

Vergaderjaar 2023–2024

**25 883**

**Arbeidsomstandigheden**

**Nr. 488**

**BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 26 april 2024

**Inleiding**

Het kabinet staat voor een goed functionerende arbeidsmarkt en een gezonde economie waarin iedereen de kans moet krijgen om mee te doen en zich te ontwikkelen zodat je zelf kan bijdragen aan je eigen toekomst. Om die reden werkt het kabinet aan eerlijk, gezond en veilig werk in Nederland. Dat is essentieel voor een goed functionerende arbeidsmarkt en een gezonde economie. Het draagt ook bij aan de brede welvaart die we in Nederland nastreven, waarbij iedereen recht heeft te werken onder de juiste arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden met goede huisvesting. Het is daarvoor nodig de arbeidsmarkt toekomstbestendig te maken. De structurele aanpassingen die ik daartoe wil doorvoeren, staan beschreven in mijn Hoofdlijnenbrief Arbeidsmarkt.<sup>1</sup> Een toekomstbestendige veilige, gezonde en eerlijke arbeidsmarkt betekent ook dat er geen plek is voor misstanden. In deze brief beschrijf ik welk instrumentarium het kabinet tot haar beschikking heeft om deze misstanden, die een welvarend land als Nederland onwaardig zijn, te bestrijden. Ook ga ik in op een aantal moties en toezeggingen die op dit terrein zijn gedaan.

Om te komen tot een eerlijke, gezonde en veilige arbeidsmarkt, is het belangrijk dat de juiste regels gelden, dat werkgevers deze regels naleven en dat – daar waar dat niet gebeurt – arbeidsmisstanden worden aangepakt. Het blijkt dat juist de meest kwetsbare doelgroepen de dupe van arbeidsmisstanden zijn. Daarom onderzoekt het kabinet in hoeverre misstanden door malafide werkgevers met het huidige instrumentarium effectief genoeg te sanctioneren zijn en of er eventueel nieuwe of andere sancties ingevoerd moeten worden. Uw Kamer heeft hier in verschillende debatten aandacht voor gevraagd, waaronder het commissiedebat Arbeidsmigratie op 24 mei 2023 (Kamerstuk 29 861, nr. 119).

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2021/22, 29 544, nr. 1112

Deze brief geeft een toelichting op de diverse mogelijkheden die er nu al zijn om misstanden aan te pakken, wat daar de voor- en nadelen van zijn, wat de effectiviteit hiervan is, of er eventueel nog meer maatregelen nodig zijn en zo ja, welke.

Denk hierbij onder andere aan de modernisering van de strafbaarstelling van mensenhandel (artikel 273f van het wetboek van Strafrecht), het nieuwe instrument tegen onderbetaling van het minimum loon, de verdere aanscherping van de procedure van de huisvestingsvoorwaarde in het kader van de Wet arbeid vreemdelingen (Wav): «*geen bed, geen business*», en de intensievere samenwerking tussen de verschillende toezichthoudende organisaties. Daarnaast moet ook de invoering van de Wet Toelating Terbeschikkingstelling Arbeidskrachten zorgen dat malafide uitleners van de markt worden geweerd. Alle maatregelen in het kader van de aanbevelingen van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (hierna Aanjaagteam) die het kabinet onverkort en met urgentie uitvoert.

### Context

In onze arbeidsmarkt gaat er veel goed en houden werkgevers zich in ruime meerderheid aan de geldende wet- en regelgeving. Het beleid is dan ook gebaseerd op vertrouwen; vertrouwen dat werkgevers de verantwoordelijkheid nemen om werknemers een goede werkplek te bieden in een veilige omgeving met de juiste arbeidsvoorwaarden. Ook is er een groep werkgevers die wel het goede wil doen, maar verstrikt raakt in wet- en regelgeving of hier onvoldoende van op de hoogte is. De Arbovisie 2040 signaleert dit ook als een van de knelpunten. Voor deze groep biedt het kabinet extra ondersteuning, bijvoorbeeld de route naar de verplichte risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Ook bekijkt het kabinet in samenwerking met de uitvoering en toezichthouders kritisch of wet- en regelgeving eenvoudiger kan zodat ondernemers niet onbedoeld de fout in gaan.

Helaas is er ook een groep werkgevers die willens en wetens de wet overtreedt ten behoeve van zoveel mogelijk economisch gewin ten koste van de werknemers, goedwillende werkgevers en het gelijke speelveld in Europa. Met de maatregelen in deze brief pakt het kabinet arbeidsmisstanden aan.

Het kabinet verbetert op een aantal manieren de positie van kwetsbare werknemers, waaronder arbeidsmigranten. Toezicht en handhaving vormen hier een integraal onderdeel van en zijn het sluitstuk in de beleidscyclus, die randvoorwaardelijk is voor een goed werkende, gezonde, veilige en eerlijke arbeidsmarkt en een gezonde economie. De inzichten vanuit het toezicht kunnen bijdragen aan beleid dat de mogelijkheid van overtredingen voorkomt. Een voorbeeld daarvan is de besluitvorming om een specifieke regeling voor de Aziatische horeca definitief te laten vervallen.<sup>2</sup> Specifiek voor arbeidsmigranten is met de Wet goed verhuurderschap<sup>3</sup> geregeld dat de huurovereenkomst geen onderdeel van de arbeidsovereenkomst meer mag zijn. Ook ontving uw Kamer op 10 oktober 2023 het wetsvoorstel voor toelating van uitleners tot de Nederlandse markt.<sup>4</sup> Over alle aanbevelingen is uw Kamer op 1 december jl. uitgebreid geïnformeerd via de Jaarrapportage arbeidsmigranten 2023.<sup>5</sup>

<sup>2</sup> Kamerstukken II 2022/2023, 35 680, nr. 23

<sup>3</sup> Stb. 2023, 103

<sup>4</sup> Kamerstukken II 2023/24, 36 446, nr.2

<sup>5</sup> Kamerstukken II 2023/24, 29 861, nr. 122

Daarnaast wordt er een belangrijke stap gezet in het strafrechtelijke domein, de modernisering van de strafbaarstelling van mensenhandel (art. 273f Sr) en de introductie van de zelfstandige strafbaarstelling van ernstige benadeling en voordeeltrekking. In februari 2024 is advies ontvangen van de afdeling Advisering van de Raad van State op het wetsvoorstel.

Na reactie op het advies zal het wetsvoorstel naar verwachting dit voorjaar aangeboden worden aan de Tweede Kamer.

Tot slot zijn op het gebied van toezicht en handhaving verschillende stappen gezet. De samenwerking tussen de verschillende betrokken partijen, zoals private en publieke toezichthouders, zorgt voor meer efficiëntie waardoor er beter gehandhaafd kan worden. Zo zijn er de afgelopen jaren al diverse samenwerkingsverbanden opgezet waarbij toezichthouders en handhavers integraal en gezamenlijk optrekken die doorlopend resultaat boeken. Het bekendste voorbeeld hiervan is het Flexibel Regionaal Interventieteam (FRIT) opgezet in Noord-Limburg. De lessen uit deze pilot worden betrokken in toekomstige projecten waarin meerdere toezichthouders samenwerken rondom deze thematiek. Ook in Europees verband via de European Labour Authority (ELA) wordt grensoverschrijdend toezicht steeds beter opgepakt en wordt de samenwerking tussen organisaties als de Belastingdienst, SVB, UWV en Arbeidsinspectie geïntensiveerd (in het team Aanpak Malafide Uitzendbureaus (AMU)-Internationaal). De herziening van het ELA-mandaat biedt de mogelijkheid om een uitbreiding voor te stellen in Europees verband, bijvoorbeeld richting het terrein van detachering van derdelanders en meer gezamenlijke inspecties. Ook versterk ik via bilaterale samenwerking met afzonderlijke lidstaten de agendering en aanpak van arbeidsmisstanden. En richten we ons op betere informatieverstrekking over rechten en terugkeer.

Hieronder ga ik verder in op de verschillende maatregelen en instrumenten om arbeidsmisstanden aan te pakken. Ik licht daarbij de huidige stand van zaken toe en ga verder in op hoe het instrument breder ingezet kan worden of waarom ik ervoor kies bepaalde instrumenten niet in te zetten. Tevens leg ik uit waarom bepaalde instrumenten (nog) niet het effect hebben dat we ermee voor ogen hebben en welke stappen we extra zetten om misstanden nog beter te bestrijden.

### **Bestuursrechtelijk bestuursverbod**

Om recidive van malafide uitleners te bestrijden adviseerde het Aanjaagteam een bestuursrechtelijk bestuursverbod in te voeren om deze uitleners, die bij herhaling nieuwe uitzendbureaus oprichten, aan te pakken. Het kabinet heeft deze optie verkend en geconcludeerd dat het bestuursrechtelijk bestuursverbod hiervoor niet het meest efficiënte instrument is.

U bent hierover geïnformeerd in de zomer van 2022.<sup>6</sup> Een aantal Kamerleden heeft tijdens het commissiedebat Arbeidsmigratie van 24 mei jl. gevraagd dit besluit te heroverwegen. Vanwege de nog steeds voorkomende malafide praktijken deel ik uw zorgen en begrijp ik uw verzoek.

Desondanks heb ik, na heroverweging binnen mijn ministerie, besloten mijn standpunt te handhaven en het verbod niet in te voeren. De belangrijkste redenen hiervoor zijn:

- De rechtstatelijke kwetsbaarheid. Een verbod om enige onderneming te besturen is een zware maatregel. Het belang van rechtstatelijkheid,

<sup>6</sup> Kamerstukken II 2022/23, 29 861, nr. 96

dat in het parlementaire onderzoek naar de toeslagenaffaire is onderstreept, weegt hier zwaar. Het ontbreken van toestemming van een rechter maakt het instrument kwetsbaar.

- Twijfels bij de effectiviteit en efficiëntie. Een bestuursverbod kan worden omzeild via zogenaamde katvangers waardoor de effectiviteit minder groot is. Bovendien is de bewijslast voor proportionaliteit van de inzet van het instrument groot, en die zal dan bij de Arbeidsinspectie liggen.
- Beschikbaarheid van andere instrumenten. Allereerst het beboeten van feitelijk leidinggevend (zie hierna in deze brief), hetgeen ook een persoonsgerichte aanpak is. Daarnaast toepassing van de Wet bevordering integriteitsbeoordelingen door het openbaar bestuur (Wet Bibob) bij de toelating van uitleners die arbeidskrachten ter beschikking stellen, zoals in het recente wetsvoorstel is opgenomen. Hierdoor kan de Toelating Instelling de toelating weigeren, schorsen of intrekken.

### **Beboeten van feitelijk leidinggevend**

Vanwege het hiervoor genoemde besluit om niet een bestuursrechtelijk bestuursverbod in te voeren heb ik uw Kamer ook toegezegd dat ik, naast het toepassen van de Wet Bibob bij de toelating van uitzendbureaus, kijk naar de mogelijkheden om de beboeting van feitelijk leidinggevend effectiever in te zetten.

Naast het beboeten van een rechtspersoon kan ook de persoon die feitelijk leiding heeft gegeven aan de verboden gedraging worden beboet. Zo wordt de spil achter de overtreding aangepakt en direct in zijn privévermogen geraakt. De feitelijk leidinggevende kan de formele bestuurder zijn. Het instrument kan ook worden ingezet bij personen die formeel geen bestuurder zijn, maar die in de praktijk wel leiding aan verboden gedragingen hebben gegeven. De feiten en omstandigheden in de praktijk zijn hiervoor bepalend.

De Arbeidsinspectie heeft ervaring met het beboeten van feitelijk leidinggevend. De huidige inzet van dit instrument is vooral in situaties met een (strategisch) faillissement of (dreigende) ontbinding van een onderneming. Dit komt vooral voor bij overtredingen van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) en de Wet arbeid vreemdelingen (Wav). Daar waar aan feitelijk leidinggevend boetes zijn opgelegd, bleken deze feitelijk leidinggevend regelmatig ook bestuurder. Dit instrument treft dus ook die personen die anders via een eventueel bestuursverbod zouden worden aangepakt.

De Arbeidsinspectie wil, naast het beboeten van de rechtspersoon, ook de feitelijk leidinggevend in meer dan voornoemde situaties gaan beboeten. De uitbreiding gaat om alle situaties waar het beboeten van alleen de rechtspersoon te weinig maatschappelijk effect geeft.

In de praktijk vraagt het opleggen van een boete aan de feitelijk leidinggevend een aanzienlijke extra inspanning ten opzichte van alleen het onderzoeken van de gedragingen van de rechtspersoon. In dit aanvullende feitenonderzoek moet de inspecteur bewijzen dat de persoon feitelijk leiding heeft gegeven en dat de verboden gedraging ook persoonlijk verwijtbaar is. Om dergelijke onderzoeken vaker te doen, loopt binnen de Arbeidsinspectie momenteel een intern traject. Dit traject is gericht op een intensivering van het gebruik van het instrument in specifieke sectoren, op de toegankelijkheid van interne werkinstructies met praktijkvoorbeelden en op het vergroten van de bekendheid en toepassingsmogelijkheden van dit instrument zoals via opleidingsactivi-

teiten. Belangrijke notie is overigens dat het aantal opgelegde boetes geen doel op zich is; het doel is het vergroten van de naleving.

Op dit moment zijn in de beleidsregels boeteoplegging van de verschillende arbeidswetten (zoals de Arbowet en Wet minimumloon) geen specifieke boetenormbedragen voor feitelijk leidinggevenden opgenomen, behalve bij de Wet arbeid vreemdelingen. Met de opgedane ervaringen van de Arbeidsinspectie maak ik per arbeidswet een analyse om te bezien of deze boetebeleidsregels voldoen of dat ze moeten worden aangepast, inclusief een mogelijke (significante) verhoging van boetes.

Over de voortgang wordt u in de tweede helft van 2024 geïnformeerd.

### **Toezegging Van Kent effecten verhogen boetes**

In januari 2021 heeft mijn voorganger uw Kamer geïnformeerd over het boetebeleid van SZW.<sup>7</sup> In die brief wordt toegelicht dat het stelsel van boeteregels wijd- en fijnvertakt is, en dat er sprake is van individuele gevalsbehandeling en adequate rechtsbescherming.

Het lid Van Kent heeft aangegeven dat hij wenst dat de boetes voor het begaan van misstanden verhoogd worden. Ik heb toegezegd daarnaar te kijken. Deze oproep raakt aan een bredere discussie die momenteel gevoerd wordt. Bij de aanpak van misstanden en de inzet van het instrumentarium dat hiervoor beschikbaar is, moet immers ook goed gekeken worden naar de maatschappelijke effecten die ermee bewerkstelligd kunnen worden. Het doel is minder misstanden en daarmee de positie van kwetsbare werknemers verbeteren. Daarom is het belangrijk te weten of en hoe het verhogen van boetes hieraan bijdraagt voordat we de boetes daadwerkelijk gaan verhogen. Om die reden stel ik een onderzoek in naar de maatschappelijke effecten van boetes. Hierbij kijken we naar waarom sommige sancties de naleving al dan niet verhogen en welke oplossingen we hiervoor kunnen bieden. Zo kijken we bijvoorbeeld ook naar de pakkans, de preventieve werking van boetes en andere prikkels die kunnen bijdragen aan de verhoging van de naleving van wetgeving. De uitkomsten van dit onderzoek neem ik, net zoals de ervaringen van de Arbeidsinspectie over het beboeten van feitelijk leidinggevenden en het signaal van de Arbeidsinspectie over de financiële drijfveren bij overtredingen van de Wav, dat ik tegelijkertijd met deze brief naar uw Kamer verstuur, mee in mijn analyse over de verschillende wetten op het gebied van eerlijk werk. Ik verwacht de uitkomsten hiervan aan het eind van het jaar en zal u hierover informeren.

Daarnaast wordt in het kader van de Arbovisie 2040 onderzoek gedaan naar financiële prikkels voor werkgevers ter bevordering van effectieve preventie, zodat het aantal ongevallen, gezondheidsproblemen, zieken en doden door en op het werk vermindert. Ook in dit onderzoek wordt gekeken naar het effect van de verhoging van de boetes, specifiek voor arbo- en arbeidstijdenwetgeving. Verwachting is dat het onderzoek komende zomer van start gaat.

Overigens zal het kabinet in het kader van het toelatingsstelsel voor terbeschikkingstelling van arbeidskrachten in ieder geval de boetebeleidsregels voor de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) herzien. Met de introductie van het toelatingsstelsel worden in de Waadi verschillende nieuwe overtredingen geïntroduceerd voor zowel uit- als inleners. Voor elk van deze overtredingen moet worden bezien welke boetes en dwangsommen daarbij passend en mogelijk zijn. Ik zal u later informeren over de inhoud van de boetebeleidsregels.

<sup>7</sup> Kamerstukken II 2020/21, 35 570 XV, nr. 83

## **Motie De Kort / Van den Brink over inname van reisdocumenten en bankpassen**

Op 22 juni 2023 heeft uw Kamer de motie van de leden Van den Brink en De Kort<sup>8</sup> aangenomen. In de motie wordt verzocht om voor de begrotingsbehandeling<sup>9</sup> van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid met een plan te komen hoe het oneigenlijk innemen van reisdocumenten en bankpassen van arbeidsmigranten met als oogmerk het inperken van diens vrijheden niet enkel via artikel 447b van het Wetboek van Strafrecht kan worden bestraft.

Graag benadruk ik dat ik de inname van reisdocumenten en bankpassen tegen de wil van arbeidsmigranten zeer onwenselijk vind. Het zorgt ervoor dat een werknemer extra afhankelijk wordt van zijn werkgever en het zorgt voor vrijheidsbeperkingen. Eventueel misbruik dient door de Arbeidsinspectie effectief aangepakt te kunnen worden.

Om hier tegen op te treden hebben inspecteurs van de Arbeidsinspectie en de politie het instrumentarium vanuit het strafrecht tot hun beschikking. Allereerst kunnen inspecteurs in het geval van inname het in de motie genoemde artikel 447b van het Wetboek van Strafrecht toepassen om *reisdocumenten* terug te vorderen.

De Arbeidsinspectie gebruikt deze bevoegdheid momenteel in de praktijk. De aanpak hiervan is effectief, omdat werkgevers in bijna alle gevallen de reisdocumenten teruggeven. Deze aanpak geeft evenwel geen sanctiemogelijkheid wanneer de werkgever het document teruggeeft en dus aan de vordering voldoet. Bovendien werkt deze aanpak alleen in situaties waar de Arbeidsinspectie inspecties uitvoert. Ook heeft dit wetsartikel geen betrekking op het oneigenlijk innemen van *bankpassen*.

Die sanctiemogelijkheid biedt artikel 321 van het Wetboek van Strafrecht mogelijk wel. In dit artikel is geregeld dat een persoon die opzettelijk enig goed, zoals een reisdocument of bankpas, inneemt zich schuldig maakt aan verduistering, gestraft kan worden met een gevangenisstraf van ten hoogste drie jaren of geldboete van de vijfde categorie. In afstemming met het OM zullen het kabinet en de Arbeidsinspectie nagaan in hoeverre inzet van art. 321 van het Wetboek van Strafrecht juridisch passend en haalbaar is.

Vanwege het beperkte handelingsperspectief zal ik de mogelijkheden voor de toepassing van de huidige instrumenten bij het oneigenlijk innemen van reisdocumenten en bankpassen van arbeidsmigranten verder onderzoeken met de Arbeidsinspectie, in afstemming met het Openbaar Ministerie en het Ministerie van Justitie en Veiligheid. Daarbij wordt ook gekeken of eventuele passende vervolgstappen nodig zijn, zoals de aanpassing of uitbreiding van de huidige instrumenten. Daarnaast bekijkt het kabinet of er andere instrumenten zijn om het oneigenlijk innemen van reisdocumenten en bankpassen van arbeidsmigranten te sanctioneren, zodat werkgevers die op deze wijze de persoonlijke vrijheid van hun werknemers ernstig beperken, hard kunnen worden gestraft. Het streven is om deze verkenning voor eind 2024 gereed te hebben.

### **Nieuw instrument tegen onderbetaling minimumloon**

Het Aanjaagteam adviseerde om een bepaling in de Wml op te nemen om bij een vermoeden van onderbetaling in combinatie met een «ondeugdelijke administratie» uit te kunnen gaan van het rechtsvermoeden van een

<sup>8</sup> Kamerstukken II, 2022/23, 29 861, nr. 115

<sup>9</sup> Door het vervroegen van de begrotingsbehandeling in verband met de verkiezingen verschijnt het plan hierna.

voltijds dienstverband van zes maanden. Deze aanbeveling is bedoeld om een extra instrument te hebben om onderbetaling van het wettelijk minimumloon (in het bijzonder voor arbeidsmigranten) aan te pakken en rechtsherstel voor de werknemer te bewerkstelligen.

Om onderbetaling te kunnen vaststellen, is de inspecteur van de Arbeidsinspectie afhankelijk van gegevens. Bijvoorbeeld de arbeidsovereenkomst, gewerkte uren en loonstroken. Het komt voor dat de werkgever deze gegevens niet kan of wil verstrekken, terwijl er wel een vermoeden van onderbetaling is. Als het ook op andere manieren niet lukt om de gegevens te verkrijgen (bijvoorbeeld via de boekhouder, werknemer, etc.) kan enkel een boete opgelegd worden voor het niet of niet tijdig verstrekken van de gevraagde gegevens en stukken (artikel 18b lid 2 Wml). Omdat de vermoedelijke onderbetaling in deze gevallen niet kan worden vastgesteld, kan geen nabetalingsverplichting opgelegd worden. Daarmee krijgt de werknemer dus niet alsnog het eventuele achterstallige loon waar hij recht op heeft. Door uit te kunnen gaan van een rechtsvermoeden van zes maanden (voltijds) arbeid, krijgt de Arbeidsinspectie of de civiele rechter de mogelijkheid om een fictieve onderbetaling te berekenen. Het is dan aan de werkgever om het rechtsvermoeden te weerleggen (omgekeerde bewijslast). Kan deze dat niet, dan kan op basis van de fictieve onderbetaling een nabetalingsverplichting worden opgelegd, waarmee de werknemer dus wél het achterstallige loon ontvangt.

In het commissiedebat Gezond en Veilig Werken (dd. 15 juni 2023)(Kamerstuk 25 883, nr. 465) heb ik aangegeven de mogelijkheden voor een rechtsvermoeden in de Wml te bekijken en uw Kamer hierover te informeren.

Ik heb besloten om te starten met de inhoudelijke uitwerking ervan, wat ik in nauwe samenspraak met de sociale partners en de Arbeidsinspectie zal oppakken. Ik verwacht eind 2024 de internetconsultatie te starten.

### **Huisvestingsvoorwaarde in de Wet arbeid vreemdelingen**

Zoals hierboven aangegeven, zet het demissionaire kabinet zich onverminderd in om de leef- en werkomstandigheden van arbeidsmigranten te verbeteren. Dat is ook nodig voor arbeidsmigranten die van buiten de Europese Unie (EU) naar Nederland komen. Bij het debat over de wijziging van de Wav in juni 2021 heeft het lid Van Baarle met een motie<sup>10</sup> de regering verzocht om te bezien of een specificering dan wel aanscherping van de huisvestingsvoorwaarde in de Wav middels het Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen 2022 bijdraagt aan het tegengaan van misstanden.

In de Wav staat dat de werkgever verantwoordelijk is voor goede huisvesting. UWV toetst bij aanvragen of de werkgever verklaart dat hij zorgt voor veilige en hygiënische huisvesting. Als blijkt dat er geen goede huisvesting is, kan de tewerkstellingsvergunning worden geweigerd of kan een reeds afgegeven vergunning worden ingetrokken. Ook hier geldt immers: *no bed, no business*. Het is belangrijk dat UWV hierop stevig toetst. Dat is mogelijk binnen de huidige regelgeving. Daarom heb ik UWV verzocht om de aanvraagformulieren voor een tewerkstellingsvergunning en een gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid aan te passen. Deze aanpassingen zijn doorgevoerd.

UWV zal hierdoor bij werkgevers meer informatie opvragen over de huisvesting van vreemdelingen voor wie zij een vergunning aanvragen. Ook zal het werkproces van UWV worden aangepast bij de beoordeling van aanvragen of verzoeken om advies. Hierdoor kan UWV beter

<sup>10</sup> Kamerstukken II, 2020–2021, 35 680, nr. 13

beoordelen of er sprake is van goede huisvesting. Ook zal UWV op basis van deze informatie beoordelen of de werkgever gevraagd moet worden om een verklaring van de gemeente over de beschikbaarheid, rechtmatigheid en geschiktheid van de huisvesting. Ten slotte zal UWV bij twijfel over de door de werkgever overgelegde gegevens ook zelf vaker de gemeente, die verantwoordelijk blijft voor het toezicht op de huisvesting, om een dergelijk oordeel vragen.

Naast de uitvoering van de aanbevelingen van het Aanjaagteam zet ik, in opvolging van bovengenoemde motie, steviger in op de verbetering van de samenwerking tussen uitvoerings- en handhavingketens (waaronder UWV en de gemeente) en daarmee de woonomstandigheden van arbeidsmigranten van buiten de EU.

### **Motie De Kort c.s. Samenwerking burgemeesters en Arbeidsinspectie**

Motie De Kort c.s.<sup>11</sup> heeft het kabinet opgeroepen om in overleg te gaan met de VNG en de Arbeidsinspectie over effectieve en laagdrempelige uitwisseling van meldingen over misstanden. Dit onderwerp is o.a. op 10 oktober jl. in een bestuurlijk overleg tussen VNG, verschillende wethouders, de Arbeidsinspectie en het Rijk besproken. In dat overleg is tevens breder gesproken over toezicht en handhaving, zowel door het Rijk, decentrale overheden en private organisaties.

Mijn beeld is dat deze organisaties goed en veelvuldig met elkaar samenwerken, zowel bij gezamenlijke controles, via structurele samenwerkingsverbanden (zoals bijvoorbeeld het Haags Economisch Interventie Team) als bij de uitwisseling van meldingen. Tijdens dit bestuurlijk overleg heeft de Arbeidsinspectie ook benoemd dat zij alle ontvangen meldingen beoordeelt, ongeacht via welke kanalen (mail, telefonisch, meldformulier) deze bij de Arbeidsinspectie binnenkomen. Bij de beoordeling krijgen meldingen van professionele partijen (zoals gemeenten) een zwaarder gewicht toegekend. Ook ontvangen melders een terugkoppeling of hun melding in onderzoek wordt genomen. Vanzelfsprekend geldt dit ook voor gemeenten. Ontvangen meldingen buiten haar toezichtsdomein (zoals over iemand die zwartwerkt naast een uitkering) worden naar de desbetreffende gemeente doorgezet. Tijdens het overleg hebben gemeenten en de Arbeidsinspectie aangegeven dat deze samenwerking naar tevredenheid verloopt. Als zich in voorkomende gevallen onduidelijkheden voordoen, dan wordt dat per geval bekeken en opgelost.

Daarnaast kan ik melden dat de VNG eind vorig jaar een zogeheten barrièremodel online beschikbaar heeft gesteld.<sup>12</sup> Dit model geeft gemeenten en andere instanties handvatten voor de bescherming van kwetsbare arbeidsmigranten. In het model is ook aandacht voor arbeidsmisstanden en dat meldingen bij de Arbeidsinspectie kunnen worden gedaan.

Verder is afgesproken dat er een overzicht wordt gemaakt van de verschillende betrokken instanties. Op die wijze wordt beter inzichtelijk gemaakt welke instanties er nu betrokken zijn en op welk deelterrein zij zich bezighouden met misstanden rondom arbeidsmigranten.

### **Tot slot**

Het kabinet zet zich met al deze maatregelen onverminderd in om arbeidsmisstanden te bestrijden en hiermee een eerlijke, gezonde en veilige arbeidsmarkt te realiseren, met name ten behoeve van kwetsbare

<sup>11</sup> Kamerstukken II 2022/23, 29 861, nr. 101

<sup>12</sup> Zie: [bescherming\\_kwetsbare\\_arbeidsmigranten.pdf](#) (vng.nl)



werknemers, waaronder arbeidsmigranten. Zodat ook zij krijgen waar ze recht op hebben; eerlijk, gezond en veilig werk en een waardige plek om te wonen.

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