

Monitor Herziene detacheringsrichtlijn

Meting 2: augustus 2021 – juli 2022



[Click here, delete this field, then insert a picture via Insert Picture.](#)



Panteia

Click here and insert picture via Insert | Picture

Click here and insert picture via Insert | Picture

Click here and insert picture via Insert | Picture

Click here and insert picture via Insert | Picture

Click here and insert picture via Insert | Picture

Click here and insert picture via Insert | Picture

<in case of no partner logo's: delete this table>

Monitor Herziene detacheringsrichtlijn

Meting 2: augustus 2021 – juli 2022

Auteur(s)

Paul Vroonhof

Opdrachtgever(s)

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Gepubliceerd

Zoetermeer, 14-7-2023

Projectnummer

10595

Versie

Definitief

Status

Status

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.

Inhoudsopgave

	Begrippenlijst	5
	Samenvatting	7
1	Inleiding	14
1.1	Opzet van de monitor	14
1.1.1	Doel- en vraagstelling van de monitor	14
1.1.2	Onderzoeksoepzet	14
1.1.3	De rol van het wegtransport in de monitor	15
1.1.4	Berekening wel/niet ge-avv'de cao	15
1.1.5	Opmerkingen bij de monitor	16
1.2	Leeswijzer	16
2	Context: Buitenlandse dienstverrichting	19
2.1	Werkenden	19
2.1.1	Nationaliteit	20
2.1.2	Land van waaruit detachering plaatsvindt	20
2.1.3	Sector van werkzaamheden	21
2.2	Opdrachtnemers	22
2.2.1	Land van vestiging	22
2.3	Opdrachtgevers	23
3	Maatregel 1: aanvullingen harde kern	25
3.1	Vergoeding van reis-, maaltijd- en verblijfkosten	27
3.1.1	Recht op vergoeding van onkosten in ge-avv'de cao's	27
3.1.2	Feitelijke vergoeding onkosten	27
3.2	Voorwaarden voor huisvesting in ge-avv'de cao's	29
3.2.1	Bepalingen over voorwaarden voor aangeboden huisvesting in ge-avv'de cao's	29
3.2.2	Voorwaarden voor aangeboden huisvesting	30
3.3	Samenvattende conclusies maatregel 1	32
4	Maatregel 2: Arbeidsvoorwaarden werknemers na 12 of 18 maanden	35
4.1	Duur van detacheringen werknemers	35
4.1.1	Naar sector	36
4.1.2	Naar aanwezigheid ge-avv'de cao	37
4.1.3	Naar specifieke arbeidsvoorwaarden ge-avv'de cao	37
4.2	Werknemers met verlengde detacheringsovereenkomst	38
4.2.1	Naar nationaliteit	38
4.2.2	Naar sector	39
4.2.3	Naar toepasselijkheid ge-avv'de cao	39
4.2.4	Naar specifieke arbeidsvoorwaarden ge-avv'de cao	39
4.3	Naleving arbeidsvoorwaarden bij verlengde detacheringsovereenkomst	40
4.3.1	Arbeidsvoorwaarden vastgelegd in Nederlandse wet- en regelgeving	40
4.3.2	In cao's afgesproken arbeidsvoorwaarden	41
4.3.3	Focus: Naleving van arbeidsvoorwaarden op het gebied van beloning	41
4.3.4	Veranderingen ten opzichte van meting 1	42
4.4	Samenvattende conclusies maatregel 2	42

5	Maatregel 3: Geen nieuwe detachering bij vervanging	45
5.1	Werknemers die tijdens een opdracht vervangen zijn	45
5.1.1	Naar toepasselijkheid ge-avv' de cao	46
5.2	Werknemers die andere werknemers vervangen	47
5.3	Naleving eisen IHD bij vervanging	47
5.4	Samenvattende conclusies maatregel 3	48
6	Maatregel 4: Arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten	50
6.1	Gedetacheerde uitzendkrachten	50
6.1.1	Aantal uitzendkrachten	51
6.1.2	Land van herkomst uitzendkrachten	53
6.1.3	Sector waarin uitzendkrachten werkzaam zijn	53
6.2	Doorzenden en verder zenden	54
6.2.1	Doorzenden	56
6.2.2	Verder zenden	57
6.3	Naleving arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten	58
6.3.1	Arbeidsvoorwaarden uit Nederlandse wet- en regelgeving	58
6.3.2	In cao's al afgesproken arbeidsvoorwaarden	59
6.4	Samenvattende conclusies maatregel 4	59
7	Maatregel 5: Vergoeding daadwerkelijke kosten	62
7.1	Brutolonen van onder de IHD vallende werkenden	64
7.2	Arbeidsduur en werktijden	65
7.2.1	Arbeidsduur	66
7.3	Ingehouden kosten op de beloning	67
7.4	Samenvattende conclusies maatregel 5	70
8	Ervaren effecten van de IHD	72
8.1	Perspectief van onder de IHD vallende werkenden	72
8.1.1	Gelijke beloning voor hetzelfde werk op dezelfde plaats	72
8.1.2	Verbeterpunten	74
8.2	Perspectief van opdrachtnemers	74
8.2.1	Communicatie over arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werkenden	74
8.2.2	Ervaren administratieve lasten	75
8.2.3	Concurrentiepositie	77
8.2.4	Verbeterpunten	78
8.3	Perspectief van opdrachtgevers	79
8.3.1	Communicatie over arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werkenden	79
8.3.2	Ervaren administratieve lasten	80
8.3.3	Europese dienstenaanbod	82
8.3.4	Concurrentiepositie	83
8.3.5	Verbeterpunten	83
8.4	Samenvattende conclusies ervaren effecten	83

Bijlagen

No table of contents entries found.

Begrippenlijst

algemeen verbindend verklaring (AVV) van cao	Partijen met een bedrijfstak-cao kunnen de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) vragen of de cao voor de gehele bedrijfstak kan gelden. Zo'n cao wordt dan algemeen verbindend verklaard. Werkgevers die niet bij de cao-partijen horen maar wel onder de bedrijfstak vallen moeten zich dan aan de algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen houden en deze op hun werknemers toepassen.
derdelanders	Personen met een andere nationaliteit dan één van de landen van de EER+
doordetacheren	<p>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 dienstverlening middels het doorlenen van derdelanders die via een ander EER+ land Nederland bereiken</p> <p>(Dit begrip is vergelijkbaar met 'verder zenden', met als verschil dat 'verder zenden' dienstverlening middels het doorlenen van EER+ burgers binnen Nederland betreft)</p>
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 Herzene Detacheringsrichtlijn
werkende	Een werknemer, uitzendkracht of zelfstandige
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
SBI-code	SBI staat voor Standaard Bedrijfsindeling en geeft aan wat de hoofd- en de nevenactiviteiten van een bedrijf zijn. De SBI-code bestaat uit 4 of 5 cijfers en wordt gebaseerd op de inschrijving in het Handelsregister van de KVK.
verder zenden	Het uitlenen van een vanuit de EER+ gedetacheerde werkende door een Nederlandse opdrachtgever aan een andere Nederlandse opdrachtgever

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.

Dit is het tweede monitoringsrapport, dat betrekking heeft op het tweede loopjaar van de IHD, augustus 2021 – juli 2022 (verder aangeduid met '2021-2022'). 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. Waar mogelijk en relevant vindt een vergelijking plaats tussen de tweede meting en de eerste meting.

Context: de scope van de IHD in het tweede meetjaar

In de periode augustus 2020 – juli 2021 (verder '2020-2021') waren 62.563 unieke werkenden in beeld bij het meldloket van [postedworkers.nl](https://www.postedworkers.nl).¹ In 2021-2022 was dat aantal toegenomen tot 69.372, waarvan circa 90% werkzaam was als werknemer. Ongeveer 2% was werkzaam als uitzendkracht (gemeld in de uitzendsector) en de resterende circa 8% als zelfstandige. Daarmee vielen in totaal **63.685 gemelde werkenden onder de reikwijdte van de IHD**, zijnde een werknemer of uitzendkracht. Daarvan was in 2021-2022 ongeveer 75% staatsburger van een land uit de EER+. De grootste groepen waren **Polen (15%)**, **Duitsers (15%)**, **Belgen (9%)**, **Roemenen (8%)** en **Litouwers (5%)**. Van buiten de EER+ kwamen de meeste werkenden vallend onder de IHD uit **Oekraïne (12%)**, vooral doorgedetacheerd vanuit Polen en Litouwen. Van de werkenden vallend onder de IHD is **30% gemeld in de bouwnijverheid**. De verschillen tussen de twee metingen zijn beperkt op deze punten.

In 2021-2022 meldden zich in totaal **5.992 opdrachtnemers** bij het meldloket die onder de IHD vielen (exclusief zelfstandigen), waarvan 31% in Duitsland of België gevestigd is. In 2020-2021 was dat nog 50%. De totale aantallen gedetacheerde werkenden uit die landen bleven daarbij op

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.

hetzelfde niveau. Het aantal in Polen gevestigde opdrachtnemers is meer dan verdubbeld tot 30%.

In het eerste loopjaar van de IHD zijn **3.266 opdrachtgevers** gemeld bij het meldloket van postedworkers.nl. Hiervan valt het leeuwendeel – 93% – onder de reikwijdte van de IHD. De overige 7% betreft zelfstandigen.

Methodologische kanttekeningen

Het verzamelen van gegevens om de implementatie van de IHD te monitoren en uiteindelijk te evalueren is geen sine cure. Daarin spelen een aantal majeure zaken een rol:

- Er is geen nulmeting uitgevoerd. Aangezien er amper pre-invoering gegevens bestaan die daaraan kunnen bijdragen dient de eerste meting als een **vervangende nulmeting** beschouwd te worden. Daarmee worden de eerste effecten van de IHD gemist. Ook ontbreekt zicht op de mate waarin het meldloket een representatief beeld geeft van alle opdrachten en gedetacheerde werkenden die (eigenlijk) onder de IHD vallen.
- Er zijn **geen feitelijke gegevens beschikbaar waarmee de onderzoeksvragen beantwoord kunnen worden**. Te denken valt aan aantallen overtredingen die verband houden met de IHD, gedetacheerde buitenlandse werkenden of andere relevante aspecten. Dat is ook geen eenvoudige opgave – buiten de gegevens in het meldloket hoeft veel informatie niet beschikbaar te zijn in Nederland.
- De **gegevens in het meldloket zijn van beperkte kwaliteit**. Een onbekend deel van de opdrachten die meldingsplichtig zijn, wordt niet gemeld. Verder is bijvoorbeeld van driekwart van de werkenden geen e-mailadres bekend, worden veel gegevens niet gecontroleerd door opdrachtgevers, wordt uitzendwerk pas binnenkort een expliciet item in de melding, worden veel werkenden gemeld in bijvoorbeeld ‘overige werkzaamheden in de bouw’ en zitten er veel fouten in datums. En nog veel andere vervuiling. Aan verbetering wordt gewerkt, maar voor de drie monitoren komen die stappen te laat. Ze kunnen er wel toe leiden dat de meldingsgegevens gerichter gebruikt kunnen worden voor handhaving en statistiek.
- Een specifiek element in deze context is dat de melding van de sector waarbinnen gemelde werkzaamheden vallen gedaan wordt met behulp van een SBI-code (gebruikt door CBS en handelsregister). De IHD dient echter gezien te worden in termen van cao-werkingssferen; veel regels gelden immers alleen als ge-avv'de cao's van toepassing zijn. Het **koppelen van SBI-codes en cao-werkingssferen is bepaald niet evident**. Denk bijvoorbeeld aan de Metalektro (tijdens meting 2 niet ge-avv'd) en de Metaal & techniek cao (tijdens meting 2 wel ge-avv'd) die in grote mate overlappen als het gaat om bedrijfssectoren die binnen de werkingssfeer vallen. De in de monitor gebruikte methode is verbeterd in vergelijking met meting 1, maar het blijft uitermate onnauwkeurig.
- In het algemeen **ontbreekt substantieel zicht op de materie dat in enige mate als objectief en kwantitatief beschouwd kan worden**. De monitor is er daarom voornamelijk op gericht gegevens te verzamelen in het veld die indicaties geven voor te meten ontwikkelen, gebruik makend van antwoorden van werkenden, opdrachtnemers en opdrachtgevers. Dat kent uiteraard ook veel beperkingen in wat er uitgevraagd kan worden. Mede door beperkte responsepercentages **moeten de uitkomsten als indicatief beschouwd worden**. Het is wel zo dat vergelijkingen tussen meting 1 en meting 2 in verreweg de meeste gevallen sterke overeenkomsten laten zien.
- Het kwantitatieve materiaal is aangevuld met informatie uit interviews met experts.

Maatregel 1: Aanvullingen op de harde kern van arbeidsvoorwaarden

- Van 36% van de onder de IHD vallende werkenden, die in 2021-2022 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. **Op de werkzaamheden van 64% van de onder de IHD vallende werkenden is geen ge-avv'de cao van toepassing**. In meting 1 was dit percentage lager, wat voor een groot deel samenhangt met het feit dat de Metalektro cao tijdens meting 2 niet ge-avv'd was.

- Het verschil dat de IHD kent tussen ge-avv'de en niet ge-avv'de cao's roept de vraag op of hiermee het gedrag van partijen beïnvloedt. Het is denkbaar dat het ontbreken of aflopen van een ge-avv'de cao invloed heeft op detachering naar een sector. Op basis van twee meldjaren valt hier nog niet veel over te zeggen. Een nulmeting van aantallen werkenden voordat de IHD van kracht werd, is niet beschikbaar. De overgrote meerderheid van ge-avv'de cao's was dat zowel tijdens meting 1 als meting 2. Voor de meeste cao's die ge-avv'd waren tijdens meting 1 en niet meer tijdens meting 2 geldt dat het aantal gemelde werkenden erg klein is en niet sterk veranderd. Daarop is een mogelijke uitzondering. Dit betreft de Metalektr-cao. Het aantal meldingen in de sectoren waarin deze cao van toepassing is gestegen tijdens de tweede meting, toen de cao niet ge-avv'd was. Dat geldt echter ook voor veel andere sectoren met een technisch karakter. Bovendien kennen de Metalektr en de Metaal en techniek cao (wel ge-avv'd) veel overlap in sectoren. Al met al lijkt het effect op dit vlak beperkt. Er wordt wel relatief veel gemeld in 'overig', bijvoorbeeld 'overige werkzaamheden in de bouw', maar of dat in deze context betekenis heeft, valt niet te zeggen.
- Lang niet alle ge-avv'de cao's bevatten bepalingen over reis-, maaltijd- en verblijfkosten. De resultaten van een inhoudelijke analyse van cao's, gekoppeld aan de gegevens van het registratiebestand van het meldloket laten zien dat de meeste respondenten op wiens werkzaamheden een ge-avv'de cao van toepassing is waarin afspraken gemaakt zijn over specifieke onkostenvergoedingen aangeven kosten geheel of gedeeltelijk vergoed te krijgen. Zeker voor reiskostenvergoedingen (94%) in Nederland. Voor maaltijdkosten (84%) en verblijfkosten (46%) is dat in mindere mate het geval.
- Niet alle onkosten worden vergoed zoals beoogd, zo laat de bevraging van buitenlandse gedetacheerde werkenden in meting 2 zien. Niet alle respondenten voor wie dat waarschijnlijk zou moeten gelden, krijgen kosten geheel of zelfs maar gedeeltelijk vergoed. Sterker nog, de **respondenten voor wie NIET geldt dat ze werkzaam zijn in een sector waarin een tegemoetkoming voor deze kosten in een ge-avv'de cao is vastgelegd, geven vaker aan de kosten geheel of gedeeltelijk vergoed te krijgen.**
- Lang niet alle ge-avv'de cao's bevatten bepalingen over voorwaarden voor huisvesting. **Voor huisvestingsvoorwaarden en verblijfskosten** geldt dat dit jaar voor **krap de helft** van de werkenden voor wie een ge-avv'de cao van toepassing is. Een analyse op feitelijke toepassing is niet mogelijk gebleken.
- Opdrachtnemers schatten in de enquête de mogelijkheden om hun gedetacheerde werkenden de in Nederland geldende onkostenvergoedingen te kunnen bieden met een **krappe meerderheid** (59%) als (zeer) goed in. Opdrachtgevers stellen dat dit in 62% van de gevallen ook daadwerkelijk gebeurt. Dit is ongeveer vergelijkbaar met meting 1.

Maatregel 2: Arbeidsvoorwaarden 12/18 maanden na aanvang werk

- Een klein deel (5%) van de buitenlandse gedetacheerde werknemers in 2021-2022 is gemeld bij het meldloket met een opdracht voor **meer dan één jaar, inclusief eventuele verlenging**. In 2020-2021 was dat 8%. Daarmee vielen **in 2021-2022 een groep van tussen 1.824 (meer dan anderhalf jaar) en 3.161 (meer dan een jaar) buitenlandse gedetacheerde werknemers onder de reikwijdte van maatregel 2 van de IHD**. Het betreft relatief vaak gedetacheerden werkzaam in de sectoren Informatie en communicatie, voedings- en genotsmiddelenindustrie en groothandel. Werkzaam zijn in een sector met of zonder een ge-avv'de cao maakt weinig verschil.
- Er worden **relatief weinig tussentijdse verlengingen** gemeld. Van de in 2021-2022 gemelde werknemers is bij 22% voor minstens één opdracht melding gemaakt van verlenging. Het aantal verlengingen loopt sterk uiteen per nationaliteit en sector. De overgrote meerderheid van de verlengingen zorgt er niet voor dat de totale opdracht langer dan een jaar duurt.
- Het al dan niet van kracht zijn van een ge-avv'de cao laat, anders dan in meting 1, geen correlatie zien met het aantal verlengingen. Verschillen in die samenhang tussen diverse typen bepalingen in cao's zijn ook beperkt en geven geen aanleiding om te vermoeden dat sprake is van een causaal verband tussen het melden van verlenging en specifieke arbeidsvoorwaarden. Dat er geen verband bestaat, wijst erop dat **verlenging niet plaatsvindt om gerichte**

aanpassing van specifieke voorwaarden onder IHD-maatregel 2 te ontwijken. Dat maakt het ook minder waarschijnlijk dat verlenging in algemene zin voor dit doel wordt ingezet.

- Door het ontbreken van nalevingsgegevens, omdat het niet mogelijk is om op cao-afspraken niveau vragen voor te leggen aan werknemers en door de kleine aantallen is er **weinig zicht op het naleven van de juiste voorwaarden na 1 of 1,5 jaar.** Wel is opdrachtgevers en opdrachtnemers waarbij opdrachten zo lang duurden gevraagd naar de (mogelijkheid tot) naleving van alle arbeidsvoorwaarden vastgelegd in Nederlandse wetgeving en alle arbeidsvoorwaarden vastgelegd in cao's. Daaruit komt naar voren dat veel opdrachtnemers het moeilijk vinden om alle voorwaarden na te leven en dat veel opdrachtgevers denken dat niet alle arbeidsvoorwaarden worden nageleefd in het geval van langdurige detachering.

Maatregel 3: Vervanging binnen een opdracht geldt als dezelfde detachering

- Analyse van het registratiebestand van het meldloket wijst erop 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 2021-2022 slechts 6 gevallen te tellen waarbij de verdenking bestaat dat vervanging heeft plaatsgevonden vanuit tactische overwegingen (dit aantal was 8 in meting 1).
- Er zijn geen signalen dat er op grote schaal andersoortige constructies worden ingezet om verlenging door vervanging te ontwijken, bijvoorbeeld door detacheringen te laten opvolgen door werknemers van (formeel) verschillende opdrachtnemers. Om dat met grotere zekerheid vast te stellen moeten diepgaander analyses worden uitgevoerd op de meldingen, waarbij onder meer langdurige trends bezien worden en informatie-uitwisseling met andere landen nodig zal zijn.
- Gezien de waarschijnlijk kleine aantallen waar de analyse op wijst, is het niet aan de orde om conclusies te trekken over naleving van maatregel 3.

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 (nog) 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. Expliciete registratie wordt in de loop van 2023 overigens wel toegevoegd.
- Een modelanalyse leidt tot een schatting van het aantal buitenlandse gedetacheerde uitzendkrachten van **tussen 1.165 en 6.021**. Dat komt neer op **1,7% tot 8,7%** van alle werkenden gemeld bij het meldloket. Deze percentages waren vrijwel hetzelfde in 2020-2021. Het aantal onder de IHD vallende werkenden dat zichzelf in de enquête identificeert als uitzendkracht is met **18%** 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 hebben. Sectoren in Nederland waarin verhoudingsgewijs de meeste uitzendkrachten werkzaam zijn, zijn de agrarische sector, de groothandel en de metaalsector. Daarbij is het belangrijk op te merken dat er veel meer buitenlandse uitzendkrachten aan het werk zijn in Nederland. Deze groep werkt echter rechtstreeks in dienst van Nederlandse uitzendbureaus die werven in landen van herkomst en valt niet onder de IHD.
- **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 19% tot 27% van de uitzendkrachten sprake is. Absoluut gezien gaat het hierbij om kleine aantallen, vrijwel gelijk aan meting 1.
- 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 4% tot 6% van de uitzendkrachten opgaan. Bij dit verder zenden gaat het in meerderheid over één wisseling.

- Opdrachtnemers geven in de enquête aan gematigd negatief 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**. In meting 1 waren zij juist gematigd positief. Opdrachtgevers zeggen in grote meerderheid dat in hun perceptie opdrachtnemers de regels naleven. Kanttekening hierbij is dat de respons bij betreffende vragen beperkt was en de resultaten dus slechts indicatief zijn.
- Modelanalyses die een indicatie geven voor het ontvangen van tenminste het WML door werkenden geven als uitkomst dat werknemers die zich als uitzendkracht identificeren in 28% van de gevallen het minimumloon niet krijgen (zie ook maatregel 5). Uitzendkrachten komen daarmee aanmerkelijk slechter uit de analyse dan overige werkenden die onder de IHD vallen. Daar komt nog bij dat het minimale loon voor uitzendkrachten op basis van andere rechten in werkelijkheid veelal hoger ligt dan het WML. Het is niet mogelijk om naleving van 'individuele' rechten op betrouwbare wijze na te gaan bij de uitzendkrachten.

Maatregel 5: Daadwerkelijke kosten bij detachering

- Maatregel 5 richt zich op het zichtbaar maken van vergoedingen en kosten zodat duidelijk wordt dat voldaan wordt aan minimaal vereiste loonbetalingen. Onkostenvergoedingen zijn al besproken onder maatregel 1.
- 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.² In deze analyse is rekening gehouden met leeftijd, arbeidsduur (aantal arbeidsuren per week) en inhouding van kosten (zie verderop in deze samenvatting). De cijfers zijn indicatief; loongegevens zijn notoir lastig uit te vragen, bijvoorbeeld omdat men dat niet precies weet, niet precies weet wat wel en niet bij loon hoort, netto in plaats van brutoloon opgeeft, etc.
- Van de werkenden ontving 14% vrij zeker een loon onder het WML. Dit percentage is hoog te noemen. Het ligt wel iets lager dan tijdens meting 1, toen het nog om 15% ging.
- Daarnaast bestaat bij 17% van de werkenden 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. Dat was in meting 1 13%.
- Bij 4 procentpunt van de twijfelgevallen (de 17%) lijkt het waarschijnlijk dat het WML niet is betaald. Zij geven aan dat kosten voor de werkgever bijkomend bij hun detachering, zoals reiskosten van en naar Nederland, dagelijkse reiskosten, maaltijdkosten en woonlasten op hun loon zijn ingehouden (zie verder). Aangezien deze personen ook meer werkuren maakten dan gebruikelijk, lijkt het onwaarschijnlijk dat aan deze voorwaarden voldaan is. In meting 1 betrof dit 6% van de respondenten.
- De overige 13 procentpunt van de twijfelgevallen kregen het WML waarschijnlijk wel uitbetaald (in meting 1 was dat 7%).
- De resterende 69% van de werkenden ontving zeker een loon op of boven het WML.
- De helft van alle onder de IHD vallende werkenden verdient minstens anderhalf maal WML.
- Van de onder de IHD vallende werkenden werkte 52% meer dan 40 uur per week (60% in meting 1). De helft daarvan werkte zelfs meer dan 48 uur per week.
- Bij 27% van de onder de IHD vallende werkenden zijn door de opdrachtnemer kosten **ingehouden** op het loon (37% in meting 1).³ Waar dat in meting 1 vooral woonlasten betrof

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.

(19%), is daar in meting 2 geen sprake van (0%). In meting 2 worden reiskosten van en naar Nederland (10%) en maaltijdkosten (8%) het vaakst ingehouden. In hoeverre rechtmatig is omgegaan met dergelijke kostenverrekening (inhouding op het loon mag niet), 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.

Door betrokken actoren ervaren beoogde en niet-beoogde effecten

Perspectief werkenden:

- Minder werkenden gaven aan dat hun loon (veel) hoger lag dan het loon dat zij voor de invoering van de IHD ontvingen (19% tegenover 25% tijdens meting 1). In hoeverre hierbij sprake is van een oorzakelijk verband is op basis van dit onderzoek echter niet te zeggen.
- Een vergelijkbaar aandeel werkenden als vorig jaar geeft aan dat zij een lager loon ontvangen dan vergelijkbare Nederlandse werknemers (51%). Als werkenden hun loon vergelijken met dat van andere gedetacheerde werkenden, dan wordt juist geschat dat ze minder vaak een lager loon krijgen (van 29% tijdens meting 1 naar 24% dit jaar). In totaal is 16% van de gedetacheerde werkenden ontevreden met het loon, net als vorig jaar.
- In alle vergelijkingen van het loon (loon vóór de IHD, loon van Nederlandse werknemers en loon van andere gedetacheerde werkenden) komen mensen die zich identificeren als uitzendkrachten het slechtst uit de resultaten naar voren. Zij geven het vaakste aan geen verandering te hebben ervaren ten opzichte van vóór de IHD, of minder te verdienen dan anderen.

Perspectief opdrachtnemers

- Opdrachtnemers zeggen vaker contact op te nemen met opdrachtgevers over de toe te passen arbeidsvoorwaarden van gedetacheerde werkenden (29% tegenover 23% tijdens meting 1). Deze positieve ontwikkeling wordt onderschreven door opdrachtgevers.
- Het aandeel opdrachtnemers dat 'zeer veel' administratieve lasten ervaart is afgenomen (van 19% naar 5%), maar het aandeel dat dat als 'veel' ervaart is toegenomen (van 23% naar 34%). Grofweg vindt steeds ruim een derde deel dat er weinig of zeer weinig (32%), weinig nog veel (29%) en veel of zeer veel administratieve lasten zijn. De bevindingen zijn vergelijkbaar met die van meting 1. Opdrachtnemers hebben voornamelijk moeite met het toekennen van dezelfde beloning als Nederlandse werknemers, inclusief bonussen en beloningen.
- Een groot deel van de opdrachtnemers ziet geen verandering in hun concurrentiepositie, maar van degenen die wel een verandering zien, is deze voornamelijk positief. Ten opzichte van vorig jaar is dat aandeel bovendien iets gestegen.
- Het belangrijkste verbeterpunt volgens opdrachtnemers is 'meer handhaven van de IHD' (29%). Daarna volgt 'betere voorlichting over de van toepassing zijnde cao' (22%) en 'betere voorlichting over de van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden' (11%). Deze verbeterpunten werden ook tijdens meting 1 als meeste gekozen.

Perspectief opdrachtgevers

- Ook onder opdrachtgevers vindt steeds grofweg een derde deel dat er weinig of zeer weinig (28%), weinig nog veel (33%) en veel administratieve lasten zijn. In totaal geeft 39% aan veel of zeer veel administratieve lasten te ervaren. De bevindingen zijn vergelijkbaar met die van meting 1.
- Voor het merendeel van de opdrachtgevers heeft de IHD niet of nauwelijks iets veranderd aan hun concurrentiepositie, zowel ten opzichte van Nederlandse concurrenten (79%) als ten opzichte van concurrenten uit de rest van de EER+ (78%). Deze groep is gegroeid, oftewel, meer opdrachtgevers zijn niet uitgesproken positief of negatief.
- Het belangrijkste verbeterpunt voor opdrachtgevers is 'meer bekendheid geven aan de IHD' (29%), alhoewel dit percentage lager is dan vorig jaar. Antwoorden die dit jaar veel meer werden gekozen waren 'betere voorlichting over van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden' (van 8% naar 23%) en 'afschaffen van de implementatiewet' (van 4% naar 19%).



1 Inleiding

Dit is de tweede meting van de monitor Implementatiewet Herziene Detacheringsrichtlijn (IHD). Voor de aanleiding van deze monitor, de beleidscontext, -theorie en de -inhoud van de wet, verwijzen we terug naar het rapport van de eerste meting⁴. Dit hoofdstuk beschrijft enkel de opzet van de monitor en sluit af met een leeswijzer.

1.1 Opzet van de monitor

1.1.1 Doel- en vraagstelling van de monitor

De jaarlijkse monitor Implementatiewet Herziene Detacheringsrichtlijn heeft tot doel om 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 detacheringsrichtlijn 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?

1.1.2 Onderzoekopzet

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:

⁴Zie https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2023Z01359&did=2023D03198.

1. Deskresearch en verkennende interviews;
2. Secundaire kwantitatieve analyses van gegevens uit het meldloket postedworkers.nl van het ministerie van SZW, beheerd door de SVB;
3. Enquêtes onder opdrachtneemers (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.

1.1.3 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 eerder ook via het meldloket van postedworkers.nl te volgen. Met de implementatie in Nederland van Richtlijn 2020/1057/EU⁵ per 1 juni 2023 kwam ook het wegtransport onder de reikwijdte van de herziene detachingsrichtlijn te vallen. Gezien de vertraagde implementatie – die eigenlijk op 2 februari 2022 moest plaatsvinden – is het vooruitlopend op de implementatie al eerder mogelijk gemaakt om een *vrijwillige* detachingsverklaring in te dienen via IMI, en in die gevallen werd men geacht voldaan te hebben aan de Nederlandse meldplicht.

Volgens deze richtlijn moeten opdrachtneemers 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.

1.1.4 Berekening wel/niet ge-avv'de cao

Om onderzoeksvraag 2 te beantwoorden, over het gebruik van detachering naar sectoren waar geen ge-avv'de cao geldt, maken we gebruik van de data van buitenlandse gedetacheerde werknemers uit het meldloket postedworkers.nl. De berekening voor meting 1 en meting 2 wijken door voortschrijdend inzicht echter enigszins van elkaar af. De verandering hangt ermee samen dat avv-werkingsfeer en SBI-indeling niet goed vergelijkbaar zijn (zie verder Bijlage 3 voor details). De gegevens in het voorliggende rapport die betrekking hebben op de eerste meting zijn gebaseerd op de nieuwe methode en wijken dus af van de eerder gepubliceerde gegevens.

Meting 1

Tijdens meting 1 is het aandeel werkenden dat onder een ge-avv'de cao valt, berekend door een database van ge-avv'de cao's op te stellen. 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 werkingsfeer 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.

⁵ Deze richtlijn voorzagt 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.

Meting 2

In meting 2 is de koppeling tussen ge-avv'de cao's en de 4-digit SBI-codes uit het meldloket iets anders verlopen. In meting 1 werden sommige ge-avv'de cao's aan een 2- of 3-digit SBI-code gekoppeld. Dat leidde ertoe dat als cao 'x' aan SBI-code 20.1 werd gekoppeld, alle andere SBI-codes onder 20.1 (dus ook 20.11 t/m 20.14, 20.14.1 en 20.14.9, 20.15, etc.) ook aan die cao werden gekoppeld. Dit jaar zijn alle ruim 500 SBI-codes die in de meldingen in het meldloket naar voren kwamen, handmatig aan de juiste cao gekoppeld.

Ook dit heeft nog enige beperkingen. Zo kan het voorkomen dat één SBI-code onder meerdere cao's valt, waarvan de ene cao wel is ge-avv'd en de andere cao niet. De huidige berekening is echter de meest accurate manier om voor een melding te kunnen beoordelen of de werkzaamheden onder een ge-avv'de cao vallen of niet.

1.1.5 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 WagvEU (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 maken. Op dit moment is het echter het best beschikbare bronbestand rondom deze detacheringen. Het dient dan ook als basis voor deze monitor. Er wordt ondertussen wel gewerkt aan verbetering van de kwaliteit en bruikbaarheid van de meldgegevens. Zo wordt in 2023 een veld toegevoegd waarin de opdrachtnemer moet aangeven of sprake is van een uitzendkracht.

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.⁶ De enquêteresultaten gepresenteerd in deze monitor hebben dan ook een indicatieve waarde en dienen vooral te worden gezien in vergelijking met de data van de eerste meting. De vaste indicatoren geven een beeld van de ontwikkeling in de ervaringen met de IHD ten opzichte van vorig jaar.

1.2 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 op basis van een ge-avv'de cao recht kon hebben op aanvullingen op de harde kern van

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

arbeidsvoorwaarden, voor welk deel daarvan deze aanvullingen relevant waren, en voor welk deel dáárvan de voorwaarden daadwerkelijk werden toegepast.

- **Hoofdstuk 4 [Maatregel 2]** zoomt in op de detachingsduur van werknemers vallend onder de IHD met als doel te laten zien welk deel van hen mogelijk na 12 of 18 maanden in aanmerking kwam voor uitbreiding van arbeidsvoorwaarden zoals vastgelegd in gevóórdde cao's en Nederlandse wet- en regelgeving ten opzichte van de harde kern.
- **Hoofdstuk 5 [Maatregel 3]** brengt in beeld hoe vaak het voorkwam dat opdrachtnemers onder de IHD vallende werkenden vervangen, aangezien bij vervanging door een andere gedetacheerde werknemer die op dezelfde plaats hetzelfde werk uitvoert als duur van de detachering de totale duur is van de perioden van detachering van de afzonderlijke gedetacheerde werknemers samen.
- **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.



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 in enkele uitzonderingssectoren 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 omdat de maatregelen dan voor een groter deel van de internationale dienstverlening gelden. 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

Het eerste loopjaar van de IHD liep van augustus 2020 tot en met juli 2021. We duiden dit in het vervolg aan met 2020-2021. In dit jaar waren er 62.563 unieke werkenden in beeld bij het meldloket van [postedworkers.nl](https://www.postedworkers.nl).⁷ In het tweede loopjaar (augustus 2021 tot en met juli 2022, in het vervolg 2021-2022) ging het om 69.372 werkenden. Hiervan was circa 90% werkzaam als werknemer. Ongeveer 2% is gemeld als uitzendkracht en de resterende circa 8% als zelfstandige. Daarmee vielen in totaal 63.685 werkenden onder de reikwijdte van de IHD, zijnde een werknemer of uitzendkracht. Dat komt neer op 92% van alle bij internationale dienstverrichting in Nederland betrokken werkenden gemeld bij het meldloket.

Vergeleken met de eerste meting zijn er 6.809 meer werkenden in beeld bij het meldloket. Percentueel gezien zijn er vooral meer uitzendkrachten in beeld gekomen, namelijk 44,7%. In

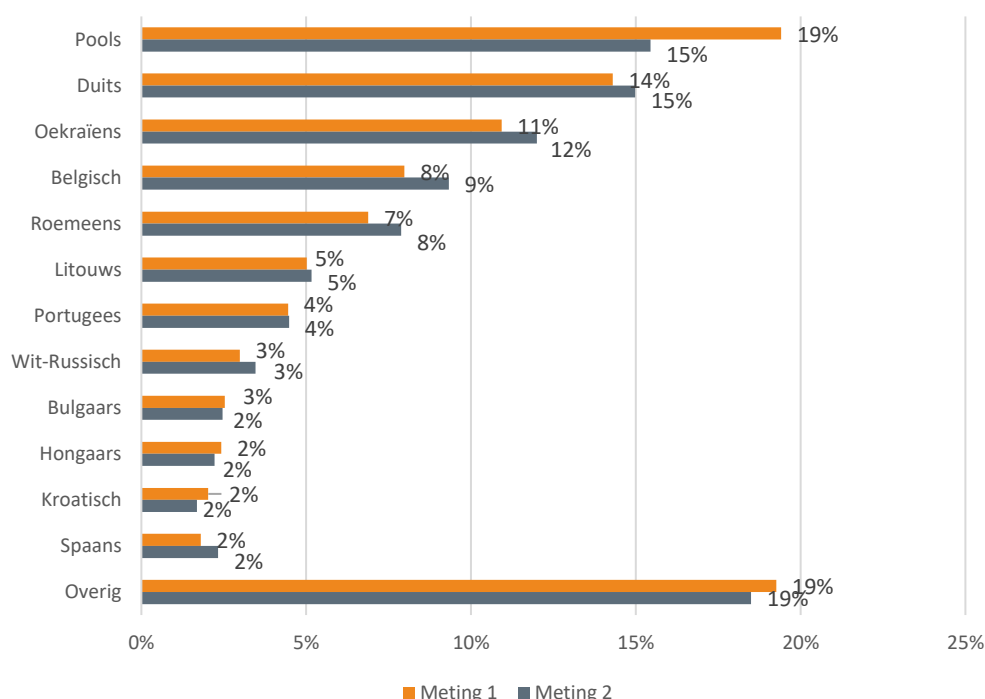
⁷ In het eerste loopjaar van de IHD gold ook een meldingsplicht voor dienstverrichtingen binnen het wegtransport. Deze is in de loop van het tweede loopjaar, met de inwerkingtreding van EU-richtlijn 2020/1057 komen te vervallen. Als gevolg hiervan kon doorlopende monitoring van dienstverrichtingen binnen het wegtransport niet gegarandeerd worden. Bij voorbaat is besloten om deze sector niet mee te nemen in de monitor.

absolute getallen zijn er vooral meer werknemers in beeld gekomen. Ten opzichte van vorig jaar is die groep met 5.008 toegenomen, wat gelijk staat aan een percentage van 8,8%.

2.1.1 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+. In 2021-2022 was dit ongeveer 75%. Het grootste deel hiervan had ofwel de Poolse ofwel de Duitse nationaliteit (beide 15%, zie Figuur 2.1). Deze percentages wijken vrijwel niet af van de uitkomsten uit meting 1. Er waren in meting 1 alleen meer werkenden met een Poolse nationaliteit, namelijk 19% tegenover de 15% van deze tweede meting.

Figuur 2.1 Werkenden gemeld bij het meldloket naar nationaliteit



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

Van buiten de EER+ kwamen de meeste werkenden uit Oekraïne. Dit betrof circa 12% 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+. Slechts weinig werkenden kwamen uit het Verenigd Koninkrijk (0,3%). Dat 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.

2.1.2 Land van waaruit detachering plaatsvindt

Lang niet altijd komt de nationaliteit overeen met het land van waaruit de detachering plaatsvindt. In 2021-2022 was ongeveer 41% van alle onder de IHD vallende werkenden staatsburger van een ander land dan waarvandaan zij naar Nederland werden gedetacheerd. Een jaar eerder ging het om 37%. Gelet op de vier landen waarvandaan de meeste personen worden gedetacheerd (te weten Polen, Duitsland, Litouwen en België), vallen een paar dingen op:

- Vanuit Polen werden er dit jaar 15.536 personen gedetacheerd. Hierbij ging het zoals te verwachten valt om veel Poolse personen (48%), maar ook Oekraïners (37%) en Wit-Russen (8%) werden veel vanuit Polen gedetacheerd.
- Vanuit Duitsland werden er dit jaar 14.683 personen gedetacheerd. Dit betrof voor 64% personen met de Duitse nationaliteit. Overige nationaliteiten die veel voorkwamen waren de Poolse (9%) en de Roemeense (7%).
- Vanuit Litouwen werden er dit jaar 9.041 personen gedetacheerd. Dit betrof maar voor 35% personen met de Litouwse nationaliteit. Daarna volgden al snel personen met de Oekraïense (21%). Personen met andere nationaliteiten die vanuit Litouwen werden gedetacheerd waren Wit-Russen (11%), Roemenen (9%), Polen (7%) en Bulgaren (3%).
- Vanuit België worden in totaal 6.760 personen gedetacheerd. Daarbij gaat het vooral om Belgen (86%). Pas ver daarna volgen Polen en Roemenen met beiden 2%.

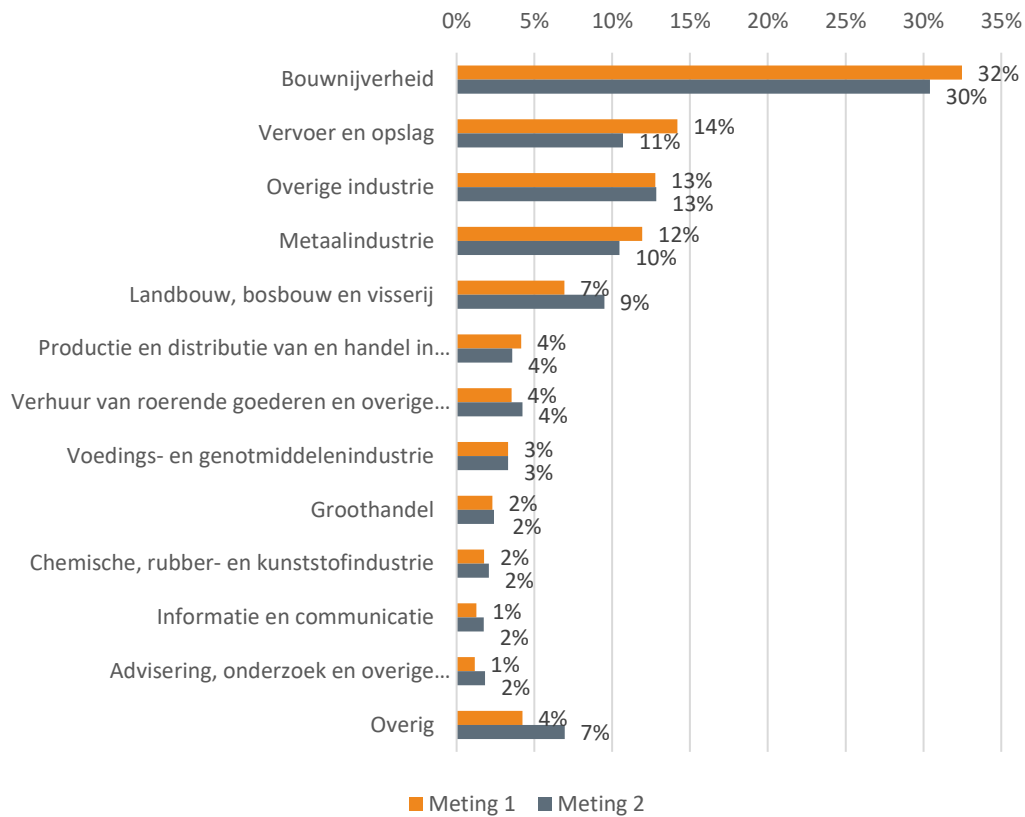
2.1.3 Sector van werkzaamheden

Figuur 2.1 laat voor de afgelopen twee jaren de verdeling van de onder de IHD vallende werkenden zien naar de sector waarin zij bij het meldloket zijn gemeld door hun opdrachtnemer. Het gaat daarbij om de sector waarbinnen de werkzaamheden vallen die de opdrachtnemer in Nederland verricht. Dat zal vaak overlappen met de sector waarin de opdrachtgever actief is, maar zeker niet altijd.

Door eventuele vervuiling in de gegevens, kan het voorkomen dat gedetacheerde werkenden niet werkzaam zijn in de sector waarin zij gemeld staan, maar onderstaande gegevens zijn de meest betrouwbare gegevens voorhanden. Alleen de sectoren waarin meer dan 1.000 meldingen zijn gemaakt, zijn opgenomen in de figuur. Alle overige sectoren zijn opgenomen onder de categorie 'overig'. Veruit de belangrijkste sector was de bouwnijverheid, waar 30% van de werkenden vallend onder de IHD werk verrichtte. Relatief veel werk vond ook plaats in de sector vervoer en opslag (exclusief wegtransport): circa 14% was in het eerste monitoringsjaar werkzaam in deze sector en 11% over het afgelopen jaar.⁸ De rest van de werkenden die onder de IHD vallen was vooral werkzaam in de industrie en de landbouw. Wat opvalt in de figuur, is dat er een aantal sectoren zijn waarin het percentage werkenden vallend onder de IHD is toe- of afgenomen sinds het tweede monitoringsjaar. In de sector vervoer en opslag is het aantal relatief gezien met 3% afgenomen en in de landbouw is er juist een toename van 2% te zien.

⁸ Onder deze sector vallen in ieder geval distributiecentra en havens. Daarnaast zijn er meldingen van gedetacheerden in het transport via de haven, het spoor of de lucht, of gedetacheerden werkzaam in het personenvervoer. Werkgevers in deze sectoren zijn officieel niet verplicht om een melding te maken van gedetacheerde werknemers, maar dit gebeurt wel. Zo zijn er tijdens meting 2 maar liefst ruim 12.000 meldingen gemaakt in de sector 'goederenvervoer per spoor' (SBI-code 4920).

Figuur 2.2 Werkenden vallend onder de IHD gemeld bij het meldloket naar gemelde sector



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

2.2 Opdrachtnemers

Tussen augustus 2020 en juli 2021 meldden zich in totaal 10.811 opdrachtnemers bij het meldloket. Tussen augustus 2021 en juli 2022 waren dit er in totaal 10.781. Van deze opdrachtnemers vielen 5.992 onder de reikwijdte van de IHD. Dit betrof 5.793 werkgevers, 52 uitzenders, 110 zelfstandigen met personeel, en 37 vennootschappen onder firma (VOF's) met personeel.⁹ De resterende 4.789 opdrachtnemers betrof zelfstandigen en VOF's zonder personeel. Ten opzichte van vorig jaar maken die ook een groter aandeel uit van de totale groep opdrachtnemers (44% in meting 2, tegenover 38% in meting 1).

2.2.1 Land van vestiging

In het eerste loopjaar van de IHD was iets meer dan de helft van de opdrachtnemers gemeld bij het meldloket in Duitsland of België gevestigd. In het tweede loopjaar is dit beeld sterk veranderd. Het aantal opdrachtnemers dat in het tweede loopjaar in Duitsland of België is gevestigd, betreft nog maar 31%. Het aantal opdrachtnemers dat in Polen was gevestigd, is meer dan verdubbeld en betreft nu 30%. Deze drie landen spelen wel nog steeds de grootste rol in grensoverschrijdende dienstverlening richting Nederland. Een land dat in het tweede loopjaar ook

⁹ Zelfstandigen met personeel zijn ook als 'werkgevers' te definiëren, maar dit zijn de categorieën die uit het meldloket naar voren komen.

een grote rol is gaan spelen, is Slowakije. Van alle opdrachtnemers gemeld bij het meldloket is 12% in Slowakije gevestigd.

De resterende landen komen beduidend minder vaak naar voren als land van vestiging. De GIPS-landen nemen gezamenlijk ongeveer 7% van het aandeel gemelde opdrachtnemers voor hun rekening, maar individueel hoogstens 3%.¹⁰ Uit de overige MOE-landen, dat wil zeggen exclusief Polen en Slowakije, komt circa 11% van de opdrachtnemers; inclusief Polen en Slowakije betreft dit 53% van alle opdrachtnemers.¹¹ Verder valt het aantal gemelde opdrachtnemers op dat gevestigd is in het Verenigd Koninkrijk. Dit land valt buiten de EER+, maar toch meldden 113 opdrachtnemers uit deze landen zich bij het meldloket.¹² Dit aantal is ten opzichte van het eerste loopjaar wel afgenomen; in 2020-2021 waren dit nog 199 opdrachtnemers. Het ligt voor de hand dat deze ontwikkeling gerelateerd is aan Brexit.

2.3 Opdrachtgevers

In het eerste loopjaar van de IHD zijn 3.759 opdrachtgevers gemeld bij het meldloket van [postedworkers.nl](https://www.postedworkers.nl).¹³ In het tweede loopjaar waren dit er nog maar 3.266. Hiervan valt het leeuwendeel – 93% - onder de reikwijdte van de IHD. Het resterende deel betreft zelfstandigen en VOF's. Van alle opdrachtgevers werkten er 3.006 met gedetacheerde werknemers en/of uitzendkrachten. Het grootste deel daarvan, 2.793 opdrachtgevers, werkten daarbij exclusief met gedetacheerde werknemers. Het deel dat niet met werknemers én uitzendkrachten werkte (maar enkel met zelfstandigen) betrof 260 opdrachtgevers. Het aandeel van elk van de hierboven beschreven categorieën opdrachtgevers verschilt vrijwel niet met het eerste loopjaar van de IHD. Het enige verschil is dus de groei van het aantal gemelde opdrachtgevers.

¹⁰ De GIPS-landen zijn Griekenland, Italië, Portugal en Spanje

¹¹ De MOE-landen zijn Bulgarije, Estland, Hongarije, Letland, Litouwen, Polen, Roemenië, Slovenië, Slowakije en Tsjechië

¹² 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.

¹³ Merk op dat het aantal opdrachtgevers daarmee lager ligt dan het aantal opdrachtnemers. Dit hangt ermee samen dat opdrachtgevers vaak werken met meerdere opdrachtnemers, gemiddeld met 2,4 opdrachtnemers.



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 oorspronkelijke 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 bepalingen over de vergoeding van reis-, maaltijd- en verblijfkosten en bepalingen over voorwaarden voor huisvesting in ge-avv’de cao’s onder de harde kern.

Meer in het bijzonder gaat het om:

- Bepalingen over de 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. Het gaat dus om reizen vanuit huis en niet om reizen vanuit het land van herkomst.
- Bepalingen over 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.¹⁴

Er bestaat een verschil tussen het ‘verblijf’ in bepalingen over kostenvergoeding en de ‘huisvesting’ in bepalingen over huisvestingsvoorwaarden. De bepalingen rondom de vergoeding van verblijfkosten gaan over tijdelijke accommodatie voor werknemers die ‘door hun werkgever tijdelijk vanuit hun gewone werkplaats in Nederland naar een andere werkplaats worden gezonden’. Denk daarbij bijvoorbeeld aan hotelovernachtingen, zodat een werknemer bijvoorbeeld niet elke ochtend vanaf zijn gewone werkplek in Zuid-Limburg naar de projectlocatie in Drenthe hoeft te reizen. De bepalingen rondom de voorwaarden voor huisvesting hebben ook betrekking op tijdelijke huisvesting maar gaan over de voorwaarden die gelden voor die huisvesting. Structurele huisvesting, de vaste huisvesting in Nederland, omdat een gedetacheerde werknemer beroepshalve vanuit een EER+ land naar Nederland moet komen, blijft buiten beschouwing. Er kunnen wel algemeen geldende voorwaarden voor huisvesting van werkenden bestaan, bijvoorbeeld op gemeentelijk niveau, maar die vallen niet onder de IHD.

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

¹⁴ Voorwaarden kunnen bijvoorbeeld betrekking hebben op het sanitair, de verwarming, de brandveiligheid van de locatie, etc.

Of een onder de IHD vallende werkende aanspraak kan maken op de aanvullingen op de harde kern van arbeidsvoorwaarden hangt er dus allereerst vanaf of hun werkzaamheden in Nederland onder een sector vallen waar een ge-avv'de cao van kracht is. Volgens de gegevens van het meldloket zouden in betreffend loopjaar in totaal 23.534 geregistreerde onder de IHD vallende werkenden (36%) werkzaam zijn geweest in een sector met een ge-avv'de cao. In meting 1 ging het om 24.257 geregistreerde onder de IHD vallende werkenden, een percentage van 40%.

De verschillen ten opzichte van vorig jaar zijn maar deels te verklaren door verschuivingen in het aandeel werkenden per sector. Een minstens zo belangrijke factor is het feit dat sommige cao's vorig jaar wel ge-avv'd waren en dit jaar niet. Of andersom. Zo was bijvoorbeeld gedurende de onderzoeksperiode van meting 1 de cao Metalektro ge-avv'd, maar was dit niet het geval gedurende de onderzoeksperiode van meting 2. Verder past bij deze en andere cijfers in deze paragraaf op basis van het meldloket weer de kanttekening dat het hierbij om registratiegegevens gaat. Niet elke opdrachtnemer meldt (volledig en/of correct) bij het meldloket.¹⁵ Ook kent de indeling van werkenden naar het al dan niet ge-avv'd zijn van de voor hen van toepassing zijnde cao enige onzekerheid vanwege de moeizame aansluiting van cao-werkingsferen op SBI-indeling (zie Bijlage 3).¹⁶ De cijfers die we hierboven schetsten, zijn dus indicatief.

Het verschil dat de IHD kent tussen ge-avv'de en niet ge-avv'de cao's roept de vraag op of hiermee het gedrag van partijen beïnvloedt. Het is denkbaar dat het ontbreken of aflopen van een ge-avv'de cao invloed heeft op detachering naar een sector. Op basis van twee meldjaren valt hier nog niet veel over te zeggen. Een nulmeting van aantallen werkenden voordat de IHD van kracht werd, is niet beschikbaar. De overgrote meerderheid van ge-avv'de cao's was dat zowel tijdens meting 1 als meting 2. Voor de meeste cao's die ge-avv'd waren tijdens meting 1 en niet meer tijdens meting 2 geldt dat het aantal gemelde werkenden erg klein is en niet sterk veranderd. Daarop is een mogelijke uitzondering. Dit betreft de Metalektro-cao. Het aantal meldingen in de sectoren waarin deze cao van toepassing is gestegen tijdens de tweede meting, toen de cao niet ge-avv'd was. Dat geldt echter ook voor veel andere sectoren met een technisch karakter. Bovendien kennen de Metalektro en de Metaal en techniek cao (wel ge-avv'd) veel overlap in sectoren. Al met al lijkt het effect op dit vlak beperkt. Er wordt wel relatief veel gemeld in 'overig', bijvoorbeeld 'overige werkzaamheden in de bouw', maar of dat in deze context betekenis heeft, valt niet te zeggen.

Niet alleen de vraag of voorwaarden voor huisvesting en/of vergoeding van onkosten zijn opgenomen in ge-avv'de cao's is belangrijk, maar ook of de relevante situaties optreden (van huis zijn en huisvesting aangeboden krijgen respectievelijk reizen) en zo ja, of dat volgens de regels in ge-avv'de cao's gebeurt. Dit bepaalt immers of de IHD daadwerkelijk wordt nageleefd. Deze paragraaf zet indicaties hiervoor op een rij op basis van de enquête onder gedetacheerde werkenden, opdrachtnemers en opdrachtgevers. Gekeken wordt daarbij naar het algehele aanbod van deze onkostenvergoedingen door werkgevers, ongeacht of zij hiertoe verplicht zijn vanuit een ge-avv'de cao.

In dit hoofdstuk komen achtereenvolgens aan de orde het deel van de onder de IHD vallende werkenden die indien relevant¹⁷ aanspraak kunnen maken op bovengenoemde aanvullingen op de harde kern van arbeidsvoorwaarden en het aanbod door opdrachtnemers van de aanvullingen op de harde kern.

¹⁵ 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.

¹⁶ Zie Bijlage 3 en paragraaf 1.1.4 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 van toepassing zijnde cao.

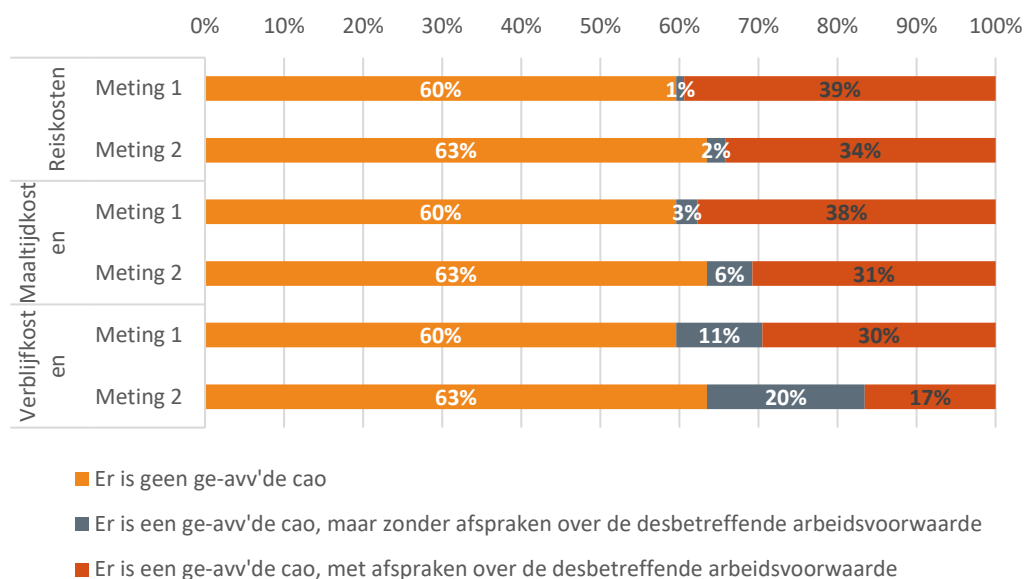
¹⁷ Indien relevant verwijst naar het daadwerkelijk voorkomen van een aanbod van huisvesting door de opdrachtnemer indien van huis en het van huis zijn op zich (voor huisvestingsvoorwaarden) respectievelijk het bestaan van reis- en verblijfskosten.

3.1 Vergoeding van reis-, maaltijd- en verblijfkosten

3.1.1 Recht op vergoeding van onkosten in ge-avv'de cao's

Over vergoedingen van reis-, maaltijd- en verblijfkosten voor onder de IHD vallende werkenden, zijn in meer ge-avv'de cao's afspraken gemaakt. Daardoor kunnen naar verhouding ook meer werkenden indien relevant aanspraak maken op deze vergoedingen. Figuur 3.1 hieronder biedt hier inzicht in voor de eerste en de tweede meting. Daaruit blijkt dat circa 34% van de onder de IHD vallende werkenden, aanspraak kan maken op een vergoeding van reiskosten.¹⁸ Een daling dus ten opzichte van vorig jaar, mede doordat een groter aandeel werkenden niet onder een ge-avv'de cao valt. Voor maaltijd- en verblijfkosten liggen deze aandelen op respectievelijk 31% en 17%. Ook deze percentages zijn gedaald ten opzichte van vorig jaar; voor deze bepalingen geldt dat het aandeel werkenden dat onder een ge-avv'de cao valt zónder de desbetreffende bepalingen, is gegroeid. Er worden in ge-avv'de cao's dus het minst vaak afspraken gemaakt over verblijfkosten. Voor de volledigheid: als we alleen kijken naar de onder de IHD vallende werkenden die gemeld zijn in een sector met ge-avv'de cao (36% van alle onder de IHD vallende werkenden) dan kan 45% van deze groep indien relevant aanspraak maken op een vergoeding van verblijfkosten.

Figuur 3.1 Aandeel werkenden vallend onder de IHD dat gemeld is in een sector met een ge-avv'de cao waarin afspraken zijn opgenomen over vergoedingen voor reis-, maaltijd- en verblijfkosten



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

3.1.2 Feitelijke vergoeding onkosten

Werkenden kunnen reiskosten hebben die gerelateerd zijn aan woon-werkverkeer. Zij 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 opdrachtneemers, opdrachtgevers en buitenlandse gedetacheerde werkenden geeft deze

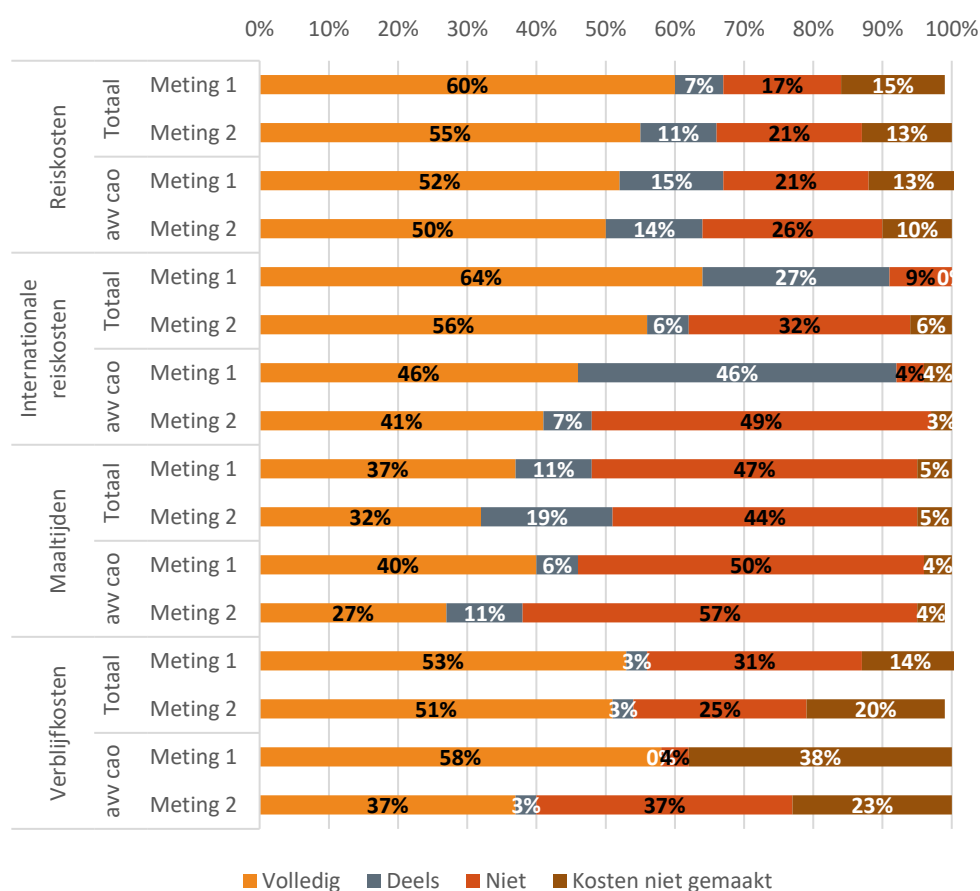
¹⁸ Soms is er wel een bepaling over de vergoeding van algemene onkosten in een cao opgenomen, maar geen specifieke bepaling voor (bijvoorbeeld) reiskosten. Er is dan beoordeeld dat de cao géén bepaling over de vergoeding van reiskosten bevat.

subparagraaf een indruk van hoe dit aanbod van onkostenvergoedingen voor naar Nederland gedetacheerde werkenden in de praktijk is geregeld.

Het perspectief van werkenden

Uit de bevraging van de buitenlandse gedetacheerde werkenden blijkt dat niet alle onkosten in dezelfde mate in de praktijk voorkomen en zo ja, vergoed worden. Figuur 3.2 geeft dit grafisch weer. Het algemene beeld is in meting 2 minder werkenden aangaven kosten volledig vergoed te krijgen dan in meting 1. Verder krijgen werkenden in een sector waar vergoedingen voor de desbetreffende kosten in een ge-avv'de cao zijn vastgelegd, minder vaak hun onkosten vergoed volledig vergoed krijgen dan overige werkenden. Tijdens meting 1 was het beeld diffuser.

Figuur 3.2 Gedetacheerde werkenden die onder de IHD vallen naar aanwezigheid vergoedingen in ge-avv'de cao en mate van vergoeding naar type onkostenvergoeding (gewogen)



Bron: Enquête implementatiewet herziene detacheringsrichtlijn 2021-2022, Panteia

In de context van de monitor is vooral van belang in welke mate werkenden een vergoeding ontvangen die daar op basis van de IHD recht hebben; dat gaat dus om diegenen die in een sector werken waar vergoedingen voor de desbetreffende kosten in een ge-avv'de cao zijn vastgelegd en voor wie de kosten relevant zijn. Voor reiskosten binnen Nederland geldt dat in meting 2 voor 56% (50% van 90% (10% maakt geen reiskosten)). Voor maaltijdskosten is het vergelijkbare aandeel 28% (27% op 96%), voor verblijfskosten 48% (37% op 77%). Vergoedingen voor internationaal reizen van en naar Nederland valt niet onder de IHD.

Hierbij passen wel enkele kanttekeningen. Zo zijn er verschillende interpretaties mogelijk van bijvoorbeeld 'maaltijkosten', maar ook verschillende soorten bepalingen hiervoor in cao's. Ook past weer de kanttekening dat het om kleine aantallen gaat. Mogelijk weten opdrachtnemers niet goed in welke sector zij zich moeten melden en mogelijk dus ook niet welke cao daar van toepassing is. Veel opdrachtnemers zijn daardoor onvoldoende bekend met de toe te passen arbeidsvoorwaarden om dit goed te doen. Zoals ook in hoofdstuk 8 zal terugkomen, is een van de verbeterpunten die opdrachtnemers in de enquête aangeven de voorlichting over de van toepassing zijnde cao.

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 (59%, waarvan 34 procentpunt goed en 25 procentpunt zeer goed). Een minderheid van 13% schat deze mogelijkheden als (zeer) slecht in. Deze waarden hebben zich positief ontwikkeld ten opzichte van meting 1. Waarom zij dit oordeel vellen, is niet uitgevraagd in de enquête.

Het perspectief van opdrachtgevers

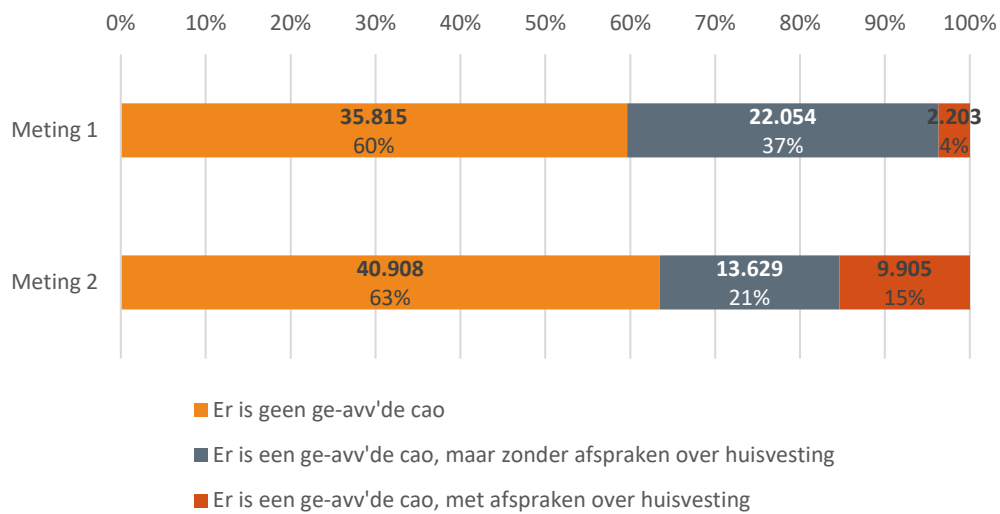
Van de bevroegde opdrachtgevers geeft 62% aan dat naar hun observatie de bij hen werkzame onder de IHD vallende werkenden de voor Nederlandse werknemers gebruikelijke onkostenvergoedingen kregen. In meting 1 was dit nog 66%, maar het verschil is statistisch niet significant. De respons onder opdrachtgevers 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.

3.2 Voorwaarden voor huisvesting in ge-avv'de cao's

3.2.1 Bepalingen over voorwaarden voor aangeboden huisvesting in ge-avv'de cao's

Om te bepalen hoeveel gedetacheerde werkenden recht zouden kunnen hebben op voorwaarden voor huisvesting, is er gekeken naar in ge-avv'de cao's opgenomen bepalingen daarover. Van de onder de IHD vallende werkenden kon een klein deel indien relevant aanspraak maken op voorwaarden voor door de werkgever ter beschikking gestelde huisvesting op basis van de in de ge-avv'de cao opgenomen bepalingen daarover. Met in totaal 9.905 betrof het circa 15% van alle bij het meldloket geregistreerde onder de IHD vallende werkenden (zie Figuur 3.3). Dit is een stijging ten opzichte van vorig jaar, toen het nog om 2.203 werkenden ging (4%).

Figuur 3.3 Aandeel werkenden vallend onder de IHD dat gemeld is in een sector met ge-avv'de cao waarin bepalingen over huisvestingsvoorwaarden voor huisvesting indien zij voor werk van huis zijn



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

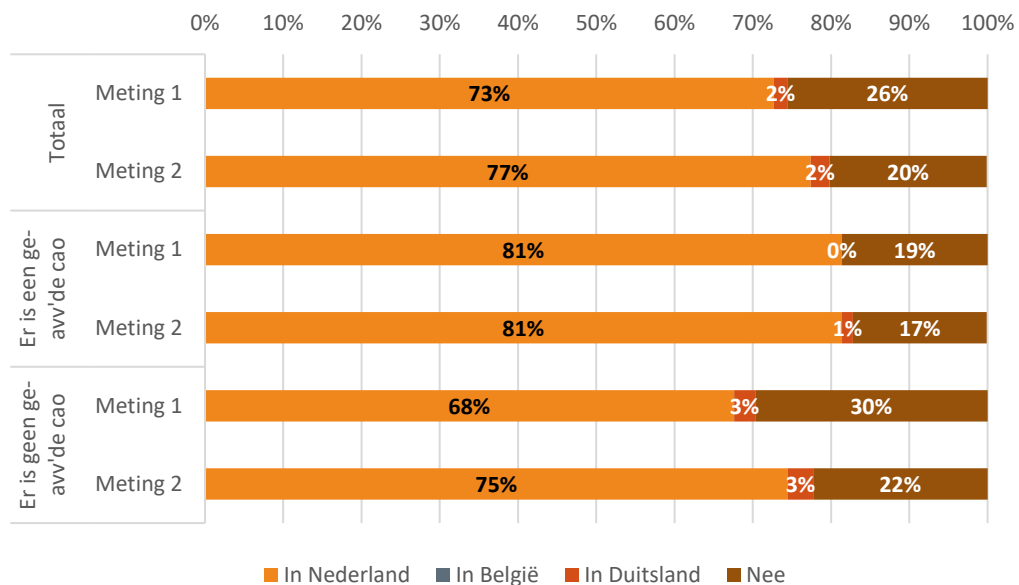
3.2.2 Voorwaarden voor aangeboden huisvesting

Het perspectief van werkenden

Van de bevroegde buitenlandse gedetacheerde werkenden geeft 77% aan door de opdrachtnemer huisvesting aangeboden te hebben gekregen als zij voor hun werk van huis waren. Dat zal echter vaak niet de tijdelijke huisvesting zijn die bedoeld wordt in de IHD, maar veeleer structurele huisvesting (gebruikelijke woonplaats) in Nederland die niet onder Maatregel 1 valt. In de vraagstelling is niet expliciet gemaakt dat voor deze maatregel ‘van huis’ geïnterpreteerd moet worden als ‘van huis in Nederland’. Het is daarmee niet helemaal duidelijk hoe de antwoorden geïnterpreteerd moeten worden. De volgende versie van de monitor zal hier meer duidelijkheid in brengen. Het hoge percentage wekt de indruk dat de vraag eerder vanuit het oogpunt van structurele huisvesting in Nederland is beantwoord. Het lijkt niet waarschijnlijk dat een zo groot deel van de gedetacheerden op meerdere plaatsen in Nederland werkzaam is – waarbij ook nog een tijdelijke verhuizing aan de orde is.

Het merendeel hiervan kreeg huisvesting in Nederland aangeboden, zoals ook Figuur 3.4 laat zien. De antwoordcategorie België kwam niet voor. Werkenden gemeld in een sector met een ge-avv'de cao én een voorwaarde over huisvesting kregen iets vaker huisvesting aangeboden dan werkenden die in een sector zonder een ge-avv'de cao gemeld zijn (of een ge-avv'de cao zonder voorwaarde over huisvesting). Ten opzichte van vorig jaar is het totale aandeel werkenden dat aangeeft door hun opdrachtnemer huisvesting aangeboden te hebben gekregen licht gestegen. Die groei bestaat voor beide groepen werkenden, maar is groter voor onder de IHD vallende werkenden die onder een ge-avv'de cao vallen waarin een bepaling staat over voorwaarden voor huisvesting.

Figuur 3.4 Aanbod van huisvesting aan buitenlandse gedetacheerde werknemers naar al dan niet werkzaam zijn in een sector met ge-avv/de cao met bepalingen over huisvesting (gewogen)



Bron: Enquête implementatiewet herziene detacheringsrichtlijn 2021-2022, Panteia

Het perspectief van opdrachtnemers

Ruim driekwart van de bevroegde opdrachtnemers zegt goed in staat te zijn hun gedetacheerde werknenden die voor werk van huis zijn dezelfde huisvestingsmogelijkheden te bieden als Nederlandse werknenden die voor hun werk van huis zijn.¹⁹ De vraag is aan alle opdrachtnemers voorgelegd, onafhankelijk of hun gedetacheerde werknenden werkzaamheden verrichtten die onder een ge-avv/de cao vallen. Die subgroep was namelijk te klein om uitspraken over te doen.²⁰ Uit de enquête blijkt dat 40% dit als zeer makkelijk ervaart en nog eens 38% als makkelijk. Slechts 6% vindt dit (zeer) moeilijk. 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. Ten opzichte van vorig jaar zijn deze ook een stuk positiever, met duidelijk meer opdrachtnemers die dit als (zeer) makkelijk ervaren en juist een stuk minder opdrachtnemers die dit als (zeer) moeilijk ervaren. Het is een voorzichtige indicator voor het zich houden aan voorwaarden voor huisvesting.

Het perspectief van opdrachtgevers

Van de bevroegde opdrachtgevers geeft iets meer dan de helft (65%) aan dat de buitenlandse gedetacheerde werknenden die voor werk van huis waren, via de opdrachtnemer dezelfde huisvesting aangeboden hadden gekregen als Nederlandse werknenden die voor hun werk van huis zijn²¹. Dat betekent dat toch ongeveer een derde nog aangeeft dat dit niet het geval was.

¹⁹ Ook hier is in de vraagstelling niet expliciet gemaakt dat voor deze maatregel 'van huis' geïnterpreteerd moet worden als 'van huis in Nederland'. Het is daarmee niet helemaal duidelijk hoe de antwoorden geïnterpreteerd moeten worden. De volgende versie van de monitor zal hier meer duidelijkheid in brengen.

²⁰ Let wel dat het een tweede is of zij dat vervolgens ook daadwerkelijk doen. Wel is het vermogen om dezelfde huisvestingsmogelijkheden te bieden natuurlijk wel een bepalende factor om dat uiteindelijk ook te doen.

²¹ Ook hier is in de vraagstelling niet expliciet gemaakt dat voor deze maatregel 'van huis' geïnterpreteerd moet worden als 'van huis in Nederland'. Het is daarmee niet helemaal duidelijk hoe de antwoorden geïnterpreteerd moeten worden. De volgende versie van de monitor zal hier meer duidelijkheid in brengen. Het hoge percentage wekt de indruk dat de vraag eerder vanuit het oogpunt van structurele huisvesting in Nederland is beantwoord.

Het percentage opdrachtgevers dat aangaf dat werkenden wel dezelfde huisvesting aangeboden hadden gekregen als Nederlandse werkenden is wel gestegen sinds de eerste meting, toen dit nog 56% van opdrachtgevers betrof. Deze ontwikkeling komt overeen met de positieve ontwikkeling die te zien is bij opdrachtnemers, die ten opzichte van vorig jaar positiever zijn over het eigen vermogen om huisvesting te kunnen aanbieden. Het is tevens een indicatie dat zij dit vermogen ook aanwenden om daadwerkelijk huisvesting te bieden.

3.3 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. Bepalingen in cao's kunnen bovendien sterk uiteenlopen waar het gaat om inhoud en reikwijdte.
- Van alle in totaal **63.685 onder de IHD vallende werkenden** (vanuit de EER+ gedetacheerde buitenlandse werknemers en uitzendkrachten), die in 2021-2022 werden gemeld bij het meldloket, waren naar schatting **23.534 werkenden (36 %) werkzaam in een sector met een ge-avv'de cao**. Een jaar eerder ging het nog om 24.257 geregistreerde onder de IHD vallende werkenden, een percentage van 40%. Dit is een onnauwkeurige schatting – het is niet goed mogelijk om sectorcodes (SBI-codes uit meldloket) een op een te koppelen aan cao's.
- Het verschil dat de IHD kent tussen ge-avv'de en niet ge-avv'de cao's roept de vraag op of hiermee het gedrag van partijen beïnvloedt. Al met al lijkt het effect op dit vlak beperkt. De overgrote meerderheid van ge-avv'de cao's was dat zowel tijdens meting 1 als meting 2. Voor de meeste cao's die ge-avv'd waren tijdens meting 1 en niet meer tijdens meting 2 geldt dat het aantal gemelde werkenden erg klein is en niet sterk veranderd.
- Lang niet alle ge-avv'de cao's bevatten bepalingen over reis-, maaltijd- en verblijfkosten. 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 net als vorig jaar dat voor een **meerderheid** van de werkenden die werkzaamheden verrichten die onder een ge-avv'de cao valt, geldt dat zij indien relevant aanspraak kunnen maken op **reiskostenvergoedingen (94%)**. Voor maaltijkosten (84%) en verblijfkosten (46%) is dat in mindere mate het geval.
- Niet alle onkosten worden vergoed zoals beoogd, zo laat de bevraging van buitenlandse gedetacheerde werkenden in meting 2 zien. Buitenlandse gedetacheerde werkenden werkzaam in een sector waarin een tegemoetkoming voor deze kosten in een ge-avv'de cao is vastgelegd en voor wie de onkosten relevant zijn²² krijgen reiskosten binnen Nederland geldt dat in meting 2 voor 56% (50% van 90% (10% maakt geen reiskosten)). Voor maaltijkosten is het vergelijkbare aandeel 28% (27% op 96%), voor verblijfskosten 48% (37% op 77%). Vergoedingen voor internationaal reizen van en naar Nederland valt

²² Dat Indien relevant verwijst naar het daadwerkelijk voorkomen van een aanbod van huisvesting door de opdrachtnemer indien van huis en het van huis zijn op zich (voor huisvestingsvoorwaarden) respectievelijk het bestaan van reis- verblijfs- en maaltijkosten.

niet onder de IHD. Voor alle hierboven genoemde typen onkosten (reiskosten binnen Nederland, maaltijd- en verblijfskosten) geldt dat **buitenlandse gedetacheerde werkenden 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 overige onder de IHD vallende werkenden.**

- Lang niet alle ge-avv'de cao's bevatten bepalingen over voorwaarden voor huisvesting. **Voor huisvestingsvoorwaarden en verblijfskosten** geldt dat dit jaar voor **krap de helft** van deze groep.²³ Ten opzichte van meting 1 is het aandeel werkenden met aanspraak op bepalingen over huisvestingsvoorwaarden gestegen en op bepalingen over maaltijd- en verblijfskosten gedaald.
- De bepaling over voorwaarden voor huisvesting betreft specifiek het aanbod van huisvesting voor gedetacheerden die voor hun werk van huis zijn, waarbij 'huis' gezien moet worden als hun verblijfplaats bij de normale werkplek in Nederland. Dat specifieke aspect komt in de derde monitor terug – de antwoorden in de huidige data wijzen erop dat vragen hierover door de respondenten niet begrepen zijn zoals beoogd.
- **Opdrachtnemers schatten** in de enquête **de mogelijkheden** om hun gedetacheerde werkenden **de in Nederland geldende onkostenvergoedingen te kunnen bieden in meerderheid (59%) als (zeer) goed in.** Opdrachtgevers stellen dat dit in 62% van de gevallen ook daadwerkelijk gebeurt. Dit is ongeveer vergelijkbaar met meting 1. Het is niet mogelijk specifiek te kijken naar sub-groepen waarvoor ge-avv'de bepalingen relevant zijn.
- Het gaat daarbij om vrij grote groepen buitenlandse gedetacheerde werkenden werkzaam in een sector waarin een tegemoetkoming voor deze kosten in een ge-avv'de cao is vastgelegd die gemaakte kosten niet of niet volledig vergoed krijgen, namelijk 30% (reiskosten in Nederland), 68% (maaltijden) en 40% (verblijfskosten). De groepen zijn bovendien groter dan in meting 1 het geval was. Ook hier geldt dat vooral voor de laatste twee in meting 3 extra nagevraagd zal worden of duidelijk is dat het gaat om reizen naar andere dan gebruikelijke werkplekken.

²³ Ibid.



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 dienstverlening leidt tot een ongelijk speelveld, kent de Implementatiewet herziene detacheringsrichtlijn (IHD) 12 of 18 maanden²⁴ na aanvang van de detachering nagenoeg alle in Nederland geldende arbeidsvoorwaarden²⁵ 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 opdrachtnemers 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 de uitbreiding van arbeidsvoorwaarden ten opzichte van de harde ken hangt samen met de looptijd van de detachering. Voor alle buitenlandse gedetacheerde werknemers die incidenteel zijn gemeld²⁶ bij het meldloket in 2021-2022, is per melding in beeld gebracht hoe lang zij in Nederland verbleven.

²⁴ 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. Wel dient daarbij daadwerkelijk sprake te zijn van een verlenging door omstandigheden.

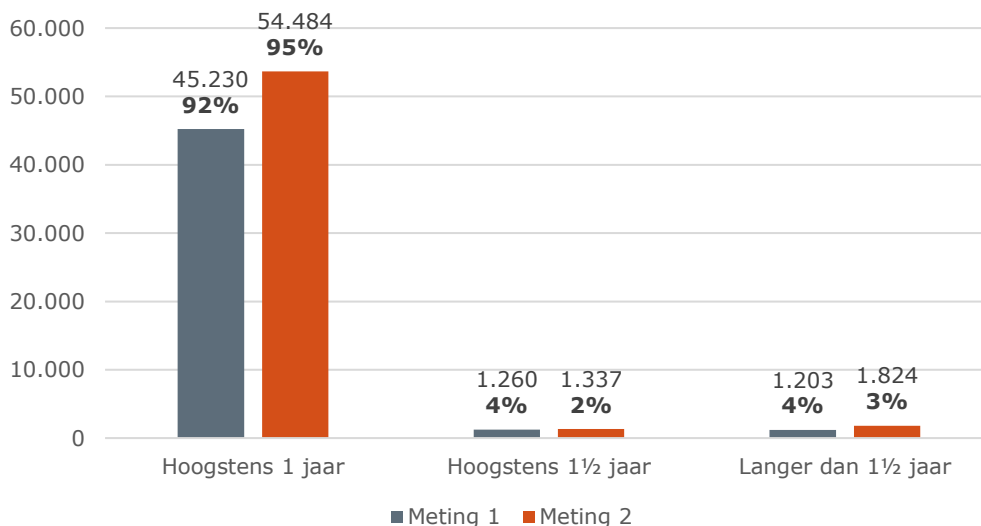
²⁵ Uitgezonderd zijn bepalingen, procedures, formaliteit en voorwaarden voor het sluiten en beëindigen van arbeidsovereenkomsten, zoals de overeenkomst van een concurrentiebeding. Ook sociale zekerheidsvoorzieningen, waaronder pensioenregelingen, vallen buiten de scope van deze maatregel.

²⁶ 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.

Gemiddeld verbleven gedetacheerde werkenden 237 dagen in Nederland, met een standaardafwijking van 255 dagen.²⁷ Dit is een vrij opvallende bevinding gezien de korte looptijd van veel meldingen. Mogelijk melden opdrachtneemers vaak een einddatum die wat verder in de toekomst ligt, zodat zij niet tussentijds hoeven te verlengen. Op basis van de langstdurende melding per werknemer is verder een verdeling gemaakt naar maximale loopduur, zoals weergegeven in Figuur 4.1. Weer geldt de kanttekening dat de cijfers van het meldloket niet volledig zijn (en soms incorrect) en daarmee slechts indicatief zijn.

Uit onderstaande figuur blijkt dat de overgrote meerderheid – circa 95% - van de werknemers in 2021-2022 incidenteel gemeld bij het meldloket hoogstens één jaar werkzaam bleef op dezelfde werkopdracht in Nederland, inclusief eventuele verlengingen. De resterende 5% 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 1.824 werknemers over die in 2021-2022 hoe dan ook onder de reikwijdte van maatregel 2 van de IHD viel. Een andere groep van 1.337 werknemers viel mogelijk onder deze maatregel – afhankelijk van de vraag of voor hen verlenging was aangevraagd. De groep werknemers die aanspraak kon maken op (vrijwel) alle in Nederland geldende arbeidsvoorwaarden beperkte zich zo tot hoogstens 3.161 werknemers.

Figuur 4.1 Aantal incidenteel gemelde buitenlandse gedetacheerde werknemers naar looptijd van langstdurende melding



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

4.1.1 Naar sector

Hoe lang gemelde buitenlandse gedetacheerde werknemers werkzaam blijven in Nederland, verschilt ook van sector tot sector. Nagenoeg alle werknemers in de nutssector werken voor hoogstens één jaar in Nederland (afgerond 100%). Ook de maakindustrie (metaalindustrie en overige industrie), de agrarische sector en de bouwnijverheid kennen bovengemiddeld veel werknemers die voor hoogstens één jaar naar Nederland zijn gedetacheerd (afgerond steeds

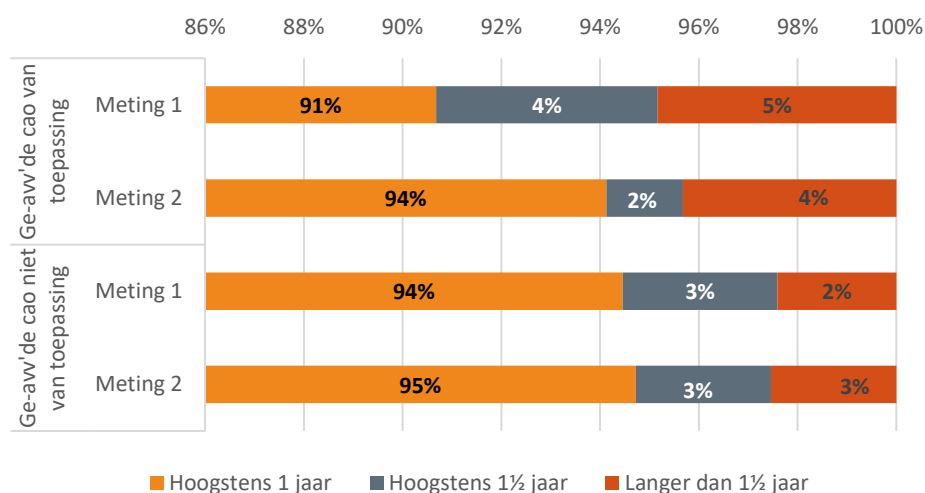
²⁷ Bij de berekening van het gemiddelde is er gefilterd op meldingen met een einddatum op uiterlijk 1 januari 2023. Meldingen die een eindtijd hebben later dan 1 januari 2023 betreffen vooral meldingen van opdrachtneemers die voor het gemak een einddatum heel ver in de toekomst hebben ingevoerd. Zelfs met bijna 70.000 meldingen hadden die *outliers* een zeer groot effect op het gemiddelde en de standaardafwijking.

97%). De drie sectoren waarin er meer dan 1.000 werknemers zijn gemeld en waar het aandeel gemelde werknemers voor hoogstens één jaar onder de 90% uitkomt, zijn de sectoren Informatie en communicatie (64%) groothandel (76%) en de sector voedings- en genotsmiddelenindustrie (79%). Deze laatstgenoemde sector laat wel een stijging van 6 procentpunten zien ten opzichte van vorig jaar. In de sector vervoer en opslag is een daling te zien van 3 procentpunten, maar verder zijn er geen opvallende verschuivingen te zien. Dat wil zeggen, geen sectoren met een stijging of daling van meer dan 2 procentpunten.

4.1.2 Naar aanwezigheid ge-avv'de cao

Figuur 4.2 toont dat buitenlandse gedetacheerde werknemers die in een sector gemeld zijn waar een ge-avv'de cao van kracht is, iets vaker meer dan één jaar in Nederland blijven werken (0,6% vaker). 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. Tijdens meting 1 was dit verschil iets groter. Toen ging het om ongeveer 9% tegenover 6%.

Figuur 4.2 Aandeel incidenteel gemelde buitenlandse gedetacheerde werknemers naar looptijd van langst durende melding, naar aanwezig zijn van ge-avv'de cao



Bron: Registratiebestand Meldloket postedworkers.nl, SVB; bewerking en aanvulling met analyse cao's door Panteia

4.1.3 Naar specifieke arbeidsvoorwaarden ge-avv'de cao

Voor de meeste arbeidsvoorwaarden die ontleend kunnen worden aan een ge-avv'de cao²⁸, geldt dat de desbetreffende buitenlandse gedetacheerde werknemers gemiddeld minder vaak voor hoogstens 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. Er lijken ook geen significante verschillen te bestaan tussen de verschillende arbeidsvoorwaarden ontleend aan een ge-avv'de cao. Ten opzichte van vorig jaar zijn er, gezien per arbeidsvoorwaarde, geen noemenswaardige verschillen. Wel valt op dat voor vrijwel elke specifieke arbeidsvoorwaarde het aandeel gedetacheerde werkenden dat voor één jaar naar Nederland gezonden wordt met ongeveer 3% is gestegen.

²⁸ Zie eerdere kanttekeningen over de complicaties rond het toedelen van meldingen aan cao's.

4.2 Werknemers met verlengde detacheringsovereenkomst

Door omstandigheden kunnen werkzaamheden langer duren dan aanvankelijk gemeld. Dit kan leiden tot een langere detachingsduur dan één jaar, waardoor buitenlandse gedetacheerde werknemers recht krijgen op (vrijwel) alle in Nederland geldende arbeidsvoorwaarden. Om die reden moeten opdrachtnemers 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. Volgens sociale partners is het aanvragen van een verlenging vooralsnog echter niet meer dan een administratieve handeling.

In het kader van dit onderzoek is per incidenteel gemelde werknemer geïnventariseerd of hun werkzaamheden onder één melding tussentijds verlengd zijn. Zonder nog te kijken naar het moment van verlenging is bij 22% van de in 2021-2022 gemelde werknemers (12.986) voor minstens één melding gebruik gemaakt van een gemelde verlenging. Bij de overige 78% van het aantal gemelde werknemers (46.909) is voor geen enkele melding gebruik gemaakt van verlenging.

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 WagwEU’, waarin 23% van de opdrachtnemers aangeeft moeite te hebben om de juiste werkduur in te schatten. Procentueel gezien is er ten opzichte van vorig jaar bijna geen verschil te zien. Toen werd bij 23% van alle incidenteel gemelde werknemers minstens één melding verlengd. In absolute getallen kwam dit overeen met 11.556 werknemers, tegenover 37.796 werknemers waarbij geen enkele melding werd verlengd.

Vergelijking met analyses op detachingsduur

Een verlenging is potentieel te misbruiken om onder de toepassing van uitgebreide arbeidsvoorwaarden uit te komen. Er zijn geen signalen dat opdrachtnemers dat op grote schaal doen. In de eerste plaats zorgt de overgrote meerderheid van de verlengingen er niet voor dat de totale opdracht langer dan een jaar duurt.

Daarnaast is een indicatie dat het aantal werknemers met een verlenging (12.986) hoger ligt dan het aantal werknemers dat (uiteindelijk) gemeld is voor langer dan jaar (3.161, waarvan 1.337 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 dicht 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.

4.2.1 Naar nationaliteit

Een uitsplitsing naar nationaliteit laat zien dat de mate waarin opdrachtnemers voor hun gedetacheerde werknemers verlenging aanvragen, verschilt per nationaliteit. Voor Belgische werknemers blijken opdrachtnemers net als bij meting 1 het minst vaak verlenging aan te vragen (14%). Dat is ook niet zo vreemd aangezien dit vaak grensoverschrijdende werkzaamheden tussen

buurlanden betreft die van korte duur zijn.²⁹ Verder leidt de analyse, inclusief vergelijking van de metingen, niet tot heldere bevindingen.

4.2.2 Naar sector

Een uitsplitsing naar sector laat zien dat meldingen van buitenlandse gedetacheerde werknemers in de voedings- en genotsmiddelenindustrie zeer zelden verlengd worden (5%). In mindere mate geldt dat ook voor de sector vervoer en opslag (10%). Daartegenover staan sectoren zoals de groothandel (27%) en de bouwnijverheid (29%). Het meest opvallende is dat er in sommige sectoren zeer grote verschillen bestaan tussen meting 1 en meting 2. Zo steeg de sector groothandel van 10% naar 27% en steeg de landbouwsector van 5% naar 18%. De voedings- en genotsmiddelenindustrie daalde daarentegen van 30% naar 5%. In de overige sectoren waren er geen significante veranderingen waar te nemen.

4.2.3 Naar toepasselijkheid ge-avv'de cao

In sectoren met een ge-avv'de cao³⁰ maken opdrachtnemers voor hun naar Nederland gedetacheerde werknemers procentueel gezien even vaak melding van verlenging als in sectoren zonder een ge-avv'de cao. Voor werknemers op wie geen ge-avv'de cao van toepassing is, is er 8.475 keer verlenging aangevraagd van de 39.128 meldingen in totaal (21%). Voor werknemers op wie wel een ge-avv'de cao van toepassing is, gebeurde dat 4.511 keer op een totaal van 20.767 (ook 21%). Ten opzichte van vorig jaar zijn deze aandelen genivelleerd, toen er nog voor 28% van de werknemers op wie een ge-avv'de cao van toepassing was verlenging werd gemeld, tegenover 20% van de werknemers voor wie dat niet geldt.

4.2.4 Naar specifieke arbeidsvoorwaarden ge-avv'de cao

Figuur 4.2 laat de verschillen zien tussen diverse voorwaarden. Net als vorig jaar vragen opdrachtnemers verlenging aan voor werknemers werkzaam in een sector met een bepaling in de ge-avv'de cao over de arbeidsvoorwaarde verblijfskostenvergoeding. 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.

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.

Ten opzichte van vorig jaar is er een daling te zien van het aandeel werkenden waarvoor verlenging is aangevraagd, voor vrijwel alle arbeidsvoorwaarden die voor die werkenden zijn vastgelegd in hun ge-avv'de cao. Daarnaast is er juist een stijging te zien in het aandeel werkenden waarvoor verlenging is aangevraagd, als zij onder een ge-avv'de cao vallen met daarin een bepaling over de voorwaarden voor huisvesting.

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. Met een mogelijke uitzondering van aanbod van huisvesting is er geen enkele aanleiding om te vermoeden dat sprake is van een causaal verband tussen het melden van verlenging en specifieke arbeidsvoorwaarden. Er lijkt dus geen sprake van verlenging met het oog

²⁹ Ongeveer één op de zes (19%) Belgische werknemers, en ongeveer één op de vijf (26%) Duitse werknemers werken hoogstens één week in Nederland. Voor de hele groep naar Nederland gedetacheerde werknemers ligt dit aandeel op gemiddeld 7%.

³⁰ Zie eerdere kanttekeningen over de complicaties rond het toedelen van meldingen aan cao's.

op gerichte ontwijking van specifieke voorwaarden. Dat maakt het ook minder waarschijnlijk dat verlenging in algemene zin voor dit doel wordt ingezet.

4.3 Naleving arbeidsvoorwaarden bij verlengde detacheringsovereenkomst

Het pakket arbeidsvoorwaarden, waar buitenlandse gedetacheerde werknemers bij een langdurige opdracht recht op hebben (i.e. (vrijwel) alle voor Nederlandse werknemers geldende arbeidsvoorwaarden³¹, 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.

4.3.1 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 en daardoor langer dan een jaar op een project werkzaam zijn, 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. 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. 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.

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 iets negatiever ten opzichte van vorig jaar (dit jaar een gemiddelde score van 2,37 ($n = 17$) tegenover 2,90 ($n = 10$) vorig jaar, op een vijfpuntsschaal van 1 (zeer slecht) tot en met 5 (zeer goed)).³² Deze verandering is indicatief, vanwege het beperkte aantal respondenten dat hier in de praktijk mee te maken krijgt. Dit komt doordat 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 geringe aantal opdrachten met een duur langer dan één jaar hebben ook relatief weinig bevraagde opdrachtgevers te maken gehad met opdrachtnemers die hun naar Nederland

³¹ Uitzonderd zijn bepalingen, procedures, formaliteit en voorwaarden voor het sluiten en beëindigen van arbeidsovereenkomsten, zoals de overeenkomst van een concurrentiebeding. Ook bovenwettelijke socialezekerheidsaanspraken en aanvullende bedrijfspensioensregelingen vallen buiten de scope van deze maatregel.

³² Gelet op de geringe respons, beperkt de presentatie van de gegevens zich hier tot het meest globale gegeven – de vijfpuntsscore.

gedetacheerde werknemers na 12 of 18 maanden (vrijwel) alle in de Nederlandse wet- en regelgeving vastgelegde arbeidsvoorwaarden moesten aanbieden ($n = 39$). Op basis van de data is te stellen dat opdrachtgevers vaker wel 56% (62%) dan niet 44% (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. Dit verschil is minder groot dan vorig jaar, toen 62% van de opdrachtgevers aangaf te zien dat opdrachtnemers hun werknemers de juiste arbeidsvoorwaarden aanbieden ($n = 13$). Gezien de lage respons en de daardoor grote onzekerheidsmarges is ook de geschetste verandering ten opzichte van vorig jaar slechts indicatief.

4.3.2 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.³³

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 en daarmee de verandering slechts indicatief. Ten opzichte van vorig jaar zijn opdrachtnemers gemiddeld iets negatiever over de mate waarin zij in staat zijn hun naar Nederland gedetacheerde werknemers na 12 of 18 maanden alle bij cao afgesproken arbeidsvoorwaarden aan te bieden. Het resultaat van meting 2 is een gemiddelde score van 2,32 ($n = 22$) ten opzichte van een score van 2,90 ($n = 10$) vorig jaar (op een vijfpuntsschaal van 1 (zeer slecht) tot en met 5 (zeer goed)).

Het perspectief van opdrachtgevers

Net als bij de opdrachtnemers, gaat er voor de opdrachtgevers op dat de respons beperkt is en de verandering ten opzichte van vorig jaar dus slechts indicatief. Ten opzichte van vorig jaar zijn er minder respondenten die aangeven te zien dat opdrachtnemers hun naar Nederland gedetacheerde werknemers de bij cao vastgelegde arbeidsvoorwaarden niet aanbieden (61% met een n van 41), dan vorig jaar (73% met een n van 11). Meer opdrachtgevers zien dus dat opdrachtnemers wel de juiste arbeidsvoorwaarden toepassen.

4.3.3 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

³³ Ook hier geldt dat werknemers deze vraag niet is voorgelegd, omdat zij zich (nog) moeilijk(er) hier een beeld bij kunnen vormen.

IHD stelt dat dergelijke in cao's afgesproken arbeidsvoorwaarden op het gebied van beloning ook van toepassing zijn op naar Nederland gedetacheerde werknemers.³⁴

4.3.4 Veranderingen ten opzichte van meting 1

Bij de vorige meting zijn er ook resultaten uit de enquête opgenomen die betrekking hadden op de vraag of werknemers werden beloond volgens de geldende arbeidsvoorwaarden, inclusief bijvoorbeeld bonussen en beloningen naar aanstellingsduur. Dergelijke arbeidsvoorwaarden hebben echter geen veranderde positie gekregen na de inwerkingtreding van de IHD. Opdrachtnemers waren voor de IHD ook al verplicht om dergelijke arbeidsvoorwaarden rondom beloning toe te passen. Deze indicatoren zijn dit jaar daarom uit de monitor gelaten.

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. Dat geldt ook voor verlengingen. Het aantal opdrachten dat in totaal voor langer dan een jaar gemeld is, is bovendien beperkt.
- Net als in meting 1 blijft **de overgrote meerderheid (95%) van de buitenlandse gedetacheerde werknemers die in 2021-2022 gemeld zijn, korter dan één jaar werkzaam op een opdracht.**
- Daarmee viel in **2021-2022 slechts een kleine groep van tussen 1.824 (meer dan 1,5 jaar) en 3.161 (meer dan 1 jaar) buitenlandse gedetacheerde werknemers onder de reikwijdte van maatregel 2 van de IHD.** Daarbij valt verder vooral het volgende op:
 - Net als in meting 1 worden werknemers gedetacheerd vanuit Hongarije relatief vaak voor meer dan één jaar gemeld (28% van deze groep);
 - Voor Oekraïners is dat daarentegen vrijwel nooit (1%) het geval;
 - Grotere sectoren met relatief veel gemelde werknemers voor meer dan één jaar zijn Informatie en communicatie (36%), groothandel (24%) en voedings- en genotsmiddelenindustrie (21%);
 - Er is amper verschil tussen buitenlandse gedetacheerde werknemers die in een sector met een ge-avv'de cao werken en hun collega's waar dat niet voor geldt. Net als in meting 1 gebeurt dat zelfs iets vaker. Dat lijkt erop te wijzen dat een ge-avv'de cao opdrachtnemers niet per se afschrikt om werknemers (langer dan 12 maanden) te detacheren naar Nederland.
- Bij 22% van de in 2021-2022 gemelde werknemers (12.986) is er voor minstens één melding gebruik gemaakt van verlenging. Het aantal verlengingen loopt sterk uiteen per

³⁴ 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.

nationaliteit en sector. De overgrote meerderheid van de verlengingen zorgt er niet voor dat de totale opdracht langer dan een jaar duurt.

- **Het al dan niet van kracht zijn van een ge-avv'de cao laat, anders dan in meting 1, geen correlatie zien met het aantal verlengingen.**
- Verschillen in die samenhang tussen diverse typen bepalingen in cao's zijn ook beperkt en geven geen aanleiding om te vermoeden dat sprake is van een causaal verband tussen het melden van verlenging en specifieke arbeidsvoorwaarden. Dat er geen verband bestaat, wijst erop dat verlenging niet plaatsvindt om gerichte aanpassing van specifieke voorwaarden onder IHD maatregel 2 te ontwijken. Dat maakt het ook minder waarschijnlijk dat verlenging in algemene zin voor dit doel wordt ingezet.
- Door het ontbreken van nalevingsgegevens, omdat het niet mogelijk is om op cao-afspraken niveau vragen voor te leggen aan werknemers en door de kleine aantallen is er weinig zicht op het naleven van de juiste voorwaarden na 1 of 1,5 jaar. Wel is opdrachtgevers en opdrachtnemers waarbij opdrachten zo lang duurden gevraagd naar de (mogelijkheid tot) naleving van alle arbeidsvoorwaarden vastgelegd in Nederlandse wetgeving en alle arbeidsvoorwaarden vastgelegd in cao's. Daaruit komt naar voren dat veel opdrachtnemers het moeilijk vinden om alle voorwaarden na te leven en dat veel opdrachtgevers denken dat niet alle arbeidsvoorwaarden worden nageleefd in het geval van langdurige detachering.



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 werkopdracht de ene gedetacheerde werknemer wordt vervangen door de andere dan 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.³⁵

Dit hoofdstuk gaat in op de mate waarin werknemers zijn vervangen om de derde maatregel van de IHD te omzeilen. 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; het aantal werknemers dat mogelijk is vervangen. Aan de hand van gegevens van het meldloket is eerst in beeld gebracht welke buitenlandse gedetacheerde werknemers elkaar volgtijdelijk opvolgen naar aanstelling en dus hoeveel werknemers er mogelijk zijn vervangen. Vervolgens zijn hieruit de werknemers geselecteerd die binnen drie maanden na beëindiging van de detachering door een andere werknemer opgevolgd werden. De situatie waarin werknemers elkaar volgtijdelijk opvolgden met een tussenperiode van langer dan 3 maanden, is in onze analyse niet als 'mogelijke vervanging' geïdentificeerd. Tot slot zijn daaruit de werknemers geselecteerd waarvan de detachering tussen zes en twaalf maanden na aanvang is gestopt. De situatie waarin een medewerker eerder dan een half jaar na aanvang stopt en die wordt opgevolgd door een andere werknemer, is in onze analyse niet als 'mogelijke vervanging' geïdentificeerd die van belang is in de context van Maatregel 3. Dit omdat het moment dat Maatregel 2 (alle arbeidsvoorwaarden van kracht na 12 of 18 maanden) van kracht zou worden dan nog erg ver weg is.

³⁵ 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.

We spreken steeds over ‘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 2021-2022 zijn 6.608 buitenlandse gedetacheerde werknemers mogelijk wel eens tijdens een werkopdracht vervangen. Het gaat daarbij echter ook om werkopdrachten van opgeteld minder dan één jaar. Bij werkopdrachten van – eventueel opgeteld – minder dan een jaar kan er natuurlijk geen sprake zijn van omzeiling van maatregel 3 van de IHD, omdat de vervanging in dat geval niet leidt tot een kostenvoordeel voor de opdrachtnemer.³⁶

Van de 6.608 werknemers die mogelijk wel eens zijn vervangen tijdens een werkopdracht, waren mogelijk 334 werknemers werkzaam in een werkopdracht die uiteindelijk meer dan één jaar doorliep. Van de 4.240 werknemers die in een werkopdracht werkzaam waren die langer dan één jaar duurde is daarmee ongeveer 8% v mogelijk wel eens vervangen.

Het grootste deel van deze 334 werknemers werd één week na vertrek mogelijk alweer vervangen. In circa 97% van de gevallen (96% een jaar eerder), vertrokken werknemers al binnen een half jaar. Ongeveer 3% vertrok tussen zes en twaalf maanden na aanvang van de detachering.

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 en een jaar na aanvang vertrekken én binnen één week vervangen worden, bestaat uit 6 werknemers (tijdens meting 1 betrof het 8 werknemers). Op grond van de beschikbare gegevens kan geconcludeerd worden dat omzeiling van maatregel 2 van de IHD door middel van vervanging niet op grote schaal voorkomt.

5.1.1 Naar toepasselijkheid ge-avv’de cao

In 2021-2022 waren in totaal 2.035 buitenlandse gedetacheerde werknemers werkzaam op een werkopdracht van langer dan een jaar in een sector met een ge-avv’de cao. Van deze werknemers werd 7% op enig moment mogelijk vervangen en in 4% van de gevallen binnen één week na vertrek.³⁷ In meting 1 werd nog 11% van de werknemers onder een ge-avv’de cao op enig moment mogelijk vervangen, waarvan 6% binnen één week na vertrek. Er werden dus minder werknemers vervangen, zoals ook al in de vorige paragraaf naar voren kwam. Van de 2.205 werknemers werkzaam in een sector zonder ge-avv’de cao, werd 8% op enig moment mogelijk vervangen (dit was nog 15% in meting 1). De verschillen in percentages tussen de mogelijk vervangen werknemers in een sector met of zonder ge-avv’de cao, wijken dit jaar dus vrijwel niet van elkaar af.

Tijdens meting 2 vond mogelijke vervanging in sectoren zonder ge-avv’de cao sneller plaats dan in sectoren met een ge-avv’de cao, dus met een kortere tussenpoos tussen de eerste en de tweede gedetacheerde werknemer. Desondanks zijn de verschillen met werknemers werkzaam in een sector zonder ge-avv’de cao klein. Ook is het belangrijk om te benoemen dat het hierbij gaat om kleine aantallen gedetacheerde werknemers, waardoor dit verschil voor een groter deel kan berusten op toeval dan andere bevindingen in dit rapport.

³⁶ Merk hierbij het verschil op tussen een werkopdracht en een melding van een gedetacheerde werknemer. Een werkopdracht is het volledige project dat een opdrachtnemer uitvoert voor een opdrachtgever. De opdrachtnemer kan dan ook meerdere werkenden op één werkopdracht melden.

³⁷ In 93% van de gevallen vond het vertrek dus binnen een half jaar na aanvang van de eigen werkzaamheden plaats, waardoor we bij die groep niet spreken over mogelijke vervanging.

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 7.283 buitenlandse gedetacheerde werknemers aan te wijzen, die mogelijk op enig moment een andere buitenlandse gedetacheerde werknemer hebben vervangen. Van deze mogelijke vervangende werknemers waren er 535 werkzaam in een project met een looptijd van meer dan een jaar (7%). Dat de aantallen mogelijk vervangen werknemers en mogelijk vervangende werknemers dicht bij elkaar liggen, maakt het aannemelijk dat inderdaad sprake is van vervanging. Het naar verhouding kleine aantal mogelijk vervangende werknemers is weer een indicatie dat vermijding van maatregel 2 van de IHD niet veel voorkomt. Ten opzichte van het jaar 2020-2021 is er wel een toename te zien. Toen was er sprake van 322 mogelijk vervangende werknemers werkzaam in een werkopdracht met een looptijd van meer dan een jaar. Dat was goed voor 4% van het totaal.

Een enigszins tegengesteld beeld komt uit een interview met een werkgeversorganisatie. De gesprekspartner geeft aan dat in het verleden niet gecontroleerd wordt op vervanging in relatie tot de A1 verklaring. Het was heel makkelijk om mensen een half jaar werk te laten vervullen, en hen te vervangen door nieuwe mensen met dezelfde A1 verklaring. In dat licht moet ook nu de bepaling van vervanging makkelijk te ontduiken zijn. Deze gesprekspartner ziet maatregel 4 dan ook als het meest riskante onderdeel van de IHD.

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 geeft op basis van de enquête een indicatie van de mate waarin opdrachtnemers voldoen aan de betreffende eisen die de IHD stelt. Het gaat om een indicatie, omdat deze enquêtevragen zijn voorgelegd aan opdrachtnemers en opdrachtgevers met werkopdrachten langer dan een jaar. De respons is daarom beperkt.

Perspectief van opdrachtnemers

In de enquête is opdrachtnemers met een werkopdracht 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 werkopdrachten langer dan één jaar weinig voorkomen, was de respons op deze vraag beperkt (n = 17). De resultaten zijn dus slechts indicatief. Met een score van 2,37 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. Deze score ligt bovendien lager dan vorig jaar, toen de gemiddelde score nog 2,80 betrof.

Perspectief van opdrachtgevers

Opdrachtgevers, die betrokken waren bij een werkopdracht 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 werkopdrachten van langer dan een jaar. In deze tweede meting gaf 56% ($n = 39$) van de opdrachtgevers aan dat opdrachtnemers de regels rond vervanging naleven. Dit is vrijwel hetzelfde als het resultaat uit meting 1, toen 53% ($n = 15$) van de opdrachtgevers dit aangaven.

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.
- Analyse van het registratiebestand van het meldloket wijst erop 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 2021-2022 slechts 6 gevallen te tellen waarbij de verdenking bestaat dat vervanging heeft plaatsgevonden vanuit tactische overwegingen (dit aantal was 8 in meting 1).
- Daarbij is het wel zo dat, zoals vermeld in paragraaf 4.1. en 4.4, de **overgrote meerderheid** (95%) van de buitenlandse gedetacheerde werknemers in 2020-2021 gemeld bij het meldloket voor **hoogstens één jaar werken op een opdracht**. 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 werknemers van (formeel) verschillende opdrachtnemers. Er zijn geen signalen dat dit op grote schaal gebeurt.
- In de enquête oordelen **opdrachtnemers licht negatief over de eigen mogelijkheden te voldoen aan de eisen die de IHD stelt bij vervanging**. Deze score ligt bovendien lager dan vorig jaar. Een kleine meerderheid van 56% van de opdrachtgevers geeft aan te denken dat opdrachtnemers wel dezelfde arbeidsvoorwaarden aanbieden als aan Nederlandse werknemers bij een eventuele vervanging.



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 Waadi³⁸ 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, van toepassing zijnde cao's en vergelijkbare afspraken en/of de uitzend-cao 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. 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. Het meldloket registreert niet expliciet of de gemelde onder de IHD vallende werkenden werkzaam zijn als werknemer of als uitzendkracht. Als het volgens plan verloopt, wordt dit in 2023 alsnog onderdeel van de melding. Om een indicatie te krijgen van het aantal buitenlandse gedetacheerde uitzendkrachten is een modelanalyse uitgevoerd op achtergrondgegevens uit het

³⁸ 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. 'Beloning' is binnen de inlenersbeloning een ruim begrip en kan bijvoorbeeld ook arbeidstijden betreffen.

registratiebestand. Daarnaast is in de enquête aan de onder de IHD vallende werkenden gevraagd in hoeverre zij zich identificeren als uitzendkracht.

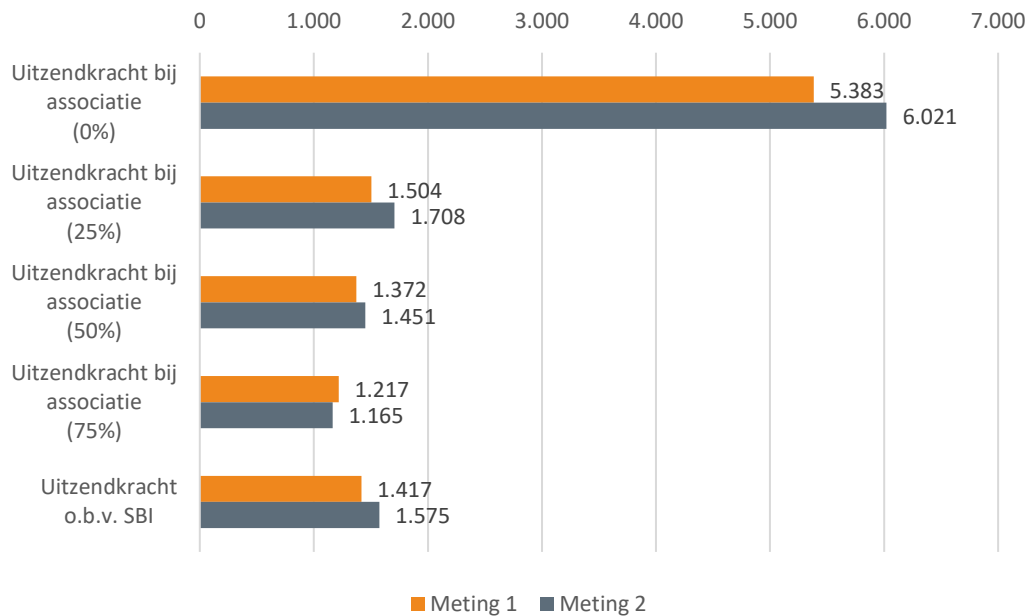
6.1.1 Aantal uitzendkrachten

Op basis van in het registratiebestand van het meldloket beschikbare achtergrondgegevens is een inschatting gemaakt welke gedetacheerde buitenlandse werkenden mogelijk werkzaam waren als uitzendkracht. Daarbij is het belangrijk op te merken dat er veel meer buitenlandse uitzendkrachten aan het werk zijn in Nederland. Deze groep werkt echter rechtstreeks in dienst van Nederlandse uitzendbureaus die werven in landen van herkomst en valt niet onder de IHD. In de beeldvorming wordt deze groep vaak samen genomen met de vanuit het buitenland gedetacheerde uitzendkrachten.

Een inschatting is nodig omdat veel uitzendkrachten niet als zodanig gemeld zijn. 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. Dat betekent bijvoorbeeld dat in het model ‘uitzendkracht bij associatie (25%)’ alle opdrachtnemers van wie op zijn minst 25% van de gedetacheerde werkenden als uitzendkracht is gemeld, worden geteld als uitzendbureau. 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, daadwerkelijk gemeld in SBI-sector 78.

Figuur 6.1 Schatting aantal buitenlandse gedetacheerde uitzendkrachten bij uitwerking van verschillende modellen



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

Het aantal naar Nederland gedetacheerde uitzendkrachten in 2021-2022 bedraagt naar schatting tussen 1.165 en 6.021. Dat komt neer op 1,7% tot 8,7% van alle onder de IHD vallende werkenden gemeld bij het meldloket en wijkt qua aandeel vrijwel niet af ten opzichte van de eerste meting. Hierbij past wel 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 1.440 met een marge van circa 260. Op basis van deze modellen wordt daarom het aantal naar Nederland gedetacheerde uitzendkrachten op ongeveer 1.440 geschat. Dit betreft 2,1% van alle werkenden gemeld bij het meldloket, vrijwel hetzelfde geschatte aandeel als een jaar eerder.

Dit aantal komt lager uit dan het aantal mensen dat daadwerkelijk als uitzendkracht is gemeld. Dat komt doordat in de modellering werknemers die gemeld zijn onder SBI-code 78 ("Arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeelsbeheer") alleen worden geteld als minimaal 75% (of 50%, of 25% afhankelijk van het model) van de andere werknemers bij die opdrachtnemer ook als uitzendkracht zijn aangemerkt. Als er niet aan die drempelwaarde wordt voldaan, wordt dus de desbetreffende uitzendkracht – die wél is gemeld onder SBI-code 78 - niet meegeteld in onze analyse. Daaraan ten grondslag ligt de aanname dat er ook foutieve meldingen bestaan met SBI-code 78, of meldingen van mensen die daadwerkelijk als gedetacheerde werkende bij een uitzendbureau aan de slag gaan (in plaats van als uitzendkracht worden uitgezonden door dat uitzendbureau). Zo zijn er - van alle respondenten op de enquête onder arbeidskrachten – maar drie personen die zich als uitzendkracht identificeerden én ook als zodanig in die sector stonden gemeld.

Van de in de enquête bevroegde onder de IHD vallende werkenden identificeerde zich 18% 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. Het percentage van 18% ligt iets hoger dan in meting 1, toen het nog 15% van de onder de IHD vallende werkenden betrof.

6.1.2 Land van herkomst uitzendkrachten

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 meting 1 of 2 een substantieel aantal werkenden (meer dan 1.000) naar Nederland is gedetacheerd. Vanuit Litouwen en Polen worden verhoudingsgewijs de meeste uitzendkrachten naar Nederland gedetacheerd. In de meest voorzichtige schatting wordt achtereenvolgens 4,0% en 2,4% van alle naar Nederland gedetacheerde werkenden op uitzendbasis gedetacheerd. Bij lagere drempelwaarden loopt deze schatting op tot respectievelijk 19,8% voor Litouwen en 21,6% voor Polen. Daarmee wijken deze landen sterk af van de andere landen, waar naar verhouding veel minder vaak op uitzendbasis wordt gedetacheerd. Het algemene beeld wijkt maar in beperkte mate af van vorig jaar. Hieronder zijn bij de hoogste en de laagste drempelwaarden de belangrijkste veranderingen beschreven ten opzichte van meting 1.

Bij de hoogste drempelwaarde nam in meting 2:

- het totale aandeel uitzendkrachten met 0,1%-punt af;
- het aandeel Portugese uitzendkrachten noemenswaardig toe, van 0,7% tot 2,3%.

Bij laagste drempelwaarde nam in meting 2:

- het totale aandeel uitzendkrachten met 0,9%-punt toe, tot 9,5%;
- het aandeel Poolse uitzendkrachten toe, met 3,0% tot 21,6%;
- het aandeel Portugese uitzendkrachten scherp toe, van 0,8% tot 6,3%.

Vanuit Polen naar Nederland gedetacheerde werkenden zien zichzelf het vaakst als uitzendkracht (38%, enquêteresultaat). Deze groep is ook het sterkst gestegen sinds vorig jaar. Het aandeel van 38% is fors 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 met vorig jaar. Dat geldt ook voor Roemenië.

Het beeld voor Spanje, België en Duitsland wijkt ook duidelijk af van de resultaten van de modelanalyses (achtereenvolgens 10%, 7% en 7%). Er is een groter aandeel mensen uit deze landen dat zichzelf als uitzendkracht identificeert dan het aandeel dat uit de modelanalyses naar voren komt (afgezien van het model met de laagste drempelwaarde). Ten opzichte van vorig jaar is het aandeel werkenden dat zichzelf als uitzendkracht identificeert vanuit Spanje, België of Duitsland niet veel veranderd.

6.1.3 Sector waarin uitzendkrachten werkzaam zijn

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. 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 niet 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 in de groothandel en in de metaalindustrie werken verhoudingsgewijs veel uitzendkrachten. In andere sectoren zoals de overige industrie, de chemische industrie of in de sector vervoer en opslag is dit

in veel mindere mate het geval. Bij de hoogste drempelwaarde ziet dit beeld er anders uit, met juist sectoren als de metaalindustrie, de bouwnijverheid en de sector vervoer en opslag als sectoren met de meeste uitzendkrachten. De belangrijkste verschillen ten opzichte van vorig jaar, zijn hieronder weer weergegeven voor de hoogste en de laagste drempelwaarde.

Bij hoogste drempelwaarde nam in meting 2:

- het aandeel uitzendkrachten in de metaalindustrie af met 0,6% naar 0,4%;
- het aandeel uitzendkrachten in de bouwnijverheid toe met 0,3% naar 0,3%;

Bij laagste drempelwaarde nam in meting 2:

- het belang van de horeca toe, met tot 11% van alle werkenden potentieel werkzaam als uitzendkracht;
- het aandeel uitzendkrachten in de groothandel toe, met 15% naar 25%;
- het aandeel uitzendkrachten in de agrarische sector af, met 10% naar 29%.

Zoals aangegeven, geeft van de bij het meldpunt gemelde onder de IHD vallende werkenden 18% aan als uitzendkracht in Nederland werkzaam te zijn. Het aantal waarnemingen laat geen analyse op sectorniveau toe.

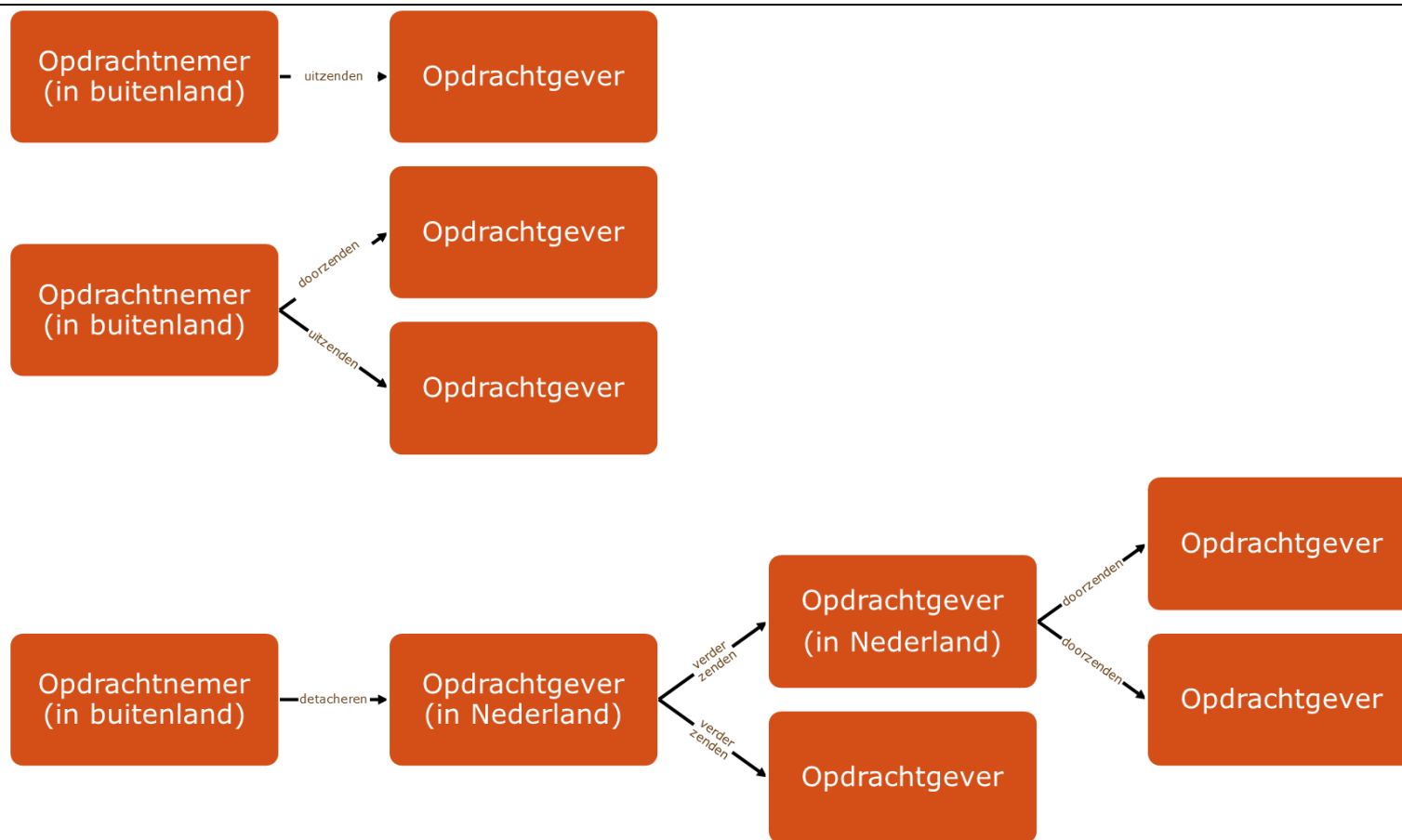
6.2 Doorzenden en verder zenden

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 tussentijdse terugkeer naar het land van uitzending. Bij verder zenden leent een Nederlandse opdrachtgever een gedetacheerde werkende vanuit de EER+ uit aan een andere Nederlandse opdrachtgever. Figuur 6.2 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 uiteindelijke inlener 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.

Deze paragraaf gaat in op de mate waarin doorzenden en verder zenden voorkomen.

Figuur 6.2 Mogelijke vormen van uitzenddienstverlening die van toepassing kunnen zijn op de detachering van Europese uitzendkrachten



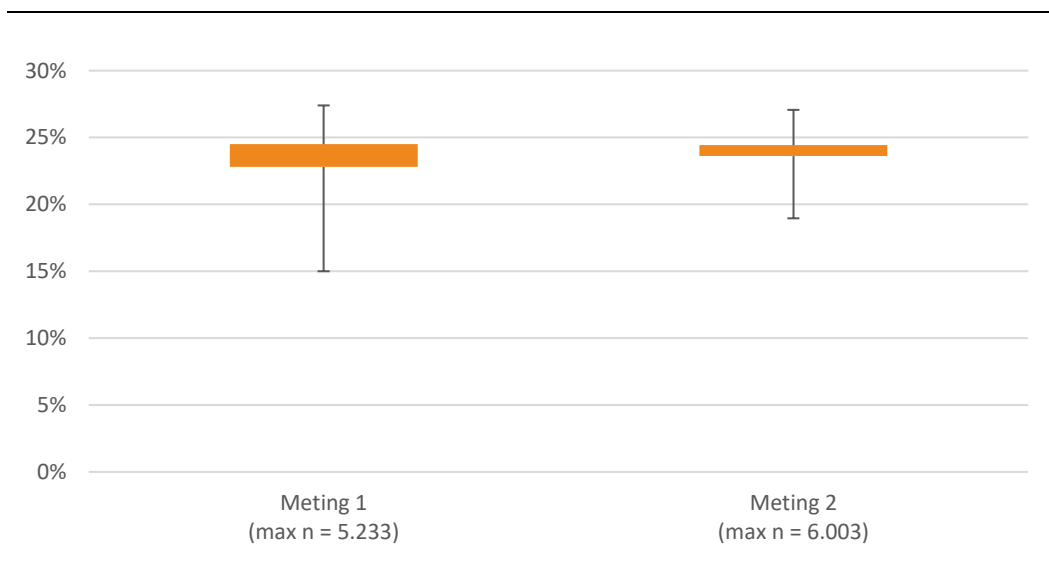
Bron: Panteia

6.2.1 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.³⁹ Figuur 6.3 geeft de resultaten van deze analyse weer. Van de tijdens meting 2 vanuit het buitenland naar Nederland gedetacheerde uitzendkrachten is 19% tot 27% naar meerdere opdrachtgevers doorgezonden. In 73% van de gevallen bleef het daarbij bij twee opdrachtgevers, ten opzichte van ongeveer 65% tijdens meting 1. In de overige 27% van gevallen vond doorzending plaats naar andere opdrachtgevers. Ten opzichte van meting 1 zijn de volgende bijzonderheden te vermelden:

- Bij gebruik van de hoogste drempelwaarde is het beeld stabiel: 27% van uitzendkrachten is doorgezonden.
- Bij gebruik van de laagste drempelwaarde neemt het aandeel vermoedelijk doorgezonden uitzendkrachten toe, met 4% naar 19%;
- De resultaten duiden er vooral op dat er weinig verandert. De afnemende onzekerheidsmarge wijst op stabilisering.

Figuur 6.3 Aandeel gedetacheerde uitzendkrachten die bij meer dan één opdrachtgever werkzaam ('doorgezonden') zijn geweest 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. Litouwen scoort hierbij het hoogst: tot 44% (58 in M1) van de uitzendkrachten uitgezonden vanuit Litouwen wordt doorgezonden. Wel kent dit aandeel een naar verhouding grote onzekerheidsmarge. Rekening houdend met deze onzekerheidsmarge, zijn Slovenië en Polen de landen met het verhoudingsgewijs grootste aandeel uitzendkrachten dat wel eens doorgezonden is. Dit betreft respectievelijk 28% en 13% van alle uitzendkrachten uit deze landen. Ten opzichte van meting 1 zijn verder nog de volgende bijzonderheden te melden:

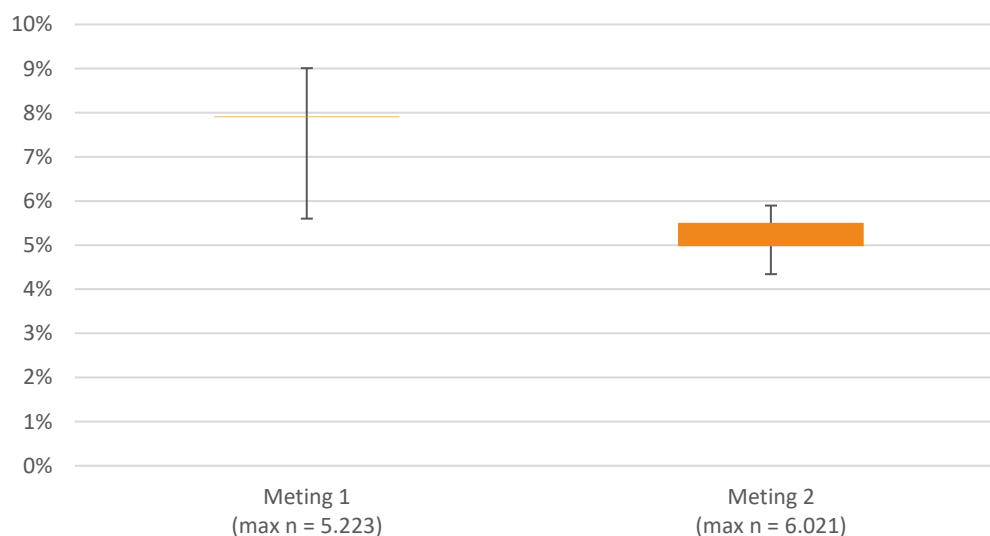
³⁹ Merk op dat hierbij niet altijd sprake hoeft te zijn van doorzenden. Een uitzendkracht kan ook meermaals uitgezonden zijn met een tussentijdse terugkeer naar het land van herkomst. De tellingen gepresenteerd in deze paragraaf betreffen dan ook een overschatting van het aantal doorzendingen.

- Litouwen blijft het land met het verhoudingsgewijs grootste aandeel uitzendkrachten dat doorgezonden wordt.
- Vanuit Slovenië is het aandeel uitzendkrachten gegroeid, van 20% naar 28%.
- Een groter deel van het krimpende aantal werkenden uit Polen (voor meting 1 en 2 achtereenvolgens $n = 15.944$ en $n = 14.888$) betreft een uitzendkracht die doorgezonden wordt.
- Een groter deel van de werkenden uit België en Portugal lijkt uitzendkrachten te betreffen die doorgezonden worden.

6.2.2 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. Figuur 6.4 laat zien 4% tot 6% van de buitenlandse uitzendkrachten op enig moment van opdrachtnemer is gewisseld. Dit is iets minder dan tijdens meting 1, toen die percentages nog ongeveer 6% en 9% betroffen. Het absolute aantal verder gezonden uitzendkrachten nam wél toe, met circa 60 in het meest uiterste scenario. Het bleef zowel tijdens meting 1 als tijdens meting 2 doorgaans bij één wisseling. In beide metingen wisselde een zeer kleine groep van 0,5% tot 1% van de uitzendkrachten vaker van opdrachtnemer. Geconcludeerd kan worden dat de mate van verder zenden beperkt maar niet verwaarloosbaar is – rekening houdend met de beperkingen van de data zoals onder melding.

Figuur 6.4 Aandeel gedetacheerde uitzendkrachten die door meer dan één opdrachtnemer gedetacheerd zijn bij uitwerking van verschillende modellen



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

Naar land van herkomst

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, voor Slovenië, Polen en Duitsland. Achtereenvolgens gaat het om percentages van 12%, 8%, 7% en 2% bij het meest uiterste scenario. Ten opzichte van meting 1 valt op dat het aandeel vanuit die landen behalve Polen is afgenomen en dat er dit jaar ook werkenden vanuit België en Portugal zijn verder gezonden (achtereenvolgens 3% en 1%).

6.3 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.

6.3.1 Arbeidsvoorwaarden 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 ($n = 31$). De resultaten zijn dus slechts indicatief. Met een score van 2,07 op een vijfpuntsschaal van 1 ('zeer slecht') tot en met 5 ('zeer goed') oordelen opdrachtnemers negatief 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. Deze score is een stuk lager dan vorig jaar, toen opdrachtnemers nog gematigd positief waren met een gemiddelde score van 3,71 ($n = 17$).

Hier is het van belang op te merken dat contact tussen opdrachtgevers en -nemers van belang kan zijn om duidelijk te krijgen welke arbeidsvoorwaarden van kracht zijn. In hoofdstuk 8 wordt hier in algemene zin – breder dan uitzendwerk – bij stilgestaan. Daar komt uit naar voren dat 22% van de opdrachtnemers aangeeft dat zij altijd contact opnemen met de opdrachtgever over de toepassing van arbeidsvoorwaarden voor hun gedetacheerde werkenden. Dit is een flinke stijging ten opzichte van vorig jaar.

Het perspectief van opdrachtgevers (inleners)

Opdrachtgevers, die gebruik maken van vanuit het buitenland naar Nederland gedetacheerde uitzendkrachten, herkennen het beeld dat buitenlandse uitzendbureaus schetsen niet. Van de opdrachtgevers geeft 89% aan dat naar hun waarneming buitenlandse uitzendbureaus de in de Nederlandse wet- en regelgeving vastgelegde arbeidsvoorwaarden bij de inzet van uitzendkrachten naleven ($n = 52$). Een jaar eerder was dit 80% ($n = 20$). Opdrachtnemers schetsen dus dat zij moeite hebben met het naleven van de arbeidsvoorwaarden, maar volgens opdrachtgevers weerhoudt hen dat er niet van om toch de juiste voorwaarden toe te passen.

Perspectief van uitzendkrachten

Tijdens meting 1 is alleen het perspectief van opdrachtnemers en opdrachtgevers gerapporteerd over de vraag of de arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten worden nageleefd. In deze tweede meting beschrijven we deels ook het perspectief van uitzendkrachten zelf. We kijken specifiek naar de mate waarin werknemers die zich identificeren als uitzendkracht het WML kregen zoals dat wordt geoperationaliseerd onder hoofdstuk 7.3.⁴⁰ Het gaat hierbij dus om de mate waarin iemand het WML krijgt, rekening houdend met de leeftijd, de arbeidsduur en de kosten die zijn ingehouden op de beloning. Het is niet mogelijk om met de 'individuele' rechten op basis van bijvoorbeeld cao's rekening te houden, dat is niet op een betrouwbare manier uit te vragen.

⁴⁰ Het is helaas niet mogelijk om dit ook te berekenen voor de groep die in het meldloket geregistreerd staat onder de uitzendsector, omdat er maar drie werkenden onder de uitzendsector geregistreerd staan én de enquête hebben ingevuld. Interessant daarbij is dus dat mensen die zich wel als uitzendkracht identificeren lang niet altijd in de uitzendsector gemeld worden.

Gelet op al deze factoren, wijst de enquête uit dat werknemers die zich als uitzendkracht identificeren in 28% van de gevallen het minimumloon niet krijgen. 67% van deze groep krijgt het WML (waarschijnlijk) wel. Dit percentage is een stuk lager in vergelijking met de overige werkenden, zoals in hoofdstuk 7.3 verder zal worden beschreven. Het is belangrijk op te merken dat het minimale loon voor uitzendkrachten op basis van andere rechten in werkelijkheid veelal hoger ligt dan het WML.

6.3.2 In cao's al 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 2,44 op een vijfpuntsschaal van 1,0 ('zeer slecht') tot 5,0 ('zeer goed') oordelen zij ook hier gematigd negatief over. Weer gelden bovenstaande kanttekeningen in verband met de beperkte respons ($n = 34$). Ten opzichte van meting 1 is dit resultaat weer een stuk negatiever. Tijdens meting 1 waren opdrachtnemers nog gematigd positief met een score van 3,61 ($n = 17$).

Het perspectief van opdrachtgevers (inleners)

Ook hier lijken opdrachtgevers het door de buitenlandse uitzendbureaus geschetste beeld niet te bevestigen. Een groot deel van deze groep, 84% ($n = 45$), geeft aan te zien dat opdrachtnemers de in cao's afgesproken arbeidsvoorwaarden bij de inzet van uitzendkrachten naleven. Ten opzichte van vorig jaar is dit aandeel wel iets gedaald, toen nog 89% van de opdrachtgevers dit aangaf ($n = 19$). Het betreft hier opdrachtgevers actief in sectoren met en zonder ge-avv'de cao.

6.4 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. **Het meldloket registreert ook niet expliciet of de gemelde onder de IHD vallende werkenden in Nederland werkzaam zijn als werknemer of als uitzendkracht.** Als het volgens plan verloopt, wordt dit in 2023 alsnog onderdeel van de melding.
- 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.
- Het aantal naar Nederland gedetacheerde uitzendkrachten in 2021-2022 bedraagt naar schatting tussen 1.165 en 6.021. Dat komt neer op 1,7% tot 8,7% van alle onder de IHD vallende werkenden gemeld bij het meldloket en wijkt qua aandeel vrijwel niet af ten opzichte van de eerste meting. Hierbij past wel de kanttekening dat genoemde bovengrens hoogst onzeker is.
- Er zijn veel meer buitenlandse uitzendkrachten aan het werk in Nederland. Die werken echter rechtstreeks in dienst van Nederlandse uitzendbureaus die werven in landen van herkomst.

In de beeldvorming wordt deze groep vaak samengenomen met de vanuit het buitenland gedetacheerde uitzendkrachten.

- Van de in de enquête bevroegde onder de IHD vallende werkenden identificeerde zich 18% als uitzendkracht. Dat kan samenhangen met gespecialiseerd, aan sectoren (bouwsector bijvoorbeeld) gelieerd uitzendwerk.
- 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 of Litouwen als land van herkomst hebben. Sectoren in Nederland waarin verhoudingsgewijs de meeste uitzendkrachten werkzaam zijn, zijn de agrarische sector, groothandel en metaalindustrie.
- **Doorzenden** betekent het achtereenvolgens van opdrachtgever naar opdrachtgever uitzenden van een uitzendkracht zonder tussentijdse terugkeer naar het land van uitzending. De beste schatting op basis van de modelanalyse is dat hiervan bij 19% tot 27% van de uitzendkrachten sprake is.
- Bij **verder zenden** gaat het om het uitlenen van een werkende gedetacheerd vanuit de EER+ door een Nederlandse opdrachtgever aan een andere Nederlandse opdrachtgever. Dit zou voor 4% tot 6% van de uitzendkrachten opgaan. Bij dit verder zenden gaat het in grote meerderheid over één wisseling.
- Opdrachtnemers geven in de enquête aan gematigd negatief 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**. In meting 1 waren zij juist gematigd positief. Opdrachtgevers zeggen in grote meerderheid dat in hun perceptie opdrachtnemers de regels naleven. Kanttekening hierbij is dat de respons bij betreffende vragen beperkt was en de resultaten dus slechts indicatief zijn.
- In hoofdstuk 7.3 wordt een indicatie opgesteld voor het ontvangen van tenminste het WML door werkenden. Het gaat hierbij dus om de mate waarin iemand het WML krijgt, rekening houdend met de leeftijd, de arbeidsduur en de kosten voor de werkgever zoals voor structurele huisvesting of vervoer die (al dan niet toegestaan) zijn ingehouden op de beloning. Gelet op al deze factoren, wijst de enquête uit dat werknemers die zich als uitzendkracht identificeren in 28,2% van de gevallen het minimumloon niet krijgen. 66,7% van deze mensen krijgt het WML (waarschijnlijk) wel. Uitzendkrachten komen hier beduidend slechter uit dan overige werkenden die onder de IHD vallen. Daar komt nog bij dat het minimale loon voor uitzendkrachten op basis van andere rechten in werkelijkheid veelal hoger ligt dan het WML. Het is niet mogelijk om naleving van andere 'individuele' rechten op betrouwbare wijze na te gaan bij de uitzendkrachten.



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 toeslagen als vergoeding van door de werknemer daadwerkelijk in verband met de detachering gemaakte kosten tot de beloning rekenen. 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 die deze opdrachtnemers hebben gemaakt op dat loon inhouden.⁴² Vergelijkbare constructies komen ook naar voren uit de interviews met FNV en CNV.

De WML verbiedt dat deze kosten worden ingehouden op het minimumloon. De vijfde maatregel van de IHD wil onrechtmatige praktijken, met name betaling onder WML, 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) feitelijk het WML betalen. Dat gebeurt in een aantal waarbij na iedere stap het net wordt opgehaald om zo te laten zien in welke mate het vermoeden bestaat dat werkenden onder WML betaald krijgen.

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

⁴² Zie bijvoorbeeld Inspectie SZW. (november 2021). *Kostenvoordelen en arbeidsuitbuiting*.

Gedurende het proces wordt ook duidelijk welke rol onkostenvergoedingen daarbij spelen, als laatste stap in het proces, nadat eerder al gekeken is naar het bruto loon (enquêtevraag werkenden) en arbeidsduur (idem).

- Het is nodig om een benadering op te stellen. Er zijn geen feitelijke gegevens beschikbaar waarmee de onderzoeksvragen beantwoord kunnen. De Arbeidsinspectie houdt toezicht, maar doet dat risicogericht en programmatisch – en dus niet representatief. Nationaliteit, of EU-ingezetene, of niet-EU-ingezetene worden niet een op een geregistreerd in verband met overtredingen van de WML. In een SNA-inspectie wordt niet gecontroleerd of de werknemer de juiste toeslagen voor overwerk of onregelmatig werken en kostenvergoedingen ontvangt. Verder zijn niet alle typen constructies die werkgevers gebruiken om de arbeidskosten te reduceren traceerbaar voor de Arbeidsinspectie, zoals bijvoorbeeld verrekeningen achteraf in het land van herkomst.
- Daarnaast is het niet mogelijk de benodigde informatie rechtstreeks uit te vragen. Werkgevers die de wet overtreden, zullen niet genegen zijn vragen over naleving eerlijk te beantwoorden. Voor werkenden is het waarschijnlijk lastig te overzien op welk loon zij minimaal recht hebben.
- Als eerste stap is werkenden gevraagd naar hun loon. Daarbij is de volgende formulering gebruikt: Wat was de hoogte van het meest recente bruto uurloon *exclusief vergoedingen voor het werk waarvoor u naar Nederland werd gezonden*? De aangeboden antwoordcategorieën betreffen de bedragen onder/tussen/boven de volgende grenzen: WML 18-jarigen, WML 19 jarigen, WML 20-jarigen, WML 21+, 1,5x WML, 2x WML. Daarbij is de keuze gegeven om uur-, week- of maandlonen op te geven. Daarbij was er ook ruimte om aan te geven dat men per klus betaald werd of anderszins geen bruto uur-, week-, of maandloon exclusief vergoedingen kon opgeven. Desalniettemin moeten de waarnemingen met voorzichtigheid gezien worden: loongegevens zijn notoir lastig uit te vragen, bijvoorbeeld omdat men niet precies weet wat het exact verdiende loon was, niet precies weet wat wel en niet tot het loongerekend kan worden, netto in plaats van brutoloon opgeeft, niet precies weet hoeveel uren er gewerkt is tegel welk loon in welke tijdsperiode, etc.
- De waarnemingen zijn vervolgens beoordeeld gegeven de leeftijd van de respondent en uitgaande van een 40-urige werkweek (bij week- en maandloon). In paragraaf 7.1 worden de resultaten van deze eerste stap weergegeven met een indicatieve tussenconclusie over het aantal werkenden met een loon onder WML.
- Niet iedereen werkt 40 uur per week. Sterker, een groot gedeelte van de gedetacheerde werkenden werkt meer. Een klein deel werkt juist aanzienlijk minder. Daarom wordt in de tweede stap van deze analyse het resultaat van stap gezien in de context van het gewerkte aantal uren in die gevallen dat week- of maandlonen zijn opgegeven. Het gaat daarbij om het gebruikelijke (echte) aantal werkuren. Respondenten met een opgegeven uurloon onder WML (naar leeftijd) en respondenten met een opgegeven week- of maandloon onder WML (gerekend met 40-urige werkweek) en een werkduur van 40 uur of meer per week worden geclassificeerd als 'zeker onder WML'.
- Ook ontstaat zicht op een groep werkenden waarvoor het mogelijk is dat hun feitelijke loon toch onder het WML ligt. Het gaat om personen waarvoor het geschatte uurloon tussen 100% en 150% WML ligt, waarbij rekening is gehouden met de leeftijd van de persoon in kwestie, en die een aantal werkuren hebben opgegeven dat boven 40 uur per week uitkomt. Voor een ander deel wordt de tussenuitkomst van stap een juist in twijfel getrokken, namelijk de personen waarvoor het geschatte uurloon tussen 100% en 150% WML ligt, waarbij rekening is gehouden met de leeftijd van de persoon in kwestie, en die een aantal werkuren hebben opgegeven dat onder 32 uur per week ligt. Paragraaf 7.2 presenteert de relevante gegevens in deze context. Ook deze analyse resulteert in indicatieve tussenconclusies.

- Als laatste stap wordt de link gelegd met IHD-maatregel 5. De responderende werkenden is gevraagd naar kosten die worden ingehouden op het loon. Zoals aangegeven, mag dat alleen voor premies voor de zorgverzekering. De analyseresultaten van stap twee worden in stap drie gezien in het licht van de mogelijke, verboden inhoudingen op het loon. Kunnen deze inhoudingen ertoe leiden dat feitelijk onder het WML betaald wordt? De drie elementen van de analyse (opgegeven loon en leeftijd, werktijd en inhoudingen) leiden in samenhang tot een indicatie verdeling van de respondenten over vier groepen, waarbij het al dan niet inhouden het verschil maakt tussen ‘waarschijnlijk geen WML’ en ‘waarschijnlijk wel WML’. Paragraaf 7.3 presenteert de resultaten.
- Gelet op de aard van de analyse en de onzekere kwaliteit van de gegevens, is de indeling indicatief en vooral relevant om als trend te bezien.

7.1 Brutolonen van onder de IHD vallende werkenden

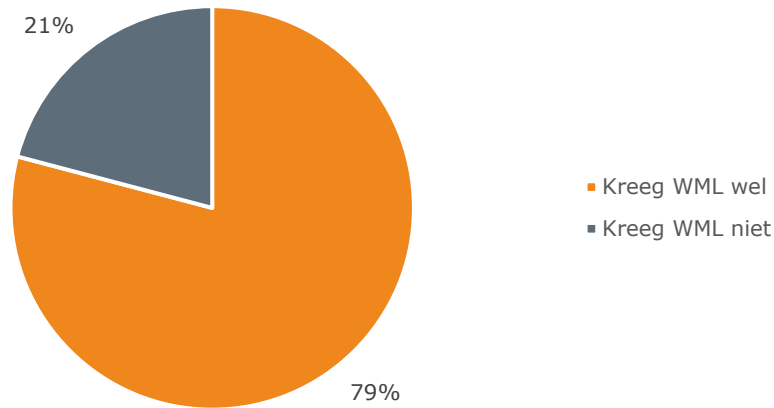
In de enquête is de onder de IHD vallende werkenden gevraagd een loonindicatie te geven.^{43 44} Of voldaan is aan het WML is vervolgens mede afhankelijk van de leeftijd. Daarom is een aanvullende analyse uitgevoerd waarin leeftijd en loon tegen elkaar zijn afgezet, met als doel om te bepalen of het WML is nageleefd. Dit levert het resultaat uit Figuur 7.1 op. Deze figuur laat zien dat, rekening houdend met leeftijd, ongeveer 21% van alle bevroegde, onder de IHD vallende werkenden een brutoloon onder het WML opgeeft. Nu betekent dit natuurlijk niet per se dat 21% van alle naar Nederland gedetacheerde werkenden een loon onder het WML ontving. Doordat niet alle naar Nederland gedetacheerde werkenden naar Nederland worden gemeld ligt dit aandeel in de populatie mogelijk nog lager of hoger – ook kan men per abuis het nettoloon hebben doorgegeven. Bovendien zijn meerdere factoren van invloed op de vraag of iemand wel of niet het WML krijgt, waaronder gewerkte uren en ingehouden vergoedingen waar de komende paragrafen op ingaan. Dit resultaat is echter wél een sterke indicatie dat er een groep van enige omvang is die het WML niet ontvangt en dat het aandeel in meting 2 is gestegen ten opzichte van meting 1. Tijdens meting 1 resulteerde deze analyse namelijk nog in een percentage van 15%.

Bij minder dan 3 procentpunt van de respondenten, die een bedrag heeft aangegeven onder het WML, is er een specifieke extra reden voor onzekerheid over de vraag of zij WML daadwerkelijk niet hebben ontvangen. Dit betreft gevallen waarin de leeftijd van de respondent één jaar hoger lag dan de overtreden leeftijdsgrens voor het WML. In de meeste gevallen zijn de respondenten veel ouder en gaven zij vaak niet eens een loonbedrag aan op het niveau van het WML voor 20-jarigen.

⁴³ 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 maanbasis. 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.

⁴⁴ Halverwege 2023 komt er ook nog een aanpassing in het WML aan. Dit zal in de volgende monitor, net als in deze en de vorige meting, weer worden verwerkt in de enquêtes die de respondenten krijgen voorgelegd.

Figuur 7.1 **Stap 1: Onder de IHD vallende werkenden naar indicatie al dan niet ontvangen van loon conform het WML op basis periodebedrag (n = 158; gewogen)**



Bron: Enquête implementatiewet herziene detachingsrichtlijn 2021-2022, Panteia

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 een bepalende factor voor de uiteindelijke hoogte van het minimumloon per gewerkt uur. Het WML gaat uit van een bruto maand-, week- of dagbedrag waar een werknemer minimaal recht op heeft bij een voltijds dienstverband. Dit voltijdsvanstand 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.

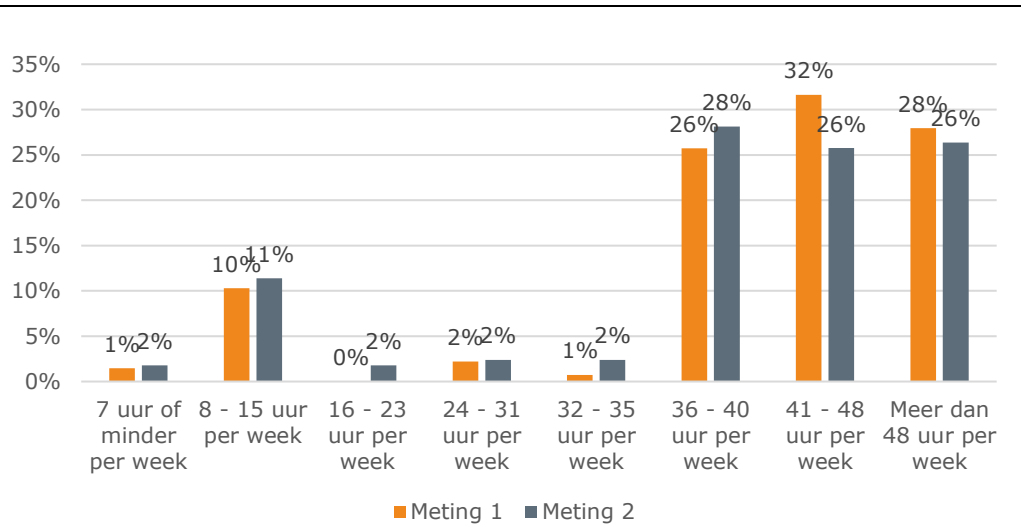
Uitgangspunt in dit onderzoek bij de toetsing van een beloning per week aan het WML is dat het daarbij om beloning voor een volle werkweek gaat van 40 uur per week. Langere werkweken zijn wel mogelijk, maar uitzonderlijk. Zo is het in Nederland toegestaan om incidenteel 60 uur per week te werken. Over 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 nader in op de arbeidsduur van de onder de IHD vallende werkenden en hoe deze zich verhoudt tot het WML.

7.2.1 Arbeidsduur

In de enquête is de onder de IHD vallende werkenden gevraagd naar het aantal uren dat men gemiddeld per week werkt. Figuur 7.2 laat zien dat ongeveer 80% van de respondenten aangeeft minimaal 36 uur per week te werken. Het merendeel daarvan, ongeveer 52 procentpunt, zegt meer dan 40 uur per week te werken.

Figuur 7.2 Onder de IHD vallende werkenden naar gemiddeld aantal arbeidsuren per week (n = 167; gewogen)

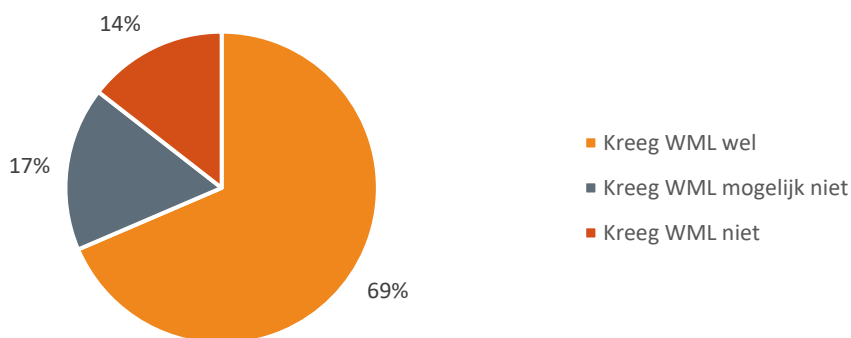


Bron: Enquête implementatiewet herziene detachingsrichtlijn 2021-2022, Panteia

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. Als er meer dan 40 gewerkt wordt voor een loon net boven het WML, is dat dan ook een belangrijke indicatie dat er mogelijk onderbetaling plaatsvindt.

Na het verdisconteren van de arbeidsduur in de eerdere beoordeling of het WML is betaald, is een veel grotere groep onder de IHD vallende werkenden te identificeren die het WML mogelijk niet ontving. Van de andere kant voedt de analyse bij een deel van de groep twijfel over de vraag of deze constatering op uurloon-niveau standhoudt.

Figuur 7.3 **Stap 2: Onder de IHD vallende werkenden naar al dan niet ontvangen van loon conform het WML, met verdisconteren arbeidsduur (n = 159; gewogen)**



Bron: Enquête implementatiewet herziene detachingsrichtlijn 2021-2022, Panteia

Figuur 7.3 laat zien dat in deze analyse het aandeel werkenden dat het WML niet kreeg, kan oplopen tot maximaal 31% (in meting 1 was dit 28%). Iets meer dan de helft hiervan (17 procentpunt) heeft op het eerste gezicht wel het WML ontvangen, maar heeft gemiddeld meer dan 40 uur per week gewerkt, waardoor mogelijk uiteindelijk sprake is van betaling onder het WML. De rest (14 procentpunt) kreeg het WML hoe dan ook niet, voor zover vast te stellen op basis van de beschikbare gegevens. In meting 1 waren deze percentages respectievelijk 15% en 13%.

Opvallende resultaten naar achtergrondkenmerken

- Vooral ten aanzien van werknemers die zichzelf identificeren als uitzendkracht leiden de resultaten tot veel (26%) twijfel over de vraag of het WML is uitbetaald. Bij werknemers gedetacheerd naar een Nederlandse klant of zusteronderneming bestaat in respectievelijk 16% en 8% van de gevallen twijfel over de vraag of het WML is uitbetaald.

7.3 Ingehouden kosten op de beloning

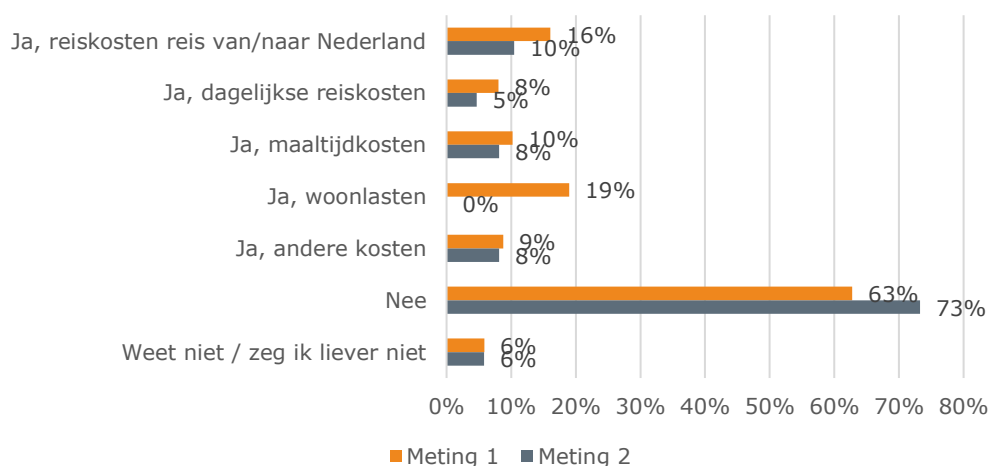
Deze paragraaf gaat in op het door opdrachtnemers inhouden van kosten op de beloning van onder de IHD vallende werkenden.⁴⁵ In beginsel geldt dat er niets op het WML ingehouden mag worden. Er is één enkele situatie waarin dit wel mogelijk is, namelijk in het geval van de zorgpremie (onder strikte voorwaarden). Verder mag dit niet en de verrekening van kosten met het loon is daarmee dan ook een belangrijke aanvullende indicatie dat een loon onder het WML is uitbetaald.

Figuur 7.4 toont dat bij 27% van de onder de IHD vallende werkenden door de opdrachtnemer kosten zijn ingehouden op het loon. Een jaar eerder was dat nog 37%. Reiskosten van en naar Nederland (10%), maaltijdkosten (8%) en andere kosten (8%) worden het vaakst ingehouden.

⁴⁵ Merk op dat hier sprake is inhoudingen, waar eerder, in het kader van maatregel 1, sprake was van vergoedingen. Bij een inhouding verrekenet 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. Er is verder expliciet gevraagd naar het brutoloon exclusief vergoedingen.

Opvallend is dat er ten opzichte van vorig jaar geen respondenten waren die aan hebben gegeven dat er woonlasten op hun beloning zijn ingehouden. Het is niet met zekerheid vast te stellen dat sprake was van inhoudingen op het loon; respondenten kunnen 'inhouden' hebben verward met 'door hen aan opdrachtnemer te betalen'. Woonlasten mogen bijvoorbeeld niet ingehouden worden maar worden in de praktijk wel apart afgerekend.

Figuur 7.4 Aandeel onder de IHD vallende werkenden naar type kosten ingehouden op het loon (n = 172; gewogen)



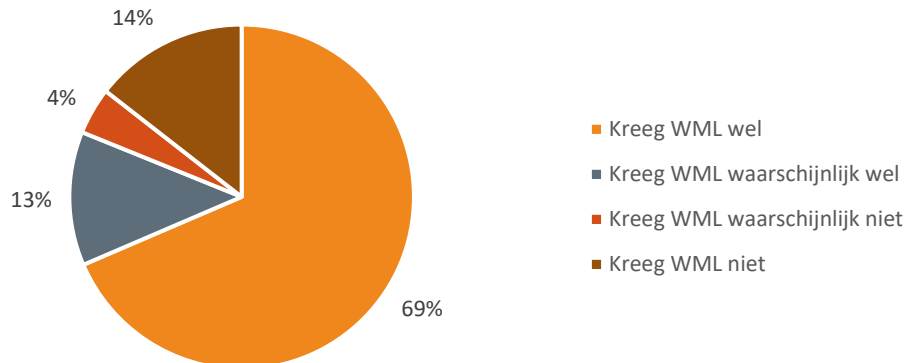
Bron: Enquête implementatiewet herziene detacheringsrichtlijn 2021-2022, Panteia

Als de informatie over inhoudingen wordt gecombineerd met de uitkomst van de eerdere analyses over het ontvangen van het WML, kan de inschatting of al dan niet onder het WML betaald aannemelijker gemaakt worden.⁴⁶ Figuur 7.5 laat zien dat naar schatting 18% van de onder de IHD vallende werkenden zeker of waarschijnlijk een loon onder het voor hen geldende WML kreeg. Van de overige 82% kreeg 69 procentpunt zeker het WML of meer betaald. Hoewel daar bij de restende 13 procentpunt natuurlijk onzekerheid blijft bestaan, lijkt het wel waarschijnlijk dat zij tenminste het WML betaald kregen.

Dat leidt tot het eindbeeld dat naar schatting circa 14% van de onder de IHD vallende werkenden het WML niet kreeg, en 4% waarschijnlijk niet. In meting 1 ging het om respectievelijk 15% en 6%, dus in totaal 3 procentpunten meer. Deze getallen gelden als indicatief; verschillende (redelijke) aannames waren benodigd om enige uitspraak te kunnen doen. De belangrijkste conclusie is echter dat er een groep van enige omvang is die waarschijnlijk onder het WML betaald kreeg.

⁴⁶ De vergoeding van onkosten wordt enkel in de analyse verdisconteerd als de eerdere analyses al uitwezen dat er mogelijk sprake was van onderbetaling, ofwel omdat een loon werd uitgekeerd niet passend bij de leeftijd van de werkende, ofwel omdat de gemiddelde arbeidsduur mogelijk 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 een conclusie over de waarschijnlijkheid dat het WML al dan niet betaald is.

Figuur 7.5 Eindindicatie onder de IHD vallende gedetacheerde werkenden naar ontvangen loon conform het WML, met verdisconteren arbeidsduur en ingehouden kosten (n = 159; gewogen)



Bron: Enquête implementatiewet herziene detacheringsrichtlijn 2021-2022, Panteia

Opvallende resultaten naar achtergrondkenmerken

- Wanneer de ingehouden kosten voor de werkgever⁴⁷ worden verdisconteerd in de inschatting of het WML is uitbetaald, dan is deze inschatting het vaakst (80%) negatief – van mogelijk onderbetaling naar (zeer) waarschijnlijk onderbetaling - 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.
- Sectoren met een substantieel aantal waarnemingen in de enquête onder werkenden waarin de uitkomst relatief vaak is dat het WML niet of waarschijnlijk niet betaald wordt, zijn de uitzendsector (gaat hier om dienstverrichters), overige industrie (reparatie en onderhoud van machines, installatie van industriële machine, reparatie en onderhoud van schepen en installatie van ketels en tanks) en landbouw, bosbouw en visserij.

Volgens een werkgeversorganisatie wordt het WML vrijwel altijd correct toegepast. Deze geïnterviewde denkt dat het nalevingsprobleem zou hem kunnen zitten in alles wat daar bovenop komt. Dat komt in zijn ogen doordat Nederland in gebreke blijft qua informatievoorziening; er staan maar erg weinig cao's op de website postedworkers.nl. Daardoor hebben buitenlandse opdrachtnemers te weinig info. Misschien worden die andere arbeidsvoorwaarden bovenop het WML niet goed nageleefd, maar dat valt de dienstverrichters in zijn optiek niet kwalijk te nemen.

Een werknemersvertegenwoordiger zet daar tegenover: de Arbeidsinspectie kijkt er niet naar. Het is in de ogen van deze gesprekspartner misschien wel lastig, omdat het altijd op zijn minst over

⁴⁷ Wat dus niet mag. Deze kosten van de werkgever moeten apart en expliciet afgerekend worden. Zo niet, dan worden ze niet meegeteld bij de beoordeling of het WML betaald is.

twee landen gaat, maar dat komt er in praktijk dan op neer dat er geen 100% controle gedaan op wat een gedetacheerde werknemer nu echt overhoudt; er zou bijvoorbeeld beter gecontroleerd moeten worden op inhoudingen en andere voorwaarden.

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 cijfers zijn indicatief; loongegevens zijn notoir lastig uit te vragen, bijvoorbeeld omdat men dat niet precies weet, niet precies weet wat wel en niet bij loon hoort, netto in plaats van brutoloon opgeeft, etc. De inschatting is als volgt:

- Van de werkenden ontving 14% vrij zeker een loon onder het WML. Dit percentage is hoog te noemen. Het ligt wel iets lager dan tijdens meting 1, toen het nog om 15% ging.
- Bij 17% 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. Dat was in meting 1 nog 13%.
- Bij 4 procentpunt van de twijfelgevallen (de 17%) lijkt het waarschijnlijk dat het WML niet is betaald. Zij geven aan dat kosten voor de werkgever bijkomend bij hun detachering, zoals reiskosten van en naar Nederland, dagelijkse reiskosten, maaltijdkosten en woonlasten op hun loon zijn ingehouden (zie verder). Aangezien deze personen ook meer werkuren maakten dan gebruikelijk, lijkt het onwaarschijnlijk dat aan deze voorwaarden voldaan is. In meting 1 betrof dit 6% van de respondenten.
- De overige 13 procentpunt van de twijfelgevallen kregen het WML waarschijnlijk wel uitbetaald (in meting 1 was dat 7%).
- De resterende 69% van de werkenden ontving zeker een loon op of boven het WML. De helft van alle onder de IHD vallende werkenden verdient minstens anderhalf maal WML.
- Van de onder de IHD vallende werkenden werkte 52% meer dan **40 uur per week** (60% in meting 1). De helft daarvan werkte zelfs meer dan 48 uur per week.
- Bij 27% van de onder de IHD vallende werkenden zijn door de opdrachtnemer **kosten ingehouden** op het loon (37% in meting 1). Waar dat in meting 1 vooral woonlasten betrof (19%), is daar in meting 2 geen sprake van (0%). In meting 2 worden reiskosten van en naar Nederland (10%) en maaltijdkosten (8%) het vaakst ingehouden. In hoeverre rechtmatig is omgegaan met dergelijke kostenverrekening (inhouding op het loon mag niet), 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 belanghebbenden ervaren dat het vooruitzicht op een gelijke beloning inderdaad gerealiseerd is.

8.1.1 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

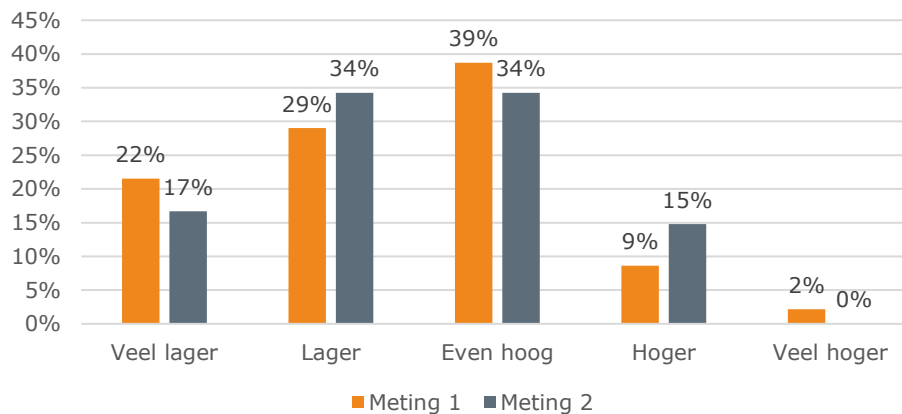
In de enquête is aan onder de IHD vallende werkenden gevraagd hoe het loon dat zij tijdens meting 2 kregen, zich verhield tot het loon dat zij daarvoor kregen, voor invoering van de IHD. Volgens 19% van de werkenden lag het eigen loon (veel) hoger dan het loon dat zij voor de invoering van de IHD ontvingen. Tijdens meting 1 betrof dit percentage nog 25%. 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 76% 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. Tijdens meting 1 betrof dit percentage 71%. Een kleine minderheid van 5% zag tijdens de tweede meting het eigen loon teruglopen.

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.⁴⁸ Daarom is gekeken hoe de mate van beloning tussen onder de IHD vallende werkenden en Nederlandse werknemers zich verhoudt.

Figuur 8.1 Onder de IHD vallende werkenden naar vergelijking eigen loon met dat van vergelijkbare Nederlandse werknemers (n = 108; gewogen)



Bron: Enquête implementatiewet herziene detachingsrichtlijn 2021-2022, Panteia

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 8.1 geeft hiervan de resultaten weer. Ten opzichte van vorig jaar is er niet veel veranderd, maar wat wel opvalt, is dat meer mensen tijdens meting 2 aangeven dat zij meer verdienen dan hun Nederlandse collega's. In totaal 15% tegenover 11% vorig jaar. Nog steeds geeft echter het grootste gedeelte van de respondenten aan dat zij minder verdienen. Net als vorig jaar namelijk 51% van de respondenten. Het aandeel respondenten dat aangeeft veel minder te verdienen is wel gedaald.

Respondenten die zich als uitzendkracht identificeerden meldden nooit een hoger loon te hebben ontvangen dan vergelijkbare Nederlandse werknemers. In totaal gaf maar 21% aan dat zij evenveel loon ontvingen. Maar liefst 79% gaf aan een (veel) lager loon te ontvangen. Dat is opvallend gezien het feit dat zij strikt genomen dezelfde (inleners)beloning zouden moeten ontvangen. Waarbij natuurlijk zaken als anciënniteit een rol kunnen spelen.

Verschil 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. Ten opzichte van vorig jaar zijn er twee veranderingen waar te nemen, namelijk dat de groep die

⁴⁸ Aangezien een uitzendkracht op basis van de inlenersbeloning uit art. 8.5 Waadi in principe hetzelfde loon verdient en grotendeels dezelfde arbeidsvoorwaarden moet hebben. Hetzelfde geldt indien de detachering van werknemers langer dan een jaar duurt onder een ge-avv'de cao (maatregel 2 (en 3)).

hun loon lager inschat dan andere gedetacheerden is gedaald van 29% naar 24% en dat de groep die hun loon even hoog inschat is gestegen van 59% naar 66%. In totaal gaf 11% van de respondenten aan dat zij een hoger loon ontvangen dan andere gedetacheerde werkenden; dat is vrijwel gelijk aan het percentage vorig jaar. Wat verder 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 dat 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. Het kan ook nog zo zijn dat respondenten hier een gebrekkig inzicht in hebben en dat het gras bij de burens groener is.

Tevredenheid met beloning

De onder de IHD vallende werkenden zijn gemiddeld genomen redelijk tevreden met het loon dat zij in Nederland verdienen, zo wijst de enquête uit. Van hen is ongeveer 45% tevreden over het eigen loon (waarvan 9 procentpunt zeer tevreden). Dit komt vrijwel overeen met vorig jaar, net als de groep die ontevreden is met het loon (16%). Van de gedetacheerde werkenden is 39% tevreden noch ontevreden.

8.1.2 Verbeterpunten

Een algemene verbeteringsuggestie komt uit een gesprek met een werknemersvertegenwoordiger. De meeste werkenden weten het niet als er een melding wordt gemaakt. Hoogopgeleide werknemers vinden hun weg wel natuurlijk, maar hoe zit dat voor die werknemer in de vlees- of de transportsector waar nu heel veel derdelanders binnen komen? Die weten vaak niet eens wat voor status ze hebben; vakbonden komen naast gedetacheerden ook heel veel arbeidsmigranten/uitzendkrachten op Nederlandse uitzendcontracten tegen. Met een notificatie uit de meldplicht weet men in ieder geval welke status men heeft en als men dan tegen problemen aanloopt kan men daar makkelijker bij geholpen worden. De positie van de werkenden, door die toegang van die data, wordt daarmee versterkt. Daarmee wordt het probleem van ondermelding natuurlijk niet voorkomen.

8.2 Perspectief van opdrachtnemers

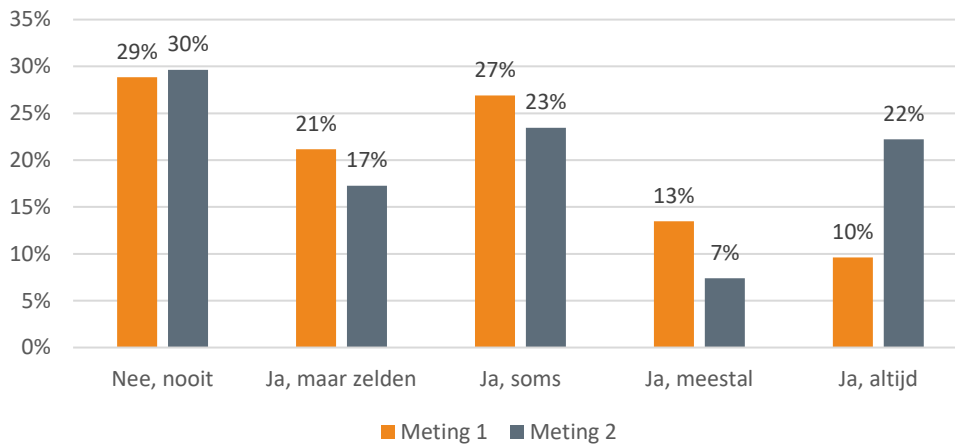
De IHD dient onder meer om eerlijke concurrentie tussen Nederlands en buitenlands arbeidsaanbod te realiseren zodat werknemers én opdrachtnemers uit Nederland en de EER+ zich op een gelijk speelveld bevinden. De IHD heeft echter ook gevolgen voor de verhouding tussen buitenlandse opdrachtnemers onderling. 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 gebied 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.

8.2.1 Communicatie over arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werkenden

Om voor buitenlandse gedetacheerde werkenden alle in Nederland geldende arbeidsvoorwaarden (op de juiste wijze) toe te kunnen passen, moeten opdrachtnemer en opdrachtgever nauw contact houden met elkaar en met eventuele derde partijen waar werkenden hun werkzaamheden verrichten. Hieronder volgt het perspectief van opdrachtnemers over deze communicatie.

Zoals Figuur 8.2 laat zien, geeft 22% van de opdrachtnemers aan dat zij altijd contact opnemen met de opdrachtgever over de toepassing van arbeidsvoorwaarden voor hun gedetacheerde werkenden. Dit is een flinke stijging ten opzichte van vorig jaar, tegenover een daling van het aandeel opdrachtnemers dat aangeeft meestal contact op te nemen met de opdrachtgever. In de overige categorieën zijn er minder grote verschuivingen te zien. Het algemene beeld is daarmee dat de mate waarin opdrachtnemers (volgens henzelf) contact opnemen met opdrachtgevers over de toe te passen arbeidsvoorwaarden zich positief heeft ontwikkeld.

Figuur 8.2 Opdrachtnemers naar mate van contact met opdrachtgevers over toepassing van arbeidsvoorwaarden (n = 81; gewogen)



Bron: Enquête implementatiewet herziene detachingsrichtlijn 2021-2022, Panteia

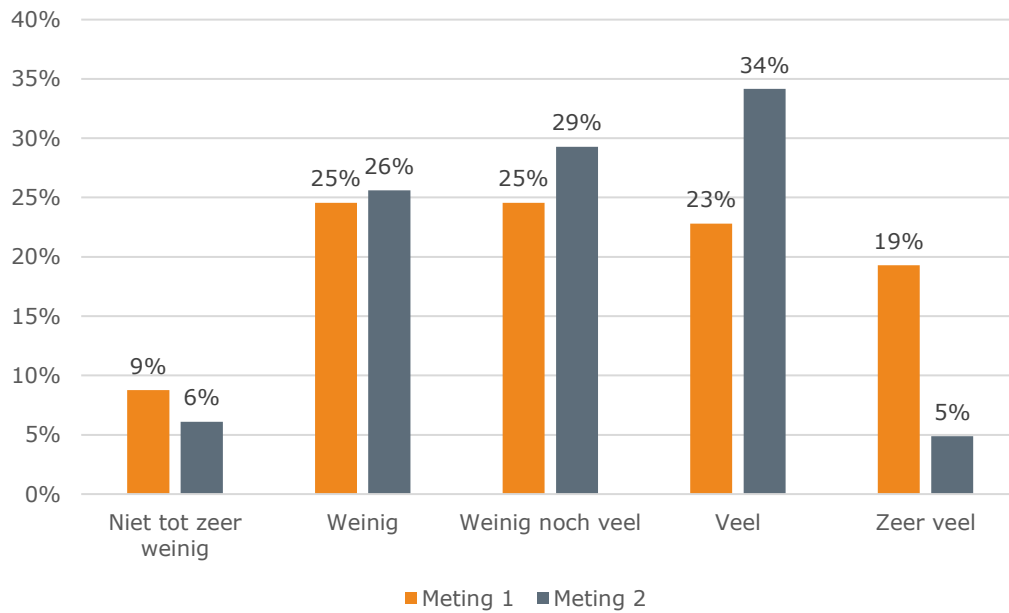
8.2.2 Ervaren administratieve lasten

In de enquête is de opdrachtnemers de vraag voorgelegd in welke mate de IHD voor hen een administratieve last vormt. Figuur 8.3 laat zien dat voor circa voor 39% van de opdrachtnemers de IHD veel administratieve lasten met zich meebrengt (waarvan 5 procentpunt zegt zeer veel lasten te ervaren). Hier tegenover staat een groep van ongeveer 32% die zegt weinig administratieve lasten te ervaren (waarvan 6 procentpunt geen tot zeer weinig lasten). Voor de resterende 29% brengt de IHD naar eigen zeggen weinig noch veel administratieve lasten met zich mee. Overall valt het oordeel over de administratieve lasten daarmee neutraal uit. Op een vijfpuntsschaal van 1 (zeer weinig) tot en met 5 (zeer veel) is de gemiddelde score 3,06 (weinig noch veel administratieve lasten). Ten opzichte van vorig jaar is dat een kleine daling, toen de gemiddelde score nog 3,19 betrof.

Hierbij past nog wel de nuancering dat – mochten er opdrachtnemers gestopt zijn met het detacheren van werkenden vanwege de toegenomen administratieve lasten – deze niet zijn betrokken in het onderzoek. Of dat speelt, valt niet vast te stellen. De meldingen laten een vrij sterke fluctuatie zien: veel opdrachtnemers zitten of in meting 1 of in meting 2. Maar aan de andere kant is het aantal verschillende gemelde opdrachtnemers toegenomen.

Ook werkgeversvertegenwoordigers verschillen hierover van mening. Een geeft aan dat er wel administratieve lasten verbonden zijn aan de meldingsplicht, maar veel minder aan de IHD. Het gaat in de IHD om zaken die men kan tackelen in algemene voorwaarden en in een aantal andere zaken.

Figuur 8.3 Opdrachtnemers naar administratieve lasten van de IHD (n = 81 gewogen)



Bron: Enquête implementatiewet herziene detacheringsrichtlijn 2021-2022, 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). Opvallend is dat een minder groot aandeel opdrachtnemers negatief is over de administratieve lasten van de IHD voor andere opdrachtnemers dan die voor henzelf (25% (zeer) veel, waarvan 8,5 procentpunt zeer veel). Op een vergelijkbare vijfpuntsschaal als hierboven is de gemiddelde score mede daardoor slechts 2,90 (weinig noch veel administratieve lasten). De gemiddelde score is ten opzichte van vorig jaar wel iets toegenomen, toen dit nog 2,76 betrof. Het aandeel opdrachtnemers dat negatief is over de administratieve lasten in algemene zin is echter afgenomen, van 28% naar de genoemde 25%. Deze uitkomsten relativeren dan ook het zelfoordeel van opdrachtnemers over de administratieve lasten. De administratieve belasting die de IHD voor opdrachtnemers met zich meebrengt lijkt al met al voor de meeste opdrachtnemers beperkt te zijn.

Opvallende resultaten naar achtergrondkenmerken

- Opdrachtnemers die één persoon op hun project hebben gemeld, zijn vaker negatief over de ervaren administratieve lasten (50%) dan opdrachtnemers die meerdere personen op hun project hebben gemeld (34%).
- Opdrachtnemers met één arbeidskracht zijn vaker negatief over de ervaren administratieve lasten (50%) dan opdrachtnemers met meerdere arbeidskrachten (36%).
- Dit lijkt te wijzen op een zeker leereffect.

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 (Figuur 8.4 hieronder). Opdrachtnemers zeggen vooral vaak extra administratieve lasten 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) en de vergoeding van de reiskosten van en naar Nederland leidt volgens veel opdrachtnemers tot lastenverzwaring. Het aandeel opdrachtnemers dat deze maatregelen benoemt als de oorzaak van administratieve lasten is wel afgenomen ten opzichte van vorig jaar. Het aandeel dat aangeeft geen maatregel in het bijzonder te kunnen aanwijzen als oorzaak voor de administratieve lasten, is juist gegroeid.

Figuur 8.4 Administratieve lastenverzwaring volgens opdrachtnemers naar maatregel van de IHD⁴⁹ (meerdere antwoorden mogelijk; n = 31 gewogen)



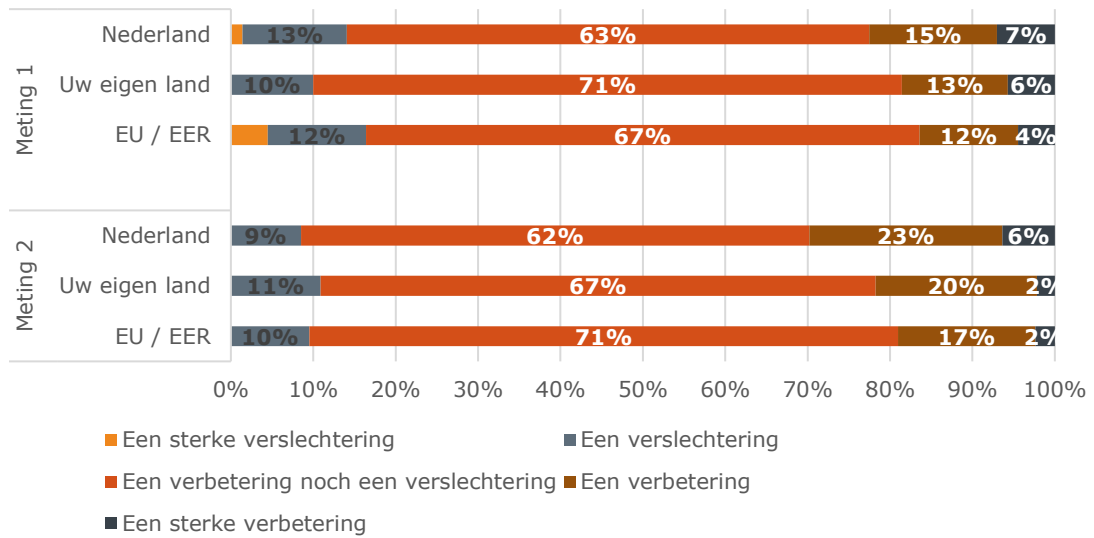
Bron: Enquête implementatiewet herziene detachingsrichtlijn 2021-2022, Panteia

8.2.3 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 8.5 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. Ten opzichte van meting 1 is dit beeld bovendien hetzelfde gebleven. Het enige noemenswaardige verschil is dat het aandeel opdrachtnemers dat een (sterke) verbetering van hun concurrentiepositie ervaart, dit jaar iets is gestegen.

⁴⁹ 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 8.5 Impact op concurrentiepositie opdrachtnemer t.o.v. andere opdrachtnemers uit Nederland, eigen land en andere landen in de EER+ (n = 70; gewogen)



Bron: Enquête implementatiewet herziene detachingsrichtlijn 2021-2022, Panteia

Opvallende resultaten naar achtergrondkenmerken

- 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 (42%), in eigen land (16%), en in de EER+ (26%). Wie vaker opdrachten aanneemt in Nederland is juist vaker positief, of dit nu de concurrentiepositie in Nederland (58%), in eigen land (68%) of in de EER+ (42%) betreft.
- Opdrachtnemers met één arbeidskracht in dienst zijn het minst vaak uitgesproken positief over de impact van de IHD op hun concurrentiepositie, in Nederland (11%), in eigen land (11%) en in de EER+ (5%). Opdrachtnemers met meerdere arbeidskrachten in dienst zijn juist vaker positief, of dit nu de concurrentiepositie in Nederland (90%), in eigen land (68%) of in de EER+ (68%) betreft.

8.2.4

Verbeterpunten

Tot slot is opdrachtnemers in de enquête een aantal mogelijke verbeterpunten met betrekking tot de IHD voorgelegd. Voor opdrachtnemers zijn de belangrijkste verbeterpunten ‘meer handhaven van de IHD’, ‘betere voorlichting over de van toepassing zijnde cao’ en ‘betere voorlichting over de van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden’. Het gaat respectievelijk om 29%, 22% en 11%, waarbij opvalt dat geen van de drie verbeterpunten door meer dan een derde van de respondenten is gekozen. De percentages verschillen enigszins ten opzichte van vorig jaar. Toen werden ook deze drie verbeterpunten als meeste gekozen, maar was ‘betere voorlichting over de van toepassing zijnde cao’ het belangrijkste punt. Dit jaar benoemen respondenten dus vooral de betere voorlichting over de van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden. Net als vorig jaar koos een kleine minderheid (9%) voor afschaffing van de IHD als belangrijkste verbeterpunt.

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 concurrerend te blijven ten opzichte van concurrenten die bewust diensten uit het buitenland afnemen met het oog op de prijs.

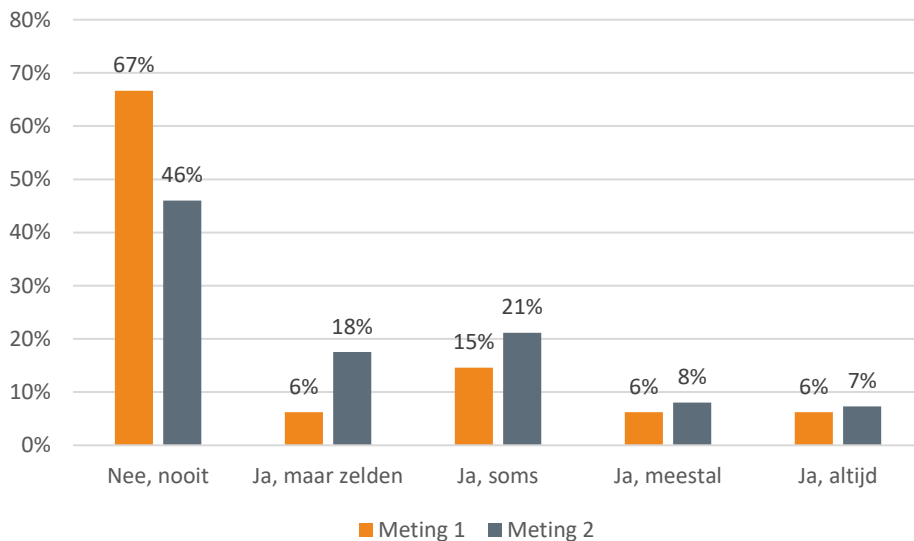
Deze paragraaf gaat in op de daadwerkelijke door opdrachtgevers ervaren effecten van de IHD. Het zoomt daarbij achtereenvolgens in op de kwaliteit van het Europese dienstenaanbod en de concurrentiepositie van opdrachtgevers sinds de invoering van de IHD.

8.3.1 Communicatie over arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werkenden

Om voor buitenlandse gedetacheerde werkenden alle in Nederland geldende arbeidsvoorwaarden (op de juiste wijze) toe te kunnen passen, moeten opdrachtnemer en opdrachtgever nauw contact houden met elkaar en met eventuele derde partijen waar werkenden hun werkzaamheden verrichten. Hieronder volgt het perspectief van opdrachtgevers over deze communicatie.

Het beeld dat opdrachtnemers die gedetacheerde werkenden ter beschikking stellen, vaker contact onderhouden met opdrachtgevers wordt bevestigd door de opdrachtgevers zelf. Ten opzichte van vorig jaar is het aandeel opdrachtgevers dat aangeeft dat opdrachtnemers nooit contact met hen opnemen gedaald. Er zijn vooral meer opdrachtgevers die aangeven dat opdrachtnemers zelden of soms contact met hen opnemen. Opvallend is dat opdrachtgevers wel een stuk negatiever zijn dan opdrachtnemers. Als we de antwoordcategorieën omrekenen naar een ordinale schaal met scores van 1 t/m 5, dan zeggen opdrachtgevers dat opdrachtnemers gemiddeld minder vaak contact met hen opnemen (score van 2,12), dan opdrachtnemers dat zelf zeggen te doen (score van 2,74).

Figuur 8.6 Opdrachtgevers naar mate van contact met opdrachtnemers over toepassing van arbeidsvoorwaarden bij inzet van buitenlandse gedetacheerde werkenden (n = 137; gewogen)



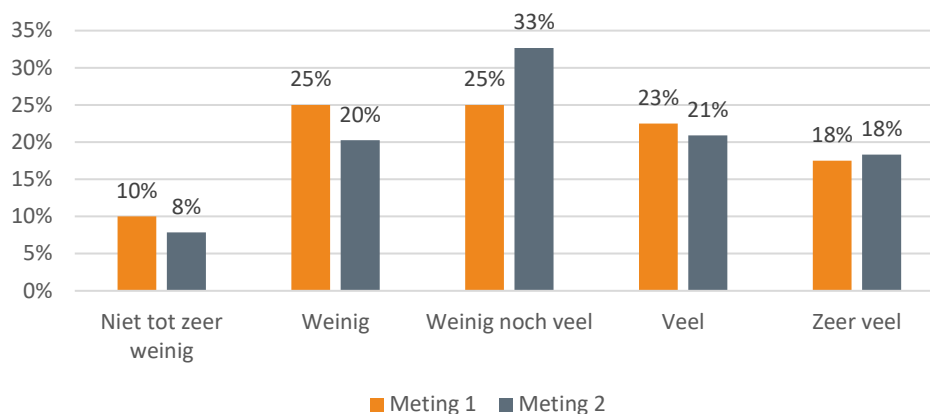
Bron: Enquête implementatiewet herziene detacheringsrichtlijn 2021-2022, Panteia

8.3.2 Ervaren administratieve lasten

In de enquête is de opdrachtgevers de vraag voorgelegd in welke mate de IHD voor hen een administratieve last vormt. Figuur 8.7 laat zien dat voor circa voor 39% van de opdrachtgevers de IHD veel administratieve lasten met zich meebrengt (waarvan 18 procentpunt zegt zeer veel lasten te ervaren). Hier tegenover staat een groep van ongeveer 28% die zegt weinig administratieve lasten te ervaren (waarvan 8 procentpunt geen tot zeer weinig lasten). Voor de resterende 33% brengt de IHD naar eigen zeggen weinig noch veel administratieve lasten met zich mee. Overall valt het oordeel over de administratieve lasten daarmee neutraal uit. Op een vijfpuntsschaal van 1 (zeer weinig) tot en met 5 (zeer veel) is de gemiddelde score 3,22 (weinig noch veel administratieve lasten). Ten opzichte van vorig jaar is dat een zeer kleine stijging, toen de gemiddelde score nog 3,12 betrof.

De bij opdrachtnemers beschreven nuancering gaat hier ook op. Mochten er opdrachtgevers gestopt zijn met het inlenen van gedetacheerde buitenlandse werkenden vanwege de toegenomen administratieve lasten dan zijn deze zijn betrokken in het onderzoek. Of dat speelt, valt niet vast te stellen.

Figuur 8.7 Opdrachtgevers naar administratieve lasten van de IHD (n = 153 gewogen)

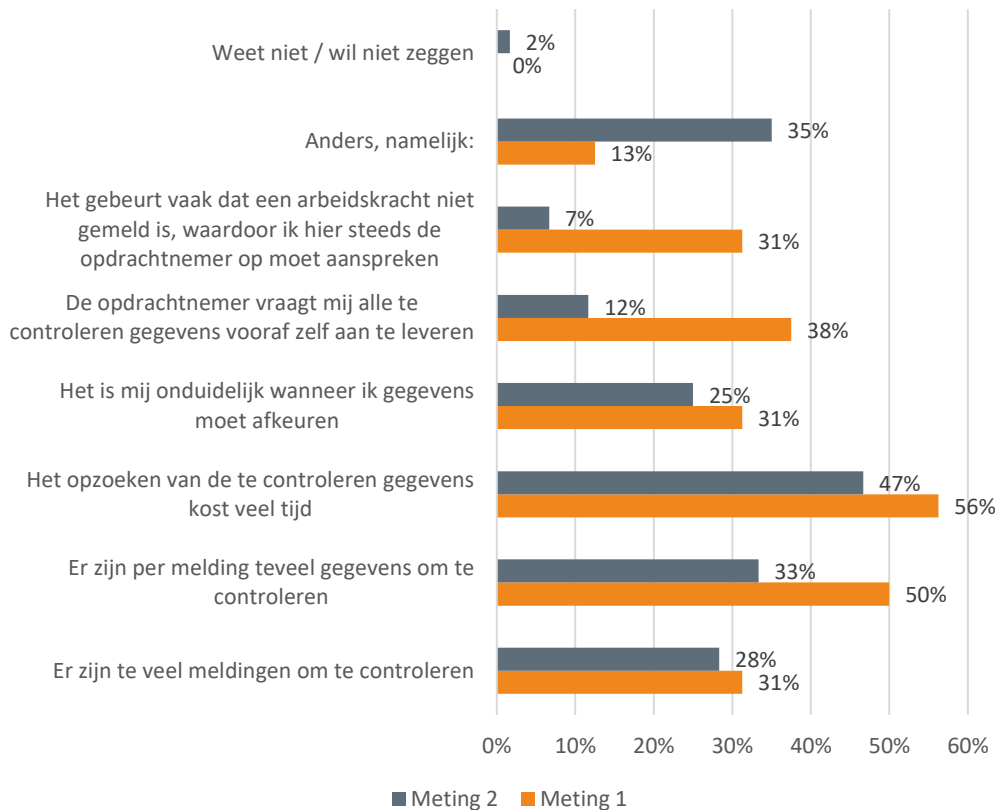


Bron: Enquête implementatiewet herziene detachingsrichtlijn 2021-2022, Panteia

Specifieke maatregelen die tot meer administratieve lasten leiden

Opdrachtgevers is in de enquête ook gevraagd waarom de controleplicht tot administratieve lastenverzwaring leidt (Figuur 8.8 hieronder). Opdrachtgevers zeggen vooral dat er per melding te veel gegevens zijn om te controleren en dat het opzoeken van die gegevens veel tijd kost. Dat komt overeen met de bevindingen uit meting 1. Wat verder opvalt, is dat opdrachtgevers dit jaar veel minder vaak aangeven dat het vaak gebeurt dat een arbeidskracht niet gemeld is en de opdrachtgever de opdrachtnemer daarop moet aanspreken. Ook geven ze veel minder vaak aan dat opdrachtnemers vragen om vooraf alle te controleren gegevens zelf aan te leveren.

Figuur 8.8 Administratieve lastenverzwaring volgens opdrachtgevers naar maatregel van de IHD⁵⁰ (meerdere antwoorden mogelijk; n = 60 gewogen)



Bron: Enquête implementatiewet herziene detachingsrichtlijn 2021-2022, Panteia

8.3.3 Europese dienstenaanbod

Opdrachtgevers is in de enquête gevraagd wat volgens hen de impact van de IHD is geweest op het Europese dienstenaanbod. Opdrachtgevers noemen als effect van de IHD vooral dat het de betrouwbaarheid van het Europese dienstenaanbod heeft vergroot (39%). 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 23%, 9% en 5%). Het grootste verschil ten opzichte van vorig jaar is dat bijna een kwart van de respondenten de toename van de kosten van het afnemen buitenlandse diensten benoemde, terwijl vorig jaar enkel 12% van de respondenten dit antwoord koos.

Opvallende resultaten naar achtergrondkenmerken

- Vertegenwoordigers van een niet-commerciële organisatie noemen vaker (50%) dan andere typen opdrachtgevers (zelfstandigen (15%) en vertegenwoordigers van ondernemingen (27%)) dat de invoering van de IHD geen impact heeft gehad.
- Opdrachtgevers met één project geven vaker (39%) aan dat de IHD het duurder maakt om buitenlandse diensten af te nemen dan

⁵⁰ 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.

opdrachtgevers met meerdere projecten (18%). Dat zou kunnen wijzen op een zeker leereffect en afnemende kosten.

8.3.4 Concurrentiepositie

Net als de opdrachtnemers is de opdrachtgevers de vraag voorgelegd wat de invoering van de IHD betekend heeft voor hun concurrentiepositie. Voor het merendeel van de opdrachtgevers heeft de IHD niet of nauwelijks iets veranderd aan hun concurrentiepositie, zowel ten opzichte van Nederlandse concurrenten (79%) als ten opzichte van concurrenten uit de rest van de EER+ (78%). Vorig jaar waren deze percentages iets lager, achtereenvolgens namelijk 62% en 61%. De groei in deze categorieën is zowel ten koste gegaan van het aandeel opdrachtgevers dat positief als het aandeel opdrachtgevers dat negatief was over hun concurrentiepositie na invoering van de IHD. De groep die negatief was betreft nog maar 18% tegenover ongeveer 26% van vorig jaar. De groep die positief was betreft nog maar ongeveer 5% ten opzichte van ongeveer 11% vorig jaar.

Een werkgeversvertegenwoordiger geeft aan dat de IHD het gelijke speelveld in de markt bevordert. Dat komt door de bepaling van de IHD die ervoor zorgt dat buitenlandse werknemers recht hebben op ten minste de arbeidsvoorwaarden op grond van de algemeen verbindend verklaarde bepalingen van de cao die ook van toepassing zijn op de ter beschikking gestelde werknemer hier in Nederland. Het ging eerst over lonen en dergelijke, maar dat arbeidsvoorwaardenpakket waar ze recht op hebben, is nu breder geworden. Dat is belangrijk. Er kan niet geconcentreerd worden op arbeidsvoorwaarden door een andere manier van werken te hanteren. Dat is voor de leden van de werkgeversorganisatie erg belangrijk.

8.3.5 Verbeterpunten

Aan het eind van de enquête is ook de opdrachtgevers een aantal mogelijke verbeterpunten met betrekking tot de IHD voorgelegd. Het beeld wijkt duidelijk af van dat voor de opdrachtnemers. Als belangrijkste verbeterpunt noemen de opdrachtgevers meer bekendheid geven aan de IHD (29%). Dit percentage is wel wat gedaald ten opzichte van vorig jaar, toen nog 38% van de opdrachtgevers dat antwoord koos. Antwoorden die dit jaar plotseling veel meer werden gekozen waren 'betere voorlichting over van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden' (van 8% naar 23%) en 'aanschaffen van de implementatiewet' (van 4% naar 19%).

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:

Perspectief werkenden:

- Minder werkenden gaven aan dat hun loon (veel) hoger lag dan het loon dat zij voor de invoering van de IHD ontvingen (19% tegenover 25% tijdens meting 1). 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.
- Een vergelijkbaar aandeel werkenden als vorig jaar geeft aan dat zij een lager loon ontvangen dan vergelijkbare Nederlandse werknemers (51%). Als werkenden hun loon vergelijken met dat van andere gedetacheerde werkenden, dan wordt juist geschat dat ze minder vaak een lager loon krijgen (van 29% tijdens meting 1 naar 24% dit jaar). In

totaal is 16% van de gedetacheerde werkenden ontevreden met het loon, net als vorig jaar.

- In alle vergelijkingen van het loon (loon vóór de IHD, loon van Nederlandse werknemers en loon van andere gedetacheerde werkenden) komen mensen die zich identificeren als uitzendkrachten het slechtst uit de resultaten naar voren. Zij geven het vaakste aan geen verandering te hebben ervaren ten opzichte van vóór de IHD, of minder te verdienen dan anderen.

Perspectief opdrachtnemers

- Opdrachtnemers zeggen vaker contact op te nemen met opdrachtgevers over de toe te passen arbeidsvoorwaarden van gedetacheerde werkenden (29% tegenover 23% tijdens meting 1). Deze positieve ontwikkeling wordt onderschreven door opdrachtgevers, alhoewel zij wel zeggen dat opdrachtnemers minder vaak contact opnemen met hen, dan dat de opdrachtnemers zelf zeggen.
- Het aandeel opdrachtnemers dat 'zeer veel' administratieve lasten ervaart is afgenomen, maar het aandeel dat als 'veel' ervaart is toegenomen. Er lijkt hier ten opzichte van vorig jaar niet heel veel te zijn veranderd en de administratieve belasting die de IHD voor opdrachtnemers met zich meebrengt lijkt al met al voor de meeste opdrachtnemers beperkt te zijn. Zij hebben voornamelijk moeite met het toekennen van dezelfde beloning als Nederlandse werknemers, inclusief bonussen en beloningen.
- Een groot deel van de opdrachtnemers ziet geen verandering in hun concurrentiepositie, maar van degenen die wel een verandering zien, is deze voornamelijk positief. Ten opzichte van vorig jaar is dat aandeel bovendien iets gestegen.
- Het belangrijkste verbeterpunt volgens opdrachtnemers is 'meer handhaven van de IHD' (29%). Daarna volgt 'betere voorlichting over de van toepassing zijnde cao' (22%) en 'betere voorlichting over de van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden' (11%). Deze verbeterpunten werden ook tijdens meting 1 als meeste gekozen.

Perspectief opdrachtgevers

- Voor het merendeel van de opdrachtgevers heeft de IHD niet of nauwelijks iets veranderd aan hun concurrentiepositie, zowel ten opzichte van Nederlandse concurrenten (79%) als ten opzichte van concurrenten uit de rest van de EER+ (78%). Deze groep is gegroeid, oftewel, meer opdrachtgevers zijn niet uitgesproken positief of negatief.
- Het belangrijkste verbeterpunt voor opdrachtgevers is 'meer bekendheid geven aan de IHD' (29%), alhoewel dit percentage lager is dan vorig jaar. Antwoorden die dit jaar plotseling veel meer werden gekozen waren 'betere voorlichting over van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden' (van 8% naar 23%) en 'afschaffen van de implementatiewet' (van 4% naar 19%).
- Opdrachtgevers geven dit jaar veel vaker minder vaak aan dat het vaak gebeurt dat een arbeidskracht niet gemeld is en de opdrachtgever de opdrachtnemer daarop moet aanspreken. Ook geven ze veel minder vaak aan dat opdrachtnemers vragen om vooraf alle te controleren gegevens zelf aan te leveren.

- 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>
- Inspectie SZW. (november 2021). *Kostenvoordelen en arbeidsuitbuiting*.
- 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>
- Nederlandse Arbeidsinspectie. (2022, 18 augustus). *Rapportage WagwEU*. <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/rapporten/2022/08/18/rapportage-wagweu>
- NOS. (2021, 19 september). *Resultaten enquête over huisvesting arbeidsmigranten*. NOS. <https://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2398444-resultaten-enquete-over-huisvesting-arbeidsmigranten>

- Panteia. (2022, september). Eindrapport Evaluatie meldingsplicht WagwEU.
https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2023Z01359&did=2023D03198
- Panteia. (2022, september). Monitor implementatie herziene detacheringsrichtlijn 2020-2021.
https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2023Z01359&did=2023D03198
- 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>
- Van Gennip, C. E. G. (2023, 30 januari). Evaluatie Meldingsplicht Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de EU (WagwEU) en Monitor Herziene Detacheringsrichtlijn [Kamerbrief]. Geraadpleegd van
https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2023Z01359&did=2023D03198
- 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**

Toezichthouders

- Normec
- SNCU

Werkgevers- en werknemersorganisaties

- AWWN
- FNV
- CNV

Brancheorganisaties

- ABU
- Bouwend Nederland
- NBBU
- COV

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 september 2022. Het geleverde bestand bestond uit één record voor elke melding per werkende én werkopdracht, goed voor in totaal 2.842.886 records. Daarbij bevatte elk record de volgende gegevens:

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

Variabele	Beschrijving
	geregistreerd nummer vergelijkbaar met een KVK-nummer
<i>DO_Landvestiging</i>	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 incorrecte 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

Tijdens meting 1 is in de database van het meldloket een variabele opgenomen om te registreren of een melding verlengd is. Deze variabele is in meting 2 gebruikt om verlengde registraties te kunnen tellen. In meting 1 is dit anders opgelost, waarvoor we verwijzen naar de bijlagen 3 in het rapport van meting 1.

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 heuristiek 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 gegeneerd 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 detachingsrichtlijn (IHD) voorziet in maatregelen specifiek voor uitzendkrachten. Het meldloket registreert uitzendkrachten desondanks nog niet expliciet - dat verandert waarschijnlijk in de loop van 2023. 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 aanname, 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 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 bestand van ge-avv'de cao's aangemaakt op basis van de avv-besluiten verzameld op [uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl](https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl). Daarnaast is een bestand aangemaakt met alle SBI-codes die in de meldingen in het meldloket naar voren kwamen. Aan iedere SBI-code is handmatig maximaal één cao gekoppeld, op basis van beschikbare informatie over de werkingssfeer van cao's en beschikbare informatie over het aantal werkenden dat onder cao's valt. Hierbij treden allerlei praktisch problemen op die leiden tot grote en onvermijdbare onzekerheden. Zo zijn er cao's die meerdere SBI-codes bestrijken, cao's die betrekking hebben op 5^e digit SBI (terwijl alleen 4^e digit beschikbaar is), meerdere cao's die binnen dezelfde SBI-code van kracht kunnen zijn. Aan het proces is veel tijd besteed en er is overleg geweest met verschillende experts, maar echt nauwkeurig valt de indeling niet te maken. Overigens is, naast de al vermelde waarschijnlijke meldingsfout rond uitzendwerk ook voor andere meldingen waarschijnlijk regelmatig een verkeerde code opgegeven. Opdrachtnemers geven immers in grote getalen aan dat 'welke cao van toepassing is' een ingewikkelde zaak is. Ook is de kans aanwezig dat niet de sector van de werkopdracht, maar de sector van de opdrachtgever of -nemer gemeld wordt. Verder is het zo dat niet alle meldingen een sectormelding bevatten en dat veel gemeld wordt in 'overig', bijvoorbeeld 'Overige gespecialiseerde werkzaamheden in de bouw (rest)'.

Deze bestanden zijn vervolgens gebruikt om één database te maken met daarin alle SBI-codes die onder een (tijdens de onderzoeksperiode) ge-avv'de cao vallen – de omgekeerde weg volgend van bovenstaande stap. In deze database is per ge-avv'de cao geldig in de periode van augustus 2021 tot augustus 2022 vastgelegd over welke arbeidsvoorwaarden afspraken zijn gemaakt die afwijken van de harde kern zoals vastgelegd in wetgeving. Vastgelegd zijn:

- De SBI-code gekoppeld aan de daarbij handmatig geselecteerd ge-avv'de cao dan wel de handmatig vastgestelde niet bestaande koppeling aan een ge-avv'de cao;
- 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 4^e digit SBI-coderegistraties in beide datasets. Het moet nogmaals benadrukt worden dat de koppeling zeer onnauwkeurig is en de analyses die gedaan zijn rond het wel of niet van toepassing zijn van een ge-avv'de cao als indicatief beschouwd moeten worden.

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.

Methodologische verantwoording enquête opdrachtnemers

Zowel voor het evaluatieonderzoek naar de Meldingsplicht WagwEU als het monitoronderzoek naar de Implementatiewet herziene detacheringsrichtlijn (IHD) is een internetenquête gehouden onder opdrachtnemers. Deze enquête liep van januari 2023 t/m maart 2023. Deze bijlage beschrijft wie voor deze enquête benaderd zijn, en wie uiteindelijk gerespondeerd heeft.

Bruto steekproef

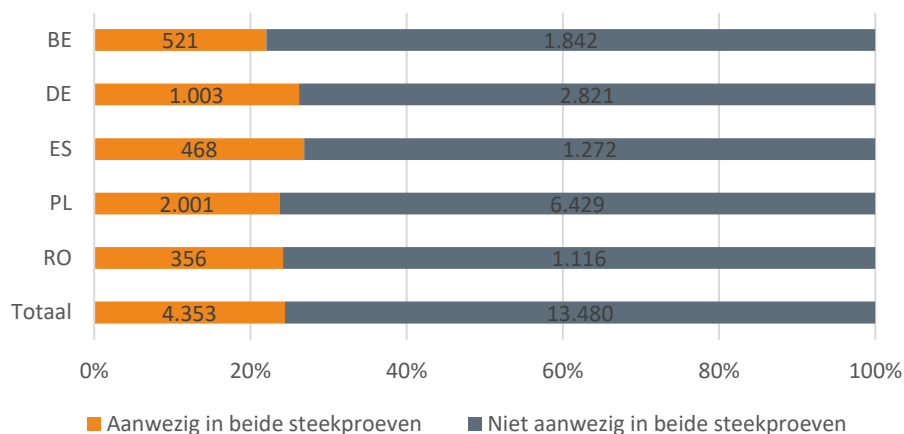
De ideale doelgroep voor een enquête onder opdrachtnemers – werkgevers én zelfstandigen – betreft zowel opdrachtnemers gemeld bij het meldloket als opdrachtnemers **niet** gemeld bij het loket. De eerste groep is goed benaderbaar via de gegevens geregistreerd bij het meldloket van [postedworkers.nl](https://www.postedworkers.nl). Anders ligt dit voor de tweede groep, zoals een in het kader van het evaluatieonderzoek naar de Meldingsplicht WagwEU door ons in enkele detacherende 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.

Voor deze enquête zijn alleen die opdrachtnemers benaderd zijn die tussen augustus 2021 en juli 2022 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.

Om na te gaan in welke mate de kans bestond dat voor de twee metingen grotendeels dezelfde groep benaderd werd, is bevestigd in welke mate de populaties overlap lieten zien. Daaruit kwam het volgende beeld naar voren. Niet voor alle opdrachtnemers was het mogelijk dit met zekerheid vast te stellen.

Figuur B4.1 Overlap tussen populaties meting 1 en 2



Uiteindelijk is besloten om alle opdrachtnemers uit deze vijf 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 detacherend 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.

Netto steekproef

Voor veel opdrachtnemers is geen bruikbaar e-mailadres beschikbaar. Het aantal mogelijke respondenten nam daarmee met ruim driekwart af ten opzichte van het totaal aantal gemelde opdrachtnemers. Van de resterende groep heeft 3% gerepondeerd, 196 respondenten. In Europees verband is dit een vrij gebruikelijk responspercentage.

Tabel B4.1 vat de bovenstaande informatie samen over de steekproef. In de kolom met opdrachtnemers bekend bij het meldloket zitten ook opdrachtnemers in het wegtransport. Bij de gerealiseerde respons zijn de responses van opdrachtnemers in het wegtransport daarentegen **niet** meegenomen.

Tabel B4.1 Bruto steekproef enquête opdrachtnemers inclusief wegtransport

Land	Opdrachtnemers bekend bij het meldloket	Opdrachtnemers met bruikbare contactgegevens	Gerealiseerde respons	% t.o.v. bruikbaar	Foutmarge ten opzichte van totale populatie
België	2.668	719	48	7%	
Duitsland	3.489	1533	64	4%	

Polen	15.443	2675	71	3%	
Spanje	2.233	400	9	2%	
Roemenië	1.030	366	4	1%	
Totaal	24.863	5693	196	3%	7%



Methodologische verantwoording enquête opdrachtgevers

Zowel voor het evaluatieonderzoek naar de Meldingsplicht WagwEU als het monitoronderzoek naar de Implementatiewet herziene detacheringsrichtlijn (IHD) is een internetenquête gehouden onder opdrachtgevers. Deze enquête liep januari 2023 t/m maart 2023. Deze bijlage beschrijft wie voor deze enquête benaderd zijn, en wie uiteindelijk gerepsondeerd heeft.

Bruto steekproef

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

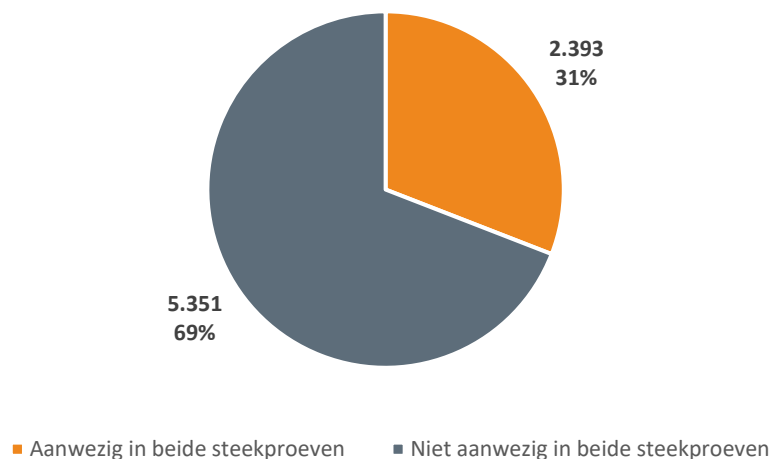
Voor deze enquête zijn alleen die opdrachtgevers benaderd zijn die tussen augustus 2020 en juli 2021 gemeld waren bij het meldloket. Daarbij is geen verdere selectie van opdrachtgevers (bijvoorbeeld naar sector) gemaakt.

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.

Om na te gaan in welke mate de kans bestond dat voor de twee metingen grotendeels dezelfde groep benaderd werd, is bezien in welke mate de populaties overlap lieten zien. Daaruit kwam het volgende beeld naar voren. Niet voor alle opdrachtgevers was het mogelijk dit met zekerheid vast te stellen.



Figuur B5.1 Overlap tussen steekproeven meting 1 en 2



Netto steekproef

Voor veel opdrachtgevers is geen bruikbaar e-mailadres beschikbaar. Het aantal mogelijke respondenten nam daarmee met bijna de helft af ten opzichte van het totale aantal gemelde opdrachtgevers. Van de resterende groep heeft 7% gerepondeerd, 179 respondenten. In Europees verband is dit een hoog responspercentage, voor internetenquêtes in Nederland is het een gebruikelijk niveau.

Tabel B5.1 vat de informatie samen over de steekproef. In de kolom met opdrachtgevers bekend bij het meldloket zitten ook opdrachtgevers in het wegtransport. Bij de gerealiseerde respons zijn de responses van opdrachtgevers in het wegtransport daarentegen **niet** meegenomen.

Tabel B5.1 Bruto steekproef enquête opdrachtgevers inclusief wegtransport

Land	Opdrachtgevers bekend bij het meldloket	Opdrachtnemers met bruikbare contactgegevens	Gerealiseerde respons	% t.o.v. bruikbaar	Foutmarge ten opzichte van totale populatie
Totaal	4.809	2559	179	7%	7%

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 van januari 2023 t/m maart 2023. 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 dit tweede monitoronderzoek zich richt op het tweede loopjaar van de IHD, zijn voor de enquête enkel werkkenden benaderd die het tweede jaar van de IHD geregistreerd waren bij het meldloket. Concreet betekent dit dat voor deze enquête enkel die werkkenden benaderd zijn die tussen augustus 2021 en juli 2022 gemeld waren bij het meldloket.

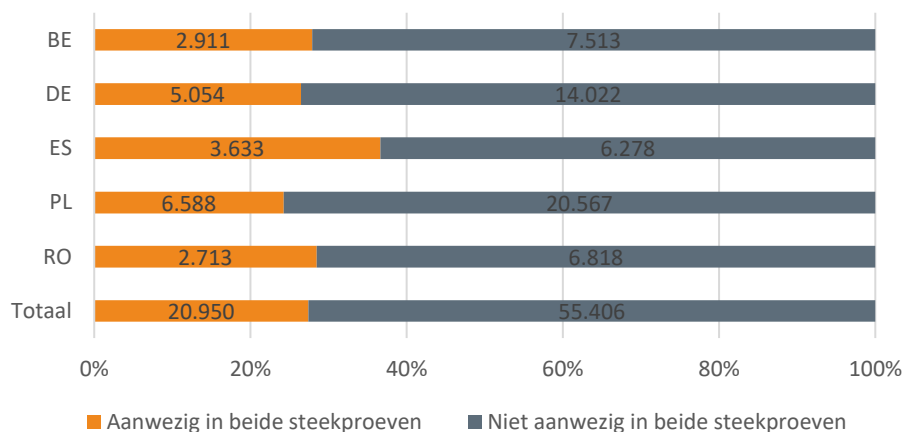
Met als doel een hoge respons te realiseren, is besloten de enquête aan te bieden in de moedertaal van de respondenten. Daarbij is ervoor gekozen om de enquête uit te zetten in het Nederlands, Engels, Frans, Duits, Spaans, Pools en Roemeens. De enquête was daarmee toegankelijk voor respondenten uit in ieder geval België, Duitsland, Spanje, Polen en Roemenië.

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.

Om na te gaan in welke mate de kans bestond dat voor de twee metingen grotendeels dezelfde groep benaderd werd, is gezien in welke mate de populaties overlap lieten zien. Daaruit kwam het volgende beeld naar voren. Niet voor alle werkkenden was het mogelijk dit met zekerheid vast te stellen.



Figuur B6.1 Overlap tussen steekproeven meting 1 en 2



Netto steekproef

Voor veel werkenden is geen bruikbaar e-mailadres beschikbaar. Van het aantal mogelijke respondenten blijft daarmee in de praktijk nog maar een zevende deel over ten opzichte van het totale aantal gemelde werkenden. Van de resterende groep heeft 4% gerepondeerd, 271 respondenten. In Europees verband is dit een vrij gebruikelijk responspercentage.

Tabel B6.1 Steekproefgegevens enquête werkenden inclusief wegtransport

Land	Werkenden bekend bij het meldloket (inclusief wegtransport)	Werkenden met bruikbare contactgegevens (inclusief wegtransport)	Gerealiseerde respons (exclusief o.a. wegtransport)	% t.o.v. bruikbaar	Foutmarge ten opzichte van totale populatie
België	5.808	1332	46	3%	
Duitsland	10.676	2501	95	4%	
Polen	16.733	1970	108	5%	
Spanje	5.635	163	11	7%	
Roemenië	4.638	437	11	3%	
Totaal	43.490	6403	271	4%	6%

