



Straatsburg, 8.3.2016  
SWD(2016) 53 final

**WERKDOCUMENT VAN DE DIENSTEN VAN DE COMMISSIE**

**SAMENVATTING VAN DE EFFECTBEOORDELING**

*bij*

**Voorstel voor een Richtlijn van het Europees Parlement en de Raad  
tot wijziging van Richtlijn 96/71/EC betreffende de terbeschikkingstelling van  
werknemers met het oog op het verrichten van diensten**

{COM(2016) 128}  
{SWD(2016) 52}

<b>Samenvatting</b>
Effectbeoordeling van een voorstel voor een richtlijn tot wijziging van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten
<b>A. Behoeft aan actie</b>
<b>Waarom? Wat is het probleem?</b>
<p>In 2014 waren 1,9 miljoen Europese werknemers ter beschikking gesteld. De ter beschikking gestelde werknemers vertegenwoordigen weliswaar slechts 0,7 % van het totale aantal werknemers, maar ondersteunen het grensoverschrijdend verrichten van diensten in de interne markt, met name in de bouwsector en enkele sectoren voor persoonlijke en zakelijke diensten. Volgens de regels die momenteel van kracht zijn, moeten ter beschikking stellende ondernemingen in een basispakket van rechten van het gastland voorzien, waaronder <i>minimumlonen</i>. Die bepaling veroorzaakt aanzienlijke loonverschillen tussen ter beschikking gestelde en lokale werknemers in de gastlanden, die naar schatting 10 % tot 50 % kunnen bedragen naargelang de landen en sectoren. Verschillen in loonvoorschriften verstoren de gelijke mededingingsvoorwaarden tussen ondernemingen want zij leveren ter beschikking stellende ondernemingen een loonkostvoordeel op in vergelijking met ondernemingen in de gastlidstaten. Waar de richtlijn niet goed aansluit op andere EU-wetgeving ontstaat binnen het EU-regelgevingskader rechtsonzekerheid met betrekking tot de gelijke behandeling van ter beschikking gestelde werknemers bij terbeschikkingstelling voor lange termijn. Anderzijds zijn de algemene voorschriften inzake terbeschikkingstelling waarschijnlijk ontoereikend voor specifieke situaties zoals terbeschikkingstelling in het kader van onderaannemingsketens, uitzendarbeid en intragroep-terbeschikkingstelling.</p>
<b>Wat is het doel van dit initiatief?</b>
<p>Het doel van de herziening van de richtlijn van 1996 is de oorspronkelijke doelstellingen te versterken door de richtlijn aan te passen aan de nieuwe omstandigheden in de economie en op de arbeidsmarkt en ondernemingen aan te moedigen hun vrijheid van grensoverschrijdende dienstverrichting uit te oefenen in een klimaat van eerlijke mededinging waarbij de rechten van de werknemers worden geëerbiedigd. Met het initiatief wil de Commissie met name de EU-wetgeving duidelijker maken, eerlijke loonvoorwaarden garanderen voor ter beschikking gestelde werknemers en gelijke mededingingsvoorwaarden tussen ter beschikking stellende ondernemingen en lokale ondernemingen in het gastland.</p>
<b>Wat is de meerwaarde van maatregelen op EU-niveau?</b>
<p>Een regelgevingskader voor de terbeschikkingstelling van werknemers tussen de lidstaten kan alleen worden opgesteld op EU-niveau. De lidstaten en de sociale partners blijven op het gepaste niveau verantwoordelijk voor het opstellen van hun wetgeving en het bepalen van de lonen overeenkomstig hun nationale wetgeving en praktijk.</p>
<b>B. Oplossingen</b>
<b>Welke wetgevende en niet-wetgevende beleidsmaatregelen worden overwogen? Heeft een bepaalde optie de voorkeur? Waarom?</b>
<p>De Commissie is van oordeel dat het doeltreffender is gelijke bezoldigingsvoorschriften te introduceren en de verwijzing naar algemeen verbindende collectieve overeenkomsten naar alle sectoren uit te breiden dan geen actie te ondernemen om de volgende beleidsdoelstellingen te bereiken: eerlijke loonvoorwaarden voor ter beschikking gestelde werknemers, gelijkere mededingingsvoorwaarden voor ondernemingen en duidelijkere wetgeving. Met het oog op duidelijkere wetgeving beschouwt de Commissie het als zeer doeltreffend het arbeidsrecht van de gastlidstaat toe te passen bij terbeschikkingstelling voor meer dan 24 maanden overeenkomstig de voorschriften inzake de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels, gelijke bezoldiging in te voeren tussen ter beschikking gestelde werknemers in onderaannemingsketens en werknemers van de hoofdcontractant door toepassing van de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van eventuele overeenkomsten op ondernemingsniveau van die laatste, en verplicht gelijke voorwaarden toe te passen voor ter beschikking gestelde uitzendkrachten en lokaal aangeworven uitzendkrachten.</p>
<b>Wie steunt welke optie?</b>

De opties om het beginsel "gelijke beloning voor gelijk werk" in te voeren en het arbeidsrecht van de gastlidstaat toe te passen bij terbeschikkingstelling voor lange termijn gaan in de richting van wat de voorkeur geniet van zeven lidstaten (AT, BE, FR, DE, LU, NL en SE), het Europees Verbond van Vakverenigingen en de European Builders Confederation. Eurociett verleent zijn steun aan de herziening van de richtlijn betreffende uitzendarbeid die zal zorgen voor een gelijke behandeling van lokale en ter beschikking gestelde uitzendkrachten. Negen lidstaten (BG, CZ, EE, HU, LT, LV, PL, SK en RO), BUSINESSEUROPE, UEAPME en CEEMET hebben laten weten dat zij liever willen wachten tot de handhavingsrichtlijn voldoende lang wordt toegepast alvorens actie te ondernemen.

## C. Effecten van de voorkeursoptie

### Wat zijn de voordelen van de voorkeursoptie (indien van toepassing, anders van de belangrijkste opties)?

Gelijke voorschriften in verband met bezoldiging zullen bijdragen tot een verhoging van de lonen van ter beschikking gestelde werknemers, zullen loonverschillen met lokale werknemers verkleinen en gelijke mededingingsvoorwaarden creëren tussen ondernemingen in de gastlanden. Als de concurrentie op basis van loonkosten wordt teruggedrongen, zal terbeschikkingstelling van werknemers het grensoverschrijdend verrichten van diensten gebaseerd op specialisatie, innovatie en vaardigheden bevorderen. Als de richtlijn goed aansluit bij andere EU-wetgeving zal de wetgeving duidelijker zijn voor bedrijven, werknemers en autoriteiten en zullen de kosten voor mogelijke rechtszaken lager liggen. Door de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling in geval van onderaannemingsketens en terbeschikkingstelling voor lange termijn wordt verwacht dat de bezoldiging van ter beschikking gestelde werknemers zal stijgen en zij dus een betere sociale bescherming zullen genieten.

### Wat zijn de kosten van de voorkeursoptie (indien van toepassing, anders van de belangrijkste opties)?

Gelijke loonvoorschriften kunnen de loonkosten van ter beschikking stellende ondernemingen in het lageloonsegment (1/3 van de situaties) doen stijgen, hoewel de totale loonkosten waarschijnlijk nog steeds lager zullen liggen dan voor lokale ondernemingen in gastlidstaten door verschillen in socialezekerheidspremies en vennootschapsbelasting tussen de landen. Doordat loonkosten een kleinere rol gaan spelen in de concurrentie kan het concurrentievermogen van ondernemingen in lidstaten met lagere loonvoorwaarden, vooral in arbeidsintensieve sectoren als de bouwsector, afnemen. Voorschriften voor gelijke behandeling bij terbeschikkingstelling voor meer dan 24 maanden en in het kader van onderaannemingsketens kunnen ook het belang van loonkosten voor de concurrentie verkleinen, wat gelijkaardige gevolgen zou hebben, hoewel terbeschikkingstellingen voor lange termijn blijkbaar maar een klein deel van het totale aantal terbeschikkingstellingen uitmaken. Gelijke behandeling van ter beschikking gestelde uitzendkrachten kan ook leiden tot een verhoging van de loonkosten voor ondernemingen, hoewel de optie niet in aanvullende voorwaarden voorziet naast de voorwaarden die momenteel voor lokaal aangeworven uitzendkrachten gelden.

### Wat zijn de gevolgen voor bedrijven, kmo's en micro-ondernemingen? Maximaal 8 regels

Er is geen speciale regeling voor kmo's. In de eerste plaats zullen kmo's voordeel hebben van duidelijkere wetgeving en minder belastende administratieve formaliteiten door risico op rechtszaken. Gelijke loonvoorschriften en gelijke behandeling in verband met terbeschikkingstelling voor lange termijn en onderaannemingsketens kunnen vooral gevolgen hebben voor kmo's die grensoverschrijdend diensten verrichten door middel van terbeschikkingstelling van werknemers in marktsegmenten met lage lonen. Hun loonkosten zullen immers mogelijk stijgen. Verschillen tussen de landen in socialezekerheidsbijdragen en andere belastingen, met inbegrip van speciale regelingen voor kmo's in sommige lidstaten, kunnen die impact echter beperken. Kmo's die door terbeschikkingstelling van werknemers actief zijn in marktsegmenten met hoge lonen zullen dan weer voordeel halen uit het klimaat van eerlijke mededinging op basis van gelijke mededingingsvoorwaarden wat loonvoorschriften betreft. Als gevolg van de voorgestelde opties krijgen zij mogelijk meer ondernemingskansen en potentieel om banen te creëren.

### Zijn er significante gevolgen voor de nationale begrotingen en overheden?

Er worden geen kosten voor de nationale begrotingen en overheden verwacht. In de kosten voor voorlichting en handhaving is reeds voorzien in de handhavingsrichtlijn van 2014, die momenteel wordt omgezet.

### Zijn er nog andere significante gevolgen?

De verbetering van de informatie in de draagbare A1-documenten en de omzetting van de handhavingsrichtlijn zullen de informatie over de dynamiek van de terbeschikkingstelling van werknemers betrouwbaarder maken.

## D. Follow-up

### Wanneer wordt dit beleid geëvalueerd?

De Commissie zal vijf jaar na de termijn voor de omzetting de impact van de richtlijn beoordelen. Het

beoordelingsverslag wordt opgesteld door de Commissie met bijstand van externe deskundigen en in overleg met de sociale partners en andere belanghebbenden.