

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

680

Vragen van het lid **Jasper van Dijk** (SP) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *de misstanden bij de arbeidsomstandigheden en huisvesting van arbeidsmigranten in het Westland* (ingezonden 16 november 2017).

Antwoord van Minister **Koolmees** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 13 december 2017).

Vraag 1

Bent u bekend met de verklaring van diverse arbeidsmigranten met betrekking tot de werkwijze van uitzendbureau Efficient at Work gericht aan diverse instanties, waaronder de Inspectie SZW en de NBBU?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Kunt u ingaan op punt 1 uit de verklaring, waarin omschreven wordt dat Efficient at Work onvoldoende werkgeverslasten zou betalen en oneigenlijk gebruik maakt van de mogelijkheid tot het verstrekken van weekcontracten?

Antwoord 2

Weekcontracten zijn toegestaan. Op grond artikel 7:691 van het Burgerlijk Wetboek (BW) geldt dat de zogenoemde ketenbepaling pas van toepassing is op een uitzendovereenkomst als een werknemer in meer dan 26 weken arbeid heeft verricht (de zogenoemde uitzendperiode). Deze periode van 26 weken kan bij cao worden verlengd tot maximaal 78 weken. Zowel in de cao van de NBBU als in de cao van de ABU is deze 78 weken opgenomen. In deze (verlengde) periode kan een onbeperkt aantal uitzendovereenkomsten worden gesloten, dus ook weekcontracten.

In algemene zin geldt dat voor uitzendbedrijven tot mei 2017 de mogelijkheid bestond om zich voor de heffing van enkele werkgeverspremies in te laten delen in een andere sector dan de uitzendsector (een vaksector) als zij zich voor meer dan 50% van hun loonsom specialiseerden in die sector en daar geen uitzendbeding toepasten. In veel vaksectoren zijn de premies lager dan in de uitzendsector. Veel uitzendbedrijven gebruikten deze mogelijkheid in

¹ Verklaring arbeidsmigranten (zie bijlage)

combinatie met kortdurende uitzendovereenkomsten. In mei 2017 is deze situatie bevroren. Uitzendbedrijven die reeds in een vaksector waren ingedeeld, mogen daar vooralsnog blijven, maar nieuwe indelingen in vaksectoren zijn niet meer mogelijk.

Vraag 3

Wat is uw reactie op het verplichte, betaalde transport naar het werk (punt 3) en eveneens verplichte afname van een door Efficient at Work aangewezen zorgverzekeraar (punt 4 en 5)? Is een dergelijke koppelverkoop wettelijk toegestaan?

Antwoord 3

Sinds 1 januari 2017 zijn verrekeningen en inhoudingen op het minimumloon niet meer toegestaan. Op dit verbod gelden wel uitzonderingen. Inhoudingen op kosten voor huisvesting en zorgverzekering zijn onder voorwaarden wel toegestaan. Dit verbod op inhoudingen en verrekeningen geldt dus alleen op het minimumloon en niet op het loon boven WML. Inhoudingen voor bijvoorbeeld transport zijn op het loon boven WML mogelijk. Ik kan op basis van de mij bekende informatie niet beoordelen of de betreffende arbeidsmigranten het minimumloon verdienen of beloond worden volgens de voor hen geldende cao.

Voor arbeidsmigranten is het – net als voor Nederlanders – mogelijk dat zorgverzekeraars en werkgevers een collectieve zorgverzekeringsovereenkomst sluiten. De arbeidsmigrant dient wel te allen tijden vrij te zijn in de keuze om hiervan gebruik te maken dan wel een individuele zorgverzekering af te sluiten. Hij kan uiteraard niet gedwongen worden tot het afsluiten van een door de werkgever aangewezen zorgverzekering.

De zorgverzekeraar waar het in dit geval om gaat heeft mij te kennen gegeven de nodige zorgvuldigheid bij het sluiten en beheer van collectieve contracten en «gedwongen winkelnering» niet te accepteren. Dat signaal is ook aan het betreffende uitzendbureau afgegeven.

Vraag 4

Wat is uw reactie op het ontslag op staande voet indien blijkt dat een arbeidsmigrant zwanger is (punt 6)? Wat gaat u hiertegen ondernemen, mede gelet op de recent gestarte campagne tegen zwangerschapsdiscriminatie?

Antwoord 4

Discriminatie en uitsluiting zijn verboden. Zwangerschapsdiscriminatie bij sollicitaties, op de werkvloer en bij verlenging van het contract is dan ook een ernstige zaak en wordt niet geaccepteerd. In Nederland is iedereen voor de wet gelijk. Werkgevers dienen iedere sollicitant c.q. werknemer op diens eigen kwaliteiten te beoordelen. Een (mogelijke) zwangerschap mag daarbij geen rol spelen.

Een ontslag op staande voet is alleen gerechtvaardigd als sprake is van een dringende reden voor dit ontslag, zoals bijvoorbeeld diefstal of mishandeling van de werkgever of andere medewerkers. Zwangerschap kan niet als dringende reden voor ontslag aangemerkt worden. Integendeel, ontslag wegens zwangerschap is verboden op grond van het Burgerlijk Wetboek. Als een werknemer desondanks toch op staande voet is ontslagen wegens zwangerschap, kan zij een verzoek indienen tot vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst, of tot toekenning van een billijke vergoeding.

Vraag 5

Zijn de misstanden omschreven in het eerdere artikel in De Telegraaf en in bijgaande verklaring aanleiding voor de Inspectie SZW om Efficient at Work onder verscherpt toezicht te stellen?²

Antwoord 5

De Inspectie kent de term «verscherpt toezicht» niet, maar kan eigener beweging en naar aanleiding van meldingen onderzoek instellen. Op basis van onderzoek kan de Inspectie SZW vervolgens handhavend optreden.

² Telegraaf, «Roofbouw in de kassen», d.d. 4 november 2017

Over of sprake is van een onderzoek doe ik geen uitspraak. De Inspectie SZW neemt signalen als deze zeer serieus.

Vraag 6, 7 en 8

Wat is uw reactie op hetgeen omschreven bij punt 7, waaruit blijkt dat arbeidsmigranten grof geld betalen voor een bouwval? Kunt u daarbij ook ingaan op het gegeven dat personeel van Efficient at Work te pas en te onpas binnen komt vallen?

Hoe staat het met uw toezegging dat de gemeente Westland de huisvesting van Efficient at Work gaat controleren? Heeft deze controle inmiddels plaatsgevonden en welke maatregelen zijn er getroffen?³

Wat gaat u of de gemeente ondernemen tegen de Thermostaat die achter slot en grendel zit? Deelt u de mening dat dit onaantvaardbaar is? Wat onderneemt u tegen de boetes die bewoners krijgen als zij de Thermostaat verstellen? Gaat u dit per direct verbieden? Gaat u reeds betaalde boetes terugvorderen? Zo ja, waarom? Zo nee, zijn deze boetes werkelijk toegestaan?

Antwoord 6, 7 en 8

Ik heb gesproken met de wethouder voor onder meer arbeidsmigratie en wonen van de gemeente Westland. Hij liet mij weten dat de gemeente Westland een eerlijk werk- en woonklimaat al langere tijd als belangrijkste speerpunt in het beleid ten aanzien van arbeidsmigranten heeft. De afgelopen jaren heeft de gemeente dan ook grote stappen gezet in het voorkomen en opsporen van misstanden. Dat gebeurt onder andere doordat de gemeente op regelmatige basis en met grote zorg gesprekken voert met alle uitzendorganisaties die gevestigd zijn in de gemeente, ook met de uitzender die in het artikel van De Telegraaf wordt genoemd. Ook worden regelmatig controles uitgevoerd op de huisvesting van uitzendbureaus. Naar aanleiding van de signalen heeft de wethouder mij laten weten dat de woning genoemd in de verklaring van de arbeidsmigranten gecontroleerd is. Daarbij is gekeken naar alle wooncomponenten waaronder de thermostaat, maar in het bijzonder naar veiligheid. De constatering die tijdens deze inspectie zijn gedaan, zijn besproken met de uitzender zodat passende maatregelen kunnen worden getroffen. De gemeente neemt ook het signaal over onaangekondigd binnentreden in de woning serieus en heeft dit met het uitzendbureau besproken.

Voor wat betreft door het uitzendbureau opgelegde boetes geldt dat die sinds in werking treding van het al eerder genoemde verbod op verrekeningen en inhoudingen niet meer met het wettelijk minimumloon mogen worden verrekend of daarop mogen worden ingehouden. Indien de Inspectie SZW een dergelijke overtreding constateert treedt zij in lijn met de Beleidsregel bestuursrechtelijke handhaving Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag 2017(Stcrt. nr. 57119) hier tegen op.

Vraag 9 en 10

Aangezien een bureau als Efficient at Work in het bezit is van de keurmerken SNA (NEN 4400-1), NBBU en Certified Flex Home, wat zegt dit over de kwaliteit van het systeem van zelfregulering?

Leiden de geconstateerde misstanden bij de arbeidsomstandigheden en huisvesting van arbeidsmigranten tot het intrekken van deze keurmerken? Kunt u uw antwoord nader toelichten?

Antwoord 9 en 10

Belangrijk bij private keurmerken is dat er ook regelmatig controles (over het algemeen 2 keer per jaar) plaatsvinden of nog aan de voorwaarden voor het keurmerk voldaan wordt. Ten aanzien van het keurmerk van de Stichting Normering Arbeid geldt (Kamerstuk 17 050, nr. 539) dat per jaar circa 500 onderneming het keurmerk verliezen. Dit is het zelfreinigend vermogen van een keurmerk.

SNA, NBBU en SNF hebben mij gemeld de signalen zoals verwoord in het artikel in de Telegraaf van 4 november «Roofbouw in de kassen» en de verklaring van arbeidsmigranten over dezelfde situatie, zeer ernstig te nemen. Deze organisaties nemen dit soort signalen dan ook mee in hun (extra)

³ Vragenuur, d.d. 7 november 2017

controles in het kader van een keurmerk of lidmaatschap. Het is aan deze organisaties ter beoordeling of een keurmerk of lidmaatschap wordt ingetrokken.

Vraag 11

Bent u bereid een vergunningstelsel te introduceren, zodat foute eigenaren van malafide uitzendbureaus niet keer op keer in staat worden gesteld arbeidsmigranten uit te buiten? Kunt u uw antwoord toelichten?

Antwoord 11

Ik ben geen voorstander van een vergunningplicht. De vergunningplicht is in 1998 afgeschaft omdat bleek dat ook een vergunningstelsel malafiditeit niet kon voorkomen, terwijl het wel veel administratieve lasten voor bedrijven en de overheid tot gevolg had. Belangrijk voordeel van het huidige private keurmerk is de publiek-private samenwerking waardoor Inspectie SZW en Belastingdienst signalen krijgen van SNA en SNCU die Inspectie SZW en Belastingdienst helpen bij de handhaving. Uiteraard blijf ik wel in gesprek met de bij het keurmerk betrokken partijen over de verbeteringen in het keurmerk.