

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

## 817

Vragen van het lid **Van Weyenberg** (D66) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht «Meer meldingen rond arbeidsmigranten: Cowboybedrijven omzeilen de wet»*. (ingezonden 9 oktober 2019).

Antwoord van Minister **Koolmees** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 26 november 2019).

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «Meer meldingen rond arbeidsmigranten: Cowboybedrijven omzeilen de wet»?<sup>1</sup>

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Klopt het dat het aantal meldingen van overtredingen van de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) flink is toegenomen?

Antwoord 2

De Inspectie SZW vermeldt in haar «Staat van Eerlijk Werk 2019 – Risico's aan de onderkant van de arbeidsmarkt» hoeveel klachten en signalen ze de afgelopen jaren heeft ontvangen op het gebied van de Wet arbeid Vreemdelingen. Het aantal klachten en signalen is toegenomen van 1.182 in 2015 naar 1.307 in 2016, 1.382 in 2017 en 1.817 in 2018.

Vraag 3

Wat voor overtredingen gaat het om?

Antwoord 3

Er is sprake van overtreding van de Wet arbeid vreemdelingen wanneer een werkgever iemand van buiten de EU laat werken zonder de vereiste vergunning.

<sup>1</sup> <https://nos.nl/l/2305154>

#### Vraag 4

Wat verwacht u dat de aanstaande meldingsplicht in het kader van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU) gaat betekenen voor het terugdringen van het aantal buitenlandse werknemers zonder werkvergunning?

#### Antwoord 4

De meldingsplicht in het kader van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU) vloeit voort uit de Europese handhavingsrichtlijn en heeft als belangrijkste doelstelling meer inzicht te verschaffen in aantallen buitenlandse dienstverrichters uit andere EU- en EER-landen en Zwitserland die hier met hun werknemers tijdelijk diensten verlenen en de plaatsen waar zij actief zijn. Op basis hiervan kan de Inspectie SZW zijn integrale risicoanalyses verder verbeteren. De meldingsplicht kan een belangrijke bijdrage leveren aan de handhaving van de harde kern van arbeidsvoorwaarden en de identificatie van postbusondernemingen en andere constructies om de detacheringsrichtlijn te ontduiken.

#### Vraag 5

Is de uitbreiding van de capaciteit van de Inspectie SZW door het regeerakkoord voldoende om uitbuiting en schijnconstructies op te sporen en tegen te gaan?

#### Antwoord 5

De motie-Heerma c.s.<sup>2</sup> vroeg naar beoordeling van de toereikendheid van de inspectiecapaciteit. Dit heeft geleid tot ontwikkeling van het Inspectie Control Framework (ICF). In het Regeerakkoord 2017 is € 50 miljoen per jaar vrijgemaakt voor versterking van de handhavingsketen van de Inspectie SZW conform het ICF. In de periode tot en met 2022 zal de Inspectie stapsgewijs haar personeelsbestand met ruim 400 fte uitbreiden ten opzichte van de startsituatie eind 2017 om de in de begroting en het jaarplan benoemde ICF-indicatoren te behalen.

De komende jaren, tot aan 2023, zal de Inspectie SZW de inzet van op de bevordering eerlijk werk verdubbelen. Hiermee wordt het aantal bedrijven waar een inspectie plaatsvindt (inspectiedekking) substantieel opgehoogd. De aanpak van oneerlijk werk betreft onder meer schijnconstructies, onderbetaling, arbeidsuitbuiting en illegale tewerkstelling. Op de uitbreiding van de Inspectie SZW en haar programmering wordt ingegaan in respectievelijk het Jaarplan 2018<sup>3</sup>, het Jaarplan 2019, het Meerjarenplan 2019–2022<sup>4</sup> en in mijn brief aan uw kamer over de uitbreiding van de inspectieketen en de daarin besloten systematiek van periodieke bijstelling en midterm review.<sup>5</sup> In het rapport «Staat van eerlijk werk – risico's aan de onderkant van de arbeidsmarkt» schetst de Inspectie SZW zeven mechanismen gerelateerd aan mondiale sociaaleconomische ontwikkelingen en de regulering en werking van de Nederlandse arbeidsmarkt die oneerlijke praktijken in de hand werken. Ze zoomt in op de grote groep kwetsbare werkenden die in potentie te maken heeft met oneerlijk werk en uitbuiting en stelt dat om eerlijk werk in Nederland op een acceptabel niveau te krijgen en te houden gezamenlijke inzet nodig is van alle betrokken publieke en private partijen.

#### Vraag 6

Klopt het dat het UWV bij het verlenen van een tewerkstellingsvergunning (TWV) of een gecombineerde vergunning verblijf en arbeid (GVVA) altijd toetst op prioritair aanbod binnen de EU?

#### Antwoord 6

In beginsel wordt bij een aanvraag tot het verlenen van een TWV of GVVA altijd getoetst of voor de desbetreffende arbeidsplaats prioriteitgenietend aanbod op de arbeidsmarkt aanwezig is in Nederland of de landen van de Europese Economische Ruimte. Op grond van de Wet arbeid vreemdelingen

<sup>2</sup> Kamerstuk 29 544, nr. 846

<sup>3</sup> Kamerstuk 34 775-XV, nr. 12

<sup>4</sup> Kamerstuk 35 000-XV, nr. 10

<sup>5</sup> Kamerstuk 29 544, nr. 846

kan in limit, atieve gevallen (zoals ten behoeve van de bevordering van internationale handelscontacten of in het kader van opleiding) worden afgeweken van deze toets. In de Regeling uitvoering Wet arbeid vreemdelingen is van deze mogelijkheid gebruik gemaakt voor bijvoorbeeld docenten in het internationaal onderwijs.

Vraag 7, 8, 9, 10, 11 en 12

Zijn arbeidsbureaus in andere EU-landen die ook tewerkstellingsvergunningen verlenen voor mensen van buiten de EU ook verplicht om prioritair aanbod binnen de EU te toetsen? En zo ja, doen zij dat ook?

Wat vindt u ervan dat Polen honderdduizenden werkvergunningen heeft afgegeven?

Voor welke sectoren geven Oost-Europese landen werkvergunningen af?

Kunnen deze mensen zonder tussenkomst ook in Nederland aan het werk?

Hebben arbeidsbureaus binnen de EU contact met elkaar om te kijken of zij op dezelfde manier prioritair aanbod toetsen?

Wat zijn de mogelijkheden als verschillende arbeidsbureaus het niet eens zijn over of de toets op prioritair aanbod goed is uitgevoerd?

Antwoord 7, 8, 9, 10, 11 en 12

Voorop staat dat elke lidstaat bevoegd is zijn eigen beleid vast te stellen voor de toegang tot zijn arbeidsmarkt van werknemers van buiten de EU. Zo heeft Nederland een selectief en innovatief toelatingsbeleid dat uitnodigend is voor migranten aan wie economisch behoefte bestaat en restrictief is voor anderen. Maar iedere EU-lidstaat heeft afhankelijk van het karakter van de staat van de eigen economie en arbeidsmarkt de vrijheid te bepalen aan welk type arbeidskrachten behoefte is.

Dat werknemers uit een derde land vervolgens zonder tewerkstellingsvergunning in Nederland kunnen werken komt voort uit het vrije verkeer van diensten binnen de EU en de daarop gebaseerde jurisprudentie. Al in de zaak *Rush Portuguesa* van 27 maart 1990 (C-113/895) oordeelde het Hof van Justitie van de Europese Unie dat werknemers die in het kader van grensoverschrijdende dienstverlening tijdelijk werkzaamheden verrichten in een andere lidstaat niet toetreden tot de arbeidsmarkt van de lidstaat waar zij hun werkzaamheden verrichten, omdat zij na voltooiing van hun taak terugkeren naar hun land van herkomst. Het ontvangende land kan daarom geen voorwaarden stellen ten aanzien van het verkrijgen van een werkvergunning voor deze werknemers. Het Hof heeft bovendien bepaald dat dit geldt ongeacht het feit of de betrokken werknemers onderaan zijn van een EU-lidstaat (*Essent*, C-91/13). Echter, indien een onderneming diensten wil verlenen in een andere EU-lidstaat, en hierbij zijn eigen werknemers in wil zetten door ze naar het ontvangstland te detacheren, is het van belang dat er sprake is van echte detachering: de onderneming dient daadwerkelijk substantiële activiteiten te verrichten in de lidstaat van vestiging en er moet sprake zijn van een gedetacheerde werknemer die tijdelijk arbeid in Nederland verricht. Werkgevers zijn daarnaast verplicht een harde kern van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden toe te kennen aan het personeel waarmee zij tijdelijk in Nederland een dienst komen verlenen, die zijn vastgelegd in wettelijke bepalingen of in algemeen verbindende verklarnde (avv'de) cao's. Werknemers uit een derde land kunnen zonder tewerkstellingsvergunning naar Nederland worden gedetacheerd, maar zij moeten wel gemeld worden en bij verblijf van meer dan 3 maanden moet daarnaast een verblijfsvergunning worden aangevraagd (met maximale duur van 2 jaar).

Vraag 13

Wie houdt er toezicht op de mensen die op basis van deze tewerkstellingsvergunningen werken? Of zij bijvoorbeeld wel aan het werk zijn in de sector waarvoor zij een vergunning hebben gekregen? Licht dat bij de lidstaat die de tewerkstellingsvergunning heeft verleend of bij de lidstaat waar de werkende aan de slag is?

Antwoord 13

Het toezicht of de grensoverschrijdende dienstverlening feitelijk wordt uitgevoerd conform de notificatie, kan uiteraard alleen maar plaatsvinden in het land waar de desbetreffende werkzaamheden worden verricht. In lijn met Europese jurisprudentie verbindt het Besluit uitvoering Wet arbeid vreemde-

lingen (BuWav) daar nadere voorwaarden aan. Zo moet de gedetacheerde vreemdeling onder meer voldoen aan alle voorschriften inzake verblijf, werkvergunning en sociale zekerheid om als werknemer van de werkgever arbeid te verrichten in de lidstaat waar de werkgever gevestigd is. Ook mag de vreemdeling niet een andere vreemdeling vervangen die gelijksoortige arbeid heeft verricht binnen dezelfde dienstverrichting. De Inspectie SZW kan in voorkomende gevallen controleren of aan deze voorwaarden wordt voldaan.

Vraag 14

Klopt het dat de helft van de arbeidsmigranten die in 2017 in Nederland aan het werk was, van buiten de EU komt?

Antwoord 14

Uit de cijfers van het CBS<sup>6</sup> volgt dat in 2017 ruim 838 duizend banen werden vervuld door buitenlandse werknemers. Bijna 424 duizend banen, iets meer dan de helft, werden vervuld door werknemers met een herkomstland buiten de EU. Hiervan waren ruim 125 duizend banen van werknemers uit het Amerikaanse continent en bijna 121 duizend banen van werknemers uit Europese landen buiten de EU, inclusief Rusland. Relatief weinig banen, een kleine 3,5 duizend, werden vervuld door werknemers uit Oceanië. Echter, niet alle werkenden met een nationaliteit van buiten de EU zijn arbeidsmigranten. Hieronder vallen ook gezinsherenigers en dergelijke. In 2017 zijn ongeveer 16 duizend verblijfsvergunningen afgegeven voor kennis en talent, zijn er minder dan 3 duizend vergunningen afgegeven voor arbeidsmigranten<sup>7</sup>, zijn er 5.708 tewerkstellingsvergunningen afgegeven en zijn er 3.800 werknemers gemeld die gebruik maakten van het dienstenverkeer.

Vraag 15

Bent u bekend met de signalen van de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) dat er nu zelfs Nederlandse bedrijven zijn die zich in Polen vestigen om daar mensen uit Oekraïne te werven?

Antwoord 15

Ja.

Vraag 16

Wat is de reden dat deze Nederlandse bedrijven zich in Polen vestigen om mensen van buiten de EU te werven? Wat is de reden dat het vanuit Nederland minder aantrekkelijk is?

Antwoord 16

Ik ben niet bekend met de beweegredenen van individuele Nederlandse bedrijven om zich in Polen te vestigen.

---

<sup>6</sup> CBS Statline opendata «Werknemers afkomstig uit buitenland; wel/niet ingezet, persoonskenmerken», via <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/84060NED/table?dl=1C99B>

<sup>7</sup> Jaarcijfers 2017, IND