

Loonkostenverschillen bij detachering binnen de EU



REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

LOONKOSTENVERSCHILLEN BIJ DETACHERING BINNEN DE EU

- eindrapport -

Nehemia Aipassa
Liane van Dantzig
Ger Homburg

Met medewerking van:
Jos Mevissen
Willemijn Smit

Regioplan
Jollemanhof 18
1019 GW Amsterdam
Tel.: +31 (0)20 – 531 53 15

Amsterdam, september 2017
Publicatienr. 15112

© 2017 RegioPlan, in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld.

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van RegioPlan.

RegioPlan aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

INHOUDSOPGAVE

Samenvatting	I
1 Inleiding	1
1.1 Aanleiding onderzoek	1
1.2 Doel- en vraagstelling onderzoek	3
1.3 Opzet van het onderzoek	4
1.4 Leeswijzer	5
2 Fase 1: selectie van landen en beroepen	7
2.1 Inleiding	7
2.2 Overzicht van bevindingen in sectoren	9
2.3 Selectie sector-beroep-landcombinaties voor het vergelijkende onderzoek	21
3 Fase 2: berekenen arbeidskosten: systematiek en uitgangspunten	25
3.1 De basis voor de vergelijking: maatman en hoofdcomponenten	25
3.2 Hoofdcomponenten en de detacheringsrichtlijn	26
3.3 Methode	32
3.4 Opbrengsten en beperkingen	33
3.5 Samenvattend	34
4 Fase 2: wetten, cao's, regels en normen	35
4.1 De bouw	35
4.2 Metalektro	44
4.3 Paddenstoelenteelt	48
4.4 Extraterritoriale kosten	50
5 Fase 2: loonkostenberekeningen	53
5.1 Bouwvakhelper	53
5.2 IJzervlechter	58
5.3 Metselaar	63
5.4 Elektromonteur	68
5.5 Paddenstoelenplukker	72
6 Conclusie	77
6.1 Looncomponenten en verschillen in arbeidskosten	77
6.2 De omvang van de verschillen	78
6.3 De invloed van marktomstandigheden	78
6.4 Regelgeving, naleving, handhaving	79
Bijlagen	81
Bijlage 1 Overzicht met informanten	83
Bijlage 2 Format uitvraag buitenlandse samenwerkingspartners	85

SAMENVATTING

Grensoverschrijdende detachering, arbeidsvoorwaarden en concurrentie

Arbeidsmigratie vindt binnen de Europese Unie in verschillende vormen plaats. Burgers van lidstaten kunnen in andere lidstaten werken als werknemer, als uitzendkracht, als ondernemer (zzp'er) of als gedetacheerde werknemer. In de eerste drie gevallen vallen ze volledig onder de wet- en regelgeving van het ontvangende land en moeten ze dus aan dezelfde regels voldoen als lokale werknemers en ondernemers. Detachering is anders, omdat gedetacheerde werknemers in dienst blijven van een werkgever in het land van herkomst. Gedurende enige tijd blijven ze onderhevig aan het belastingregime en het sociale zekerheidsstelsel in het land van herkomst. De eerste afspraken hierover zijn gemaakt in een tijd waarin detachering weinig voorkwam en het ongunstig voor gedetacheerde werknemers leek als zij steeds voor tijdelijk werk in een ander land onder een ander belasting- en socialezekerheidsregime zouden vallen. Met de toename van het aantal lidstaten en de internationalisering van de arbeidsmarkt wordt steeds vaker gewezen op uitholling van arbeidsvoorwaarden en verdringing van lokale werknemers in ontvangende landen. Deze risico's zouden moeten worden verkleind door de Detacheringsrichtlijn, die in Nederland vertaald is in de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de EU (WagwEU). In de Detacheringsrichtlijn is vastgelegd dat gedetacheerde werknemers in ieder geval recht hebben op de belangrijkste arbeidsvoorwaarden die de wet in het ontvangende land voorschrijft of die in een algemeenverbindendverklaarde cao zijn overeengekomen (de zogenoemde harde kern van de arbeidsvoorwaarden). Toch blijft de discussie over oneigenlijke concurrentie, uitholling van arbeidsvoorwaarden en verdringing voortduren. Minister Asscher van SZW schreef hierover in zijn 'Code-Oranjabrief'. Overleg over een aanpassing van de Detacheringsrichtlijn loopt stroef vanwege verschillende visies en belangen van lidstaten.

Onderzoek vergelijking arbeidskosten

In de discussie over oneerlijke concurrentie, uitholling van arbeidsvoorwaarden en verdringing spelen verschillende vragen. Zijn de regels ontoereikend en leiden ze tot onaanvaardbare loonkostenverschillen? Of ontstaan problemen doordat de regels worden ontweken en ontdoken? In dit onderzoek staat de eerste vraag centraal. Het onderzoek is gericht op een zo goed mogelijke vaststelling van de arbeidskosten van gedetacheerde werknemers uit andere lidstaten in vergelijking met binnenlandse (lokale) werknemers in Nederland – voor werkgevers die zich aan de regels in het herkomstland en het ontvangende land houden. In het onderzoek houden we

rekening met bruto loonkosten, werkgeverslasten, overige kosten en de vergoedingen die gedetacheerde werknemers compenseren voor de extra kosten voor verblijf in de ontvangende landen (extraterritoriale kosten). In dit onderzoek hebben we, na een inventarisatie van detacheringen in een aantal sectoren, een vergelijking van arbeidskosten gemaakt voor vijf beroepen en vier landen: Nederland als ontvangend land en Duitsland, Portugal en Polen als landen van waaruit gedetacheerd wordt. De beroepen zijn gekozen in de bouwsector (bouwwakhelper, ijzervlechter en metselaar), de Metalektro (elektromonteur) en de paddenstoelensector (paddenstoelenplukker). Om de vergelijking zo duidelijk mogelijk te kunnen maken, is tevens een maatman gekozen: een vakvolwassen ongehuwde man van 25 jaar, voltijds werkend en niet in ploegendienst.

Werkwijze

Voor het onderzoek hebben we in binnen- en buitenland regelingen geïnventariseerd via lokale contactpersonen, werkgevers- en werknemersorganisaties en salarisadministrateurs met een second opinion door advocatenkantoren die in meerdere landen actief zijn. Voor alle geselecteerde beroepen hebben we geïnventariseerd wat het Nederlandse brutoloon is (met hardekerncomponenten) of het buitenlandse, als dat hoger is, welke werkgeverslasten in het land van herkomst moeten worden afgedragen, welke overige kosten er zijn en wat de regelingen zijn voor extraterritoriale kosten. Het peiljaar is 2016. We hebben ons hiermee een gedetailleerd beeld kunnen vormen. Toch blijven er onzekerheden en onbepaalde grootheden. In veel beleidsonderzoeken liggen feiten voor het grootste deel vast. In dit onderzoek zijn er op veel onderdelen rond toeslagen en extraterritoriale kosten onduidelijkheden waarover lokale experts van mening verschillen en aangeven dat er uiteenlopende opvattingen mogelijk zijn. Soms zijn die weggenomen door uitspraken van nationale gerechtshoven of het Europees Hof van Justitie, maar vaak is dat (nog) niet het geval. Daardoor blijven onzekerheid en ruimte voor interpretatie bestaan. Dat is niet alleen lastig voor onderzoekers, maar natuurlijk ook voor de naleving en de handhaving.

Bouwstenen: bruto, werkgeverslasten, extraterritoriale kosten

Als we uitsluitend naar brutoloon en werkgeverslasten kijken, zijn de loonkosten van een gedetacheerde werknemer voor bijna alle onderzochte beroepen en alle onderzochte herkomstlanden lager dan voor een binnenlandse werknemer. De gedetacheerde Duitse elektromonteur en de gedetacheerde Portugese paddenstoelenplukker zijn uitzonderingen. Voor hen zijn het brutoloon en de werkgeverslasten hoger dan voor een binnenlandse werknemer in Nederland. Voor de andere beroepen lopen de verschillen in

arbeidskosten op tot ruim € 8.000,- per jaar. Dit komt met name door de werkgeverslasten die in Nederland hoger zijn. Het meest uitgesproken is dit in de bouw met hoge sectorpremies, in mindere mate in de Metalektro, maar ook in de paddenstoelensector, waar geen cao (meer) van kracht is.

Als we rekening houden met de extraterritoriale kosten wordt het beeld anders – en aanmerkelijk complexer. In het algemeen geldt dat de werkgever voor huisvesting en voeding moet zorgen. Dit beginsel is veelal niet wettelijk vastgelegd en, indien het is vastgelegd, niet altijd genormeerd. Duitse bouw-cao's kennen normbedragen voor extraterritoriale vergoedingen in absolute bedragen. De Portugese bouw-cao noemt relatieve bedragen, waardoor onzeker wordt aan welk brutoloon gerefereerd moet worden (het Nederlandse of het – veel lagere – Portugese). In Polen bestaat een regeling voor zakenreizen met een verplichte vergoeding voor extraterritoriale kosten, in absolute bedragen, gedifferentieerd per land. De Poolse rechter heeft echter bepaald dat deze regeling niet voor detacheringen geldt. De Nederlandse bouw-cao bepaalt dat de werkgever voor onderdak en voeding moet zorgen (in geld of natura), maar de Nederlandse rechter heeft uitgesproken dat de vergoeding niet voor een gedetacheerde werknemer geldt als deze al recht heeft op vergoeding door de werkgever in het land van herkomst. In het onderzoek gebruiken we varianten die zo goed mogelijk aanhaken bij regelingen in het herkomstland en het ontvangende land. Om in situaties van onzekerheid toch vergelijkingen te kunnen maken, gebruiken we een norm die aansluit bij een in Nederland maatschappelijk geaccepteerd niveau van huisvesting en voeding. Deze norm hebben we gebaseerd op cijfers van (onder andere) het budgetvoorlichtingsinstituut Nibud. We noemen hem daarom de Nibud-norm ter hoogte van € 4.700,- per jaar. Dit is het bedrag dat een bonafide werkgever die zijn personeel niet in een aftandse caravan op een verlopen camping wil huisvesten, moet vergoeden voor huisvesting en voeding.

Een voorbeeld: de Portugese ijzervlechter

We illustreren de problematiek aan de hand van de detachering van een Portugese ijzervlechter bij een Nederlands bouwbedrijf.

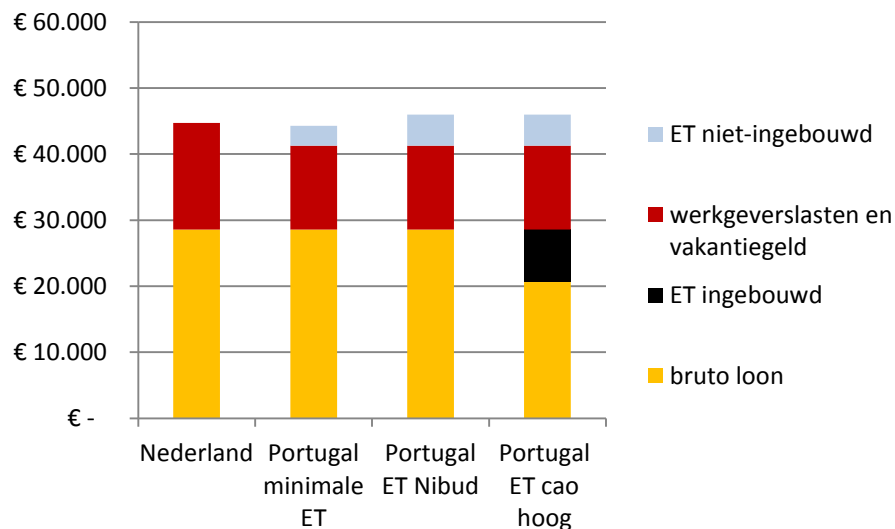
Het Portugese bruto(cao-)loon voor een ijzervlechter is aanmerkelijk lager dan het Nederlandse cao-loon en de gedetacheerde Portugese ijzervlechter heeft dus recht op een brutoloon volgens de Nederlandse bouw-cao. Hij heeft krachtens de Portugese bouw-cao recht op een toeslag als hij gedetacheerd wordt, inclusief een vergoeding voor huisvesting en voeding. De vraag is of de toeslag over het Portugese minimumloon moet worden berekend of over het Nederlandse minimumloon (i.c. het cao-loon). Onze informanten konden hierover geen eensluidend antwoord geven. De toeslag kan volgens de Detacheringsrichtlijn ingebouwd worden in het Nederlandse minimumloon, voor zover deze niet benut wordt voor de kosten van huisvesting en voeding.

We onderscheiden voor deze gedetacheerde ijzervlechter drie situaties met drie verschillende loonkostenniveaus.

De situaties verschillen niet met betrekking tot het brutoloon (het Nederlandse cao-loon) en de (Portugese) werkgeverslasten. Ze verschillen wel in het niveau van de extraterritoriale kosten (ET):

- <<Portugal minimale ET>> gaat ervan uit dat de detacheringstoelage conform de Portugese cao over het Portugese minimumloon wordt berekend. Deze toeslag is niet toereikend om kosten van verblijf en voeding volgens onze Nibud-norm te dekken. Deze moet in ieder geval in zijn geheel voor huisvesting en voeding gebruikt worden en mag dus niet in het minimumloon ingebouwd worden (i.c. op het minimumloon in mindering worden gebracht).
- <<Portugal ET Nibud>> gaat ervan uit dat de Portugese werkgever een toeslag verstrekt waarmee de werknemer volgens de Nibud-norm gehuisvest en gevoed kan worden. De toeslag is bedoeld voor huisvesting en voeding en mag dus niet op het minimumloon in mindering worden gebracht.
- <<Portugal ET cao hoog>> gaat ervan uit dat de procentuele detacheringstoelage conform de Portugese cao over het Nederlandse minimumloon wordt berekend. Het gedeelte dat niet bedoeld is voor huisvesting en voeding mag in het minimumloon worden ingebouwd. Hiervoor nemen we het bedrag van de toeslag dat boven de Nibud-norm uitkomt. Figuur 1 geeft een overzicht.

Figuur S.1 Arbeidskosten gedetacheerde Portugese ijzervlechter in vergelijking met een binnenlandse werknemer; drie situaties



Figuur S.1 laat zien dat, als de Portugese werkgever kan volstaan met een vergoeding van kosten voor huisvesting en voeding die (misschien) in overeenstemming is met de Portugese bouw-cao, de arbeidskosten voor de gedetacheerde werknemer lager zijn dan voor een Nederlandse (niet

gedetacheerde) werknemer. Het verschil is ongeveer € 1.500,- op jaarbasis. Als de Portugese werkgever een vergoeding verstrekt die voldoende is voor huisvesting en voeding op een voor Nederland maatschappelijk geaccepteerd niveau (de Nibud-norm) is de uit Portugal gedetacheerde ijzervlechter duurder dan zijn Nederlandse collega. Het verschil bedraagt enkele honderden euro's. Het maakt hiervoor niet uit hoe de detacheringstoelage berekend is, over het Portugese of over het Nederlandse minimumloon.

Overzicht alle beroepen

Het voorbeeld van de Portugese ijzervlechter laat goed zien dat de omgang met extraterritoriale kosten doorslaggevend is voor kostenverschillen ten voor- of ten nadele van een gedetacheerde buitenlandse werknemer. In de berekeningen voor alle beroepen hebben we telkens drie varianten onderscheiden: een variant met het laagste niveau dat volgens de wet- en regelgeving in de desbetreffende landen en (eventuele cao's) mogelijk is, een variant op basis van de Nibud-norm en een variant op basis van de wet- en regelgeving in de gunstigste uitleg.

Voor de drie onderzochte bouwberoepen geldt dat de bruto loonkosten vermeerderd met de werkgeverslasten voor bijna alle gedetacheerde werknemers lager zijn dan voor de Nederlandse werknemer. Als we rekening houden met de extraterritoriale kosten, is de Poolse bouwvakker in alle varianten goedkoper dan zijn Nederlandse collega. Dit komt door een combinatie van lage werkgeverslasten en lage (niet-wettelijk of anderszins) genormeerde extraterritoriale kosten. Het verschil bedraagt € 2.200,- tot € 3.500,- op jaarbasis. Uit Duitsland en Portugal gedetacheerde bouwvakkers zijn juist duurder dan hun Nederlandse collega's als rekening wordt gehouden met extraterritoriale kosten.

Voor de beroepen uit de twee andere onderzochte sectoren, de elektro-monteur en de paddenstoelenplukker, geldt dat gedetacheerde werknemers op drie uitzonderingen na goedkoper zijn als uitsluitend wordt gekeken naar de brutolonen en de werkgeverslasten. Als rekening wordt gehouden met extraterritoriale kosten zijn gedetacheerde werknemers altijd duurder. Dit geldt voor alle onderzochte landen.

Een theoretisch beeld

Dit overzicht op basis van brutoloon, werkgeverslasten, overige kosten en extraterritoriale kosten is niet het hele verhaal. Sommige kosten zijn niet gekwantificeerd, zoals de reiskosten van woon- naar werkland en een verschil in nationale en erkende feestdagen (in het buitenland vaak meer dan in Nederland). Evenmin hebben we de doorbetalingsplicht bij langdurige ziekte voor Nederlandse werkgevers gekwantificeerd en de transitievergoedingen bij

ontslag. Fiscale regelingen (zoals de 183-dagenregeling) zijn ook buiten beschouwing gelaten.

Minstens zo belangrijk is dat we bij onze berekeningen zijn uitgegaan van werkgevers die zich aan alle regels houden. Dit lijkt een fictie, zoals bijvoorbeeld een recente studie van onderzoeken van de Nederlandse arbeidsinspectie laat zien en zoals ook vakbonden en werkgeversorganisaties onderschrijven. Detacheringen kunnen op papier op orde zijn, maar ontduiking door te lange werktijden en niet of nauwelijks betaald overwerk lijken veelvuldig voor te komen. Dat de bestaande regels lang niet altijd tot lagere arbeidskosten voor gedetacheerde werknemers leiden, betekent dus niet dat de huidige detacheringspraktijk niet tot oneerlijke concurrentie, verdringing en uitholling van arbeidsvoorwaarden leidt.

1 INLEIDING

1.1 Aanleiding onderzoek

Een vrij verkeer van arbeid binnen de EU bevordert het functioneren van de arbeidsmarkt door de bewegingen van landen en sectoren met een overschot aan arbeidskrachten (werkloosheid) naar landen en sectoren met tekorten. De grensoverschrijdende mobiliteit van arbeid kan de vorm hebben van het *vrije verkeer van werknemers* die voor korte of langere tijd naar andere lidstaten trekken om daar werk te zoeken. Zij zijn in beginsel onderworpen aan de arbeids- en sociale wetgeving van het ontvangende land. Grensoverschrijdende mobiliteit van arbeid kan ook de vorm hebben van *vrij verkeer van diensten*. In dit geval bieden ondernemers uit uitzendende landen diensten aan in de vorm van arbeid aan werkgevers in ontvangende landen. Het gaat hierbij om grensoverschrijdende detacheringen van werknemers in dienst van buitenlandse ondernemingen bij werkgevers in het ontvangende land.

Grensoverschrijdende detachering is neergelegd in de Detacheringsrichtlijn (Richtlijn 96/71/EG). De Detacheringsrichtlijn regelt drie varianten van terbeschikkingstelling: de rechtstreekse verrichting van diensten door een onderneming in het kader van een overeenkomst, terbeschikkingstelling van een vestiging of een tot hetzelfde concern behorende onderneming en ter beschikking stelling via een uitzendbedrijf in een andere lidstaat (artikel 1 lid 3). Voor alle vormen geldt dat er een dienstverband moet zijn met de in een andere lidstaat gevestigde werkgever die voor de detachering gebruikmaakt van het vrij verkeer van diensten.

Op basis van de Detacheringsrichtlijn kunnen werknemers die in dienst zijn van een grensoverschrijdende dienstverrichter te werk worden gesteld (gedetacheerd) in een andere lidstaat op basis van de arbeidswetgeving van het gewoonlijk werkland (veelal de uitzendstaat). Tegelijk moet worden voldaan aan een zogenoemde 'harde kern' van arbeidsvoorwaarden, waarvoor de arbeidswetgeving van de ontvangende staat moet worden toegepast (mits gunstiger dan het op de arbeidsovereenkomst toepasselijke recht). Het gaat daarbij vooral om de arbeidsomstandigheden en arbeidstijden, het minimumloon inclusief overwerkvergoeding, het minimumaantal betaalde vakantiedagen en voorwaarden inzake uitzendarbeid, vastgelegd in de wet of algemeen verbindend verklaarde cao (avv-cao). Buiten de harde kern vallen bijvoorbeeld lonen boven het minimum in de wet of avv-cao, vakantiedagen boven het minimum in de wet of cao, in cao-bepalingen overeengekomen roostervrije uren, pensioenopbouw, loondoorbetaling bij ziekte en het ontslagrecht. Voor deze onderwerpen gelden de voorwaarden die (al dan niet)

geregeld zijn in het recht dat van toepassing is op de arbeidsovereenkomst tussen de gedetacheerde werknemer en zijn buitenlandse werkgever.¹

De bepalingen in de Detacheringsrichtlijn impliceren dat er verschillen kunnen ontstaan in de arbeidskosten van een direct door een lokale werkgever in dienst genomen werknemer en een gedetacheerde werknemer uit een andere lidstaat.

De basis van de huidige regelgeving over internationale detacheringen is vijftientig jaar geleden gelegd. De EU bestond uit vijftien lidstaten: België, Frankrijk, Italië, Luxemburg, Nederland, (West-)Duitsland, Griekenland, Portugal, Spanje, Finland, Oostenrijk en Zweden. De gedachte was dat verschillen in arbeidskosten van gedetacheerde werknemers met die van lokale werknemers relatief beperkt zouden zijn door de bijkomende kosten van internationale detacheringen (verplaatsingskosten en verblijfskosten). Internationale detacheringen zouden daardoor bijdragen aan verbetering van de werking van de arbeidsmarkt, met de nadruk op de uitwisseling van beter opgeleide en gekwalificeerde werknemers.

De toetreding van de nieuwe (vooral Oost-Europese) lidstaten met in het algemeen fors lagere loonniveaus heeft het speelveld veranderd. Grensoverschrijdende detacheringen hebben meer betrekking op laagopgeleide werknemers voor laagbetaalde functies en grensoverschrijdende detachering heeft sterker het karakter van een uitzendformule gekregen. Door de combinatie van regels uit verschillende arbeids- en sociale zekerheidsstelsels, conform de Detacheringsrichtlijn, kunnen verschillen in arbeidskosten ontstaan. De verschillen worden groter als de Detacheringsrichtlijn wordt ontdoken met schijnconstructies. De Handhavingsrichtlijn (Richtlijn 2014/67/EU) heeft voorzien in nieuwe en sterkere instrumenten om omzeilingen, fraude en misbruik te bestrijden en te bestraffen.

Met de zogenoemde 'code oranje-brief' heeft minister Asscher van SZW de arbeidskostenverschillen tussen gedetacheerde en lokale werknemers op de voorgrond geplaatst: een waarschuwing dat laagopgeleide werknemers in de meer welvarende EU-lidstaten de dupe dreigen te worden van het vrije verkeer van diensten. In dit perspectief staat een *level playing field* centraal: gelijk loon voor gelijk werk op een gelijke plaats, met een streven om loonkostenverschillen tussen grensoverschrijdende gedetacheerden en lokale werknemers te verkleinen. Hiervoor zou de Detacheringsrichtlijn aangepast moeten worden. Internationaal verzetten nieuwkomers (met name de MOE-landen) zich tegen aanpassing van de regels om hun concurrentievoordeel te behouden. Door detachering van werknemers vermindert de werkloosheid,

¹ Houwerzijl, M. S. (2014). 'Concurreren met behulp van detacheringsarbeid'. In J. Cremers, I. van den Burg, C. Hamans, & A. Pilon (Eds.), *Voorbij de retoriek. Sociaal Europa vanuit twaalf invalshoeken*. (Vol. WBS Europa Fonds, pp. 91 - 105). Amsterdam: Van Gennep.

terwijl inkomsten uit inkomstenbelasting en sociale zekerheidspremies op peil blijven of zelfs toenemen.²

Ondanks verzet van een aantal MOE-landen lijkt de Europese Commissie het principe van gelijk loon voor gelijk werk op een gelijke plaats te onderschrijven. Er is een ontwerp voor een nieuwe Detacheringsrichtlijn met als doel om grensoverschrijdende detachering van werknemers te vergemakkelijken in een klimaat van eerlijke mededinging waarbij de rechten van gedetacheerde werknemers worden geëerbiedigd. Door de Europese Commissie worden wijzigingen beoogd op een drietal gebieden: a. de bezoldiging van gedetacheerde werknemers, ook in geval van onderaanneming, b. de voorschriften voor uitzendkrachten en c. langetermijndetachering.

1.2 Doel- en vraagstelling onderzoek

De minister van SZW wil een onderzoek laten uitvoeren dat een helder en goed onderbouwd beeld geeft van het verschil in arbeidskosten tussen uit het buitenland naar Nederland gedetacheerde werknemers en door Nederlandse werkgevers in dienst genomen werknemers die hetzelfde werk verrichten. De uitkomsten van het onderzoek zijn van belang bij de discussie rond de aanpassing van de Detacheringsrichtlijn.

Het doel van het onderzoek is om een helder en goed onderbouwd beeld te geven van het verschil in arbeidskosten tussen:

- een uit het buitenland naar Nederland gedetacheerde werknemer;
- een door een Nederlandse werkgever in dienst genomen werknemer die hetzelfde werk verricht.

De hoofdvraag die met het onderzoek moet worden beantwoord, is:

Wat is het verschil tussen de arbeidskosten die een Nederlandse werkgever betaalt voor een werknemer die hij direct in dienst heeft en die volledig onderworpen is aan de Nederlandse wetgeving, en de arbeidskosten die een in een andere lidstaat gevestigde werkgever betaalt voor zijn werknemer die in Nederland gedetacheerd is voor het verrichten van dezelfde arbeid?

De hoofdvraag valt uiteen in de volgende deelvragen:

1. Bij welke onderdelen van de loonkosten treden verschillen op tussen Nederlandse werknemers en uit het buitenland gedetacheerde werknemers?
2. In hoeverre worden verschillen veroorzaakt door marktomstandigheden (individuele afspraken tussen werkgevers en werknemers) en in hoeverre door wet- en regelgeving?

² De Wispelaere, F. & Pacolet, J. (2015) *Posting of Workers: the Impact of Social Security Coordination and Income Taxation Law on Welfare States*. Leuven: HIVA.

3. Hoe groot zijn de verschillen; in hoeverre zijn er verschillen tussen detacheringen vanuit verschillende Europese landen?

Het gaat om het kostenverschil dat ontstaat wanneer de Detacheringsrichtlijn volgens de letter wordt toegepast en niet om het (extra) kostenverschil dat met schijnconstructies kan worden behaald.

Een onderzoek waarmee verschillen in loonkosten voor alle functies die door uit het buitenland gedetacheerde werknemers worden vervuld in beeld worden gebracht, zou te veelomvattend en daardoor onuitvoerbaar worden. In het onderzoek zijn daarom verschillende verduidelijkingen en beperkingen aangebracht:

- de vergelijking richt zich op sectoren en beroepen waarin veel gedetacheerde buitenlandse werknemers werkzaam zijn of waarvoor verwacht mag worden dat detacheringen in de komende jaren vaker ingezet worden om tekorten op te vangen;
- de vergelijking richt zich op landen van waaruit relatief veel gedetacheerde buitenlandse werknemers in de desbetreffende sectoren en beroepen werkzaam zijn;
- de vergelijking richt zich op laagbetaalde functies en beroepen;
- in de vergelijking moeten sectoren met en zonder een algemeen verbindend verklaarde cao betrokken worden.

Bij de selectie van sectoren, beroepen en landen wordt een evenwichtige verdeling over EU-lidstaten gekozen. Dit betekent dat zowel Oost-Europese als Zuid- en West-Europese uitzendlanden in de vergelijking worden betrokken.

1.3 Opzet van het onderzoek

De kern van de opzet bestond uit:

- a) Interviews met vertegenwoordigers van relevante sectoren/branches.
De sectoren/branches zijn gekozen op basis van aantallen en aandelen buitenlandse arbeidskrachten die er werkzaam zijn en specifieke wensen van SZW. Er zijn tien telefonische interviews afgenomen.
- b) Interviews met vertegenwoordigers van vakverenigingen die kennis hebben van de onder a. benaderde sectoren/branches (bestuurders, kaderleden).
Er zijn tien telefonische interviews afgenomen.
- c) Beperkte deskresearch op basis van bronnen die door respondenten, opdrachtgever en leden van de begeleidingscommissie zijn aangereikt en nog niet bij ons bekend waren.
- d) Bespreking met opdrachtgever/begeleidingscommissie van uitkomsten en door ons voorgestelde selectie van mogelijke combinaties en maatmannen.

- e) Uitvraag in relevante herkomstlanden (Duitsland, Polen en Portugal) van haalbaarheid van loonkostenvergelijkingen op geselecteerde combinaties en maatmannen.
- f) Opstellen van definitieve combinaties landen-beroepen en maatmannen.

Het onderzoek is uitgevoerd in 2016.

1.4 Leeswijzer

Het onderzoek valt uiteen in twee delen. In deel 1 staat de selectie van beroepen centraal (hoofdstuk 2) en in deel 2 het berekenen van de loonkosten en loonkostenverschillen (hoofdstuk 3 e.v.). In hoofdstuk 3 wordt ingegaan op het berekenen van de arbeidskosten: systematiek en uitgangspunten. Hoofdstuk 4 gaat over wetten, cao's en regels. In hoofdstuk 5 staan de loonkostenberekeningen en in hoofdstuk 6 de conclusies.

2 FASE 1: SELECTIE VAN LANDEN EN BEROEPEN

2.1 Inleiding

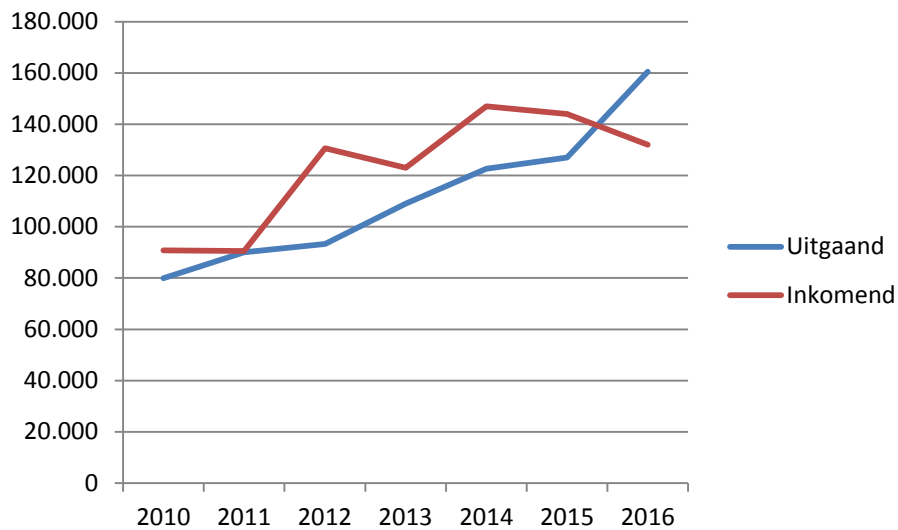
In de eerste fase van het onderzoek selecteren we sectoren, beroepen en landen waarvoor een vergelijking gemaakt wordt. A priori bestaat er geen overzicht van sectoren en beroepen waarin veel gedetacheerde werknemers werkzaam zijn. De belangrijkste bron van gegevens over detacheringen is de registratie van zogenoemde A1-documenten. Dit zijn documenten die door autoriteiten in uitzendende landen worden uitgegeven als bewijs dat de desbetreffende werknemers onder de belasting- en sociale zekerheidsstelsels van het uitzendland vallen. Een deel van deze documenten wordt echter ook voor buitenlanders die als ondernemer optreden uitgegeven en heeft dus geen betrekking op detacheringen. Beschikbare detacheringcijfers laten geen eenduidig beeld zien. Enerzijds laat de registratie zien dat het aantal A1-documenten voor Nederland tussen 2010 en 2014 niet is toegenomen, terwijl het in landen als België, Duitsland en Oostenrijk volgens een Europese impact assessment in dezelfde periode fors steeg.¹ Anderzijds laten cijfers uit jaarverslagen van de Sociale Verzekeringsbank (SVB) een ander beeld zien met betrekking tot de Nederlandse situatie. In tabel 2.1 en figuur 2.1 worden de betreffende cijfers over de verstrekte en ontvangen detacheringsverklaringen voor Nederland weergegeven. Een mogelijke verklaring voor dit tegenstrijdige beeld (een afname op basis van de impact assessment en een toename op basis van SVB-cijfers) kan een definitiekwestie zijn.

Tabel 2.1 Verstrekte en ontvangen detacheringsverklaringen

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Uitgaand	79.957	90.086	93.292	109.000	122.600	127.000	160.500
Inkomend	90.733	90.516	130.571	123.000	147.000	144.000	132.000

Bron: Jaarverslagen SVB

¹ Impact Assessment accompanying the document Proposal of the European Parliament and the Council amending Directive 96/71/EC concerning the Posting of Workers in the Framework of the Provision of Services. COM(2016) 52 final.

Figuur 2.1 Verstrekte en ontvangen detachingsverklaringen


Bron: Jaarverslagen SVB

Enkele landen hebben aparte registraties, zoals Limosa onder de Belgische arbeidswetgeving. Limosa registreert echter sinds 1 juli 2013 na een rechterlijke uitspraak geen sectoren meer. In de impact assessment, die in opdracht van de Europese Commissie is uitgevoerd ter voorbereiding van de aanpassing van de Detachingsrichtlijn, worden als sectoren genoemd met de meeste detacheringen: de bouwsector, de verwerkende industrie en de overige dienstverlenende sectoren, waaronder onderwijs, gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening en zakelijke dienstverlening. In hun rapport over de juridische aspecten van grensoverschrijdende detachering noemen Van Hoek en Houwerzijl (2011) de bouwsector, het internationale transport, de vleesverwerkende industrie, de land- en tuinbouw en de zorg als voorbeelden van sectoren waarin grensoverschrijdende detachering wordt ingezet.² Van Hoek en Houwerzijl (2011) baseren zich dan met name op mediaberichten over onder meer Poolse werknemers in Nederland en uitbuiting van buitenlandse werknemers in de agrarische sector. Voor Nederland is wel het nodige bekend over sectoren met veel buitenlandse werknemers (zie bijvoorbeeld SEO en Regioplan), maar niet op basis van welke arbeidsverhouding zij zijn aangesteld.

De eerste fase in het onderzoek was daarom gericht op het identificeren van sectoren en beroepen waarin gedetacheerde werknemers werkzaam zijn om relevante beroep-landcombinaties te kunnen kiezen volgens de criteria die eerder genoemd zijn. Hiervoor zijn interviews met twintig vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties gehouden, in de sectoren: transport, glas- en tuinbouw, bouw, uitzendbranche, schoonmaak- en

² Van Hoek, A. A. H. & Houwerzijl, M. S. (2011). Complementary comparative study on the legal aspects of the posting of workers in the framework of the provision of services in the European Union. November 2011. University of Amsterdam.

voedingsmiddelenindustrie. De interviews zijn afgenomen in 2016. Het peiljaar van het onderzoek is 2016 en de gebruikte cijfers zijn ook bijgewerkt tot en met 31 december 2016. In de bijlagen geven we een overzicht van de geraadpleegde en (telefonisch) geïnterviewde personen.

In de volgende paragrafen worden de bevindingen per sector/branche gepresenteerd. Op basis hiervan doen we tot slot een voorstel voor een selectie van branches, beroepen en landen.

2.2 Overzicht van bevindingen in sectoren

2.2.1 Goederenvervoer over de weg

Binnen de branche goederenvervoer over de weg kan onderscheid worden gemaakt naar binnenlands goederenvervoer (bijvoorbeeld winkeldistributie) en grensoverschrijdend goederenvervoer. Het merendeel van het goederenvervoer door Nederlandse transportbedrijven is binnenlands vervoer (circa tachtig procent) versus twintig procent grensoverschrijdend goederenvervoer. Voor binnenlands vervoer worden hoofdzakelijk Nederlandse beroepschauffeurs ingezet. De Nederlandse beroepschauffeurs worden tegen concurrentie van met name Oost-Europese vervoerders voor goederenvervoer in het binnenland beschermd door cabotageregels.

Cabotage is vervoer van goederen over de weg in het binnenland voor rekening van buitenlandse vervoerders. Een beroepschauffeur uit een EU-lidstaat mag maximaal drie cabotageritten rijden en moet dan weer de grens over. Hoewel de cabotageregels in de praktijk dikwijls worden overtreden, leidt dit niet of in beperkte mate tot verdringing van Nederlandse beroepschauffeurs op de markt van goederenvervoer in het binnenland. Voor het grensoverschrijdend goederenvervoer – waar geen cabotageregels gelden – geldt een andere situatie.

Nederland heeft circa 140.000 beroepschauffeurs. Hiervan verricht het grootste aandeel chauffeurs binnenlands goederenvervoer. In specifieke niches, bijvoorbeeld het vervoer van giftige stoffen, verrichten Nederlandse chauffeurs ook grensoverschrijdend goederenvervoer. Een Nederlandse beroepschauffeur rijdt echter vaak niet verder dan België, Luxemburg en Duitsland. Het Europese goederenvervoer door Nederlandse transportbedrijven wordt met name door buitenlandse beroepschauffeurs verricht. In de interviews is daarom op deze markt – binnen de branche goederenvervoer – ingezoomd.

Veel Nederlandse transportbedrijven hebben enige jaren geleden al vestigingen geopend in Oost-Europa om de concurrentieslag om grote opdrachten, bijvoorbeeld van Shell, aan te gaan. Nederlandse transportbedrijven 'vlaggen uit', naar analogie van het goederenvervoer over

water.³ In de gesprekken met de werkgeversorganisatie Transport en Logistiek Nederland (TLN) en werknemersorganisaties FNV en CNV is dan ook opgemerkt dat veel buitenlandse beroepschauffeurs via een in het buitenland gevestigde onderneming werkzaam zijn bij Nederlandse transportbedrijven. Dat kan een zelfstandig buitenlands transportbedrijf zijn of een dochterbedrijf van een Nederlands transportbedrijf. Met name de laatste categorie komt vaak voor: dat is dus detachering van een chauffeur naar een vestiging in een andere lidstaat conform artikel 1 lid 3 sub b van de Detacheringsrichtlijn.

Zowel de TLN alsook de werknemersorganisaties kunnen geen opgave of schatting doen van het aantal buitenlandse werknemers dat op deze wijze te werk wordt gesteld. De gesprekspartner van de FNV benadrukt echter dat zij zich actief bezighouden met dit vraagstuk. De buitenlandse chauffeurs zijn met name afkomstig uit Polen, maar er treedt een verschuiving op naar Bulgarije, Hongarije en Roemenië. Als reden geldt dat de werkloosheid in Polen daalt – mede door de vergrijzing – en het gemiddelde loon stijgt. Uit de impact assessment van het voorstel tot wijziging van de Detacheringsrichtlijn volgt dat de loonkloof (in overeenstemming met de Detacheringsrichtlijn) in het goederenvervoer in België op vijftig procent wordt geschat.⁴ De FNV vindt het aannemelijk dat het in Nederland om dezelfde orde van grootte gaat.

Een discussie die in 2016 gaande was, had betrekking op de vraag in hoeverre in de beschreven constellatie de Detacheringsrichtlijn van toepassing is. Het bepaalde in de Handhavingsrichtlijn is hiervoor relevant. Conform artikel 4 lid 2 van de Handhavingsrichtlijn is van belang of een onderneming *substantiële activiteiten* verricht en of een werknemer *tijdelijk* werkzaamheden verricht. Tijdens de interviews is gesteld dat een aantal Nederlandse transportbedrijven gebruikmaakt van zogenoemde postbusbedrijven in Oost-Europa. In het geval van postbusbedrijven wordt niet voldaan aan het vereiste dat de onderneming daadwerkelijk substantiële activiteiten verricht, andere dan uitsluitend intern beheer en/of administratieve activiteiten. Voorts werd door respondenten betoogd dat Nederland moet worden aangemerkt als het land waarin en van waaruit zij *gewoonlijk* hun werkzaamheden verrichten, opdat niet wordt voldaan aan het vereiste van het tijdelijk karakter van de detachering zodat op die grond de Detacheringsrichtlijn niet van toepassing is.

In een uitspraak heeft de kantonrechter in 2015 overwogen dat de buitenlandse chauffeurs hun vervoersactiviteiten in het overgrote deel starten in Nederland en daar ook weer terugkeren. Ook de instructies en opleiding van buitenlandse chauffeurs vindt plaats in Nederland. Voorts worden de planning, administratie, orderverwerking en ICT door het Nederlandse transportbedrijf gedaan. Hoewel dit volgens de kantonrechter een aanwijzing vormt dat Nederland als gewoonlijk werkland moet worden aangemerkt, kan dat niet

³ Het verschil echter met de branche goederenvervoer over water is dat rederijen zijn 'uitgevlagd' naar Luxemburg of Zwitserland maar inclusief het Nederlandse personeel.

⁴ Impact Assessment, p. 13 (op cit, zie noot 1).

voor alle chauffeurs op voorhand worden vastgesteld. Dit is namelijk mede afhankelijk van bijkomende omstandigheden, waaronder de duur van de arbeidsovereenkomst en de mate waarin de individuele chauffeur overige, niet aan Nederland gelieerde, ritten rijdt. Dit betekent dat in sommige gevallen de Detacheringsrichtlijn wel van toepassing is en in andere gevallen niet.⁵

Er wordt relatief veel gebruikgemaakt van internationaal gedetacheerde werknemers in het internationale goederenvervoer. Vaak zijn het buitenlandse werknemers die in dienst zijn van een buitenlandse dochteronderneming van een Nederlands transportbedrijf. Er is een juridische discussie gaande over de toepasselijkheid van de Detacheringsrichtlijn; door werkgeversorganisaties wordt gesteld dat een aantal dochterbedrijven postbusbedrijven zijn. De buitenlandse chauffeurs zijn afkomstig uit Polen, maar er treedt een verschuiving op naar Bulgarije, Hongarije en Roemenië.

2.2.2 Glas- en tuinbouw

De gesprekken met de FNV en de Land- en Tuinbouw Organisatie Nederland (LTO) wijzen uit dat er in de *fruitteelt* veel buitenlandse werknemers werkzaam zijn, veelal in dienst van Nederlandse werkgevers. Met name in de open teelt is het voor de werkgever aantrekkelijk om de werknemers in dienst te nemen vanwege de Regeling seizoenarbeid. Met de Regeling seizoenarbeid is toepassing van het wettelijk minimumloon toegestaan, mag een werkweek van gemiddeld 48 uur overeen worden gekomen en gelden lage toeslagen bij overwerk. Daarnaast worden in de *glastuinbouw* buitenlandse werknemers hoofzakelijk tewerkgesteld door Nederlandse uitzendbureaus. Op de website van het SNA-keurmerk⁶ kan per sector worden gezocht op Nederlandse en buitenlandse uitzendbureaus. LTO Nederland heeft gesignaleerd dat met name Nederlandse uitzendbureaus actief zijn binnen de agrarische sector. Bovendien worden de buitenlandse uitzendbureaus door LTO Nederland niet herkend als zijnde actief binnen de agrarische sector. Hoewel het gaat om kleine aantallen heeft de FNV gesignaleerd dat in de paddenstoelensector gebruikt wordt gemaakt van grensoverschrijdende detachering. Het betrof in de geconstateerde gevallen een Pools uitzendbureau dat plukkers detacheert bij een Nederlandse werkgever.

Zowel de FNV als LTO Nederland hebben gesignaleerd dat een buitenlands uitzendbureau enige tijd geleden actief voor grensoverschrijdende detachering binnen de agrarische sector heeft geworven. De indruk is dat dit uitzendbureau niet of nauwelijks voet aan de grond heeft gekregen. FNV en

⁵ Rechtbank Oost-Brabant, 8 januari 2015, *ECLI:NL:RBOBR:2015:19*.

⁶ Ondernemingen die het SNA-keurmerk mogen voeren, moeten voldoen aan de gestelde eisen in de NEN 4400-norm. Deze norm is ontwikkeld voor Nederlandse (NEN 4400-1) en buitenlandse ondernemingen die zich op de Nederlandse markt begeven (NEN 4400-2) en die arbeid ter beschikking stellen en/of werk aannemen. De ondernemingen in het register van SNA worden periodiek gecontroleerd en alleen opgenomen als zij voldoen aan de gestelde eisen.

LTO Nederland hebben hier openlijk afstand van genomen, omdat zij de organisatie niet vertrouwden. Desondanks wordt de dienst nog aangeboden en de FNV heeft zich voorgenomen om te onderzoeken in hoeverre in de agrarische sector nu wel of niet gebruikt wordt gemaakt van de diensten van dit bureau.

In de glas- en tuinbouw zijn relatief veel buitenlandse werknemers actief, maar het grootste deel werkt niet op basis van een detachering. De FNV heeft incidenteel gedetacheerde werknemers gesignaleerd in de paddenstoelensector. Een uitzendbureau heeft actief geprobeerd te acquireren voor detacheringen in de agrarische sector. Er zijn geen signalen bekend dat dit op enige schaal succesvol was. Het grootste deel van de buitenlandse werknemers in de glas- en tuinbouw komt uit Oost-Europa.

2.2.3 Bouw

Binnen de bouw maken we onderscheid tussen drie deelsectoren:

- (a) algemene bouw en projectontwikkeling (ook wel 'burgerlijke en utiliteitsbouw' (B&U) genoemd);
- (b) grond-, water- en wegenbouw (tezamen ook wel 'infra' genoemd);
- (c) gespecialiseerde bouw/aannemers.

De gesprekspartners geven aan dat er met name veel gewerkt wordt met buitenlandse werknemers in de infra, en dan voornamelijk bij de grote projecten binnen de infra (zoals de aanleg en/of verlenging van snelwegen).

Algemeen beeld

Sinds 2008 is er een toename waarneembaar aan buitenlandse arbeiders binnen de Nederlandse bouwsector. Als verklaring wordt voor deze trend gegeven dat er sinds het uitbreken van de financiële crisis in dat jaar sectorbreed ongeveer 70.000 mensen ontslagen zijn. De meeste ontslagen vielen onder vakkrachten en 'de handjes'. Met name het midden- en kleinbedrijf (MKB) heeft het zwaar te verduren gehad door de financiële crisis. Veel directeurs binnen het MKB moesten personeel ontslaan; veel van deze werknemers kenden zij persoonlijk en bij de ontslagprocedures kwamen soms veel emoties kijken. Om dergelijke taferelen in de toekomst te voorkomen, besloot een groot deel van het MKB minder met vaste werknemers te gaan werken en meer met flexibele werknemers, zoals uitzendkrachten, zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers), en gedetacheerden. De verhouding tussen eigen personeel en de flexibele schil was voor de crisis 75 procent ten opzichte van 25 procent. Medio 2016 was het zo dat de bouwsector bestaat uit 20 procent eigen werknemers, en 80 procent flexibele werknemers.⁷ In het

⁷ Cijfers uit CBS Statline lijken het beeld te bevestigen dat er een drastische afname is geweest aan vaste arbeidskrachten in de bouw en een enorme toename aan zelfstandigen. In de periode 2009-2013 is het aantal werknemers in de bouw (personen werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst) afgenomen van 362.900 naar 314.500. In het eerste kwartaal van 2007 waren er 71.050 eenmanszaken in de bouw, en in het eerste kwartaal van 2016 waren er 125.410.

verlengde hiervan kan de vraag worden gesteld op basis van welke arbeidsverhouding de flexibele (buitenlandse) werknemers werkzaam zijn. De gesprekspartners geven aan dat alle constructies mogelijk zijn en voorkomen. Wat betreft detacheringen in de bouwsector staat in de impact assessment van het voorstel tot wijziging van de Detacheringsrichtlijn uiteengezet dat 'the [...] posting of workers is particularly strong in the construction sector, in which 42% of [the] total [European] postings are concentrated'.⁸ Uit de impact assessment blijkt bovendien dat de loonkloof (in overeenstemming met de Detacheringsrichtlijn) wordt geschat op 25 tot 30 procent in de bouwsector in Nederland.⁹

Hoewel de bouw weer aantrekt, leek medio 2016 het dieptepunt wat betreft het ontslag van werknemers binnen de bouwsector nog niet te zijn bereikt. In januari 2016 werden er 2000 mensen ontslagen en in februari 2016 nog eens 400. Er lijkt nauwelijks een instroom te zijn aan nieuw personeel in loondienst. Wel is er een toename waarneembaar aan payroll-bedrijven binnen de bouwsector. Bouwperoneel krijgt via dergelijke bedrijven een cao-conform loon betaald en de payroll-bedrijven dragen zorg voor de (financiële) administratie van de werkgever. De bouwbedrijven worden hierdoor 'ontzorgd' en fungeren als materieel werkgever. Deze trend is in lijn met het beeld dat wordt geschetst door de gesprekspartners dat werkgevers in de bouw steeds meer met flexibele werknemers gaan werken.

Op 1 mei 2016 is de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (Staatsblad 2016, 45) in werking getreden en verdween de Verklaring Arbeidsrelatie (VAR). Binnen de bouw werd verwacht dat het aantal zzp'ers dan zou toenemen en deze verwachting bleek uit te komen.¹⁰ Cijfers van het CBS bevestigen dit beeld.¹¹ In tabel 2.2 en figuur 2.2 is te zien dat het aantal eenmanszaken fors is toegenomen. Het aantal bouwbedrijven met twee of meer werknemers daarentegen is nagenoeg gelijk gebleven (rond de 26.000). Dit wil overigens nog niet zeggen dat de toename van het aantal zzp'ers aan de nieuwe regels toe te schrijven is. De regels hadden in verschillende sectoren tot gevolg dat werkgevers terughoudender werden met het inzetten van zzp'ers, hetgeen tot de nodige politieke discussie leidde.

⁸ Impact Assessment, p. 8.

⁹ Impact Assessment, p. 13.

¹⁰ Voor de inwerkingtreding van de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties was er ook al sprake van een toename van het aantal zzp'ers in de bouwsector.

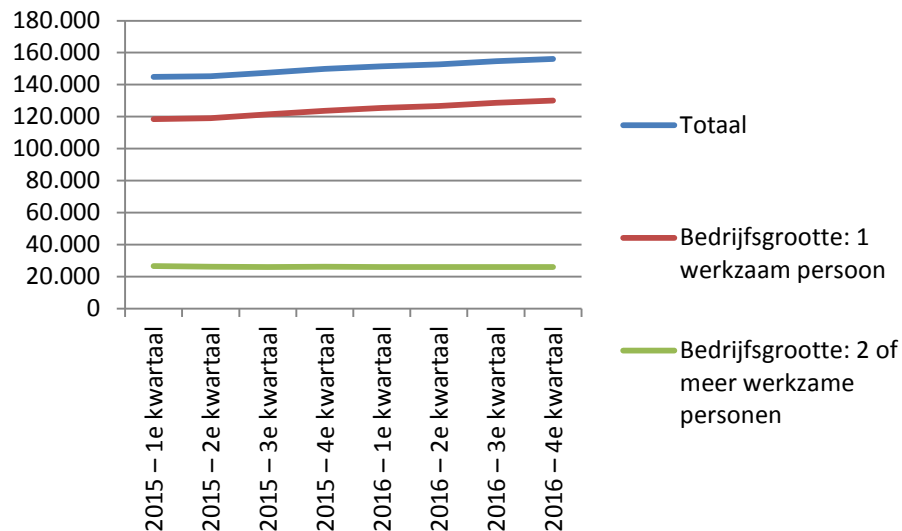
¹¹ <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=81588NED&D1=0-1&D2=176&D3=32-41&HDR=G2,T&STB=G1&VW=T>, geraadpleegd op 22 juni 2017.

Tabel 2.2 Aantal bouwbedrijven in Nederland (totaal; zzp en ≥ 2 werknemers); eerste kwartaal 2015 t/m vierde kwartaal 2016

	Totaal	Bedrijfsomvang: 1 werkzaam persoon	Bedrijfsomvang: 2 of meer werkzame personen
2016 – 4e kwartaal	156.095	130.125	25.970
2016 – 3e kwartaal	154.660	128.675	25.985
2016 – 2e kwartaal	152.625	126.700	25.925
2016 – 1e kwartaal	151.490	125.410	26.080
2015 – 4e kwartaal	149.825	123.605	26.220
2015 – 3e kwartaal	147.420	121.405	26.015
2015 – 2e kwartaal	145.260	119.020	26.240
2015 – 1e kwartaal	144.900	118.405	26.495

Bron: CBS Statline 2017, voorlopige cijfers¹²

Figuur 2.2 Aantal bouwbedrijven in Nederland (totaal; zzp en ≥ 2 werknemers); eerste kwartaal 2015 t/m vierde kwartaal 2016



Bron: CBS Statline 2017, voorlopige cijfers¹³

De gesprekspartners geven aan dat voor zzp'ers minder wettelijke regels van toepassing zijn dan voor werknemers in loondienst. Voor zzp'ers is er geen minimumloon, geldt er geen cao, en zijn er geen pensioenrechten. De vrees bestaat dat hier misbruik van gemaakt gaat worden door intermediairs die als 'verkapte uitzendbureaus' zullen gaan fungeren voor met name buitenlandse zzp'ers. Er wordt verwacht dat zij voor (hoge) financiële vergoedingen als tussenschakel zullen optreden tussen de zzp'er en de opdrachtgever in de bouw.

¹² <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=81588NED&D1=0-1&D2=176&D3=32-41&HDR=G2.T&STB=G1&VW=T>, geraadpleegd op 22 juni 2017.

¹³ <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=81588NED&D1=0-1&D2=176&D3=32-41&HDR=G2.T&STB=G1&VW=T>, geraadpleegd op 22 juni 2017.

Infra

Binnen de infra kan er onderscheid worden gemaakt tussen het MKB en de grote projecten. Met name binnen de grote projecten wordt veel met buitenlandse werknemers gewerkt. Binnen de infra wordt er voornamelijk bij de wegebouw veel met buitenlandse werknemers uit Europese landen gewerkt. Het komt vooral voor bij grote projecten met honderden werknemers; de 'miljardenprojecten' zoals de aanleg en/of verlenging van snelwegen als de A4 en de A15. De keten is hier vaak niet goed zichtbaar en 'men kan zich makkelijk verschuilen'.

Medio 2016 werkt het grootste deel van deze buitenlandse werknemers als uitzendkracht of als zelfstandige. De gesprekspartners gaven aan dat de meeste uitzendkrachten werken voor een buitenlands uitzendbureau of voor een Nederlands uitzendbureau dat samenwerkt met een buitenlands uitzendbureau. Er zijn ook buitenlandse bedrijven met eigen buitenlandse werknemers die in Nederland binnen de infra werken. Binnen de infra wordt een (forse) toename verwacht aan buitenlandse zzp'ers als gevolg van het verdwijnen van de VAR per 1 mei 2016. In het verlengde hiervan wordt verwacht dat 'goudzoekende' intermediairs nu de gelegenheid krijgen hier gebruik en misbruik van te maken.

Voorheen kwam het grootste deel van de buitenlandse werknemers in de bouw uit Polen en Tsjechië. De grootste groep van de nieuwkomers komt uit Portugal (en Spanje). Daarnaast zijn er veel Roemenen.

Problemen op het gebied van arbeidskosten en loonkosten komen vaak al in de tweede lijn onder de hoofdaannemers voor. De hoofdaannemer zegt vaak dat het probleem onderin de keten zit, terwijl dit volgens de gesprekspartners niet zo is. Volgens hen 'valt er onderin niks meer te verdienen en gebeurt het grote ontduiken bovenin de keten'.

Er worden verschillende redenen gegeven door de gesprekspartners waarom werkgevers binnen de bouw met buitenlandse werknemers werken. Om te beginnen zijn de kosten voor buitenlandse werknemers vaak lager dan voor Nederlandse werknemers. Daarnaast wordt aangegeven dat werkgevers als gevolg van de Wet werk en zekerheid (Wwz) en het strengere ontslagregime huiverig zijn om werknemers in loondienst te nemen en liever met flexibel personeel werken. Tevens wordt als reden aangegeven waarom er met buitenlandse werknemers wordt gewerkt: vakmanschap. In armere Europese landen 'leert men nog beroepen'. Het gaat om beroepen en functies zoals steigerbouwers; bouwvakhelper, betonstaalvlechters/ijzervlechters, betonstorters en metselaars.

In de bouwsector wordt veel met buitenlandse werknemers gewerkt. Met name bij grote projecten in de infra wordt veel met detacheringen gewerkt. Het gaat hier dan om beroepen en functies zoals steigerbouwers, bouwvakhelper, betonstaalvlechters/ijzervlechters, betonstorters en metselaars. De afgelopen jaren neemt de flexibilisering van de arbeidsmarkt in de bouw toe. Er zijn verwachtingen uitgesproken dat er in de toekomst meer buitenlandse zzp'ers (al dan niet door bemiddeling van intermediairs) zullen komen, waardoor er verhoudingsgewijs minder detacheringen zullen zijn. Een groot deel van de buitenlandse werknemers komt uit Portugal, Spanje, Polen, Tsjechië en Roemenië.

2.2.4 Uitzendbranche

Binnen de uitzendbranche kan een buitenlandse werknemer werken voor een Nederlands uitzendbureau of voor een buitenlands uitzendbureau. In dit kader zijn er vier veelvoorkomende constructies; de betreffende buitenlandse werknemer werkt voor een:

- (a) Nederlands uitzendbureau in Nederland gevestigd;
- (b) Nederlands uitzendbureau in het buitenland gevestigd;
- (c) buitenlands uitzendbureau in het buitenland gevestigd; of een
- (d) buitenlands uitzendbureau in Nederland gevestigd.

Nederlandse uitzendbureaus in Nederland

Zowel de gesprekspartners aan de werkgeverskant als aan de werknemerskant in de uitzendbranche geven aan dat de meeste buitenlandse werknemers werken voor een Nederlands uitzendbureau gevestigd in Nederland. De Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) geeft aan dat van de buitenlandse werknemers die werkzaam zijn als uitzendkracht 'het ruime en overgrote deel in dienst is van een uitzendbureau dat gevestigd is in Nederland'. Vanuit de CNV wordt dit beeld bevestigd: 'Meer dan negentig procent van de buitenlandse werknemers werkt voor een uitzendbureau. Het gaat hier dan met name om Nederlandse uitzendbureaus'. Volgens de meest recente cijfers die er medio 2016 bekend zijn bij de ABU zijn er 179.000 uitzendkrachten met een buitenlandse nationaliteit in dienst van een uitzendbureau in Nederland. 127.000 van deze werknemers zijn afkomstig uit de zogenaamde MOE-landen. Deze cijfers, over 2012, zijn afkomstig uit het onderzoek 'Grensoverschrijdend aanbod van personeel' van SEO Economisch Onderzoek uit 2014.¹⁴ De gesprekspartner van de CNV geeft aan dat er volgens hem zo'n 300.000 tot 400.000 (Oost-)Europeanen in Nederland werken, van wie dus meer dan negentig procent via Nederlandse uitzendbureaus. Nederlandse uitzendbureaus verdienen geld door een zogenoemde 'payback-constructie', aldus de CNV. Dit gebeurt met name op het gebied van huisvesting, zorgkosten, en vervoer. In 2015 heeft de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU) onderzoek op het gebied van arbeidsmigranten laten uitvoeren onder haar

¹⁴ http://www.seo.nl/uploads/media/2014-49_Grensoverschrijdend_aanbod_van_personeel.pdf, geraadpleegd op 3 april 2016.

leden.¹⁵ Uit dit onderzoek blijkt onder andere dat 53 procent van de leden die deelnamen aan het onderzoek huisvesting regelden voor de buitenlandse uitzendkrachten. Volgens de gesprekspartner van de FNV wordt er voornamelijk veel met buitenlandse uitzendkrachten gewerkt vanwege de lagere loonkosten. Daarnaast is er sprake van maximale flexibiliteit bij buitenlanders: ze maken langere werkdagen en ze verrichten meer werk. Tevens zijn buitenlandse werknemers vaak 'minder mondig' dan Nederlandse werknemers.

Nederlandse uitzendbureaus in het buitenland

De NBBU geeft aan dat er ook Nederlandse uitzendbureaus met vestigingen in het buitenland zijn. De buitenlandse vestigingen van de Nederlandse uitzendbureaus houden zich meestentijds 'alleen' met werving en selectie bezig. De geworven buitenlandse werknemers komen in dienst bij het in Nederland gevestigde uitzendbureau. Vanuit de FNV wordt aangegeven dat er de laatste tijd een toename is van Nederlandse uitzendbureaus die buitenlandse bureaus oprichten. Via deze buitenlandse bureaus werken buitenlandse werknemers in Nederland. Dergelijke 'buitenlandconstructies' nemen toe, omdat traditioneel uitzenden te duur wordt gevonden. Als een buitenlandse uitzendbureau 'alleen' werft en selecteert is de Detacheringsrichtlijn niet van toepassing. Als de buitenlandse werknemer in dienst treedt van het Nederlandse uitzendbureau in het buitenland en vervolgens in Nederland gaat werken, is de Detacheringsrichtlijn wel van toepassing.

Buitenlandse uitzendbureaus in het buitenland

Vanuit de ABU wordt aangegeven dat het wat betreft uitzendkrachten die door buitenlandse uitzendbureaus in Nederland worden uitgezonden, het goed is te weten dat:

1. alle buitenlandse uitzendbureaus verplicht zijn zich in Nederland te registreren bij de Kamer van Koophandel (KvK), en;
2. de uitzendkrachten die door een buitenlands uitzendbureau worden uitgezonden in Nederland vanaf de eerste dag van de detachering loonbelasting moeten betalen in Nederland. Zij zullen dus een BSN hebben. Deze groep (uitzendkrachten die door een buitenlands uitzendbureau naar Nederland worden uitgezonden) zou volgens de ABU op dit moment al te achterhalen moeten zijn; de ABU beschikt echter niet over deze bronnen.

Voor deze groep is de Detacheringsrichtlijn wel van toepassing. Het is niet bekend in welke beroepen en sectoren de buitenlandse uitzendkrachten werkzaam zijn of uit welke landen ze komen.

Buitenlandse uitzendbureaus in Nederland

Er zijn ook buitenlandse uitzendbureaus gevestigd in Nederland. De gesprekspartner van de NBBU verwees naar het NEN 4400-2-overzicht van

¹⁵ <https://www.nbbu.nl/app/uploads/2015/09/2015-NBBU-Arbeidsmigranten-Rapportage.pdf>, geraadpleegd op 3 april 2016.

de Stichting Normering Arbeid (SNA) die keurmerken aan in Nederland gevestigde (buitenlandse) uitzendbureaus verstrekt. NEN 4400-2 is ontwikkeld voor buitenlandse ondernemingen die in Nederland actief zijn. Het gaat hier om buitenlandse ondernemingen die personeel ter beschikking stellen of werk aannemen in Nederland en daarnaast substantiële bedrijfsactiviteiten in het thuisland hebben. NEN 4400-2 stelt eisen aan onder meer de personeelsadministratie, de loonadministratie, en de financiële administratie van de bedrijven.

Medio 2016 staan in het NEN 4400-2-overzicht 154 buitenlandse gecertificeerde uitzendbureaus; de meeste van deze uitzendbureaus komen uit:

- Portugal (28);
- Duitsland (24);
- Verenigd Koninkrijk/Groot Brittannië (21);
- Polen (21);
- Litouwen (17).¹⁶

Het grootste deel van deze uitzendbureaus staat geregistreerd in het NEN 4400-2-overzicht bij de sector techniek, gevolgd door de industrie en de bouw.

In de uitzendsector wordt veel met buitenlandse werknemers gewerkt. Het grootste deel van deze werknemers is in dienst van een in Nederland gevestigd Nederlands uitzendbureau. Hier is de Detacheringsrichtlijn niet van toepassing. Er is een subsector waar de Detacheringsrichtlijn wel van toepassing is, namelijk voor buitenlandse en Nederlandse uitzendbureaus gevestigd in het buitenland waarvan de werknemers in Nederland werken. Het is niet bekend in welke beroepen of sectoren deze werknemers werken, of uit welke landen zij komen.

2.2.5 Schoonmaakbranche

Binnen de schoonmaakbranche kan er onderscheid worden gemaakt tussen:

- a) interieurreiniging van gebouwen;
- b) gespecialiseerde reiniging van gebouwen (glazenwassers, et cetera), en;
- c) overige reiniging en industriële reiniging (bijvoorbeeld gespecialiseerde schoonmaakbedrijven voor industriële reiniging zoals tanker cleaning, et cetera).¹⁷

In tabel 2.3 is te zien hoeveel schoonmaakbedrijven er volgens CBS Statline per schoonmaaktak waren in het eerste kwartaal van 2016.

¹⁶ <http://www.normeringarbeid.nl/keurmerk/pagina/buitenlandseondernemingen.aspx>, geraadpleegd op 31 maart 2016.

¹⁷ <http://overheidscijfers.nl/SBI-klasse-812>, geraadpleegd op 31 maart 2016.

Tabel 2.3 Aantal schoonmaakbedrijven in NL; eerste kwartaal van 2016

	Omvang in absolute aantallen	Omvang in percentages
(a) Interieurreiniging van gebouwen	8.490	63,5
(b) Gespecialiseerde reiniging van gebouwen	3.560	26,6
(c) Overige reiniging en industriële reiniging	1.330	9,9
Totaal	13.380	100

Bron: CBS Statline 2016, voorlopige cijfers¹⁸

Interieur

De gesprekspartners geven aan dat er veel mensen van buitenlandse afkomst werken als interieurschoonmaker. Het gaat hier dan vooral om mensen van Marokkaanse, Turkse, Surinaamse of Antilliaanse afkomst. In deze tak van de schoonmaakbranche werken bijna geen mensen afkomstig uit Europese landen. Voor deze doelgroep is werken als interieurschoonmaker doorgaans niet interessant. Zij komen namelijk naar Nederland toe om veel te werken en veel uren te maken. Een gemiddelde interieurschoonmaker werkt echter ongeveer twee uur per dag, en maximaal tien uur per week.

Gespecialiseerde reiniging van gebouwen

Glazenwassers en gevelreinigers vormen de grootste groep binnen de gespecialiseerde reiniging van gebouwen. Binnen deze twee beroepenvelden werken veel zelfstandigen zeggen de gesprekspartners. Dit beeld wordt bevestigd door cijfers van het CBS: in het eerste kwartaal van 2016 waren 2.720 van de 3.560 schoonmaakbedrijven binnen deze branche eenmanszaken.¹⁹ Het idee bestaat ook dat er veel 'zwart wordt gewerkt' binnen deze branche. Dit komt omdat glazenwassers en gevelreinigers makkelijk van deur tot deur kunnen gaan om klanten te zoeken in woonwijken. Voor grote(re) (kantoor)panden wordt veel gebruikgemaakt van grotere schoonmaakbedrijven met personeel in loondienst. Er wordt binnen de bedrijfstak voor de gespecialiseerde reiniging van gebouwen weinig met detacheringen gewerkt.

Overige reiniging/industriële reiniging

De gesprekspartners geven aan dat er bij gespecialiseerde schoonmaakbedrijven wel veel Europeanen werken. Volgens hen is de industriële reiniging interessant voor deze groep mensen, omdat zij voor een langere periode 'door kunnen buffelen en geld kunnen verdienen'. De gesprekspartner bij Orsima (een paritaire organisatie voor werkgevers en werknemers in de sector van industriële reiniging) geeft aan dat er in deze branche 'behoorlijk wat buitenlandse werknemers actief zijn'. Er worden veel arbeiders uit het

¹⁸

<http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=81589ned&D1=a&D2=539,1184-1185,1188&D3=I&VW=T>, geraadpleegd op 31 maart 2016.

¹⁹

<http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=81589ned&D1=a&D2=539,1184-1185,1188&D3=I&VW=T>, geraadpleegd op 31 maart 2016.

buitenland ingehuurd. Traditioneel werd er veel met mensen van Turkse of Marokkaanse afkomst gewerkt, maar de mensen die het destijds deden zijn inmiddels ouder en de meesten zijn gepensioneerd. Hun kinderen willen dit werk niet doen: 'het is doorgaans namelijk niet het schoonste werk'. Dit waren wel goedkope krachten, dus nu worden die goedkope krachten elders vandaan gehaald. Het gaat met name om Polen en Portugezen; er is ook een toename aan mensen uit Kroatië. Voor specifieke (schoonmaak)klussen worden mensen soms ingevlogen. Het gaat hier bijvoorbeeld over het reinigen van offshore apparatuur of schepen die moeten worden gereinigd. Dit kunnen enkele werknemers zijn, maar ook enkele tientallen die met het vliegtuig komen. Veel bedrijven hebben vaste contacten in het buitenland. Dit kunnen ook uitzendbureaus zijn. De werkgever in Nederland neemt dan contact op met de buitenlandse contacten, en deze partij regelt de werknemers.

In de schoonmaaksector wordt veel met buitenlandse werknemers gewerkt. Binnen de industriële reiniging komen detacheringen regelmatig voor en is de Detacheringsrichtlijn van toepassing. Het gaat om het beroep industrieel schoonmaker en deze werknemers komen uit Polen en Portugal; Kroatië is in opkomst.

2.2.6 Voedingsmiddelenindustrie

In eerste instantie is contact gezocht met de Federatie Nederlandse Levensmiddelen Industrie (FNLI). Zij hadden geen specifieke kennis op dit gebied, maar hebben ons doorverwezen naar de Nederlandse Vereniging voor de Bakkerij (NVB), Vereniging voor de Bakkerij- en Zoetwarenindustrie (VBZ) en de Centrale Organisatie voor de vleessector (COV). Volgens de FNLI zijn namelijk met name in de bakkerij, koek en snoep en vleesindustrie relatief veel buitenlandse werknemers werkzaam. Zowel de NVB alsook de VBZ hebben ons vervolgens doorverwezen naar hun individuele leden, omdat zij geen inzicht hebben in of buitenlandse werknemers worden gedetacheerd in de bakkerij- en koek en snoepindustrie.

Daarnaast hebben we gesproken met FNV vakgroep vlees en de COV. Volgens de FNV en COV werken in de vleesindustrie veel buitenlandse werknemers. Op een gemiddelde werkvloer werken volgens de FNV tachtig procent flexibele werknemers en dat betekent in de praktijk dat eveneens tachtig procent buitenlandse werknemers betreft. Het merendeel van de buitenlandse werknemers is afkomstig uit Polen (zeventig procent), gevolgd door Bulgarije en Roemenië. In de rundvleesindustrie werken vanwege de benodigde vakmanschap nog wat meer Nederlanders in vergelijking met de varkensvleesindustrie, maar dat verschil is marginaal. Volgens de FNV en de COV zijn de meeste buitenlandse werknemers thans werkzaam in de vleesindustrie via een Nederlands uitzendbureau. Volgens de gesprekspartners is het betreffende uitzendbureau de grootste uitzender van

werknemers in de vleesindustrie. De FNV signaleert dat werken via een A1-constructie wel toeneemt, maar dit wordt door de COV niet herkend.

In de voedingsmiddelenindustrie zijn veel buitenlandse werknemers werkzaam. Voor de koek- en snoepindustrie is geen zicht op basis van welke arbeidsverhouding deze werknemers werkzaam zijn. In de vleesindustrie zijn de werknemers veelal in dienst van een uitzendbureau in Nederland. De FNV constateert een toename aan A1-aanvragen. De CNV herkent dit niet. De meeste buitenlandse werknemers komen uit Polen en zijn werkzaam in mesvaardige beroepen.

2.3 Selectie sector-beroep-landcombinaties voor het vergelijkende onderzoek

Het overzicht van sectoren laat zien dat in de bouw (met name infra) en in het internationaal goederenvervoer over de weg relatief vaak en stelselmatig met uit het buitenland gedetacheerde werknemers wordt gewerkt.

In de bouw geldt dat zowel kostenoverwegingen als beschikbaarheid van vakbekwaam personeel aanleiding voor de detacheringen vormen. De inzet van uit het buitenland gedetacheerde werknemers maakt in de bouw deel uit van een brede flexibiliseringstrend. Daarbij concurreren de gedetacheerde werknemers niet alleen met werknemers uit Nederland, maar ook met zzp'ers. Stakeholders spraken de verwachting uit dat toekomstige vacatures wellicht eerder door buitenlandse zzp'ers dan door uit het buitenland gedetacheerde werknemers worden vervuld.

In het internationaal goederenvervoer lijkt de inzet van gedetacheerde werknemers, vaak via speciaal hiervoor opgezette buitenlandse dochterondernemingen, vooral door kostenoverwegingen gedreven. Er is juridische discussie over in hoeverre de Detacheringsrichtlijn van toepassing is in de gebruikte constructie. Het is daardoor niet zeker of deze constructie in de transportsector in de toekomst tevens wordt aangemerkt als grensoverschrijdende detachering. In de overige onderzochte sectoren is minder goed bekend in hoeverre grensoverschrijdende detacheringen plaatsvinden. Er worden veel buitenlandse werknemers ingezet, maar daarbij is meestal geen sprake van detacheringen. Wel is sprake van ondernemingen die werkgevers benaderen met voorstellen voor A1-constructies. De geïnterviewde personen zien geen grootschalige toepassingen. Wel worden incidentele toepassingen genoemd.

Alles overziend ontstaat het volgende beeld van sectoren, beroepen en landen die in het vergelijkende onderzoek kunnen worden betrokken:

- de bouw (infra), met als beroepen metselaars, betonstorters, ijzer-/betonvlechters, bouwvakhelper en steigerbouwers. De belangrijkste genoemde uitzendlanden zijn Polen en Portugal met Bulgarije en Roemenië als uitzendlanden in opkomst;

- het internationaal wegtransport met als beroep internationaal chauffeur en Polen als belangrijkste uitzendland;
- de glas- en tuinbouw, met als beroep paddenstoelenplukker en belangrijkste uitzendland Polen;
- de (industriële) schoonmaaksector met industrieel schoonmaker als beroep en als belangrijkste uitzendlanden Polen en Portugal en Kroatië als uitzendland in opkomst;
- de vleesverwerkende industrie met mesvaardige beroepen zoals uitbeners en beenhakkers en als belangrijkste uitzendland Polen;
- de uitzendsector met een diversiteit aan beroepen en uitzendlanden.

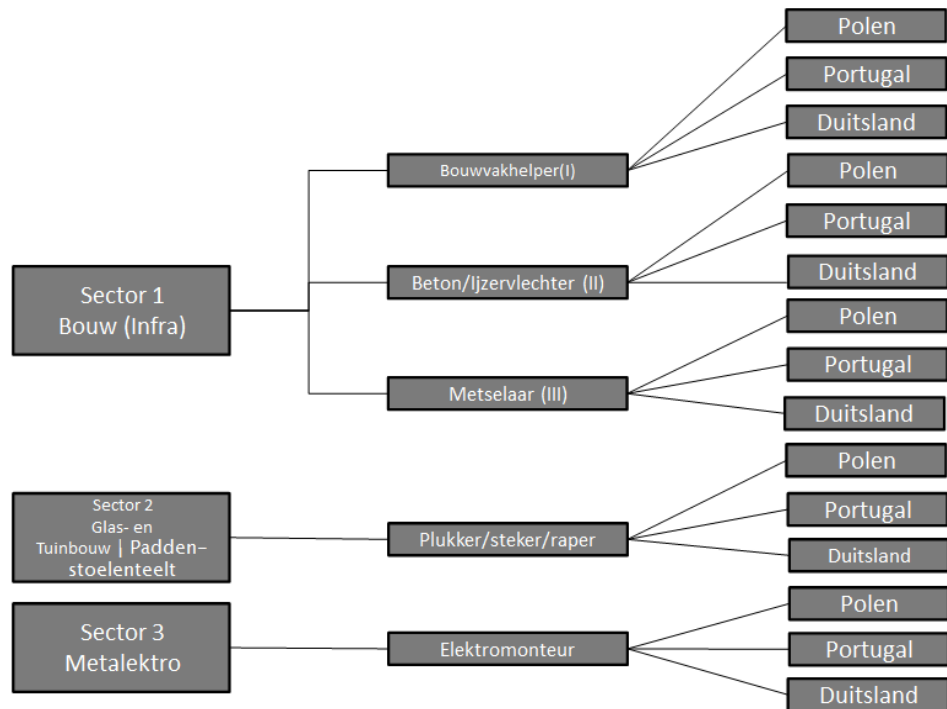
In de conceptselectie zijn drie sectoren voorgesteld: de bouw, de glas- en tuinbouw en het internationaal goederenvervoer over de weg. We hebben deze selectie in een vooroverleg met het ministerie van SZW besproken en daar is een amendement uit voortgekomen. Hierbij gelden de volgende argumenten:

- De situatie in het beroepsgoederenvervoer over de weg ligt juridisch erg lastig.²⁰ Daarom is besloten om deze sector-beroepscombinatie niet op te nemen.
- In de bouw wordt in vergelijking met andere sectoren veel met gedetacheerde werknemers gewerkt. Dit pleit ervoor om voor deze sector meerdere beroepen te kiezen.

De bovenstaande bevindingen zijn vervolgens besproken met de begeleidingscommissie. Mede naar aanleiding van deze bijeenkomst werd besloten om de rest van het onderzoek te focussen op drie sectoren, en vijf beroepen. Voor ieder beroep wordt vervolgens gekeken naar de situatie voor een Duitse gedetacheerde werknemer, een Portugese gedetacheerde werknemer en een Poolse gedetacheerde werknemer. Hieronder wordt de selectie schematisch weergegeven in afbeelding 2.5.

²⁰ In een recente uitspraak van 2 mei 2017 in een zaak tussen de FNV en transportonderneming Van den Bosch heeft het Hof Den Bosch op grond van een letterlijke lezing van de Detacheringsrichtlijn bepaald dat de betreffende internationale vrachtwagenchauffeurs niet onder de Detacheringsrichtlijn vallen nu zij niet uitgezonden zijn om tijdelijk op Nederlands grondgebied te werken (maar wel 'vanuit'). Hiermee is de kous niet af. Wellicht wordt er hoger beroep ingesteld. Mogelijk worden daarbij vragen gesteld aan het Europese Hof van Justitie.

Afbeelding 2.5 Selectie sectoren/beroepen/landen



3 FASE 2: BEREKENEN ARBEIDSKOSTEN: SYSTEMATIEK EN UITGANGSPUNTEN

3.1 De basis voor de vergelijking: maatman en hoofdcomponenten

In de eerste fase van het onderzoek hebben we vijf beroepen in de drie sectoren bouw, metalektrische en paddenstoelenteelt geselecteerd waarvoor we de arbeidskosten voor werkgevers berekenen van in Nederland woonachtige werknemers in vergelijking met de totale arbeidskosten van gedetacheerde werknemers uit Duitsland, Polen en Portugal.

Om de vergelijking zo zuiver mogelijk te houden, kiezen we een maatman met de volgende kenmerken:

- man, 25 jaar, ongehuwd;
- vakvolwassen: 3 jaar ervaring in de desbetreffende functie/bedrijfstak;
- voltijds werkend (40 uur per week, 210/215 werkdagen per jaar (bouw, Metalektrische) resp. 235 werkdagen per jaar (paddenstoelenteelt));
- geen ploegendienst, geen onregelmatige werktijden;
- geen auto van de zaak, geen chauffeursvergoeding, geen meerrijdvergoeding;
- geen individuele vergoedingen of toeslagen.

We gaan uit van langdurige detachering en berekenen de kosten op jaarbasis (2016).

In de vergelijking van de arbeidskosten betrekken we vier hoofdcomponenten:

- het brutoloon. Dit is het brutoloon dat de werkgever aan de werknemer uitbetaalt. Over het brutoloon worden door de werkgever loonheffing en sociale premies ingehouden en afgedragen aan de Belastingdienst en/of sociale verzekeringskassen. De hoogte hiervan heeft gevolgen voor het netto-inkomen van de werknemer, maar niet voor de bruto loonkosten voor de werkgever.
- de werkgeverslasten. Werkgeverslasten zijn werkgeverspremies voor sociale uitkeringen en andere doelen (bijvoorbeeld de O&O-fondsen die in verschillende sectoren functioneren). Werkgeverslasten vallen niet onder het brutoloon, maar maken wel deel uit van de loonkosten.
- extraterritoriale kosten. Dit zijn kosten die te maken hebben met het gegeven dat een gedetacheerde werknemer naar een ander gebied moet reizen (en daar moet verblijven en dus niet in zijn of haar eigen woning kan verblijven).
- overige looncomponenten.

3.2 Hoofdcomponenten en de detachingsrichtlijn

3.2.1 De bruto loonkosten: harde kern en minimumloon

De Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU) is de vertaling van de EU-detachingsrichtlijn in de Nederlandse wetgeving en vormt het kader voor de vergelijking. De wet verplicht werkgevers om bepaalde minimumarbeidsvoorwaarden toe te passen voor personeel dat tijdelijk in Nederland komt werken: de 'harde kern' van de arbeidsvoorwaarden.¹ Het wettelijk minimumloon en de minimumvakantietoeslag behoren tot de 'harde kern'.

Het wettelijk minimumloon is de minimale vergoeding die de werkgever een fulltime werknemer moet betalen. Tot het minimumloon worden gerekend:

- het (basis)loon dat in de arbeidsovereenkomst staat;
- de toeslagen voor bijvoorbeeld prestatie, ploegendienst, onregelmatige werktijden, wachtgeld en werkomstandigheden;
- de vaste beloningen voor de omzet die de werknemer maakt en die hij elke betalingstermijn krijgt;
- de beloningen van derden die uit het werk voortvloeien. Dit kunnen fooien zijn of beloningen waarover de werknemer en de werkgever een regeling hebben getroffen.

Niet tot het wettelijk minimumloon mogen worden gerekend:

- overwerkvergoedingen;
- vakantiebijslag;
- winstuitkeringen;
- speciale uitkeringen, bijvoorbeeld een uitkering die de werknemer af en toe krijgt voor een behaalde omzet;
- uitkeringen op termijn die de werknemer onder bepaalde voorwaarden ontvangt (bijvoorbeeld pensioen en spaarregelingen waaraan de werkgever bijdraagt);

¹ Kamerstukken II 2015/16, 34 408, nr. 3, p. 1.

- vergoedingen voor kosten die de werknemer voor werk moet maken; en
- eindejaarsuitkeringen.²

In het geval van een algemeenverbindendverklaarde cao worden – indien van toepassing – ook tot de ‘harde kern’ gerekend:

- het cao-loon behorend bij de betreffende functie;
- arbeidsduurverkorting, geldend voor vergelijkbare nationale werknemers;
- algemeen verbindend voorgeschreven toeslagen, zoals voor overwerk, bepaalde (on)belaste (kosten)vergoedingen en eindejaarsuitkeringen.

CAO-AVV

Algemeenverbindendverklaarde bepalingen gelden van rechtswege ook ten aanzien van werknemers die tijdelijk in Nederland arbeid verrichten wier arbeidsovereenkomst wordt beheerst door een ander recht dan het Nederlandse recht, voor zover de cao-bepalingen betrekking hebben op een van de volgende onderwerpen:

- maximale werktijden en minimale rusttijden;
- het minimum aantal vakantiedagen, gedurende welke de verplichting van de werkgever om loon te betalen bestaat;
- minimumloon, daaronder begrepen vergoedingen voor overwerk, en daaronder niet begrepen aanvullende bedrijfspensioenregelingen;
- voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers;
- gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;
- beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van kinderen, jongeren en van zwangere of pas bevallen werknemers.

² Het is niet zo dat de genoemde onderdelen geen deel zouden mogen uitmaken van de definitie van het in Nederland (als ontvangstland) te betalen minimumloon in de zin van de Detacheringsrichtlijn en de WagwEU. Het is de bedoeling dat de gedetacheerde werknemer voor het werk dat hij verricht, qua beloning in dezelfde situatie wordt geplaatst als de lokale werknemer, wat betreft de ‘minimumbeloning’. Daarbij horen ook overwerkvergoedingen en vakantiebijslag en eindejaarsuitkeringen voor zover het gastland in wet en/of cao deze als onderdeel van het minimumloon bestempelt. In het arrest Isbir heeft het HvJ EU zijn uitleg van het begrip minimumloon bevestigd. [HvJ EU 7 november 2013, C-522/12, Isbir, ECLI:EU:C:2013:711, «JAR» 2014/17]. Het Hof benadrukte daarbij dat het, op grond van artikel 3, lid 1, tweede alinea Detacheringsrichtlijn, aan het gastland is om te bepalen welke bestanddelen tot het minimumloonbegrip behoren. In het arrest Isbir bepaalde het Hof ook dat een spaarloonregeling niet onder het minimumloonbegrip thuishoort, aangezien het hier niet gaat om loon in eigenlijke zin, maar om een (vaak fiscaal ondersteunde) doelstelling van sociaal beleid. In het arrest Sähköalojen ammattiliittory (Finse vakbondarrest) heeft het Hof bovendien verduidelijkt dat de interpretatie van het land van ontvangst leidend is, als het gaat om mogelijkheden te betalen in uur- of stukloon en criteria voor de indeling in loongroepen e.d. Eerder oordeelde het Hof in de zaak Arblade dat de in een Belgische Bouw-cao geregelde ‘weerverletzegels-vergoedingen’ deel (kunnen) uitmaken van het minimumloon. De WML hanteert een enge definitie van het minimumloon, waarbij winstuitkeringen, uitkeringen bij bijzondere gelegenheden en eindejaarsuitkeringen niet tot het minimumloonbegrip behoren (zie artikel 6 lid 1 sub c, d, i WML). Ook uitkeringen ingevolge een spaarloonregeling vallen buiten het minimumloonbegrip van de WML (artikel 6 lid 1 sub h WML). Het staat cao-partijen echter vrij in hun cao’s een ruimer loonbegrip aan te houden (en dat gebeurt meestal ook). Het ontvangende land mag bij de gunstigevergelijking echter niet zo ver gaan dat het zijn eigen voorgeschreven beloningsstructuur aan de buitenlandse dienstverrichter oplegt. Aan de kant van de dienstverrichter mogen eveneens betaalde looncomponenten, zoals een dertiende maand, in de vergelijking worden meegenomen. Dergelijke toeslagen wijzigen de verhouding tussen de prestatie van de werknemer en het loon dat hij daarvoor ontvangt namelijk niet.

Niet tot het minimumloon behoren (WagwEU, art. 17):

- aanspraken op aanvullende bedrijfspensioenregelingen en op bovenwettelijke socialezekerheidsaanspraken;
- vergoedingen boven het loon voor door de werknemer in verband met de detachering te maken onkosten voor reizen, huisvesting of voeding.

Het brutoloon wordt in dit onderzoek gedefinieerd als het minimale brutoloon dat een werkgever voor de aanstelling van een gedetacheerde werknemer moet betalen. Dit kan dus het wettelijk minimumloon zijn of, indien van toepassing, de minimale beloning conform een algemeenverbindendverklarde cao.

Hoewel de brutolonen door de bepalingen van de WagwEU voor binnenlandse en gedetacheerde werknemers op een vergelijkbaar niveau kunnen liggen, kunnen de nettolonen flink afwijken. Voor de loonheffing (loonbelasting en werknemerspremies sociale zekerheid) valt de gedetacheerde werknemer gedurende een afgebakende periode onder de regels van het uitzendende land. Ook zijn er mogelijk fiscale faciliteiten in het uitzendende land in verband met tewerkstelling in het buitenland. Omdat deze meestal geen gevolgen hebben voor de loonkosten voor de werkgever, blijft dit aspect in onze vergelijking buiten beschouwing.

3.2.2 Werkgeverslasten

In Nederland is een werkgever wettelijk verplicht om voor zijn werknemers bij te dragen in de werknemersverzekeringen, onder andere voor de WAO-WIA basispremie (inclusief premie kinderopvang), de AWF-premie, de ZVW-premie, sectorfondspremie en sectorpremies (Whk).

Daarnaast zijn er niet-wettelijke werkgeverslasten die voortkomen uit de arbeidsovereenkomst of afspraken in de cao, zoals pensioenpremies of sectorale afdrachten.

Deze werkgeverslasten behoren niet tot de harde kern van de arbeidsvoorwaarden. De werknemer valt gedurende maximaal twee jaar onder de wet- en regelgeving van het uitzendende land en de premies worden afgedragen aan uitvoeringsinstellingen in het uitzendende land. In het uitzendende land kunnen wettelijk verplichte werkgeverslasten bestaan die in Nederland niet van toepassing zijn, maar die wel van invloed zijn op de arbeidskosten van de uitzendende werkgever.

Afhankelijk van de sector en de stelsels van de betrokken landen kunnen als gevolg van uiteenlopende werkgeverslasten forse verschillen in arbeidskosten ontstaan.

3.2.3 Extraterritoriale kosten

Extraterritoriale kosten zijn de kosten voor reizen en verblijf in een ander land in verband met de detachering. De extraterritoriale kosten kunnen zijn geregeld in wettelijke regelingen of cao-bepalingen in het uitzendende land of

in wettelijke regelingen of cao-bepalingen in het ontvangende land. Ook is het mogelijk dat er geen wettelijke bepalingen of regels over een vergoeding (of over de hoogte ervan) zijn. De vraag is dus of een vergoeding voor reis- en verblijfskosten die met de detachering samenhangen verplicht is. In het zevende lid van artikel 3 van de Detacheringsrichtlijn wordt in dit verband gesproken over toeslagen. De bepaling is echter niet geformuleerd als een gebod voor de werkgever om kosten voor huisvesting en voeding te vergoeden. In een zaak die door een Finse vakbond is aangespannen heeft de Finse rechter aan het Europese Hof van Justitie gevraagd of het ontvangstland in nationale regelgeving (algemeen verbindende cao) een dergelijke verplichting aan dienstverleners mag opleggen. Het Hof is hier niet afzonderlijk op ingegaan, maar de verplichting lijkt voor hem niet ter discussie te staan, mede gelet op de door de Advocaat-Generaal uiteengezette achtergrond van art. 3 lid 7. Volgens Houwerzijl (2017) is sinds de Finse vakbondszaak duidelijk dat de ontvangstlidstaat tot kostenvergoeding mag verplichten.³ Dit levert echter nog steeds geen algemene duidelijkheid op over de plicht tot vergoeding. Daarnaast bestaat onduidelijkheid over de hoogte van de vergoeding. Extraterritoriale kosten kunnen een fors deel van de totale arbeidskosten uitmaken. In het onderzoek gaan we als volgt met de extraterritoriale kosten om. Allereerst gaan we na of er wettelijke normen of (algemeen verbindend verklaarde) cao-bepalingen in het uitzendende of ontvangende land zijn over de vergoeding van extraterritoriale kosten en de hoogte daarvan. Daarnaast bepalen we een bedrag voor verblijfskosten dat zo goed mogelijk aansluit bij algemeen aanvaarde maatschappelijke normen in het ontvangende land. Bestudering van de wet- en regelgeving zal duidelijk moeten maken voor wiens rekening de kosten komen en dus of ze tot de totale arbeidskosten voor de werkgever behoren. Voor zover dit onduidelijk blijft, werken we met drie varianten:

- Een minimumvariant, waarin er geen kostenvergoeding door de werkgever is. De kosten worden door de werknemer gedragen en ze vallen dus niet onder de totale arbeidskosten voor de werkgever.⁴
- Een maximale variant voor situaties waarin er in wet- en regelgeving sprake is van een norm voor de vergoeding van extraterritoriale kosten. Deze behoren tot de arbeidskosten voor de werkgever.

³ Houwerzijl, M. (2017). Persoonlijke communicatie (3 juli 2017).

⁴ Vanaf 1 januari 2017 mogen overigens alleen nog daadwerkelijke kosten worden berekend om te voorkomen dat extraterritoriale kosten gebruikt kunnen worden als verdienmogelijkheid voor de werkgever of als mogelijkheid om door een besparing op minimumloonkosten oneerlijk te kunnen concurreren. Met betrekking tot gedetacheerde werknemers is daarbij gesteld dat 'dubbele huisvestingskosten, vervoerskosten van en naar de woonplaats in het land van herkomst van de gedetacheerde werknemer en extra uitgaven van levensonderhoud niet ten laste mogen komen van het wettelijk minimumloon. Bij algemene maatregel van bestuur kunnen deze kosten niet worden aangewezen om via volmacht te worden betaald uit het minimumloon, voor zover het gedetacheerde medewerkers betreft die vallen onder de detacheringsrichtlijn, omdat dit kosten zijn die direct met de detachering verbonden zijn. Een gegeven volmacht voor deze gevallen is nietig.' Dit betekent dat de werkgever in de minimale variant wellicht toch kosten moet maken als (zoals bij de paddenstoelenplukker) het loon rond het wettelijk minimumloonniveau ligt. Hij mag namelijk geen kosten inhouden op het minimumloon.

- Een middenvariant, waarin we van een kostenvergoeding op basis van algemeen aanvaarde maatschappelijke normen in het ontvangende land uitgaan. Deze middenvariant voorziet in de situatie waarin we uitgaan van een recht op vergoeding voor extraterritoriale kosten, terwijl er geen norm is voor de hoogte ervan. Ook in dit geval behoren de extraterritoriale kosten tot de arbeidskosten voor de werkgever.

3.2.4 Overige kosten

Naast de drie eerder genoemde kostencategorieën zijn er mogelijk overige kosten in het ontvangende of zendende land. Te denken valt aan vergoedingen voor werkkleding en dergelijke.

3.2.5 Uitzendend land en ontvangend land

De gedetacheerde werknemer is in dienst van een werkgever in het uitzendende land. Dat houdt in dat de arbeidsvoorwaarden in het uitzendende land van kracht blijven. Indien het (minimum)loon in het uitzendende land hoger is dan in het ontvangende land, zal de werknemer dit hogere loon moeten blijven ontvangen. Dit houdt in dat de bruto loonkosten voor de inlenende werkgever in het ontvangende land ook hoger worden. Het aantal vakantiedagen en bijvoorbeeld ook pensioenpremies hebben een vergelijkbaar effect. Voor de loonvergelijking moeten we dus niet alleen de regels over het (minimum)loon en overige arbeidsvoorwaarden in het ontvangende land in kaart brengen, maar ook die in het uitzendende land. Dat geldt ook voor de andere hoofdcomponenten. Tabel 3.1 vat de componenten voor de vergelijking samen.

Tabel 3.1 Componenten vergelijking arbeidskosten detachering

	Ontvangend land (Nederland)	Zendend land
Brutoloon	Brutoloon-componenten binnenlandse werknemer	Harde kern componenten voor gedetacheerde werknemer
Werkgeverslasten	Werkgeverslasten voor (binnenlandse) werknemers	Werkgeverslasten voor werknemer
Extraterritoriale kosten	Extraterritoriale kosten volgens Nederlandse wet- en regelgeving (incl. cao)	Extraterritoriale kosten volgens wet- en regelgeving uitzendend land (incl. cao)
Overige looncomponenten	Overige looncomponenten (cao)	Overige looncomponenten

3.2.6 Enkele bijzondere kostenposten

Loondoorbetaling bij ziekte

Nederlandse werkgevers zijn verplicht tot loondoorbetaling bij ziekte gedurende maximaal twee jaar. Voor gedetacheerde werknemers gelden de regels van het uitzendende land, die in het algemeen niet tot een soortgelijke langdurige loondoorbetalingsplicht leiden. Wel betalen buitenlandse werkgevers premies voor de kosten van ziekteverzuim. Afhankelijk van de stelsels zal kortdurend verzuim veelal voor rekening van de werkgever komen, zowel in Nederland als in de uitzendende landen. Kortdurend verzuim zal daardoor niet tot (extra) verschillen in loonkosten leiden; voor langdurig verzuim geldt dat mogelijk wel. Aan de ene kant worden de kosten voor werkgevers in uitzendende landen verhoogd indien er werkgeverspremies voor ziekteverzuim worden geheven (in Nederland kunnen werkgevers hier op vrijwillige basis toe overgaan). Aan de andere kant geldt dat de kosten van een Nederlandse werknemer fors oplopen indien er zeer langdurig verzuim is, omdat er geen beroep op een verzekering kan worden gedaan.⁵ Dit kan een reden zijn om uit het buitenland gedetacheerde werknemers te prefereren boven binnenlandse werknemers. Maar het kwantificeren in termen van arbeidskosten is lastig vanwege de onzekerheid over de kans op langdurig ziekteverzuim. We nemen de loondoorbetalingsplicht daarom niet mee in de kostenvergelijking; premies worden wel meegenomen.

Transitievergoeding

Met de invoering van de Wet werk en zekerheid moeten werkgevers bij ontslag van een (binnenlandse) werknemer een transitievergoeding betalen die gerelateerd is aan de lengte van het dienstverband en de leeftijd van de werknemer. Ook in het buitenland kunnen soortgelijke regelingen bestaan, die doorwerken in de arbeidskosten. Net als bij de loondoorbetalingsplicht in geval van langdurige ziekte kan het risico van een transitievergoeding voor werkgevers een reden zijn om een gedetacheerde werknemer aan te stellen. Door het ontbreken van een duidelijke referentiewaarde achten we de verschillen in arbeidskosten die hierdoor zouden kunnen ontstaan niet goed kwantificeerbaar en nemen we ze niet mee in de loonkostenvergelijking.

Vakantiedagen en (rooster)vrije dagen

De gedetacheerde werknemer heeft krachtens de Detacheringsrichtlijn recht op het aantal vakantiedagen dat ook voor een binnenlandse werknemer geldt. Tevens heeft hij, als werknemer in het uitzendende land, recht op vakantiedagen en overige vrije dagen conform de wet- en regelgeving in het uitzendende land. Als er in het uitzendende land meer vakantiedagen en vrije dagen zijn dan in het ontvangende land, leidt dit tot een verhoging van de arbeidskosten van een gedetacheerde werknemer en omgekeerd. In de arbeidskostenvergelijking benoemen we dit onderwerp wel, maar we berekenen het niet. Dit leidt tot enige vertekening: doorgaans hebben

⁵ Het Nederlandse stelsel is overigens bedoeld om het langdurig verzuim terug te dringen door adequate preventie.

gedetacheerde werknemers recht op meer vrije dagen dan binnenlandse werknemers.

Overhead

Werkgevers dragen kosten van loonadministratie, verzuimbegeleiding, overige personeelszaken et cetera. Dit geldt voor werkgevers in het ontvangende land en voor werkgevers in het uitzendende land. Mogelijk zijn de kosten in sommige uitzendende landen lager dan de kosten in Nederland. We hebben geen inzicht in deze kosten en ze worden daarom niet meegenomen bij de loonvergelijking.

Fiscale regelingen (zoals de 183-dagenregeling) zijn ook buiten beschouwing gelaten, net als reiskosten tussen het ontvangende land en uitzendende land.

3.3 Methode

Om de arbeidskosten voor binnenlandse werknemers in kaart te brengen, hebben we gegevens verzameld bij werkgeversorganisaties en bij gespecialiseerde salarisadministratiekantoren voor de drie sectoren. Vervolgens hebben we voor onze maatmannen pro forma salarisstroken laten opstellen.

Op basis van de verzamelde gegevens over de regelgeving en de loonberekeningen voor de drie sectoren hebben we werkinstructies gemaakt voor samenwerkingspartners in Duitsland, Polen en Portugal. In de werkinstructies is aangegeven hoe met de looncomponenten in de harde kern moet worden omgegaan. In de werkinstructie worden daarnaast vragen gesteld over de nationale regels met betrekking tot naar het buitenland gedetacheerde werknemers en de financiële vertaling daarvan. Daarbij is nadrukkelijk aandacht besteed aan vergoedingen die specifiek met de detachering samenhangen en de relatie tot de brutobeloning (inbouw of opbouw). Het format voor de buitenlandse partners is in de bijlage opgenomen.

Via de begeleidingscommissie hebben we enkele contactgegevens van mogelijke buitenlandse samenwerkingspartners gekregen. We hebben vervolgens contact gezocht met deze personen. Van hen bleek alleen de Portugese contactpersoon de tijd en kennis te hebben om met ons samen te werken. Voor de overige landen zijn we zelf op zoek gegaan naar samenwerkingspartners.

In Portugal hebben we contact gezocht met Bruno Monteiro gelieerd aan de Universiteit van Porto. Monteiro kon ons (deels) voorzien van de gegevens die we nodig hadden.

In Duitsland hebben we allereerst contact gelegd met Reinhard Bispinck van de *Hans Böckler Stiftung* (onderzoeksstichting voor de vakbeweging) te Düsseldorf. We werden vervolgens doorverwezen naar het *Statistisches*

Bundesamt (nationale instituut voor statistiek). Gelijktijdig hebben we contact gezocht met de Duits-Nederlandse Handelskamer, die ons vervolgens doorverwees naar een *Steuerberater* (belastingadviseur). Tevens hebben we contact gelegd met het *Bundesagentur für Arbeit* (federaal arbeidsbureau), en de *Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung* (Duitse maatschappij voor ongevallenverzekeringen). Geen van deze partijen kon ons voorzien van de informatie en gegevens die wij nodig hadden voor het onderzoek. Uiteindelijk zijn we in contact gekomen met EURES-adviseur Hinrich Kuper, als adviseur betrokken bij EURES – het Europese portaal voor beroepsmobiliteit – die ons (grotendeels) kon voorzien van de gegevens die wij nodig hadden.

In Polen is in eerste instantie contact gezocht met de Poolse bouwvakvereniging *Oficjalny serwis Związku Zawodowego Budowlani*, de Pools-Nederlandse handelskamer en Calculla (salarisadministrateur). Laatstgenoemde partij verwees ons door naar Roman Pietrzak van KemU Studio. Pietrzak is gespecialiseerd in het maken van loonberekeningen en kon ons voorzien van de gegevens die we nodig hadden.

In alle drie de landen hebben we de verzamelde gegevens voor aanvulling op specifieke onderwerpen en voor contra-expertise (onder andere op het punt van de extraterritoriale kosten) aan verschillende experts voorgelegd.

Dit waren:

- Anja Romijnders (advocate bij het Duits-Nederlandse advocatenkantoor STRICK Rechtsanwälte & Steuerberater te Kleve (Duitsland));
- Ana Fermin Melo (advocate bij het Portugees-Nederlandse advocatenkantoor Algarve Advocaten te Lagoa (Portugal));
- Marcin Lewandowski (advocaat bij het Pools-Nederlandse advocatenkantoor Lewandowski Advocaten te Amsterdam).

Hun commentaren en opvattingen ondersteunen onze bevindingen en berekeningen.

3.4 Opbrengsten en beperkingen

De opbrengsten van het onderzoek verschillen naar beroep, sector en uitzendend land. Voor de bouwsector konden we terugvallen op de meest uitgebreide documentatie en gegevens. In Nederland wordt in de bouw-cao expliciet aandacht besteed aan regels rond detachering. We zijn uitgegaan van de bouw-cao 2015-2017, omdat we het jaar 2016 als peiljaar hebben genomen. Sinds 2017 is er een nieuwe avv bouw-cao van kracht in Nederland. Ook in verschillende andere landen bestaan algemeenverbindendverklarde bouw-cao's. Dit maakte het mogelijk om betrouwbare gegevens te verzamelen en tot een goede kostenvergelijking te komen. Ook voor de metalektro bestaan veelal cao's, zij het dat deze geen expliciete aandacht aan detachering besteden. Voor de paddenstoelenteelt konden we niet terugvallen

op cao's. Voor deze sectoren moesten we daarom sterker een beroep doen op wettelijke regels. Ook moesten we daar aannames doen over de respectievelijke minimumlonen. We hebben ervoor gekozen om hier het Nederlandse minimumloon (WML of cao-loon) als uitgangspunt te nemen. Dit kan voor de vergelijking met Duitsland voor enige vertekening zorgen; voor de vergelijking met Polen en Portugal is het een veilige keuze, omdat minimumlonen daar aanmerkelijk lager liggen dan in Nederland.

Voor Portugal hebben we, door de uiteindelijke methode van onderzoek, minder gegevens kunnen verzamelen dan voor de andere uitzendende landen. De methode was meer praktijkgericht en daardoor intensiever. Het belangrijkste struikelblok, met grote consequenties voor de arbeidskosten van gedetacheerde werknemers, is de behandeling van extraterritoriale kosten. De toepassing hiervan wordt veelal niet rechtstreeks duidelijk uit wet- en regelgeving. Er is inmiddels jurisprudentie, waarmee de regels verder uitgelegd zijn. Toch blijft er onduidelijkheid over de mate waarin de extraterritoriale kosten voor rekening komen van de werknemers respectievelijk de werkgever en dus over de doorwerking in de arbeidskosten. Zoals eerder vermeld maken we dit probleem inzichtelijk door met verschillende varianten te werken.

3.5 Samenvattend

Voor de vergelijking van de arbeidskosten van gedetacheerde werknemers in vergelijking met binnenlandse werknemers (in vaste dienst) gelden de volgende uitgangspunten:

- brutoloon in het land met de hoogste beloning voor het desbetreffende beroep (Nederland of uitzendend land);
- werkgeverslasten in het uitzendende land;
- extraterritoriale kosten in minimum- en maximumvariant, rekening houdend met regels en (in Nederland) algemeen aanvaarde normen voor de kosten van verblijf en voeding;
- verschillen in kosten van langdurig verzuim als gevolg van doorbetalingsplicht worden niet gekwantificeerd;
- verschillen in vakantiedagen/vrije dagen worden niet gekwantificeerd;
- overheadkosten worden niet gekwantificeerd.

Als peiljaar houden we zo veel mogelijk 2016 aan.

4 FASE 2: WETTEN, CAO'S, REGELS EN NORMEN

Voor de arbeidskostenvergelijking moeten we ons baseren op de toepasselijke wet- en regelgeving (inclusief cao's) in Nederland en in de uitzendende landen. In het onderzoek is deze zo goed mogelijk in kaart gebracht door documentstudie en navraag bij deskundigen. In dit hoofdstuk beschrijven we de institutionele context in de betrokken landen en de consequenties voor de berekeningen. Het meest uitgebreid gebeurt dit voor de bouw, waar de arbeidsvoorwaarden (ook) met betrekking tot detachering het meest gereguleerd zijn. De institutionele context voor de metalektro en (vooral) de paddenstoelenteelt worden beperkter behandeld. Waar nodig verwijzen we naar de onderwerpen die al bij de bouw zijn behandeld op basis van (algemeen geldende) wet- en regelgeving.

Omdat uit de bestudering van de context blijkt dat de behandeling van extraterritoriale kosten problematisch is, moeten we hiervoor met varianten werken. Aan het einde van dit hoofdstuk geven we een (empirisch/normatieve) afleiding van de hoogte van de extraterritoriale kosten voor een maximale variant. Dit is een variant op basis van in Nederland aanvaarde of aanvaardbare normen voor de hoogte van de kosten – die voor rekening van de werknemer of de werkgever zouden kunnen komen.

De beschrijvingen in dit hoofdstuk vormen de achtergrond voor de financiële opstellingen voor de afzonderlijke beroepen in het volgende hoofdstuk.

4.1 De bouw

4.1.1 Regels in Nederland

Beroepen in de cao

Voor de Nederlandse bouwsector was in 2016 de algemeenverbindend-verklaarde Cao Bouw & Infra 2015-2017 van kracht.¹ In deze cao zijn nadere regels opgenomen over de toepassing van de cao voor buitenlandse arbeidskrachten. Daarin staat expliciet welke artikelen uit de cao gelden voor de buitenlandse arbeidskracht.

In artikel 41a Cao Bouw & Infra staat dat iedere vakvolwassen werknemer moet worden ingedeeld in een functiegroep. Deze indeling is gebaseerd op functie-eisen met betrekking tot opleiding, ervaring, leidinggeven, belastende fysieke arbeidsomstandigheden, de mate waarin zelfstandig beslissingen moeten worden genomen, veiligheid, enz. Bij het tijdelijk werken in Nederland dienen werknemer en werkgever gezamenlijk na te gaan wat de aard van de te verrichten werkzaamheden in Nederland zal zijn. De werknemer wordt vervolgens ingedeeld in een van vijf categorieën.

¹ Sinds 2017 is er een nieuwe bouw-cao van kracht in Nederland. Omdat ons peiljaar 2016 is, zijn we uitgegaan van de bouw-cao 2015-2017.

Uitwerking functie-indeling (Deel II Cao Bouw & Infra)

Categorie A

Ongeschoold/laaggeschoold werk, ervaring niet vereist, assisterende functie

- Voorbeeld: een bouwvakhelper; het verrichten van eenvoudige werkzaamheden in de sectoren burgerlijke, utiliteits-, grond-, water-, spoor- en wegenbouw, waarvoor geen speciale kennis is vereist.

Categorie B

Enige vakspecifieke kennis is aanwezig, mate van zelfstandigheid gering, bij eenvoudige herhalende werkzaamheden vaak zelfstandigheid

- Voorbeeld: een sloper die onder toezicht werkt; deze verricht alle voorkomende sloopwerkzaamheden en is behulpzaam bij het onderhouden van machines en gereedschappen.

Categorie C

Vakspecifieke kennis aanwezig, ze kennen hun vak en kunnen zelfstandig werken. Dit zijn de echte ambachtslieden

- Voorbeeld: een tegelzetter die zelfstandig alle bij het tegelzetten voorkomende standaardwerkzaamheden verricht.

Categorie D

Gespecialiseerde vakspecifieke kennis, werken zelfstandig, vaak leidinggevend

- Voorbeeld: een metselaar, die zelfstandig alle soorten metselwerk, voegwerk en eenvoudig raapwerk verricht en repareert; die rioleringen legt of herstelt alsmede die tegelvloeren, wanden of pannendaken herstelt of vernieuwt.

Categorie E

Zeer gespecialiseerde kennis, werken zelfstandig, meestal leidinggevend

- Voorbeeld: een funderingsspecialist; dit is een medewerker die belast is met de dagelijkse leiding van werkzaamheden op het gebied van alle typen funderingen, anders dan heien, op een klein object of onderdeel van een groot object.

Bron: Cao Bouw en Infra 2015-2017 blz. 96.

In de cao worden dus geen beroepen onderscheiden, maar niveaus, op basis van de aanwezigheid en de benutting van vakinhoudelijke kennis, de mate van zelfstandigheid en leidinggeven. Om voldoende differentiatie te krijgen, hebben we gekozen voor een vertaling van de drie onderscheiden beroepen naar drie niveaus:

- categorie A: beroep bouwvakhelper;
- categorie B: beroep ijzervlechter;
- categorie C: beroep metselaar.

Voor buitenlandse bouwplaatswerknemers die jonger zijn dan 27 jaar, geen vakdiploma hebben, en nog nooit in de bouw hebben gewerkt geldt dat de inloopschaal (het laagste loon) mag worden gehanteerd. Dit geldt niet voor onze maatman, omdat hij drie jaar werkervaring heeft.

Arbeidsduur, vakantiedagen, toeslagen

De Cao Bouw & Infra bepaalt dat de normale arbeidsduur in de bouw gemiddeld 40 uur per werkweek en gemiddeld 8 uur per dag is.² Uit de cao blijkt tevens dat de werkgever aan de vakvolwassen werknemer per gewerkt uur minimaal het uurloon zal betalen dat geldt voor de functiegroep waartoe de functie behoort en waarin de werknemer is ingedeeld.³ De bouwplaatswerknemer heeft recht op een vakantietoeslag van 8% van het vast overeengekomen loon.⁴ De werkgever stort de vakantietoeslag per loonbetalingsperiode van vier weken of een maand in het Tijdsparfonds.⁵ Het vakantiegeld wordt in de bouw iedere loonperiode (week, 4 weken of maand) afgedragen aan het Tijdsparfonds VT (VT=vakantietoeslag).

Het Burgerlijk Wetboek bepaalt dat een werknemer ieder jaar waarin hij gedurende de volledig overeengekomen arbeidsduur recht heeft op loon, aanspraak maakt op vakantie van ten minste viermaal de overeengekomen arbeidsduur per week.⁶ Dit minimum is ook op Europees niveau vastgelegd in Richtlijn 2003/88.⁷ Op basis van de Cao Bouw & Infra hebben werknemers in de bouw van 18 jaar en ouder bovendien recht op 5 bovenwettelijke vakantiedagen.⁸ Tevens hebben zij recht op 20 roostervrije dagen.⁹ Samen met de 6 officiële feestdagen die in 2016 op doordeweekse dagen vallen, heeft een Nederlandse werknemer in de bouw recht op 51 vrije dagen.

Werkgeverslasten

De wettelijke sociale lasten bestaan uit de volgende onderdelen: werkgeversheffing Zorgverzekeringswet, premies Werkloosheidswet (AWF), sectorfonds bouwbedrijf, WAOWIA, WGA (voor vast en flexibel personeel), Ziektewet voor flexibel personeel.

De bedrijfstakeigen regelingen (BTER) kennen verschillende onderdelen, zowel premiebetalingen als stortingen in een bedrijfstaksfonds (Tijdsparfonds TSF). In de bouw gaat het om premies SAB (Stichting Aanvullingsfonds Bouwbedrijf), Arbeidsongeschiktheidspensioen, Aanvulling 55-bouwloon, BpfBouw (aanvulling 55-, middelloon), en Opleidings- en Ontwikkelingsfonds (O&O-fonds), voorts afdrachten TSF voor dagen, vakantietoeslag, en

² Zie artikel 23 lid 2 Cao Bouw & Infra.

³ Zie artikel 42a lid 1 Cao Bouw & Infra.

⁴ Zie artikel 46a Cao Bouw & Infra.

⁵ Zie artikel 46a Cao Bouw & Infra.

⁶ Zie artikel 7:634 lid 1 BW.

⁷ Zie artikel 7 lid 1 Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PbEU 2003, L 299/9-19).

⁸ Zie artikel 35a Cao Bouw & Infra.

⁹ Zie artikel 36a Cao Bouw & Infra.

duurzame inzetbaarheid. Deels betreft het arbeidsvoorwaarden die binnen de harde kern vallen (vakantietoeslag/dagen), deels buiten de harde kern (Bpf).

Overige arbeidskosten

In de categorie overige arbeidskosten dient een werkgever in de bouw op basis van de Cao Bouw & Infra een bedrag van ongeveer € 200,- per jaar te vergoeden voor kleding.¹⁰ Buitenlandse werknemers die in Nederland op detachingsbasis in de bouw komen werken, hebben op basis van de Cao Bouw & Infra ook recht op dit bedrag.

Extraterritoriale kosten

In de bouw komt het voor dat werknemers ver van hun woonplaats werken en daardoor niet dagelijks van huis naar het werk kunnen reizen. Hierover zijn in de cao afspraken gemaakt. De Cao Bouw & Infra schrijft recht op 'voeding, behoorlijke huisvesting en een vergoeding voor de verdere noodzakelijke verblijfkosten' voor.¹¹

Artikel 55 lid 1 Cao Bouw & Infra: Vergoeding voor bouwplaats-werknemers bij verafgelegen werken

Indien het werk zo ver van de woning van de werknemer gelegen is dat dagelijks huiswaarts keren van de werknemer onredelijk zou zijn, zal zijn voeding, behoorlijke huisvesting en een vergoeding voor de verdere noodzakelijke verblijfkosten tijdens de daardoor ontstane afwezigheid van huis, voor rekening komen van de werkgever, tenzij de werkgever een naar behoorlijke maatstaven uitgeruste verblijfsgelegenheid ter beschikking stelt en ter tegemoetkoming in de kosten voor voeding een toelage van € 6,65 per dag verstrekt. Het recht op vergoeding voor de verdere noodzakelijke verblijfkosten komt te vervallen als de zaken waarop deze kosten betrekking hebben in natura worden verstrekt. De werknemer behoudt recht op vrije voeding en logies, indien hij door ziekte of ongeval arbeidsongeschikt wordt, voor zolang hij verblijf houdt in de plaats waar hij te werk is gesteld.

Het recht op vergoeding voor de verdere noodzakelijke verblijfkosten komt te vervallen als de zaken waarop deze kosten betrekking hebben in natura worden verstrekt.

In oktober 2016 oordeelde het Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden in een zaak waar het onder meer draaide om de interpretatie van artikel 55 van de Cao Bouw & Infra.

¹⁰ Artikel 56 Cao Bouw & Infra (€ 0,87 per werkdag voor werkkleding).

¹¹ Uit Bijlage 3 van de Cao Bouw & Infra blijkt dat artikel 55 van toepassing is op buitenlandse werknemers die in Nederland gedetacheerd zijn.

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 25 oktober 2016¹²**Feiten**

In deze zaak ging het om een uitzendonderneming die uitzendkrachten ter beschikking stelt aan bouwondernemingen in Nederland en hiervoor werknemers werft in binnen- en buitenland. Voor de buitenlandse arbeidskrachten werd huisvesting in Nederland geregeld dichtbij de locatie waar zij moeten werken. De vraag is vervolgens in hoeverre artikel 55 Cao Bouw & Infra van toepassing is. Lid 1 bepaalt “*Indien het werk zo ver van de woning van de werknemer gelegen is dat dagelijks huiswaarts keren van de werknemer onredelijk zou zijn, zal zijn voeding, behoorlijke huisvesting en een vergoeding voor de verdere noodzakelijke verblijfskosten tijdens de daardoor ontstane afwezigheid van huis voor rekening komen van de werkgever tenzij de werkgever een naar behoorlijke maatstaven uitgeruste verblijfsgelegenheid ter beschikking stelt en ter tegemoetkoming in de kosten voor voeding een toelage van € 6,65 per dag verstrekt.*”

Uitspraak

Het gerechtshof oordeelt – net als de kantonrechter – dat voor de uitleg van de cao de bewoordingen van de cao en de daarbij horende schriftelijke toelichting van doorslaggevende betekenis is. Volgens het hof kan ‘woning’ uit artikel 55 Cao Bouw & Infra niet anders worden geïnterpreteerd dan de woning waarin de arbeidskrachten ten tijde van het verrichten van hun arbeid wonen, namelijk de woning in Nederland.

De uitspraak impliceert dat een uit het buitenland gedetacheerde werknemer krachtens de Nederlandse bouw-cao in het algemeen geen recht heeft op een vergoeding van extraterritoriale kosten. Een recht op vergoeding kan mogelijk wel op buitenlandse wetten of regels worden gebaseerd.

4.1.2 Regels in Duitsland*Beroepen en cao's*

In Duitsland zijn voor de bouwsector de *Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe BRTV* (Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Bouwnijverheid in Duitsland) en de *Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe VTV* (Collectieve Arbeidsovereenkomst inzake de Sociale Fondsen in de Bouwnijverheid) van kracht. De Duitse bouw-cao's zijn algemeen verbindend verklaard en zijn van toepassing op de maatman. Ook is de *Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne im Baugewerbe (TV-Mindestlohn)* (Collectieve Arbeidsovereenkomst inzake de Regeling van het Minimumloon in de Bouwnijverheid) relevant. De cao *TV-Mindestlohn* schrijft voor dat gedetacheerde werknemers niet minder dan het minimumloon mogen ontvangen. In Duitsland worden verschillende minimumlonen voor werknemers uit deelstaten in het voormalige Oost-Duitsland en deelstaten in het voormalige West-Duitsland gehanteerd. Waar in de Nederlandse bouwsector onderscheid wordt gemaakt tussen vijf categorieën werknemers, zijn dat er in de Duitse bouwsector twee. Het minimumloon van loongroep 1 is van toepassing op werknemers die eenvoudige werkzaamheden uitvoeren waarvoor normaal gesproken geen vakopleiding nodig is. Hieronder scharen

¹² Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 25 oktober 2016, FNV / Aelbers Flexibele Personeelsdiensten BV (ECLI:NL:GHARL:2016:8599).

we de bouwplaatsmedewerker. Diens bruto-uurloon is lager dan dat in de Nederlandse bouw-cao. Bij detachering in Nederland zal hij het Nederlandse minimumloon moeten verdienen. Onder het minimumloon van loongroep 2 vallen alle werkzaamheden waarvoor normaal gesproken wel een vakopleiding nodig is. Hieronder scharen we de ijzervlechter en de metselaar. Hun uurlonen zijn volgens de Duitse bouw-cao vrijwel gelijk aan of hoger dan in de Nederlandse bouw-cao. Bij detachering in Nederland moeten zij dus ten minste het Duitse brutoloon verdienen.

Verder is in Duitsland sinds 1998 de *Arbeitnehmer-Entsendegesetz* (AEntG) (Wet inzake dwingende arbeidsvoorwaarden bij grensoverschrijdende dienstverleningen) van kracht. De AEntG bevat voor Duitse werkgevers en werknemers regels als de betreffende werknemer in een andere Europese lidstaat gaat werken op detacheringbasis.

Arbeidsduur, vakantiedagen, toeslagen

Een groot verschil tussen het Nederlandse en Duitse arbeidsrecht is het betalen van vakantiegeld. In Nederland is het vakantiegeld een wettelijk recht en bedraagt het 8% van het brutoloon. In Duitsland is het afhankelijk van de deelstaat of er wel of geen cao van toepassing is, van vestiging in Oost- of West-Duitsland en van de omvang van de onderneming. Uit de Duitse bouw-cao blijkt dat de maatman recht heeft op 13,68% vakantiegeld. In de cao staat dat dit het minimum is en dat een bedrijf kan bepalen een hoger percentage te hanteren. Voor de loonvergelijking gebruiken we het percentage van 13,68.

Voorts staat in de Duitse bouw-cao dat fulltime bouwpersoneel recht heeft op 30 vakantiedagen. Dit is gebaseerd op een fulltime werkweek van 40 uur. Dit zijn 5 dagen meer dan de 25 (20 wettelijke, en 5 bovenwettelijke) vakantiedagen waar Nederlandse werknemers in de bouw recht op hebben. De Nederlandse werknemer heeft tevens recht op 20 roostervrije dagen. In Duitsland zijn er meer officiële feestdagen dan in Nederland. Het precieze aantal feestdagen verschilt van deelstaat tot deelstaat. Er is een minimum van 11 officiële feestdagen die voor het hele land gelden, waarvan er 7 dagen in 2016 op een werkdag vallen. Een Duitse werknemer in de bouw die in Nederland op detacheringbasis komt werken heeft derhalve 57 vrije dagen in 2016 (dus 6 vrije dagen extra in vergelijking met zijn Nederlandse collega).

Werkgeverslasten

In Duitsland betalen zowel werkgevers als werknemers premies voor sociale verzekeringen. Werkgevers en werknemers betalen allebei ongeveer evenveel in Duitsland. In tabel 4.2 zijn de verschillende percentages te zien die Duitse werkgevers moeten afdragen. In totaal betaalt een Duitse werkgever in de bouw 22,405% (bovenop het brutomaandloon) aan werkgeverslasten. Daarnaast is elk bedrijf een premie voor een wettelijke ongevallenverzekering verschuldigd (*Unfallversicherung/Unfallbelastung*), waarvan de hoogte afhankelijk is van de risicoklasse waarin het bedrijf valt, het aantal deelnemers aan het fonds en de loonkosten. Deze verplichting is niet gekoppeld aan individuele loonkosten en de hoogte ervan verschilt van bedrijf tot bedrijf. 'Die

Unfallbelastung ist die Summe der im Umlagejahr gezahlten Sach- und Geldleistungen für Versicherungsfälle in Ihrem Unternehmen, die erstmals im Umlagejahr und im davor liegenden Jahr gemeldet wurden. In verschillende bronnen wordt een gemiddeld percentage genoemd van 1,3% over alle sectoren genomen. Wij nemen daarom dit percentage. Het totaal aan werkgeverslasten (bovenop het brutoloon) komt hiermee op 23,71%.

Extraterritoriale kosten

Voor de vergoeding van extraterritoriale kosten bestaat in Duitsland geen wettelijk verplicht bedrag. Wel is er op grond van §§ 670, 675 van het Duitse Burgerlijk Wetboek *Bürgerliches Gesetzbuch* (BGB) een verplichting voor werkgevers om kosten te vergoeden (tegen kwitantie) die een werknemer redelijkerwijs heeft moeten maken teneinde de beoogde werkzaamheden (in het binnen- of buitenland) te kunnen uitvoeren. Die vergoeding is vrij van belasting en premies sociale zekerheid. De hoogte van deze kosten is niet wettelijk verankerd.

In de Duitse bouw-cao staat dat Duitse werknemers die in Duitsland minstens 50 kilometer moeten reizen, minstens 1 uur en 15 minuten onderweg zijn en overnachten aldaar, recht hebben op een vergoeding van € 34,50 per dag. Tevens is vermeld dat de werkgever hierop € 6,50 per dag mag inhouden als hij huisvesting regelt. De Duitse bouw-cao is in beginsel van toepassing op situaties binnen de Duitse landsgrenzen. In onze berekeningen passen we de verplichting voor de werkgever om € 34,50 per dag te vergoeden aan de werknemer ook toe op het werken buiten de landsgrenzen.

4.1.3 Regels in Polen

Beroepen en cao's

In Polen bestaat geen algemeen verbindend verklaarde cao voor de bouwsector. Salarissen liggen op een duidelijk lager niveau dan in Nederland. Een gedetacheerde Poolse werknemer in de bouw zal in Nederland dus eenzelfde minimumloon moeten krijgen als zijn Nederlandse collega op basis van de Cao Bouw & Infra.

Arbeidsduur, vakantiedagen, toeslagen

In Polen bestaat geen recht op vakantiegeld. In het arrest Finse Vakbond wordt het volgende uiteengezet met betrekking tot vakantiegeld: Uit rechtspraak van het Hof blijkt dat de uitdrukking '*jaarlijkse vakantie met behoud van loon [...] betekent dat het loon gedurende de jaarlijkse vakantie [...] moet worden doorbetaald en dat, met andere woorden, de werknemer voor die rustperiode zijn normale loon dient te ontvangen*'.¹³ Hierbij gaat het erom de werknemer in 'een situatie te brengen die qua beloning vergelijkbaar

¹³ HvJ 12 februari 2015, C-396/13, Sähköalojen ammattiliitto / Elektrobudowa Spółka Akcyjna ('Finse vakbond'), ECLI:EU:C:2015:86, randoverweging 65.

is met de situatie tijdens de gewerkte periodes'.¹⁴ Uitgangspunt bij het berekenen van het vakantiegeld is het salaris waar de gedetacheerde werknemer recht op heeft op basis van de cao die avv is of de wet. Voor de Poolse werknemer die in Nederland is gedetacheerd houdt dat in dat hij recht heeft op de vakantievergoeding die blijkt uit de Cao Bouw & Infra. In Polen zijn er meer wettelijke feestdagen dan in Nederland (9 van de 13 officiële Poolse feestdagen vallen in 2016 op werkdagen ten opzichte van 6 dagen in Nederland).

Werkgeverslasten

Net als in Nederland betalen ook in Polen zowel werkgevers als werknemers premies voor sociale lasten. *Zakład Ubezpieczeń Społecznych* (Instituut voor Sociale Verzekeringen, ZUS) is de Poolse instantie die verantwoordelijk is voor de uitvoering van taken op het gebied van de sociale zekerheid in Polen. Er wordt door de werkgever in totaal 18,19% over het brutosalaris aan ZUS betaald. Dit percentage is op de volgende manier opgebouwd. In Polen wordt er onderscheid gemaakt tussen '*Składka emerytalna*' ('retirement pay') en '*Składka rentowa*' ('pension pay'). De 'retirement pay' wordt betaald aan het fonds waar het pensioen van wordt betaald na het behalen van de pensioengerechtigde leeftijd. De 'pension pay' wordt betaald aan het fonds waar aanspraak op gemaakt kan worden als iemand arbeidsongeschikt wordt door bijvoorbeeld ziekte of een ongeluk. Voor de 'retirement pay' betalen werkgever en werknemer evenveel: 9,76%. Voor 'pension pay' betaalt de werkgever 6,50% en voor de ongevallenverzekering 1,93%.

Daarnaast moet een werkgever 2,45% van het brutoloon afdragen aan het '*Fundusz Pracy*' (FP, Arbeidsfonds) en 0,10% aan het '*Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych*' (FGSP, Gegarandeerd Werknemer Voordelen Fonds). Dit fonds is bestemd voor situaties waarin een bedrijf failliet gaat.

Overige arbeidskosten

Net als zijn Nederlandse collega heeft de Poolse werknemer in de bouw op basis van de Cao Bouw & Infra recht op kledingvergoeding van 200 euro per jaar.

Extraterritoriale kosten

Op basis van artikel 77-5 van de Poolse wet '*Kodeks pracy*'¹⁵ hebben Poolse werknemers die op zakenreis gaan naar het buitenland recht op een vergoeding van de kosten die worden gemaakt in het kader van de reis. Voor de private sector geldt dat werknemers recht hebben op ten minste dezelfde

¹⁴ HvJ 12 februari 2015, C-396/13, *Sähköalojen ammattiliittory / Elektrobudowa Spółka Akcyjna* ('Finse vakbond'), ECLI:EU:C:2015:86, randoverweging 67.

¹⁵ Zie artikel 77-5 van '*Kodeks Pracy*' <http://isap.sejm.gov.pl/Download?id=WDU19740240141&type=3> (geraadpleegd op 15 december 2016) | (Engelse vertaling: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/45181/91758/F1623906595/The-Labour-Code%20consolidated%201997.pdf>) (geraadpleegd op 15 december 2016).

vergoeding als in de publieke sector is bepaald. Bij cao kan hiervan worden afgeweken, maar alleen ten voordele van de werknemer.¹⁶ Uit lid 2 blijkt dat de Poolse minister van Arbeid voor de publieke sector regels dient op te stellen hiervoor. Voor de publieke sector geldt Poolse wetgeving uit 2013.¹⁷

Werknemers in de publieke sector hebben recht op een vast dagtarief, dat door de Poolse regering is bepaald. De bedragen verschillen per land. Op de website <http://poradnik.wfirma.pl/-diety-zagraniczne> worden de bedragen genoemd waar een Poolse werknemer recht op heeft. Als de werkgever huisvesting regelt voor de Poolse werknemer in Nederland, dan heeft deze werknemer recht op een vergoeding van 50 euro per dag. Als de werkgever voor een of meerdere maaltijden per dag zorgt, dan valt dit bedrag lager uit. Als de werkgever voor ontbijt zorgt, dan kan hij 15% (€ 7,50) inhouden. Als hij voor lunch zorgt, dan kan hij 30% (€ 15,-) inhouden. Als hij voor diner zorgt, dan kan hij 30% (€ 15,-) inhouden. Er blijft in ieder geval altijd 25% (€ 12,50) over voor de Poolse werknemer die in Nederland gedetacheerd is. Als de werkgever geen huisvesting regelt, dan kan de werknemer dit zelf doen. Hierbij geldt als maximum € 130,- per nacht. Dit bedrag wordt alleen uitbetaald als er betaalbewijzen zijn. Het is geen vast bedrag; de daadwerkelijk gemaakte kosten worden vergoed, met een maximum van € 130,- per nacht. De vergoedingen voor voeding en/of accommodatie worden beschouwd als reiskosten, en worden niet beschouwd als onderdeel van het salaris. Deze kosten hebben geen invloed op inkomstenbelasting of verzekeringen. In de praktijk blijken deze bedragen wel eens toegepast te worden voor detacheringen. In november 2013 heeft de Poolse Hoge Raad echter een arrest gewezen waaruit blijkt dat een zakenreis niet hetzelfde is als een detachering.¹⁸ Dit houdt in dat de Poolse werknemer die in Nederland gedetacheerd is geen wettelijk recht heeft op deze vergoeding.

4.1.4 Regels in Portugal

Beroepen en cao's

In Portugal bestaat een cao voor de bouw.¹⁹ Daarin worden voor de bouwberoepen verschillende niveaus onderscheiden. Voor al deze niveaus ligt de beloning op een aanmerkelijk lager niveau dan in Nederland. Dit betekent dat

¹⁶ Zie artikel 77-5 leden 3, 4 en 5 Kodeks Pracy.

¹⁷ Zie paragraaf 7 van "Ozporządzenie Ministra Pracy I Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej" | (Engelse vertaling: Regulation Of The Minister Of Labour And Social Policy Of 29 January 2013 On Receivables The Rights Worker Employed At The State Or Local Government Budgetary Sphere Unit For Business Trips: <https://www.global-regulation.com/translation/poland/2986173/regulation-of-the-minister-of-labour-and-social-policy-of-29-january-2013.-on-the-receivables-to-an-employee-of-a-state-or-local-government-unit-of-th.html>).

¹⁸ Sad Najwyższy SN14 listopada 2013 r. (II UK 204/13) (uitspraak van Poolse HR d.d. 14 november 2013).

¹⁹ Gepubliceerd in Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 30, 15.08.2015.

een gedetacheerde Portugese werknemer in de bouw in Nederland het minimumloon moeten krijgen volgens de Nederlandse Cao Bouw & Infra.

Arbeidsduur, vakantiedagen, toeslagen

In Portugal krijgen werknemers twee keer per jaar vakantiegeld in de vorm van een maandsalaris: eenmaal in de lente/zomer, en eenmaal rond kerst.²⁰ In Portugal waren er in 2016 tien officiële feestdagen die op een doordeweekse dag vielen. De Portugese werknemer heeft voorts recht op ten minste 22 vakantiedagen.²¹

Werkgeverslasten

Portugese werkgevers dragen 23,75% af aan 'social security and income tax'.²²

Extraterritoriale kosten

De extraterritoriale kosten zijn geregeld in de Portugese bouw-cao: 'Transferências temporárias sem regresso diário à residência'. Op basis van deze cao moet een werkgever huisvesting regelen voor een werknemer. Een werknemer heeft ook recht op een toeslag ter hoogte van 25% van het brutoloon. Volgens de Portugese bouw-cao is de werkgever verplicht om de werknemer te compenseren voor reis- en verblijfskosten (inclusief voeding) in geval van uitlening. Dit kan in de vorm van vergoedingen in geld of in natura (art. 27, n.2). Afspraken over detacheringen moeten schriftelijk worden vastgelegd (art. 32, n.1), waarbij tevens de arbeidsverhouding tussen werknemer en (inlenende) werkgever en het verplicht informeren van de nationale arbeidsinspectie worden geregeld.

4.2 Metalektro

Nederland

Voor de metalektro geldt in Nederland een algemeenverbindendverklarde cao. Deze cao bestaat uit twee onderdelen, de Cao Metalektro Basis 2015-2018²³ en de Cao Metalektro Hoger Personeel 2015-2018.²⁴ Er is niet, zoals in

²⁰ Zie artikel 264 L.C.

²¹ Zie artikelen 237 en 238 L.C.

²² Deloitte (2014). European salary survey 2014. European employer keeps on struggling with high employer cost; OECD (2017). Labour market reforms in Portugal 2011-2015. A preliminary assessment (19 Januar 2017); KPMG (2016), Portugal - Other taxes and levies (1 April 2016).

²³ Staatscourant 2016, nr. 30758, 15 juli 2016 (Besluit van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 12 juli 2016 tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst in de Metalektro).

²⁴ Staatscourant 2016, nr. 35630, 3 augustus 2016 (Besluit van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 29 juli 2016 tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor hoger personeel in de Metalektro).

de bouw-cao, een expliciete behandeling van de wijze waarop met detachering moet worden omgegaan.

Werknemers in de Metalektro hebben in 2016 recht op 46 vrije dagen (6 officiële feestdagen, 27 vakantiedagen en 13 roostervrije dagen).²⁵

De werkgeverslasten bestaan uit wettelijke premies en sectorafhankelijke premies. Tabel 4.1 geeft een overzicht.

Tabel 4.1 Overzicht met werkgeverslasten (2016) voor werknemers in de Metalektro (Nederland)

Premie	Uitleg	Percentage
Pensioen 1950+	Pensioen	14,75%
WW-AWF	Werkloosheidswet – Algemeen Werkloosheidsfonds	2,44% ²⁶
Sector-fonds	De hoogte van de sectorpremie is afhankelijk van het werkloosheidsrisico in de betreffende sector. Voor de metaalindustrie is het percentage 0,91.	0,91%
WAO/WIA	WAO (Wet Arbeidsongeschiktheid)	6,38% ²⁷
Whk	Via de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk) draagt een werkgever bij aan WGA-uitkeringen aan werknemers met een vast dienstverband en WGA- en ZW-uitkeringen aan flexwerkers (NB: i.c. metaalindustrie).	0,68% ²⁸
Zvw	Zorgverzekeringswet	6,75% ²⁹
ROM	Sectorpremie – Raad van Overleg Metalektro	0,03%
Sociaal Fonds	Sociaal Fonds voor Metaal en Techniek	0,825%
Arbeidsmarktbeleid	Sectorafhankelijk premie voor Fonds Arbeidsmarktbeleid	0,30%
Totaal		33,06%

De cao kent een bepaling voor reis- en verblijfskosten indien een werknemer werkzaamheden voor de onderneming verricht buiten de terreinen van de onderneming of buiten de terreinen van het werk waarvoor hij is aangesteld (artikel 8.2). We gaan er, net als bij de bouw-cao, vanuit dat deze vergoedingen betrekking hebben op reistijden vanuit de verblijfplaats in Nederland en dus niet op de reizen tussen woonplaats in het buitenland en de werkplaats. Dit houdt in dat er geen regels voor extraterritoriale kosten uit de cao kunnen worden afgeleid.

²⁵ Zie Artikel 3.1 en Artikel 5.3 Metalektro Basis 2015-2018.

²⁶ Zie stap 5.2 in Handboek Loonheffingen 2016 Belastingdienst.

²⁷ Zie Tabel 9 Premies werknemersverzekeringen in Handboek Loonheffingen 2016 Belastingdienst.

²⁸ Zie Tabel 10a Sectorale premies voor Whk 2016 in Handboek Loonheffingen 2016 Belastingdienst.

²⁹ Zie stap 6.21 in Handboek Loonheffingen 2016 Belastingdienst.

Duitsland

Voor de bepaling van de arbeidsvoorwaarden voor een elektromonteur gaan we uit van de Metalekstro-cao in de Duitse deelstaat Noordrijn-Westfalen. Het brutoloon is vergelijkbaar met het Nederlandse. De Duitse elektromonteur heeft recht op 2,4% vakantiegeld.

De opbouw van de loonkosten die een Duitse werkgever heeft voor een Duitse elektromonteur die gedetacheerd is in Nederland komt overeen met die van de eerder uiteengezette beroepen in de bouwsector. Tabel 4.2 geeft een overzicht van de sociale lasten voor de uit Duitsland gedetacheerde werknemer.

Tabel 4.2 Sociale premies voor Duitse werkgevers en werknemers (Bron: AOK)

	Werkgever (percentage per maand)	Werknemer (percentage per maand)	Totaal
“Krankenversicherung” (ziektekostenverzekering)	7,30%	7,30%	14,6%
“Zusatzbeitrag” (aanvullende bijdrage ziekteverzekering)	-- (dit wordt door de werknemer betaald)	1,10%	1,10%
“Pflegeversicherung” (zorgverzekering)	1,175%	1,425%	2,60%
“Rentenversicherung” (pensioenverzekering)	9,35%	9,35%	18,70%
“Arbeitslosenversicherung” (werkloosheidsverzekering)	1,50%	1,50%	3,00%
“Insolvenzgeldumlage” (insolventiefonds)	0,12%	-- (dit wordt door de werkgever betaald)	0,12%
“Umlagesatz U1” (loondoorbetaling bij ziekte)	2,5%	-- (dit wordt door de werkgever betaald)	2,5%
“Umlagesatz U2” (kosten voor moederschap)	0,46%	-- (dit wordt door de werkgever betaald)	0,46%
TOTAAL	22,405%	20,675%	43,08%

Daarnaast betaalt elk bedrijf een premie voor een wettelijke ongevalverzekering (*Unfallversicherung/Unfallbelastung*), waarvan de hoogte afhankelijk is van de risicoklasse waarin het bedrijf valt, de deelnemers aan het fonds en de loonkosten. Deze verplichting is niet gekoppeld aan individuele loonkosten en de hoogte ervan verschilt van bedrijf tot bedrijf. ‘Die *Unfallbelastung* ist die Summe der im Umlagejahr gezahlten Sach- und Geldleistungen für Versicherungsfälle in Ihrem Unternehmen, die erstmals im Umlagejahr und im davor liegenden Jahr gemeldet wurden.’ In verschillende bronnen wordt een gemiddeld percentage genoemd van 1,3% over alle

sectoren genomen.³⁰ Dit bedrag wordt ook gehanteerd voor het onderhavige onderzoek. Het totaal aan werkgeverslasten komt hiermee op 23,71% bovenop het brutoloon.

Voor de vergoeding van extraterritoriale kosten bestaat geen wettelijk verplichte vergoeding. Wel is er op grond van het BGB (*Bürgerliches Gesetzbuch*) §§ 670, 675 een verplichting voor werkgevers om kosten te vergoeden (tegen kwitantie) die een werknemer redelijkerwijs heeft moeten maken teneinde de beoogde werkzaamheden (in het binnen- of buitenland) te kunnen uitvoeren. Die vergoeding is vrij van belasting en premies sociale zekerheid. De hoogte van deze kosten is niet wettelijk verankerd.

Polen

Voor de bruto loonkosten van een elektromonteur in Polen kunnen we niet op een cao terugvallen. We gebruiken het Nederlandse minimum (cao-)loon. De opbouw van de sociale lasten is vergelijkbaar met die in de bouw. Tabel 4.3 geeft een overzicht.

Tabel 4.3 Overzicht sociale premies (ZUS) Polen (2016)

	Werkgever (percentage per maand)	Werknemer (percentage per maand)	Totaal
(A) 'Skladka emerytalna' ('retirement pay')	9,76%	9,76%	19,52%
(B) 'Skladka rentowa' ('pension pay')	6,50%	1,50%	8,00%
(C) Health insurance (bij ziekte)	-- (dit wordt door de werknemer betaald)	2,45%	2,45%
(D) 'Accident Insurance'	1,93%	-- (dit wordt door de werkgever betaald)	1,93%
TOTAAL (ZUS)	18,19%	13,71%	31,90%

Bron: KemU Studio

Voor de extraterritoriale kosten geldt hetzelfde als voor de bouwsector: er is geen wettelijk verplichte vergoeding voor reis- en verblijfkosten bij detachering.

³⁰ <http://www.dguv.de/wir-haften/beitraege/index.jsp>, geraadpleegd op 5 februari 2017; <https://www.1averbraucherportal.de/versicherung/unfallversicherung#>, geraadpleegd op 5 februari 2017.

4.3 Paddenstoelenteelt

Nederland

Voor de paddenstoelenteelt is in Nederland geen cao van kracht; de Cao paddenstoelen is sinds 1 januari 2005 beëindigd. In de praktijk betekent dit dat de cao nawerking heeft voor werknemers die al in dienst waren voor 1 januari 2005. Er is wel een algemeen verbindend verklaarde Cao Glastuinbouw (2016-2018),³¹ maar in deze cao staat expliciet vermeld dat de paddenstoelenteelt niet onder de Cao Glastuinbouw valt.³² Wel zijn de werknemers in de paddenstoelenteelt opgenomen in het pensioenfonds van de landbouw, BPL. Omdat in de paddenstoelenteelt geen cao van kracht is, geldt het wettelijk minimumloon als minimumloon voor detachering. Het Burgerlijk Wetboek bepaalt dat een werknemer ieder jaar waarin hij gedurende de volledige overeengekomen arbeidsduur recht heeft op loon, aanspraak maakt op vakantie van ten minste viermaal de overeengekomen arbeidsduur per week.³³ Bij een volledige werkweek van 40 uur bij een volledig dienstverband van een jaar komt de minimumvakantie op 20 dagen (van 8 uur) neer. Dit minimum is ook op Europees niveau vastgelegd in Richtlijn 2003/88.³⁴ Daarnaast zijn er in 2016 zes officiële feestdagen die op doordeweekse dagen vallen. De paddenstoelenplukker heeft hierdoor recht op totaal 26 vrije dagen per jaar. De werknemer heeft jegens de werkgever recht op een vakantiebijslag ten minste tot een bedrag van 8% van zijn ten laste van de werkgever komende loon.

In de paddenstoelenteelt wordt in het algemeen veel parttime gewerkt (minder dan 40 uur per week) en vaak gedurende korte periodes. Er zijn verschillende varianten:

- als een werknemer in de paddenstoelenteelt *8 weken of minder* werkt bij een werkgever, hoeven er geen pensioenpremies betaald te worden. De werknemer bouwt geen vakantiegeld of verlof op; dit wordt direct afgerekend met een toeslag. Ook is het gebruikelijk dat voor deze werknemers geen verzuimverzekering afgesloten wordt en dat er ook geen reservering wordt toegepast voor ziekteverzuim.
- een reguliere werknemer die in dienst komt voor *een periode korter dan een jaar* of een werknemer die in dienst komt tegen een *0 urencontract*

³¹ Staatscourant 2016, nr. 47587, 13 oktober 2016 (Besluit van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 10 oktober 2016 tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Glastuinbouw).

³² Zie artikel 1 Cao Glastuinbouw.

Staatscourant 2016, nr. 24815, 18 mei 2016 (Regeling van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 9 mei 2016, nr. 2016-0000109268, tot aanpassing van het wettelijk minimumloon per 1 juli 2016).

³³ Zie artikel 7:634 lid 1 BW.

³⁴ Zie artikel 7 lid 1 Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PbEU 2003, L 299/9-19).

(inmiddels niet meer mogelijk). Hier vindt wel pensioeninhouding plaats en wordt een (hoge) sectorpremie berekend.

- Een werknemer die in dienst is voor *minimaal een jaarcontract of onbepaalde tijd* en waar een vaste omvang is afgesproken. Hierbij vindt wel pensioeninhouding plaats en wordt een (lagere) sectorpremie berekend. Voor onze arbeidskostenvergelijking gaan we uit van de derde variant.

Tabel 4.4 geeft een overzicht van de sociale lasten.

Tabel 4.4 Sociale lasten in de paddenstoelenteelt (2016)

Premie	Uitleg	Percentage
WW-AWF	Werkloosheidswet – Algemeen Werkloosheidsfonds	2,44% ³⁵
Sector-fonds	De hoogte van de sectorpremie is afhankelijk van het werkloosheidsrisico in de betreffende sector. Voor het agrarisch bedrijf (waaronder de paddenstoelenteelt) is het lage percentage 1,02 en het hoge percentage 6,06. ³⁶	1,02%
WAO/WIA	WAO (Wet Arbeidsongeschiktheid) en WIA (Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen) zijn premies voor arbeidsongeschiktheid.	6,38% ³⁷
Whk	Via de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk) draagt een werkgever bij aan WGA-uitkeringen aan werknemers met een vast dienstverband en WGA- en ZW-uitkeringen aan flexwerkers.	1,01% ³⁸
Zvw	Zorgverzekeringswet	6,75% ³⁹
BPL	Bedrijfspensioenfondsen voor de landbouw	7,12%
Arb. Marktb.	Sectorafhankelijke premies voor Fondsen Arbeidsmarktbeleid.	0,56% ⁴⁰
Afd overg maa	Afdracht Overgang MAA	1,27%
Verzuim-verzekering	Verzekering voor financiële gevolgen van langdurig zieke werknemers	3,50%
Totaal		30,05%

Duitsland, Polen en Portugal

Voor de arbeidskostenvergelijking hebben we geen specifieke cao's of cao-bepalingen in Duitsland en Polen gevonden. We gaan daarom uit van het

³⁵ Zie stap 5.2 in Handboek Loonheffingen 2016 Belastingdienst.

³⁶ Zie Tabel 10 Premie sectorfonds 2016 in Handboek Loonheffingen 2016 Belastingdienst.

³⁷ Zie Tabel 9 Premies werknemersverzekeringen in Handboek Loonheffingen 2016 Belastingdienst.

³⁸ Zie Tabel 10a Sectorale premies voor Whk 2016 in Handboek Loonheffingen 2016 Belastingdienst.

³⁹ Zie stap 6.21 in Handboek Loonheffingen 2016 Belastingdienst.

⁴⁰ Colland Premieoverzicht 2016 (25 februari 2016) (St. Colland Arbeidsmarktbeleid, 2016) (http://www.vhg.org/media/rtf/Ondernemershelpdesk/2016_0961_Premieoverzicht_Colland_2016.pdf).

Nederlandse minimumloon en wettelijke sociale premies in Duitsland, Polen en Portugal.

4.4 Extraterritoriale kosten

Voor enkele sector/land/beroepencombinaties is er een bedrag voor extraterritoriale kosten in de cao opgenomen; meestal is er echter geen duidelijkheid over een vergoeding of over de precieze hoogte ervan. In Polen bestaat een wettelijk richtbedrag, maar er bestaat inmiddels jurisprudentie dat dit wel voor zakenreizen, maar niet voor detacheringen geldt.

Evident is dat er (extra) kosten gemaakt worden bij grensoverschrijdende detacheringen, die een rol moeten spelen bij kostenvergelijkingen.

Om vast te stellen welk bedrag we hiervoor kunnen kiezen, hebben we een opstelling gemaakt op basis van Nederlandse normen, gegevens van het Nibud, het CBS en richtlijnen van de rijksoverheid.

Huisvesting

In 2012 is de overheid gestart met het programma Flexwonen voor arbeidsmigranten.⁴¹ Het programma heeft tot doel om de tijdelijke huisvesting van EU-werknemers te verbeteren. Bij flexwonen gaat het om tijdelijke huisvesting voor arbeidsmigranten. De meest passende vorm van huisvesting hangt mede af van de duur van het verblijf. Eerste opvang en kort verblijf (bijvoorbeeld voor seizoensarbeid) kan plaatsvinden in pensions of hotels. Bij langer verblijf worden er hogere eisen gesteld aan privacy en gebruiksmogelijkheden; kamergewijze verhuur, wooneenheden en zelfstandige woningen komen dan in beeld.⁴² Onze maatman verblijft een jaar in Nederland. In het kader van zijn recht op privacy en de eerbieding van de persoonlijke levenssfeer heeft hij volgens Nederlandse normen recht op een zelfstandige, gemeubileerde kamer in een woonruimte waar minimaal een keuken, badkamer en toilet aanwezig zijn.

Het Nibud rekent met de volgende gemiddelde huurkosten per persoon per maand:⁴³

- een volwassene in een driekamerflat € 390,-.
- twee volwassenen in een driekamerflat € 319,50 tot € 390,-.
- vier volwassenen in een tussenwoning € 127,75 en € 198,75.

We rekenen met het gemiddelde van de meest efficiënte vorm van huisvesting, dat wil zeggen vier volwassenen in een tussenwoning, dus € 163,25 per persoon per maand. Op jaarbasis is dit € 2.000,-. Voor deze tussenwoning

⁴¹ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/nieuw-in-nederland/inhoud/huisvesting-eu-arbeidsmigranten>, geraadpleegd op 7 januari 2017.

⁴² Ibidem.

⁴³ ABF Research (2015). Woonlasten en Nibud. Delft: ABF Research. Geraadpleegd op 7 januari 2017, van: www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2015/10/14/woonlasten-en-nibud.

hanteert het Nibud een bedrag van € 88,- per maand aan gas en € 79,- aan elektriciteit en water voor een huishouden van vier personen.⁴⁴ Gemiddeld is dit € 41,75 per maand, op jaarbasis € 500,- per werknemer.

Voor de inrichting noemt het Nibud een investering van € 7.500,- tot € 13.000,- (gemiddeld € 10.250,-).⁴⁵ Bij een afschrijvingstermijn van vijf jaar (die bijvoorbeeld ook door verzekeringsmaatschappijen toegepast wordt⁴⁶) zijn de jaarlijkse inrichtingskosten per woning € 2.050,-. Dit komt neer op een bedrag van € 500,- per persoon per jaar. Voor overige kosten (zoals internet, televisie-aansluiting, belastingen voor gemeente en waterschappen, afvalstoffenheffing) rekenen we met een bedrag van € 100,- per persoon per jaar. Dit is onder andere gebaseerd op een gemiddelde voor de gemeentelijke belasting in regio's waar veel Polen wonen (Westland, Noord-Limburg, de kop van Noord-Holland, en delen van Noord-Brabant).⁴⁷ De totale jaarlijkse kosten voor huisvesting van onze maatman volgens Nederlandse normen bedragen dus € 3.100,-.

Voeding

Het Nibud hanteert de volgende bedragen als minimale kosten voor voeding per persoon voor een volwassen man in de leeftijdscategorie 14-50 jaar: € 6,34 per dag bij een tweepersoonshuishouden en € 4,44 per dag bij een vierpersoonshuishouden.⁴⁸ Dit komt neer op € 1.600,- per jaar.

Bij het berekenen van de jaarkosten wordt uitgegaan van 365 kalenderdagen en niet alleen van werkdagen. Dit is gebaseerd op de gedachte dat de werknemer voor zijn werkgever naar het buitenland gaat om daar gedurende een jaar te verblijven, en niet alleen op doordeweekse dagen. De kosten voor voeding en huisvesting gelden derhalve voor alle dagen in het jaar.

In totaal bedragen de extraterritoriale kosten bij langdurige detachering volgens onze maatschappelijk aanvaarde norm € 4.700,- op jaarbasis, waarvan € 3.100,- voor huisvesting en € 1.600,- voor voeding.

⁴⁴ <https://www.nibud.nl/consumenten/energie-en-water/>, geraadpleegd op 7 januari 2017.

⁴⁵ <https://www.nibud.nl/consumenten/vervangen-inventaris/#1450791131266-c6003a34-70d1>, geraadpleegd op 7 januari 2017.

⁴⁶ <https://www.reaal.nl/partners/Documents/42731.pdf>, geraadpleegd op 7 januari 2017; https://www.svcgroep.nl/handboek2/TL_Tools/4-schade/TL-IN-452_Afschrijvingspercentages.htm, geraadpleegd op 7 januari 2017.

⁴⁷ <https://www.coelo.nl/>, geraadpleegd op 7 januari 2017.

⁴⁸ Referentievoedingen, Voedingscentrum 2016. Berekeningen, Nibud 2016 (<https://www.nibud.nl/consumenten/wat-geeft-u-uit-aan-voeding/>), geraadpleegd op 15 december 2016.

5 FASE 2: LOONKOSTENBEREKENINGEN

5.1 Bouwvakhelper

5.1.1 Binnenlandse bouwvakhelper

De bouwvakhelper is in de avv-cao voor de bouw ingeschaald in categorie A. Het brutoloon bedraagt € 2.250,- per maand. Het wettelijk verplichte vakantiegeld is 8%. De bouwvakhelper heeft recht op 25 vakantiedagen en 20 rooster-vrije dagen. Daarnaast zijn er in 2016 6 officiële feestdagen die op een doordeweekse dag vallen. In totaal heeft hij 51 vrije dagen en 210 werkdagen in 2016.

De werkgeverslasten bestaan uit bijdragen voor Zorgverzekeringswet, Werkloosheidswet (AWF), WAOWIA, WGA (voor vast en flexibel personeel), Ziektewet voor flexibel personeel.

De bedrijfstakeigen fondsen (BTER) kennen verschillende onderdelen (2016), zowel premiebetalingen als stortingen in een bedrijfstakfonds (Tijdsparfondsen TSF). Het betreft pensioenpremies, premies SAB (Stichting Aanvullingsfonds Bouwbedrijf), Arbeidsongeschiktheidspensioen, Aanvulling 55-bouwloon, BpfBouw (aanvulling 55-, middelloon), en Opleidings- en Ontwikkelingsfonds (O&O-fonds), voorts afdrachten TSF voor dagen, vakantietoeslag, en duurzame inzetbaarheid. Deels betreft het arbeidsvoorwaarden die binnen de harde kern vallen (vakantietoeslag/dagen), deels buiten de harde kern (Bpf).

Samen zijn de werkgeverslasten (20,4%), bedrijfstakeigen fondsen (27,5%) en het vakantiegeld (8%): 56% van het brutoloon.

Overige werkgeverslasten bestaan uit kosten voor werkkleding: € 200,- per jaar.

Tabel 5.1 Totaal kosten binnenlandse bouwvakhelper (in euro's)

NL	ET lage variant (geen ET)	ET middenvariant (Nibud)	ET hoge variant
Brutoloon	€ 27.000	€ 27.000	€ 27.000
Werkgeverslasten en vakantiegeld	€ 15.100	€ 15.100	€ 15.100
Extraterritoriale kosten	€ -	€ -	€ -
Overige lasten	€ 200	€ 200	€ 200
Totaal	€ 42.300	€ 42.300	€ 42.300

Bronnen: Bouwend Nederland, SCAB. Bewerking Regioplan

5.1.2 Gedetacheerde bouwvakhelper vanuit Duitsland

De bouwvakhelper verdient in Duitsland € 1.960,-. Omdat het Nederlandse loon hoger is, zal de werkgever het Nederlandse loon moeten betalen ad. € 2.250,-. Op basis van de Duitse bouw-cao bedraagt het verplichte vakantiegeld 13,68% en heeft hij recht op 30 vakantiedagen. Op basis van de Nederlandse bouw-cao komen daar 20 roostervrije dagen bij. Ook zijn er in Duitsland in 2016 7 officiële feestdagen op doordeweekse dagen. Het totaal komt hiermee om 57 vrije dagen. In totaal heeft hij 204 werkdagen in 2016.

De werkgeverslasten voor de Duitse werknemer bestaan uit: 'Krankenversicherung' (ziektekostenverzekering), 'Zusatzbeitrag' (aanvullende bijdrage ziekteverzekering), 'Pflegeversicherung' (zorgverzekering), 'Rentenversicherung' (pensioenverzekering), 'Arbeitslosenversicherung' (werkloosheidsverzekering), 'Insolvenzgeldumlage' (insolventiefonds), 'Umlagesatz U1' (loondoorbetaling bij ziekte), 'Umlagesatz U2' (kosten voor moederschap), 'Unfallversicherung/belastung' (ongevallenverzekering). Ze bedragen 23,71% van het brutoloon.

Overige werkgeverslasten bestaan uit kosten voor werkkleding: € 200,- per jaar.

De extraterritoriale kosten zijn geregeld in de Duitse bouw-cao en bestaan uit een dagvergoeding van € 34,50 per dag. Dit bedrag geldt in beginsel voor situaties binnen de Duitse landsgrenzen; we passen het ook toe op detacheringen in Nederland (ET hoge variant). Het is echter niet geheel zeker of dit terecht is. Daarom berekenen we ook een middenvariant op basis van onze Nibud-normen van € 4.700,- per jaar.

Tabel 5.2 Totaal kosten Duitse bouwvakhelper (in euro's)

DU	ET lage variant (geen ET)	ET middenvariant (Nibud)	ET hoge variant
Brutoloon	€ 27.000	€ 27.000	€ 27.000
Werkgeverslasten en vakantiegeld	€ 10.970	€ 10.970	€ 10.970
Extraterritoriale kosten	€ -	€ 4.700	€ 12.590
Overige lasten	€ 200	€ 200	€ 200
Totaal	€ 38.170	€ 42.870	€ 50.760

Bronnen: EURES, AOK, Strick. Bewerking Regioplan

5.1.3 Gedetacheerde bouwvakhelper vanuit Polen

Het Poolse loon is aanzienlijk lager dan het Nederlandse loon, derhalve wordt het brutoloon uit de Nederlandse bouw-cao genomen: € 2.250,- per maand. In beginsel hebben Poolse werknemers geen recht op (extra) vakantiegeld (en wordt de Nederlands 8%-norm gehanteerd). In Polen zijn er wel meer wettelijke feestdagen dan in Nederland (9 van de 13 officiële Poolse

feestdagen vallen in 2016 op werkdagen ten opzichte van 6 dagen in Nederland). De Poolse werknemer heeft recht op 45 vrije dagen op basis van de Nederlandse bouw-cao. Het totaal komt hiermee om 54 vrije dagen. In totaal heeft hij 207 werkdagen.

De Poolse werkgeverslasten bedragen 20,74% van het brutoloon en bestaat uit premies voor: 'Składka emerytalna' (retirement pay), 'Składka rentowa' (pension pay), 'Fundusz Pracy' (FP, Arbeidsfonds) en 'Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych' (FGSP, Gegarandeerd Werknemer Voordelen Fonds).

Overige werkgeverslasten bestaan uit kosten voor werkkleding: € 200,- per jaar.

Voor de Poolse bouwvakhelper die in Nederland moet worden gehuisvest rekenen we een normbedrag conform Nibud-normen van € 4.700,- per jaar.

Tabel 5.3 Totaal kosten Poolse bouwvakhelper (in euro's)

PI	ET lage variant (geen ET)	ET middenvariant (Nibud)	ET hoge variant
Brutoloon	€ 27.000	€ 27.000	
Werkgeverslasten en vakantiegeld	€ 8.210	€ 8.210	
Extraterritoriale kosten	€ -	€ 4.700	n.v.t.
Overige lasten	€ 200	€ 200	
Totaal	€ 35.410	€ 40.110	

Bronnen: KemU, SGA, Lewandowski. Bewerking RegioPlan

5.1.4 Gedetacheerde bouwvakhelper vanuit Portugal

Het Portugese loon (€ 530,-) is aanzienlijk lager dan het Nederlandse loon, derhalve wordt het brutoloon uit de Nederlandse bouw-cao genomen: € 2.250,- per maand. Portugese werknemers hebben recht op vakantiegeld ter hoogte van 2 keer een maandsalaris en heeft recht op 25 vakantiedagen en 20 roostervrije dagen (Nederlandse bouw-cao). Daarnaast zijn er in 2016 10 officiële Portugese feestdagen die op een doordeweekse dag vallen. In totaal heeft hij 55 vrije dagen en 206 werkdagen in 2016.

Uit de Portugese 'Código dos Regimes Contributivos' (Wet van premie-regelingen) blijkt dat Portugese werkgevers 23,75% betalen over het brutoloon aan werkgeverslasten). Dit zijn premies, voor: ziekte, ouderschap, werkloosheid, beroepsziekten, invaliditeit, pensioen en overlijden.

Overige werkgeverslasten bestaan uit kosten voor werkkleding: € 200,- per jaar.

De extraterritoriale kosten zijn geregeld in de Portugese bouw-cao: 'Transferências temporárias sem regresso diário à residência'. Op basis van deze cao moet een werkgever huisvesting regelen voor een werknemer. Een werknemer heeft ook recht op een toeslag ter hoogte van 25% van het brutoloon. Dit moet schriftelijk overeengekomen worden met de werknemer. Voor de werknemer die in Nederland moet worden gehuisvest rekenen we een normbedrag conform Nibud-normen van € 4.700,- per jaar.

Tabel 5.4 Totaal kosten Portugese bouwvakhelper (in euro's)

Pt	ET lage variant (geen ET)	ET middenvariant (Nibud)	ET hoge variant
Brutoloon	€ 27.000	€ 27.000	€ 27.000 ¹
Werkgeverslasten en vakantiegeld	€ 13.095	€ 13.095	€ 13.095
Extraterritoriale kosten	€ -	€ 4.700	€ 4.700 ²
Overige lasten	€ 200	€ 200	€ 200
Totaal	€ 40.295	€ 44.995	€ 44.995

Bronnen: Monteiro, Fermin Melo. Bewerking Regioplan

5.1.5 Overzicht bouwvakhelper

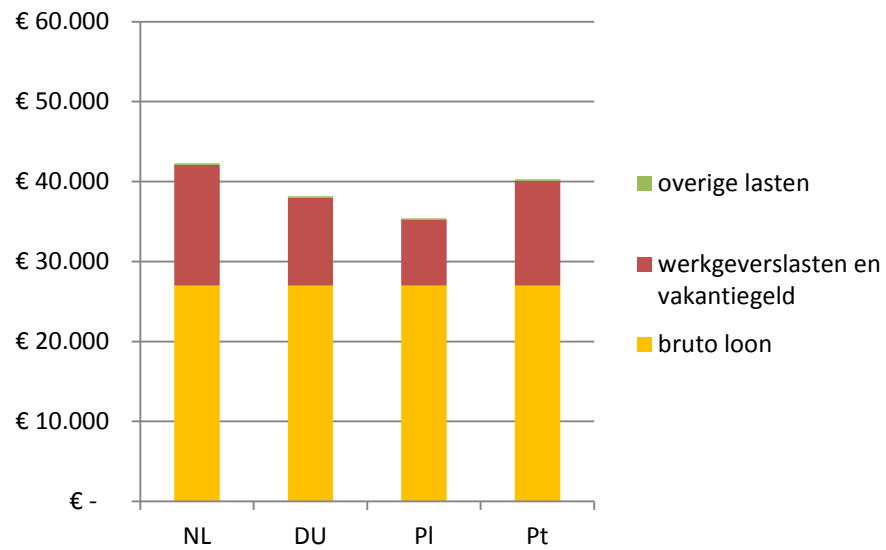
We onderscheiden drie varianten:

- De variant dat er geen enkele vergoeding is voor ET-kosten.
- De variant waarin de ET-kosten worden berekend aan de hand van de Nibud-normen.
- De variant waarin de werkgever wel op basis van nationale wet- en/of regelgeving een ET-vergoeding betaalt.

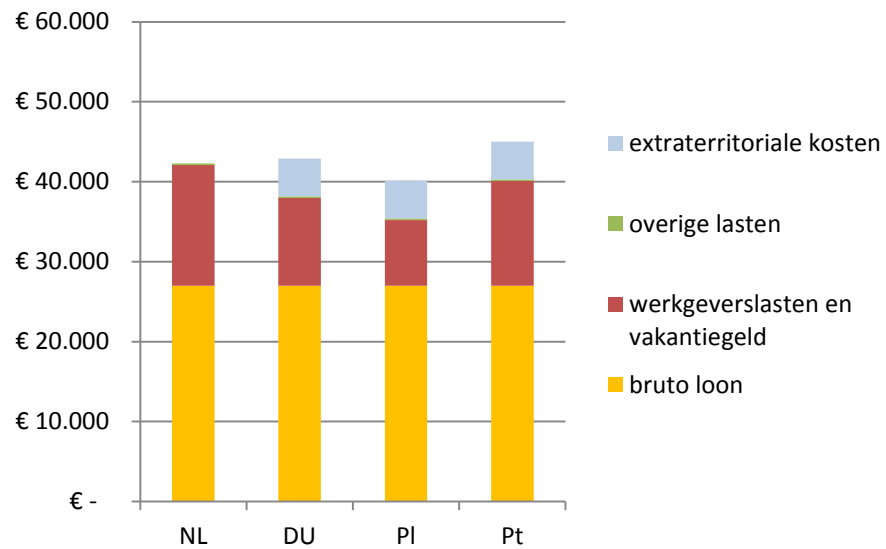
¹ Inclusief ingebouwde ET-kosten.

² De totale ET-kosten voor de Portugese bouwvakhelper zijn 25 procent van het brutoloon: € 6.750. Een deel van dit bedrag is ingebouwd in het brutoloon, en een deel komt erbij.

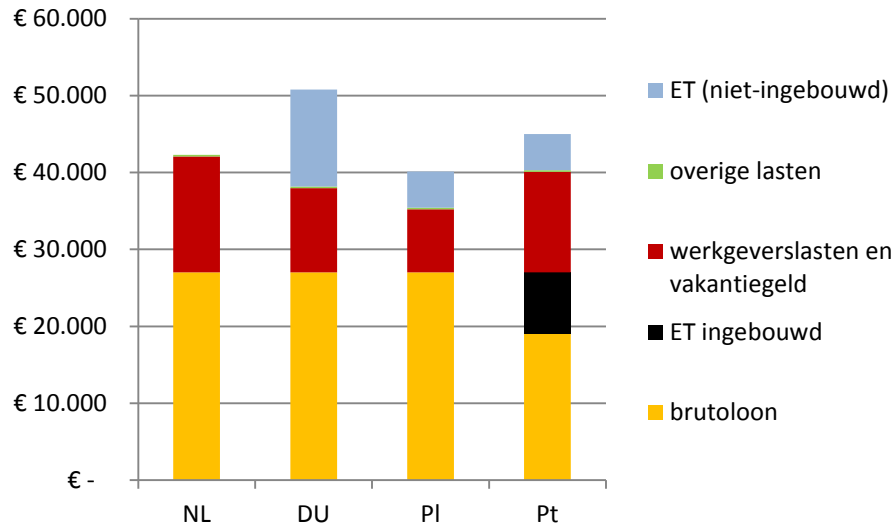
Figuur 5.1a Overzicht totale kosten bouwvakhelper (zonder ET-kosten)



Figuur 5.1b Overzicht totale kosten bouwvakhelper (Nibud-norm)



Figuur 5.1c Overzicht totale kosten bouwvakhelper (ET-kosten nationale wet/cao)



In figuur 5.1c is het brutoloon voor de Portugese bouwvakhelper lager dan dat van de Nederlandse werknemer en de gedetacheerde Poolse en Duitse werknemers, omdat het deel van de toeslag dat boven de kosten van reis en verblijf uitkomt in het brutoloon ingebouwd is.

Voor de uit Duitsland gedetacheerde werknemer geldt dat niet, omdat diens toeslag expliciet geheel voor reis- en verblijfskosten geormerkt is.

5.2 IJzervlechter

5.2.1 Binnenlandse ijzervlechter

De ijzervlechter is in de avv-cao voor de bouw ingeschaald in categorie B. Het brutoloon bedraagt € 2.380,- per maand. Het wettelijk verplichte vakantiegeld is 8%. De ijzervlechter heeft recht op 25 vakantiedagen en 20 roostervrije dagen. Daarnaast zijn er in 2016 6 officiële feestdagen die op een doordeweekse dag vallen. In totaal heeft hij 51 vrije dagen en 210 werkdagen in 2016.

De werkgeverslasten bestaan uit bijdragen voor Zorgverzekeringswet, Werkloosheidswet (AWF), WAOWIA, WGA (voor vast en flexibel personeel), Ziektewet voor flexibel personeel. De kosten van ziekteverzuim komen voor rekening van de werkgever.

De bedrijfstakeigen fondsen (BTER) kennen verschillende onderdelen (2016), zowel premiebetalingen als stortingen in een bedrijfstakfonds (Tijdsparfondsfonds TSF). Het betreft pensioenpremies, premies SAB (Stichting Aanvullingsfonds Bouwbedrijf), Arbeidsongeschiktheidspensioen, Aanvulling 55-bouwloon, BpfBouw (aanvulling 55-, middelloon), en Opleidings- en Ontwikkelingsfonds

(O&O-fonds), voorts afdrachten TSF voor dagen, vakantietoeslag, en duurzame inzetbaarheid. Deels betreft het arbeidsvoorwaarden die binnen de harde kern vallen (vakantietoeslag/dagen), deels buiten de harde kern (Bpf).

Samen zijn de werkgeverslasten (20,4%), bedrijfstakeigen fondsen (27,5%) en het vakantiegeld (8%): 56% van het brutoloon.

Overige werkgeverslasten bestaan uit kosten voor werkkleding: € 200,- per jaar.

Tabel 5.5 Totaal kosten binnenlandse ijzervlechter (in euro's)

NL	ET lage variant (geen ET)	ET middenvariant (Nibud)	ET hoge variant
Brutoloon	€ 28.600	€ 28.600	€ 28.600
Werkgeverslasten en vakantiegeld	€ 16.100	€ 16.100	€ 16.100
Extraterritoriale kosten	€ -	€ -	€ -
Overige lasten	€ 200	€ 200	€ 200
Totaal	€ 44.900	€ 44.900	€ 44.900

Bronnen: Bouwend Nederland, SCAB. Bewerking Regioplan

5.2.2 Gedetacheerde ijzervlechter vanuit Duitsland

De ijzervlechter verdient in Duitsland € 2.505,-. Dit loon is hoger dan het Nederlandse loon van € 2.380,-. Op basis van de Duitse bouw-cao bedraagt het verplichte vakantiegeld 13,68% en heeft hij recht op 30 vakantiedagen. Op basis van de Nederlandse bouw-cao komen daar 20 roostervrije dagen bij. Ook zijn er in 2016 7 officiële feestdagen. Het totaal komt hiermee om 57 vrije dagen. In totaal heeft hij 204 werkdagen in 2016.

De werkgeverslasten voor de Duitse werknemer bestaan uit: 'Krankenversicherung' (ziektekostenverzekering), 'Zusatzbeitrag' (aanvullende bijdrage ziekteverzekering), 'Pflegeversicherung' (zorgverzekering), 'Rentenversicherung' (pensioenverzekering), 'Arbeitslosenversicherung' (werkloosheidsverzekering), 'Insolvenzgeldumlage' (insolventiefonds), 'Umlagesatz U1' (loondoorbetaling bij ziekte), 'Umlagesatz U2' (kosten voor moederschap), 'Unfallversicherung/belastung' (ongevallenverzekering). Ze bedragen 23,71% van het brutoloon.

Overige werkgeverslasten bestaan uit kosten voor werkkleding: € 200,- per jaar.

De extraterritoriale kosten zijn geregeld in de Duitse bouw-cao en bestaan uit een dagvergoeding van € 34,50 per dag (ET hoge variant). Omdat niet zeker is dat dit verplicht is, rekenen we ook met onze Nibud-normen van € 4.700,- per jaar.

Tabel 5.6 Totaal kosten Duitse ijzervlechter (in euro's)

DU	ET lage variant (geen ET)	ET middenvariant (Nibud)	ET hoge variant
Brutoloon	€ 30.060	€ 30.060	€ 30.060
Werkgeverslasten en vakantiegeld	€ 12.210	€ 12.210	€ 12.210
Extraterritoriale kosten	€ -	€ 4.700	€ 12.590
Overige lasten	€ 200	€ 200	€ 200
Totaal	€ 42.470	€ 47.170	€ 55.060

Bronnen: EURES, AOK, Strick. Bewerking Regioplan

5.2.3 Gedetacheerde ijzervlechter vanuit Polen

Het Poolse loon is aanzienlijk lager dan het Nederlandse loon, derhalve wordt het brutoloon uit de Nederlandse bouw-cao genomen: € 2.380,- per maand. In beginsel hebben Poolse werknemers geen recht op (extra) vakantiegeld (en wordt de Nederlands 8%-norm gehanteerd). In Polen zijn er wel meer wettelijke feestdagen dan in Nederland (9 van de 13 officiële Poolse feestdagen vallen in 2016 op werkdagen ten opzichte van 6 dagen in Nederland). De Poolse werknemer heeft recht op 45 vrije dagen op basis van de Nederlandse bouw-cao. Het totaal komt hiermee om 54 vrije dagen. In totaal heeft hij 207 werkdagen.

De Poolse werkgeverslasten bedragen 20,74% van het brutoloon en bestaat uit premies voor: 'Skladka emerytalna' (retirement pay), 'Skladka rentowa' (pension pay), 'Fundusz Pracy' (FP, Arbeidsfonds) en 'Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych' (FGSP, Gegarandeerd Werknemer Voordelen Fonds).

Overige werkgeverslasten bestaan uit kosten voor werkkleding: € 200,- per jaar.

Voor de Poolse werknemer die in Nederland moet worden gehuisvest rekenen we een normbedrag conform Nibud-normen van € 4.700,- per jaar.

Tabel 5.7 Totaal kosten Poolse ijzervlechter (in euro's)

PI	ET lage variant (geen ET)	ET middenvariant (Nibud)	ET hoge variant
Brutoloon	€ 28.600	€ 28.600	
Werkgeverslasten en vakantiegeld	€ 8.690	€ 8.690	
Extraterritoriale kosten	€ -	€ 4.700	n.v.t.
Overige lasten	€ 200	€ 200	
Totaal	€ 37.490	€ 42.190	

Bronnen: KemU, SGA, Lewandowski. Bewerking Regioplan

5.2.4 Gedetacheerde ijzervlechter vanuit Portugal

Het Portugese loon (€ 530,-) is aanzienlijk lager dan het Nederlandse loon, derhalve wordt het brutoloon uit de Nederlandse bouw-cao genomen: € 2.380,- per maand. Portugese werknemers hebben recht op vakantiegeld ter hoogte van 2 keer een maandsalaris. Hij heeft recht op 25 vakantiedagen en 20 roostervrije dagen (Nederlandse bouw-cao). Daarnaast zijn er in 2016 10 officiële Portugese feestdagen die op een doordeweekse dag vallen. In totaal heeft hij 55 vrije dagen en 206 werkdagen in 2016.

Uit de Portugese *Código dos Regimes Contributivos* ('Wet van premieregelingen') blijkt dat Portugese werkgevers 23,75% betalen over het brutoloon aan werkgeverslasten). Dit zijn premies, voor: ziekte, ouderschap, werkloosheid, beroepsziekten, invaliditeit, pensioen en overlijden.

Overige werkgeverslasten bestaan uit kosten voor werkkleding: € 200,- per jaar.

De extraterritoriale kosten zijn geregeld in de Portugese bouw-cao: 'Transferências temporárias sem regresso diário à residência'. Op basis van deze cao moet een werkgever huisvesting regelen voor een werknemer. Een werknemer heeft ook recht op een toeslag ter hoogte van 25% van het brutoloon. Dit moet schriftelijk overeengekomen worden met de werknemer. Voor de werknemer die in Nederland moet worden gehuisvest rekenen we een normbedrag conform Nibud-normen van € 4.700,- per jaar.

Tabel 5.8 Totaal kosten Portugese ijzervlechter (in euro's)

Pt	ET lage variant (geen ET)	ET middenvariant (Nibud)	ET hoge variant
Brutoloon	€ 28.600	€ 28.600	€ 28.600 ³
Werkgeverslasten en vakantiegeld	€ 12.690	€ 12.690	€ 12.690
Extraterritoriale kosten	€ -	€ 4.700	€ 4.700 ⁴
Overige lasten	€ 200	€ 200	€ 200
Totaal	€ 41.490	€ 46.190	€ 46.190

Bronnen: Monteiro, Fermin Melo. Bewerking Regioplan

5.2.5 Overzicht ijzervlechter

We onderscheiden drie varianten:

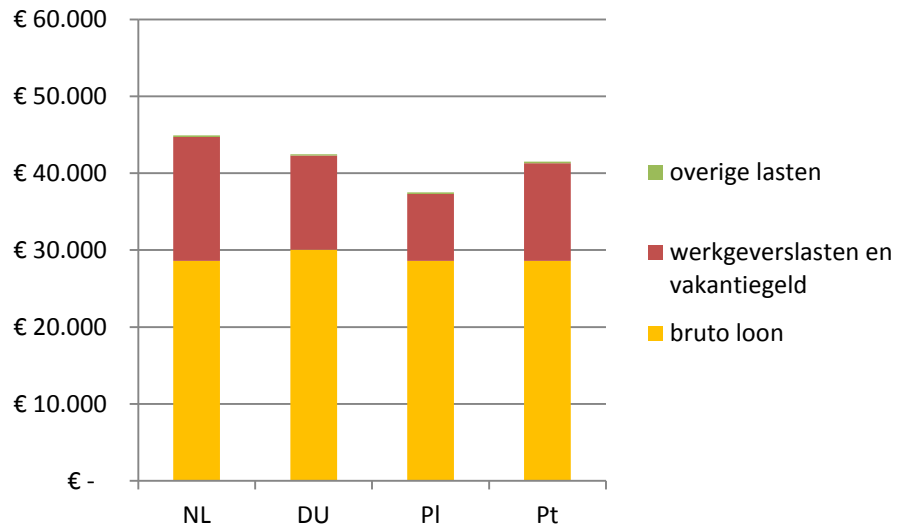
- De variant dat er geen enkele vergoeding is voor ET-kosten.
- De variant waarin de ET-kosten worden berekend aan de hand van de Nibud-normen.

³ Inclusief ingebouwde ET-kosten.

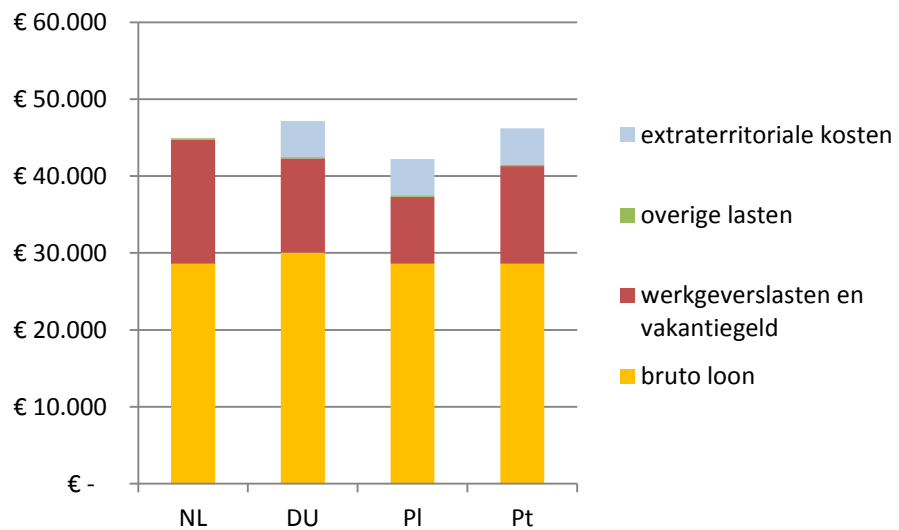
⁴ De totale ET-kosten voor de Portugese ijzervlechter zijn 25% van het brutoloon: € 7.150. Een deel van dit bedrag is ingebouwd in het brutoloon, en een deel komt erbij.

- c. De variant waarin de werkgever wel op basis van nationale wet- en/of regelgeving een ET-vergoeding betaalt.

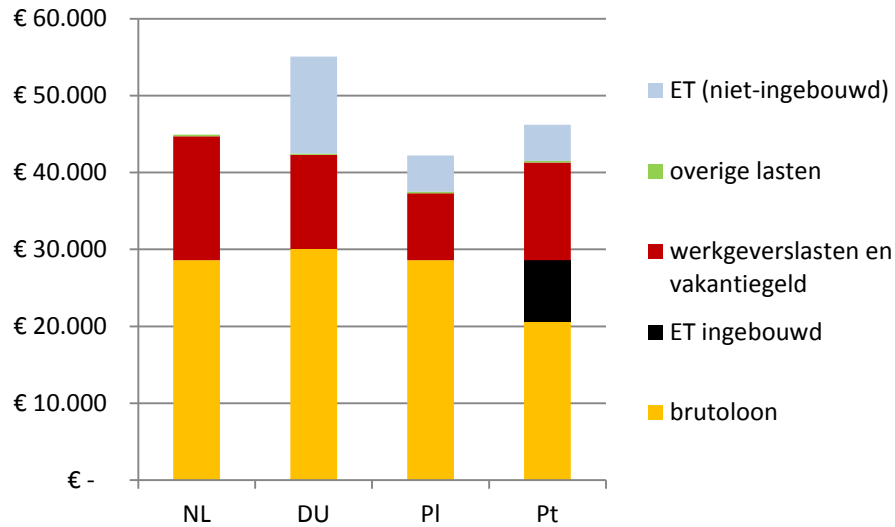
Figuur 5.2a Overzicht totale kosten ijzervlechter (zonder ET-kosten)



Figuur 5.2b Overzicht totale kosten ijzervlechter (Nibud-norm)



Figuur 5.2c Overzicht totale kosten ijzervlechter (ET-kosten nationale wet/cao)



In figuur 5.2c is het brutoloon voor de Portugese ijzervlechter lager dan dat van de Nederlandse werknemer en de gedetacheerde Poolse en Duitse werknemers, omdat het deel van de toeslag dat boven de kosten van reis en verblijf uitkomt in het brutoloon ingebouwd is.

Voor de uit Duitsland gedetacheerde werknemer geldt dat niet, omdat diens toeslag expliciet geheel voor reis- en verblijfskosten geormerkt is.

5.3 Metselaar

5.3.1 Binnenlandse metselaar

De metselaar is in de avv-cao voor de bouw ingeschaald in categorie C. Het brutoloon bedraagt € 2.530,- per maand. Het wettelijk verplichte vakantiegeld is 8%. De ijzervlechter heeft recht op 25 vakantiedagen en 20 roostervrije dagen. Daarnaast zijn er in 2016 6 officiële feestdagen die op een doordeweekse dag vallen. In totaal heeft hij 51 vrije dagen en 210 werkdagen in 2016.

De werkgeverslasten bestaan uit bijdragen voor Zorgverzekeringswet, Werkloosheidswet (AWF), WAOWIA, WGA (voor vast en flexibel personeel), Ziektewet voor flexibel personeel. De kosten van ziekteverzuim komen voor rekening van de werkgever.

De bedrijfstakeigen fondsen (BTER) kennen verschillende onderdelen (2016), zowel premiebetalingen als stortingen in een bedrijfstakfonds (Tijdsparfondsen TSF). Het betreft pensioenpremies, premies SAB (Stichting Aanvullingsfonds Bouwbedrijf), Arbeidsongeschiktheidspensioen, Aanvulling 55-bouwloon, BpfBouw (aanvulling 55-, middelloon), en Opleidings- en Ontwikkelingsfonds

(O&O-fonds), voorts afdrachten TSF voor dagen, vakantietoeslag, en duurzame inzetbaarheid. Deels betreft het arbeidsvoorwaarden die binnen de harde kern vallen (vakantietoeslag/dagen), deels buiten de harde kern (Bpf).

Samen zijn de werkgeverslasten (20,4%), bedrijfstakeigen fondsen (27,5%) en het vakantiegeld (8%): 56% van het brutoloon.

Overige werkgeverslasten bestaan uit kosten voor werkkleding: € 200,- per jaar.

Tabel 5.9 Totaal kosten binnenlandse metselaar (in euro's)

NL	ET lage variant (geen ET)	ET middenvariant (Nibud)	ET hoge variant
Brutoloon	€ 30.500	€ 30.500	€ 30.500
Werkgeverslasten en vakantiegeld	€ 17.200	€ 17.200	€ 17.200
Extraterritoriale kosten	€ -	€ -	€ -
Overige lasten	€ 200	€ 200	€ 200
Totaal	€ 47.900	€ 47.900	€ 47.900

Bronnen: Bouwend Nederland, SCAB. Bewerking Regioplan

5.3.2 Gedetacheerde metselaar vanuit Duitsland

De metselaar verdient in Duitsland € 2.520,-. Omdat het Nederlandse minimumloon hoger is, zal de werkgever het Nederlandse minimumloon moeten betalen ad. € 2.530,-. Op basis van de Duitse bouw-cao bedraagt het verplichte vakantiegeld 13,68% en heeft hij recht op 30 vakantiedagen. Op basis van de Nederlandse bouw-cao komen daar 20 roostervrije dagen bij. Ook zijn er in 2016 7 officiële feestdagen. Het totaal komt hiermee om 57 vrije dagen. In totaal heeft hij 204 werkdagen in 2016.

De werkgeverslasten voor de Duitse werknemer bestaan uit: 'Krankenversicherung' (ziektekostenverzekering), 'Zusatzbeitrag' (aanvullende bijdrage ziekteverzekering), 'Pflegeversicherung' (zorgverzekering), 'Rentenversicherung' (pensioenverzekering), 'Arbeitslosenversicherung' (werkloosheidsverzekering), 'Insolvenzgeldumlage' (insolventiefonds), 'Umlagesatz U1' (loondoorbetaling bij ziekte), 'Umlagesatz U2' (kosten voor moederschap), 'Unfallversicherung/belastung' (ongevallenverzekering). Ze bedragen 23,71% van het brutoloon.

Overige werkgeverslasten bestaan uit kosten voor werkkleding: € 200,- per jaar.

De extraterritoriale kosten zijn geregeld in de Duitse bouw-cao en bestaan uit een dagvergoeding van € 34,50 per dag (ET hoge variant). Zoals ook bij de andere Duitse bouwberoepen geldt, weten we niet zeker of deze vergoeding verplicht is. Daarom berekenen we ook onze Nibud-variant. Voor de werknemer die in Nederland moet worden gehuisvest rekenen we een normbedrag conform Nibud-normen van € 4.700,- per jaar.

Tabel 5.10 Totaal kosten Duitse metselaar (in euro's)

DU	ET lage variant (geen ET)	ET middenvariant (Nibud)	ET hoge variant
Brutoloon	€ 30.500	€ 30.500	€ 30.500
Werkgeverslasten en vakantiegeld	€ 12.390	€ 12.390	€ 12.390
Extraterritoriale kosten	€ -	€ 4.700	€ 12.590
Overige lasten	€ 200	€ 200	€ 200
Totaal	€ 43.090	€ 47.790	€ 55.680

Bronnen: EURES, AOK, Strick. Bewerking Regioplan

5.3.3 Gedetacheerde metselaar vanuit Polen

Het Poolse loon is aanzienlijk lager dan het Nederlandse loon, derhalve wordt het brutoloon uit de Nederlandse bouw-cao genomen: € 2.530,- per maand. In beginsel hebben Poolse werknemers geen recht op (extra) vakantiegeld (en wordt de Nederlands 8%-norm gehanteerd). In Polen zijn er wel meer wettelijke feestdagen dan in Nederland (9 van de 13 officiële Poolse feestdagen vallen in 2016 op werkdagen ten opzichte van 6 dagen in Nederland). De Poolse werknemer heeft recht op 45 vrije dagen op basis van de Nederlandse bouw-cao. Het totaal komt hiermee om 54 vrije dagen. In totaal heeft hij 207 werkdagen.

De Poolse werkgeverslasten bedragen 20,74% van het brutoloon en bestaat uit premies voor: 'Skladka emerytalna' (retirement pa'), 'Skladka rentowa' (pension pay), 'Fundusz Pracy' (FP, Arbeidsfonds) en 'Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych' (FGSP, Gegarandeerd Werknemer Voordelen Fonds).

Overige werkgeverslasten bestaan uit kosten voor werkkleding: € 200,- per jaar.

Voor de werknemer die in Nederland moet worden gehuisvest rekenen we een normbedrag conform Nibud-normen van € 4.700,- per jaar.

Tabel 5.11 Totaal kosten Poolse metselaar (in euro's)

PI	ET lage variant (geen ET)	ET middenvariant (Nibud)	ET hoge variant
Brutoloon	€ 30.500	€ 30.500	
Werkgeverslasten en vakantiegeld	€ 9.070	€ 9.070	
Extraterritoriale kosten	€ -	€ 4.700	n.v.t.
Overige lasten	€ 200	€ 200	
Totaal	€ 39.770	€ 44.470	

Bronnen: KemU, SGA, Lewandowski. Bewerking Regioplan

5.3.4 Gedetacheerde metselaar vanuit Portugal

Het Portugese loon (€ 530,-) is aanzienlijk lager dan het Nederlandse loon, derhalve wordt het brutoloon uit de Nederlandse bouw-cao genomen: € 2.530,- per maand. Portugese werknemers hebben recht op vakantiegeld ter hoogte van 2 keer een maandsalaris. Hij heeft recht op 25 vakantiedagen en 20 roostervrije dagen (Nederlandse bouw-cao). Daarnaast zijn er in 2016 10 officiële Portugese feestdagen die op een doordeweekse dag vallen. In totaal heeft hij 55 vrije dagen en 206 werkdagen in 2016.

Uit de Portugese 'Código dos Regimes Contributivos' (Wet van premie-regelingen) blijkt dat Portugese werkgevers 23,75% betalen over het brutoloon aan werkgeverslasten). Dit zijn premies, voor: ziekte, ouderschap, werkloosheid, beroepsziekten, invaliditeit, pensioen en overlijden.

Overige werkgeverslasten bestaan uit kosten voor werkkleding: € 200,- per jaar.

De extraterritoriale kosten zijn geregeld in de Portugese bouw-cao: 'Transferências temporárias sem regresso diário à residência'. Op basis van deze cao moet een werkgever huisvesting regelen voor een werknemer. Een werknemer heeft ook recht op een toeslag ter hoogte van 25% van het brutoloon. Dit moet schriftelijk overeengekomen worden met de werknemer. Voor de werknemer die in Nederland moet worden gehuisvest rekenen we een normbedrag conform Nibud-normen van € 4.700,- per jaar.

Tabel 5.12 Totaal kosten Portugese metselaar (in euro's)

Pt	ET lage variant (geen ET)	ET middenvariant (Nibud)	ET hoge variant
Brutoloon	€ 30.500	€ 30.500	€ 30.500 ⁵
Werkgeverslasten en vakantiegeld	€ 13.530	€ 13.530	€ 13.530
Extraterritoriale kosten	€ -	€ 4.700	€ 4.700 ⁶
Overige lasten	€ 200	€ 200	€ 200
Totaal	€ 44.230	€ 48.930	€ 48.930

Bronnen: Monteiro, Fermin Melo. Bewerking Regioplan

5.3.5 Overzicht metselaar

We onderscheiden drie varianten:

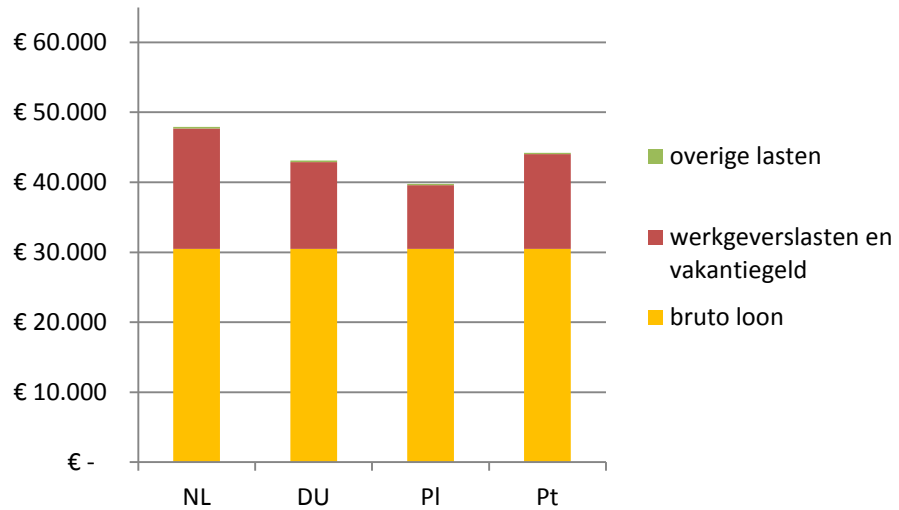
- De variant dat er geen enkele vergoeding is voor ET-kosten.
- De variant waarin de ET-kosten worden berekend aan de hand van de Nibud-normen.

⁵ Inclusief ingebouwde ET-kosten.

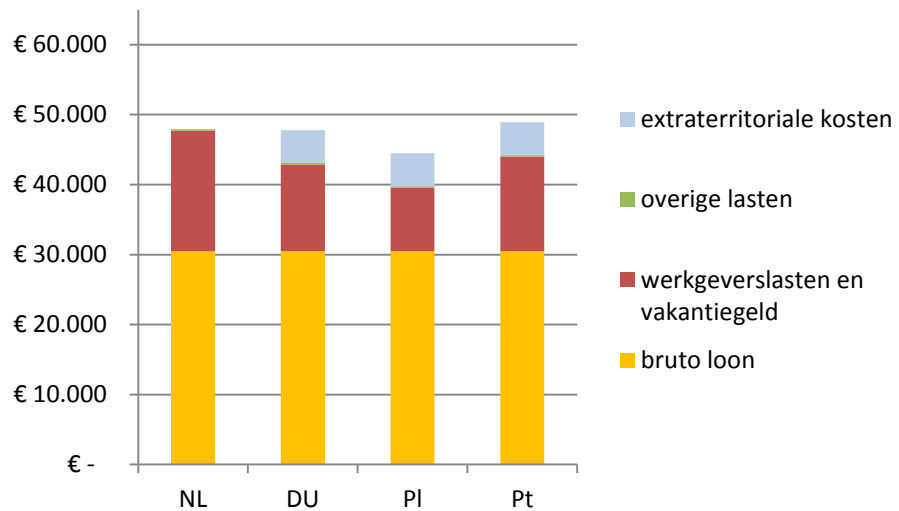
⁶ De totale ET-kosten voor de Portugese metselaar zijn 25% van het brutoloon: € 7.625. Een deel van dit bedrag is ingebouwd in het brutoloon, en een deel komt erbij.

- c. De variant waarin de werkgever wel op basis van nationale wet- en/of regelgeving een ET-vergoeding betaalt.

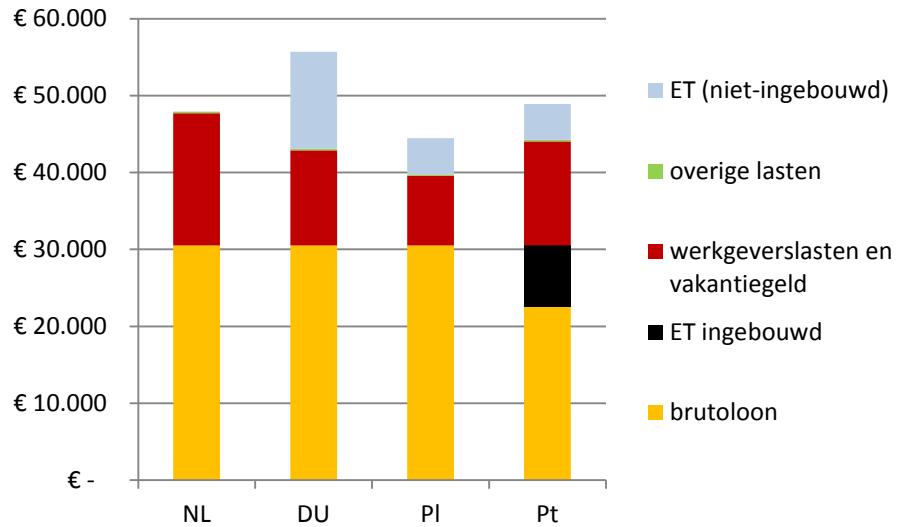
Figuur 5.3a Overzicht totale kosten metselaar (zonder ET-kosten)



Figuur 5.3b Overzicht totale kosten metselaar (Nibud-norm)



Figuur 5.3c Overzicht totale kosten metselaar (ET-kosten nationale wet/cao)



In figuur 5.3c is het brutoloon voor de Portugese metselaar lager dan dat van de Nederlandse werknemer en de gedetacheerde Poolse en Duitse werknemers, omdat het deel van de toeslag dat boven de kosten van reis en verblijf uitkomt in het brutoloon ingebouwd is.

Voor de uit Duitsland gedetacheerde werknemer geldt dat niet, omdat diens toeslag expliciet geheel voor reis- en verblijfskosten geoormerkt is.

5.4 Elektromonteur

5.4.1 Binnenlandse elektromonteur

De elektromonteur is in de avv-cao voor de Metalekro ingeschaald in categorie C. Het brutoloon bedraagt € 2.005,- per maand. Het wettelijk verplichte vakantiegeld is 8%. Hij heeft recht op 27 vakantiedagen, en 13 roostervrije dagen (daarnaast zijn er 6 officiële feestdagen die op een doordeweekse dag vielen). In totaal heeft hij 46 vrije dagen en 215 werkdagen in 2016.

De werkgeverslasten bestaan uit bijdragen voor WW-AWF (Werkloosheidswet – Algemeen Werkloosheidsfonds), WAO/WIA, Whk, en Zorgverzekeringswet. Ze bedragen samen: 16,25% van het brutoloon.

De bedrijfstakeigen fondsen zijn: premies voor pensioen, Sectorfonds Metaalindustrie, ROM (Sectorpremie – Raad van Overleg Metalekro), Sociaal Fonds voor Metaal en Techniek, en Sectorafhankelijke premie voor Fonds Arbeidsmarktbeleid. Ze bedragen samen: 16,82% van het brutoloon.

Er zijn geen overige werkgeverslasten voor de elektromonteur.

Tabel 5.13 Totaal kosten binnenlandse elektromonteur (in euro's)

NL	ET lage variant (geen ET)	ET middenvariant (Nibud)	ET hoge variant
Brutoloon	€ 24.060	€ 24.060	€ 24.060
Werkgeverslasten en vakantiegeld	€ 10.520	€ 10.520	€ 10.520
Extraterritoriale kosten	€ -	€ -	€ -
Overige lasten	€ -	€ -	€ -
Totaal	€ 34.580	€ 34.580	€ 34.580

Bronnen: Salariszaken, Pro forma loonkostenberekeningen 2016. Bewerking Regioplan

5.4.2 Gedetacheerde elektromonteur vanuit Duitsland

In Duitsland is er een Metaelektro-cao. Op basis van deze cao verdient de elektromonteur € 2.258,-. Dit is hoger dan het Nederlandse cao-loon van € 2.005,-. Op basis van de Duitse metelektro-sector heeft de elektromonteur recht op 2,4% vakantiegeld en 30 vakantiedagen. Omdat het Nederlandse percentage hoger is, wordt deze gehanteerd (8%). Op basis van de Nederlandse cao komen daar 13 roostervrije dagen bij. Ook zijn er in 2016 7 officiële Duitse feestdagen op doordeweekse dagen. Het totaal komt hiermee om 50 vrije dagen. In totaal heeft hij 211 werkdagen in 2016.

De werkgeverslasten voor de Duitse werknemer bestaan uit: 'Krankenversicherung' (ziektekostenverzekering), 'Zusatzbeitrag' (aanvullende bijdrage ziekteverzekering), 'Pflegeversicherung' (zorgverzekering), 'Rentenversicherung' (pensioenverzekering), 'Arbeitslosenversicherung' (werkloosheidsverzekering), 'Insolvenzgeldumlage' (insolventiefonds), 'Umlagesatz U1' (loondoorbetaling bij ziekte), 'Umlagesatz U2' (kosten voor moederschap), 'Unfallversicherung/belastung' (ongevallenverzekering). Ze bedragen 23,71% van het brutoloon.

Er bestaat in Duitsland geen wettelijke of cao-regeling die de extraterritoriale kosten regelt voor de elektromonteur. Voor de werknemer die in Nederland moet worden gehuisvest rekenen we een normbedrag conform Nibud-normen van € 4.700,- per jaar.

Tabel 5.14 Totaal kosten Duitse elektromonteur (in euro's)

DU	ET lage variant (geen ET)	ET middenvariant (Nibud)	ET hoge variant
Brutoloon	€ 28.000	€ 28.000	
Werkgeverslasten en vakantiegeld	€ 9.410	€ 9.410	
Extraterritoriale kosten	€ -	€ 4.700	n.v.t.
Overige lasten	€ -	€ -	
Totaal	€ 37.410	€ 42.110	

Bronnen: EURES, AOK, Strick. Bewerking Regioplan

5.4.3 Gedetacheerde elektromonteur vanuit Polen

Het Poolse loon is aanzienlijk lager dan het Nederlandse loon, derhalve wordt het brutoloon uit de Nederlandse Metalekro-cao genomen: € 2.005,- per maand. In beginsel hebben Poolse werknemers geen recht op (extra) vakantiegeld (en wordt de Nederlandse 8%-norm gehanteerd). In Polen zijn er wel meer wettelijke feestdagen dan in Nederland (9 van de 13 officiële Poolse feestdagen vallen in 2016 op werkdagen ten opzichte van 6 dagen in Nederland). De Poolse werknemer heeft recht op 27 vakantiedagen en 13 roostervrije dagen op basis van de Nederlandse Metalekro-cao. In totaal heeft hij 49 vrije dagen 212 werkdagen in 2016.

De Poolse werkgeverslasten bedragen 20,74% van het brutoloon en bestaat uit premies voor: 'Składka emerytalna' (retirement pay), 'Składka rentowa' (pension pay), 'Fundusz Pracy' (FP, Arbeidsfonds) en 'Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych' (FGSP, Gegarandeerd Werknemer Voordelen Fonds).

Voor de werknemer die in Nederland moet worden gehuisvest rekenen we een normbedrag conform Nibud-normen van € 4.700,- per jaar.

Tabel 5.15 Totaal kosten Poolse elektromonteur (in euro's)

PI	ET lage variant (geen ET)	ET middenvariant (Nibud)	ET hoge variant
Brutoloon	€ 24.060	€ 24.060	
Werkgeverslasten en vakantiegeld	€ 7.310	€ 7.310	
Extraterritoriale kosten	€ -	€ 4.700	n.v.t.
Overige lasten	€ -	€ -	
Totaal	€ 31.370	€ 36.070	

Bronnen: KemU, SGA, Lewandowski. Bewerking Regioplan

5.4.4 Gedetacheerde elektromonteur vanuit Portugal

Het Portugese loon (€ 530,-) is aanzienlijk lager dan het Nederlandse loon, derhalve wordt het brutoloon uit de Nederlandse Metalekro-cao genomen: € 2.005,- per maand. Portugese werknemers hebben recht op vakantiegeld ter hoogte van 2 keer een maandsalaris. In Portugal zijn meer wettelijke feestdagen dan in Nederland (10 officiële Portugese feestdagen vallen in 2016 op werkdagen ten opzichte van 6 dagen in Nederland). De Portugese werknemer heeft recht op 27 vakantiedagen en 13 roostervrije dagen op basis van de Nederlandse Metalekro-cao. In totaal heeft hij 50 vrije dagen 210 werkdagen in 2016.

Uit de Portugese *Código dos Regimes Contributivos* ('Wet van premie-regelingen') blijkt dat Portugese werkgevers 23,75% betalen over het bruto-

loon aan werkgeverslasten). Dit zijn premies, voor: ziekte, ouderschap, werkloosheid, beroepsziekten, invaliditeit, pensioen en overlijden.

De Portugese elektromonteur heeft geen recht op een (extra) bedrag als ET-vergoeding. Voor de werknemer die in Nederland moet worden gehuisvest rekenen we een normbedrag conform Nibud-normen van € 4.700,- per jaar.

Tabel 5.16 Totaal kosten Portugese elektromonteur (in euro's)

Pt	ET lage variant (geen ET)	ET middenvariant (Nibud)	ET hoge variant
Brutoloon	€ 24.060	€ 24.060	
Werkgeverslasten en vakantiegeld	€ 10.680	€ 10.680	
Extraterritoriale kosten	€ -	€ 4.700	n.v.t.
Overige lasten	€ -	€ -	
Totaal	€ 34.740	€ 39.440	

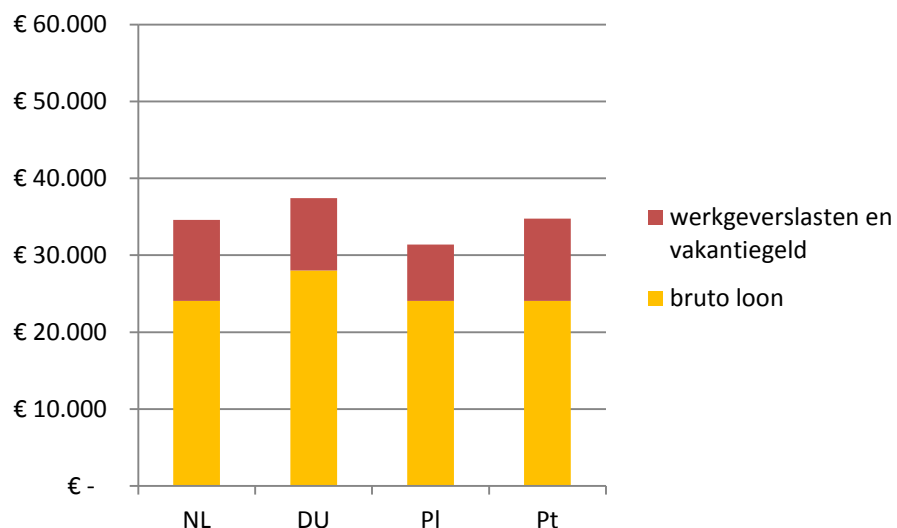
Bronnen: Monteiro, Fermin Melo. Bewerking Regioplan

5.4.5 Overzicht elektromonteur

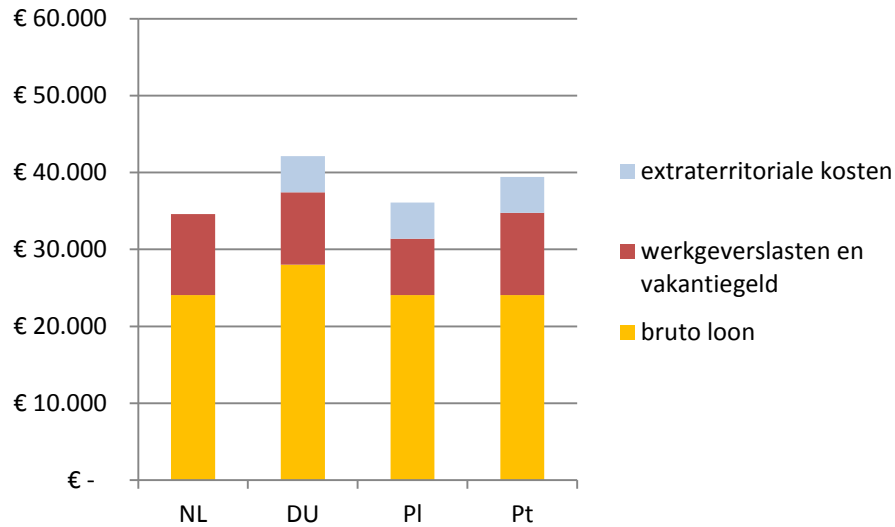
We onderscheiden twee varianten:

- De variant dat er geen enkele vergoeding is voor ET-kosten.
- De variant waarin de ET-kosten worden berekend aan de hand van de Nibud-normen.

Figuur 5.4a Overzicht totale kosten elektromonteur (zonder ET-kosten)



Figuur 5.4b Overzicht totale kosten elektromonteur (Nibud-norm)



5.5 Paddenstoelenplukker

5.5.1 Binnenlandse paddenstoelenplukker

De paddenstoelenplukker heeft recht op het Nederlandse wettelijke minimumloon, omdat er geen cao van kracht is. Het brutoloon bedraagt € 1.524,- per maand. Het wettelijk verplichte vakantiegeld is 8%. De paddenstoelenplukker heeft recht op 20 wettelijke vrije dagen en er zijn 6 officiële feestdagen. In totaal heeft hij 26 vrije dagen en 235 werkdagen.

De werkgeverslasten bestaan uit bijdragen voor WW-AWF (Werkloosheidswet – Algemeen Werkloosheidsfonds), WAO/WIA, Whk, Zorgverzekeringswet en verzuimverzekering.

De bedrijfstakeigen fondsen zijn: Sectorfonds agrarisch bedrijf, Bedrijfspensioenfonds voor de landbouw, Fonds Arbeidsmarktbeleid, en Afdracht Overgang MAA en verzuimverzekering.

Samen zijn de werkgeverslasten (20,08%) en bedrijfstakeigen fondsen (9,97%) (exclusief vakantiegeld): 30,05% van het brutoloon.

Er zijn geen overige werkgeverslasten voor de paddenstoelenplukker.

Tabel 5.17 Totaal kosten binnenlandse paddenstoelenplukker (in euro's)

NL	ET lage variant (geen ET)	ET middenvariant (Nibud)	ET hoge variant
Brutoloon	€ 18.290	€ 18.290	€ 18.290
Werkgeverslasten en vakantiegeld	€ 7.400	€ 7.400	€ 7.400
Extraterritoriale kosten	€ -	€ -	€ -
Overige lasten	€ -	€ -	€ -
Totaal	€ 25.690	€ 25.690	€ 25.690

Bronnen: ARAB, Pro forma loonkostenberekeningen 2016. Bewerking Regioplan

5.5.2 Gedetacheerde paddenstoelenplukker vanuit Duitsland

Er is geen Duitse avv-cao voor de paddenstoelenplukker van kracht. De paddenstoelenplukker verdient in Duitsland het minimumloon van € 1.475,-. Omdat het Nederlandse minimumloon hoger is, zal de werkgever het Nederlandse minimumloon moeten betalen ad. € 1.524,-. De Duitse paddenstoelenplukker heeft recht op vakantiegeld: 8% van het brutoloon (de Nederlandse norm). Op basis van de Duitse wet heeft hij recht op 20 vakantiedagen (net als in Nederland). Ook zijn er in 2016 7 officiële feestdagen die op een doordeweekse dag vallen in 2016. Het totaal komt hiermee om 27 vrije dagen. In totaal heeft hij 234 werkdagen in 2016.

De werkgeverslasten voor de Duitse werknemer bestaan uit:

'Krankenversicherung' (ziektekostenverzekering), 'Zusatzbeitrag' (aanvullende bijdrage ziekteverzekering), 'Pflegeversicherung' (zorgverzekering), 'Rentenversicherung' (pensioenverzekering), 'Arbeitslosenversicherung' (werkloosheidsverzekering), 'Insolvenzgeldumlage' (insolventiefonds), 'Umlagesatz U1' (loondoorbetaling bij ziekte), 'Umlagesatz U2' (kosten voor moederschap), 'Unfallversicherung/belastung' (ongevallenverzekering). Ze bedragen 23,71% van het brutoloon.

Er zijn geen overige werkgeverslasten voor de paddenstoelenplukker.

Er bestaat in Duitsland geen wettelijke of cao-regeling die de extraterritoriale kosten regelt voor de paddenstoelenplukker. Voor de werknemer die in Nederland moet worden gehuisvest rekenen we een normbedrag conform Nibud-normen van € 4.700,- per jaar.

Tabel 5.18 Totaal kosten Duitse paddenstoelenplukker (in euro's)

DU	ET lage variant (geen ET)	ET middenvariant (Nibud)	ET hoge variant
Brutoloon	€ 18.290	€ 18.290	
Werkgeverslasten en vakantiegeld	€ 6.150	€ 6.150	
Extraterritoriale kosten	€ -	€ 4.700	n.v.t.
Overige lasten	€ -	€ -	
Totaal	€ 24.440	€ 29.140	

Bronnen: EURES, AOK, Strick. Bewerking Regioplan

5.5.3 Gedetacheerde paddenstoelenplukker vanuit Polen

Het Poolse loon is aanzienlijk lager dan het Nederlandse loon, derhalve wordt het Nederlandse minimumloon genomen van € 1.524,- per maand. In beginsel hebben Poolse werknemers geen recht op (extra) vakantiegeld (en wordt de Nederlandse 8%-norm gehanteerd). In Polen zijn er wel meer wettelijke feestdagen dan in Nederland (9 van de 13 officiële Poolse feestdagen vallen in 2016 op werkdagen ten opzichte van 6 dagen in Nederland). Op basis van de Poolse wet heeft hij recht op 20 vakantiedagen (net als in Nederland). In totaal heeft hij 29 vrije dagen en 232 werkdagen in 2016.

De Poolse werkgeverslasten bedragen 20,74% van het brutoloon en bestaan uit premies voor: 'Skladka emerytalna' (retirement pay), 'Skladka rentowa' (pension pay), 'Fundusz Pracy' (FP, Arbeidsfonds) en 'Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych' (FGSP, Gegarandeerd Werknemer Voordelen Fonds).

Er zijn geen overige werkgeverslasten voor de paddenstoelenplukker.

Voor de werknemer die in Nederland moet worden gehuisvest rekenen we een normbedrag conform Nibud-normen van € 4.700,- per jaar.

Tabel 5.19 Totaal kosten Poolse paddenstoelenplukker (in euro's)

PI	ET lage variant (geen ET)	ET middenvariant (Nibud)	ET hoge variant
Brutoloon	€ 18.290	€ 18.290	
Werkgeverslasten en vakantiegeld	€ 5.560	€ 5.560	
Extraterritoriale kosten	€ -	€ 4.700	n.v.t.
Overige lasten	€ -	€ -	
Totaal	€ 23.850	€ 28.550	

Bronnen: KemU, SGA, Lewandowski. Bewerking Regioplan

5.5.4 Gedetacheerde paddenstoelenplukker vanuit Portugal

Het Portugese loon (€ 530,-) is aanzienlijk lager dan het Nederlandse loon, derhalve wordt het Nederlandse minimumloon genomen van € 1.524,- per maand. Portugese werknemers hebben recht op vakantiegeld ter hoogte van 2 keer een maandsalaris. De Portugese werknemer heeft recht op minimaal 22 vakantiedagen per jaar. In Portugal waren er in 2016 10 officiële feestdagen die op een doordeweekse dag vielen. In totaal heeft hij 32 vrije dagen en 229 werkdagen.

Uit de Portugese 'Código dos Regimes Contributivos' (Wet van premieregelingen) blijkt dat Portugese werkgevers 23,75% betalen over het brutoloon aan werkgeverslasten). Dit zijn premies, voor: ziekte, ouderschap, werkloosheid, beroepsziekten, invaliditeit, pensioen en overlijden.

Er zijn geen overige werkgeverslasten voor de paddenstoelenplukker.

De Portugese paddenstoelenplukker heeft geen recht op een (extra) bedrag als ET-vergoeding. Voor de werknemer die in Nederland moet worden gehuisvest rekenen we een normbedrag conform Nibud-normen van € 4.700,- per jaar.

Tabel 5.20 Totaal kosten Portugese paddenstoelenplukker (in euro's)

Pt	ET lage variant (geen ET)	ET middenvariant (Nibud)	ET hoge variant
Brutoloon	€ 18.290	€ 18.290	
Werkgeverslasten en vakantiegeld	€ 8.120	€ 8.120	
Extraterritoriale kosten	€ -	€ 4.700	n.v.t.
Overige lasten	€ -	€ -	
Totaal	€ 26.410	€ 31.110	

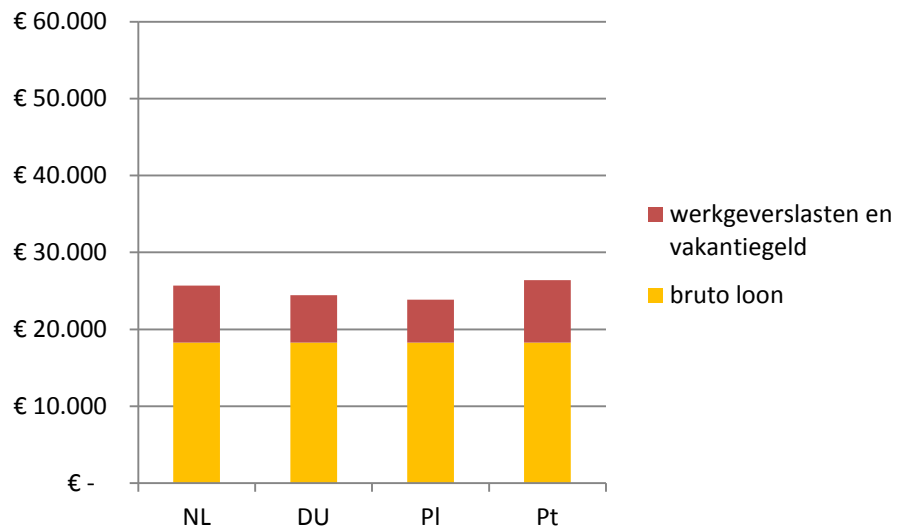
Bronnen: Monteiro, Fermin Melo. Bewerking Regioplan

5.5.5 Overzicht paddenstoelenplukker

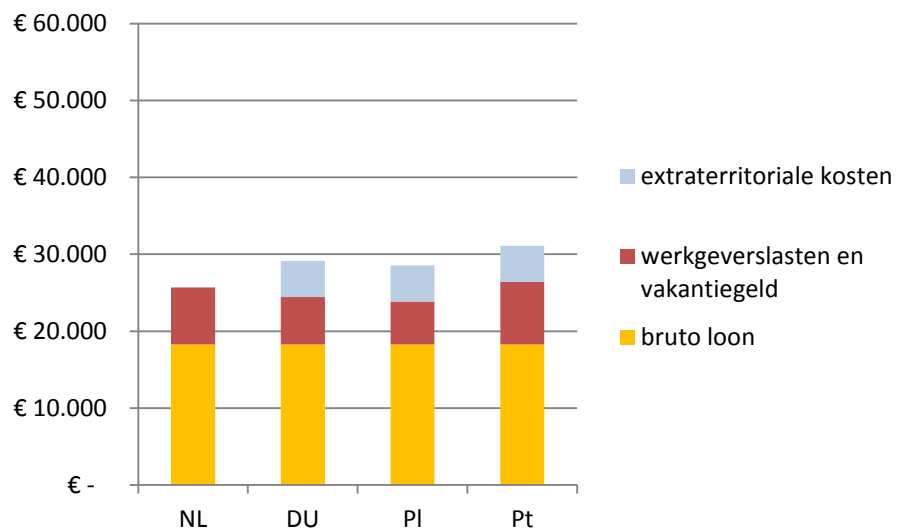
We onderscheiden twee varianten:

- De variant dat er geen enkele vergoeding is voor ET-kosten.
- De variant waarin de ET-kosten worden berekend aan de hand van de Nibud-normen.

Figuur 5.5a Overzicht totale kosten paddenstoelenplukker (zonder ET-kosten)



Figuur 5.b Overzicht totale kosten paddenstoelenplukker (Nibud-norm)



6 CONCLUSIE

De hoofdvraag van het onderzoek is:

Wat is het verschil tussen de arbeidskosten die een Nederlandse werkgever betaalt voor een werknemer die hij direct in dienst heeft en die volledig onderworpen is aan de Nederlandse wetgeving, en de arbeidskosten die een in een andere lidstaat gevestigde werkgever betaalt voor zijn werknemer die in Nederland gedetacheerd is voor het verrichten van dezelfde arbeid?

Met als deelvragen:

1. Bij welke onderdelen van de loonkosten treden verschillen op tussen Nederlandse werknemers en uit het buitenland gedetacheerde werknemers?
2. In hoeverre worden verschillen veroorzaakt door marktomstandigheden (individuele afspraken tussen werkgevers en werknemers) en in hoeverre door wet- en regelgeving?
3. Hoe groot zijn de verschillen; in hoeverre zijn er verschillen tussen detacheringen vanuit verschillende Europese landen?

Van belang is dat in dit onderzoek de kostenverschillen centraal staan, die ontstaan wanneer de Detacheringsrichtlijn volgens de letter wordt toegepast en niet om het (extra) kostenverschil dat met schijnconstructies kan worden behaald.

Het onderzoek laat zien dat er, ook als de Detacheringsrichtlijn wordt nageleefd, toch een grijs gebied bestaat dat een grote invloed op de verschillen in arbeidskosten heeft. Dit heeft vooral te maken met de wijze waarop met de extraterritoriale kosten (voor reis en verblijf) wordt omgegaan.

6.1 Looncomponenten en verschillen in arbeidskosten

Voor de vijftien onderzochte beroep/sector/landcombinaties geldt dat in bijna alle gevallen het brutoloon vermeerderd met de werkgeverslasten voor een gedetacheerde werknemer lager ligt dan voor een binnenlandse werknemer.¹ Gedetacheerde werknemers zijn dus bijna altijd goedkoper dan binnenlandse werknemers als alleen deze looncomponenten in de beschouwing worden betrokken. Dit komt door de hogere werkgeverslasten in Nederland: voor bijna alle vergelijkingen geldt dat de werkgeverslasten (inclusief vakantiegeld) voor binnenlandse werknemers hoger liggen dan de werkgeverslasten voor gedetacheerde werknemers. Daardoor zijn zelfs Duitse ijzervlechters, met een hoger brutoloon, goedkoper dan binnenlandse ijzervlechters.

¹ Alleen voor de Duitse elektromonteur en de Portugese paddenstoelenplukker zijn de loonkosten hoger.

Detachering impliceert dat werknemers ver van hun woning in het uitzendende land verblijven en daarvoor reis- en verblijfkosten maken. Of hierover afspraken bestaan verschilt per beroep, land en sector. Waar er wel afspraken bestaan, is de interpretatie vaak complex. Zo heeft de rechter uiteindelijk bepaald dat de wettelijke regeling voor dagvergoedingen bij werk in het buitenland voor Poolse werknemers niet van toepassing is op detacheringen. Voor andere afspraken geldt dat onduidelijk is gebleven in hoeverre ze in het binnenland (vanuit het perspectief van het uitzendende land) of ook in het buitenland gelden. Ook als er Nederlandse regelingen zijn, bieden deze niet altijd duidelijkheid en heeft de rechter uiteindelijk een knoop moeten doorhakken (over de toepasselijkheid van een artikel in de bouwcao over de vergoeding van reis- en verblijfkosten in geval van detachering).

De wet- en regelgeving in de landen die in dit onderzoek centraal staan, maakt het mogelijk dat werkgevers in Polen en Portugal niet verplicht zijn een vergoeding voor extraterritoriale kosten te verstrekken – en in ieder geval dat de hoogte ervan niet genormeerd is. Als we wel rekening houden met vergoedingen voor extraterritoriale kosten, hebben deze een forse invloed op de verschillen in arbeidskosten. Bij een variant waarbij we in Nederland breed aanvaarde normen voor de kosten van huisvesting aanhouden, zijn er nog maar vier beroep/sector/landcombinaties waarvoor de arbeidskosten bij detachering lager zijn dan de arbeidskosten van een binnenlandse werknemer. Als een maximale variant wordt aangehouden, op basis van wetten en regels in uitzendende landen waarvan niet zeker is dat ze op detacheringen van toepassing zijn, zijn er maar drie combinaties waarin detachering lagere kosten meebrengt dan het aanstellen van een binnenlandse werknemer.

6.2 De omvang van de verschillen

Voor de drie onderzochte landen geldt dat de verschillen in arbeidskosten op basis van brutoloon en werkgeverslasten het grootst zijn bij detacheringen uit Polen. Zoals eerder getoond worden de verschillen in arbeidskosten aanmerkelijk geringer – of verdwijnen ze zelfs geheel – als de extraterritoriale kosten, op een maatschappelijk aanvaardbaar niveau, in de arbeidskosten worden opgenomen.

6.3 De invloed van marktomstandigheden

Het onderzoek is vooral gericht op verschillen in arbeidskosten die voortvloeien uit de wet- en regelgeving. Daarbij zijn we uitgegaan van de brutolonen die volgens de wet of de cao's tenminste moeten worden betaald, zowel in het ontvangende als in het uitzendende land. We hebben geen onderzoek gedaan naar de mate waarin er in de praktijk hogere lonen (moeten) worden

betaald. Als in het ontvangende land, bijvoorbeeld door arbeidsmarktkrapte, boven de cao of het wettelijk minimum loon moet worden betaald, zullen de arbeidskosten veranderen ten nadele van het inzetten van binnenlandse werknemers en ten gunste van detacheringen. Aan de andere kant geldt dat loonstijgingen in het uitzendende land invloed kunnen hebben op de arbeidskosten. Dat komt niet zozeer doordat het brutoloon van de gedetacheerde werknemers toeneemt. Dat wordt immers bepaald door het minimumloon in het ontvangende land. Maar het betekent wel dat het moeilijker wordt voor werkgevers om extraterritoriale kosten af te wentelen op de werknemer. Werknemers zullen dan vaker (en hogere) extraterritoriale kosten moeten vergoeden, waardoor de arbeidskosten van gedetacheerde werknemers toenemen en zij minder aantrekkelijk worden - althans vanuit kosten oogpunt. Dit speelt vooral in de gevallen waarin extraterritoriale kosten niet zijn genormeerd – en dat is bijna altijd.

Arbeidsmarktomstandigheden kunnen dus een rol spelen. Dit is niet onwenselijk, omdat bij schaarste detachering kan helpen om in vacatures te voorzien die anders open zouden blijven staan.

In het onderzoek hebben we geen rekening gehouden met een aantal wettelijke bepalingen die ook invloed kunnen hebben op de aantrekkingskracht van gedetacheerde werknemers. Dat zijn factoren die in algemene zin invloed hebben op de flexibilisering op de arbeidsmarkt, zoals de loondoorbetalingsplicht bij ziekte en de transitievergoedingen bij ontslag. In dit opzicht kan detachering worden gezien als één van de vele vormen van flexibilisering en concurreren gedetacheerde werknemers dus niet alleen met binnenlandse werknemers, maar ook met tijdelijke krachten en zzp'ers.

Verder is van belang dat er in sectoren perioden kunnen zijn waarin de looptijd van een cao verstrijkt, zonder dat er al een nieuwe cao van kracht is. Werkgevers zullen dan niet onmiddellijk over kunnen gaan op het verlagen van lonen, niet voor de werkgevers die al in dienst zijn en wellicht ook niet voor nieuwe medewerkers. Voor gedetacheerde werknemers geldt dat hun beloning (en dus de arbeidskosten) wel onmiddellijk aangepast kunnen worden naar het wettelijk minimumloon. Dit kan een fors kostenvoordeel voor buitenlandse detacheringen met zich meebrengen.

6.4 Regelgeving, naleving, handhaving

In het onderzoek hebben we veel moeite moeten doen om buitenlandse regelgeving en werkgeverslasten op te sporen en te duiden, met raadpleging van een groot aantal personen en instanties. De regels zijn complex, waardoor zowel naleving als handhaving bemoeilijkt worden.

Wat we ook zien, is dat de formele verschillen in arbeidskosten voor veel beroep/sector/landcombinaties beperkt zijn, waarbij wel opgemerkt moet worden dat het rekening houden met gehele of gedeeltelijke vergoedingen van

ET-kosten formeel niet uit de wet- en regelgeving in Polen en Portugal kan worden afgeleid. In de praktijk zullen de regels bovendien vaak niet of niet volledig nageleefd worden, waardoor de verschillen in arbeidskosten in de praktijk veel groter zijn dan de formele verschillen. Dat kan worden ingegeven doordat lonen en sociale lasten niet volledig betaald worden, maar ook door ontduiking van regels over arbeidstijden, vrije dagen of overwerk. De eerder genoemde complexiteit van de regels bemoeilijkt de handhaving.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

Overzicht met informanten

- Mevr. M. Bense, FNV agrarisch groen
- Dhr. R. Blaakman, AWVN
- Dhr. J. de Boer, ABU
- Mevr. J. Fitski – Van der Kroft, FNV uitzend-flex
- Dhr. E. Groen, FNV transport
- Dhr. G. van der Grind, LTO Nederland
- Dhr. A. Hekman, LTO Nederland
- Dhr. J. Kampherbeek, CNV
- Dhr. P. Kievit, TLN
- Dhr. J. Klijn, FNV vleesindustrie
- Dhr. N. Koch, CNV schoonmaak
- Dhr. C. de Koeijer, NBBU
- Mevr. K. Meijer, COV
- Dhr. G. van der Meulen, NOA
- Dhr. T. Orie, CNV transport
- Mevr. T. Remkes, NBI
- Dhr. H. Stroek, CNV
- Dhr. D. Stuit, MKB Infra
- Dhr. J. Suiker, Orsima
- Mevr. M. Zwart, FNV Naleving
- Dhr. J. van Weeren, Inspectie SZW
- Mevr. I. Verbeeck, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid België (Limosa)

BIJLAGE 2

Format uitvraag buitenlandse samenwerkingspartners

This document consists of 4 parts:

- **PART I** is an introduction and (general) explanation of our request.
- In **PART II** the information for calculating the labor costs is explained.
- In **PART III** the layout of the Excel attachment is shown.
- In **PART IV** the content of the Excel attachment is explained (including some extra information/questions regarding the (completed) schedules).

PART I INTRODUCTION & EXPLANATION

RegioPlan Policy Research (Amsterdam, The Netherlands) is carrying out a research commissioned by the Dutch Ministry of Social Affairs and Employment. This research is focused on labor cost related differences within the European Union, specifically aimed at:

- professions for semi- and unskilled workers; and
- these workers are posted abroad in the EU (more specific: to the Netherlands).

The research covers workers from Germany, Portugal and Poland who are temporarily posted to the Netherlands and who are employed by their employer in Germany, Portugal or Poland. Their employment/labor conditions are determined by the European Posted Workers Directive, the Dutch laws and regulations (that are based on this Directive) and the applicable Dutch Collective (Labor/Bargaining) Agreement if applicable.

The study should provide a well-founded picture of the full labor costs of posted workers from different countries in relation to the full labor costs of directly employed workers by a Dutch company, in the situation of 100% compliance¹.

For this, we gather information about labor costs for five professions in three sectors: (i) construction, (ii) metal industry, and (iii) horticulture:

¹ With 100% compliance we mean that in our research we only focus on (posted) workers, companies, constructions, etc. where the actors comply 100% in accordance with the law.

INDUSTRY/SECTOR /BRANCH	#	PROFESSION	
<u>Construction</u>	1.	<u>construction site employee</u>	[unskilled work, no experience required, assisting position]
	2.	<u>steel bender</u>	[some profession-specific knowledge available; small degree of independence]
	3.	<u>construction site bricklayer / mason</u>	[specialized profession-specific knowledge available; works independently; craftsman]
<u>Metal industry</u>	4.	<u>electrician, working in the heavy industry</u>	
<u>Horticulture</u>	5.	<u>mushroom picker</u>	

Figure 1.1

What we ask of our partners:

There are five profiles [for the five professions mentioned in Figure 1.1]. For each profile we ask you to complete the schedule (see [Excel attachment](#) (and also [Part III](#))). The schedules consist of labor cost related components such as income tax, social security, holiday/vacation allowance/pay, etc. The same criteria apply to all profiles, meaning that we want the labor costs the employer has for a 25 year old person, unmarried, etc. (the rest of these criteria are explained in [Part II](#)).

For each profile the following key questions must be answered is:

- *What are the labor costs the Portuguese / German / Polish employer has in 2016 for his 25 year old, unmarried etc. (other criteria see [Part II](#)) employee who is posted in the Netherlands and works there as a construction site employee / steel bender / construction site bricklayer / mason / electrician, working in the heavy industry / mushroom picker?*
- *To what extent is the answer to this first question different if the employee works 60 hour overtime in 1 month (and regular fulltime hours for the other 11 months of 2016)?²*
- *To what extent is the answer to the first question different if the employee has a fixed term contract?*

² These are the additional/extra hours worked in addition to the regular 8 hours per day and 40 hours per week. For example: in the construction sector in the Netherlands there is an extra allowance/bonus (above the gross wage/salary) of 25% (of the hourly wage/salary) for 3 hours overtime a day. To answer this question: use/calculate 60 hours of overtime for one month. In the Netherlands one of the effects of working overtime is that the labor costs for the employer will increase because certain thresholds are met and an employer must pay more (e.g. taxes, social security, pension, etc.).

A profile that is filled in completely shows what the labor costs are for one year (2016). On the basis of the data you provide, we will make a comparison. We want to gain insight into the (possible) other / special (tax) treatment of a worker from Portugal / Germany / Poland who is posted in the Netherlands. In this framework, the (difference with regard to the) minimum rate of pay in the Netherlands plays a key role .

All provided data must be in English.

PART II: INFORMATION FOR CALCULATING LABOR COSTS

We made a basic profile for the posted worker. He must have/be:

- employed by a German/Portuguese/Polish employer based in Germany/Portugal/Poland.
- working abroad / posted to the Netherlands
- profession: 1 / 2 / 3 / 4 / 5 [see [Figure 1.1](#)]
- industry / sector / branch [see [Figure 1.1](#)]
- age: 25 year
- 3 years experience in this position
- unmarried
- no company car ** no driver fee ** no compensation/fee for riding along with someone else
- working hours: full time (40 hours per week)
- number of working days per year in 2016 (different per sector: Construction 210 days, Metal Industry 215 days, Horticulture 235 days)
- no working in shifts ** no irregular working hours
- no other individual fees / surcharges / bonuses
- contract for indefinite period of time / permanent contract³
- no overtime⁴

³ A separate question is asked with regard to a posted worker who works on the basis of a fixed term contract.

⁴ A separate question is asked with regard to a posted worker who works overtime for 60 hours in 1 month (and regular hours for the other 11 months).

PART III: MODEL FOR THE CALCULATION OF LABOR COSTS 2016

In the attached excel file the data can be filled in for the five different profiles/professions.

To the account of / at the expense of	Components	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	Tot
Employers costs (payment to employee)	a. gross salary/wage													
	b. holiday/vacation allowance/pay													
	c. other one-time or periodic payments													
	d. fee for workwear/industrial clothing													
	e. compensation/fee for extraterritorial costs													
<i>Employees costs (deductions / withholdings)</i>	<i>f. social security</i>													
	<i>g. income tax</i>													
	<i>h. retirement pay</i>													
	<i>i. health insurance</i>													
	<i>j. other</i>													
	<i>k. net wage/salary</i>													
Employers costs (payments / contributions to the state, branch/sector funds, etc.)	l. social security													
	m. retirement pay													
	n. other contributions / payments													
Total cost of employer	o. =													

PART IV: FURTHER INFORMATION/QUESTIONS REGARDING THE COMPLETED SCHEDULE

Please answer the following questions / provide the following information. You can answer these questions in the WORD-document we have sent to you. If the question is not applicable, please answer with n/a.

ad a. Gross wage/salary

This is the minimum wage/salary that an employer is obliged to pay in accordance with the 'hard core' Dutch terms/conditions of employment. These are set up by the implementation of the European Posted Workers Directive

into Dutch legislation (WAGA). We have already filled in this amount in the schedule.

ad b. Holiday/vacation allowance/pay

This is an addition to the salary that is paid once a year in some countries. According to Dutch legislation a foreign, posting employer is not obliged to do so.

- Is in your country a posting employer obliged to pay holiday/vacation pay?
If yes:
- What is the percentage of the gross wage/salary that is paid as holiday/vacation allowance?
- Is the holiday/vacation allowance similarly taxed as the gross wage/salary?
If not, please explain.

ad c. Other one-time or periodic payments

- Are there in your country other mandatory, annual or periodic payments that a employer is required to pay to an employee?

If yes:

- What kind of payment(s) is this/are these?
- What percentage of the gross salary/wage is paid?
- Fill in this amount in the schedule.

ad d. Fee for workwear/industrial clothing

According to the implementation of the European Posted Workers Directive into Dutch legislation (WAGA) in the construction sector this is EURO 17.40 (77.50 Polish zloty) per month. We have already filled in this amount in the schedule.

ad e. Extraterritorial costs

- Is there compensation for extraterritorial costs in your country? Yes/No
If yes:
- Is the posting employer obliged to pay this?
- Is this compensation earmarked (only reimbursement of actual expenses)?
- If not, is this compensation fully or partially disposable? (if it is partially: please explain).
- Does the employer need to make payments for this compensation? If so, which (see g - k)?
- Does the employer need to make payments for this compensation? If so, which (see m - o)?
- Is this compensation paid out on top of the gross salary/wage that is mentioned at ad a (see above) or is it incorporated into the gross salary/wage?
- In the latter case, which conditions are attached to the amount of compensation for the extraterritorial costs in the gross pay/salary?

- Is there a minimum or maximum for the amount of compensation for extraterritorial costs? If so, what is the minimum and what is the maximum?
- Fill in the [mandatory minimum / allowed maximum ??] in the scheme.

ad f. Social Security

- What is the base for the amount of employees/workers contribution?
Please refer to ad a-f.
- Is there a maximum (with regard to the base and / or with regard to the contribution) for the employees/workers contribution? Specify whether the basis is hourly, daily, monthly and/or otherwise.
- If so, when is the maximum reached?
- Out of which components does the social security exist which employees/workers pay in your country (mentioning the components is sufficient)?
- Fill in the amount in the schedule.

ad g. Income tax

- Is the level and/or base of the income tax for a posted worker different than for a worker/employee who works in the country (Poland/Portugal/Germany) itself?
- If so, what differences are there (in general terms, without amounts)?

ad h. Retirement pay

- Is there a mandatory retirement/pension related participation for a worker/employee in this position and sector/industry?
- If yes:
- Is there an employees contribution for the retirement/pension pay?
 - What is the base for the retirement/pension pay? Please refer to ad a-f.

ad i. Health Insurance

- Is the contribution for health insurance deducted/withheld from the wage/salary?
- If yes:
- Does this apply to workers who are posted abroad in the same manner as for an employee who works in the country (Poland/Portugal/Germany) itself?
 - Fill in this amount in the schedule.

ad j. Other withholdings/deductions

- Are there other withholdings/deductions from the wage/salary of an employee?
- If so, what are they?
- Fill in the total amount in the schedule.

ad k. net wage/salary

- Is the net wage/salary determined by the gross wage/salary (a) minus deductions (g-k)?

If not:

- Which components (from b-f) are part of the net wage/salary?

ad l. Social security

- What is the base for the employers contribution? Please refer to ad a-f, and to any other relevant factors (e.g. company size).
- Is there a maximum (with regard to the base and / or with regard to the contribution) for the employees' social security?
- If so, when is the maximum reached?
- Out of which components does the social security exist which employees/workers pay in your country (mentioning the components is sufficient)?
- Fill in the amount in the schedule.
- Out of which components does the social security exist which employers pay in your country (mentioning the components is sufficient)?

ad m. Retirement pay

If there is a compulsory retirement/pension related participation for a worker/employee in this position and sector/industry (see i):

- Is there an employers contribution for the retirement/pension pay?
- If so, please fill in this amount in the schedule.

ad n. Other contributions

- Are there other payments that an employer is required to make/do, for example to sector/industry specific funds for education, leave arrangements, and the like? If yes, please explain.
- If yes, please fill in the amount in the schedule.

Other questions

1. Is the number of days of vacation (for the Dutch construction sector/industry this is: 25 days) equal to the number of mandatory days of vacation according to your national legislation? If not, how many days of vacation does an employee/worker has in your country?
2. Is the number of public/official holidays (legally/mandatory free, i.e. 6 days in 2016 in the Netherlands⁵) equal to the number of days employees/workers have in your country? If not, how many public/official holidays does an employee/worker has in your country? What does this mean for the payment of the wage/salary of the worker/employee who is posted in the Netherlands?

⁵ Official Holidays in the Construction sector/branch: 1 January New Year's Day, 27 April King's Day, 28 March Easter Monday, 5 May Ascension Day, Whit Monday 16 May, 26 December Boxing Day.

3. Is it in your country required that an employer pays an employee/worker his salary/wage when he is ill/sick?
4. Does an employer have an insurance in the case a worker/employee gets sick/ill? If so, is it voluntary or mandatory?

Regioplan Beleidsonderzoek

Jollemanhof 18

1019 GW Amsterdam

T 020 531 531 5

E info@regioplan.nl

I www.regioplan.nl