



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

CAO-AFSPRAKEN BUITENLANDSE GEDETACHEERDE WERKNEMERS

SZW/UAW/COB
N. Kuiper
Juli 2018

Inhoud

	pagina
1. Inleiding	1
1.1. Aanleiding onderzoek	1
1.2. Achtergrond	1
1.3. Wettelijk kader	3
1.4. Opbouw rapport	3
2. Vraagstelling en onderzoeksopzet	5
2.1. Vraagstelling	5
2.2. Afbakening en aanpak	5
3. Resultaten	7
3.1. Arbeidsvoorwaarden buitenlandse werknemers	7
3.2. Naleving kernbepalingen	9
3.3. Eisen aan buitenlandse uitzendbureaus	10
3.4. Kenbaarheid bepalingen buitenlandse werknemers	11
3.5. Overige bepalingen	11
3.6. Samenvatting	12
Bijlagen	
I Lijst met onderzochte cao's	15
II Overzicht bepalingen per cao	17
III Nalevingsbepalingen detacheringsrichtlijn	21
IV Kernbepalingen werknemers algemeen	25

1 Inleiding

1.1 Aanleiding onderzoek

18 juni 2016 is de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU) in werking getreden. Op basis van deze wet zijn werkgevers verplicht bepaalde minimumarbeidsvoorwaarden toe te kennen aan het personeel dat tijdelijk in Nederland komt werken. Het gaat hierbij in ieder geval om Nederlandse arbeidswetten. Maar als sprake is van een algemeen verbindend verklaarde cao, dan geldt daarnaast de harde kern van de arbeidsvoorwaarden uit deze cao. Onderzocht is of in bedrijfstak-cao's expliciet invulling aan die kernbepalingen wordt gegeven in relatie tot deze categorie buitenlandse werknemers.

1.2 Achtergrond

Europese detacheringsrichtlijn

Binnen de Europese Unie is sprake van grensoverschrijdende dienstverlening met gedetacheerde (buitenlandse) werknemers. In 1996 is de detacheringsrichtlijn ingesteld, met als doel het garanderen van een minimale bescherming, het bevorderen van eerlijke concurrentie en het respecteren van de algemeen geldende arbeidsvoorwaarden in het land waar gewerkt wordt¹. De basisgedachte achter de richtlijn is een harde kern te formuleren van minimumvoorschriften, die de lidstaten kunnen aanvullen met andere algemeen geldende arbeidsvoorwaarden en voorschriften, gebaseerd op algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsvoorwaarden en dwingende arbeidswetgeving. De bijbehorende handhavingsrichtlijn bevat maatregelen om beter te controleren of werknemers de arbeidsvoorwaarden krijgen waar ze recht op hebben. De detacheringsrichtlijn is in Nederland omgezet in nationaal recht, eerst in de Waga (Wet arbeidsvoorwaarden grensoverschrijdende arbeid). In 2016 is de Waga ingetrokken en zijn de Europese detacheringsrichtlijn en de handhavingsrichtlijn in één wet geïmplementeerd, de WagwEU (Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie).

Omdat er nog steeds sprake lijkt te zijn van sociale dumping is op Europees niveau gewerkt aan een herziening van de detacheringsrichtlijn. In maart 2018 is een voorlopig akkoord over het herzieningsvoorstel bereikt.

Naleving en handhaving

De Stichting van de Arbeid heeft in het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 afspraken gemaakt met betrekking tot het voorkómen van cao-ontduiking en ter bevordering van de handhaving van cao-naleving. In het kader van de Aanpak schijnconstructies heeft de minister van SZW op 8 juli 2013 advies gevraagd aan de Stichting over cao-handhaving en de naleving van cao-bepalingen. In verband met de cao-naleving is het essentieel dat kenbaar is welke cao-bepalingen gelden voor arbeidskrachten die in Nederland gedetacheerd zijn. In haar advies, van 24 juni 2014, wijst de Stichting decentrale sociale partners nogmaals op het belang om kernbepalingen af te spreken voor algemeen verbindend verklaarde cao's en deze herkenbaar in de cao op te nemen².

¹ Richtlijn 96/71/EC.

² Stichting van de Arbeid, juni 2014. Advies naleving en handhaving van de cao.

De handhavingsrichtlijn (artikel 5) verplicht lidstaten om op één website voor buitenlandse dienstverrichters duidelijk te maken welke arbeidsvoorwaarden in welke sector gelden. De benodigde informatie moet afkomstig zijn van cao-partijen, zo stelt het kabinet in de memorie van toelichting bij de WagwEU. Sociale partners zijn verantwoordelijk voor de vereiste transparantie over de kernbepalingen. Indien blijkt dat er in cao's of elders te weinig duidelijkheid wordt gegeven over de kernbepalingen, kan het kabinet de optie om het toetsingskader voor avv aan te passen alsnog overwegen³.

Op de website van het ministerie van SZW waarop sociale partners (Engelstalige) informatie over de avv'de harde kern van de arbeidsvoorwaarden kenbaar kunnen maken staat begin 2018 informatie van vijf sectoren: ABU Uitzendkrachten, Verzekeringsbedrijf binnendienst, Metalektro, Bouwnijverheid en Offshore catering⁴.

Onderzoek

Als sprake is van niet-naleving van de arbeidswetten kan de Inspectie SZW optreden en bijvoorbeeld een boete opleggen. Voor het toezicht op de naleving van cao's zijn de cao-partijen zelf verantwoordelijk. Indien de harde kernbepalingen uit de cao niet worden nageleefd, kunnen sociale partners een vordering instellen. Als cao-partijen vermoeden dat een ge-avv'de cao niet wordt nageleefd, kunnen zij op grond van artikel 10 van de Wet Avv bij de Inspectie SZW een verzoek indienen om een onderzoek in te stellen⁵.

Een aantal van de cao-nalevingsonderzoeken van de Inspectie SZW zijn op verzoek van de FNV nader geanalyseerd door de Universiteit Tilburg (Cremers, 2017)⁶. Eerder onderzoek heeft volgens Cremers aangetoond dat de detachering in Europa (in toenemende mate) gebruikt wordt voor het ronselen van goedkope buitenlandse arbeidskrachten zonder enige naleving van geldende lonen en arbeidsvoorwaarden in het gastland. Enkele concrete problemen die genoemd worden in dat vroegere onderzoek komen ook in de door hem geanalyseerde cases terug: onduidelijkheid over het aantal gedetacheerde werknemers, onduidelijkheid over de tijdelijkheid van het werk en de verblijfsduur van werknemers, grote vraagtekens bij de ontheffing van premies, niet te verifiëren inhoudingen en gesjoemel met de toepassing van arbeidsvoorwaarden uit de harde kern (met name met werktijden en toeslagen).

Het hier voorliggende onderzoek betreft cao-afspraken ten aanzien van buitenlandse gedetacheerde werknemers en de naleving van deze afspraken. Naar aanleiding van het Sociaal Akkoord van 2013 heeft SZW in 2014 onderzoek verricht naar afspraken van cao-partijen over het bevorderen van de naleving in het algemeen. Onlangs is dit onderzoek opnieuw uitgevoerd om na te gaan hoe de afspraken rond naleving er nu uitzien en welke wijzigingen eventueel zijn opgetreden sinds 2014⁷.

³ Memorie van toelichting WagwEU; TK, 2015–2016, 34 408, nr. 3.

⁴ Website: cao.minszw.nl ; onderwerp: posting of workers.

⁵ Inspectie SZW, augustus 2017 (factsheet). Cao-nalevingsonderzoeken van de Inspectie SZW dragen bij aan eerlijk werk. Resultaten en effecten van het project Cao-naleving 2016.

⁶ Cremers, J. (2017). Drie jaar ervaring met intensievere cao-naleving: Een analyse van de nalevingsdossiers n.a.v. het Sociaal Akkoord 2013. Tilburg: Tilburg Law School.

⁷ Ministerie van SZW, juli 2018. Naleving en handhaving in cao-afspraken.

1.3 Wettelijk kader

Detacheringsrichtlijn en WagwEU

Wanneer sprake is van grensoverschrijdende detachering in het kader van het vrij verkeer van diensten, dan blijven de arbeidsvoorwaarden op basis van het internationaal privaatrecht in principe gebaseerd op het relevante buitenlandse recht. Op grond van de Europese Detacheringsrichtlijn en de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU) heeft de gedetacheerde werknemer echter wel recht op toepassing van de harde kern van de in Nederland geldende arbeidsvoorwaarden. De harde kern wordt gevormd door:

- de Wet op het minimumloon en de minimumvakantietoelage (WML)
- de Arbeidstijdenwet
- de Arbeidsomstandighedenwet
- de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi)
- een aantal artikelen uit het Burgerlijk Wetboek (zie art. 2 WagwEU)
- kernbepalingen uit een toepasselijke, algemeen verbindend verklaarde cao (zie art. 2 lid 6 Wet AVV).

Kernbepalingen cao

Art.2 lid 6 Wet AVV luidt als volgt:

6. Verbindend verklaarde bepalingen gelden ook ten aanzien van werknemers, die tijdelijk in Nederland arbeid verrichten en wier arbeidsovereenkomst wordt beheerst door een ander recht dan het Nederlandse recht, indien deze bepalingen betrekking hebben op:

- a. maximale werktijden en minimale rusttijden;
- b. het minimum aantal vakantiedagen, gedurende welke de verplichting van de werkgever om loon te betalen bestaat;
- c. minimumloon, daaronder begrepen vergoedingen voor overwerk, en daaronder niet begrepen aanvullende bedrijfspensioenregelingen;
- d. voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers;
- e. gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;
- f. beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van kinderen, jongeren en van zwangere of pas bevallen werknemers;
- g. gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie.

1.4 Opbouw rapport

In hoofdstuk 2 wordt de vraagstelling en de onderzoeksopzet toegelicht en in hoofdstuk 3 worden de resultaten beschreven en samengevat. De bijlagen bevatten een lijst van onderzochte cao's, een overzicht van welke cao's welke bepalingen hebben, een weergave van nalevingsbepalingen in het kader van de detacheringsrichtlijn en een opsomming van cao's met kernbepalingen die voor werknemers in het algemeen gelden.

2 Vraagstelling en onderzoeksofzet

2.1 Vraagstelling

Hoofdvragen:

- I. In hoeverre bevatten cao's afspraken over de harde kernbepalingen in relatie tot buitenlandse gedetacheerde werknemers?
- II. In hoeverre bevatten cao's afspraken over de naleving en handhaving van deze afspraken?
- III. In hoeverre wordt de informatie over de buitenlandse werknemers kenbaar gemaakt door de sectoren?

Deelvragen:

1. Bevat de cao bepalingen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden van buitenlandse werknemers?
 - a. Wordt in de cao expliciet verwezen naar de Waga, de WagwEU, de detacheringsrichtlijn of de handhavingsrichtlijn?
 - b. Bevat de cao een opsomming van de kernbepalingen uit art.2 lid 6 wet Avv?
 - c. Is in de cao vermeld welke artikelen tot deze kernbepalingen worden gerekend?
2. Bevat de cao afspraken over de naleving van de artikelen die voor buitenlandse gedetacheerde werknemers gelden?
3. Worden in de cao eisen gesteld aan de certificering van buitenlandse uitzendbureaus?
4. Is informatie over buitenlandse werknemers kenbaar gemaakt via een nationale website of sites van de betreffende sectoren?
5. Zijn er overige mogelijk relevante bepalingen over buitenlandse werknemers en kernbepalingen?

2.2 Afbakening en aanpak

Cao's

Dit onderzoek beperkt zich tot algemeen verbindend verklaarde reguliere bedrijfstakcao's. Bedrijfstakcao's omdat daar, in tegenstelling tot ondernemingscao's, sprake is van meerdere werkgevers in een sector en derhalve het risico van concurrentie op arbeidsvoorwaarden speelt. Algemeen verbindend verklaarde cao's omdat gedetacheerde werknemers in dat geval recht hebben op toekenning van de harde kern van de arbeidsvoorwaarden uit de cao. Tot slot alleen de reguliere regelingen, geen cao's die betrekking hebben op fondsen of bepaalde regelingen.

Aanpak

De cao's zijn onderzocht aan de hand van de volgende termen:

- Buitenlandse werknemers / uit het buitenland gedetacheerde werknemers / grensoverschrijdende arbeid
- Buitenlandse uitzendbureaus / NEN 4400-2
- Europa / lidstaten
- Detacheringsrichtlijn / handhavingsrichtlijn
- Waga / WagwEU
- Kernbepalingen / harde kern / basisarbeidsvoorwaarden

- Naleving & handhaving i.r.t. buitenlandse werknemers.

Bepalingen ten aanzien van buitenlandse werknemers waarbij geen sprake is van detachering zijn niet meegenomen. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om de mogelijkheid om een langere periode (onbetaald) verlof op te nemen om het thuisland te bezoeken, om de mogelijkheid om snipperdagen op te nemen op voor hen geldende feestdagen, om medewerking aan gezinshereniging en om het aanbieden van Nederlandse taallessen.

Bij sommige afspraken ten aanzien van buitenlandse werknemers is het niet duidelijk of het om detachering gaat; deze zijn wel meegenomen (overige bepalingen). Hierbij gaat het bijvoorbeeld om de huisvesting van deze werknemers of de erkenning van buitenlandse diploma's.

Onderzoeksopzet

Begin 2018 zijn er 98 reguliere ge-avv'de bedrijfstakcao's van kracht. Van deze cao's is de meest recente versie onderzocht (peildatum 01-04-2018).

Tabel 2.1 geeft een overzicht van het aantal cao's en werknemers per economische sector. Ruim 2,7 mln. werknemers vallen rechtstreeks onder de werking van een algemeen verbindend verklaarde bedrijfstak-cao en ruim 0,8 mln. werknemers worden door het algemeen verbindend verklaren van deze cao's gebonden.

Tabel 2.1 **Overzicht van werknemers onder cao en avv en totaal voor de reguliere ge-avv'de bedrijfstak-cao's, uitgesplitst naar economische sector**

economische sector	aantal	werknemers		
	cao's	cao	avv	totaal
landbouw en visserij	4	61.981	31.930	93.911
industrie	24	371.675	106.680	478.358
bouwnijverheid	6	175.206	71.436	246.642
handel en horeca	30	699.467	279.390	978.857
vervoer en communicatie	9	160.933	62.153	223.086
zakelijke dienstverlening	11	295.011	124.778	419.789
overige dienstverlening	14	970.571	158.556	1.129.087
totaal	98	2.734.844	834.923	3.569.730

Naast bovenstaande indeling in economische sectoren kan ook onderscheid worden gemaakt naar de sectoren markt, overheid en zorg. Het merendeel van deze cao's behoort tot de sector markt (90 cao's). Twee cao's vallen onder de sector overheid en zes onder de sector zorg.

3 Resultaten

3.1 Arbeidsvoorwaarden buitenlandse werknemers

Hoofdvraag 1:

In hoeverre bevatten cao's afspraken over de harde kernbepalingen in relatie tot buitenlandse gedetacheerde werknemers?

Deelvragen:

1. Bevat de cao bepalingen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden van buitenlandse werknemers?
 - a. Wordt in de cao expliciet verwezen naar de Waga, de WagwEU, de detacheringsrichtlijn of de handhavingsrichtlijn?
 - b. Bevat de cao een opsomming van de kernbepalingen uit art.2 lid 6 wet Avv?
 - c. Is in de cao vermeld welke artikelen tot deze kernbepalingen worden gerekend?

Tabel 3.1 geeft een overzicht van de resultaten met betrekking tot deelvraag 1 (en 2). Daaronder wordt per (sub)vraag een toelichting gegeven.

Tabel 3.1 Bepaling buitenlandse werknemers, verwijzing WagwEU, opsomming kernbepalingen, toepasselijke eigen cao-artikelen en nalevingsbepalingen, naar economische sector.

Economische sector	Buitenl. werk-nemers	Verwijzing WagwEU	Opsomming kern-bepalingen	Eigen cao-artikelen	Nalevings-bepalingen	Aantal cao's in sector
Landbouw en visserij	2	2	2	2	1	4
Industrie	4	1	1	-	-	24
Bouwnijverheid	5	3	3	3	2	6
Handel en horeca	4	3	2	2	1	30
Vervoer en communicatie	1	1	-	-	-	9
Zakelijke dienstverlening	4	3	2	2	1	11
Overige dienstverlening	1	1	1	-	-	14
Totaal	21	14	11	9	5	98

1 Bepaling buitenlandse werknemers

In 21 van de 98 cao's zijn bepalingen aangetroffen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden van buitenlandse werknemers.

Bij zeven van deze 21 cao's is het niet duidelijk of het (ook) om buitenlandse *gedetacheerde* werknemers gaat, omdat er geen verwijzing is naar de WagwEU etc. of naar de kernbepalingen. Navraag bij de cao-secretariaten wijst uit dat de betreffende bepalingen over buitenlandse werknemers geen verband houden met detachering (Banden- en wielenbranche) of dat dit zeer waarschijnlijk niet het geval is (Hoveniersbedrijf, Metaal & Techniek 5x). De betreffende bepalingen worden hieronder vermeld.

9.2 Werknemers uit andere lidstaten

In Nederland gevestigde werkgevers die werknemers in dienst nemen uit andere lidstaten zijn voor die werknemers ook gehouden aan de CAO-afspraken zoals in de banden- en wielenbranche zijn afgesproken. Uitzendbureaus moeten zich houden aan de ABU-voorwaarden.

(Cao Banden- en wielenbranche)

Cao-partijen vinden concurrentie op arbeidsvoorwaarden daarom onwenselijk en streven er naar allerlei constructies die dat bevorderen tegen te gaan. Voorbeelden van dergelijke constructies zijn:

- *Het direct of indirect aanstellen van werknemers, waaronder buitenlandse werknemers en ZZP-ers, voor regulier werk op, voor de werknemers, slechtere contracten en tegen voor de werknemers slechtere arbeidsvoorwaarden dan in de cao voorgeschreven.*

(Cao Hoveniersbedrijf)

5. BUITENLANDSE WERKNEMERS

Partijen vestigen er de aandacht op dat de bepalingen van het nederlands arbeidsrecht in het algemeen en van de onderhavige CAO in het bijzonder, volledig van toepassing zijn op buitenlandse werknemers. Indien van deze bepalingen - voor zover toegestaan - wordt afgeweken, dient dit schriftelijk te worden vastgelegd.

(Cao's M&T: Carrosseriebedrijf, Goud- en zilvernijverheid, Isolatiebedrijf, Metaalbewerkingsbedrijven, Technische installatiebedrijven)

1a Verwijzing WagwEU etc.

In de overige 14 van de 21 cao's met bepalingen over buitenlandse werknemers wordt wel verwezen naar de Waga (5x), de WagwEU (7x), de detacheringsrichtlijn (1x) of een omschrijving daarvan (1x). De handhavingsrichtlijn wordt niet genoemd. Voor landbouw en bouwnijverheid geldt dat de termen WagwEU etc. in de helft van de cao's voorkomen.

Drie van deze 14 cao's bevatten wel een verwijzing naar de WagwEU etc., maar geen opsomming van de kernbepalingen. De betreffende bepalingen staan hieronder.

Artikel 9a Inleenkrachten

- 1. De in het buitenland gevestigde bedrijven die tijdelijk arbeidskrachten ter beschikking stellen aan de werkgever zijn ingevolge de detacheringsrichtlijn aan deze arbeidskrachten de basisarbeidsvoorwaarden verschuldigd die worden toegekend aan werknemers, werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de werkgever. Indien er geen sprake is van een algemeen verbindend verklaarde CAO dan gelden de wettelijke minimum bepalingen.*
- 2. De werkgever is gehouden in de overeenkomst met de in het buitenland gevestigde onderneming te bedingen dat de aan de werkgever ter beschikking gestelde arbeidskrachten de basisarbeidsvoorwaarden worden toegekend. Indien er geen sprake is van een algemeen verbindend verklaarde CAO dan gelden de wettelijke minimum bepalingen.*

(Cao Beroepsgoederenvervoer)

Agenda voor de toekomst

- *WAGA- Proof cao*

Per 1 juli 2017 zullen cao-partijen de cao toepasbaar maken voor werknemers uit de Europese Unie.

(Cao Bloemen en planten groothandel)

6. De Wet arbeidsvoorwaarden grensoverschrijdende arbeid (Waga) is – voor zover de Waga dit toelaat – van toepassing op de ter beschikking gestelde werknemer die in Nederland arbeid verricht en wiens arbeidsovereenkomst wordt beheerst door een ander recht dan het Nederlandse recht.

(Cao Orsima)

1b Opsomming kernbepalingen

In de overige 11 van de 14 cao's met verwijzingen naar de WagwEU etc. worden vervolgens wel de kernbepalingen uit art. 2 lid 6 wet Avv opgesomd.

Bijlage II geeft een overzicht van welke cao's welke bepalingen bevatten: bepalingen m.b.t. de arbeidsvoorwaarden van buitenlandse werknemers; verwijzingen naar de WagwEU etc. en opsomming van de kernbepalingen. (De overige informatie in bijlage II wordt later in dit hoofdstuk toegelicht.)

1c Van toepassing zijnde cao-artikelen

In negen van de 11 cao's waarin de kernbepalingen worden opgesomd, wordt aangegeven welke cao-artikelen tot die kernbepalingen worden gerekend. Twee cao's volstaan met het benoemen van de kernbepalingen uit art. 2lid 6 wet Avv (Timmerindustrie en Textielverzorging).

In de cao's waarin wordt aangegeven welke bepalingen tot de kernbepalingen worden gerekend, wordt zeven keer precies de systematiek van de kernbepalingen aangehouden (a t/m g). De andere twee cao's geven een opsomming van de relevante artikelen en deze zijn voor dit onderzoek herleid naar de bijbehorende kernbepalingen. Alle negen cao's hebben toepasselijke artikelen met betrekking tot werktijden, vakantiedagen en minimumloon; bepalingen over gelijke behandeling komen bij drie cao's voor.

Tabel 3.2 Cao-artikelen die tot de verschillende kernbepalingen worden gerekend

Kernbepalingen	Toepasselijke cao-artikelen
a. maximale werktijden en minimale rusttijden	9
b. het minimum aantal vakantiedagen	9
c. minimumloon	9
d. voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers	8
e. gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk	8
f. beschermende maatregelen	5
g. gelijke behandeling van mannen en vrouwen	3
Totaal	9

3.2 Naleving kernbepalingen

Deelvraag 2: Bevat de cao afspraken over de naleving van de artikelen die voor buitenlandse gedetacheerde werknemers gelden?

In vijf van de negen cao's waarin is vermeld welke cao-artikelen van toepassing zijn op de kernbepalingen is in dit kader ook iets over naleving afgesproken. Drie keer gebeurt dit door het cao-artikel over naleving integraal van toepassing te verklaren op buitenlandse gedetacheerde werknemers (Bouw en infra; Vleessector; Uitzendkrachten). In een cao worden artikelen die relevant zijn i.v.m. (controle op) naleving (bv schriftelijke arbeidsovereenkomst, schriftelijke loonspecificatie) van toepassing verklaard op buitenlandse gedetacheerde werknemers (Afbouw). In de cao Open teelten tot slot is het artikel waarin de werkgever wordt verplicht zich aan de cao te houden ook van toepassing verklaard met betrekking tot buitenlandse gedetacheerde werknemers.

Bijlage III bevat de bepalingen van de vijf cao's waarin nalevingsartikelen van toepassing worden verklaard op de kernbepalingen / buitenlandse gedetacheerde werknemers.

De overige vier cao's bevatten wel nalevingsbepalingen voor de cao als geheel, maar niet in het bijzonder ten aanzien van de kernbepalingen of buitenlandse gedetacheerde werknemers.

Tabel 3.3 Afspraken over naleving van de kernbepalingen

Economische sector	Afspraak
Landbouw en visserij	
• LEO	-
• Open teelten	X
Bouwnijverheid	
• Afbouw	X
• Bouw en infra	X
• Schilders, afwerk, glaszetbedr.	-
Handel en horeca	
• Offshore catering	-
• Vleessector	X
Zakelijke dienstverlening	
• Schoonmaak en glazenwassers	-
• Uitzendkrachten	X
Totaal	5

3.3 Eisen aan buitenlandse uitzendbureaus

Deelvraag 3: Worden in de cao eisen gesteld aan de certificering van buitenlandse uitzendbureaus?

Een van de kernbepalingen van art.2 lid 6 wet Avv heeft betrekking op de voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers. Dit kan onder andere betrekking hebben op de eisen die gesteld worden aan uitzendbureaus, namelijk dat ondernemers bij de inleen van uitzendkrachten alleen gebruik mogen maken van uitzendbureaus met een NEN-certificaat. Voor in Nederland gevestigde bureaus is dit NEN-4400-I; voor in het buitenland gevestigde bureaus is dit NEN- 4400-II (certificering door SNA, Stichting Normering Arbeid). Deze bepalingen komen ook voor in cao's die niets over de WagwEU en bijbehorende kernbepalingen hebben.

In 19 van de 98 onderzochte cao's is een bepaling over buitenlandse uitzendbureaus opgenomen. Zie bijlage II voor een overzicht van deze cao's. Een voorbeeld:

23.1 Beloning voor uitzendkrachten

De inlenende werkgever zal zich ervan verzekeren dat inleenkrachten een beloning op CAO-niveau ontvangen.

CAO-partijen bevelen aan uitsluitend buitenlandse krachten in te schakelen via samenwerking met uitzendbureaus met het SNA-keurmerk. Op deze wijze kan negatieve imago'schade worden voorkomen die mogelijk ontstaat wanneer via andere kanalen buitenlandse uitzendkrachten worden ingeleend en daarbij niet de wettelijke CAO-regelgeving in acht worden genomen.

(Cao Gemaksvoedingsindustrie)

3.4 Kenbaarheid bepalingen

Deelvraag 4: Is informatie over buitenlandse werknemers kenbaar gemaakt via een nationale website of sites van de betreffende sectoren?

In artikel 5 van de handhavingsrichtlijn wordt gesteld dat informatie met betrekking tot de cao's door de sectoren beschikbaar moet worden gesteld via de nationale website en andere passende kanalen. In de inleiding van dit onderzoek is vermeld dat op de huidige website van het ministerie van SZW waarop sociale partners (Engelstalige) informatie over de avv'de harde kern van de arbeidsvoorwaarden kenbaar kunnen maken, begin 2018 informatie van vijf sectoren staat⁸. In vier gevallen betreft het verouderde informatie (ABU Uitzendkrachten, Verzekeringsbedrijf binnendienst, Metalektro en Bouwnijverheid). De Engelstalige cao Offshore catering op deze site is wel up-to-date. In de Nederlandstalige versie van deze cao wordt vermeld dat er een cao in de Engelse taal is, zonder verwijzing naar de vindplaats. Een andere cao die voor dit onderzoek is bekeken, de cao Toneel en dans, meldt ook het bestaan van een Engelstalige versie, eveneens zonder verwijzing naar de vindplaats.

Naast de nationale website is in de handhavingsrichtlijn sprake van andere passende kanalen. Een sector heeft doorgaans niet één centrale website. Er kunnen sites zijn van de betrokken werkgevers en/of werknemers, van eventuele sector fondsen, van het cao-secretariaat. Voor de 21 bedrijfstakcao's met bepalingen over buitenlandse werknemers zijn allerlei mogelijk relevante websites bezocht. Er is op de sites geen direct als zodanig herkenbare informatie voor buitenlandse werknemers aangetroffen. Wel is in twee gevallen een vertaling van de cao gevonden:

- Op de website van de ABU Uitzendkrachten is een Engelse en een Poolse vertaling van de lopende cao voor de Uitzendkrachten te downloaden.
- Op de website van Raltex (Stichting Raad voor Arbeidsverhoudingen Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven en Textielreinigingsbedrijven) is een Engelse versie van de cao Textielverzorging te downloaden (actuele versie, al is looptijd van de ongewijzigd verlengde cao niet aangepast).

Ook het zoeken op 'collective labour agreement' en op de FNV-site levert nog enkele Engelstalige cao's op, bijvoorbeeld van de Glastuinbouw of het Uitgeverijbedrijf.

3.5 Overige bepalingen

Buitenlandse werknemers

Tot slot een overzicht van overige bepalingen met betrekking tot buitenlandse werknemers die in de cao's zijn aangetroffen.

Vijf cao's bevatten bepalingen ten aanzien van de huisvesting (Cao's Glastuinbouw, Open teelten, Productiegerichte dierhouderij, Groothandel in groente en fruit, Uitzendkrachten). Een voorbeeld:

Artikel 58 Huisvesting buitenlandse seizoenskrachten

1. De werkgever zorgt dat hij de buitenlandse werknemer die tijdelijk in Nederland verblijft en waarmee hij een arbeidsovereenkomst heeft redelijk huisvest. De huisvesting, sanitair, kookgelegenheid, verwarming en brandveiligheid zijn minimaal volgens wettelijke en gemeentelijke regels.

⁸ Het Ministerie van SZW is voornemens om in samenwerking met de sociale partners in de Stichting van de Arbeid te komen tot een nieuwe website waarop Engelstalige informatie over de harde kernbepalingen kan worden gepubliceerd.

*2. De werkgever rekent de werknemer daarvoor ten hoogste een bedrag van € 70,- per week inclusief gas, water en licht.
(Cao Glastuinbouw)*

De cao Afbouw heeft een bepaling over buitenlandse diploma's:

*Artikel 71 Buitenlandse diploma's
Vergelijkbare diploma's van stukadoors-, afbouw- en terrazzo-opleidingen uit de landen van de Europese Unie geven dezelfde rechten tot inschaling in de loongroepen en in de cao opgenomen diplomatoeslagen.*

De cao Uitzendkrachten bevat een apart hoofdstuk 'Internationaal', over de afwijkende vormgeving van de arbeidsvoorwaarden voor de uitzendkracht die niet permanent in Nederland woont. Hierin staan o.a. bepalingen over toegestane verrekeningen en inhoudingen op het uit te betalen loon. Een dergelijke bepaling over de uitruil van het loon voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen is ook in de cao Open teelten aangetroffen. In beide cao's, Open teelten en Uitzendkrachten, wordt ook gemeld dat bepaalde informatie in de landstaal beschikbaar moet zijn. In de cao's Uitzendkrachten en Waterbouw staat dat een klacht in het Engels kan worden ingediend.

Kernbepalingen werknemers algemeen

Er zijn ook cao's waarin sprake is van kernbepalingen voor werknemers in het algemeen, niet alleen voor buitenlandse gedetacheerde werknemers. Deze bepalingen worden vooral vermeld in het kader van de controle op de naleving van de cao. Het lijkt hier niet te gaan om kernbepalingen zoals bedoeld in de Wet avv, daarom zijn ze niet meegenomen in paragraaf 3.1 over de buitenlandse werknemers.

In bijlage II is aangegeven welke 5 cao's dergelijke bepalingen bevatten en in bijlage IV zijn de betreffende bepalingen opgenomen.

3.6 Samenvatting

Hoofdvraag 1: In hoeverre bevatten cao's afspraken over de harde kernbepalingen in relatie tot buitenlandse gedetacheerde werknemers?

Van de 98 reguliere ge-avv'de bedrijfstakcao's bevatten er begin 2018 21 bepalingen over de arbeidsvoorwaarden van buitenlandse werknemers. In 14 van deze cao's hebben de bepalingen betrekking op buitenlandse *gedetacheerde* werknemers; in deze cao's is tevens sprake van een verwijzing naar de WagwEU, de Waga of de Detacheringsrichtlijn. Elf van deze cao's bevatten vervolgens ook een opsomming van de kernbepalingen uit art. 2 lid 6 wet Avv. Als onderscheid wordt gemaakt naar economische sectoren blijkt dat opsomming van de kernbepalingen naar verhouding vooral voorkomt in cao's uit de sector landbouw (2 van de 4) en de sector bouwnijverheid (3 van de 6). Negen van de 11 cao's met een opsomming van kernbepalingen geven tevens aan welke cao-artikelen tot die kernbepalingen worden gerekend. Ze blijken alle negen toepasselijke cao-artikelen te hebben over maximale werktijden en minimale rusttijden, het minimum aantal vakantiedagen en het minimumloon. Artikelen over gelijke behandeling van mannen en vrouwen komen het minst voor (3 cao's).

Hoofdvraag 2: In hoeverre bevatten cao's afspraken over de naleving en handhaving van deze afspraken?

Van de negen cao's waarin is vermeld welke cao-artikelen tot de kernbepalingen worden gerekend, hebben er vijf ook afspraken gemaakt over naleving van de artikelen aangaande

buitenlandse gedetacheerde arbeiders (Open teelten, Afbouw, Bouw en Infra, Vleessector en Uitzendkrachten). In de overige vier cao's wordt alleen iets over naleving van de cao in het algemeen gesteld, niet in het bijzonder ten aanzien van de buitenlandse gedetacheerde werknemers.

Hoofdvraag 3: In hoeverre wordt de informatie over de buitenlandse werknemers kenbaar gemaakt door de sectoren?

Drie van de 21 cao's met bepalingen over arbeidsvoorwaarden van buitenlandse werknemers stellen een actuele Engelstalige versie van de cao ter beschikking op de website van SZW (Offshore catering) of op een eigen site van de sector (Uitzendkrachten en Textielverzorging).

BIJLAGE I ONDERZOCHE CAO'S

NAAM CAO	ingangsdatum cao	expiratedatum cao
LANDBOUW EN VISSERIJ		
GLASTUINBOUW	02-JUL-2015	30-JUN-2018
LANDBOUWWERKTUIGEN EXPLOITERENDE ONDERNEMINGEN	01-JUL-2017	30-JUN-2019
OPEN TEELTEN	01-AUG-2017	29-FEB-2020
Productiegerichte Dierhouderij	01-JAN-2018	31-DEC-2020
INDUSTRIE		
AMBACHTELIJKE PLUIMVEE EN WILDBEDRIJVEN	01-MAR-2018	01-MAR-2019
BAKKERSBEDRIJF	01-OCT-2016	30-SEP-2021
BETONPRODUCTENINDUSTRIE	01-APR-2017	31-JUL-2019
DRANKINDUSTRIE EN GROOTHANDEL IN DRANKEN	01-JAN-2016	31-DEC-2017
GEMAKSVOEDINGINDUSTRIE	01-JAN-2017	30-JUN-2018
GRAANBE- EN VERWERKENDE BEDRIJVEN	01-APR-2017	31-MAY-2018
GRAFIMEDIA	01-NOV-2015	31-MAR-2018
HISWA (HOUTEN EN KUNSTSTOFFEN JACHTBOUW)	01-JAN-2015	30-JUN-2017
KALKZANDSTEENINDUSTRIE -/ CELLENBETONINDUSTRIE	01-JAN-2016	30-JUN-2018
KARTONNAGE- EN FLEXIBELE VERPAKKINGENBEDRIJF	01-JUL-2016	30-JUN-2017
M&T GOUD- EN ZILVERNIJVERHEID	01-MAY-2017	31-MAY-2019
M&T CARROSSERIEBEDRIJF	01-MAY-2017	31-MAY-2019
M&T METAALBEWERKINGSBEDRIJF	01-MAY-2017	31-MAY-2019
METALEKTRO	01-MAY-2015	15-AUG-2018
METALEKTRO VOOR HET HOGER PERSONEEL (HP)	01-MAY-2015	15-AUG-2018
MEUBELINDUSTRIE EN MEUBILERINGSBEDRIJVEN	01-JAN-2018	31-DEC-2019
MODE- INTERIEUR- TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE	01-JUL-2016	31-DEC-2020
ORGELBOUWBEDRIJF IN NEDERLAND	01-JAN-2017	31-DEC-2018
Productie- en Leveringsbedrijven cao 2015-2018	01-MAY-2015	30-APR-2018
TIMMERINDUSTRIE	01-APR-2017	31-MAR-2018
VLEESWARENINDUSTRIE	01-AUG-2017	01-FEB-2019
ZEILMAKERIJEN DEKKLEDENVERVAARDIGING DEKKLEDENVERHUUR SCHEEPSTUIGERIJEN SCHEEPSBENODIGDHEDENHANDEL	01-JAN-2015	30-JUN-2017
ZOETWARENINDUSTRIE	01-JAN-2017	31-DEC-2017
ZUIVELINDUSTRIE I	01-APR-2016	31-MAR-2018
BOUWNIJVERHEID		
AFBOUW	01-JAN-2015	31-DEC-2017
BOUW EN INFRA (CAO)	01-FEB-2017	31-MAR-2018
M&T ISOLATIEBEDRIJF	01-MAY-2017	31-MAY-2019
M&T TECHNISCH INSTALLATIEBEDRIJF	01-MAY-2017	31-MAY-2019
SCHILDERS-, AFWERKINGS- EN GLASZETBEDRIJF IN NEDERLAND	01-OCT-2016	30-SEP-2019
WATERBOUW	01-APR-2015	31-MAR-2018
HANDEL EN HORECA		
AARDAPPELEN GROENTEN EN FRUIT, DETAILHANDEL IN- APOTHEKEN	01-APR-2016	31-MAR-2018
	01-JAN-2016	30-APR-2017
BANDEN- EN WIELENBRANCHE	01-JAN-2018	28-FEB-2019
BLOEMBOLLEN, GROOTHANDEL IN-	01-JUL-2016	30-JUN-2018
BLOEMEN EN PLANTEN GESPECIALISEERDE DETAILHANDEL IN	01-MAY-2015	31-DEC-2017
BLOEMEN EN PLANTEN GROOTHANDEL IN-	01-JAN-2017	30-JUN-2019
BOEKHANDEL EN KANTOORVAKHANDEL	01-APR-2017	31-MAR-2018
BOUWMATERIALEN, HANDEL IN-	01-JAN-2017	31-DEC-2018
CONTRACTCATERINGBRANCHE	01-JUL-2016	30-JUN-2021
DIBEVO	01-JUL-2016	30-JUN-2017
DOE-HET-ZELFBRANCHE	01-JAN-2016	30-APR-2017
DROGISTERIJBRANCHE	01-JUL-2017	30-JUN-2018
ELEKTROTECHNISCHE DETAILHANDEL	01-JAN-2018	31-DEC-2019
Fashion Sport en Lifestyle	01-JUL-2016	30-JUN-2018
GROENTEN EN FRUIT GROOTHANDEL IN-	01-JAN-2017	31-DEC-2018
Groothandel in Eieren en Eiproducten en de Eiproductenindustrie	01-JAN-2017	31-DEC-2018
HORECA- EN AANVERWANTE BEDRIJF	01-JAN-2018	31-DEC-2019

HOUTHANDEL	01-APR-2017	31-MAR-2019
KAASPAKHUISBEDRIJF, PARTIKULIERE	01-JAN-2017	31-DEC-2018
LEVENS MIDDELENBEDRIJF	01-APR-2017	31-MAR-2019
MOTORVOERTUIGENBEDRIJF EN TWEEWIELERBEDRIJF	01-NOV-2014	31-OCT-2018
OFFSHORE CATERING	01-JUL-2017	30-JUN-2019
RECREATIE	01-JUL-2017	31-DEC-2018
SLAGERSBEDRIJF	01-APR-2016	30-SEP-2017
TANKSTATIONS EN WASBEDRIJVEN	01-DEC-2017	31-DEC-2019
TECHNISCHE GROOTHANDEL	01-JUL-2016	31-DEC-2018
TEXTIELGOEDEREN EN AANVERWANTE ARTIKELEN GROOTHANDEL IN	01-JUL-2017	30-JUN-2018
VISDETAILHANDEL	01-JAN-2017	31-DEC-2018
VLAKGLAS, GLASBEWERKINGS- EN GLAZENIERSBEDRIJF, GROOTHANDEL IN-	01-JAN-2017	30-JUN-2018
VLEESSECTOR	01-NOV-2017	01-NOV-2019
VERVOER EN COMMUNICATIE		
BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG EN DE VERHUUR VAN MOBIELE KRANEN	01-JAN-2017	31-DEC-2019
BESLOTEN BUSVERVOER	20-NOV-2016	31-DEC-2018
HANDELSVAART	01-APR-2017	31-MAR-2018
OPENBAAR VERVOER	01-JAN-2016	31-DEC-2017
POSTVERSPREIDERS	01-JAN-2014	31-DEC-2016
REGELING ARBEIDSVORZIENING ZEESCHEEPVAART RAZ	01-JAN-2018	31-DEC-2019
REGELING TEWERKSTELLING NIET EU-OFFICIEREN OP ZEESCHEPEN ONDER NEDERLANDSE VLAG (RTO)	01-JAN-2018	31-DEC-2019
TAXIVERVOER	01-JUL-2017	31-DEC-2018
Uitgeverijbedrijf Cao voor het	01-MAR-2017	31-MAY-2019
ZAKELIJKE DIENSTVERLENING		
ARCHITECTENBUREAUS	01-MAR-2017	28-FEB-2019
Beveiliging	01-OCT-2017	01-OCT-2018
BEVEILIGING, PARTICULIERE	01-JAN-2017	30-SEP-2017
HOVENIERSBEDRIJF IN NEDERLAND	01-JUL-2016	30-JUN-2018
ORSIMA	01-JAN-2016	31-DEC-2017
REISBRANCHE	01-NOV-2016	01-NOV-2018
SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBEDRIJF	01-JAN-2017	31-DEC-2018
UITZENDKRACHTEN	05-NOV-2017	31-MAY-2019
VERZEKERINGSBEDRIJF BINNENDIENST	01-JUL-2016	31-DEC-2017
VERZEKERINGSBEDRIJF BUITENDIENST	01-JUL-2016	31-DEC-2017
WOONDIENSTEN	02-JAN-2014	31-DEC-2016
OVERIGE DIENSTVERLENING		
Bestuurders VO	01-JAN-2017	31-DEC-2017
BIBLIOTHEKEN, OPENBARE	15-JUN-2015	30-JUN-2019
GEESTELIJKE GEZONDHEIDSZORG (GGZ)	01-MAR-2017	31-MAY-2019
GEHANDICAPTENZORG	01-JAN-2017	31-MAR-2019
HUISARTSENZORG	01-MAR-2017	28-FEB-2019
JEUGDZORG	01-JAN-2017	01-APR-2019
KUNSTEDUCATIE	01-JAN-2017	31-DEC-2018
TEXTIELVERZORGING	01-JUL-2015	31-DEC-2018
TONEEL EN DANS	01-JUL-2016	31-DEC-2019
UITVAARTBRANCHE	01-JAN-2016	31-DEC-2017
Verpleeg- Verzorgingshuizen en Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg	01-APR-2018	31-DEC-2018
WELZIJN MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING SOCIAAL WERK	01-APR-2017	30-JUN-2019
Zelfstandige Klinieken Nederland	01-JAN-2017	31-DEC-2018
ZIEKENHUIZEN	01-JAN-2017	31-MAR-2019

Bijlage II Cao's met bepalingen m.b.t. buitenlandse werknemers; met verwijzingen naar WagwEU etc. en opsomming kernbepalingen; met eisen aan buitenlandse uitzendbureaus; met kernbepalingen voor werknemers in het algemeen.

cao naam	bepaling buitenlandse werknemers	WagwEU / opsomming kernbepalingen	eisen aan buitenl uitzendbureau	kernbepalingen werknemers algemeen
LANDBOUW				
GLASTUINBOUW			X	
LANDBOUWWERKTUIGEN EXPLOITERENDE ONDERNEMINGEN	X	X		
OPEN TEELTEN	X	X		
Productiegerichte Dierhouderij				
Totaal Landbouw (4 cao's)	2	2	1	–
INDUSTRIE				
AMBACHTELIJKE PLUIMVEE EN WILDBEDRIJVEN				
BAKKERSBEDRIJF				
BETONPRODUCTENINDUSTRIE				
DRANKINDUSTRIE EN GROOTHANDEL IN DRANKEN				
GEMAKSVOEDINGINDUSTRIE			X	X
GRAANBE- EN VERWERKENDE BEDRIJVEN				
GRAFIMEDIA				
HISWA (HOUTEN EN KUNSTSTOFFEN JACHTBOUW)				
KALKZANDSTEENINDUSTRIE -/ CELLENBETONINDUSTRIE				
KARTONNAGE- EN FLEXIBELE VERPAKKINGENBEDRIJF			X	
M&T GOUD- EN ZILVERNIJVERHEID	X	–		
M&T CARROSSERIEBEDRIJF	X	–		
M&T METAALBEWERKINGSBEDRIJF	X	–		
METALEKTRO				
METALEKTRO VOOR HET HOGER PERSONEEL (HP)				
MEUBELINDUSTRIE EN MEUBILERINGSBEDRIJVEN				
MODE- INTERIEUR- TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE			X	
ORGELBOUWBEDRIJF IN NEDERLAND			X	
Productie- en Leveringsbedrijven cao 2015-2018				
TIMMERINDUSTRIE	X	X	X	
VLEESWARENINDUSTRIE				

cao naam	bepaling buitenlandse werknemers	WagwEU / opsomming kernbepalingen	eisen aan buitenl uitzendbureau	kernbepalingen werknemers algemeen
ZEILMAKERIJEN DEKKLEDENVERVAARDIGING DEKKLEDENVERHUUR SCHEEPSTUIGERIJEN SCHEEPSBENODIGDHEDENHANDEL				
ZOETWARENINDUSTRIE			X	
ZUIVELINDUSTRIE I				
Totaal Industrie (24 cao's)	4	1	6	1
BOUWNIJVERHEID				
AFBOUW	X	X	X	
BOUW EN INFRA (CAO)	X	X	X	
M&T ISOLATIEBEDRIJF	X	–		
M&T TECHNISCH INSTALLATIEBEDRIJF	X	–		
SCHILDERS-, AFWERKINGS- EN GLASZETBEDRIJF IN NEDERLAND	X	X		
WATERBOUW				
Totaal Bouwnijverheid (6 cao's)	5	3	2	–
HANDEL & HORECA				
AARDAPPELEN GROENTEN EN FRUIT, DETAILHANDEL IN-				
APOTHEKEN				
BANDEN- EN WIELENBRANCHE	X	–		
BLOEMBOLLEN, GROOTHANDEL IN-			X	
BLOEMEN EN PLANTEN GESPECIALISEERDE DETAILHANDEL IN				
BLOEMEN EN PLANTEN GROOTHANDEL IN-	X	X (geen opsomming kernbep.)		
BOEKHANDEL EN KANTOORVAKHANDEL				
BOUWMATERIALEN, HANDEL IN-				
CONTRACTCATERINGBRANCHE				X
DIBEVO				
DOE-HET-ZELFBRANCHE				
DROGISTERIJBRANCHE				
ELEKTROTECHNISCHE DETAILHANDEL				
Fashion Sport en Lifestyle				
GROENTEN EN FRUIT GROOTHANDEL IN-			X	
Groothandel in Eieren en Eiproducten en de Eiproductenindustrie			X	
HORECA- EN AANVERWANTE BEDRIJF				

cao naam	bepaling buitenlandse werknemers	WagwEU / opsomming kernbepalingen	eisen aan buitenl uitzendbureau	kernbepalingen werknemers algemeen
HOUTHANDEL				
KAASPAKHUISBEDRIJF, PARTIKULIERE				
LEVENS MIDDELENBEDRIJF			X	
MOTORVOERTUIGENBEDRIJF EN TWEEWIELERBEDRIJF				
OFFSHORE CATERING	X	X		
RECREATIE				
SLAGERSBEDRIJF			X	
TANKSTATIONS EN WASBEDRIJVEN				
TECHNISCHE GROOTHANDEL			X	
TEXTIELGOEDEREN EN AANVERWANTE ARTIKELN GROOTHANDEL IN			X	
VISDETAILHANDEL				
VLAAGLAS, GLASBEWERKINGS- EN GLAZENIERSBEDRIJF, GROOTHANDEL IN-				
VLEESSECTOR	X	X	X	
Totaal Handel & Horeca (30 cao's)	4	3	8	1
VERVOER & COMMUNICATIE				
BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG EN DE VERHUUR VAN MOBIELE KRANEN	X	X (geen opsomming kernbep.)	X	
BESLOTEN BUSVERVOER				X
HANDELSVAART				
OPENBAAR VERVOER				
POSTVERSPREIDERS				
REGELING ARBEIDSVORZIENING ZEESCHEEPVAART RAZ				
REGELING TEWERKSTELLING NIET EU-OFFICIEREN OP ZEESCHEPEN ONDER NEDERLANDSE VLAG (RTO)				
TAXIVERVOER				X
Uitgeverijbedrijf Cao voor het				
Totaal Vervoer & Communicatie (9 cao's)	1	1	1	2
ZAKELIJKE DIENSTVERLENING				
ARCHITECTENBUREAUS				
Beveiliging				
BEVEILIGING, PARTICULIERE				X
HOVENIERSBEDRIJF IN NEDERLAND	X	-		

cao naam	bepaling buitenlandse werknemers	WagwEU / opsomming kernbepalingen	eisen aan buitenl uitzendbureau	kernbepalingen werknemers algemeen
ORSIMA	X	X (geen opsomming kernbep.)		
REISBRANCHE				
SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBEDRIJF	X	X	X	
UITZENDKRACHTEN	X	X		
VERZEKERINGSBEDRIJF BINNENDIENST				
VERZEKERINGSBEDRIJF BUITENDIENST				
WOONDIENSTEN				
Totaal Zakelijke Dienstverlening (11 cao's)	4	3	1	1
OVERIGE DIENSTVERLENING				
Bestuurders VO				
BIBLIOTHEKEN, OPENBARE				
GEESTELIJKE GEZONDHEIDSZORG (GGZ)				
GEHANDICAPTENZORG				
HUISARTSENZORG				
JEUGDZORG				
KUNSTEDUCATIE				
TEXTIELVERZORGING	X	X		
TONEEL EN DANS				
UITVAARTBRANCHE				
Verpleeg- Verzorgingshuizen en Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg				
WELZIJN MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING SOCIAAL WERK				
Zelfstandige Klinieken Nederland				
ZIEKENHUIZEN				
Totaal Overige Dienstverlening (14 cao's)	1	1	–	–
TOTAAL (98 cao's)	21	14	19	5

Bijlage III Nalevingsbepalingen detacheringsrichtlijn

Er zijn vijf cao's waarin expliciet is aangegeven dat de nalevingsbepalingen ook gelden voor de kernbepalingen:

- Open teelten
- Afbouw
- Bouw en infra
- Vleessector
- Uitzendkrachten

De betreffende bepalingen zijn in deze bijlage vermeld.

OPEN TEELTEN

De cao Open teelten bevat een overzicht van onderwerpen in het kader van de WagwEU, waarin naast de kernbepalingen ook een aantal algemene cao-artikelen zijn opgenomen. Deze artikelen zijn ook van toepassing op buitenlandse gedetacheerde werknemers. Het gaat o.a. om artikel 5 en dit artikel luidt als volgt:

Artikel 5 Verplichtingen van de werkgever

De werkgever verplicht zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met hetgeen in deze cao is bepaald.

AFBOUW

In de Cao Afbouw wordt de opsomming van de van toepassing zijnde cao-artikelen per kernbepaling afgesloten met onderstaande tekst over naleving:

INZAKE NALEVING ZIJN ONDERSTAANDE BEPALINGEN VAN TOEPASSING:

1. Individuele arbeidsovereenkomst
Artikel 13 lid 1
2. Arbeid
Artikel 14 lid a t/m d
3. Loon
Artikel 34 lid 3 sub a
4. Arbeidsomstandigheden
Artikel 79
Artikel 81

Bovenstaande artikelen behoren niet tot de van toepassing zijnde cao-artikelen per kernbepaling (behalve art. 79 lid 1 en 3), maar worden in verband met (onderzoek naar) naleving wel van toepassing verklaard op buitenlandse werknemers. Hieronder worden de betreffende artikelen vermeld.

Artikel 13 Aanstelling

1. De werkgever verstrekt een schriftelijke arbeidsovereenkomst aan de werknemer.

Artikel 14 Introductie

De werkgever is verplicht bij het in dienst nemen van een werknemer zorg te dragen voor een goede introductie, ten minste omvattend:

- a. informatie over aard en organisatie van het bedrijf;
- b. kennismaking op het werk;

- c. mondelinge zowel als schriftelijke informatie over de op de werknemer van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden;
- d. informatie over voorzieningen op het gebied van veiligheid, gezondheid en hygiëne.

Artikel 34 Algemeen

3. Bij de loonbetaling wordt aan de werknemer een schriftelijke specificatie verstrekt van:
- a. brutoloon, verdeeld in garantieloon, prestatiebeloning, overuren, reisure en/of reiskostenvergoeding, vakantietoeslag (per 1 januari 2016) en andere vergoedingen en/of toeslagen.

Artikel 79 Stichting Arbouw

1. De werknemers hebben recht op de informatie van en voorlichting en onderzoek door de Stichting Arbouw, al dan niet door middel van derden, op het gebied van de veiligheid en de gezondheid in de bedrijfstaking.
2. De werknemers hebben recht op het door de Stichting Arbouw vastgestelde individugericht bedrijfsgezondheidszorgpakket. Aan dit pakket wordt uitvoering gegeven door gecertificeerde arbodiensten die voldoen aan door de Stichting Arbouw te stellen kwaliteitseisen. Voor de inhoud van het individugericht bedrijfsgezondheidszorgpakket wordt verwezen naar bijlage 9 bij deze cao.
3. De werkgever is verplicht om functionarissen van de Stichting Arbouw, alsmede functionarissen van de door de Stichting Arbouw gecontracteerde bedrijfsgezondheidskundige of andere diensten, een eenmalig, oriënterend onderzoek op de werkplek te laten uitvoeren als een mondelinge of schriftelijke melding bij de Stichting Arbouw daar aanleiding toe geeft. Deze werkplekonderzoeken vinden plaats met inachtneming van de normale gedragsregels bij het bezoeken van bouwobjecten.

Artikel 81 Uitvoering arbeidsomstandighedenbeleid

1. Voor het uitvoeren van de wettelijk verplichte risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en het plan van aanpak maakt iedere werkgever bij voorkeur gebruik van het afbouwinstrument: RI&E Midden en Kleinbedrijf (RI&E MKB). Dit instrument is door werkgevers- en werknemersorganisaties als branche-instrument voor de sector goedgekeurd.
2. Bedrijven die 25 werknemers of minder in dienst hebben en de RI&E MKB hebben gebruikt behoeven de risico- inventarisatie en -evaluatie niet door een gecertificeerde arbodeskundige of door de arbodienst te laten toetsen.
3. Bij bedrijven vanaf 25 werknemers moet iedere werkgever een preventiemedewerker aanwijzen, die belast wordt met preventietaken. Bij organisaties met minder dan 25 werknemers mag de werkgever zelf deze taken op zich nemen, op basis van aanwijzingen daartoe in de RI&E. De preventiemedewerker houdt zich in ieder geval met de volgende drie taken bezig:
 - Meewerken aan het verrichten en opstellen van een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Het is niet nodig dat de preventiemedewerker de RI&E zelf verricht en opstelt. Hij heeft wel een belangrijke rol bij de totstandkoming ervan en het daarbij behorende plan van aanpak.
 - Nauw samenwerken met en adviseren aan de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of de belanghebbende werknemers over de genomen en nog te nemen arbeidsbeschermende maatregelen in het bedrijf. Het gaat hier om algemene adviezen.
 - Meewerken aan de uitvoering van arbeidsbeschermende maatregelen of het geheel zelf uitvoeren van die maatregelen.
4. De werkgever is verplicht in overeenkomsten van onderaanneming met werkgevers, afspraken te maken over de naleving van de voor de onderneming geldende RI&E en het plan van aanpak en/of over de wijze waarop de onderscheiden RI&E en plannen van aanpak op

elkaar dienen te worden afgestemd. De te maken afspraken worden voordat met het werk wordt aangevangen bij voorkeur schriftelijk vastgelegd.

BOUW EN INFRA

In de Cao Bouw en Infra wordt in de opsomming van de relevante cao-artikelen per kernbepaling 'artikel 13 Nalevingsonderzoeken' integraal van toepassing verklaard.

Artikel 13: Nalevingsonderzoeken

1. De werkgever is gehouden de bepalingen van de cao Bouw & Infra en de cao BTER Bouw & Infra na te leven.
 2. Onder 'nalevingsonderzoeken' wordt verstaan onderzoeken naar de vraag of een werkgever de bepalingen van de cao naleeft.
 3. Het Technisch Bureau Bouwnijverheid stelt namens partijen bij de cao nalevingsonderzoeken in.
 4. De werkgever dient te allen tijde mee te werken aan een schriftelijk nalevingsonderzoek en op de werkgever rust de bewijslast met betrekking tot het aantonen dat de cao wordt nageleefd.
 5. De commissie naleving is namens partijen bij de cao beslissingsbevoegd om (a) het Technisch Bureau Bouwnijverheid een nalevingsonderzoek te laten instellen bij een werkgever en (b) uitspraken te doen over de nalevingsonderzoeken.
 6. De procedure, bevoegdheden en werkwijze zijn in het reglement Naleving neergelegd. Dit reglement maakt deel uit van de cao BTER Bouw & Infra. De werkgever is gebonden aan het in dit reglement bepaalde. Wanneer de cao niet wordt nageleefd door de werkgever, is de werkgever betaling van een vergoeding verschuldigd als bepaald in het reglement Naleving. De werkgever is gehouden de bepalingen van deze cao na te leven.
-

VLEESSECTOR

In de Cao Vleessector wordt in de opsomming van de relevante cao-artikelen per kernbepaling 'artikel 66 Naleven cao' integraal van toepassing verklaard.

Artikel 66 Naleven CAO

Partijen zullen een paritaire commissie oprichten waaraan CAO partijen kunnen melden dat de CAO Vleessector niet wordt nageleefd. De commissie stelt een onderzoek in en kan, na partijen informeel bevroegd te hebben en indien er een vermoeden bestaat dat de CAO niet wordt nageleefd, het bedrijf uiteindelijk verzoeken schriftelijk aan te tonen dat de CAO Vleessector wordt nageleefd. Indien de commissie constateert dat de CAO niet wordt nageleefd, kunnen vakorganisaties verdere stappen ondernemen. Indien de commissie bij haar onderzoek stuit op problemen bij de praktische toepasbaarheid en/of onderlinge inconsistentie van bepalingen van de CAO Vleessector, kan zij het gesignaleerde probleem voorleggen aan het Georganiseerd Overleg voor de Vleessector. Voor inleenbedrijven geldt dat de paritaire commissie medewerking kan verzoeken van de opdrachtgever.

UITZENDKRACHTEN

In de Cao Uitzendkrachten wordt in de opsomming van de relevante cao-artikelen per kernbepaling 'artikel 75 Naleving, lid 1 en 2' van toepassing verklaard.

Artikel 75 Naleving

1. Er is een Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (SNCU) opgericht door cao-partijen.
2. De statuten en reglementen van de SNCU zijn vastgelegd in de CAO Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche.

Bijlage IV Kernbepalingen werknemers algemeen

Er zijn vijf cao's waarin sprake is van kernbepalingen en de naleving daarvan voor werknemers in het algemeen, niet in het bijzonder ten aanzien van buitenlandse werknemers:

- Besloten busvervoer
- Taxivervoer
- Particuliere beveiliging
- Contractcatering
- Gemaksvoedingsindustrie

De betreffende bepalingen zijn in deze bijlage vermeld.

BESLOTEN BUSVERVOER

Artikel 58 Stichting FSO

In artikel 58 van de CAO is de instelling, de werkwijze en de bevoegdheid van Stichting FSO geregeld. De Stichting FSO is opgericht door werkgevers- en werknemersorganisaties en gevestigd in Culemborg. De Stichting FSO heeft als voornaamste taak het bevorderen van de naleving van de CAO en het houden van toezicht daarop, waartoe namens CAO-partijen in en buiten rechte kan worden opgetreden.

De CAO kent de volgende kernbepalingen:

1. de tijdige betaling van het juiste functieloon (artikel 15 en bijlage 2 en 3);
2. de inschaling c.q. toepassing van de tredeverhoging (artikel 15 en bijlage 2);
3. de betaling van de overurentoeslag, c.q. de juiste toepassing van jaaruren- en spaarurenregeling (artikel 25, 26, 27 en 28);
4. de juiste toekenning van het geldende aantal vakantiedagen, werkgelegenheidsdagen, vervangende vrije dagen (artikel 810, 17, 18, 24, 41, 51 en 53);
5. doorbetaling van het loon tijdens arbeidsongeschiktheid (artikel 56);
6. de uitbetaling van vakantietoeslag (artikel 8 en 52);
7. de uitbetaling van toeslagen (artikel 24, 26, 30, 31, 32, 34, 38, 40, 41 en 64);
8. de juiste toepassing van de bepaling met betrekking tot accommodatie en de juiste toepassing van de bepaling met betrekking tot de rusttijd (artikel 17, 19, 20, 22, 23, 24 en 43);
9. de arbeidsovereenkomst van de werknemer voldoet aan de voorwaarden als gesteld in artikel 4 van de CAO. De werkgever meldt de werknemers aan bij Stichting FSO via de website van de Stichting FSO: www.stichtingfso.nl (artikel 4 en 48);
10. De werkgever zorgt voor een correcte aansluiting bij het Pensioenfonds Vervoer, of kan aantonen dat hij is gedispenseerd (artikel 6);
11. Naleving van de afspraken m.b.t. tot de M.U.P.-krachten (artikel 8);
12. Het voeren van een deugdelijke en inzichtelijke administratie ter controle van de punten 1 t/m 11, het juist verstrekken van inlichtingen betreffende de naleving van de CAO voor het besloten busvervoer (artikel 14, 19 en 58), de FSO CAO (bijlage 7) en de Leerlingen CAO (bijlage 8).

BIJLAGE 9 Klachtenreglement besloten busvervoer

3. Uitsluitend klachten die betrekking hebben op het niet naleven van de kernbepalingen van de CAO voor het Besloten Busvervoer worden in behandeling genomen.

TAXIVERVOER

9.3 Kernbepalingen

Sociaal Fonds Taxi (SFT), opgericht door CAO-partijen, is onder meer belast met controle op naleving van de CAO ter bevordering van eerlijke concurrentie (geen concurrentie op arbeidsvoorwaarden).

In het bijzonder wordt gecontroleerd op onderstaande kernbepalingen:

1. het betalen van het functieloon en de inschaling en/of toepassing van de juiste loontrede;
2. het toepassen van de arbeidstijdbepalingen;
3. het volgen van de procedure bij schadeverhaal;
4. het betalen van de vakantietoeslag;
5. vervallen
6. het betalen van de overige toeslagen;
7. de vergoeding van de meer- en overuren;
8. de toekenning van het geldende aantal vakantiedagen;
9. de toekenning van vervangende vrije dagen;
10. toezien op de inning en afdracht aan het sociaal fonds;
11. toezien op de inning en afdracht aan het pensioenfonds;
12. het voeren van een deugdelijke en inzichtelijke administratie ter controle van alle kernbepalingen.
13. het toepassen van loondoorbetaling bij ziekte en van wachtdagen bij ziekmeldingen
14. vervallen
15. het toepassen van de NEN – regeling en het percentage van de loonsom voor ingehuurde medewerkers dat niet onder de werkings sfeer van zowel de CAO taxivervoer als de CAO SFT valt
16. Arbeidstijdenbesluit vervoer voor taxichauffeurs (per 1 januari 2017).

De cao's **Particuliere beveiliging** en **Contractcatering** bevatten beide eenzelfde passage in het kader van de naleving van de cao waarin sprake is van een (niet nader gespecificeerde) kernbepaling:

Op het moment dat de rapportage naar aanleiding van de controle naar de werkgever wordt gezonden, wordt separaat het bedrijfsoordeel naar de werkgever gestuurd met vermelding van de kernbepaling waarop een ernstige of zeer ernstige overtreding is begaan. Vanaf dat moment krijgt de onderzochte werkgever 10 werkdagen de tijd om hierop schriftelijk en deugdelijk beargumenteerd te reageren alvorens het bedrijfsoordeel definitief wordt vastgesteld.

De cao **Gemaksvoedingsindustrie** heeft in het kader van de redactie van de volgende cao het voornemen zich meer te gaan richten op afspraken over de belangrijkste kernbepalingen:

7. Redactie CAO

Om de duidelijkheid en het draagvlak van de CAO te verhogen en een eenduidige interpretatie en toepassing van de CAO te stimuleren, wordt gedurende de looptijd van de CAO de redactie van de CAO ter hand genomen ter voorbereiding op de volgende CAO. Uitgangspunt hierbij is dat de CAO zich meer en meer zal richten op heldere afspraken over de belangrijkste kernbepalingen (collectief toe te passen) en duidelijke kaders stelt waarbinnen op lokaal niveau binnen ondernemingen samen met de OR maatwerkafspraken gemaakt kunnen worden die nauw aansluiten op de verschillende bedrijfssituaties.