

Eén munt, 28 arbeidsmarkten

Concurrentievervalsing door de arbeidsvoorwaarden te ontduiken: het lijkt steeds vaker voor te komen. Niet alleen in Nederland maar ook in de landen om ons heen. Onenigheid is er over de vraag of de bestrijding ervan in Europees verband moet gebeuren, of voornamelijk via nationaal beleid.

HARKO VAN DEN HENDE

Raadslid voor de PvdA te Amsterdam, Stadsdeel Oost

In maart van dit jaar schreven werkgeversorganisatie Transport en Logistiek Nederland, FNV Bondgenoten en CNV Vakmensen samen een brandbrief aan het kabinet. Hun dringende oproep: verbeter de handhaving en naleving van regels want 'alleen op die manier kunnen in de transportsector gelijke concurrentie, verkeersveiligheid en eerlijke en gelijke arbeidsvoorwaarden worden afgedwongen'.

Wie denkt dat de sector lijdt aan een misplaatste angst voor oneerlijke concurrentie zou de toenemende stroom gerechtelijke uitspraken moeten lezen waarin transportbedrijven worden beboet wegens ontduiking van de wet en de cao. Er is werkelijk iets gaande, niet alleen in het transport maar bijvoorbeeld ook in de bouw, de horeca, het hotelwezen, de schoonmaak, de kledingindustrie en de tuinbouw.

Hoe dat in de praktijk uitpakt laat de rechtszaak tegen Nico Mooy Transport zien. Dit bedrijf is gevestigd in het Limburgse Milsbeek en is tevens volledig eigenaar van een uitzendbureau in Polen. Via dit Poolse uitzendbureau werden twintig tot dertig chauffeurs ingezet voor transport door heel Europa. De Poolse chauffeurs werden door Nico Mooy Polen aan Nico Mooy Nederland uitgeleend

tegen een Poolse beloning die ver onder het Nederlandse minimumloon lag. De rechter heeft, ook in hoger beroep, echter een streep door deze constructie gehaald, met als belangrijkste argument dat de hele organisatie van het werk vanuit Milsbeek werd gedaan en niet vanuit Polen.¹

In deze zaak zitten de 'boosdoeners' niet in Nederland maar rijden ze vanuit Polen heel Europa door. Dat zat anders in de zaak-Sieraf-lor (zie het artikel van Hendrik Noten en Tom Plat in dit nummer), waarbij de bloemengroothandel in een wanhopige poging tot overleven tientallen vaste medewerkers ontsloeg om hun plaatsen direct te laten innemen door verse Poolse krachten die via een koppelbaasconstructie werden ingehuurd tegen aanzienlijk slechtere arbeidsvoorwaarden. Achter die constructie ging een Nederlands uitzendbureau (Ruigrok) schuil. De rechter achtte het ontslag van de Nederlandse werknemers in deze zaak overigens niet onwettig.

Het kan nog ingewikkelder. De Inspectie van het ministerie van SZW legde onlangs twee boetes op aan een Gronings scheepvaartbedrijf waar, via een Cypriotische omweg, Roemeense werknemers in dienst waren. De eerste boete was vanwege het ontbreken van een

Harko van den Hende *Eén munt, 28 arbeidsmarkten*

tewerkstellingsvergunning voor de Roemenen (€ 1,34 mln voor zowel het Groningse als Cypriotische bedrijf), de tweede voor het ontduiken van de Wet minimumloon (€ 94.500). Daarnaast moest er nog € 79.126,39 aan achterstallig loon worden betaald. Deze zaken laten overigens zien dat er best wel pogingen ondernomen worden om tegen dit soort grove belastingontduiking en schendingen van het arbeidsrecht op te treden.

Oost-Europeanen in Nederland: de cijfers

Wat ligt er meer voor de hand dan de schuld voor dit soort misstanden neer te leggen bij al die Oost-Europeanen die onze kant op zijn gekomen nadat wij onze grenzen voor hen hebben geopend? De Poolse bouwvakker, de Roemeense havenarbeider en de Bulgaarse bloemenplukker dus, die sinds de aansluiting van hun landen bij de EU in 2004 (Polen) en 2007 (Bulgarije en Roemenië) in toenemende mate kunnen genieten van een van de verworvenheden van de EU: een vrij verkeer van personen en diensten.

De echte boosdoeners zijn in deze voorbeelden echter vooral Nederlandse werkgevers. Je

kunt het een Pool of Bulgaar niet kwalijk nemen dat hij — als hij zich daar al van bewust is — bereid is onder het Nederlandse minimumloon te gaan werken als dat loon nog enkele malen hoger ligt dan het salaris dat hij thuis kan verdienen. Juridisch gezien wellicht wel, maar feitelijk zijn de machtsverhoudingen tussen de Poolse werknemer en de Nederlandse werkgever zo ongelijk dat er eigenlijk maar één partij verantwoordelijk gehouden kan worden.

Roemenen en Bulgaren hebben overigens nog steeds — anders dan de Polen — een vergunning nodig om hier te mogen werken — als werknemer wel te verstaan. Als zelfstandige ondernemer mogen ze wel actief zijn in Nederland en het is dus ook niet verwonderlijk dat er bij ons vooral veel Bulgaarse en Roemeense (zwart werkende) zzp'ers te vinden zijn. Pas volgend jaar wordt voor hen de eis van een werkvergunning opgeheven.

Uit de tellingen van Polen, Bulgaren, Roemenen en burgers uit andere Midden- en Oost-Europese landen blijkt dat er in 2010 ongeveer 340.000 mensen uit MOE-landen in Nederland waren, waarvan de helft Polen. De meeste Polen bleken te zijn geregistreerd (77%). De twee-

Tabel 1 Geregistreerde en niet-geregistreerde mensen uit MOE-landen in Nederland (2010)

Afkomstig uit	Geregistreerd		Niet-geregistreerd	
	Aantal	%	Aantal	%
Polen	130.277	77	39.482	23
Roemenië	9.223	13	60.002	87
Bulgarije	13.773	36	25.011	64
Overig MOE	28.687	45	34.640	55
Totaal	181.960	53	159.134	47

Bron: 'Aantallen geregistreerde en niet-geregistreerde burgers uit MOE-landen die in Nederland verblijven', Peter G.M. van der Heijden (e.a.), Utrecht, 9 januari 2013.

Harko van den Hende *Eén munt, 28 arbeidsmarkten*

de grote groep waren de Roemenen, naar schatting zo'n 70.000. Bijna negen op de tien Roemenen waren juist niet-geregistreerd.

Dat beeld wordt bevestigd door een analyse van Béla Galgóczi en Janine Leschke, die vinden dat er in Nederland, vergeleken met andere Europese landen, naar verhouding zeer veel zzp'ers zijn onder de aanwezige Bulgaren en Roemeense arbeidskrachten.² Overigens schatten zij het aantal arbeidsmigranten uit de MOE-landen aanzienlijk lager in dan Van der Heijden e.a. (zie tabel 1). Verder liggen de aantallen arbeidsmigranten in Nederland volgens hun opgave ook beduidend lager dan in de grote West-Europese landen (en Ierland). Ook het Centraal Bureau voor de Statistiek komt lager uit. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat zij de niet-geregistreerden niet meetellen.³

In het geval van Roemenen en Bulgaren gaat het vooral om de vraag of ze echte ondernemers (zzp'ers) zijn of schijnondernemers. Een Bulgaar die met zijn klussenbus vol gereedschap naar Nederland is getrokken, zich netjes heeft ingeschreven bij de Kamer van Koophandel, een btw-nummer heeft en zo bepakt en bezakt met de andere klussers de strijd om opdrachten aangaat, is een echte ondernemer. Tegen welke prijs hij zijn diensten verricht, mag hij zelf bepalen. Bij een schijnklusser is er vaak sprake van een tussenpersoon die helpt de façade op te trekken en die zelf ook (ruimschoots) profiteert van het werk van de 'zelfstandige'.

Nederland lijkt de problemen van constructies met schijn-zzp'ers overigens een beetje over zichzelf afgeroepen te hebben: voor zzp'ers geldt geen cao en het is dus aan de ondernemer zelf om te bepalen welke – karige – vergoeding hij voor zijn diensten vraagt. Dit is geen uniek Nederlands probleem. Ook de andere rijkere, EU-landen kennen de schijn-ondernemer. Maar wanneer je als land je grens voor gewone werknemers (bijna) dichthoudt dan is het niet verwonderlijk dat zij in grotere aantallen naar binnen glippen als 'onderne-

mer'. Als dit het effect is van de maatregel om voorlopige gewone Roemeense en Bulgaarse werknemers te weren, dan is dit misschien niet zo'n verstandige maatregel. Werknemers zijn zichtbaarder en grijpbaarder voor sociale partners dan zzp'ers, waardoor het makkelijker is op te treden tegen uitholling van cao's en schimmige constructies.

Maar ook als het wel om (gedetacheerde) werknemers gaat, is vaak sprake van schijnconstructies en worden verplichtingen zoals vastgelegd in de Wet arbeid vreemdelingen ontdoken: werkgevers die onder het minimumloon betalen, belastingen niet betalen en premies niet afdragen. Deze werkgevers zetten dankzij malafide uitzendbureaus, koppelbaasconstructies en brievenbusvestigingen in het buitenland de onderkant van de Nederlandse arbeidsmarkt zwaar onder druk.

Nederland heeft de problemen van constructies met schijn-zzp'ers zelf een beetje over zich afgeroepen

Inmiddels gebeurt er al steeds meer om schijnconstructies en andere misstanden te bestrijden. Werkgevers- en werknemersorganisaties trekken gezamenlijk op om hun eigen cao's te bewaken, het ministerie van SZW stuurt meer inspecteurs op pad, de Inspectie SZW werkt samen met de Kamer van Koophandel en de Belastingdienst om malafide uitzendbureaus op te sporen en bilaterale informatie-uitwisseling met buitenlandse overheden is op gang gekomen. Meer van dit alles zal nodig zijn om de valse concurrentiedruk op de onderkant van de Nederlandse arbeidsmarkt te verminderen.

Als het om de controle op (binnen- en buitenlandse) zzp'ers gaat neemt de Belasting-

Harko van den Hende *Eén munt, 28 arbeidsmarkten*

dienst een cruciale positie in. De Belastingdienst wekt een zzp'er fiscaal tot leven met het afgeven van een zogeheten VAR-verklaring. Aan die afgifte zijn wel voorwaarden verbonden, maar de vraag is of dit niet een tandje scherper kan. Daarbij zou bijvoorbeeld naar België kunnen worden gekeken waar sinds begin dit jaar een verscherpt VAR-regime geldt, juist vanuit de behoefte om schijnconstructies tegen te gaan. Het scherper beoordelen van VAR-aanvragen en beter controleren van zzp'ers past wellicht niet in het streven om ondernemerschap te stimuleren, maar echte ondernemers zitten ook niet te wachten op concurrenten die de markt bederven.

Een Europees minimumloon?

De geschetste constructies en bijbehorende problemen doen zich in heel Europa voor, en komen voor een belangrijk deel ook direct voort uit Europese regelgeving. De vraag is of dat ook een voldoende argument is om voor een Europese oplossing te kiezen. Er gaan bijvoorbeeld stemmen op voor invoering van een Europees relatief minimumloon. Het relatieve hieraan is dat het een bepaalde afstand heeft tot (bijvoorbeeld) het gemiddelde loon in een land en dat die afstand in alle landen (ongeveer) gelijk is. Zo wordt recht gedaan aan de welvaartsverschillen in de betrokken landen en zou de doorgeslagen loonconcurrentie aan de onderkant van de Nederlandse arbeidsmarkt kunnen worden verholpen. Want, zo is de gedachte, een Bulgaarse minimumloner die weet dat het gat tussen zijn loon en dat van de Bulgaarse Jan Modaal even groot is als dat van een Nederlandse minimumloner en Jan Modaal zou veel minder de aandrang voelen om naar Nederland te vertrekken.

Begin maart pleitte PvdA-fractievoorzitter Diederik Samsom in een interview in *NRC Handelsblad* hier nog voor.⁴ Zijn pleidooi werd enkele dagen later herhaald door Michel Ser-

vaes, de Europa-woordvoerder van de PvdA in de Tweede Kamer tijdens het debat over 'De Staat van de Europese Unie'. Maar vicepremier Lodewijk Asscher, ook PvdA, smoorde het debat al snel doordat hij liet weten dat het kabinet helemaal niets voelt voor een dergelijk minimumloon.⁵

Een Europees minimumloon lijkt inderdaad de oplossing niet te zijn. Er zijn vier grote bezwaren tegen. Het eerste is dat de meeste nieuwe EU-landen al een minimumloon hebben. Het tweede is dat dit minimumloon al heel erg ver afligt van het minimumloon in Nederland (zie tabel 2). Het hoge minimumloon in Nederland is een weerspiegeling van het veel hogere welvaartsniveau in Nederland. Het Nederlandse minimumloon ligt ook (iets) dichter aan tegen het gemiddelde salaris dat een werknemer (in het bedrijfsleven) verdient.

Het optrekken van het minimumloon in al deze landen naar het relatieve Nederlandse niveau (43,8%) zou voor de werknemers in deze landen een paar tientjes extra in de maand betekenen. Die zijn uiteraard welkom maar de salariskloof met Nederland blijft nog steeds gigantisch. Nog steeds moet je dan in Roemenië of Bulgarije bijna acht jaar werken (tegen het minimumloon) om hetzelfde te verdienen als in Nederland in één jaar (tegen het minimumloon). Voor Polen, Hongaren of Slowaken is dat bijna vier jaar. Zo gek is het dus niet om dan de auto te pakken, een of twee dagen te rijden en te proberen in Nederland aan de slag te komen.

Misschien is het, gelet op deze getallen, nog wel vreemder dat het er zo weinig zijn die dit doen. Dat komt omdat er andere factoren dan geld meewegen bij het besluit in het buitenland werk te zoeken. Taal bijvoorbeeld, of sociale netwerken, opleidingsniveau, regelgeving, de situatie op de arbeidsmarkt in eigen land of de mogelijkheid van onderdak.⁶

Een derde probleem met een Europees minimumloon is dat in de landen die geen wettelijk minimumloon hebben (Zweden,

Harko van den Hende *Eén munt, 28 arbeidsmarkten*

Denemarken, Finland en ook niet-EU lid Noorwegen) er helemaal geen behoefte bestaat aan invoering daarvan. Ook Duitsland behoort tot deze landen, maar daar is, onder andere onder invloed van de instroom van nieuwe buitenlandse werknemers, de discussie over de invoering van een wettelijk minimum losgekomen.

In de andere landen vindt die discussie niet of nauwelijks plaats. Daar zien zowel de politieke partijen als werkgevers en werknemers de invoering van een wettelijk minimumloon als een inbreuk op hun Scandinavische model waarin een grote rol is weggelegd voor de sociale partners. Op Europees vakbonds niveau leidt dit tot zeer gebalanceerde formuleringen over de wenselijkheid van een Europees minimuminkomen en Europese minimumbeloningen.⁷ Maar ook al zouden de Scandinavische vakbonden of de Scandinavische lidstaten het niet zelf willen, vanuit Europees oogpunt zou het wellicht toch afgedwongen kunnen worden.

Daarbij is dan wel hulp van 'Brussel' nodig en dan doemt het vierde probleem op: de Europese Commissie acht zich in het geheel niet bevoegd het initiatief te nemen tot invoering van een Europees wettelijk minimumloon.

In antwoord op een vraag van een Duits lid van het Europees Parlement aan Europees Commissaris Andor (Werkgelegenheid en Sociale Zaken) of de Commissie van plan is lidstaten te steunen tegen oneerlijke concurrentie, bijvoorbeeld door invoering van een minimumloon, antwoordde Andor: 'The Union has no competence as regards the setting or harmonising of (statutory) minimum wages. The introduction of a minimum wage and the amount thereof are a matter for the individual Member State. [...] Furthermore, any disparity in national minimum wage systems reflects differences in the regulatory situation in the Member States concerned in which the Commission cannot intervene.'⁸

En daarmee ligt de conclusie voor de hand dat een Europees minimumloon geen oplos-

Tabel 2 Minimumloon in verschillende landen

Land	Minimumloon 1 januari 2013 in €	Minimumloon als % gemiddeld loon (2011)
Nederland	1.469,40	43,8
Polen	376,58	38,3
Hongarije	340,55	39,1
Slowakije	337,70	36,6
Tsjechië	312,01	32,5
Litouwen	289,62	41,1
Letland	287,07	45,1
Bulgarije	158,50	35,3
Roemenië	157,26	35,8

Bron: Eurostat

Harko van den Hende *Eén munt, 28 arbeidsmarkten*

sing kan bieden. Niet zozeer omdat Andor de Commissie niet bevoegd acht, maar vooral vanwege de verschillen in de 'regulatory situation' tussen de lidstaten die hij waarneemt. Die regulatory situation zou — ruim vertaald — het sociale model van een lidstaat genoemd kunnen worden.

Er is geen Europees sociaal model

Om echt iets te doen aan het verschil in hoogte van de lonen in de EU zou er zoiets moeten zijn als een Europees sociaal model. In zo'n Europees model is sprake van min of meer gelijke wet- en regelgeving maar vooral een hoge mate van eensgezindheid in opvattingen over de werking van de arbeidsmarkt, de vormgeving van de sociale zekerheid, de aard en omvang van ingrepen op deze terreinen en de verdeling van verantwoordelijkheden. Die gelijkheid en eensgezindheid zijn er niet. Denken in termen als dé Europese welvaartsstaat of hét Rijnlandsmodel is voor andere doeleinden wellicht geschikt, maar voor deze discussie veel te verhullend.

De Europese Commissie heeft enkele jaren geleden zelf getracht enige ordening aan te brengen in de sociale modellen van de lidstaten.⁹ Zij ging hierbij uit van de mate van flexibiliteit (bijvoorbeeld ontslagwetgeving), de mate van sociale zekerheid (bijvoorbeeld lengte en duur van de uitkeringen) en de hoogte van belasting op arbeid. Zo kwam de Commissie tot vijf modellen:

- 1 het Angelsaksische model (Verenigd Koninkrijk en Ierland);
- 2 het continentale model (Duitsland, België, Oostenrijk, Frankrijk);
- 3 het mediterrane model (Spanje, Portugal, Griekenland);
- 4 het Oost-Europese model (Polen, Hongarije en Italië);
- 5 het Noordse model (Zweden, Denemarken, Finland en Nederland).

Een jaar later heeft de Commissie deze exercitie nog een keer overgedaan, wat leidde tot de verschuiving van Italië naar het mediterrane model.¹⁰ Ook binnen de modellen bestaan echter fundamentele verschillen, zie de afwijkende positie die Nederland inneemt ten opzichte van de Scandinavische landen en de verschillen wat betreft bijvoorbeeld de aanwezigheid van een minimumloon. Dat weet de Commissie ook wel; zij meldt zelfs dat de ontwikkelingen op de arbeidsmarkten van de landen die tot één model worden gerekend de afgelopen zes crisisjaren meer uiteen zijn gaan lopen.

Meer Europa is niet het middel om tot een socialer Europa te komen

Dus er zijn geen vijf Europese sociale modellen, laat staan één Europees sociaal model. De meest voor de hand liggende conclusie is dat er binnen de EU evenveel sociale modellen als lidstaten zijn. Daar kunnen de 'Common Principles' voor arbeidsmarktbeleid van de Commissie uit 2007 of de 'Guidelines' van de Europese Raad uit 2010 weinig aan veranderen.

Natuurlijk, op Europees niveau kan de uitspraak worden gedaan dat bijvoorbeeld goede ontslagbescherming wenselijk is, maar wat 'goed' is zal per land moeten worden bekeken. Niet alleen omdat de relevante wetgeving per land enorm kan verschillen maar ook omdat de sociale zeden en gebruiken sterk uiteenlopen en een verschil in economische situatie ook om een andere uitwerking vraagt. Arbeidsmarktbeleid is daarmee nationaal beleid, ook als problemen op nationale arbeidsmarkten veroorzaakt (lijken te) worden door Europese regelgeving.

Harko van den Hende *Eén munt, 28 arbeidsmarkten*

Is dat erg? Het is lastig dat er nu 28 modellen zijn waarbij elk van de landen op eigen manier de gevolgen van de vrije markt voor personen en diensten probeert op te vangen. Aan de andere kant: dit wil natuurlijk niet zeggen dat er helemaal geen Europese maatregelen mogelijk zijn.

Wel Europees doen: handhaven en controleren

Het antwoord van minister Lodewijk Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op het voorkomen van de vele schijnconstructies in Nederland is vooral: handhaven, najagen en controleren.¹¹ De Belastingdienst moet werkgevers achterna zitten die via postbusbedrijven in het buitenland de afdracht van belastingen en premies weten te minimaliseren of deze geheel ontwijken. Er moeten meer inspecteurs komen die werkgevers opsporen die het minimumloon aan hun laars lappen. Maatregelen die overigens al herhaaldelijk worden bepleit door sociale partners en onderzoekers.¹² Dit zijn maatregelen die op nationaal niveau worden genomen en moeten worden genomen om de problemen die op de arbeidsmarkt zijn ontstaan door Europese regelgeving op te lossen.

Poolse, Bulgaarse en andere werknemers die misschien niet precies weten welke wetten en regels er gelden maar wel weten wat normale arbeidsomstandigheden zijn, willen niet uitgebuit worden. Werkgevers die gesteld zijn op faire concurrentieverhoudingen zijn niet gebaat bij collega's die hun eigen bedrijfstak om zeep helpen met schijnconstructies en belastingontduiking. Werkloze jongeren in alle landen van Europa zijn gediend met beleid dat de hoogste kans op werk geeft. Werknemers met een mager loon zitten niet te wachten op werkgevers die de onderkant van de arbeidsmarkt nog verder omlaag duwen door het ontduiken van wet- en regelgeving.

De overheden van de lidstaten die sociale samenhang en onderling vertrouwen als be-

langrijke factor voor economische groei zien en bovendien ook graag de schatkist gevuld zien, zullen al dan niet samen met hun sociale partners in actie moeten komen. Geen Europese eenheidsworst, maar nationaal maatwerk. Dat is écht Europees beleid, zeker als deze aanpak wordt ondersteund met innige Europese samenwerking om alle internationale sluiproutes bloot te leggen en te blokkeren. Zo is het Europese beleid dienstbaar aan het nationale arbeidsmarktbeleid dat elk EU-land op zijn eigen manier heeft vorm te geven.

Zuur genoeg stuit de steun voor gezamenlijk handhaven in de EU, hoe voor de hand liggend ook, nog op verzet. Dat verzet komt vanuit Brussel en om precies te zijn van Eurocommissaris Andor. Tijdens diens bezoek aan Nederland, begin juni, vroeg minister Asscher aan Andor om hulp bij het bestrijden van Europese schijnconstructies en sluiproutes. Volgens berichten in diverse media zou Andor geen toezegging hebben willen doen. Andor volgt de klassieke Europese lijn van meer coördinatie en harmonisatie en verder bouwen aan een sociaal Europa om het arbeidsverkeer binnen Europa te bevorderen en zo de crisis te lijf te gaan.

Dat is niet een goed idee. Meer Europa is niet het middel om tot een socialer Europa te komen. Ruimte voor nationaal beleid en het ondersteunen van samenwerking tussen nationale overheden in het bestrijden van misstanden is, zeker op dit moment, een betere benadering. Een Europees minimumloon klinkt misschien wel groots en meeslepend maar het is een weinig praktische oplossing voor de huidige Europese problemen.

Natuurlijk, lidstaten kunnen van elkaar leren, ook als het om arbeidsmarktbeleid gaat. Maar dat is wat anders dan harmoniseren. Dat harmoniseren wordt vaak het vergroten van de effectiviteit genoemd. Maar het gelijkschakelen van arbeidsmarktbeleid is een miskenning van de grote verschillen die tussen de arbeidsmarkten bestaan en zal juist

Harko van den Hende *Eén munt, 28 arbeidsmarkten*

ten koste gaan van de doeltreffendheid van beleid. Noem het de paradox van het Europese arbeidsmarktbeleid: problemen die zijn

ontstaan door Europees beleid, kunnen het beste met nationale maatregelen worden opgelost.

Noten

- 1 www.transport-online.nl
- 2 In *Betere Banen*, WRR, 2013, p. 92.
- 3 Brief ministerie van SZW aan Tweede Kamer, Migrantenmonitor 2007-2012, 7 maart 2013.
- 4 *NRC Handelsblad*, 2 maart 2013.
- 5 Lodewijk Asscher, Kamerbrief over kabinetsinzet sociale dimensie van de EMU, 25 mei 2013.
- 6 OESO Economic Surveys: European Union 2012; Mobility and Migration in Europe; CPB, Arbeidsmigranten uit Oost-Europa, 2011.
- 7 In de resolutie die het 'Executive Committee' van het Europees Verbond van Vakverenigingen begin maart 2012 over collectieve onderhandelingen op Europees niveau aannam, staat het zo geformuleerd: 'Legislation on the minimum wage should provide for a specific involvement of social partners in bipartite/tripartite bodies/consultations before the adoption of the minimum wage by public authorities.'
- 8 <http://www.europarl.europa.eu/sides/getAllAnswers.do?reference=P-2010-7811&language=EN>
- 9 Europese Commissie, *Employment in Europe 2006*, p.103.
- 10 Europese Commissie, *Employment in Europe 2007*, p. 172.
- 11 Zie de brief ('aanpak schijnconstructies') die hij 11 april 2013 naar de Tweede Kamer heeft gestuurd.
- 12 Zie bijvoorbeeld Y. Jorens, *Self-employment and bogus self-employment in the European construction industry*, Universiteit Gent, België 2008; Yves Jorens & Jean-Philippe, *Europe of the self-employed: Self-employed between economic freedom and social constraints*, Lhernould, Brussel 2010; Brandbrief FNV aan minister Asscher van SZW *De FNV wil gewoon goed werk voor iedereen*, december 2012.