

Vergaderjaar 2024–2025

36 446

Wijziging van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs en enige andere wetten in verband met de invoering van regels voor het verlenen van toelating voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten (Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten)

Nr. 31

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 27 januari 2025

In het debat over het opnieuw uitstellen van de Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten van 11 december 2024 heeft het lid Patijn de motie Patijn c.s. aangehouden.¹ In deze motie werd het idee geopperd om werkgevers die veel met arbeidsmigranten werken te verplichten op loonstroken een verwijzing naar de website www.workinnl.nl op te nemen. Ik heb toegezegd om de Kamer te informeren over in hoeverre deze motie uitvoerbaar is. Met deze brief volg ik deze toezegging op.

Eerst zal ik kort stilstaan bij het bredere project Work in NL en de stappen die daarin gezet worden om werkgevers een rol te geven in het informeren van arbeidsmigranten. Dan zal ik nader ingaan op de reeds bestaande (wettelijke) verplichtingen voor werkgevers om hun werknemers te informeren en de wettelijke eisen van de loonstrook. Gelet op de tekst van de aangehouden motie heb ik ook de Arbeidsinspectie gevraagd om haar zienswijze te geven. Ik sluit af met een conclusie waarin ik de motie in zijn geheel beoordeel.

Project Work in NL

Sinds 2020 bestaat de website www.workinnl.nl. Met die site informeren we arbeidsmigranten in meerdere talen over rechten en plichten ten aanzien van het wonen en werken in Nederland. Begin 2023 heeft het Ministerie van SZW in nauwe afstemming met betrokken partijen (o.a. sociale partners, belangenorganisaties en leden van het netwerk sleutelpersonen arbeidsmigranten) de conclusie getrokken dat de website alleen niet voldoende is. Arbeidsmigranten hebben behoefte om direct geholpen te worden met hulpvragen en de website alleen voldoet niet aan

¹ Kamerstukken II, 2023/24, 36 446, nr. 21.

de brede variëteit aan hulp- en informatiebehoeften die onder arbeidsmigranten leven.

Om die reden zijn we een breder project gestart. Op 18 juni 2024 is uw Kamer over dat bredere project «Work in NL» geïnformeerd.² Binnen het project wordt momenteel een stevige publiek-private samenwerking opgezet. In die samenwerking ontwikkelen we een aanvullend aanbod op het gebied van informatie, hulp en dienstverlening.

Dat richt zich onder andere op het verbeteren van de taalvaardigheid, integratie en overige opleidingen in de verschillende regio's. Ook maken we afspraken over bijvoorbeeld goede registratie van arbeidsmigranten, huisvesting en ondersteuning bij dakloosheid van arbeidsmigranten. Om dit vorm te geven sluit ik een convenant met deze partijen. Daarmee geven we werkgevers een duidelijke rol in de ondersteuning van arbeidsmigranten. Ik verwacht het convenant uiterlijk dit voorjaar af te sluiten.

Informatieverplichtingen werkgever en eisen loonstrook

In de aangehouden motie verzoekt uw Kamer om additionele informatieverplichtingen van de werkgever, specifiek op de loonstrook. Momenteel bestaan er verschillende informatieverplichtingen voor werkgevers.

Artikel 7:655 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek (BW) schrijft voor dat de werkgever verplicht is om een schriftelijke of elektronische opgave te verstrekken met onder andere gegevens over:

- het loon, bestaande uit o.a.: het aanvangsbedrag, de afzonderlijke bestanddelen ervan, de wijze en frequentie van uitbetaling;
- de aanspraak op vakantie of ander betaald verlof waarop de werknemer recht heeft;
- de procedure, zoals de opzegtermijn, die gevolgd moet worden als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd;
- de arbeidstijden, zowel als deze voorspelbaar zijn als onvoorspelbaar;
- of een werknemer gaat deelnemen aan een pensioenregeling en de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst;
- wat voor soort arbeidsovereenkomst het is, zoals een payrollovereenkomst, een oproepovereenkomst of een uitzendovereenkomst. Bij een uitzendovereenkomst moet de identiteit van de inlenende onderneming ook opgenomen worden, als deze bekend is.

Als de werkgever de opgave weigert te verstrekken of onjuiste mededelingen opneemt, dan is de werkgever aansprakelijk jegens de werknemer voor de daardoor veroorzaakte schade.

Daarnaast schrijft art. 7:626 BW voor wat er in ieder geval op een loonstrook vermeld moet staan. Dit betreft het loonbedrag, de gespecificeerde bedragen waaruit dit is samengesteld, inhoudingen op dat loon (zoals de pensioenpremie) en het wettelijk minimumloonbedrag waar de werknemer op basis van zijn leeftijd recht heeft. De loonstrook mag alleen elektronisch verstrekt worden indien hiervoor uitdrukkelijke toestemming is gegeven door de werknemer.

Het past niet goed om andere verplichtingen op te leggen ten aanzien van het loonstrookje, zeker ook gelet op de bredere verplichtingen die werkgevers reeds hebben ten aanzien van het informeren van hun medewerkers. Zoals eerder benoemd geven we werkgever binnen Work in NL een heldere rol om arbeidsmigranten te informeren en te ondersteunen, via het genoemde convenant.

² Kamerstukken II, 2023/24, 29 861, nr. 125.

Daarnaast is het belangrijk dat, zoals ook voorgesteld door de indieners van de aangehouden motie, de maatregel wordt afgebakend richting arbeidsmigranten. Echter, een dergelijke afbakening is lastig uitvoerbaar. Voor het toevoegen van een QR-code op het loonstrookje dient een wetswijziging van het BW plaats te vinden. Dit betekent een substantiële tijdsinvestering, aangezien een gemiddeld wetstraject twee jaar duurt.

Rol Arbeidsinspectie

De aangehouden motie Patijn c.s. dicht een rol toe aan de Arbeidsinspectie om op een eventuele verplichting van een QR-code toe te zien. Ik heb aan de Arbeidsinspectie een eerste reactie op dit verzoek gevraagd. De Arbeidsinspectie geeft aan ook te kijken naar de mogelijke effectiviteit van zo'n verplichting voor werkgevers. Het lijkt effectiever om gerichte voorlichting aan arbeidsmigranten over Work in NL te geven dan om extra informatie op de loonstrook van alle werknemers in Nederland op te nemen. De wet maakt immers geen onderscheid naar de herkomst van werknemers. Daarnaast draagt de Arbeidsinspectie nu ook al bij aan het vergroten van de bekendheid van de website en de regionale informatiepunten onder arbeidsmigranten. De inspecteurs zijn hierover geïnformeerd, zodat zij tijdens hun inspecties arbeidsmigranten waar nodig en mogelijk kunnen doorverwijzen.

Conclusie

Hierboven heb ik per onderdeel van de motie een appreciatie gegeven en informatie over lopende verplichtingen en trajecten. Ik vind net als de indieners van de motie dat werkgevers een belangrijke rol kunnen spelen bij het informeren van arbeidsmigranten. Met het project Work in NL (en specifiek met het convenant dat we daarbinnen gaan afsluiten) maken we daarover heldere afspraken met werkgevers. Ik verwacht met de verdere uitrol van het project in 2025 een grote groep arbeidsmigranten te bereiken. Daarnaast zorgen we ervoor dat deze nieuwe vorm van dienstverlening structureel belegd wordt, waardoor arbeidsmigranten langdurig kunnen rekenen op deze ondersteuning.

Het verzoek van uw Kamer om enkel een QR-code met een link naar de website verplicht te stellen op de loonstrook doet naar mijn mening tekort aan de hulpbehoefte die leeft onder arbeidsmigranten. Dat, in combinatie met al bestaande verplichtingen en twijfels over de uitvoerbaarheid en afbakening, maken dat ik dezelfde conclusie trek als tijdens het debat. Dat betekent dat ik de motie nog steeds ontraad.

Tegelijkertijd denk ik dat met de ingezette aanpak vanuit Work in NL de doelen van de aangehouden motie tevens zullen bereiken. Werkgevers geven zelf ook aan deze rol te willen pakken en daarmee een bijdrage te leveren aan een betere informatiepositie van kwetsbare werknemers op onze arbeidsmarkt.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Y.J. van Hijum