datakwaliteit van dit veld te waarborgen, zodat het daadwerkelijk leidt tot meer informatie voor de werknemer. Ik verwacht dat dit

onderzoek voor de zomer 2025 afgerond is. Terwijl het onderzoek loopt, investeer ik op andere manieren in informatievoorziening aan de gedetacheerde werknemer zelf.

**De leden van de NSC-fractie constateren dat goede samenwerking tussen nationale toezichthouders en de Europese toezichthouder cruciaal is om de positie van gedetacheerde werknemers te verbeteren. Specifiek voor derdelanders is het echter zo dat de toezichthouders van de doorzending lidstaat niet altijd ontvankelijk is voor samenwerking, omdat de lidstaat zelf garen spint bij de detachering van derdelanders. Doorzending lidstaten zoals Polen, innen immers vaak de sociale premies. Hoe wil de minister ervoor zorgen dat de uitzending lidstaten beter met de Nederlandse en Europese toezichthouder zal samenwerken?**

Ik ben het met u eens dat grensoverschrijdende samenwerking tussen arbeidsinspecties van groot belang is om de positie van gedetacheerde werknemers te verbeteren. In Europees verband zet ik mij daarom in voor versterking van de Europese Arbeidsautoriteit (ELA) en voor een stevige verankering van de aanpak van de problematiek rond gedetacheerde derdelanders in het mandaat van de ELA. Eind 2023 heeft mijn ministerie samen met de ELA een bijeenkomst georganiseerd over detachering van derdelanders. Tijdens die bijeenkomst waren vertegenwoordigers van zowel zending als ontvangende lidstaten aanwezig. Het betrof experts afkomstig uit beleid en uitvoering, inclusief de arbeidsinspectie. Tijdens de bijeenkomst werd onderstreept dat oneigenlijke detachering van derdelanders ook voor zending lidstaten een uitdaging vormt. Zowel in ELA-verband als bilateraal is de samenwerking tussen de Nederlandse arbeidsinspectie en nationale arbeidsinspecties in landen zoals Polen goed.

**De leden van de NSC-fractie lezen dat de minister in de brief aangeeft dat ook sociale partners betrokken kunnen worden bij het bevorderen van de naleving van de regels. Voor welke (handhavings)bevoegdheden en op welke manier zullen sociale partners betrokken worden?**

Grensoverschrijdende problemen vereisen een grensoverschrijdende aanpak. Daarom werkt Nederland samen met de European Labour Authority (ELA) en andere Europese landen om grensoverschrijdende misstanden tegen te gaan. De ELA ondersteunt de verschillende nationale autoriteiten in de lidstaten bij hun toezicht op grensoverschrijdende arbeid en sociale zekerheid. Toezicht op cao-naleving is primair een taak van de sociale partners. De verwachting is dat de specifieke vormgeving van deze betrokkenheid op een later moment, in overleg met alle stakeholders, verder zal worden uitgewerkt.

**De leden van de NSC-fractie constateren dat de Europese Commissie overweegt dat de lange onderaannemingsketen een belangrijke uitdaging is voor lidstaten bij de bestrijding van ongewenste arbeidsmigratie. Eerder constateerde de Adviesraad Migratie dat de lange detachingsketen van verschillende partijen zorgt voor onduidelijkheid. Sommige EU-landen, waaronder België, Frankrijk en Italië, hebben een plafond gesteld aan het aantal onderaannemingsniveaus binnen de keten. Nederland kent deze beperking niet. Is het kabinet voornemens om ook hier ook beperkingen aan te stellen, waarom wel of niet?**

De adviesraad Migratie constateert in haar rapport 'geen derderangsburgers' dat het voorkomen van te lange ketens de positie van gedetacheerde arbeidsmigranten kan versterken. De adviesraad beveelt aan de wettelijke ketenaansprakelijkheid die nu geldt voor (cao-)loonbetaling, uit te breiden naar alle arbeidsomstandigheden. In de verkenning met betrekking tot gedetacheerde derdelanders die ik in de zomer aan uw Kamer stuur, zal ik voor zover mogelijk ingaan op de nut en noodzaak van het beperken van de onderaannemingsketen.

**De leden van de NSC-fractie constateren dat de bouwsector erom bekend staat dat met grote aantallen (buitenlandse) werknemers wordt gewerkt die wisselen per bouwproject. In de evaluatie van Panteia wordt opgemerkt dat een Bouwplaats-ID uitkomst kan bieden. Dit is een bouwplaatsregistratiesysteem waarin de onderlinge relaties zichtbaar worden op de bouwplaats. In hoeverre wil de minister inzetten op een bouwplaats-ID of een equivalent daarvan, zodat er beter overzicht is wie op welke plaatsen werkzaamheden worden verricht?**

Samen met sociale partners in de bouwsector kijk ik in naar de mogelijkheden en onmogelijkheden van een Bouwplaats-ID. Dit kost tijd omdat de uitwerking van een systeem van personenregistratie op de bouwplaats beleidsmatig uiterst complex is. Dat heeft onder meer te maken met vereisten vanuit de AVG. Ik hoop uw Kamer voor de zomer van 2025 nader te informeren.

**De leden van de NSC-fractie constateren dat uit het onderzoek van Panteia blijkt dat veel werknemers/werkgevers moeite hebben om de looncomponenten in de verschillende landen te bepalen en vergelijken. Toegankelijke informatie is in dat kader essentieel. Hoe wil de minister dit verbeteren? Eén van de mogelijkheden is de Europese remuneratiën-calculator. Wil het kabinet in Europees verband inzetten op de ontwikkeling van een dergelijke calculator zodat informatie eerder en beter ter kennis kan worden gebracht?**

Ik zet op verschillende manieren in op verbeterde informatievoorziening. Hiervoor verwijs ik u ook naar de beantwoording van bovenstaande



vragen. De Europese remuneratiën-calculator is inderdaad één van de mogelijkheden. Omdat het Nederlandse stelsel in tegenstelling tot sommige andere Europese landen veel cao's kent, is er geen garantie dat een dergelijke calculator werkbaar is in Nederland. In de informatievoorziening zet ik daarom voornamelijk in op contact tussen de opdrachtgever en werkgever/werknemer. De makkelijkste manier voor de buitenlandse werkgever om te weten welke cao van toepassing is, is door deze vraag te stellen aan de Nederlandse opdrachtgever. Desondanks heeft Nederland op ambtelijk niveau in ELA-bijeenkomsten steun uitgesproken voor een pilot door de ELA voor een remuneratiën-calculator. De ELA zal op korte termijn een pilot starten om te verkennen hoe deze calculator er in verschillende landen uit kan zien.

**De leden van de NSC-fractie constateren dat een veelgehoord probleem is dat op papier soms alles goed geregeld lijkt maar de praktijk anders is. Zoals ook in het onderzoek van Panteia wordt opgemerkt werken gedetacheerde werknemers soms meer arbeidsuren dan op papier is afgesproken. Handhaving kan dan alleen effectief zijn als de toezichthouder niet uitgaat van de papieren-werkelijkheid. Hoe wil het kabinet de handhaving inrichten zodat ook deze gevallen opgespoord kunnen worden?**

De Arbeidsinspectie doet bij inspecties altijd onderzoek naar de specifieke feiten en omstandigheden; die bepalen of sprake is van een wetsovertreding of niet. Dit doet de Arbeidsinspectie onder meer door werknemers te horen en door de administratie (betalingsbewijzen etc.) op te vragen.

**De leden van de NSC-fractie lezen dat de Europese Commissie constateert dat handhaving van de Richtlijn lastig kan zijn. Eerder is door de Adviesraad Migratie geadviseerd om een zwarte lijst van malafide werknemers op te stellen, maar het kabinet vond dit vooralsnog niet nodig. Nu ook dit rapport laat zien dat handhaving moeilijk is: is de het kabinet wel voornemens om een zwarte lijst op te stellen van malafide ondernemingen?**

Op dit moment kiest het kabinet niet voor een zwarte lijst van malafide ondernemers. Wel is er in het kader van meer transparantie vanuit de overheid in het verleden voor gekozen om de uitkomsten van onderzoeken in het nalevingstoezicht op een aantal arbeidswetten actief openbaar te maken. Sinds 1 januari 2016 publiceert de Arbeidsinspectie een overzicht van alle bedrijven die geïnspecteerd zijn op de Wet arbeid vreemdelingen, de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en de Wet allocatie arbeid door intermediairs. De Arbeidsinspectie publiceert de resultaten op [resultaten.nlarbeidsinspectie.nl](http://resultaten.nlarbeidsinspectie.nl).

**De leden van de NSC-fractie constateren dat uit het onderzoek van de Europese Commissie blijkt dat derdelanders kwetsbaar zijn,**

**omdat deze in hoge mate afhankelijk zijn van de werkgever. Als de werkgevers hen ontslaat dan verliezen zij ook hun verblijfsrecht, waardoor zij vaak illegaal blijven hangen in het land waar ze het laatst verbleven. Op het advies van de Adviesraad Migratie gaf de vorige minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan dat het in de rede ligt dat de arbeidsmigrant terugkeert naar de lidstaat waar hij een werkvergunning heeft gekregen. Hoe gaat het kabinet ervoor zorgdragen dat de arbeidsmigrant niet illegaal in Nederland verblijft? Hoe gaat het kabinet ervoor zorgen dat de EU-lidstaat die de verblijfsvergunning verstrekt ofwel de werkgever die de arbeidsmigrant heeft aangenomen meer verantwoordelijkheid gaat nemen voor ontslagen gedetacheerde werknemers?**

Arbeidsmigranten waaronder derdelanders die door hun werkgever gevestigd in een ander EU-land worden gedetacheerd zijn kwetsbaar. Indien het werk eindigt waarvoor de derdelander tijdelijk naar Nederland is gekomen zal hij moeten terugkeren naar dat EU-land waar hij de werk- en verblijfsvergunning heeft verkregen. Als ook het werk eindigt waarvoor hij is toegelaten tot het EU-landen dan is het afhankelijk van de grond waarop de werk- en verblijfsvergunning in dat EU-land is verleend, wat de arbeidsmarktpositie is in dat EU-land en de mogelijkheden voor een nieuwe werkvergunning. Zoals eerder aangegeven is in de herziene EU-richtlijn Single Permit - die in mei 2024 door de lidstaten moet zijn geïmplementeerd - bepaald dat de gecombineerde vergunning niet wordt ingetrokken als een houder van een gecombineerde vergunning niet langer dan drie maanden werkloos is gedurende de geldigheidsduur van de gecombineerde vergunning, of zes maanden als de vreemdeling langer dan twee jaar een gecombineerde vergunning heeft gehad. Lidstaten mogen een langere periode van werkloosheid toestaan.

**De leden van de NSC-fractie lezen in het werkdocument van de Europese Commissie dat lidstaten naast de overheidssites ook moeten inzetten op andere vormen van communicatie, bijvoorbeeld flyers in verschillende talen, het opzetten van hulplijnen. Naar aanleiding van deze bevindingen: gaat het kabinet naast de verbetering op de overheidssite ook inzetten op andere vormen van communicatie om de arbeidsmigranten te bereiken zoals bijvoorbeeld bij Registratie Niet-ingezetenen (RNI-)loketten, en zo ja, welke en wanneer?**

Het kabinet kent een brede aanpak om (gedetacheerde) arbeidsmigranten te ondersteunen, het project Work in NL<sup>8</sup>. Onderdeel van dat project is een brede communicatiecampagne, onder andere door het delen van meertalige flyers met buitenlandse stakeholders zoals

---

<sup>8</sup> Kamerstukken II 2023-2024, 29 861, nr. 125.

vakbonden en werkgeversorganisaties. Daarin wordt samengewerkt met een breed scala aan samenwerkingspartners, waaronder de balies van de RNI, maar ook organisaties vanuit de doelgroep zelf, werkgevers en zorgorganisaties.

**Uit het onderzoek van de Europese Commissie volgt andermaal dat derdelanders moeite hebben om rechten te claimen, zowel in het land waar de derdelanders werken als het land waar zij de verblijfs- of werkvergunning hebben gekregen. Uit het werkdocument van Europese Commissie blijkt dat er daarom een breed netwerk van sociale partners en NGO's moet worden ingezet om de noodzakelijke hulp te bieden. Welke netwerk bestaat er nu al in Nederland voor derdelanders die hun rechten willen claimen, is dit voldoende effectief en hoe wil de het kabinet dit netwerk versterken?**

Goede informatievoorziening, hulp en dienstverlening is voor arbeidsmigranten cruciaal om hun rechten te claimen. Het ministerie van SZW is daarom het project 'Work in NL' gestart.<sup>9</sup> Dit project bouwt voort op de bestaande informatievoorziening in o.a. Noord-Brabant (het Brabants Migratie Informatiepunt), Den Haag, Rotterdam, Noord-Limburg en Utrecht. De kern van het project bestaat uit het gecoördineerd organiseren van goede informatie, hulp en ondersteuning aan de arbeidsmigrant in alle 35 arbeidsmarktregio's. Daarbij verbinden we alle betrokken partijen en organiseren we in iedere regio een goede structuur om arbeidsmigranten beter te helpen. De primaire doelgroep is de arbeidsmigrant (zowel uit de EU als uit derde landen). Informatie, hulp en dienstverlening is ook beschikbaar voor andere doelgroepen, zoals de Oekraïense ontheemden, statushouders en asielzoekers die aan het werk mogen. Sociale partners en NGO's zijn nauw bij dit project betrokken.

Daarnaast biedt het UWV ook informatie en ondersteuning aan werkgevers die arbeidsmigranten uit derde landen tewerkstellen. Tot slot is er contact met sociale partners over het bieden van de noodzakelijke hulp.

**Uit het werkdocument blijkt dat er een verschil van inzicht bestaat tussen lidstaten in het nemen van er additionele maatregelen voor derdelanders. Deze leden vinden het juist belangrijk dat Nederland in Europees verband zich er hard voor maakt dat de afspraken rondom derdelanders strenger en duidelijker worden. Wat is het standpunt van het kabinet en hoe wil zij in Europees verband haar doel bereiken?**

Detachering van derdelanders is dankzij de interpretatie door het EU Hof van Justitie van het vrij verkeer van diensten toegestaan. Er is geen

---

<sup>9</sup> Kamerstukken II 2023-2024, 29 861, nr. 125.

specifieke richtlijn die ziet op de voorwaarden die van toepassing zijn op de detachering van derdelanders. Deze voorwaarden zijn afkomstig uit de jurisprudentie van het EU Hof van Justitie en de handhavings- en detacheringsrichtlijn. Dit juridisch kader wordt door lidstaten verschillend geïnterpreteerd en toegepast. In de praktijk is vaak sprake van oneigenlijke detachering of zelfs schijnconstructies, bijvoorbeeld als een derdelander werknemer niet heeft gewerkt in de lidstaat van waaruit deze naar Nederland wordt gedetacheerd. Of wanneer de dienstverrichtende werkgever enkel een postbusonderneming blijkt te zijn. Daarom zet ik in Europees verband ook in op verduidelijking en concretisering van het juridisch kader voor de detachering van derdelanders. Ik ben hierover met verschillende Europese lidstaten en de Europese Commissie in gesprek. In Europees verband zet ik mij ook in voor een stevige verankering van de aanpak van problematiek rond gedetacheerde derdelanders in het mandaat van de ELA. Een duidelijk juridisch kader en goede handhaving, in samenwerking met een sterke ELA, gaan immers hand in hand. Ik ben ook bezig met een verkenning naar mogelijkheden om oneigenlijke detachering van derdelanders tegen te gaan. Zoals aangegeven in mijn brief van 14 november jl informeer ik uw Kamer voor de zomer van 2025 over de uitkomst van de verkenning.

**In het ambtelijk onderzoek lezen de leden van de NSC-fractie dat een doorkruising van de huidige cao-systematiek zodanig ingrijpend is dat deze niet in verhouding staat tot de beperkte baten van een wettelijke optie. Zijn er volgens het kabinet daadwerkelijk juridische gevolgen verbonden als deze cao-systematiek in lichte mate wordt doorkruist? Of gaat het meer om het principe? In het ambtelijk onderzoek worden enkele problemen aangekaart die kunnen opkomen als een niet algemeen verbindend verklaarde cao via een wettelijke optie van toepassing worden verklaard op gedetacheerde werknemers. In hoeverre zijn deze problemen vergelijkbaar met een wel algemeen verbindend verklaarde cao? Daarbij spelen toch dezelfde problemen?**

Het is goed om te benoemen dat het via wetgeving van toepassing verklaren van de inleners-cao niet slechts een lichte doorkruising is van de huidige cao-systematiek. Het is een maatregel die tegen de kern van ons cao-systeem ingaat. In ons systeem zijn de verenigingsvrijheid en onderhandelingsvrijheid van de sociale partners leidend. Werkgeversorganisaties en vakbonden bepalen de arbeidsvoorwaarden en sluiten cao's af. Het is dus niet de overheid die deze rol heeft. Dit maakt het een ingrijpende en principiële kwestie. Het zal in de praktijk ook tot uitvoeringsproblemen leiden, bijvoorbeeld wanneer er een wezensvreemde cao toegepast moet worden.

De vergelijking met avv'de cao's is relevant omdat er inderdaad overlap is. De meeste nadelen spelen echter in mindere mate of zelfs geen rol bij avv'de cao's. Zo spelen administratieve lasten wel een rol bij avv'de cao's maar in mindere mate. Detachering is tijdelijk en daarom is er per

definitie sprake van veel opdrachtgevers en veel verschillende cao's waar een vergelijking tussen gemaakt moet worden. Dat maakt de administratieve lasten bij de wettelijke toepassing van de inleners-cao significant hoger dan bij avv'de cao's, die immers ook op niet-gedetacheerde werknemers van toepassing zijn. Het proportionaliteitsnadeel speelt zelfs helemaal niet bij avv'de cao's. Dit nadeel was dat de wettelijke toepassing van de inleners-cao alle binnenlandse gedetacheerde werknemers raakt om de arbeidsvoorwaarden van een beperkte groep buitenlandse werknemers te verbeteren. Dit is geen probleem bij het avv-stelsel, wat primair binnenlands beleid is om primair binnenlandse werknemers te beschermen. Er is dus overlap maar de nadelen zijn dusdanig meer significant bij de wettelijke toepassing van de inleners-cao dat ik deze optie af moet raden.

### **Vragen en opmerkingen van de leden van de SP-fractie**

De leden van de SP-fractie hebben kennisgenomen van de brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de bijhorende onderzoeken. Deze leden hebben hier een vraag over.

**De leden van de SP-fractie hebben zijn recentelijk een situatie tegengekomen in de Botlek, waar arbeidsmigranten uit landen buiten de EU, zoals Wit-Rusland, Moldavië en Nepal, gedetacheerd door Poolse en Letse bedrijven maandenlang als vrachtwagenchauffeur in Nederland werken. Zij slapen die tijd in hun cabine en hebben vaak geen toegang tot sanitaire voorzieningen zoals een douche of toilet. Ook breken deze bedrijven de cabotageregels door alleen binnenlands vervoer te regelen, de vrachtwagens rijden niet terug naar Polen. Door het detacheren van medewerkers van buiten de EU via Polen ontstaat er een driestrijd tussen Nederlandse vrachtwagenchauffeurs, arbeidsmigranten uit de EU en gedetacheerde arbeidsmigranten van buiten de EU. Omdat de gedetacheerde werknemers akkoord gaan met lagere lonen en slechtere arbeidsomstandigheden dan de Nederlanders en EU-arbeidsmigranten wordt de vrachtvervoer goedkoper, maar wordt de kwaliteit van de werkomstandigheden slechter en vermindert de werkgelegenheid. Hoe wil de minister hiertegen optreden, zodat gedetacheerde werknemers van buiten de EU niet meer uitgebuit worden en de arbeidsomstandigheden worden verbeterd?**

Het lid Van Kent heeft hier terecht eerder aandacht voor gevraagd. Daarom verwijs ik u voor beantwoording van deze vraag graag naar het eerste deel van de bijlage met moties en toezeggingen die bijgevoegd waren bij mijn recente brief over arbeidsmigratie.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Kamerstukken II 2024/2025, 29861, nr. 150.

## **II     Antwoord/Reactie van de minister**

Dank aan de leden van de fracties GroenLinks-PvdA, VVD, NSC en SP voor de vragen en opmerkingen inzake de herziene detacheringsrichtlijn. Hierboven beantwoord ik de vragen van uw leden per fractie, in de volgorde waarin de vragen zijn gesteld.