

Vergaderjaar 2014–2015

17 050

Misbruik en oneigenlijk gebruik op het gebied van belastingen, sociale zekerheid en subsidies

Nr. 499

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 9 februari 2015

Op 11 april 2013 heeft de Tweede Kamer het actieplan «bestrijden van schijnconstructies» ontvangen.¹ Dit actieplan maakt onderdeel uit van het sociaal akkoord dat het kabinet heeft gesloten met werkgevers- en werknemersorganisaties. Voor het aanpakken van schijnconstructies zet het kabinet in op nieuwe wetgeving, is er extra inzet bij de handhaving, wordt internationaal gewerkt aan het aanpakken van schijnconstructies en wordt aandacht besteed aan de communicatie over de aanpak van schijnconstructies. Tijdens het Algemeen Overleg arbeidsmigratie op 25 april 2013 heb ik uw Kamer toegezegd, u halfjaarlijks te informeren over de voortgang van de aanpak van schijnconstructies.² Hierbij ontvangt u de derde voortgangsrapportage aanpak schijnconstructies.

Afgelopen december heeft uw Kamer het wetsvoorstel aanpak schijnconstructies ontvangen.³ In dit wetsvoorstel wordt onder meer geregeld dat de Inspectie SZW haar inspectieresultaten transparant zal maken, werknemers bij niet of niet volledig ontvangen loon opdrachtgevers in de keten boven de eigen werkgever kunnen aanspreken en wordt de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) op enkele onderdelen gewijzigd. Dit wetsvoorstel heeft als doel bij te dragen aan het voorkomen van oneerlijke concurrentie tussen bedrijven en aan een beloning voor werknemers, conform wet- en regelgeving, cao of afspraken bij individuele arbeidsovereenkomst. Inmiddels heb ik de nota naar aanleiding van het verslag over dit wetsvoorstel naar uw Kamer gestuurd (Kamerstuk 34 108, nr. 6).

In deze voortgangsrapportage bespreek ik allereerst in paragraaf 1 mijn inzet om het doel «gelijk loon voor gelijk werk op dezelfde plek» te

¹ Kamerstuk 17 050, nr. 428.

² Kamerstuk 29 407, nr. 170.

³ Kamerstuk 34 108, nr. 2.

bereiken. In paragraaf 2 ga ik in op de resultaten van de handhaving. In paragraaf 3 komt het onderwerp misbruik rond premieafdracht aan de orde. In paragraaf 4 komen de onderwerpen ontduiking minimumloon en schijnzelfstandigheid aan de orde. Ik maak in deze brief tevens gebruik van de mogelijkheid om enkele toezeggingen, moties en verzoeken af te doen (paragraaf 5).

1. Gelijk loon voor gelijk werk op dezelfde plek

Het kabinet zet zich op nationaal en Europees niveau in voor gelijk loon voor gelijk werk op dezelfde plek. Op nationaal niveau wordt dat bewerkstelligd onder andere door handhaving van arbeidswetten en het algemeen verbindend verklaren van cao-afspraken van sociale partners. Daarmee wordt voorkomen dat er concurrentie op arbeidsvoorwaarden in een race naar beneden ontstaat. Op Europees niveau zet het kabinet zich in voor regelgeving die onze doelen ondersteunt.

Regels stellen is één, regels handhaven is twee. Zoals hierna onder meer uit de inspectieresultaten blijkt (paragraaf 2) zijn er helaas nog te vaak bedrijven die constructies verzinnen om wetgeving en cao-afspraken te ontduiken. Soms zijn dat constructies die weliswaar legaal maar onwenselijk zijn, soms is er ronduit sprake van fraude. Beide vormen pakt het kabinet aan. Het kabinet verwelkomt dan ook de aanbeveling van de SER in het advies over arbeidsmigratie om in overleg met sociale partners eerlijke arbeidsmobiliteit in de EU te bevorderen en de aanbeveling van de Stichting van de Arbeid om de naleving en handhaving van cao's te bevorderen.

Drie sporen

Het kabinet wil de naleving en handhaving van de arbeidsvoorwaarden langs drie sporen bevorderen. Ieder spoor kent een andere oorsprong, maar alle sporen leiden naar hetzelfde doel: fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden en een eerlijk speelveld voor iedereen. Het eerste spoor is het aanpassen van de detacheringsrichtlijn zodat voor iedereen in Europa helder is welke arbeidsvoorwaarden er bij detachering moeten worden gehanteerd. Het tweede spoor is de implementatie van de handhavingsrichtlijn. Hiermee kunnen de afspraken uit de detacheringsrichtlijn beter worden gehandhaafd. Het derde spoor is het versterken van de naleving en handhaving van de cao. Hiervoor is het door de Stichting van de Arbeid uitgebrachte advies van belang.

Nederland is in de eerste helft van 2016 voorzitter van de Raad van de Europese Unie. Zoals aangegeven in de brief van de Minister van Buitenlandse Zaken aan uw Kamer, is één van mijn prioriteiten het bevorderen van fatsoenlijk werk. Ik benut de aanloop naar het voorzitterschap om steun te verwerven voor mijn agenda op dit punt. Begin december heb ik in een kennismakingsgesprek met de nieuwe eurocommissaris voor werkgelegenheid en sociale zaken, vaardigheden en arbeidsmobiliteit, mevrouw Thyssen, aandacht gevraagd voor het brede probleem van oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden. Concreet heb ik gepleit voor een aanpassing van de detacheringsrichtlijn om verschillen in lonen tussen nationale en gedetacheerde werknemers uit andere EU-landen te verkleinen. Het is positief dat zij een «targeted review» van de detacheringsrichtlijn heeft aangekondigd, als onderdeel van een breder Mobiliteitspakket. Met de eurocommissaris onderschrijf ik daarnaast dat het in te stellen «platform zwartwerk» een belangrijke stap in de strijd tegen schijnconstructies is. Een spoedige start en ambitieuze invulling is gewenst. Ik heb ook aangedrongen op de aanpak van postbusondernemingen en de uitbreiding van de verplichte regeling van

ketenaansprakelijkheid voor loon (in de afgelopen jaar aangenomen handhavingsrichtlijn) naar andere economische sectoren dan alleen de bouw. Deze maatregelen zijn wenselijk om het draagvlak voor het vrij verkeer van werknemers en diensten en uiteindelijk het draagvlak voor de Europese Unie te behouden en vergroten.

Eerste spoor: aanpassing detacheringsrichtlijn

De detacheringsrichtlijn (96/71/EG) biedt het kader voor de arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn bij grensoverschrijdende arbeid. De richtlijn is vastgesteld in 1996. In de detacheringsrichtlijn is vastgelegd dat werknemers die op basis van het vrije verkeer van diensten tijdelijk in een andere lidstaat worden gedetacheerd ten minste recht hebben op de zogenoemde «harde kern» van de arbeidsvoorwaarden van de staat waarin de diensten worden verricht. Zij hebben recht op de wettelijke minima zoals vastgelegd in de arbeidswetgeving of in een algemeen verbindend verklaarde cao, op de terreinen loon, vakantiedagen, werk- en rusttijden, regels en voorwaarden voor uitzendwerk, veiligheidsmaatregelen, maatregelen voor jongeren en zwangere werknemers en gelijke behandeling. De detacheringsrichtlijn is in Nederland geïmplementeerd met de Wet arbeidsvoorwaarden grensoverschrijdende arbeid (Waga). Omdat alleen de minimumarbeidsvoorwaarden zijn gegarandeerd en bijvoorbeeld sociale zekerheid en pensioen niet onder de detacheringsrichtlijn vallen, leidt dit er in de praktijk toe dat er een verschil in arbeidsvoorwaarden ontstaat tussen werknemers in dienst bij Nederlandse werkgevers en vanuit het buitenland gedetacheerde werknemers die voor de Nederlandse werkgevers werken. Dit verschil leidt tot concurrentie op arbeidsvoorwaarden met als risico een negatieve spiraal en een uitholling van de sociale bescherming van werknemers. Een voorbeeld betreft de uitspraak van een kantonrechter op 8 januari 2015 (zaaknummer 2674677/417). Deze rechter oordeelde dat een tiental Hongaarse chauffeurs op grond van de detacheringsrichtlijn recht hadden op het Nederlandse cao-loon. Zij waren aldus het vonnis jarenlang vanuit een onderneming in Hongarije naar een Nederlands transportbedrijf gedetacheerd en werkten tegen Hongaars loon, terwijl ze op grond van de detacheringsrichtlijn recht hebben op Nederlands loon. Het transportbedrijf heeft beroep ingesteld tegen de uitspraak.

Voor aanpassing van de detacheringsrichtlijn is overeenstemming tussen de lidstaten van de EU en in het Europees parlement noodzakelijk. Nederland zal de komende periode benutten om met lidstaten en de Europese Commissie van gedachten te wisselen over hoe de detacheringsrichtlijn kan worden aangepast, om het principe van gelijk loon voor gelijk werk op dezelfde plek meer tot zijn recht te laten komen. Onderzoek naar de aanpassing van de detacheringsrichtlijn wordt ook door de SER voorgesteld in zijn advies over arbeidsmigratie. Het kabinet zal in zijn reactie op dit advies, dat voor de zomer naar de Tweede Kamer wordt verzonden, ingaan op de stand van zaken op dat moment.

Tweede spoor: implementatie handhavingsrichtlijn

Het Europees parlement en de Raad hebben op 15 mei 2014 de handhavingsrichtlijn (2014/67/EU) aangenomen. Deze richtlijn geeft instrumenten voor de handhaving van de detacheringsrichtlijn, omdat de in die richtlijn opgenomen rechten in de praktijk toch vaak moeilijk afdwingbaar bleken te zijn. De bepalingen uit de richtlijn moeten voor 18 juni 2016 zijn geïmplementeerd.

De regels die in Nederland de rechten van werknemers beschermen dienen uiteraard te worden nageleefd. Voor gedetacheerde werknemers uit het buitenland geldt in ieder geval de harde kern van de arbeidsvoorwaarden. Daarnaast dient het zeker te zijn dat premies, als ze niet in Nederland worden afgedragen, daadwerkelijk worden betaald in een ander land. Tot op heden is het echter moeilijk om in het buitenland na te gaan wanneer men te maken heeft met een legitiem bedrijf of met een postbusonderneming. De handhavingsrichtlijn biedt hiervoor aangrijpingspunten. De richtlijn regelt gegevensuitwisseling tussen inspectie-diensten, biedt handvatten voor het herkennen van postbusondernemingen en bevat afspraken over de transparantie van cao-afspraken.

Op grond van de handhavingsrichtlijn kunnen lidstaten een notificatieplicht invoeren voor dienstverrichters uit andere lidstaten. In het implementatietraject wordt momenteel het nut en de noodzaak van die notificatieplicht bekeken. Tot slot opent de handhavingsrichtlijn de mogelijkheid om buitenlandse dienstverrichters te verplichten om bepaalde documenten op de werkplek beschikbaar te hebben (of op afstand gemakkelijk in te zien). Deze documenten moeten ook verstrekt worden nadat de dienstverrichter is teruggekeerd naar het land van herkomst. Een buitenlandse dienstverrichter kan tevens verplicht worden een contactpersoon aan te wijzen die beschikbaar is voor het verstrekken van informatie. Ook dit vergemakkelijkt het toezicht op de naleving van arbeidswetgeving door grensoverschrijdende dienstverleners en de controle op de cao-naleving.

Derde spoor: advies Stichting van de Arbeid naleving en handhaving van de cao

De Stichting van de Arbeid (hierna de Stichting) heeft op 27 juni 2014 geadviseerd over de naleving en handhaving van de cao. In de tweede voortgangsrapportage over de aanpak van schijnconstructies van 4 juli 2014⁴ heb ik de hoofdlijnen van dit advies uiteengezet. Hierbij geef ik mijn reactie op het advies, waarbij ik beschrijf welk vervolg hieraan zal worden gegeven. Het advies van de Stichting biedt goede aanknopingspunten voor het verbeteren van de cao-naleving en -handhaving, gericht op decentrale cao-partijen, op de overheid en op de interactie tussen privaat en publiek. Het advies van de Stichting hangt op onderdelen nauw samen met de implementatie van de handhavingsrichtlijn en eventuele aanpassing van de detacheringsrichtlijn. De vier hoofdthema's van de adviesaanvraag en het advies worden hierna behandeld.

A. Het regelen van de private cao-naleving en -handhaving

De Stichting onderschrijft in haar advies het grote belang van cao-naleving en -handhaving en daarmee het maken van cao-afspraken daarover, zeker in zogeheten (potentiële) risicosectoren. Decentrale cao-partijen dienen – aldus de Stichting – zelf een afweging te maken voor een aanpak die past bij de betreffende sectoren. Het advies biedt hiervoor een aantal handvatten. De Stichting adviseert decentrale cao-partijen om uiterlijk in mei 2016 (vlak voor de deadline voor de implementatie van de handhavingsrichtlijn) een sectoraal plan op te stellen. De Stichting wil tevens inzetten op het verder versterken van de publiekprivate samenwerking en gegevensuitwisseling.

Daartoe is het van belang dat de aansporing van de Stichting door sectoren wordt opgepakt. Een continue overleg tussen sociale partners in een sector en een sectorstructuur, gericht op cao-naleving en -handhaving en geschilbeslechting, vormen immers de essentiële basis voor het

⁴ Kamerstuk 17 050, nr. 484.

kunnen tegengaan van cao-ontduiking. Zoals verderop wordt beschreven is de samenwerking tussen de Inspectie SZW en private cao-handhavers in het afgelopen jaar fors geïntensiveerd, mede als gevolg van het instellen van een speciaal team bij de Inspectie SZW.

Aan de Eerste Kamer heb ik in het debat over de WML op 1 april 2014, naar aanleiding van een vraag van het lid Terpstra, toegezegd te zullen onderzoeken of de Oostenrijkse aanpak, waarbij iedereen die legaal in dat land werkt zich aan de cao van de betreffende bedrijfstak moet houden, ook voor Nederland soelaas biedt. In Nederland kennen we reeds een uitgebreid stelsel van cao-afspraken die, mits algemeen verbindend verklaard, voor alle werknemers in de betreffende sector gelden. Hiermee is het in potentie al mogelijk dat voor alle werknemers de cao geldt. Het is echter aan sociale partners, zoals de Stichting aangeeft in met name (potentiële) risicosectoren, om ervoor te waken dat er op enig moment een toepasselijke cao is. In die zin zie ik geen aanleiding om de Oostenrijkse aanpak, waarbij er ook een plicht bestaat om een cao af te sluiten, te volgen.

De Stichting wenst duidelijkheid over de mogelijkheden om cao-bepalingen op te nemen die gelden voor zzp'ers. In vervolg op de uitspraak van het Europese Hof van Justitie over de cao voor orkestremplaçanten (FNV tegen de Staat C-413/13) is het mijn inzet om dit voorjaar voor cao-partijen een praktische handreiking op te stellen over cao-bepalingen met betrekking tot zzp'ers, en welke cao-bepalingen zich (binnen de kaders van het mededingingsrecht) lenen voor algemeenverbindendverklaring.

B. Kenbaar maken van de kernbepalingen voor avv cao-bepalingen

Over het kenbaar maken welk deel van de cao van toepassing is op vanuit het buitenland gedetacheerde werknemers adviseert de Stichting aan met name risicosectoren uiterlijk 1 mei 2016 de kernbepalingen in de cao aan te geven. Het belang van heldere en eenduidige cao-teksten wordt onderschreven. Het kenbaar maken van de arbeidsvoorwaarden die gelden voor vanuit het buitenland gedetacheerd personeel is een belangrijk onderdeel van de handhavingsrichtlijn (artikel 5, toegang tot informatie). Er dient volgens de richtlijn een website te worden gemaakt waarop iedereen kan zien wat de harde kern van de arbeidsvoorwaarden is in welke sector. Te denken valt aan één website die sociale partners en het ministerie samen kunnen bijhouden. Cruciale informatie die op de website beschikbaar zal moeten zijn, is welke arbeidsvoorwaarden in welke sector moeten worden toegepast. In dit verband vraagt de Stichting aan de overheid om nadere verduidelijking over hoe de kernbepalingen zoals genoemd in de Wet Avv (afgeleid van de Europese detachingsrichtlijn) dienen te worden begrepen. SZW beziet momenteel aan de hand van de beschikbare jurisprudentie wat er juridisch gezien tot de kernbepalingen kan worden gerekend. Deze informatie zal met de sociale partners worden gedeeld. Daarna is het aan sociale partners om in de cao op te nemen wat in een specifieke sector tot de kernbepalingen wordt gerekend.

C. Het eventueel instellen van een intersectoraal privaat cao-handhavingsorgaan

Het inrichten van een intersectoraal cao-controleorgaan acht de Stichting niet wenselijk, met name vanwege de diversiteit aan sectoren. De vakbonden zien wel meerwaarde in het oprichten van een intersectoraal orgaan dat sectorale handhavingsorganen kan ondersteunen. In dit verband juich ik het toe dat FNV initiatief heeft genomen tot het oprichten van het bureau naleving. Hierdoor wordt de kennis over de vormen en de

aanpak van cao-ontduiking en onderbetaling gebundeld, hetgeen ook de publiekprivate samenwerking bij de cao-handhaving ten goede komt.

D. Het komen tot een algemene code voor verantwoordelijk aanbesteden

De Stichting onderkent voorts dat een op sectoraal niveau afgesproken code kan leiden tot verbetering van de arbeidsverhoudingen, een hechtere relatie met klanten en leveranciers, een beter profiel van de betreffende sector waar deze niet alleen voor klanten en leveranciers maar ook voor werkzoekenden aantrekkelijker wordt. Over de wijze waarop een code effectief kan worden ingezet hebben partijen in de Stichting een verschillende visie. In dit verband roep ik mijn toezegging in herinnering die ik heb gedaan tijdens de begrotingsbehandeling in december 2013 (Handelingen II 2013/14, nr. 32, item 11) om in de gaten te houden in hoeverre de lessen die geleerd kunnen worden uit de code voor verantwoordelijk aanbesteden van de Stichting ook kunnen worden toegepast in andere ketens zoals de champignonketen teneinde misstanden zo effectief mogelijk tegen te kunnen gaan. De Stichting is niet voornemens om een algemene code voor verantwoord aanbesteden op te stellen. De Stichting staat positief tegenover de uitgangspunten van de Code Verantwoordelijk Marktgedrag, die inmiddels tot enkele sectoren is verbreed. Decentrale partijen kunnen aldus de Stichting bezien of een dergelijke code toegevoegde waarde heeft voor de specifieke sector. In het kader van de (in het wetsvoorstel aanpak schijnconstructies (Kamerstuk 34 108, nr. 2)) voorgestelde invoering van de ketenaansprakelijkheid voor loon, kan een (sectorale) code, certificaat of keurmerk van betekenis zijn bij het voorkomen of oplossen van misstanden van onderbetaling. Een werkgever kan in geval van aansprakelijkstelling aan de hand van een dergelijk keurmerk laten zien wat hij heeft gedaan om de onderbetaling te voorkomen. In die zin kan een keurmerk van betekenis zijn. Het is aan (sectorale) sociale partners om te bezien of zij dit instrument willen inzetten.

Met de extra capaciteit van de Inspectie SZW en de bredere inzet van cao-partijen is een goede start gemaakt met het intensiveren van de cao-naleving en -handhaving en de publiekprivate samenwerking daarbij. De genoemde activiteiten op het terrein van de detachingsrichtlijn, de handhavingsrichtlijn en het advies van de Stichting van de Arbeid geven een stevige aanzet voor de verdere aanpak van oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden. Daarmee komt het doel van het kabinet van gelijk loon voor gelijk werk op dezelfde plek dichterbij.

2. Handhaving

De Inspectie SZW heeft eind 2013 een speciaal team opgericht dat zich bezig houdt met de aanpak van schijnconstructies en met de ondersteuning van sociale partners bij de handhaving van de cao-voorwaarden. Uit voorlopige cijfers over 2014 blijkt dat dit team inmiddels 76 onderzoeken naar schijnconstructies heeft opgepakt en 27 verzoeken van cao-partijen, ter ondersteuning van de private cao-handhaving. Van deze 76 onderzoeken zijn er 41 gericht op de aanpak van gefingeerde dienstverbanden. Dit zijn schijnconstructies waarbij werkgevers doen alsof ze een werknemer in dienst hebben terwijl er feitelijk geen sprake is van een dienstbetrekking. Dit wordt gebruikt als middel om bijvoorbeeld migratiefraude te plegen en kan gepaard gaan met belasting- en premiefraude, illegale tewerkstelling en onderbetaling. In 24 zaken bleek uit onderzoek dat het een gefingeerd dienstverband betrof.

De overige 35 onderzoeken zijn gericht op de aanpak van andere vormen van schijnconstructies, veelal met gecompliceerde internationale ketens van werkgevers, vluchtig ondernemerschap en een snelle uitwisseling van dezelfde werknemers tussen verschillende ondernemingen. Bij deze onderzoeken werkt de Inspectie SZW nauw samen met de Belastingdienst en andere publieke en private instanties zoals de IND, UWV, SVB en met de FNV. Er worden gezamenlijke inspecties uitgevoerd, informatie gedeeld en signalen uitgewisseld. Van deze 35 onderzoeken zijn er inmiddels 13 afgerond. Bij 11 van deze onderzoeken zijn overtredingen geconstateerd. Voornamelijk zijn twee onderzoeken afgerond zonder overtrekking als gevolg van recente rechterlijke uitspraken. Tot nu toe zijn in deze afgeronde zaken 38 boeterapporten opgemaakt voor overtrekking van de WML, Wv en Atw. Hierbij zijn 215 illegaal tewerkgestelde vreemdelingen betrokken en 45 werknemers waarbij niet voldaan is aan de arbeidstijdenwet. In twee zaken is onder gezag van het Openbaar Ministerie een proces-verbaal opgemaakt wegens valsheid in geschrifte. In vier andere gevallen zijn vermoedens van strafbare feiten doorgeleid naar de directie Opsporing van de Inspectie SZW. In 15 gevallen is via het internationale liaison-bureau een informatieverzoek of een verzoek om een inspectie gedaan in een ander Europees land, zoals Roemenië of Polen. Eén van deze informatieverzoeken had betrekking op een cao-onderzoek.

Een voorbeeld van een concrete zaak betreft een schijnconstructie waarbij werknemers werden opgevoerd als stagiair. Dit ging gepaard met een veelheid aan overtredingen, zoals onderbetaling, illegale tewerkstelling, migratiefraude en belasting- en premiefraude. Via een stichting werden op valse voorwendselen verblijfs- en tewerkstellingsvergunningen aangevraagd voor stagiairs die feitelijk als werknemer tewerkgesteld werden. De Inspectie SZW, de Belastingdienst, UWV en IND hebben in dit onderzoek nauw samengewerkt. De zaak bevindt zich in de eindfase. Het boetebedrag dat de Inspectie SZW oplegt kan oplopen tot maximaal ca. € 200.000,-. Niet alleen de stichting wordt beboet, maar ook de bedrijven waar gewerkt werd en de verantwoordelijke natuurlijke persoon die achter de stichting schuilgaat. Deze wordt aangemerkt als feitelijk leidinggevende. Het UWV heeft zes tewerkstellingsvergunningen ingetrokken. IND heeft hetzelfde gedaan met de zes verblijfsvergunningen. Tevens zijn zes nieuwe aanvragen voor verblijf en werk door IND en UWV afgewezen. Bij de Belastingdienst en bij UWV lopen nog onderzoeken naar fiscale gedragingen en uitkeringsfraude. De stichting heeft inmiddels de activiteiten beëindigd.

Ondersteuning private cao-handhaving

De Inspectie SZW is onder meer belast met toezicht en handhaving van de WML. De sociale partners zien toe op de naleving van de bovenwettelijke cao-voorwaarden. Op grond van artikel 10 van de Wet Avv kunnen cao-partijen de Inspectie SZW verzoeken om een aanvullend onderzoek te doen naar de naleving hiervan. Deze zaken worden sinds november 2013 onderzocht door het speciale team van de Inspectie SZW dat belast is met de aanpak van schijnconstructies en de ondersteuning van sociale partners bij de handhaving van de cao-voorwaarden. De afgelopen vijf jaar is een zeer beperkt aantal cao-verzoeken binnengekomen. Inmiddels heeft het team van de Inspectie SZW 27 cao-nalevingsonderzoeken opgestart ter ondersteuning van de private handhaving van cao's. Thans zijn 11 onderzoeken afgerond met een rapport van bevindingen. Op basis van dit rapport kunnen de cao-partijen een procedure aangaan bij de civiele rechter. Begin 2015 waren nog 16 zaken in onderzoek. Deze verzoeken zijn afkomstig van de FNV en de SNCU en TBB, de paritaire toezichthouders in de uitzendbranche en de bouwsector. De verzoeken hebben betrekking op de sectoren bouwnijverheid, steigerbouw,

pluimveeverwerkingsindustrie, uitzendbureaus en transport. Van de zeven onderzoeken in de transportsector zijn inmiddels zes onderzoeken afgerond.

Vanwege de inmiddels opgedane kennis en ervaring kan de Inspectie SZW steeds sneller acteren op nalevingsverzoeken. Dit vergroot de effectiviteit en slagkracht van de Inspectie omdat zo ook bij kortdurende arbeid snel een inspectie ter plaatse uitgevoerd kan worden. In de loop van 2014 hadden de verzoeken betrekking op steeds meer verschillende cao's. Ook in 2015 zal de Inspectie de cao-partijen blijven ondersteunen bij de naleving van de cao-voorwaarden door hen gericht te informeren over de mogelijkheden die de Inspectie heeft en door nalevingsonderzoeken uit te blijven voeren. De verwachting is dat het aantal verzoeken tot cao-nalevingsonderzoek in 2015 verder zal toenemen.

Transport

De Inspectie SZW werkt sinds 2011 nauw samen met de Inspectie Leefomgeving en Transport (ILT) bij de aanpak van schijnconstructies. Dit gebeurt in een gezamenlijk project dat in 2015 wordt voortgezet. Beide inspectiediensten wisselen gegevens uit voor een gemeenschappelijke risicoanalyse en selecteren gezamenlijk de te onderzoeken bedrijven. Om de informatiepositie verder te versterken is in 2014 samenwerking gezocht bij het project «integriteit in het transport» van de Nationale Politie en diverse toezichthouders zoals de NVWA en de Belastingdienst/Douane. Ter ondersteuning van administratief onderzoek is het Digitale Expertisecentrum (DEC) van de Inspectie SZW ingezet om grote hoeveelheden digitale informatie te ontsluiten en analyseren.

Uit voorlopige cijfers over 2014 blijkt dat 16 ondernemingen in onderzoek zijn genomen. In 12 van deze zaken zijn één of meerdere overtredingen geconstateerd op de arbeidswetgeving dan wel de wegenverkeerswet. Bij vier zaken is geen overtreding geconstateerd. De geconstateerde overtredingen hadden in twee onderzoeken betrekking op de Wet arbeid vreemdelingen (Wav). Het hiervoor op te leggen boetebedrag kan oplopen tot maximaal € 56.000,-. De Inspectie SZW heeft in zes gevallen informatie via het liaisonbureau opgevraagd bij buitenlandse inspecties, o.a. in Polen, Roemenië en Bulgarije. Omdat schijnconstructies vaak gepaard gaan met ingewikkelde internationale bedrijfsstructuren en informatie over loon en arbeidsrelaties veelal in het buitenland ligt, is deze informatie veelal noodzakelijk om de bewijslast rond te krijgen.

De ILT heeft vier processen-verbaal opgemaakt voor overtreding van de Wet Wegvervoer Goederen inzake het niet voldoen aan de eis van dienstbetrekking en cabotagevervoer. Daarnaast heeft ILT tien boeterapporten opgemaakt voor overtreding van de Arbeidstijdenwet-vervoer (ATB-v). Het boetebedrag kan oplopen tot ca. € 1 miljoen. In zes gevallen heeft ILT een verzoek gedaan aan zusterorganisaties in diverse Europese landen om vergunningen voor het wegvervoer voor vijf verschillende ondernemingen in te trekken. Eén onderzoek was aanleiding om de Nederlandse vergunning voor het wegvervoer in te trekken.

Ook dit jaar zet de Inspectie SZW de aanpak van schijnconstructies onverminderd voort. De inzet is gericht op het verder versterken van de publiekprivate samenwerking bij de cao-handhaving en het bestrijden van schijnconstructies in de belangrijkste risicosectoren. Tot slot stuurde de Staatssecretaris van Financiën op 29 januari jl. mede namens mij de antwoorden op de Kamervragen over het Duits minimumloon naar uw Kamer. Op 30 januari jl. Aanhangsel Handelingen II 2014/15, nr. 1171 werd duidelijk dat de Duitse overheid de eisen voor het minimumloon voor

transitverkeer voorlopig opschort. Dit geeft ruimte om in Europees verband na te gaan of het Duitse minimumloon, inclusief de administratieve eisen, past binnen de Europese wet- en regelgeving. Het kabinet volgt deze ontwikkelingen op de voet.

3. Misbruik premieafdracht

Er zijn werkgevers en werknemers die via schijnconstructies misbruik maken van een A1-verklaring, waarmee een werknemer kan aantonen in welk land hij verzekerd is, om zo een lagere premieafdracht te realiseren. Er wordt bijvoorbeeld gewerkt met A1-verklaringen zonder aan de voorwaarden te voldoen of deze te vervalsen. Binnen de werkgroep misbruik premieafdracht wordt aan een aantal maatregelen gewerkt om dit soort misbruik tegen te gaan.

De SVB, Belastingdienst, Inspectie SZW en de ILT werken samen in een pilot om te onderzoeken hoe schijnconstructies die gericht zijn op het ontduiken van premies, kunnen worden aangepakt. In de pilot wordt gewerkt aan extra feitenonderzoek in moeilijke gevallen. Dit gebeurt door informatie van de verschillende diensten bij elkaar te brengen en gezamenlijk te analyseren aan de hand van een aantal concrete casussen. De werkgroep concentreert zich op casussen waarbij sprake is van een gecombineerde problematiek, waarbij naast een mogelijke premieontduiking ook sprake kan zijn van niet voldoen aan de verplichtingen rond het minimumloon en cao-loon. In 2013 en 2014 zijn mogelijke situaties van schijnzelfstandigheid, postbusfirma's en doorlening verder onderzocht. Het gaat hierbij om diverse bedrijven en enkele honderden A1-verklaringen. Naar aanleiding hiervan werd in 2014 contact opgenomen met zusterorganen in Cyprus, Luxemburg en Portugal om afgegeven A1-verklaringen te verifiëren en gegevens uit te wisselen over verzekeringsduur, premieheffing en premieloon. Dit heeft onder meer geleid tot de volgende uitkomsten.

Door de Belastingdienst en de SVB is een casus uitgewisseld met Portugal om te bezien met welke informatie lidstaten het meest geholpen zijn bij de beoordeling van in het eigen land gepresenteerde heffingsgegevens. De casusbehandeling is voorzien van een aanbevelingsbrief van de Belastingdienst. De uitwisseling van gegevens met Portugal is complex en arbeidsintensief. Een belangrijke reden is dat de bevoegdheden met betrekking tot de vaststelling van de hoogte van loon of premieheffing en de mogelijkheid om deze gegevens uit te wisselen in Portugal anders zijn ingericht dan in Nederland. Uit een eerste uitwisseling en in andere cases is gebleken dat het in Portugal opgegeven premieloon voor heffing van premies substantieel lager is dan het aangegeven loon in Nederland. Dit is een indicatie dat er in Portugal te weinig premies worden afgedragen en kan een indicatie zijn dat de betrokken werknemers feitelijk minder loon ontvangen dan hier bekend is. Bovendien wordt dit loon niet onverkort in de Portugese administratie verantwoord. Hierdoor wordt de bedoeling van de Waga feitelijk ontkracht. In andere gevallen wordt in het geheel niet volgens de Waga beloond maar blijft men steken op het minimumloon.

Een voorwaarde om verzekerd te blijven in het uitzendende land, is dat de werknemer een maand vóór detachering in de verplichte sociale verzekering van dat land moet zijn opgenomen. Gebleken is dat werknemers een maand vóór detachering in de verplichte sociale verzekering van Portugal worden opgenomen, zonder dat de werknemer verzekeringsplichtige arbeid in dat land heeft verricht of in die periode zelfs maar in dat land is geweest. Bovenstaande constatering, die overigens niet alleen zien op de relatie met Portugal, zorgen ervoor dat Nederlandse

werkgevers in hun concurrentiepositie worden benadeeld en Nederlandse werknemers van de arbeidsmarkt worden verdrongen.

Ten aanzien van de in Nederland woonachtige transportwerkers die via diverse Cypriotische ondernemingen werkzaam zijn in het vervoer over de weg en de binnenvaart zijn de volgende ontwikkelingen te melden. De SVB heeft vijf tot zes Cypriotische bedrijven voor wie de op hun werknemers toepasselijke wetgeving in behandeling zijn. Tot op heden is in alle zaken waar een beslissing is genomen de Nederlandse wetgeving aangewezen. Dit impliceert dat de betrokken werknemers in Nederland sociaal verzekerd zijn. Het merendeel van de zaken met betrekking tot de chauffeurs bevindt zich inmiddels in de beroepsfase bij de rechtbank. Daarnaast lopen er nog verschillende bezwaarzaken bij de SVB.

Met betrekking tot de werknemers die werkzaam zijn in de binnenvaart bevinden een aantal zaken zich inmiddels in de bezwaarfase bij de SVB en een aantal andere zaken in de beroepsfase bij de rechtbank. In de zaak waar hangende bezwaar een door de Cypriotische onderneming en diens directeur gevraagde voorlopige voorziening door de rechtbank is afgewezen, zijn inmiddels ook de voor drie werknemers ingediende verzoeken om een voorlopige voorziening afgewezen.

Begin vorig jaar zijn afspraken gemaakt tussen een ambtelijke delegatie van het Ministerie van SZW en de SVB en het Cypriotische Ministerie van Sociale Zaken over informatie-uitwisseling. De afspraken zijn erop gericht om de betrokken instellingen in beide landen in staat te stellen om de informatie te verkrijgen die nodig is om de situatie te toetsen aan de regelgeving en te komen tot de afgifte van correcte A1-verklaringen. Op basis van deze afspraken houden de instellingen elkaar op de hoogte van de ontwikkelingen in de lopende zaken. Onlangs is van Cypriotische zijde aangegeven dat zij de informatie-uitwisseling en de samenwerking met de SVB duidelijk verbeterd vinden. Vanuit de zijde van de SVB wordt dit bevestigd. Gelet op de positieve ontwikkeling in de afgelopen periode zie ik mogelijkheden voor een door mij en mijn Cypriotische ambtsgenoot te ondertekenen joint declaration, waarin de afspraken over de informatie-uitwisseling ook politiek worden bevestigd. Hiermee wordt het gezamenlijke belang van het bestrijden van fraude nog eens extra onderstreept en kan een duidelijk signaal worden afgegeven naar de bedrijven die zich van Cyprus-constructies bedienen.

De werkafspraken met Roemenië, Bulgarije en Polen werden herbevestigd. Bij de Nederlandse ambassades in Warschau, Sofia en Boekarest werden lokale medewerkers aangetrokken die de samenwerking tussen de Nederlandse en plaatselijke uitvoeringsinstanties ondersteunen.

De Belastingdienst, de SVB en Inspectie SZW hebben gezamenlijk een bestandsanalyse uitgevoerd om kennis te vergaren over de verschijningsvormen, risicolanden en het financiële belang bij A1-constructies. Een knelpunt hierbij was dat het koppelen van gegevens zonder een uniek kenmerk zoals het BSN-nummer veel problemen oproept. Het pleidooi van de Europese Commissie om een Europees TIN-nummer (Tax Identification Number) te gebruiken, blijft in dit verband zeer relevant. Ondertussen is er meer helderheid over de formele kant van de bestandsvergelijking en vervolgebruik van de uitkomsten daarvan. De (anonieme) statistische gegevens van de bestandsvergelijking worden begin 2015 gedeeld met de partners en kunnen dienen voor het verder bepalen van risicoprofielen en het maken van strategische keuzes.

Ook zijn er analyses gedaan op inkomende en uitgaande A1-verklaringen die onder andere hebben geleid tot het aanscherpen van de Nederlandse elektronische aanvraagprocedure voor A1-verklaringen. Er wordt bijvoorbeeld gericht doorgevraagd op substantiële activiteiten van een onderneming en er vindt ook steekproefsgewijs controle plaats op inkomende verklaringen.

Zowel de regelgeving als de uitvoering rond de A1-verklaringen dragen bij aan onbedoeld gebruik en laten ruimte voor misbruik door schijnconstructies. Nederland heeft voor deze problemen nadrukkelijk de aandacht gevraagd in de Administratieve Commissie voor de coördinatie van sociale zekerheidsystemen (AC) van de EU. Mede naar aanleiding hiervan heeft de AC een Ad hoc-groep ingesteld die als taak heeft de problemen te inventariseren en met oplossingsvoorstellen te komen. Eind januari 2015 heeft de eerste bijeenkomst plaatsgevonden van deze Ad hoc-groep. Aandachtsvelden waarmee de groep aan slag gaat zijn ondermeer standaardisering van aanvraag en procedures, mogelijkheden om misbruik en onbedoeld gebruik bij vervanging tegen te gaan, alsmede uitgangspunten en begrippen in de regelgeving. Planning is dat de groep in oktober 2015 een rapport met bevindingen en voorlopige conclusies aanlevert bij de AC. Op basis van de besprekingen in de AC zal vervolgens een definitief rapport worden opgesteld. Dit staat gepland tijdens het Nederlandse EU-voorzitterschap in februari 2016.

4. Ontduiking minimumloon en schijnzelfstandigheid

Het kabinet werkt aan een arbeidsmarkt waarin werknemers het geld ontvangen waar zij recht op hebben. Dat is altijd minimaal het wettelijk minimumloon. Helaas komen er in de praktijk alsnog betalingen onder het wettelijk minimumloon voor. Uit cijfers van de Inspectie SZW blijkt dat er in 2013 meer betalingen onder het wettelijk minimumloon zijn geconstateerd dan in 2012. Waar in 2012 bij 368 werknemers betaling onder het wettelijk minimumloon werd vastgesteld, was dit in 2013 bij 582 werknemers.⁵ Om ontduiking van het wettelijk minimumloon tegen te gaan is er in het wetsvoorstel aanpak schijnconstructies een aantal maatregelen opgenomen. Naast de lopende maatregelen dient de WML echter breder te worden beschouwd. Aanleiding hiervoor is de constatering dat er spanning bestaat tussen de bestuursrechtelijke handhaving, de civielrechtelijke begrippen in de WML (bijvoorbeeld de normale arbeidsduur) en het BW. Dit is onder meer gebleken naar aanleiding van rechterlijke uitspraken over de WML.⁶ In mijn brief van 2 september 2014 heb ik daarom ook aangegeven dat het kabinet zal starten met een herziening van de WML.⁷ Zoals aangekondigd in deze brief is het streven om eventuele wetgeving in 2015 in te dienen.

Bij de begrotingsbehandeling van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in december 2013 (Handelingen II 2013/14, nr. 32, item 11) is de motie Van Nieuwenhuizen-Wijbenga (VVD) en Hamer (PvdA) over duidelijkheid over het begrip «normale arbeidsduur» aangenomen.⁸ De motie verzoekt de regering om duidelijkheid te scheppen over het begrip «normale arbeidsduur» door exacte uitgangspunten te formuleren en zo de certificering door de Stichting Normering Arbeid (SNA) voor zowel werkgevers als werknemers te verbeteren. De normale arbeidsduur wordt door sociale partners afgesproken in cao's en het is de verantwoordelijkheid van sociale partners daar goede en duidelijke afspraken over te

⁵ Jaarverslag 2013, Inspectie SZW.

⁶ Kamerstuk 33 623, nr. 10.

⁷ Kamerstuk 33 623, nr. 12.

⁸ Kamerstuk 33 750 XV, nr. 25.

maken. De discussie bij de normale arbeidsduur gaat vooral over de vraag welke normale arbeidsduur is afgesproken die nodig is voor het berekenen van het wettelijk minimumloon. Om te kunnen controleren (bijvoorbeeld door de Inspectie SZW en private inspectie-instellingen voor het SNA-keurmerk) of het wettelijk minimumloon betaald wordt moet de normale arbeidsduur die daarbij gehanteerd moet worden duidelijk zijn. Kennis over de normale arbeidsduur is noodzakelijk om te kunnen berekenen of in het specifieke geval conform het wettelijk minimumloon en het cao-loon wordt betaald. Naar aanleiding van deze motie heb ik begin 2014 de Stichting van de Arbeid verzocht met een aanbeveling naar de decentrale partners te komen om bij elke cao een oplegger op te nemen met daarop de normale arbeidsduur die gehanteerd moet worden bij het berekenen van het wettelijk minimumloon. De Stichting van de Arbeid heeft nog geen aanbeveling gedaan. Dit heb ik besproken tijdens een bestuurlijk overleg op 27 oktober 2014 met de partijen die betrokken zijn bij het «verbeterpakket zelfregulering» in de uitzendbranche.⁹ Daar heb ik met de aanwezige sociale partners (FNV, CNV en VNO-NCW) afgesproken dat zij zich binnen de Stichting van de Arbeid zullen inspannen om met een aanbeveling naar decentrale sociale partners te komen over het opnemen van een oplegger bij elke cao met de normale arbeidsduur die gehanteerd moet worden bij het berekenen van het wettelijk minimumloon. Ik wacht de besluitvorming daarover binnen de Stichting van de Arbeid af en zal uw Kamer hierover informeren.

Het kabinet zet tevens in op het aanpakken van schijnzelfstandigheid. Van schijnzelfstandigheid is sprake wanneer mensen formeel werkzaam zijn als zelfstandige, terwijl op grond van feiten en omstandigheden sprake zou moeten zijn van een arbeidsovereenkomst. Met deze constructie kunnen inkomstenbelasting, premies werknemersverzekeringen en arbeidsrechtelijke bescherming worden ontweken en kunnen onterecht fiscale (ondernemers)faciliteiten worden geclaimd. Het bestrijden van schijnzelfstandigheid is niet alleen van belang vanwege de nadelige gevolgen voor de overheidsfinanciën, maar vooral om oneigenlijke concurrentie en verdringing op de arbeidsmarkt te voorkomen.

Door een wetsvoorstel van de Minister van Veiligheid en Justitie wordt de toegang tot de rechter vereenvoudigd doordat de procedure digitaal kan worden gestart. Hierdoor kunnen ook schijnzelfstandigen makkelijker een beroep doen op het rechtsvermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst.¹⁰

Om de problematiek met betrekking tot zzp'ers breder te bezien heeft het kabinet in april 2014 een Interdepartementaal Beleidsonderzoek (IBO) gestart. Alle aspecten die samenhangen met zzp'ers worden in dit IBO in hun onderlinge samenhang bezien. Ook wordt gekeken naar het al dan niet gelijke speelveld tussen zzp'ers en werknemers, mede in relatie tot de problematiek van schijnzelfstandigheid. Dit IBO zal dit voorjaar naar de Tweede Kamer worden gestuurd. De Staatssecretaris van Financiën heeft op 22 september 2014 het wetsvoorstel «invoering Beschikking geen loonheffingen» naar de Tweede Kamer gestuurd (Kamerstuk 34 036, nr. 2). De Tweede Kamer heeft het kabinet verzocht samen met de sociale partners en zzp-organisaties mogelijke alternatieven te onderzoeken, zoals sectorale convenanten met de Belastingdienst om schijnconstructies tegen te gaan.

⁹ ABU, NBBU, VNO-NCW, FNV, CNV, SNA, SNCU.

¹⁰ Kamerstuk 34 059, nr. 2.

5. Overige toezeggingen, moties en verzoeken

Ketenaansprakelijkheid op arboterrein

Tijdens het Algemeen Overleg (AO) Handhaving van 25 juni 2014 heb ik toegezegd in deze rapportage terug te komen op de mogelijkheid van ketenaansprakelijkheid op arboterrein. Goed opdrachtgeverschap is van groot belang. Dit geldt zowel voor de betaling van het loon als voor goede arbeidsomstandigheden. Op grond van de EU-richtlijn van 24 juni 1992 over de minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid voor tijdelijke en mobiele bouwplaatsen, kent de Arbeidsomstandighedenwetgeving nu al verplichtingen voor opdrachtgevers in de sector bouw. Op dit moment verken ik de mogelijkheden om goed opdrachtgeverschap breder te bevorderen op het terrein van gezond en veilig werken. In de eerste helft van 2015 zal ik u informeren over de uitkomsten van deze verkenning.

Alleen gebruik van gecertificeerde uitzendbureaus

Daarnaast heb ik tijdens het AO Handhaving op 25 juni 2014 toegezegd uw Kamer te informeren of het praktijk is voor de rijksoverheid om alleen gebruik te maken van gecertificeerde uitzendbureaus. Ik kan u melden dat het voor de rijksoverheid inderdaad praktijk is om alleen zaken te doen met gecertificeerde uitzendbureaus. Binnen het Rijk worden raamovereenkomsten gesloten met uitzendbureaus voor het inhuren van uitzendkrachten. Het afsluiten van deze raamovereenkomsten voor alle rijksonderdelen valt onder verantwoordelijkheid van categoriemanagement Uitzendkrachten, geplaatst bij het Ministerie van Veiligheid en Justitie. Een uitzendbureau moet aan zekere kwaliteitsnormen voldoen om voor een raamovereenkomst met het Rijk in aanmerking te komen. Voor uitzendbureaus geldt dat ze het keurmerk van de Stichting Normering Arbeid moeten hebben of aan vergelijkbare eisen moeten voldoen. In de praktijk houdt dit dus in dat het Rijk alleen gecertificeerde uitzendbureaus inhuurt.

Three strikes you're out

Tijdens het AO Handhaving op 25 juni 2014 heb ik tevens toegezegd terug te zullen komen op de suggestie van de heer Kerstens (PvdA) van een zogenoemd «three strikes you're out»-systeem, waarbij notoire overtreders een bepaalde periode worden uitgesloten van overheidsopdrachten. Het uitsluiten van ondernemingen is slechts mogelijk als aan de in de Europese en nationale regelgeving (Aanbestedingswet 2012) genoemde voorwaarden is voldaan. In de Aanbestedingswet 2012 wordt een onderscheid gemaakt tussen de zogenaamde dwingende (artikel 2:86) en facultatieve (artikel 2.87) uitsluitingsgronden. Strikt genomen valt daar bijvoorbeeld het ontduiken van de WML niet onder en kan een bedrijf om die reden op dit moment niet worden uitgesloten. Deze beperking geldt alleen voor opdrachten boven de aanbestedingsdrempels. Niet voor opdrachten onder de aanbestedingsdrempels. Uit jurisprudentie van het Europese Hof van Justitie volgt dat een lidstaat onder omstandigheden aanvullende uitsluitingmaatregelen mag treffen die beogen te waarborgen dat het beginsel van gelijke behandeling en transparantie in acht wordt genomen. Daarnaast voegt het Hof van Justitie toe dat deze aanvullende uitsluitingmaatregelen niet verder mogen reiken dan noodzakelijk om dat doel te bereiken. Onlangs is een nieuwe aanbestedingsrichtlijn vastgesteld door de Raad die in de Aanbestedingswet moet worden geïmplementeerd. Bij de implementatie zal worden gezien of uitbreiding van de uitsluitingsgronden mogelijk is.

Inschrijving bijstandgerechtigden bij een uitzendbureau

In het debat op 22 januari 2014 (Handelingen II 2013/14, nr. 44, item 6) over de inzet van werklozen bij seizoensarbeid is gesproken over de mogelijkheden voor bijstandsgerechtigden om zich in te schrijven bij een uitzendbureau. Hierover is een motie aangenomen van de heer Kerstens (PvdA) en mevrouw Karabulut (SP)(Kamerstuk 28 719, nr. 88). Deze motie stelt dat uitzendbureaus niet zouden mogen weigeren om bijstandsgerechtigden in te schrijven als werkzoekende en verzoekt de regering dit met de uitzendbranche te bespreken en de Tweede Kamer hierover te informeren. Dit is besproken met de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU). De ABU heeft aangegeven dat zo'n 40% van de bijstandsgerechtigden aan het werk gaat via een uitzendbureau. Voor een uitzendbureau is het van belang om kandidaten in te schrijven die ze kunnen bemiddelen richting een baan. Ze beoordelen kandidaten daarom op hun kwaliteiten en mogelijkheden. Als een kandidaat potentie heeft zal hij of zij worden ingeschreven. Anders niet, omdat zo'n kandidaat niet goed bemiddelbaar is voor het uitzendbureau. Dat geldt zowel voor bijstandsgerechtigden als voor andere kandidaten. Uitzendbureaus zijn private bedrijven. Ze hebben geen plicht iemand in te schrijven. Het zou ook niet wenselijk zijn deze verplichting af te spreken omdat een uitzendbureau alleen werkzoekenden kan bemiddelen die passen op de beschikbare vacatures. Het verplicht inschrijven zonder de kans op bemiddeling of werk is dan ook een zinloze en slechts tijdrovende activiteit. Ook voor de kandidaat is een verplichting onwenselijk omdat dit mogelijk misplaatste hoop geeft op een plaatsing. Voor bijstandsgerechtigden bestaan in het kader van de Participatiewet ook andere mogelijkheden voor het vinden van een baan, bijvoorbeeld met ondersteuning door de gemeente.

Commissiebrief over oprichting Netwerk Zelfstandig Werkenden

In juni 2014 heeft de Tweede Kamer mij een kopie gestuurd van een brief van De Unie en Achmea Grootzakelijk over de oprichting van het Netwerk Zelfstandig Werkenden (NZW) en mij gevraagd om een afschrift van mijn brief aan deze partijen. De Unie en Achmea hebben de NZW opgericht om invulling te geven aan dienstverlening aan zelfstandigen en pleiten voor de erkenning van zelfstandigen als een aparte sector. Inmiddels zijn deze partijen voor een gesprek langs geweest en gaan zij met ambtenaren van mijn ministerie verder in gesprek.

Horeca

Bijgaand stuur ik u de factsheet «Eerlijk werken in de horecasector 2013» van de Inspectie SZW¹¹. Deze factsheet presenteert de resultaten van inspecties door de Inspectie SZW bij horecaondernemingen in de periode januari 2013 tot en met februari 2014. Hieruit blijkt dat er nog veel overtredingen plaatsvinden: bij 23 procent van de geïnspecteerde ondernemingen zijn overtredingen geconstateerd. Opvallend is het hoge aantal aangetroffen illegaal tewerkgestelde Chinezen en het hoge percentage overtredingen (37%) met tewerkstellingsvergunningen voor vrouwelijke Chinese koks.

6. Tot slot

Er zijn belangrijke stappen gezet om schijnconstructies aan te pakken, zowel nationaal als internationaal. Met het wetsvoorstel aanpak schijnconstructies (Kamerstuk 34 108, nr. 2) worden bepaalde constructies tegen

¹¹ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl.

gegaan. Daarnaast zal met de aangekondigde herziening van de WML de naleving en handhaving van de WML bevorderd worden. Ook internationaal werk ik aan het bestrijden van schijnconstructies. Na het aannemen van de handhavingsrichtlijn wordt er nu gewerkt aan het omzetten van die richtlijn in nationale wetgeving. Er zijn belangrijke stappen gezet, maar we zijn er nog niet. Daarom blijf ik mij inzetten om schijnconstructies te bestrijden om te zorgen voor eerlijke concurrentie en een fatsoenlijke arbeidsmarkt.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher