

Vergaderjaar 2012–2013

29 407

Vrij verkeer werknemers uit de nieuwe EU lidstaten

Nr. 173

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 10 juli 2013

Inleiding

In mijn brief van 17 maart jongstleden over de aanpak van malafide uitzendbureaus¹ heb ik u gemeld dat het kabinet de mogelijkheden onderzoekt om de Scandinavische identiteitspas «ID06» (verder: ID12)² ook in Nederland in te voeren. In Zweden zijn goede ervaringen opgedaan met zo'n identiteitspas³. Het instrument is daar effectief omdat het op een eenvoudige manier inzicht verschaft in wie er op een bepaalde werkplek werkt. Dit versterkt het toezicht en bemoeilijkt zwart werken.

U heeft tijdens het algemeen overleg op 25 april jongstleden (Kamerstuk 29 407, nr. 170) gevraagd om meer informatie over ID12 en in het bijzonder over de pilot die gestart wordt in de champignonsector. Met deze brief doe ik u deze informatie toekomen. Vanwege de nauwe samenwerking tussen de Inspectie SZW en de Belastingdienst op dit onderwerp, stuur ik u deze brief mede namens de staatssecretaris van Financiën.

Voordat ik in ga op de pilot, geef ik eerst een toelichting op de reden van mogelijke invoering en onze bevindingen naar aanleiding van het bezoek aan Zweden. Vervolgens zal ik aangeven hoe we de pilot gaan vormgeven en hoe dit zich verhoudt tot andere initiatieven in de sector.

¹ Kamerstuk 17 050, nr. 427.

² In Nederland is vooralsnog voor de werktitel «ID12» gekozen.

³ De Zweedse Belastingdienst (Skatteverket) zegt dat de malafiditeit in de bouw door deze pas met 25% is verminderd.

Aanleiding

De identiteitspas wordt in de Scandinavische landen (Noorwegen, Zweden, Denemarken en Finland) benut ter voorkoming van illegale arbeid, belasting- en premieontduiking en oneerlijke concurrentie.

Het niet of niet juist kunnen vaststellen van de identiteit van de werknemer zorgt ervoor dat een deel van deze problemen niet goed kan worden gedetecteerd en aangepakt. In Nederland gaat het dan concreet om overtreding van de Wet minimumloon en minimumvakantietoelage en de Wet arbeid vreemdelingen, ontduiking van belasting- en premieheffing, toeslagen, oneerlijke concurrentie, moderne slavernij, en uitbuiting.

Deze problemen komen relatief vaker voor in sectoren waarin veel kleine bedrijven actief zijn, veel gebruik wordt gemaakt van laaggeschoold personeel, veelal sprake is van kortlopende dienstverbanden en veel druk op de (arbeids)kosten is door lage winstmarges. Het gaat dan om sectoren als de bouw, schoonmaak, champignons en de uitzendbranche.

Het onderzoek

De Belastingdienst heeft samen met de Inspectie SZW onderzocht wat de mogelijkheden zijn voor toepassing van een dergelijke identiteitspas in Nederland en de werking van deze pas. Hiervoor is contact geweest met de Zweedse Belastingdienst, de leverancier van de pas en enkele brancheorganisaties.

Uit dit onderzoek blijkt dat een dergelijke identiteitspas ook toegevoegde waarde kan hebben voor Nederland.

De pas bevat enkele persoonsgebonden gegevens. Op de Nederlandse pas kan een foto en de naam van het bedrijf waarvoor de werknemer werkt worden gezet. In de pas (slechts zichtbaar na uitlezen) kunnen de naw-gegevens van werkgever en werknemer, het burgerservicenummer, de tewerkstellingsvergunning, de opleidingsgegevens en de VAR-verklaring (voor zzp'ers) staan. Deze gegevens zijn slechts voorbeelden. Over de mogelijke gegevens in en op de pas wordt nog overlegd met het College Bescherming Persoonsgegevens (CBP).

Door gebruik van de pas wordt het, voor zowel Nederlandse als buitenlandse werknemers, moeilijker om de Nederlandse wet- en regelgeving te ontduiken.

Elke werknemer zal verplicht een dergelijke pas moeten hebben. Ook personeel dat via onderaannemers of via andere constructies aan het werk is, moet deze pas hebben. Zonder pas kan een werknemer niet aan het werk. Voor het verkrijgen van een pas is een geldig legitimatiebewijs nodig. Hierdoor kan illegale arbeid en oneerlijke concurrentie worden aangepakt.

Verder kan door middel van deze pas de identiteit van de werknemer en de arbeidsrelatie makkelijker worden vastgesteld. Via de pas kan de werknemer zich op de werkplaats registreren. Dit kan via een elektronische scanner. Hierdoor wordt eenvoudig een urenregistratie en presentielijst bijgehouden. Dit helpt de werkgever in verband met de loonbetaling en in geval van een calamiteit. Deze informatie is van belang voor de Inspectie SZW bij de controle op arbeidstijden en het minimumloon en voor de Belastingdienst doordat de loongegevens en afdrachten vergeleken kunnen worden met de registratie.

Doordat de pas informatie bevat over iemands opleidingen en veiligheids-certificaten kan bijvoorbeeld eenvoudig gecontroleerd worden welke

machines iemand mag bedienen (arbo). Op deze manier kan alleen gekwalificeerd personeel aan het werk. Verder kunnen onbevoegden moeilijker op de werkplaats komen. Zo draagt in Zweden elke werknemer die werkzaam is in de bouw de pas (zichtbaar) als hij aan het werk is. Hierdoor kunnen bouwvakkers onderling controleren of er mensen op de bouwplaats staan die daar niet horen. Deze sociale controle dwingt bedrijven zich compliant te gedragen. Dit zorgt voor een betere veiligheid op de werkvloer.

Verder heeft de hoofduitvoerder het recht om een boete te vorderen van de ondernemer als zijn werknemer geen legitimatie bij zich draagt. Hiermee wordt de bereidheid tot het dragen van een pas vergroot. Dit draagt weer bij aan het voorkomen van oneerlijke concurrentie.

De pas heeft zowel toegevoegde waarde voor de sector zelf als ook voor de toezichthouders als de Belastingdienst en de Inspectie SZW en onze ketenpartners, zoals gemeenten, SVB, IND, UWV Werkbedrijf, enz. Het is technisch mogelijk om belangrijke waarborgen voor andere toezichthouders op de chip te plaatsen. Daarmee kunnen ook andere malafide zaken voorkomen worden, zoals bijvoorbeeld uitkeringsfraude. Doordat al deze informatie op één plek geregistreerd wordt en toegankelijk is, is het voor alle publieke en private partijen makkelijker om in control te zijn. De informatie is transparant en eenvoudig inzichtelijk te maken voor de daartoe bevoegde partijen. Dit vergroot de veiligheid, vergemakkelijkt het toezicht en versterkt de handhaving.

De mogelijkheden van de pas zijn ook besproken met de partners die betrokken zijn bij de aanpak van malafide uitzendbureaus (ministeries, uitvoeringsorganisaties, gemeenten, werkgevers- en werknemersorganisaties, brancheorganisaties en private handhavers). Zij zijn enthousiast over de mogelijkheden.

De pilot

De Belastingdienst en de Inspectie SZW starten daarom in het kader van de aanpak van malafide uitzendbureaus binnenkort met de voorbereiding van een pilot in de champignonsector voor invoering van de identiteitskaart⁴.

De keuze voor de champignonsector komt voort uit de problemen binnen deze sector. Een belangrijk aspect daarbij is dat de sector zelf heeft verzocht om deze pas in te voeren. Daarnaast is er sprake van een overzichtelijke populatie waardoor deze sector zich goed leent voor een pilot⁵.

Om tot daadwerkelijke invoering te komen, wordt de komende periode vanuit de Belastingdienst in samenwerking met het interventieteam Champignons en de Inspectie SZW een stappen- en implementatieplan opgesteld. In dit stappenplan wordt o.a. ingegaan op de randvoorwaarden bij de invoering van de ID12 (o.a. privacybescherming i.o.m. CBP, beveiliging van de gegevens), de status van de pas (verhouding met andere registraties), de productie en het beheer van de kaart, de kosten en opbrengsten, de samenloop met de eID (elektronische identiteitskaart) en andere initiatieven. Uitgangspunt is dat de pilot plaatsvindt binnen de kaders van de bestaande regelgeving.

De beoogde startdatum van de pilot zelf is 1 januari 2014. In het stappenplan zullen ook de criteria worden opgenomen om de effecten te

⁴ Binnen een (nog op te zetten) project, waarin de Belastingdienst als trekker zal fungeren.

⁵ Het gaat om 130 handmatige- en snijbedrijven en 2700 fte's aan arbeidsplaatsen (cijfers 2012).

kunnen meten en de toegevoegde waarde te beoordelen. Daarbij wordt ook een haalbare evaluatietermijn gesteld.

In Zweden heeft het commitment van zowel de private als publieke partners (vanwege de problematiek en het financiële belang op de arbeidsmarkt) er bij werkgevers toe geleid dat zij zonder problemen bereid zijn geweest de kosten te dragen. Deze kosten worden daar als zodanig ten laste gebracht van de bedrijfswinst.

Vergelijkbare initiatieven

Recent is er door SZW en de Belastingdienst gesproken met vertegenwoordigers van de Aannemersfederatie. De federatie is in een gevorderd stadium van ontwikkeling van een vergelijkbaar systeem – met borging van legaliteit – waarbij ook inzichtelijk wordt welke diploma's de houder heeft (onder meer veiligheid en (vak)kwaliteit). Zij hebben dit het «Vakbewijs» genoemd. De Aannemersfederatie is in juni gestart met een pilot en is bereid om haar ervaringen met ons uit te wisselen. Beide pilots kunnen mijns inziens dan ook prima naast elkaar plaatsvinden. Ik ben blij met de bereidwilligheid van de federatie om met ons mee te denken en hun ervaringen met ons te delen, omdat we op deze manier een goed systeem kunnen bouwen. Hun initiatief geeft ook aan dat er in meerdere sectoren behoefte is aan een dergelijke identiteitskaart.

Verder zijn er buiten Scandinavië inmiddels diverse landen geïnteresseerd in een dergelijk systeem. Duitsland is bijvoorbeeld bezig om een vergelijkbare identiteitskaart in te voeren naar het Zweedse model. Daarnaast is vanuit België en Luxemburg interesse. We hebben met deze lidstaten contact gezocht om ervaringen uit te wisselen en waar mogelijk een vergelijkbaar systeem te kiezen zodat samenwerking eenvoudiger wordt.

Vervolg

Op basis van de evaluatie zal het kabinet beoordelen of de overheid verder op dit instrument gaat inzetten. Eventueel kan een brede uitrol plaatsvinden naar andere (risicovolle) sectoren, zoals bijvoorbeeld de uitzendbranche, de bouw, de schoonmaak, de land- en tuinbouw, de horeca, enz. Tevens wordt gekeken of er wettelijke grenzen zijn die door alle betrokken partijen als knellend worden ervaren en of het nodig is om deze regelgeving aan te passen.

Ik zal u na afloop van de evaluatie informeren over de uitkomsten en de mogelijke vervolgstappen.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher