

Vergaderjaar 2022–2023

36 360 XV

Jaarverslag en slotwet Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2022

Nr. 9

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 12 juni 2023

Hierbij zend ik u de antwoorden op de vragen van de V-100 over het thema Arbeidsmarktbeleid, gesteld naar aanleiding van het door de commissie voor de Rijksuitgaven in de Tweede Kamer georganiseerde evenement V-100.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
C.E.G. van Gennip

Seizoenswerk/basiscontract

Vraag 1

Is bekend in welke sectoren werknemers iets kunnen hebben aan de komst van het basiscontract, mede gelet op het feit dat seizoenwerkers, studenten en scholieren, die er veel aan zouden kunnen hebben in hun onzekere contracten, worden uitgesloten?

Antwoord 1

Oproepkrachten worden met name ingezet in de sectoren handel, horeca en gezondheids- en welzijnzorg. Ook in de beveiliging wordt vaak met oproepkrachten gewerkt. Van de handel en horeca is bekend dat een groot deel van de oproepkrachten studenten en scholieren zijn. In absolute aantallen zullen werknemers in zorg en welzijn, en «niet-scholieren/studenten» in de handel en horeca het meeste baat hebben van de komst van het nieuwe basiscontract.

Seizoenwerkers worden overigens niet uitgezonderd voor het basiscontract.

Vraag 2

Waarom worden studenten en scholieren uitgezonderd van het krijgen van een basiscontract? Is het mogelijk om werkgevers te verplichten om een basiscontract aan te bieden en daarbij de werknemer te kunnen laten kiezen tussen een basiscontract en een nul-urencontract?

Antwoord 2

Nulurencontracten worden afgeschaft, en oproepcontracten worden vervangen door een basiscontract, waarbij er hier een uitzondering geldt voor scholieren en studenten met een bijbaan.

Voor studenten en scholieren is niet werk, maar studie en scholing de hoofdactiviteit. Niettemin zetten gedurende de schoolperiode en studie veel studenten en scholieren via een bijbaan wel hun eerste stappen op de arbeidsmarkt. Het is van belang dat deze opstap niet bemoeilijkt wordt. Mits er sprake is van een bijbaan (een arbeidsomvang van ten hoogste 16 uur per week, gemiddeld over het jaar), kunnen studenten en scholieren (onder voorwaarden) worden uitgezonderd, en blijven werken op het huidige oproepcontract.

Daarnaast blijkt dat jongeren over het algemeen de flexibiliteit van een flexibel (oproep)contract waarderen. Dit is ook logisch, omdat ze op deze wijze hun werk bijvoorbeeld mee kunnen laten veren met vakanties enerzijds, en tentamens en toetsweken anderzijds. Voor de uitzondering van de scholieren en studenten is onder de sociale partners draagvlak: de uitzondering werd in het middellange termijn advies van de SER (SER-MLT) geadviseerd.

Zolang een student of scholier aan de voorwaarden voldoet om uitgezonderd te worden, kan hem of haar een oproepcontract of nulurencontract worden aangeboden. De werkgever kan natuurlijk ook kiezen om een basiscontract of een «normale» arbeidsovereenkomst met een vast aantal uren aan te bieden. Als de werkgever de keuze laat aan de scholier/student, dan is dat mogelijk. Het is niet mogelijk voor de werkgever om (al dan niet als keuze) een oproep- of nulurencontract aan te bieden als de werkgever verplicht is tot het aanbieden van een basiscontract. Zo'n situatie doet zich voor als de werknemer niet aan de voorwaarden voor een uitzondering voldoet, bijvoorbeeld omdat sprake is van een voltijd-

functie in plaats van een bijbaan of wanneer de werknemer niet studeert. In dat geval is er sprake van ten minste een basiscontract.

Vraag 3

Hoe zorgt de Minister ervoor dat het basiscontract geen extra draaideurconstructies in de hand werkt bij tijdelijk werk?

Antwoord 3

Het is van belang om bij (nieuwe) wetgeving op voorhand al zoveel mogelijk rekening te houden met mogelijke draaideurconstructies. Ook tijdelijke basiscontracten vallen onder de regels van de ketenbepaling en dus ook onder de nieuwe voorstellen die bij het arbeidsmarktpakket uitgewerkt zijn, waarbij het voorkomen van draaideurconstructies één van de doelstellingen is.

Stap-budget

Vraag 4

Waarom is het voornemen om het STAP-budget helemaal af te schaffen in plaats van het aan te passen (bijvoorbeeld door meer zicht te hebben op de opleidingen en het gebruik van het budget)? Juist in deze tijd met grote krapte op de arbeidsmarkt is het immers erg belangrijk, dat jongeren sectoren (voor werk en opleidingen) kiezen waar nu tekorten zijn. Hoe wordt het «Leven Lang Ontwikkelen» (zoals in het jaarverslag van SZW benadrukt) dan gestimuleerd?

Antwoord 4

Het besluit van de bezuiniging op het STAP-budget is niet makkelijk genomen. We beseffen dat de bezuiniging op STAP grote gevolgen heeft. Voor mensen die van plan waren via STAP een opleiding te volgen, voor opleiders en voor alle mensen die betrokken zijn bij de uitvoering van STAP. Leven lang ontwikkelen is en blijft een prioriteit van dit kabinet, waarop we langs vele wegen blijven inzetten. De noodzaak voor scholing van werkenden blijft bestaan, zeker gelet op de huidige situatie op de arbeidsmarkt. Het STAP-budget is dit jaar nog beschikbaar en mede op recent verzoek van de Kamer wordt verkend om de resterende STAP-middelen zo gericht mogelijk in te zetten. Dit is in lijn met eerder ingezette inspanningen om de STAP-regeling arbeidsmarktgericht te maken.

Leren en ontwikkelen zijn essentieel voor de inzetbaarheid van werkenden en het verdienvermogen van werkgevers. Dat is ook de reden waarom private partijen met circa € 3,6 miljard massief investeren in «Leven Lang Ontwikkelen» (hierna LLO). De rijksoverheid speelt een ondersteunende rol en blijft dat ook doen, ondanks de recent aangekondigde bezuiniging op het STAP-budget. Er blijven andere instrumenten voor LLO beschikbaar, in totaal voor circa € 700 miljoen. Bijvoorbeeld de SLIM-subsidie voor het mkb, het Levenlanglerenkrediet en diverse groeifondsprojecten voor betere aansluiting tussen (regionale) vraag naar en aanbod van scholing. Ook blijft het kabinet zich ervoor inzetten dat we informeel leren meer op waarde gaan schatten, door bijvoorbeeld de erkenning van eerder opgedane ervaring en werkgevers te stimuleren om leren op de werkvloer mogelijk te maken. 94% van de tijd dat mensen iets leren, doen ze dat informeel. Om dit te ondersteunen start het kabinet – zoals aangekondigd in de Kamerbrief van 23 september jl. (Kamerstuk 30 012, nr. 147) – na de zomer met een programma om de leercultuur op de werkvloer te stimuleren. Binnen het kabinet werken de collega's van SZW, OCW en EZK daarnaast samen aan een toekomstverkenning voor LLO. Het kabinet bekijkt de komende periode op welke manier LLO

gestimuleerd kan blijven worden en zal de Kamer hier dan over informeren.

Arbeidsmigratie

Vraag 5

Wat heeft u er tot dusverre aan gedaan om arbeidsmigranten een goede huisvesting te bieden en zijn er nog meer plannen op dit gebied voor de toekomst? Aan welke minimale eisen vindt u dat huisvesting moet voldoen voor een «normaal» leven? Hoe staat u tegenover het bouwen van (extra) «arbeidsmigrantenhotels» waarbij er toezicht is door een huismeester/conciërge?

Welk budget en wat voor termijn wilt u hiervoor hanteren?

Antwoord 5

Dit kabinet zet stevig in op het verbeteren van de positie van arbeidsmigranten en voert de aanbevelingen van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten onverkort uit.¹ Op het gebied van volkshuisvesting en specifiek ook voor arbeidsmigranten zet het kabinet in op het verbeteren van de kwaliteit en kwantiteit van huisvesting, mede onder verantwoordelijkheid van de Minister voor Volkshuisvesting en Ruimtelijke Ordening. Er is nu een tekort van ongeveer 150.000 bedden, en waar schaarste is laat de kwaliteit te wensen over. Daarom wordt ingezet om extra huisvesting mogelijk te maken. Dit doen we door afspraken te maken met gemeenten. De zogenaamde regiodeals worden in de Wet Regie op Volkshuisvesting vastgelegd. Daarnaast stellen we subsidies beschikbaar voor nieuwbouw en bijvoorbeeld flexwoningen. Om ook de toekomstige vraag in beeld te krijgen zijn we bezig met de uitwerking van een bedrijfseffectrapportage. Wanneer er een nieuw bedrijventerrein of distributiecentrum komt, zullen de gevolgen voor huisvesting meegenomen worden. De kwaliteit van huisvesting wordt verbeterd met de recent aangenomen Wet Goed Verhuurderschap. Daarin zijn normen voor goed verhuren opgenomen, waaronder normen van goede huisvesting. De handhaving van deze wet ligt bij gemeenten.

Vraag 6

Vaak belanden arbeidsmigranten met wie het arbeidscontract verbroken wordt op straat omdat zij via een uitzendbureau huisvesting ontvangen. Hoe kunt u deze praktijk van het plotseling op straat zetten van arbeidsmigranten voorkomen? Vindt u het wenselijk dat er koppelcontracten (arbeid en huisvesting) worden gesloten? Welk budget en termijn heeft u hiervoor nodig?

Antwoord 6

Het kabinet vindt de koppeling tussen arbeid en huisvesting in één contract niet wenselijk, niet voor de arbeidsmigrant zelf en niet voor de samenleving die de lasten bij huisuitzettingen moet opvangen. Op 1 juli zal de Wet Goed Verhuurderschap in werking treden. Daarin wordt vereist dat er separate huur- en werkcontracten voor arbeidsmigranten worden aangeboden. Daarmee kan de praktijk van het direct op straat komen te staan van arbeidsmigranten bij het verlies van het werkcontract niet langer leiden tot directe dakloosheid. Arbeidsmigranten ontvangen namelijk dezelfde rechten als andere huurders. Om de Wet Goed Verhuurderschap uit te voeren is het budget € 9,2 miljoen eenmalig (in 2023) en € 12,4 miljoen structureel (vanaf 2023). Daarnaast is ook in de cao van de uitzendbranche een overgangsbepaling afgesproken die bepaalt dat bij de beëindiging van de uitzendovereenkomst geldt dat er een overgangstermijn van vier weken bestaat waarbinnen de uitzend-

¹ Kamerstuk 29 861, nr. 99.

kracht de huisvesting die hij huurt van de uitzendonderneming dient te verlaten. De huurprijs blijft dan maximaal gelijk aan de huurprijs tijdens het dienstverband.

Vraag 7

Teveel arbeidsmigranten huisvesten in één woning levert vaak spanningen op. In hoeverre bent u bereid een maximum aantal arbeidsmigranten per woning toe te laten? Denk hierbij bijvoorbeeld aan maximaal vier arbeidsmigranten per rijtjeswoningen. Zo ja, binnen wat voor termijn denkt u dit te kunnen realiseren? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 7

De Wet Goed Verhuurderschap die per 1 juli aanstaande van kracht zal zijn geeft gemeenten de mogelijkheid om een maximum aantal arbeidsmigranten per slaapkamer te eisen. De overgangstermijn voor de norm van 1 persoon per slaapkamer is drie jaar. Let wel: deze norm geldt niet direct uit de wet, maar gaat gelden zodra een gemeente deze aan een verhuurvergunning koppelt. Het is dus van belang dat gemeenten een keuze maken om dit al dan niet toe te passen als de situatie in de gemeente daarom vraagt.

Vraag 8

Om de positie van arbeidsmigranten te verbeteren en misstanden tegen te gaan is er een aanjaagteam (commissie Roemer) in het leven geroepen. Zie tevens pagina 18 van het jaarverslag van het Ministerie van sociale zaken en werkgelegenheid.

Wat heeft dit aanjaagteam intussen bereikt? En welke plannen zijn er nog voor de toekomst en wat voor termijn is aan de uitvoering hieraan gekoppeld?

Antwoord 8

Het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten zelf heeft eind 2020 zijn rapport «Geen Tweederangsburgers» opgeleverd. Sindsdien voert het kabinet de aanbevelingen voortvarend uit. Dat doet zij samen met de verschillende departementen, provincies, gemeenten en sociale partners. De voortgang wordt gemonitord door het Interdepartementaal Projectteam Arbeidsmigranten en jaarlijks wordt gerapporteerd aan de Tweede Kamer over de voortgang op de uitvoering van de aanbevelingen. In januari is de tweede jaarrapportage aan de Tweede Kamer verzonden waarin de stand van zaken wordt weergegeven op de uitvoering van de aanbevelingen.²

Deze jaarrapportage laat een wisselend beeld zien. Enerzijds ziet het kabinet dat de voornaamste wet- en regelgeving in gang gezet is, anderzijds is er nog te weinig verandering merkbaar voor arbeidsmigranten zelf die afhankelijk zijn van malafide werkgevers. Met name de maatregelen die in wetgeving geregeld moeten worden zijn ofwel in voorbereiding, pas recentelijk ingevoerd of worden binnenkort van kracht. De aankomende twee jaar verwachten we steeds duidelijker de resultaten te gaan zien.

Ik blijf benadrukken dat ondernemers (inlenende én uitlenende bedrijven) zich ook aan de regels moeten houden op de dag dat de Arbeidsinspectie niet langskomt en dat deze ondernemers niet hoeven te wachten op regulering door de overheid om hun werknemers fatsoenlijk te behandelen. Goed werkgeverschap en de waarde van arbeid moeten daarbij centraal staan. Dit zou voor eenieder werkend in Nederland in gelijke mate moeten gelden. Het is Nederland onwaardig om met mensen die hun

² Kamerstuk 29 861, nr. 99.

eigen land verlaten om hier te werken op plekken waarvoor moeilijk Nederlandse werknemers zijn te vinden, op deze wijze om te gaan.

Vraag 9

In hoeverre vindt er – om misstanden te voorkomen – handhaving plaats van de regels die gelden voor het samenwerken/in dienst nemen van arbeidsmigranten? Welke doelen zijn hier bereikt en welke nog niet?

Antwoord 9

Het is niet geheel duidelijk waar de vraagsteller op doelt, maar in den brede kan gezegd worden dat toezicht op de regels rondom arbeidsmigratie is belegd bij meerdere organisaties. Zo houdt de Nederlandse Arbeidsinspectie toezicht op de verschillende arbeidswetten, waarin ook regels zijn opgenomen voor het in dienst nemen van arbeidsmigranten van buiten de EU (Wet arbeid vreemdelingen). In een geheel ander verband, namelijk woningcorporaties die zijn bezocht in het kader van hun verantwoordelijkheid voor gezond en veilig werken op de bouwplaats als opdrachtgever, zijn arbeidsmigranten ook ter sprake gekomen. Veel besturen van woningcorporaties zijn niet op de hoogte van wet- en regelgeving rond het in dienst nemen van arbeidsmigranten van buiten de EU. Zo weten zij bijvoorbeeld niet dat zij als opdrachtgevers ook verantwoordelijk zijn voor de naleving van de Wet arbeid vreemdelingen door onderaannemers. Ook andere overheidsorganisaties hebben in hun toezicht te maken met arbeidsmigranten, bijvoorbeeld gemeenten die verantwoordelijk zijn voor het toezicht op huisvesting of de cao-partijen die toezien op de naleving van verschillende cao-bepalingen. Waar nodig is het van belang dat deze verschillende organisaties goed samenwerken.