

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

2261

Vragen van de leden **Podt** en **Tjeerd de Groot** (beiden D66) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *de schrijnende situatie rondom arbeidsmigranten in de grensregio* (ingezonden 21 februari 2022).

Antwoord van Minister **Van Gennip** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 29 maart 2022).

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «Invallen in grensregio: politie stuit op «Roemeense slaven» die in Nederlandse slachthuizen werken»?¹

Antwoord 1

Het artikel in de Gelderlander en in de Neue Rhein Zeitung² zijn mij bekend.

Vraag 2

Deelt u de mening dat het onbestaanbaar is dat deze Roemenen 100 euro per week moeten betalen om met veertigen in één huis onder erbarmelijke omstandigheden te wonen?

Antwoord 2

De Nederlandse regels aangaande huurprijzen en kwaliteit van huisvesting gelden niet in Duitsland. Daar gelden vanzelfsprekend de Duitse regels, waaronder regels die zien op fatsoenlijke huisvesting. Door de samenwerking tussen Nederland en Duitsland probeer ik ervoor te zorgen dat misstanden vroegtijdig worden gedetecteerd en misbruik van de kwetsbare positie van arbeidsmigranten kan worden voorkomen.

Uit het artikel van De Gelderlander blijkt dat in Duitsland sinds kort een nieuwe wet van kracht is (Wohnraumstärkungsgesetz). De verhuurder moet aan de lokale overheid melden aan wie men verhuurt en om hoeveel bewoners het gaat. Op basis van dergelijke informatie zijn de gezamenlijke inspecties uitgevoerd.

¹ De Gelderlander, 14 februari 2022, «Invallen in grensregio: politie stuit op «Roemeense slaven» die in Nederlandse slachthuizen werken» (<https://www.gelderlander.nl/duitsland/invallen-in-grensregio-politie-stuit-op-roemeense-slaven-die-in-nederlandse-slachthuizen-werken~a55c1776/>).

² Neue Rhein Zeitung, 14.02.2022 „Erschreckend«: So verharlost leben Emmericher Leiharbeiter – nrz.de.

Vraag 3

Is het duidelijk of het hier gaat om Nederlandse of Duitse uitzendbureaus? Wat vindt u ervan dat deze Roemenen door uitzendbureaus in Duitsland gehuisvest worden, zodat de Nederlandse regelgeving, waarin is vastgelegd dat uitzendbureaus niet meer dan 25 procent van het loon mogen vragen voor huisvesting, kunnen omzeilen?

Antwoord 3

Het ging hier om een Nederlands uitzendbureau. De Nederlandse regels aangaande inhoudingen op het minimumloon zijn onverkort van kracht. Wanneer iemand werkt op Nederlands grondgebied, dan gelden ook de regels omtrent de Wet Minimumloon en de regels omtrent inhoudingen. De plaats van huisvesting is daarin niet bepalend.

Vraag 4

Bent u het eens dat arbeidsmigranten die voor Nederlandse werkgevers werken moeten voldoen aan Nederlandse regelgeving en dat het op deze manier omzeilen van de regelgeving zo snel mogelijk gestopt moet worden? Hoe gaat u ervoor zorgen dat deze regelgeving niet langer omzeild kan worden?

Antwoord 4

Juist om te voorkomen dat werkgevers de landsgrens misbruiken om bijvoorbeeld het toezicht te ontlopen, is mijn voorganger de samenwerking met Noordrijn-Westfalen gestart. Het is niet zo dat de Nederlandse regels omzeild kunnen worden, maar toezichthouders moeten met elkaar samenwerken om aan beide kanten van de grens feitelijk te kunnen controleren of de wet- en regelgeving wordt nageleefd. Uitzendbureaus die huisvesting voor arbeidsmigranten aanbieden, kunnen een certificaat van de Stichting Normering Flexwonen (SNF) behalen wanneer ze voldoen aan de norm voor huisvesting. In dat kader is een onderzoek ingesteld naar het betreffende bedrijf.

Vraag 5

Hoe ziet u deze casus in het licht van het advies van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten, die de afhankelijkheidsrelatie tussen werknemer en werkgever/uitzendbureau in huisvesting als kernprobleem schetst?

Antwoord 5

De casus onderstreept het belang om niet meer één contract te hebben waarmee alle zaken (werk, zorg huisvesting) geregeld worden voor de arbeidsmigrant. Het opsplitsen daarvan in separate contracten, maakt mogelijk dat bij het onverhoopt wegvallen van het werk, de huisvesting en zorgverzekering niet automatisch ook direct wegvallen.

Vraag 6

Hoe bent u van plan om, conform het advies van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten, de ont koppeling van arbeidscontracten en huurcontracten vorm te geven? Wordt hierbij ook gekeken naar de specifieke uitdagingen van arbeidsmigranten in de grensregio's of arbeidsmigranten die tijdens hun werk onder wetgeving van verschillende (Europese) landen vallen?

Antwoord 6

Het scheiden van baas en bed, waar u naar vraagt, kan op meerdere manieren worden gezien. Het kabinet kiest voor een aanpak die past bij het doel dat we willen bereiken: namelijk het versterken van de positie van de arbeidsmigrant en het verminderen van de afhankelijkheid van de werkgever. Arbeidsmigranten moeten niet zomaar op straat belanden wanneer het werk plotseling ophoudt. Het wetsvoorstel Goed Verhuurderschap moet daar al bij helpen. Gemeenten kunnen straks een vergunningsplicht instellen voor de verhuur aan arbeidsmigranten. Onderdeel van de algemene regels uit het wetsvoorstel is dat bij de verhuur aan arbeidsmigranten een zelfstandig schriftelijk contract voor de

verhuur wordt aangeboden. Daarmee worden het huur- en arbeidscontract losgekoppeld.

Een tweede stap in het verminderen van de afhankelijke positie is het zorgen voor huurbescherming. Wat betreft het aanbieden van een huurcontract met opzegtermijn is de inzet van het kabinet in eerste instantie geweest om het gebruik van tijdelijke huurcontracten voor arbeidsmigranten te stimuleren. Uit de evaluatie van de Wet doorstroming huurmarkt 2015 is gebleken dat deze contractvorm onvoldoende voor dit soort situaties wordt gebruikt in de praktijk. Daarnaast wordt deze als niet-passend ervaren. Op dit moment wordt verkend welke mogelijkheden er zijn om een contractvorm te ontwerpen waarbij de huurpositie van arbeidsmigranten wordt verbeterd.

Over het invoeren van een volledig verbod voor het zijn van werkgever en tevens huisvester heeft het kabinet al vaker aangegeven dit een stap te ver te vinden. Allereerst kan de werkgever op deze manier juist ook hulp bieden bij het vinden van passende huisvesting. Dat is, zeker nu grote schaarste bestaat in de beschikbaarheid van huisvesting, alleen maar behulpzaam. Ook ziet het kabinet een verantwoordelijkheid voor de werkgevers, nu zij deze mensen vaak zelf naar Nederland halen. Door een verbod in te voeren worden werkgevers ook van deze verantwoordelijkheid ontslagen.

Vraag 7

Bent u bereid om de samenwerking tussen de Nederlandse, Duitse en Belgische arbeidsinspecties te verbeteren om ervoor te zorgen dat zij dergelijke excessen met over de grens gehuisveste arbeidsmigranten sneller op het spoor komen?

Antwoord 7

De inspectieacties waarover uw Kamervragen gaan, zijn geïnitieerd vanuit geïntensiveerd overleg met Duitsland. Deze gecoördineerde grensoverschrijdende inspectie is een uiting van nauwe internationale samenwerking om goede arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden te bevorderen. Over deze samenwerking heb ik ook gesproken met mijn collega's uit België, Duitsland en Luxemburg tijdens de Informele Raad over Werkgelegenheid en Sociaal Beleid die in Bordeaux werd gehouden.

Deze casus illustreert dat grensoverschrijdende misstanden via grensoverschrijdende samenwerking gedetecteerd en aangepakt kunnen worden. Hierbij kan nauw aangesloten worden bij de ontwikkelingen bij de European Labour Authority. De ELA kan onder andere gezamenlijke of gecoördineerde inspecties faciliteren. De NLA is goed aangesloten bij de ELA en Nederland heeft een National Liaison Officer gestationeerd bij de ELA.

Vraag 8

Wanneer kunt u de Kamer informeren over uitkomsten van besprekingen met onze buurlanden?

Antwoord 8

Ik hoop uw Kamer in het komende najaar te kunnen informeren.

Vraag 9

Bent u bereid om er in Europees verband voor te pleiten dat het onmogelijk zou moeten zijn om regelgeving ten aanzien van arbeidsmigranten (zowel op het gebied van huisvesting als van arbeidsomstandigheden) te omzeilen door misbruik te maken van verschillen in regelgeving over de grens?

Antwoord 9

Daar waar nationale- en/of Europese regelgeving wordt overtreden, bijvoorbeeld op het gebied van huisvesting of arbeidsvoorwaarden, moet worden ingegrepen. Misbruik van kwetsbare arbeidsmigranten mag nooit lonen. Dat laat onverlet dat er in naburige lidstaten verschillende regelgeving van toepassing kan zijn. Zowel lokale inwoners als arbeidsmigranten kunnen gevolgen ondervinden van deze grensvraagstukken. De aanpak van grensoverschrijdende misstanden vergt grensoverschrijdende samenwerking. De ELA ondersteunt de samenwerking en uitwisseling van informatie tussen toezichthouders in de verschillende lidstaten. De ELA biedt ook ondersteuning bij gezamenlijke grensoverschrijdende controles.

Vraag 10

Hoe treedt u op – al dan niet in samenwerking met Europese collega's – tegen de uitzendbureaus die deze schrijnende situaties van arbeidsmigranten hebben veroorzaakt, in zijn algemeenheid en in deze specifieke casus?

Antwoord 10

Via het stelsel van verplichte certificering voor uitzendbureaus, dat momenteel door mijn ministerie wordt uitgewerkt, wordt de bescherming van uitzendkrachten verbeterd. Ik ben het ermee eens dat het van belang is dat daarin waarborgen nodig zijn voor goede behandeling en huisvesting van werkenden, waaronder arbeidsmigranten. Ik zal uw Kamer medio dit jaar informeren over de uitwerking en zet mij ervoor in om het nieuwe stelsel zo snel mogelijk in werking te laten treden. Verder worden concrete misstanden door de NLA aangepakt.

Vraag 11

Zijn er nog consequenties voor de inlenende slachterij? Welke verantwoordelijkheid heeft dit bedrijf?

Antwoord 11

Het is de verantwoordelijkheid van zowel de inlener als ook van het uitzendbureau dat arbeidsmigranten onder goede arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden kunnen werken. Zij dragen samen, als keten, verantwoordelijkheid om dit goed te organiseren. De NLA onderzoekt waar dit aan de orde is ook of de inlenende partij aan diens verplichtingen in het kader van de arbeidswetgeving heeft voldaan.

Om bedrijven te ondersteunen bij de selectie van een deugdelijk uitzendbureau, heeft de NLA de checklist «Werken met uitzendbureaus» opgesteld.³ De checklist is tot stand gekomen in samenwerking met de Belastingdienst, de SNCU, de SNA, ABU en NBBU. Deze checklist helpt bedrijven bij het selecteren van een uitzendbureau om zich aan de regels te houden en op een eerlijke, gezonde en veilige manier met uitzendkrachten te werken. Aan de hand van 9 punten kan een uitzendbureau waarmee men werkt of wil werken, worden beoordeeld. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om de vraag of het uitzendbureau SNA-gecertificeerd is, of de identiteit van de uitzendkrachten wordt gecontroleerd en of gezorgd wordt voor een gezonde en veilige werkplek conform Arboret- en regelgeving.

³ <https://www.inspectie-checklist.nl/checklist/uitzendbureaus>.