

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

### 814

Vragen van de leden **Tielen** en **Smals** (beiden VVD) aan de Minister en Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *de Nieuwsuurreportage over arbeidsmigranten* (ingezonden 11 oktober 2019).

Antwoord van Minister **Koolmees** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid), mede namens de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (ontvangen 26 november 2019).

#### Vraag 1

Bent u bekend met de reportage van Nieuwsuur over arbeidsmigranten van 7 oktober 2019?<sup>1</sup>

#### Antwoord 1

Ja.

#### Vraag 2 en 3

Kunt u de Kamer een overzicht sturen van het aantal meldingen en bewezen overtredingen op de Wet arbeid vreemdelingen over de afgelopen tien jaren? Kunt u daarbij ook de aantallen sancties op die overtredingen vermelden? Hoe zijn deze meldingen en overtredingen verdeeld over de verschillende sectoren? In hoeverre is er een relatie tussen de sectoren en de hoeveelheid vacatures in die sectoren?

#### Antwoord 2 en 3

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 1182 in 2015 naar 1307 in 2016, 1382 in 2017 tot 1817 in 2018. Gegevens uit eerdere tijdvakken zouden overigens moeilijk te vergelijken zijn met de recente gegevens aangezien de Wet arbeid vreemdelingen een aantal malen is aangepast, waardoor voor grote groepen tewerkgestelden (Roemenen, Bulgaren) geen vergunning meer vereist is.

De relatie tussen meldingen, overtredingen en sancties kent vele aspecten. Een deel van de klachten en signalen die de Inspectie SZW ontvangt, leidt –

<sup>1</sup> <https://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2305154-meer-meldingen-rond-arbeidsmigranten-cowboybedrijven-omzeilen-de-wet.html>

vaak in samenhang met informatie uit andere bronnen – tot inspecties of andere interventies; een deel is niet onderzoekswaardig, maar wordt gebruikt voor risicoanalyses. Bij inspecties van werkgevers wordt in de regel gekeken naar de naleving van een aantal arbeidswetten, niet alleen van de Wet arbeid vreemdelingen.

De Inspectie SZW heeft de afgelopen jaren geïnvesteerd in risicogestuurd en effectgericht programmatisch werken. Zij streeft naar het behalen van resultaten die bijdragen aan gezond, veilig en eerlijk werk en bestaanszekerheid voor iedereen. Het gaat daarbij om maatschappelijk effect. Een focus op kengetallen, zoals aantallen inspecties, biedt onvoldoende inzicht in de bijdrage van de Inspectie SZW aan dit gewenste maatschappelijk effect.<sup>2</sup>

Op sectoren waar de kans op arbeidsrisico's en de maatschappelijke schade het grootst is, richt de Inspectie SZW zich in zogenaamd sectorprogramma's. In haar meerjarenplan 2019 – 2022 beschrijft en onderbouwt de Inspectie haar risicogerichte handhaving in zeventien programma's. Alle acht sectorprogramma's zijn (onder meer) gericht op de aanpak van oneerlijk werk: Agrarisch en groen, Bouw en infrastructuur, Transport en logistiek, Horeca en detailhandel, Schoonmaak, Zorg, Uitzendbureaus, Industriële arbeid.

#### Vraag 4

In hoeverre stelt de in het regeerakkoord vrijgemaakte extra 50 miljoen euro voor de inspectie SZW haar in staat om de Wet arbeid vreemdelingen adequaat te handhaven? Wat is de stand van zaken van de werving, selectie en training van extra inspecteurs en daarmee van de versterking van het toezicht?

#### Antwoord 4

In het rapport «Staat van eerlijk werk – risico's aan de onderkant van de arbeidsmarkt» schetst de Inspectie 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.

In het Regeerakkoord 2017 is € 50 miljoen per jaar vrijgemaakt voor versterking van de handhavingsketen van de Inspectie SZW conform het ICF. De komende jaren, tot aan 2023, zal de Inspectie SZW de inzet 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 en Meerjarenplan 2019–2022<sup>4</sup> en 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>

#### Vraag 5

In hoeverre vindt u dat de huidige Europese regelgeving met betrekking tot arbeidsmigranten voldoende handvatten biedt aan mkb-bedrijven om werkers vanuit de Europese Unie te matchen met openstaande vacatures? In hoeverre vindt u dat deze regelgeving uitbuiting van arbeidsmigranten helpt voorkomen?

#### Antwoord 5

Als het gaat om arbeidsbemiddeling kan worden gewezen op EURES, het Europese portaal voor beroepsmobiliteit en netwerk van diensten voor arbeidsvoorziening<sup>6</sup>. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) is aangewezen als het Nederlandse nationale coördinatiebureau. EURES heeft tot doel bij te dragen aan de transparantie van de Europese

<sup>2</sup> Jaarplan 2019 Inspectie SZW, p. 55.

<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

<sup>6</sup> <https://ec.europa.eu/eures/public/nl/homepage>

arbeidsmarkt ook voor het midden- en kleinbedrijf. Op het EURES-portaal voor beroepsmobiliteit kunnen werkgevers vacatures plaatsen en hebben zij toegang tot gegevens van kandidaten in andere EU-lidstaten. Een netwerk van EURES-adviseurs in Nederland kan adviseren bij werving binnen de EU. Dit portaal is er niet op gericht om arbeidsuitbuiting tegen te gaan.

#### Vraag 6

Hoe kan het dat een aantal landen in het oosten van de EU, zoals Polen, werkvergunningen verleent aan zogenoemde «derdelanders» en die «derdelanders» vervolgens binnen EU-regelgeving wél in Nederland aan het werk gaan? Wat vindt u daarvan?

#### Antwoord 6

De geschetste situatie 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 onderdaan zijn van een EU-lidstaat (Essent, C-91/13). Echter, indien een onderneming diensten wil verlenen in een ander 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 kennen aan het personeel waarmee zij tijdelijk in Nederland een dienst komen verlenen, die zijn vastgelegd in wettelijke bepalingen of in algemeen verbindend verklaarde (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).

Zoals aangegeven in de kabinetsreactie op het SER-advies «prioriteiten voor een fair Europa»<sup>7</sup> is het kabinet voorstander van het vrij verkeer. Ik wil er op wijzen dat ook tal van Nederlandse bedrijven gebruik maken van werknemers uit derdelanden, en daarmee hun diensten aanbieden in andere EU-lidstaten. Dat versterkt de positie van die bedrijven, en komt daarmee ook ten goede aan de Nederlandse economie als geheel. Als het gaat om de voorwaarden waaronder de werkzaamheden van derdelanders moeten plaatsvinden staat daarbij, net als voor de detachering van EU-burgers, het uitgangspunt van gelijk loon voor gelijke arbeid op dezelfde plek centraal. Het beleid van het kabinet is de afgelopen periode gericht geweest op het bestrijden en voorkomen van de nadelige effecten van het vrij verkeer en zal zich hiervoor blijven inzetten, ook waar het derdelanders betreft. Uitwassen, misbruik en uitbuiting moeten worden aangepakt.

#### Vraag 7

Op welke wijze bent u van plan om deze problematiek aan te kaarten bij uw collega-ministers in de EU? Op welke termijn verwacht u oplossingen die ongeoorloofde arbeidsmigratie tegengaan en uitbuiting van werkers uit zowel de EU als daarbuiten voorkomen?

#### Antwoord 7

Nederland spant zich binnen de EU al enige jaren actief in om oneigenlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden te voorkomen. Zo heeft Nederland een actieve rol gespeeld bij de totstandkoming van de handhavingsrichtlijn en

<sup>7</sup> Kamerstuk 21 501–31, nr. 526

herziening van de detacheringsrichtlijn. Nederland heeft ook het initiatief gesteund voor de recente oprichting van de Europese arbeidsautoriteit. Zoals ik aangaf in mijn brief over de toekomstige ontwikkeling van de sociale dimensie van de Europese Unie<sup>8</sup>, pleit ik bij de Europese Commissie voor een voortvarende en effectieve inzet van de Europese Arbeidsautoriteit, zodat er op het terrein van effectieve grensoverschrijdende handhaving binnen de EU verdere stappen gezet kunnen worden. Ook zal ik de Commissie oproepen toe te zien op de implementatie van recent tot stand gekomen regelgeving en waar nodig te komen met vervolgstappen voor het verder tegengaan van oneerlijke concurrentie en voor de adequate bescherming van werknemers.

#### Vraag 8

Wat kan, wil en gaat u doen om de mkb-bedrijven met tekorten te helpen met het vervullen van vacatures vanuit het zogenoemde «onbenut arbeidspotentieel» van een miljoen mensen in Nederland? En hoe geeft u daarin plek voor de motie-Tielen/Palland (Kamerstuk 29 544, nr. 941)?

#### Antwoord 8

Waar mogelijk probeert het kabinet het mkb en andere bedrijven te helpen met hun moeilijk vervulbare vacatures. Dat gebeurt onder meer via de werkgeversservicepunten van het UWV en via gemeenten. Vanuit Breed Offensief werkt SZW samen met VNG, gemeenten, UWV en de sociale partners aan een structurele verbetering van de werkgeversdienstverlening van gemeenten en UWV en het matchen in de 35 arbeidsmarktregio's. In het programma Perspectief op Werk bijvoorbeeld wordt gezamenlijk door werkgevers, gemeenten, UWV en onderwijsveld bezien hoe de arbeidsbemiddeling en samenwerking kan worden versterkt. Er wordt onder andere gestreefd naar het van dienst zijn van mkb'ers die geen eigen «HR functie» hebben en daarom extra moeite hebben in de personeelswerving. Daarnaast is beleid voor een «leven lang ontwikkelen» van belang. Hiertoe zijn recent stappen gezet om te komen tot een leer -en ontwikkelbudget door middel van een STAP-budget. Deze conceptregeling is recentelijk aan uw Kamer verzonden.<sup>9</sup> Ook wordt gezocht naar innovatieve oplossingen binnen het MKB-Idee om zo mkb'ers te stimuleren meer te investeren in scholing en ontwikkeling van huidig en toekomstig werkenden. Als laatste draagt de motie-Wiersma c.s. structureel 48 miljoen euro bij voor scholing in het mkb. Voor een volledig overzicht van de acties van het kabinet (ook ten behoeve van doelgroepen als VSO/Pro jongeren 50-plussers en mensen met een migratieachtergrond) om de krapte op de arbeidsmarkt tegen te gaan, verwijs ik naar mijn brief aan uw Kamer van 21 juni 2019<sup>10</sup>.

<sup>8</sup> Kamerstuk 21 501-31, nr. 527

<sup>9</sup> Kamerstuk 30 012, nr. 121

<sup>10</sup> Kamerstuk 29 544, nr. 924