

## **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 'overgangsmaatregelen 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 uitbestedt aan een buitenlandse dienstverlener, verplichten om aan deze 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.”<sup>1</sup>

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](http://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](http://cao.szw.nl).<sup>2</sup> 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 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.

---

<sup>1</sup> 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).

<sup>2</sup> 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 Handhavingkader 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).

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 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 geweest 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/Victoria<sup>3</sup> 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 seizoenarbeiders aanwezig is.*

---

<sup>3</sup> 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.

*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 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.”*