

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

3056

Vragen van het lid **Dijk** (SP) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *de berichten «Onderzoekers: uitbuiting schoonmakers Saints & Stars staat niet op zich» en «Saints & Stars was geen incident: ongedocumenteerden houden Nederland draaiende»* (ingezonden 12 augustus 2025).

Antwoord van Minister **Paul** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 9 september 2025)

Vraag 1

Wat is uw reactie op het onderzoek uit de berichtgeving dat ongedocumenteerde mensen in Nederland zo zwaar worden uitgebuit?^{1 2}

Antwoord 1

Ik vind het schrijnend en onacceptabel hoe er met deze werknemers is omgegaan. Wanneer signalen van (arbeids)uitbuiting kenbaar worden is het belangrijk dat de Nederlandse Arbeidsinspectie onderzoek kan doen. De Arbeidsinspectie krijgt steeds meer mogelijkheden om dergelijke misstanden aan te pakken. Zo zijn (en worden) de boetes verhoogd, zijn de mogelijkheden tot stillegging verruimd en ligt de wet modernisering en uitbreiding strafbaarstelling mensenhandel bij de Eerste Kamer waardoor arbeidsuitbuiting en ernstige arbeidsmisstanden beter kunnen worden aangepakt. Daarnaast wordt ingezet op versterkt toezicht en handhaving om de misstanden adequaat aan te pakken.

Vraag 2

Hoeveel meldingen ontvangt de Arbeidsinspectie jaarlijks over arbeidsuitbuiting van en/of over ongedocumenteerde werknemers? Hoeveel van deze meldingen leiden tot een boete voor de werkgever?

¹ NOS, 9 augustus 2025, «Onderzoekers: uitbuiting schoonmakers Saints & Stars staat niet op zich» (<https://nos.nl/artikel/2578051>).

² De Volkskrant, 11 augustus 2025, «Saints & Stars was geen incident: ongedocumenteerden houden Nederland draaiende» (<https://www.volkskrant.nl/economie/saints-stars-was-geen-incident-ongedocumenteerden-houden-nederland-draaiende~be231586/?referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F>).

Antwoord 2

De Opsporingsdienst van de Arbeidsinspectie heeft in 2024 285 signalen ontvangen van mogelijke arbeidsuitbuiting, die hebben geresulteerd in 102 meldingen die zijn opgevolgd met (strafrechtelijk) onderzoek. Vervolgens zijn 96 intakes gevoerd met potentiële slachtoffers, wat heeft geleid tot 62 aangiften.³

Bij de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) wordt gecontroleerd of derdelanders over een werkvergunning beschikken. Als dat niet het geval is, kan dat resulteren in een boete voor de werkgever op grond van de Wav. De Arbeidsinspectie houdt niet structureel bij of de aangetroffen derdelanders over een geldige verblijfsstatus beschikken. Illegale tewerkstelling betekent immers niet per definitie dat ook sprake is van illegaal verblijf.

Vraag 3

Wat is uw reactie op het feit dat slechts zeven van de geschatte 2000 casussen van arbeidsuitbuiting voor de rechter komen?⁴

Antwoord 3

Slachtoffers verkeren over het algemeen niet in de positie om zich te melden bij de autoriteiten. Gelet hierop moeten uitbuitingssituaties worden ontdekt en de slachtoffers daarvan moeten worden herkend. Dit vormt een grote uitdaging binnen de aanpak van mensenhandel. In het Versterkte Actieplan Samen tegen mensenhandel wordt met het brede werkveld gewerkt aan verschillende actielijnen om dit te verbeteren.⁵ Wanneer een slachtoffer als zodanig is geïdentificeerd kan een melding of aangifte volgen. Niet alle slachtoffers kiezen hiervoor. In de gevallen waarin een strafrechtelijk onderzoek kan volgen, heeft de Opsporingsdienst van de Arbeidsinspectie te maken met een hoge bewijslat. Een groot deel van de strafrechtelijke onderzoeken haalt deze bewijslat niet. Momenteel ligt er een wetsvoorstel in de Eerste Kamer dat de strafbaarstelling introduceert van ernstige benadeling en het voordeeltrekken daaruit.⁶ De Arbeidsinspectie verwacht met deze verruiming van de strafrechtelijke aansprakelijkheid dat meer zaken voor de strafrechter kunnen worden gebracht.

Vraag 4

Hoe reageert u op de conclusie van Conny Rijken, de Nationaal Rapporteur Mensenhandel, dat de Arbeidsinspectie te passief omgaat met arbeidsuitbuiting? Gaat u aan de slag met de Arbeidsinspectie om het zoeken en opvolgen van signalen van arbeidsuitbuiting te verbeteren, zodat illegale werkgeverspraktijken vaker worden aangepakt?

Antwoord 4

Recent heeft de Nationaal Rapporteur Mensenhandel een rapport over de signalering van arbeidsuitbuiting uitgebracht en ik heb uw Kamer, samen met de Minister van Justitie en Veiligheid, geïnformeerd over de opvolging van dat rapport⁷. De aanbevelingen van de Nationaal Rapporteur Mensenhandel worden meegenomen in verdere verbeteringen in de aanpak van arbeidsuitbuiting⁸. Met de verwachte inwerkingtreding van het wetsvoorstel Modernisering en uitbreiding strafbaarstelling mensenhandel, waar ik samen met de Minister van Justitie en Veiligheid aan werk, is de verwachting dat meer ernstige misstanden in de arbeidssfeer kunnen worden aangepakt. Dit wetsvoorstel ligt bij de Eerste Kamer voor behandeling. Daarnaast heeft de Opsporingsdienst van de Nederlandse Arbeidsinspectie in 2023 een gespecialiseerde Afdeling Arbeidsuitbuiting opgericht waar het proces van meldingen, intake en onderzoek op dezelfde afdeling plaatsvindt. Deze inzet op verdere

³ Jaarverslag 2024 | Jaarverslag | Nederlandse Arbeidsinspectie

⁴ De Volkskrant, 3 april 2025, «Rapporteur hekelt «passieve» aanpak arbeidsuitbuiting: «Je kunt niet duimendraaien en wachten tot slachtoffers zichzelf melden»» (<https://www.volkskrant.nl/economie/rapporteur-hekelt-passieve-aanpak-arbeidsuitbuiting-je-kunt-niet-duimendraaien-en-wachten-tot-slachtoffers-zichzelf-melden~b8e355a72/>).

⁵ Versterkt actieplan programma samen tegen mensenhandel, juni 2024

⁶ Wetsvoorstel Modernisering aanpak mensenhandel

⁷ Rijke signalen, wisselende opvolging | Nationaal Rapporteur

⁸ Kamerbrief en Rapport Rijke signalen wisselende opvolging van de Nationaal Rapporteur Mensenhandel, 2025

professionalisering viel buiten de onderzoeksperiode van de Nationaal Rapporteur Mensenhandel en is nog niet zichtbaar in het rapport.

Vraag 5

Zijn de boetenormbedragen voor werkgevers die arbeidswetten overtreden al met 18 procent verhoogd, zoals aangegeven in uw brief van 9 juli jongstleden?⁹ Wat is de terugverdiensijd voor werkgevers met de huidige boetebedragen? Bent u bereid de boetenormbedragen voor werkgevers verder te verhogen als de terugverdiensijd te laag is?

Antwoord 5

De Arbeidsinspectie heeft berekend wat de gemiddelde «terugverdiensijd» is voor overtredingen van de Wet Arbeid Vreemdelingen, een wat cynische term in dit verband, omdat de «verdiensien» door wetsovertreding zijn ontstaan. Dus hoe lang de werkgever het voordeel moet genieten dat met de overtreding wordt behaald om het bedrag van de boete «goed te maken». In bijna 90 procent van de gevallen is dat minder dan 1 jaar. Bij 7 van de 24 onderzochte situaties is de «terugverdiensijd» zelfs 3 maanden of minder. Uit onderzoek van SEO blijkt dat, door het achterwege laten van indexering, de reële waarde van boetes door inflatie is gedaald. Dit ondermijnt zowel de preventieve werking (het ontmoedigen van overtredingen) als de reactieve werking (het voorkomen van herhaling) van de boetes. Zoals aangegeven in de brief van 9 juli 2025¹⁰ is het daarom mijn voornemen om de boetes van Eerlijk Werk arbeidswetten te verhogen door bij het nieuwe normbedrag rekening te houden met fictieve indexatie van de afgelopen jaren. Vanwege het grote belang om misstanden op de arbeidsmarkt daadwerkelijk en effectief te bestrijden, is het mijn ambitie om deze wijziging zo spoedig mogelijk in werking te laten treden. Ik streef uw Kamer hierover in het eerste kwartaal van 2026 te informeren. Daarnaast zal indexatie over de arbeidswetten Eerlijk Werk jaarlijks plaats gaan vinden om te zorgen dat in de toekomst de reële waarde van boetes gelijk blijft.

Vraag 6

Bent u bereid de opbrengsten van boetes aan werkgevers die schuldig zijn aan arbeidsuitbuiting in te zetten voor ondersteuning van ongedocumenteerde mensen?

Antwoord 6

Het doel van het geven van een bestuurlijke boete is om de overtreding zo snel mogelijk te stoppen. En daarnaast kennen bestuurlijke boetes een preventieve werking, die ervoor zorgt dat werkgevers zich aan wet- en regelgeving blijven houden. Bij het opleggen van boetes staat een zorgvuldige procedure voorop. Door de opbrengsten van boetes aan werkgevers in te zetten voor ondersteuning van ongedocumenteerde mensen zou er een perverse prikkel kunnen ontstaan om te gaan sturen op het aantal boetes en de hoogte van de boetes. Dit staat een zorgvuldige procedure in de weg. Daarnaast zijn boeteontvangsten geen stabiele financieringsbron en is daarmee niet geschikt als ondersteuning aan ongedocumenteerden. Onder vraag 7 zal ik nader ingaan op de ondersteuning aan ongedocumenteerde slachtoffers van arbeidsmisdriven en de wegen die openstaan om het loon terug te vorderen.

Vraag 7

Op welke manier worden ongedocumenteerde werknemers nu in bescherming genomen als zij melding doen van illegale werkomstandigheden? Bent u bereid deze bescherming tegen werkgevers die hen uitbuiten te verbeteren? Zo ja, op welke manier? Zo niet, waarom niet?

Antwoord 7

Ongedocumenteerde werknemers hebben dezelfde arbeidsrechten als andere werknemers. Zij hebben recht op minimumloon, vakantiegeld en de arbeidstijden- en omstandighedenwet is ook op hen van toepassing.

⁹ Kamerstuk 36 600-XV, nr. 114.

¹⁰ Kabinetsreactie «hard waar het moet, zacht waar het kan»

Daarnaast kunnen ongedocumenteerden op grond van artikel 23 Wet arbeid vreemdelingen (Wav) hun loon terugvorderen. Ook kunnen zij melding doen bij de Arbeidsinspectie van eventuele misstanden. Verder hebben slachtoffers van mensenhandel recht op tijdelijk verblijf indien zij meewerken aan het strafproces. Gelet op de onzekere verblijfstatus werken we daarnaast met verschillende instanties samen die ongedocumenteerde werknemers ondersteunen. Zoals met vakbonden, maatschappelijke organisaties en bijvoorbeeld het Juridisch Loket.

Vraag 8

Deelt u de mening dat de afhankelijkheid van ongedocumenteerde mensen in sectoren zoals de horeca en schoonmaak ook de werkomstandigheden en arbeidsvoorwaarden van gedocumenteerde werknemers onder druk zet? Bent u bereid het minimumloon verder te verhogen, het liefst naar 18 euro per uur, zodat de arbeidsvoorwaarden in deze sectoren verbeteren en meer mensen bereid zijn het werk te doen, waardoor bedrijven minder afhankelijk zijn van zwart-betaalde werknemers?

Antwoord 8

Het wettelijk minimumloon stelt de ondergrens van het loon. Dat beschermt alle werknemers werkzaam in Nederland. Het voorkomt oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden. Onderbetaling is bij de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag verboden. Het gaat in dit soort gevallen veelal om werkgevers die bewust het wettelijk minimumloon overtreden. Verhoging van het wettelijk minimumloon zal die misstanden niet meteen verhelpen. Daarom zet ik mij doorlopend in om door middel van handhaving deze misstanden aan te pakken.

In het illustratieve pakket in het Interdepartementaal Beleidsonderzoek (IBO) Arbeidsmigratie is verhoging van het wettelijk minimumloon opgenomen als één van de mogelijke maatregelen om de vraag naar laagbetaalde arbeid te verminderen en de kwaliteit van werk te verhogen. Dit is een generieke maatregel die alle werknemers en werkgevers treft. Het kan daarmee ook bijdragen aan bestaanszekerheid. Maar zoals het IBO opmerkt, kunnen ook negatieve arbeidsmarkteffecten optreden waardoor sommige werknemers hun baan kunnen verliezen omdat de loonkosten stijgen. Daarbij is het minimumloon de afgelopen jaren al verhoogd. Onder andere door de generieke verhoging van 10,15% in 2023 en de invoering van het minimum-uurloon in 2024. Verhogen van het minimumloon kent een groot budgettair beslag, indien dit wordt doorgevoerd met de koppeling aan de uitkeringen.

Vraag 9

Deelt u de mening dat er betere regels moeten komen voor goed werkgeverschap in de schoonmaaksector, zodat schoonmaakwerk meer als werk wordt gezien in plaats van een klusje en de arbeidsvoorwaarden beter geregeld kunnen worden? Zo ja, op welke manier en waarom is dit nog niet het geval? Zo niet, waarom niet?

Antwoord 9

Meer regels zijn niet altijd het antwoord op het soort misstanden met arbeidsmigranten dat nu naar buiten komt, want daarbij worden de regels juist niet nageleefd door werkgevers. De verantwoordelijkheid voor goed werkgeverschap ligt bij werkgevers én opdrachtgevers. Er zijn ook goede private initiatieven zoals de Code Verantwoordelijk Marktgedrag, oftewel de Schoonmaakcode. Die een appèl doet op opdrachtgevers om bij aanbestedingen niet alleen de prijs te laten meewegen maar ook de kwaliteit en de arbeidsomstandigheden van medewerkers.