



De Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Binnenhof 1 A
2513 AA S GRAVENHAGE



Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Anna van Hannoverstraat 4
Telefoon (070) 333 44 44
Fax (070) 333 40 33
www.szw.nl

Uw brief
Ons kenmerk ARBO/A&V/07/9033
Datum 6 april 2006

Onderwerp Vrij verkeer werknemers / Ketenaansprakelijkheid

In deze brief wil ik u informeren over een viertal zaken.

1. *Mede-aansprakelijkheid Arbowet*: Tijdens het Algemeen Overleg over Arbozaken van 7 februari jl. heeft de toenmalige Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Tweede Kamer een notitie toegezegd over de mede-aansprakelijkheid van opdrachtgevers in geval van opdrachtnemers/onderaannemers die illegale buitenlandse werknemers onder slechte arbeidsomstandigheden laten werken (Ketenaansprakelijkheid in het kader van de Arbeidsomstandighedenwetgeving). Hierbij treft u de genoemde notitie aan.
2. *Vrij verkeer van werknemers*: In uw brief van 28 maart jl. hebt u mij verzocht om bij de brief over de ketenverantwoordelijkheid inzake vrij verkeer van werknemers tevens te betrekken de brief van 13 maart jl. van de G4 over huisvesting en de brief van de vakcentrales FNV, CNV en MHP van 27 maart jl. over de overgangsmaatregelen vrij verkeer werknemers. Door middel van een bijlage bij deze brief zal ik aan uw verzoek voldoen.
3. *Ongeval in de bouw*: Op 19 januari 2007 heeft het lid Ulenbelt (SP) aan de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Kamervragen gesteld over een Poolse werknemer die op 15 januari 2007 in Den Haag bedolven is geraakt onder een instortende muur. De vragen 1 en 2 zijn bij brief aan de voorzitter van de Tweede Kamer op 6 februari jl. beantwoord. Op vraag 3, die luidde: "Wilt u de kamer van de uitkomsten van het onderzoek op de hoogte stellen?" is toen geantwoord: "Het onderzoek is nog niet afgerond. Zodra dit het geval is, zal ik de Kamer van de uitkomsten op de hoogte stellen." (Kamervragen 765, Kamerstukken II, 2006/07, aanhangsel 1645). De Arbeidsinspectie heeft het onderzoek inmiddels afgerond, zodat vraag 3 nu inhoudelijk in deze brief beantwoord kan worden.
4. *Handhavingsprioriteiten*: In de motie van het toenmalige Kamerlid Verburg (TK 30 678, nr 11), wordt de regering verzocht zorg te dragen dat de handhaving van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) tot de handhavingsprioriteiten behoort van alle bij de handhaving betrokken diensten en instituties. Op het einde van deze brief ga ik hier nader op in.



Ons kenmerk ARBO/A&V/07/9033

1. Notitie mede-aansprakelijkheid Arbowet

In deze notitie wordt ingegaan op de huidige mogelijkheden om werkgevers op basis van de Arbeidsomstandighedenwetgeving (Arbowetgeving), met name opdrachtgevers/onderaannemers die illegale buitenlandse werknemers onder slechte arbeidsomstandigheden laten werken, aan te pakken. De Arbowetgeving is van toepassing op werknemers, ongeacht hun werk- of verblijfstatus. Of werknemers al dan niet legaal werkzaam zijn is niet van invloed op de toepassing van de Arbowetgeving. Daarnaast wordt aandacht gegeven aan de handhaving van de Arbowetgeving, de Wet arbeid vreemdelingen en de mogelijkheden die de Sociale Inlichtingen en Opsporingsdienst (SIOD) heeft. Ook de mogelijkheden die het civiele- en strafrecht bieden om opdrachtgevers/onderaannemers die illegale buitenlandse werknemers onder slechte arbeidsomstandigheden laten werken aan te pakken worden uitgewerkt.

Een algemene regeling van de mede-aansprakelijkheid van de opdrachtgever/hoofdaannemer kan tot vergaande consequenties leiden. Daarom is in de notitie aandacht besteed aan de verantwoordelijkheidstoedeling en –verdeling in het civiele recht op basis van het Burgerlijk Wetboek. Uitgangspunt is dat een ieder als regel alleen verantwoordelijk en aansprakelijk is voor zijn/haar eigen doen en laten. Dit principe werkt ook door in het arbeidsrecht, meer in het bijzonder in de Arbowetgeving. In dat kader wordt aandacht besteed aan de mede-aansprakelijkheid van opdrachtgevers in de Arbowetgeving.

Een regeling inzake mede-aansprakelijkheid voor opdrachtgevers in de Arbowetgeving (c.q. de arbeidswetgeving) staat haaks op de reguliere verantwoordelijkheidstoedeling en -verdeling van het Nederlandse civiele recht en doet op een niet op voorhand te overziene wijze afbreuk aan de belangrijke maatschappelijke, organisatorische en sociaal-economische functies van deze verdeling. Voorkomen moet worden dat (illegale) buitenlandse werknemers onder slechte arbeidsomstandigheden werken. De oplossing moet gezocht worden in andere mogelijkheden, waarbij ik korthedshalve verwijs naar de brief van 14 februari 2007¹ over de stand van zaken met betrekking tot het flankerend beleid en de ontwikkelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt in het kader van de discussie over vrij verkeer van werknemers en de nota “Kader voor samenwerking tussen het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de sociale partners ten behoeve van de handhaving van regelingen bij grensoverschrijdende arbeid”.

2. Vrij verkeer van werknemers

Op 27 maart jl. hebben de vakcentrales FNV, CNV en MHP een brief naar de Tweede Kamer gezonden, waarin zij aangeven ingenomen te zijn met de geboekte voortgang in het dossier. In de brief hebben zij nog enige aandachtspunten geformuleerd ‘die kunnen bijdragen aan een spoedige afronding van het dossier’. De wens van de vakcentrales met betrekking tot een spoedige afronding van het dossier onderschrijf ik volledig. Ik kom daar later in deze brief op terug. In de bijlage bij deze brief zal ik nader in detail ingaan op de door de vakcentrales naar

¹ Kamerstukken II, 29 407, nr. 61.



Ons kenmerk ARBO/A&V/07/9033

voren gebrachte punten. Wel wil ik hieronder eerst een algemene opmerking maken over het flankerend beleid én over de huisvesting in hun relatie tot de invoering van het vrij verkeer van werknemers.

Bij invoering van het vrij verkeer van werknemers is er sprake van een tijdelijke overgangssituatie. Werknemers uit de nieuwe lidstaten hebben nu nog een kwetsbaarder positie op de Nederlandse arbeidsmarkt dan bijvoorbeeld Italiaanse of Nederlandse werknemers. Die positie is voor een belangrijk deel het gevolg van het hanteren van de overgangsmaatregel zelf, waardoor een werknemer uit een nieuwe lidstaat via de tewerkstellingsvergunning gebonden is aan één specifieke werkgever. Bij afschaffing van de tewerkstellingsvergunningsplicht krijgt deze werknemer keuzevrijheid, die zijn positie aanzienlijk versterkt tegenover een werkgever die mogelijk onderbetaalt, slechte arbeidsomstandigheden biedt of hem in miserabele omstandigheden huisvest. Zeker in een krappe arbeidsmarkt zal hij onderbetalende werkgevers links laten liggen en een werkgever zoeken die wel conform regelgeving en CAO betaalt. In die zin biedt invoering van het vrij verkeer van werknemers naar mijn overtuiging meer garanties voor correcte arbeidsvoorwaarden en – omstandigheden dan het flankerend beleid. Invoering van het vrij verkeer van werknemers zal bovendien schijnconstructies met zelfstandigen en dienstverleners, die erop gericht zijn het restrictieve beleid met betrekking tot het werknemersverkeer te omzeilen, de wind uit de zeilen halen. En juist deze constructies kennen het grootste risico op onderbetaling, slechte arbeidsomstandigheden en slechte huisvesting. Bovendien ontwikkelen de Midden- en Oosteuropese landen zich snel, stijgen daar de lonen en neemt daardoor ook de kwetsbaarheid van deze categorie werknemers af. Ik wil de huidige problemen die er zijn niet bagatelliseren; daarvoor is ook flankerend beleid ontwikkeld. Maar ik wil de Kamer wel indringend de vraag voorleggen of een tijdelijke overgangsproblematiek maatgevend moet zijn voor een structurele en ingrijpende wijziging in de verantwoordelijkheidstoedeling betreffende de arbeidsrelaties en het arbeidsrecht in Nederland.

Wat betreft huisvesting verwijzen de vakcentrales FNV, CNV en MHP in hun brief van 27 maart jl. onder andere naar de motie Depla en Van Gent (Tweede Kamer, vergaderjaar 2006 – 2007, 30 800 XI, nr. 47) die de regering verzoekt om in de nieuwe Huisvestingswet aandacht te besteden aan het huisvesten van bijzondere doelgroepen zoals tijdelijke arbeidsmigranten. In de bijlage met mijn reactie op de brief van de vakcentrales d.d. 27 maart jl. zal ik bij het punt huisvesting ook nader ingaan op de brief die de gemeente Den Haag, namens de G4, u op 13 maart jl. heeft toegezonden. Tevens zal mijn collega minister voor Wonen, Wijken en Integratie ingaan op de motie Depla/Van Gent.

Hier wil ik mij beperken tot de algemene constatering dat de huisvestingsproblematiek niet (mede)bepalend dient te zijn voor het antwoord op de vraag of het overgangsregime voor het werknemersverkeer al dan niet moet worden voortgezet. Het overgangsregime is er om de



Ons kenmerk ARBO/A&V/07/9033

arbeidsmarkt te beschermen tegen een te grote toestroom van arbeidsmigranten uit de nieuwe EU-lidstaten. Arbeidsmarktoverwegingen zijn dan ook bepalend voor bovengenoemd antwoord. Dit betekent niet dat ik het bestaan van knelpunten op het gebied van huisvesting ontken. Niet voor niets is er een pakket van maatregelen tot stand gekomen om de huisvestingsproblematiek aan te pakken. En samen met mijn collega voor Wonen, Wijken en Integratie ben ik in overleg met gemeenten en CWI om verdergaande oplossingen te verkennen.

Zoals ik hierboven heb aangegeven, dient het vrij verkeer van werknemers op korte termijn te worden ingevoerd. De eerste reden hiervoor is de ontwikkeling van de Nederlandse arbeidsmarkt. Dankzij de gunstige economische conjunctuur groeit de vraag naar arbeid uitbundig. Het aantal openstaande vacatures heeft eind 2006 een all time high bereikt van 225.000. Daarentegen neemt het aantal uitkeringsgerechtigden in snel tempo af en zal volgens de verwachting van het CPB in de komende jaren dalen tot ruim beneden de geschatte evenwichtswerkloosheid. Doordat de groei van het arbeidsaanbod vanwege demografische ontwikkelingen achterblijft bij de groei van de arbeidsvraag, verkrappt de arbeidsmarkt snel. De reden van het instellen van een overgangstermijn, namelijk een mogelijke verstoring van de arbeidsmarkt door arbeidsmigratie, is in de huidige situatie niet meer aan de orde. Integendeel, verder uitstel van invoering van het vrij verkeer van werknemers zal dan ook het functioneren van het Nederlandse bedrijfsleven – en daarmee ook de Nederlandse arbeidsmarkt – schaden.

Ook in deze periode van hoogconjunctuur zijn er nog steeds grote aantallen uitkeringsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden die nog niet participeren op de arbeidsmarkt. Veelal gaat het om mensen met een grote(re) afstand tot die arbeidsmarkt, die niet direct beschikbaar zijn. Het is een zorg van dit kabinet dat ook deze mensen weer een plaats op de arbeidsmarkt kunnen krijgen. In de bijlage ga ik daar onder punt 4 verder op in. Wachten met invoering van het vrij verkeer van werknemers tot een groot deel van deze mensen daadwerkelijk werk hebben, spant het paard achter de wagen. Veel werkgevers hebben nú personeel nodig, anders gaat er juist werkgelegenheid verloren.

Als tweede reden wil ik erop wijzen dat het flankerend beleid, zoals het vorige kabinet dat heeft afgesproken met de Tweede Kamer, gereed is en gelijktijdig zal worden ingevoerd met het vrij verkeer van werknemers. Onderdeel daarvan is het Handhavingskader dat het ministerie van SZW met de gezamenlijke sociale partners heeft afgesloten. In de meest kwetsbare sectoren zijn de landelijke afspraken sector-specifiek uitgewerkt. Met dit flankerend beleid zijn voldoende garanties gecreëerd voor een verantwoorde invoering van het vrij verkeer van werknemers. Om mogelijke misverstanden te voorkomen deel ik u mee dat illegale tewerkstelling van onderdanen van de nieuwe lidstaten, voor zover deze wordt geconstateerd vóór invoering van het vrij verkeer, ook nadien nog beboetbaar blijft.



Ons kenmerk ARBO/A&V/07/9033

De derde reden is dat in het afgelopen jaar in de richting van de acht nieuwe EU-lidstaten de verwachting is gewekt, dat Nederland het vrij werknemersverkeer op korte termijn zou invoeren. Langer uitstel van een hiertoe strekkend besluit kan de relaties met deze lidstaten schaden. Dit geldt te meer daar Nederland een van de laagste werkloosheidspercentages in de EU heeft en in die zin in een andere positie verkeert dan landen als Duitsland en Frankrijk, waar de werkloosheid meer dan twee keer zo hoog is als in Nederland.

Om bovengenoemde drie redenen is een spoedige invoering van het vrij verkeer van werknemers zeer wenselijk. Ik ben dan ook voornemens om de beperkingen op het vrij verkeer van werknemers per 1 mei a.s. op te heffen.

3. Vragen van het lid Ulenbelt / ongeval in de bouw

Uit het onderzoek van de Arbeidsinspectie naar het ongeval dat in Den Haag heeft plaatsgevonden is gebleken dat het handelde om werkzaamheden die werden uitgevoerd door een Nederlands sloopbedrijf, waarbij het Poolse slachtoffer in loondienst was. Het Poolse slachtoffer presenteerde zich als zelfstandige zonder personeel (zzp), maar de Arbeidsinspectie heeft geconstateerd dat betrokkene feitelijk een arbeidsovereenkomst had. Een Poolse collega van het slachtoffer was handmatig met een sloophamer een muur aan het slopen. Het slachtoffer was in de directe nabijheid bezig met opruimwerkzaamheden. Tijdens deze werkzaamheden is een deel van de muur op hem terecht gekomen. Het slachtoffer heeft geen of weinig ervaring met sloopwerk. Hij heeft geen voorlichting of instructies met betrekking tot het sloopwerk gehad.

Er is een ongevallenboeterapport tegen het sloopbedrijf opgemaakt, ter zake van overtreding van artikel 3.17 van het Arbeidsomstandighedenbesluit (het gevaar te worden getroffen door voorwerpen is niet voorkomen dan wel zoveel mogelijk beperkt) en art. 8.1 van de Arbeidsomstandighedenwet (de werkgever heeft er niet voor gezorgd dat de werknemers doeltreffend waren ingelicht over de te verrichten werkzaamheden en de daaraan verbonden risico's).

Tevens is het dienstverband van het slachtoffer met het bedrijf onderzocht. Het slachtoffer is met behulp van een tolk in de Poolse taal door een arbo-inspecteur en een inspecteur arbeidsmarktfraude, beide van de Arbeidsinspectie, gehoord. Gebleken is dat het bedrijf geen tewerkstellingsvergunning voor het slachtoffer had en hiervoor is een boeterapport wegens overtreding van de Wet Arbeid Vreemdelingen opgemaakt.

4. Motie Verburg/ handhaving

Tenslotte merk ik nog het volgende op over de motie Verburg (TK 30 678, nr 11), waarin de regering wordt verzocht zorg te dragen dat de handhaving van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) tot de handhavingsprioriteiten behoort van alle bij de handhaving betrokken diensten en instituties. De samenwerking tussen Arbeidsinspectie,



Ons kenmerk ARBO/A&V/07/9033

Belastingdienst, UWV en SIOD is onlangs versterkt, zodat niet-naleving van wetgeving, waaronder de ontduiking van de WML, nog beter kan worden bestreden. Dit is reeds door mijn voorganger gemeld in de brief over vrij verkeer van werknemers uit de nieuwe EU-lidstaten van 10 oktober 2006 (TK 29 407, nr. 53). De Belastingdienst zal de Arbeidsinspectie informeren wanneer hij stuit op signalen dat een werkgever de WML niet naleeft. Tevens stelt de Belastingdienst gegevens uit het bestand van de eerstedagmelding beschikbaar aan de Arbeidsinspectie. Het niet voorkomen van een werkend aangetroffen persoon in deze bestanden kan een signaal zijn van niet-naleving van de WML. Ik ben van mening dat met deze afspraken de samenwerking tussen Arbeidsinspectie en andere instituties op het terrein van de naleving van de WML voldoende is gewaarborgd.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

(mr. J.P.H. Donner)

Bijlage(n):

1. notitie over mede-aansprakelijkheid van opdrachtgevers die illegale werknemers onder slechte arbeidsomstandigheden laten werken (Ketenaansprakelijkheid in het kader van de Arbeidsomstandighedenwetgeving)
2. notitie met reactie op de brief van de vakcentrales FNV, CNV en MHP d.d. 27 maart jl. en de gemeente Den Haag d.d. 13 maart jl.



Ons kenmerk ARBO/A&V/07/9033

Bijlage: Reactie op de brief van de vakcentrales FNV, CNV en MHP d.d. 27 maart jl. en de gemeente Den Haag d.d. 13 maart jl.

Op 27 maart jl. hebben de vakcentrales aan de Tweede Kamer een brief gestuurd over de ‘overgangsmatregelen vrij verkeer werknemers MOE-landen’. In deze brief stellen zij een vijftal onderwerpen aan de orde, waarop ik in deze bijlage nader zal ingaan. Bij het onderwerp huisvesting betrek ik ook de brief die de gemeente Den Haag op 13 maart jl. namens de G4 heeft verzonden aan de Tweede Kamer.

1. Inlenersaansprakelijkheid voor loonbetaling

Ik constateer dat een wettelijke aansprakelijkheid voor correcte loonbetaling zoals voorgesteld door de vakcentrales van een andere orde is dan vormen van aansprakelijkheid voor inlenende werkgevers die wij thans kennen, bijvoorbeeld met betrekking tot de naleving van de Arbeidsomstandighedenwet en de Arbeidstijdenwet. Bij deze regelingen ligt de verantwoordelijkheid voor de naleving van hieruit voortvloeiende verplichtingen bij de werkgever waar de werknemer in kwestie zijn werkzaamheden verricht. Dat is ook logisch, omdat die werkgever – in het geval van uitzendarbeid is dat de inlenende werkgever – invloed heeft op de omstandigheden waaronder arbeid wordt verricht. Wat betreft de loonbetaling en de naleving van daarvoor geldende voorschriften is dat niet het geval. Kenmerkend is dat die verplichtingen feitelijk bij een andere organisatie liggen dan de inlener. De inlener heeft daar geen invloed op. De inlener betaalt een bedrag aan de uitlener (i.c. het uitzendbureau) en ontvangt in ruil daarvoor een of meer uitzendkrachten die tijdelijk werkzaamheden verrichten in zijn bedrijf. Het betaalde inleenbedrag is het bedrag dat inlener en uitlener met elkaar hebben afgesproken. De uitlener is vervolgens verantwoordelijk voor een correcte loonbetaling, niet de inlener. Een wijziging zoals voorgesteld - waarbij op het niveau van de wet een min of meer ongeclausuleerde en algemeen geldende inleners aansprakelijkheid zou ontstaan voor de naleving van arbeidsvoorwaarden door de uitlener - acht ik dan ook niet gewenst.

Het staat de cao-partijen vrij zelf hierover afspraken te maken, rekening houdend met de feitelijke omstandigheden die zich in een bepaalde sector voordoen. In dat kader wijs ik op de ‘Aanbeveling inzake de toepassing van arbeidsvoorwaardelijke regels bij grensoverschrijdende arbeid in Nederland’ van de Stichting van de Arbeid (publicatienummer 9/06, d.d. 14 juni 2006). De vakcentrales zijn als lid van de Stichting medeondertekenaars van deze aanbeveling. Enkele passages uit deze aanbeveling:

- “Cao-partijen kunnen in de cao zelf het toezicht op de naleving en de handhaving nader gestalte geven. Daartoe kan, zoals in enkele sectoren al is gebeurd, een instantie in het leven worden geroepen die bij werkgevers gegevens omtrent de naleving kan inwinnen, op basis waarvan zij zelf, of een cao-partij, kan overwegen handhavingsacties in te stellen.”
- “De cao kan voorts de werkgever, die een deel van zijn ondernemingsactiviteiten in Nederland uitbesteed aan een buitenlandse dienstverlener, verplichten om aan deze



Ons kenmerk ARBO/A&V/07/9033

instantie gegevens te verstrekken over de identiteit van de dienstverlener en zijn in Nederland tewerkgestelde werknemers, de plaats en de voorziene duur van de tewerkstelling en de door de dienstverlener jegens deze werknemers toegepaste (kern-) arbeidsvoorwaarden. Ook zou kunnen worden afgesproken dat deze gegevens ter kennis van de OR worden gebracht. De werkgever zou, ten slotte, eventueel hoofdelijk aansprakelijk kunnen worden gesteld met betrekking tot de naleving (door de buitenlandse dienstverlener) van de relevante arbeidsvoorwaarden. Al dergelijke CAO-regelingen komen in beginsel voor avv in aanmerking.”²

2. *Arbo aansprakelijkheid opdrachtgever/aannemer:*

Zie de bijgevoegde notitie Ketenaansprakelijkheid in het kader van de Arbeidsomstandighedenwetgeving

3. *Opmerkingen bij het samenwerkingskader SZW – sociale partners*

De Arbeidsinspectie heeft inmiddels sectorale afspraken gemaakt met de meest gevoelige sectoren en staat open voor samenwerking met meer sectoren. De wens van de vakcentrales om met alle sectoren afspraken te maken over het flankerend beleid gaat naar mijn mening echter veel te ver. In veel sectoren zijn nauwelijks werknemers uit de nieuwe EU-lidstaten werkzaam en speelt de problematiek met betrekking tot arbeidsvoorwaarden niet.

Met betrekking tot tekortschietende voorlichting van buitenlandse dienstverleners en hun gedetacheerde werknemers wil ik op het volgende wijzen:

Op 24 januari 2007 is een nieuwe tekst over grensoverschrijdende arbeid op de Engelstalige SZW-website employment.gov.nl geplaatst. Op 5 maart 2007 is deze tekst ook in de Duitse taal op deze website geplaatst. Deze tekst zal binnenkort nog op twee punten worden aangevuld. Zodra de bestuurlijke boete en last onder dwangsom WML in werking zijn getreden zal er extra informatie op de website worden geplaatst. Dit zal het geval zijn op het moment dat wordt overgegaan tot vrij werknemersverkeer met de MOE-landen.

Het ministerie van SZW heeft daarnaast de sociale partners de mogelijkheid geboden om relevante informatie op het gebied van grensoverschrijdende arbeid te laten plaatsen op de website cao.szw.nl.³ Het betreft informatie die door (of namens) de cao-partijen is opgesteld. Het gaat om informatie per afzonderlijke sector over de algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen die corresponderen met de kernarbeidsvoorwaarden als opgesomd in artikel 2, zesde lid Wet AVV dan wel Engelstalige teksten over deze avv’de cao-bepalingen. Ook is de

² Voor het avv-beleid ten aanzien van dergelijke cao-bepalingen wordt verwezen naar de notitie van SZW aan FNV van 3 november jl.. Deze notitie is als bijlage opgenomen bij de brief van de staatssecretaris van SZW aan de Tweede Kamer, d.d. 12 december jl. (Kamerstukken 2006-2007, 29407, bijlage bij nr. 56).

³ Dit is vastgelegd in het Kader voor samenwerking tussen het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de sociale partners ten behoeve van de handhaving van regelingen bij grensoverschrijdende arbeid. Dit Handhavingskader is opgenomen als bijlage bij de brief van de staatssecretaris van SZW aan de Tweede Kamer Kamerstukken, d.d. 14 februari jl. (Kamerstukken 2006-2007, 29407, bijlage bij nr. 61).



Ons kenmerk ARBO/A&V/07/9033

mogelijkheid geboden om doorklikfuncties naar alle cao-partijen die betrokken zijn geweest bij de totstandkoming van de betreffende cao op te laten nemen. Sociale partners hebben vooralsnog geen gebruik gemaakt van deze mogelijkheid.

4. Opheffen overgangsmaatregelen en gevolgen voor de arbeidsmarkt

De Nederlandse arbeidsmarkt verkraapt in een zeer snel tempo als gevolg van de sterke economische groei en van demografische ontwikkelingen. Het Nederlandse werkloosheidscijfer is een van de laagste in de EU en komt volgens het CPB dit jaar ruim onder de evenwichtswerkloosheid uit. Opheffing van de overgangsmaatregelen hebben dan ook primair positieve effecten. Moeilijk vervulbare vacatures worden opgevuld, waardoor het bedrijfsleven en de economie beter kunnen functioneren.

De vakcentrales wijzen erop dat grote groepen uitkeringsgerechtigden en andere traditionele doelgroepen grote moeite hebben om aan het werk te komen. Hoewel het aantal WW- en bijstandsuitkeringen sterk teruglopen, zijn er inderdaad nog grote aantallen uitkeringsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden die niet actief op de arbeidsmarkt participeren. Vergroting van de arbeidsparticipatie is dan ook een van de doelstellingen van het kabinetsbeleid. Niet voor niets heeft het kabinet aangekondigd binnen 100 dagen een participatietop te houden met sociale partners. Mijn stellige overtuiging is echter dat het dicht houden van de grenzen voor werknemers uit de nieuwe lidstaten daar niet aan zal bijdragen, maar eerder een averechts effect zal hebben.

Werkzoekenden die nu nog langs de kant van de arbeidsmarkt staan, hebben over het algemeen een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Het kabinet is er veel aan gelegen om ook hen weer een plaats op de arbeidsmarkt te geven. Ik noem daarbij nieuwe initiatieven die het kabinet daarvoor wil inzetten zoals de brugbanen en de ontwikkeling van de markt voor persoonlijke dienstverlening.

De suggestie van de vakcentrales om op sectorale tafels te bespreken hoe participatie van Nederlands arbeidsaanbod in knelpuntsectoren en/of -beroepen vergroot kan worden, ondersteun ik van harte. In hoeverre migratiecijfers daarbij een rol spelen, is een vraag voor de sectorale sociale partners zelf, die als eerste en als beste weten waar de problemen op de arbeidsmarkt zich bevinden.

Het blijft van belang om, ook na invoering van het vrij verkeer van werknemers, te weten hoeveel werknemers uit de nieuwe EU-lidstaten naar Nederland komen en in welke sectoren zij te werk gesteld worden. UWV zal daarom per sector het aantal werknemers uit de nieuwe EU-lidstaten dat door werkgevers worden aangemeld voor de werknemersverzekeringen, monitoren.

5. Huisvesting

In de brief van de vakcentrales wordt verwezen naar de brief van de gemeente Den Haag d.d. 13 maart jl. Op grond van die brief constateren de vakcentrales dat het landelijk geformuleerde



Ons kenmerk ARBO/A&V/07/9033

flankerend beleid nog niet effectief is, omdat decentrale afspraken over huisvesting nog niet zijn gerealiseerd.

In reactie hierop wil ik aangeven dat ik niet ontken dat er problemen zijn op het gebied van huisvesting. Niet voor niets is er een pakket van maatregelen tot stand gekomen om de huisvestingsproblematiek aan te pakken. Dit pakket was er op gericht om gemeenten en werkgevers voor te bereiden op het moment dat er sprake zou zijn van een vrij werknemersverkeer. Daarbij wil ik erop wijzen dat de gemeenten inmiddels al enkele jaren de gelegenheid hebben gehad om maatregelen te treffen met het oog op invoering van het vrij verkeer van werknemers. De belangrijkste onderdelen van het flankerend beleid op het gebied van huisvesting zijn:

- een strengere controle van CWI op huisvesting;
- het mogelijk maken van gegevensuitwisseling tussen CWI en gemeenten;
- ondersteuning door de VROM-Inspectie van de gemeenten bij hun handhavende taak en controle of de gemeenten deze taak goed uitvoeren;
- gemeenten zijn gewezen op deze problematiek en hebben daarover in september 2006 de handreiking "Tijdelijke werknemers onderdak" ontvangen van VROM, SZW en VNG;
- met centrale werkgeversorganisaties zijn afspraken gemaakt over de verantwoordelijkheid van werkgevers voor huisvesting;
- voor werkgevers zelf is de brochure "Huisvesting, een zorg voor werkgevers" opgesteld en verspreid.

Naar aanleiding van de G4-brief ben ik momenteel samen met mijn collega van Wonen Wijken en Integratie nog in overleg met gemeenten en CWI om verdergaande oplossingen te verkennen.

Ik deel niet de verwachting van de G4 dat het opheffen van het overgangsregime grote gevolgen heeft voor hun problemen met onrechtmatige bewoning en huisjesmelkerij. In de eerste plaats bestaan deze problemen in de grote steden al decennialang en staan los van de aanwezigheid van buitenlandse werknemers waarvoor een tewerkstelling wordt aangevraagd. Op de tijdelijke woningmarkt wordt immers ook een beroep gedaan door Nederlanders, West-Europese burgers waarvoor geen tewerkstellingsvergunningplicht bestaat, illegale werknemers en personen zonder verblijfsvergunning. Met name de laatste twee groepen zijn vatbaar voor huisjesmelkers. Vooral Den Haag en Rotterdam hebben hier last van, door de nabijheid van het Westland met een grote vraag naar arbeid.

In de tweede plaats leidt het vrij werknemersverkeer tot een legalisering van een aanzienlijk deel van de huidige illegale werknemers. Omdat deze dan vrij kunnen bewegen en een sterkere rechtspositie hebben, zullen ze minder gauw in de handen vallen van huisjesmelkers. In die zin valt van de invoering van het vrij verkeer eerder een positief dan een negatief effect te verwachten.

In de brief geven de G4 een verkeerd beeld van de taken en mogelijkheden van CWI. CWI heeft geen handhavende taak, maar kan een aanvraag om een tewerkstellingsvergunning weigeren als er geen passende huisvesting is. Alleen de gemeenten hebben op grond van de woningwet en de huisvestingswet een handhavende taak bij huisvesting. Verder doet CWI een ‘papierens toets’ van de huisvesting. Bij opvallende gegevens vraagt ze door, hetgeen ertoe kan leiden dat geen tewerkstellingsvergunning wordt toegekend. Mocht nadien blijken dat een werkgever heeft gelogen, dan kan een tewerkstellingsvergunning worden ingetrokken of kan aangifte worden gedaan van valsheid in geschrifte.

Zoals aangegeven toetst CWI op passende huisvesting. Daarbij staan veiligheid en hygiëne centraal. Omdat in de pilot met Den Haag vooral overtredingen zijn geconstateerd die betrekking hebben op illegale onderhuur, biedt deze pilot geen informatie over de vraag of ten onrechte een tewerkstellingsvergunning is verstrekt. De afspraken tussen CWI en Den Haag over deze pilot zullen niet vervallen zodra het vrij werknemersverkeer intreedt, maar kunnen nog worden toegepast op de ongeveer 15.000 tewerkstellingsvergunningen die daarna nog verstrekt worden.

Met betrekking tot de motie Depla-Van Gent wil ik u de volgende reactie van de Minister van Wonen, Wijken en Integratie meegeven:

“Bij de begrotingsstaten van VROM in december 2006 is door de leden Depla en Van Gent een motie ingediend (Tweede Kamer, vergaderjaar 2006 – 2007, 30 800 XI, nr. 47) met het verzoek in de nieuwe Huisvestingswet aandacht te besteden aan het huisvesten van bijzondere doelgroepen zoals tijdelijke arbeidsmigranten. Verder wordt verzocht om met de woningcorporaties resultaatafspraken te maken over de te leveren prestaties in het bouwen van passende (kamer)huisvesting voor tijdelijke arbeidsmigranten.

Het is belangrijk om het verblijf voor de tijdelijke arbeidsmigranten goed te regelen. De huisvesting van deze categorie arbeidsmigranten heeft dan ook mijn volle aandacht. Graag wijs ik in dit kader op de verschillende verantwoordelijkheden van respectievelijk werkgevers, gemeenten en woningcorporaties. Als er geen tewerkstellingsvergunning meer vereist is, past het bij goed werkgeverschap dat een individuele werkgever goede huisvesting realiseert voor tijdelijke buitenlandse werknemers. Werkgevers en werknemers hebben die morele verplichting op zich genomen in het Samenwerkingskader tussen sociale partners en SZW ten behoeve van de handhaving van regelingen bij grensoverschrijdende arbeid. In dit kader is de volgende passage opgenomen: “De werkgever die (groepsgewijs) werknemers te werk stelt die niet permanent in Nederland woonachtig zijn, heeft de ‘morele’ verantwoordelijkheid voor het welzijn van deze werknemers. Deze verantwoordelijkheid betreft ook de zorg voor adequate huisvesting. De werkgever is verplicht zich in te spannen teneinde de hier tijdelijk verblijvende werknemers tegen redelijke kosten te (doen) huisvesten overeenkomstig de wettelijke voorschriften terzake”. De betrokken partijen zullen zich inspannen om dit te handhaven en te voorkomen dat tijdelijk hier verblijvende werknemers op onaanvaardbare wijze worden gehuisvest. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en ik zijn daarbij van zins bij misstanden partijen aan te spreken op hun verantwoordelijkheid.

Diverse sectoren hebben nu al invulling gegeven aan deze verantwoordelijkheid. Voorbeelden hiervan zijn de uitzendbranche en de agrarische sector. Bovendien hebben SZW en VROM in september j.l. afspraken gemaakt met de centrale werkgeversorganisaties dat zij hun achterban in sectoren waar deze problematiek speelt, zullen aanbevelen om gezamenlijk met gemeenten op regionaal of lokaal niveau overleg te starten over de adequate huisvesting van tijdelijk hier werkende buitenlandse werknemers.

De gemeente heeft een regierol bij het aanbod van woningen en is verantwoordelijk voor de handhaving. Daartoe heeft zij diverse instrumenten die zij ook reeds benut in dit kader: zij stelt woonvisies op en kan in dit kader afspraken met corporaties maken, gemeenten hebben diverse handhavingsinstrumenten via de Woningwet, het Bouwbesluit, de wet Victor/Victoria⁴ en lokale gemeentelijke verordeningen zoals de Algemene Plaatselijke Verordening (sturen op overlast, leefbaarheid en woninggebruik) en het beoordelen van vergunning-aanvragen. Dit betreft onder meer de gebruiksvergunning (gericht op de brandveiligheid), de splitsingsvergunning (van zelfstandige woning naar onzelfstandige woning voor meerdere personen), de onttrekkingsvergunning en de huisvestingsvergunning (woonruimteverdeling bij zelfstandige woningen). Vanuit de regierol kunnen gemeenten werkgevers aanspreken op hun verantwoordelijkheid.

Daar waar partijen voorbij gaan aan hun verantwoordelijkheden zal ik hen zelf met gerichte acties stimuleren opdat er voldoende huisvesting voor seizoensarbeiders aanwezig is. Daarvoor hebben VROM en SZW, zoals aangegeven, in het kader van het flankerend beleid de afgelopen tijd al het nodige ondernomen. Ik ben momenteel in gesprek met de G4 over oplossingen voor dit probleem. Daarbij valt bijvoorbeeld te denken aan de vrijvallende voorzieningen van het Centraal Orgaan opvang Asielzoekers (COA). Ik heb de G4 aangeboden hierbij te bemiddelen. Ook leegstaande verzorgingstehuizen of portocabins behoren tot de huisvestingsmogelijkheden voor de seizoensarbeiders. Ten aanzien van onder meer deze tijdelijke voorzieningen kunnen ook de woningcorporaties een taak vervullen. Uiteraard moet daarbij goede aandacht zijn voor de (brand)veiligheid.

Zoals aangegeven ondersteunt de VROM-Inspectie de gemeenten in hun handhaving. Ook andere inspecties, zoals de Arbeidsinspectie, stuiten in hun werk soms op slechte woonomstandigheden van buitenlandse werknemers. De VROM-Inspectie heeft daarom recent een digitaal meldpunt ingericht voor signalen van de Arbeidsinspectie. Ook CWI kan signalen

⁴ Op basis van de wet Victoria (artikel 174a Gemeentewet) kan de gemeente bij overlast een pand sluiten. Vervolgens kan de gemeente op basis van de wet Victor (artikel 16a Gemeentewet) het beheer overnemen/overdragen en eventueel onteigenen als er geen verbetering optreedt. Met de uitbreiding van het instrument Victor middels de Wet bijzondere maatregelen grootstedelijke problematiek (ook wel de Rotterdamwet genoemd), kunnen gemeenten het beheer van panden ook overnemen als de overtreding van de bouwregelgeving samenvalt met een bedreiging van de leefbaarheid of een gevaar voor de veiligheid en gezondheid van bewoners en omwonenden. Hierdoor is het ook mogelijk om personen bestuursrechtelijk en strafrechtelijk aan te pakken die bouwwerken en open erven en terreinen laten gebruiken op een wijze die niet voldoet aan de bouwverordening, bijvoorbeeld bij overbewoning of (brand)onveilige bewoning.



Ons kenmerk ARBO/A&V/07/9033

doorgeven aan dit meldpunt. Vanuit dit meldpunt zal de verantwoordelijke gemeente vervolgens worden geïnformeerd. In de zomer wordt deze aanpak geëvalueerd.

De Tweede Kamer heeft verzocht om bij het opstellen van de nieuwe Huisvestingswet aandacht te besteden aan de huisvesting van tijdelijke arbeidsmigranten. Ik deel zeker de zorg van de Tweede Kamer dat hiervoor aandacht moet zijn. In het bovenstaande hebt u kunnen zien dat gemeenten in de woonvisie, bij de woonruimteverdeling (dit is de Huisvestingswet) en in de realisatie van huisvesting (al dan niet tijdelijk) al het nodige (kunnen) doen voor deze groep. Ik ga er vanuit dat daarmee de motie is ingevuld.”