



16 maatregelen voor fatsoenlijk werk in Nederland en Europa

Notitie CNV Vakcentrale, 2 december 2016

Onerlijke concurrentie, verdringing en uitbuiting zijn nog steeds aan de orde van de dag op de Nederlandse en Europese arbeidsmarkt. In deze notitie presenteert het CNV 16 concrete beleidsmaatregelen die hard nodig zijn om die oneerlijke concurrentie, verdringing en uitbuiting te bestrijden. Het wordt op steeds meer plekken in de Nederlandse economie duidelijk dat de interne markt van Europa leidt tot druk op de fatsoenlijke Nederlandse arbeidsmarktstandaarden. De 16 maatregelen zijn wat het CNV betreft cruciaal om echt werk te kunnen maken van een fatsoenlijke arbeidsmarkt in Nederland en in Europa, met een eerlijk speelveld, waar werknemers weer collega's zijn en geen concurrenten. Het CNV roept dan ook de Tweede Kamer en de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op om actief en met spoed met deze voorgestelde maatregelen aan de slag te gaan.



DETACHERING

- 1. Duur van detachering naar 6 maanden**
- 2. Detacheringen die elkaar opvolgen binnen 4 weken bij elkaar optellen**
- 3. Sociale partners in de lidstaten bepalen zelf welke arbeidsvoorwaarden onderdeel uitmaken van de beloning**
- 4. Gelijke behandeling werknemers minstens zo belangrijk als de interne markt**

Toelichting maatregelen detachering

De huidige Europese regelgeving voor detachering over de grens maakt concurrentie op arbeidsvoorwaarden mogelijk. De regelgeving die dit mogelijk maakt is voor wat betreft het arbeidsrecht de Detacheringsrichtlijn en voor het afdragen van sociale premies de Coördinatieverordening Sociale Zekerheidsstelsels. Het CNV staat positief tegenover de door de Europese Commissie voorgestelde herziening van de Detacheringsrichtlijn. Tegelijkertijd vindt het CNV dat de voorgestelde aanpassingen nog lang niet ver genoeg gaan. Daarbij maakt het CNV zich zorgen over het onderhandelingsproces dat hierover nu plaatsvindt in zowel het Europees Parlement als tussen lidstaten; het is nog uiterst onzeker of het voorstel van verantwoordelijk Eurocommissaris Thyssen ongeschonden de eindstreep gaat halen.

Met name op de onderdelen beloning van gedetacheerde werknemers en de termijn van detachering ziet het CNV verbetermogelijkheden. Het CNV bestrijdt dat pensioenregelingen in de Detacheringsrichtlijn expliciet worden uitgesloten van de beloning waar een gedetacheerde werknemer recht op heeft. In Nederland worden pensioenpremies beschouwd als uitgesteld loon en is pensioen een belangrijke arbeidsvoorwaarde. Het CNV is van mening dat lidstaten niet bij voorbaat de mogelijkheid moet worden ontnomen om pensioenbijdragen onderdeel te laten zijn van de beloning van gedetacheerde werknemers. Lidstaten moet hierin zelf keuzes kunnen maken.

In het voorstel voor herziening van de Detacheringsrichtlijn is het voor het CNV van belang dat elke verwijzing naar gelijke lonen als *belemmering* voor het vrij verkeer van diensten moet worden verwijderd. Omdat een gelijk speelveld de kern is van het standpunt van het CNV, is de overweging dat gelijke loonkosten als belemmering worden gezien voor grensoverschrijdende arbeid voor het CNV eigenlijk onacceptabel. Om gelijke behandeling tussen werknemers te garanderen, is het van belang dat de grondslag van de Detacheringsrichtlijn niet enkel bepalingen bevat over de vrijheid van grensoverschrijdende dienstverlening (art 53 en 62 VWEU), maar ook



een bepaling over de bescherming van sociale rechten (art 153 VWEU).

Het voorstel voor herziening van de Detacheringsrichtlijn bevat een onderdeel waarmee gedetacheerde werknemers na twee jaar werken onder het arbeidsrecht van het werkland zouden moeten vallen. Het voorstel stelt hierbij in ieder geval een tijdslimiet aan detachering, maar de termijn van 24 maanden is nog steeds veel te lang. De gemiddelde periode van detachering is slechts vier maanden.¹ Het CNV wil daarom de duur van detachering terugbrengen tot maximaal 6 maanden. Een duur van een half jaar waarbij voor gedetacheerde werknemers andere regels gelden, past beter bij de huidige praktijk en bij het uitgangspunt dat transnationale detachering een *tijdelijke uitzondering* is op de normale situatie.² Met een termijn van 6 maanden worden uitzonderingsregels rondom detachering gelijk getrokken met de periode waarvoor bedrijven uitgesloten zijn van belastingafdracht in het land waar het werk uitgevoerd wordt (zie ook maatregel 8).

Naast de erg lange detacheringstermijn, biedt het voorstel van de Europese Commissie voor herziening van de richtlijn een opening voor draaideurconstructies. Het voorstel bepaalt dat alleen detacheringen van langer dan 6 maanden bij elkaar mogen worden opgeteld om te komen tot de door de Commissie voorgestelde termijn van 24 maanden. Het voorstel van het CNV om de maximale termijn van detachering terug te brengen naar 6 maanden, lost dit knelpunt in het voorstel op. Tegelijkertijd kunnen werkgevers ook bij 6 maanden een prikkel hebben om werknemers 6 maanden min één dag in dienst te nemen, waarmee draaideurconstructies ontstaan. Om die reden stelt het CNV een termijn van 4 weken voor waarbinnen detacheringen die elkaar opvolgen voor hetzelfde werk op dezelfde plaats, los van het bedrijf dat het werk uitvoert, bij elkaar worden opgeteld.

¹ European Commission - Fact Sheet 8 March 2016. Revision of the Posting of Workers Directive – frequently asked questions.

² Houwerzijl, M (2015) Aanpak van schijnconstructies op de Europeaniserende Nederlandse arbeidsmarkt, in: *Open grenzen, nieuwe uitdagingen. Arbeidsmigratie uit Midden- en Oost-Europa* (onder redactie van Bonjour, S. et al.). Amsterdam University Press, p. 81.



HANDHAVING

5. Snelle invoering notificatieplicht en gegevensuitwisseling faciliteren
6. Risicosectoren voor schijnzelfstandigheid aanwijzen
7. Faciliteer sociale partners bij verduidelijking minimumloon

Toelichting maatregelen handhaving bij grensoverschrijdende detachering

Detachering in Nederland is grotendeels 'undeclared', wat betekent dat het voor handhavingsinstanties en belanghebbenden bij naleving, zoals vakbonden, onmogelijk is om grip op onwenselijke praktijken te krijgen. We weten eenvoudigweg niet wie ons land binnenkomt om tijdelijk te werken. De Handhavingsrichtlijn bij detachering en de wet waarmee deze Handhavingsrichtlijn in Nederland is geïmplementeerd (de Wet Arbeidsvoorwaarden Gedetacheerde Werknemers in de EU, WAGW-EU) moet een einde maken aan deze realiteit. Door de in de WAGW-EU voorgenomen instelling van de notificatie- en inlichtingenplicht zal een kentering naar grensoverschrijdende dienstverrichting moeten plaatsvinden die wel zichtbaar, kenbaar en controleerbaar is. Daarbij is het cruciaal dat gegevens snel en correct geregistreerd worden en voor betrokken partijen transparant en toegankelijk zijn.

De minister heeft aangekondigd dat het registratiesysteem pas in 2018 operationeel is. Het CNV maakt zich zorgen over deze lange termijn en vraagt de minister waarom het niet mogelijk is op kortere termijn een registratiesysteem, zoals dat in België reeds goed functioneert (het Limosa systeem), in te voeren. Hiernaast is het van belang dat partijen over de grens heen toegang hebben tot elkaars gegevens en deze gemakkelijk uit kunnen wisselen. Hierbij is het cruciaal dat de notificatieplicht strak wordt gehandhaafd door de Inspectie SZW. De Inspectie moet daar dan wel middels voldoende capaciteit goed voor worden toegerust. Voldoende capaciteit is ook noodzakelijk om de grensoverschrijdende handhaving goed van de grond te laten komen.

Een onderdeel van de WAGW-EU, waarvoor de minister nog met een Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB) zou komen, is schijnzelfstandigheid. De minister was voornemens om in een AMvB aan te geven in welke sectoren onder het vrij verkeer van diensten en vestiging sprake is van een risico op schijnzelfstandigen die in Nederland hun arbeid aanbieden. Voor zelfstandigen in deze sectoren zou ook een inlichtingen- en meldingsplicht gaan gelden. We constateren dat deze AMvB er nog steeds niet ligt, terwijl de problemen met schijnzelfstandigheid in bijvoorbeeld sectoren als de bouw en de transport onverminderd urgent zijn. Het is van belang dat er zo snel mogelijk een AMvB komt om de risicosectoren aan te wijzen. Een alternatief is dat voor zelfstandigen vanuit andere lidstaten onverminderd dezelfde inlichtingen- en meldingsplicht geldt



als voor gedetacheerde werknemers.

Met de WAGW-EU heeft de minister een uitspraak van het Hof van Justitie EG C-396/13 in wet vastgelegd, waarmee duidelijk wordt dat onder het minimumloon van een algemeen verbindend verklaarde cao de lonen van het gehele loon-functiegebouw moet worden verstaan. Die duidelijke en dwingende formulering van wat onder het minimumloon dient te worden verstaan zou een einde moeten maken aan een langlopend verschil van inzicht aan de cao-onderhandelingstafels. Wij constateren echter dat werkgevers niet bereid zijn om de door de minister verduidelijkte onderdelen van het minimumloon op te nemen in cao's. Hoewel de WAGW-EU dus meer duidelijkheid heeft gecreëerd, blijken onderhandelingen tussen sociale partners over de formulering van het toepasselijk minimumloon nog erg lastig en arbeidsintensief. Het CNV stelt voor dat de minister instrumenten ontwikkelt (bijvoorbeeld in de vorm van een factsheet, brochure of ander voorlichtingsmateriaal) en een plan maakt om deze ook te verspreiden, ten behoeve van een beter begrip van de nieuwe wet bij partijen in het veld, met name bij werkgevers.

SOCIALE ZEKERHEID

- 8. Lagere premieafdracht beperken tot 6 maanden**
- 9. Band met het land waar premies worden afgedragen**
- 10. Controle op A1-verklaringen en intrekking mogelijk maken**
- 11. A1-verklaringen digitaal en gegevens op verklaring uitbreiden**
- 12. Betere informatie-uitwisseling tussen landen en Europese monitoring**
- 13. Inning van sociale premies in het werkland**

Toelichting maatregelen sociale zekerheid en A1-verklaringen

De Detacheringsrichtlijn bepaalt welk arbeidsrecht van toepassing is bij tijdelijk werken in een andere lidstaat. De regels die bepalen onder welk socialezekerheidsstelsel een gedetacheerde werknemer valt, maken onderdeel uit van de Coördinatieverordening Sociale Zekerheid. Er wordt al geruime tijd een voorstel van de Europese Commissie verwacht om deze coördinatieverordening aan te passen, een voorstel dat er tot op heden nog niet is gekomen. Het CNV signaleert dat de huidige regels leiden tot een kostenvoordeel en verdienmodel voor werkgevers, omdat zij gedurende 24 maanden voor gedetacheerde werknemers sociale premies afdragen op het niveau van het thuisland. Wanneer dit thuisland een lager niveau van sociale zekerheid kent dan het



gastland, ontstaat er een kostenvoordeel. Dit leidt tot oneerlijke concurrentie tussen werknemers en tot verdringing.

Tegelijkertijd kan er ook bij vergelijkbare premies een verdienmodel bestaan. In de praktijk zijn er allerlei constructies waarbij premies niet worden afgedragen over het juiste, en hogere, Nederlandse loon, maar over een veel lager loon. Dit kan het loon zijn op het niveau van het thuisland of een loon dat kunstmatig is verlaagd omdat een deel van het loon bestaat uit allerlei vergoedingen. Niet alleen ontstaat er zo concurrentie op loonkosten tussen werknemers in Nederland en werknemers uit andere lidstaten, de gedetacheerde werknemer bouwt ook nog eens onvoldoende pensioen en andere sociale zekerheidsrechten op. Deze praktijk kan bestaan doordat de afdracht van sociale premies niet goed georganiseerd is in de zogenaamde A1-verklaringen.

Een gedetacheerde werknemer heeft voor de instanties in het werkland een A1-verklaring nodig waaruit blijkt dat sociale premies worden afgedragen in het land van herkomst. De A1-verklaring is in 1971 in het leven geroepen ter bescherming van de socialezekerheidsrechten van werknemers die tijdelijk over de grens werkten. De EEG bestond toen uit zes landen met een min of meer vergelijkbaar sociaal stelsel en detacheringen waren vrijwel allemaal bonafide. Zoals hierboven beschreven komt er inmiddels veel fraude voor met A1-verklaringen.³ Om te voorkomen dat de regels rondom het toepasselijke socialezekerheidsregime als instrument worden gebruikt voor oneerlijke concurrentie, stelt het CNV bovengenoemde 6 aanpassingen van de regels voor.⁴ Hieronder per maatregel een toelichting. De minister Sociale Zaken en Werkgelegenheid zou deze aanpassingen met grote urgentie moeten bepleiten in Europees verband en zich dus niet alleen moeten richten op de aanpassingen van de Detacheringsrichtlijn.

Beperk uitzonderingstermijn tot 6 maanden

In lijn met de inperking van de duur van detachering die het CNV voorstelt, zijn wij van mening dat ook de duur van de uitzonderingsbepaling in de Coördinatieverordening Sociale Zekerheid beperkt moet worden tot 6 maanden. Tot maximaal 6 maanden blijft dan nog een mogelijkheid om sociale premies af te dragen op het niveau van het thuisland. De geldigheid van A1-verklaringen zou ook beperkt moeten worden tot 6 maanden om deze regelmatig te kunnen controleren. Met deze aanpassingen wordt een belangrijk ander doel gediend: het harmoniseren van de termijnen in de regels

³ Zie ook SER (2015) *Advies arbeidsmigratie*.

⁴ Het merendeel van deze voorstellen zouden vastgelegd moeten worden in een 'Handhavingsverordening' voor de coördinatieverordening sociale zekerheid, zie ook SER advies arbeidsmigratie uit 2015, p. 72.



rondom arbeidswetgeving, socialezekerheidswetgeving en belastingafdracht.⁵

Welk socialezekerheidsstelsel van toepassing?

De coördinatieverordening en regulering van A1-verklaringen zouden zodanig moeten worden aangescherpt dat het duidelijk is dat er een band is met het land waarin de premies worden afgedragen. Er zijn in de praktijk situaties waarbij een inwoner van Polen voor rekening van een in Cyprus gevestigd uitzendbureau wordt gedetacheerd naar Nederland.⁶ Het gaat hier om onduidelijke en ondeugdelijke situaties waarbij vaak uitzendbureaus zijn betrokken. Dergelijke tussenpersonen zijn dan weer in ander land gevestigd dan het land waar de werknemer vandaan komt en dan het land waar de werknemer werkt. De regels rondom afdracht van sociale premies behoeven verduidelijking in deze gevallen.

Controle door vestigingsland op A1 verklaring

De A1-verklaring is nu bindend. Dat betekent dat het document en onderliggende bewijsstukken die in de ene lidstaat zijn afgegeven, moeten worden geaccepteerd door een andere lidstaat.⁷ Het is van belang dat de voorwaarden voor het afgeven van een A1-verklaring worden verduidelijkt in het werkland en dat de rechten van de bevoegde autoriteiten van het werkland tegenover die van het herkomstland worden versterkt.⁸ Omdat een ontvangende lidstaat nu geen check kan doen op de juistheid van een A1-verklaring is fraude met onjuiste afdrachten mogelijk. Het CNV pleit ervoor dat ontvangende lidstaten de juistheid van de A1-verklaringen kunnen toetsen. En wanneer een A1-verklaring onjuist blijkt, moet deze kunnen worden ingetrokken. Wanneer lidstaten er nu onderling niet uitkomen, kunnen zij naar een adviescommissie. Het blijkt dat deze commissie onvoldoende in staat is om de feitelijke omstandigheden van frauduleuze detacheringen te beoordelen en op te lossen. Samenwerking tussen deze commissie en nationale overheden om de juistheid van de A1-verklaringen te beoordelen is cruciaal.

Gegevens op A1-verklaring uitbreiden

De A1-verklaringen zijn in de huidige vorm onvoldoende betrouwbaar omdat er, naast het ontbreken van een controlemogelijkheid door de ontvangende lidstaat, onvoldoende informatie op de verklaringen staat. Bovendien zouden de A1-verklaringen volledig digitaal moeten zijn. De huidige situatie bemoeilijkt koppeling met andere bestanden en vergemakkelijkt fraude. Het CNV wil dat de digitale A1-verklaringen in ieder geval het

⁵ Het overgrote deel van de bilaterale belastingverdragen zijn nu, in lijn met een modelverdrag van de OESO, 183 dagen.

⁶ Presentatie Mijke Houwerzijl conferentie A1-Alert 11 april 2016.

⁷ Art. 5 Vo 987/2009 ter implementatie van de Coördinatieverordening 883/2004.

⁸ SER advies arbeidsmigratie uit 2015, p. 72.



loon aangeven waarover premies wordt afgedragen. Ook moet de duur, aard en plaats van de detacheringen duidelijk aangegeven worden. Daarnaast moet een A1-verklaring een foto en een uniek identificatienummer van de werknemer bevatten, en informatie over de uitzendende werkgever.

Betere informatie-uitwisseling tussen landen en Europese monitoring

Voor een goede controle op de A1-verklaringen ontbreekt een afdoende samenwerking tussen de lidstaten.⁹ Op basis van een betere registratie van de detacheringen en gegevens van gedetacheerde werknemers kunnen de activiteiten van deze werknemers beter gemonitord worden. Zo kan beter vastgesteld worden in welke lidstaat de werknemer 'gewoonlijk zijn of haar arbeid verricht', zoals de wet het verwoordt. Het 'gewoonlijk werkland' is het formele thuisland van de gedetacheerde werknemer.

Naast zorgvuldige afgifte en goede samenwerking met andere lidstaten kan de introductie van een Europees belastingnummer de controle zowel binnenlands als internationaal sterk verbeteren.¹⁰ Hierbij is er een waterdicht monitoringsysteem nodig op Europees niveau waarmee vastgesteld wordt dat premies volledig en juist worden afgedragen in het land van herkomst.

In dat verband zouden er ook betere Europese regels moeten komen over de registratie van ondernemingen, zodat het fenomeen 'postbusondernemingen' wordt bestreden. Dit kan met behulp van een transparant Europees bedrijvenregister dat toegankelijk moet zijn voor lokale autoriteiten. In dit register moeten duidelijke criteria worden opgenomen over het bedrijf en waar het geregistreerd is.¹¹

Inning van sociale premies in het werkland

In plaats van het afdragen van sociale premies in het thuisland zouden afdrachten ook betaald kunnen worden in het werkland, door de inlenende werkgever aan de lokale bevoegde instanties. De afdrachten zijn wel op het niveau van het thuisland en zouden vervolgens overgemaakt kunnen worden aan de autoriteiten in thuislanden. Dit voorkomt onduidelijkheden over de correcte afdracht van premies.

⁹ SER (2015) advies arbeidsmigratie, p. 46.

¹⁰ SER (2015) advies arbeidsmigratie, p. 46.

¹¹ De criteria zijn opgenomen in artikel 13(1)(b)(i) van de Coördinatieverordening 883/2004.



SCHIJNCONSTRUCTIES

14. Verduidelijk gegevens op de loonstrook

15. Direct de gehele keten aanspreken op het juiste loon

16. Inhoudingen niet toestaan/streng reguleren

Toelichting maatregelen aanpakken schijnconstructies

Het CNV heeft de initiatieven van de minister om schijnconstructies aan te pakken verwelkomd. Naast strengere wetgeving is het net zozeer van belang dat overtredingen vastgesteld en gesanctioneerd worden. De Wet Aanpak Schijnconstructies heeft voor een deel een preventieve werking die afhankelijk is van strikte handhaving van de naleving ervan. Naast een goede naleving bevat de wet nog enkele hiaten of is er, in tegenstelling tot wat de wet eerder beoogde, weer een opening voor schijnconstructies gecreëerd die gedicht moet worden. We lichten dit hieronder per onderdeel toe.

Gegevens op de loonstrook

CNV Vakmensen heeft een 'looncontrole campagne' opgezet om loonstroken van CNV-leden te checken. Deze looncontrolecampagne heeft het CNV dit jaar voor de tweede keer gedaan. De campagne vindt altijd in het eerste kwartaal van het jaar plaats omdat de campagne gerelateerd is aan de eerste loonstrook van het nieuwe jaar. In 2016 heeft het CNV een kleine 700 looncontroles uitgevoerd. Hoewel de loonstroken in het merendeel van de gevallen wel kloppen, blijkt dat de loonstroken nog veel te ingewikkeld in elkaar zitten. Het CNV is van mening dat een loonstrook te begrijpen moet zijn voor werknemers. De Minister heeft zelf met de Wet Aanpak Schijnconstructies beoogd dat werkgevers ervoor zorgen dat de loonstrookjes begrijpelijk zijn voor het personeel. We zien dat dit nu nog niet gebeurt en stellen dan ook voor werkgevers hiertoe duidelijker te verplichten.

Ketenaansprakelijkheid

Een onderdeel van de Wet Aanpak Schijnconstructies (WAS) is de ketenaansprakelijkheid om opdrachtgevers aan te spreken op betaling van het loon waar een werknemer recht op heeft. De huidige ketenaansprakelijkheid kent echter grote procedurele drempels waardoor de WAS in de praktijk niet goed werkt. Een werknemer moet immers eerst zijn of haar eigen werkgever aansprakelijk stellen voordat de werknemer de opdrachtgever kan aanspreken. Vervolgens kan een werknemer elke volgende partij in de keten pas aansprakelijk stellen als de procedure tegen de vorige partij is afgerond. Dit leidt tot onnodige vertraging in de procedure, wat zeker voor werknemers die tijdelijk in Nederland werken, bijvoorbeeld als gedetacheerde, leidt tot een in de praktijk onwerkbaar situatie. Dat de inrichting van de ketenaansprakelijkheid ook anders kan, blijkt wel uit het voorbeeld van Duitsland waar een werknemer in één keer alle partijen



aansprakelijk kan stellen. Het gevaar van de huidige drempels in het proces is dat er minder aanspraak wordt gedaan op de aansprakelijkheid, waarmee de preventieve werking afzwakt en de wet verwordt tot een lege huls. Het CNV stelt daarom voor dat een werknemer die achterstallig loon wil opeisen in één procedure zowel de werkgever, als de opdrachtgever, als eventuele andere partijen in de keten aansprakelijk kan stellen.

Inhoudingen op het minimumloon

Toen de minister de Wet Aanpak Schijnconstructies ontwierp werden inhoudingen op het minimumloon voor maaltijden, huisvesting of zorgverzekering aangemerkt als schijnconstructie. Het CNV maakt zich dan ook zorgen over een recent aangenomen AMvB waardoor inhoudingen op het minimumloon toch weer toegestaan zijn. Hiermee blijven misstanden mogelijk. Wij zijn van mening dat een werkgever moet kunnen aantonen dat er een reëel verband is tussen feitelijk gemaakte huurkosten en wat de werkgever doorberekent aan de individuele werknemer. Uitgangspunt moet zijn dat het niet in overeenstemming is met het beginsel van redelijk- en billijkheid, wanneer de werkgever verdient aan het feit dat hij een volmacht heeft gekregen voor kosten die hij feitelijk niet maakt. Ondanks de vaak korte duur van de huurovereenkomsten zou er moeten worden aangesloten op het reguliere woningwaarderingstelsel, waarin er een heldere koppeling is tussen de prijs en de kwaliteit van de woonruimte.

Voor wat betreft de volmacht voor de inhouding van zorgverzekeringskosten dient eveneens het uitgangspunt te zijn dat de werkgever op geen enkele wijze profijt van de inhoudingen moet kunnen hebben. Voor wat betreft de verschuldigde premie wordt er uitgegaan van de gemiddelde zorgverzekeringspremie, verhoogd met het gemiddeld gebruikte eigen risico. Met deze formulering zijn de maximum in te houden kosten onnodig hoog. De werkgever fungeert vaak als polishouder van de werknemer, omdat hij geen adres in Nederland heeft waar de post naartoe gestuurd kan worden. De werknemer krijgt daarom zelf vaak niet de informatie over zijn of haar zorgverzekering, omdat de werkgever dit niet doorstuurt. In de praktijk komt het regelmatig voor dat de werknemer een basisverzekering heeft, echter worden er daarnaast ook nog extra kosten ingehouden (b.v. zo'n 20 euro) waarmee een werknemer zogenaamd aanvullend is verzekerd. De werknemer krijgt deze papieren echter niet onder ogen en is bijvoorbeeld helemaal niet aanvullend verzekerd (werkgever houdt dus onrechtmatig extra kosten in), of betaalt te veel omdat de extra verzekering minder duur is dan de extra 20 euro die wordt ingehouden. Ook zijn er kortingen op collectiviteiten en eigen risico die volledig ten goede komen aan de werkgever. Op deze onderdelen, net als bij de inhoudingen voor huurkosten, zou de AMvB zodanig aangescherpt moeten worden dat werkgevers alleen de feitelijk gemaakte kosten kunnen inhouden op het loon van een werknemer.