

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

### 1181

Vragen van het lid **Patijn** (GroenLinks-PvdA) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht «Duizenden truckers werken onder schrijnende omstandigheden: «Ik voel me als een hond aan de lijn»»* (ingezonden 15 februari 2024).

Antwoord van Minister **Van Gennip** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 7 maart 2024)

#### Vraag 1

Bent u bekend met het Telegraafartikel «Duizenden truckers werken onder schrijnende omstandigheden: «Ik voel me als een hond aan de lijn»»?<sup>1</sup>

#### Antwoord 1

Ja.

#### Vraag 2

Wat vindt u van het feit dat arbeidsmigranten uit derde landen onder schrijnende omstandigheden moeten werken in Nederland? Kunt u hierop reflecteren?

#### Antwoord 2

Arbeidsmigranten leveren een belangrijke bijdrage aan de economie. Maar tegelijkertijd gaat er veel mis. De lusten en lasten zijn niet eerlijk verdeeld en arbeidsmigranten wonen en werken vaak onder onwaardige omstandigheden. Dit gaat mij aan het hart. Arbeidsmigranten zijn geen tweederangsburgers en hebben recht op goede woon- en werkomstandigheden. Daarom zet ik mij sterk en doorgaand in voor de uitvoering van de aanbevelingen van de commissie-Roemer. Voor malafide ondernemers en bedrijven die concurreren op arbeidsvoorwaarden en bewust de randen opzoeken van wat kan en mag, is geen ruimte.

<sup>1</sup> Telegraaf, 11 februari 2024, «Duizenden truckers werken onder schrijnende omstandigheden: «Ik voel me als een hond aan de lijn»», (Duizenden truckers werken onder schrijnende omstandigheden: «Ik voel me als een hond aan de lijn» | Financieel | Telegraaf.nl).

### Vraag 3

Bent u het ermee eens dat vrachtwagenchauffeurs die de facto in Nederland werken ook dezelfde bescherming van de arbeidswetten en dezelfde arbeidsvoorwaarden moeten krijgen als Nederlandse vrachtwagenchauffeurs? Zo ja, hoe gaat u dit handhaven? Zo nee, waarom niet?

### Antwoord 3

Ik vind het belangrijk dat werknemers goed behandeld worden en dat werknemers die gelijk werk doen op dezelfde plek ook gelijk beloond worden. Dit geldt ook voor vrachtwagenchauffeurs.

Als vrachtwagenchauffeurs in dienst zijn bij een buitenlands transportbedrijf maar in Nederland gedetacheerd zijn en daarmee een voldoende nauwe band hebben met Nederland, dan hebben zij volgens de Europese juridische kaders recht op de Nederlandse wettelijke arbeidsvoorwaarden (bijvoorbeeld het wettelijke minimumloon), en op de harde kern van voorwaarden uit algemeen verbindend verklaarde cao's. De Nederlandse Arbeidsinspectie ziet toe op naleving van de Nederlandse arbeidswetgeving zoals Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) en de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU). De sociale partners zien toe op naleving van de cao-voorwaarden. Het mobiele karakter van het wegtransport bemoeilijkt dit toezicht. Daardoor is het complex om vast te stellen of er sprake is van detachering en daarmee of de Nederlandse arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn. Als er geen sprake is van detachering, dan zijn meestal het recht en de arbeidsvoorwaarden van het land van vestiging van de werkgever van toepassing. De autoriteiten van dat land zijn dan verantwoordelijk voor het toezicht hierop.

Het programma Goed Werkgeverschap van de Arbeidsinspectie richt zich op sectoren en ketens waar de risico's rond eerlijk, gezond en veilig werk zich opstapelen. Met een projectmatige aanpak richt dit programma zich op de aanpak van misstanden in het wegtransport. Dat gebeurt in nauwe samenwerking met andere toezichthouders. In het Transport Informatie Expertise Centrum (TIEC) werkt de Arbeidsinspectie samen met onder andere de Inspectie Leefomgeving en Transport (ILT), Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit (NVWA), douane, politie en Openbaar Ministerie (OM). De diensten treden gezamenlijk op tegen verschillende vormen van oneerlijke concurrentie in het wegtransport. Daarnaast speelt de European Labour Authority (ELA) een faciliterende rol bij grensoverschrijdende samenwerking. Ze zorgt dat de verschillende autoriteiten van de verschillende landen snel met elkaar in contact komen en dat er gezamenlijk kan worden opgetreden bij grensoverschrijdende misstanden. Vorig jaar ondersteunde de ELA bijvoorbeeld een gezamenlijke controle van de Nederlandse en Bulgaarse Arbeidsinspecties in het internationaal wegtransport waar ter plaatse in Bulgarije onderzoek werd gedaan naar een postbusonderneming. Een jaar eerder heeft de Arbeidsinspectie ook al goede ervaringen opgedaan bij een soortgelijk grensoverschrijdend onderzoek in Bulgarije en Nederland. De ELA en ILT waren hierbij betrokken. Inmiddels zijn boetes opgelegd voor verschillende overtredingen en worden nog diverse onderzoeken naar overtreding Wet arbeid vreemdelingen (Wav) en Wml uitgevoerd. De ELA ondersteunt ook gezamenlijke grensoverschrijdende inspecties in het wegtransport via Roadpol, een Europees verkeerspolitienetwerk, waar onder meer de Nederlandse politie, de Arbeidsinspectie en de ILT aan deelnemen samen met diverse buitenlandse inspectiediensten.

De Europese regels voor rij- en rusttijden zijn altijd van toepassing op alle vrachtwagenchauffeurs die in Nederland rijden. De inspecteurs van de ILT controleren hierop langs de weg en bij (Nederlandse) bedrijven. Zij controleren ook op het verbod op slapen in de cabine, ook ten behoeve van de arbeidsomstandigheden van chauffeurs.

Chauffeurs van buiten de EU die aan de slag willen gaan bij een Europese transportonderneming hebben een bestuurdersattest nodig. Een bestuurdersattest mag door een EU lidstaat alleen worden afgegeven als een chauffeur voldoet aan de voorwaarden van de beroepsopleiding voor bestuurders, waartoe onder andere de verplichte nascholing (Code 95) behoort. Een andere eis is dat de chauffeur op wettige wijze in dienst is bij een vervoerder uit een lidstaat of ter beschikking is gesteld conform arbeidsvoorwaarden die wettelijk, bestuursrechtelijk of door middel van cao's zijn vastgesteld in de

lidstaat van vestiging van een vervoerder. Dit volgt uit artikel 5 van Verordening (EG) 1072/2009.

#### Vraag 4

Welke beleidsmaatregelen heeft u tot uw beschikking om de werkomstandigheden te verbeteren voor deze mensen? Welke beleidsmaatregelen zijn er om de werkgevers, ofwel multinationals die opdracht geven aan transportbedrijven, ofwel de transportbedrijven of onderaannemers, aan te spreken en aan te pakken?

#### Antwoord 4

Per 1 juni 2023 is de Implementatiewet Richtlijn 2020/1057/EU inzake detachering in de wegvervoersector in werking getreden. Dit is de implementatie van de Mobiliteitsrichtlijn die een onderdeel is van het eerste EU-mobiliteitspakket voor de wegvervoersector. Dit mobiliteitspakket heeft tot doel om te komen tot een veilige, efficiënte en sociaal verantwoordelijke wegvervoersector. De Mobiliteitsrichtlijn beoogt om te verduidelijken wanneer er sprake is van detachering, en er zijn verschillende administratieve voorschriften en controlemaatregelen opgenomen die bij moeten dragen aan het toezicht op sectorspecifieke regels. Zo moet er een zogenaamde detachingsverklaring ingediend worden in het Informatiesysteem interne Markt (IMI).

Ook moet de bestuurder bepaalde documenten zoals deze detachingsverklaring, de tachograafgegevens en een bewijs van het vervoer, zoals een elektronische vrachtbrief, bij zich houden in het voertuig. Verder is op 15 juli 2023 de Boetebeleidsregel WagwEU 2023 in werking getreden waarin boetes zijn opgenomen die toegespitst zijn op de wegvervoersector. Deze maatregelen kunnen bijdragen aan de versterking van het toezicht. Ook samenwerking met de ELA zoals beschreven onder vraag 3 kan hieraan bijdragen.

#### Vraag 5

Bent u bekend met de publicatie van Road Transport Due Diligence (RTDD) «Widespread exploitation in the EU road transport industry»?<sup>2</sup>

#### Antwoord 5

Ja.

#### Vraag 6

Bent u ermee bekend dat in het RTDD-rapport wordt uitgelegd hoe vrachtwagenchauffeurs uit onder andere Midden Azië in Nederland werken en dat dit gebeurt met werkvergunningen verstrekt in met name Polen en Litouwen, waarna chauffeurs via werkgevers uit deze landen «gedetacheerd» worden naar Nederland? Bent u bekend met de cijfers dat ruim 100.000 vrachtwagenchauffeurs uit derde landen in 2021 op deze manier in Nederland aan het werk waren, en dat in de Staat van Migratie 2023 van het Ministerie van Justitie en Veiligheid staat dat het gaat om 102.980 gedetacheerde chauffeurs? Wie draagt er verantwoordelijkheid voor de arbeidsomstandigheden van deze mensen?

#### Antwoord 6

Ik ben bekend met deze cijfers. Deze cijfers zijn ontleend aan de meldingen die in het kader van het internationaal wegtransport geregistreerd worden in het online meldloket. Buitenlandse dienstverrichters moeten hierin een melding doen als hun chauffeur gedurende 1 of enkele dagen of gedurende langere tijd in Nederland gedetacheerde arbeid verrichten. De verantwoordelijkheid voor de arbeidsomstandigheden van deze chauffeurs ligt primair bij de werkgevers, die in deze gevallen met name in Polen en Litouwen gevestigd zijn. Deze werkgevers zijn verantwoordelijk voor een juiste uitbetaling van loon en moeten zorg dragen voor passende arbeidsomstandigheden. Zoals beschreven in het antwoord op vraag 3 ziet de Arbeidsinspectie toe op de naleving van Nederlandse arbeidswetgeving, mits er sprake

<sup>2</sup> RTDD, december 2023, «Widespread exploitation in the EU road transport industry», (<https://www.rtd.org/wp-content/uploads/2024/01/REPORT-Widespread-Exploitation-in-the-EU-Road-Transport-Industry.pdf>).

is van tijdelijke detachering in Nederland. Als er geen sprake is van detachering, dan zijn de autoriteiten van het land van vestiging van de werkgever verantwoordelijk voor het toezicht op de naleving van de arbeidswetgeving. De ILT ziet toe op de naleving van de regels voor rij- en rusttijden voor alle chauffeurs die in Nederland rijden.

#### Vraag 7

Ook wordt in dit rapport gesteld dat deze vrachtwagenchauffeurs die gedetacheerd worden, nooit in het land hebben gewerkt van waaruit zij gedetacheerd worden, maar onder andere in Nederland verblijven en werken, waarmee niet voldaan wordt aan de die de regels die gelden voor Posted Worker, kunt u aangeven of de aard en omvang van deze schijnconstructie bij de Nederlandse Arbeidsinspectie ook bekend is? Hoe kan er volgens u paal en perk gesteld worden aan deze grootschalige schijnconstructie?

#### Antwoord 7

Detachering van derdelanders is een legale route voor derdelanders die in een lidstaat recht op werk en verblijf hebben gekregen en voor hun dienstverrichtende werkgever op detacheringbasis tijdelijk werkzaamheden verrichten in een andere lidstaat. In de praktijk blijkt dat er soms sprake is van oneigenlijke detachering of schijnconstructies.

Bij schijnconstructies wijkt de werkelijke situatie af van de situatie die wordt voorgespiegeld. Werkgevers gebruiken verschillende constructies om de wet- en regelgeving te omzeilen of te ontduiken.

Dit zijn vaak constructies die wettelijk gezien wel mogen, maar die onwenselijke effecten hebben doordat werknemers in een slechtere positie worden gebracht dan zonder de constructie. Bovendien leiden deze constructies tot oneerlijke concurrentie tussen bedrijven. Dergelijke detacheringconstructies, die langs of over de randen van de wet scheren, zijn ongewenst. Als betaling beneden het wettelijk minimumloon, illegale tewerkstelling of veel te lange werktijden worden aangetoond, treedt de Arbeidsinspectie op.

Schijnconstructies komen voor in allerlei sectoren en verschijningsvormen. Het verkrijgen van inzicht in de aard en omvang van (schijn)constructies is niet gemakkelijk. Het ligt in de aard van de constructies dat deze zich onttrekken aan het zicht, waardoor het inzicht in de aard en omvang van (schijn)constructies niet eenvoudig te verkrijgen is. De Arbeidsinspectie heeft een speciaal programma gericht op de aanpak van schijnconstructies. Afgelopen zomer is de rapportage van het programma Schijnconstructies, CAO-naleving en fraude 2019–2022 van de Arbeidsinspectie openbaar gemaakt.<sup>3</sup>

Ik benut elke gelegenheid om mijn zorgen over de uitdagingen rond de detachering van derdelanders te uiten, mede gezien hun kwetsbare positie. Ik doe dat zowel richting de Europese Commissie als in mijn bilaterale contacten met andere lidstaten om de uitdagingen hoog op de Europese agenda te krijgen. Ik heb hiervoor ook aandacht gevraagd tijdens de conferentie «Fair mobility in the EU and the role of the European Labour Authority» die door het Belgisch voorzitterschap werd georganiseerd. Begin december 2023 heb ik samen met de ELA en de Arbeidsinspectie, een bijeenkomst georganiseerd waarin aan de hand van concrete casussen is besproken wat er nodig is om de grensoverschrijdende handhaving bij de detachering van derdelanders te verbeteren. Bij dit evenement waren experts op het gebied van beleid, handhaving en sociale zekerheid uit verschillende lidstaten aanwezig. Het evenement maakte duidelijk dat de uitdagingen rond de detachering van derdelanders gedeelde uitdagingen zijn die verdere aanpak behoeven, waarbij ook een rol is weggelegd voor de ELA. De ELA organiseert workshops over de detachering van derdelanders waarin wordt voortgeborduurd op de aanpak van het event dat Nederland in december organiseerde. Tot slot komt de Europese Commissie in de tweede helft van 2024 met een evaluatie van de ELA en een mogelijke herziening van het mandaat van de ELA. Ik pleit onder andere voor een stevige verankering van de detachering van derdelanders in het mandaat van de ELA.

<sup>3</sup> Rapportage Schijnconstructies, Cao-naleving en Fraude 2019-2022 | Rapport | Nederlandse Arbeidsinspectie (nlarbeidsinspectie.nl).

#### Vraag 8

De Europese Commissie presenteerde onlangs de Europese Unie (EU-)talentpool waardoor het makkelijker wordt voor werkzoekenden uit niet-EU landen om in EU-lidstaten aan het werk te komen, daarmee kan via een vergelijkbare (schijn)constructie als omschreven in het rapport van de RTDD nog meer arbeidsmigratie via detachering verwacht worden, kunt u in dat verband reflecteren op de mogelijke gevolgen van de talentpool?

#### Antwoord 8

Het huidige kabinet vindt het belangrijk dat deelname aan de Talentenpool vrijwillig is en dat nationale (juridische) kaders met betrekking tot (arbeids-) migratie intact blijven. Het huidige voorstel van de Commissie voldoet aan deze voorwaarden. Uitgaande van het huidige Commissie voorstel is het echter – ook als Nederland besluit niet deel te nemen aan de Talentenpool – mogelijk dat werkzoekenden uit niet-EU landen via de Talentenpool in andere EU-lidstaten aan het werk gaan en dat ze via een (schijn)detachering in Nederland belanden. Dit baart mij zorgen. Het is onwenselijk als de EU-talentedpool werkgevers de mogelijkheid biedt om te werven voor het verrichten van werkzaamheden op detachingsbasis in een andere EU-lidstaat dan waarin de werkgever gevestigd is. Het is daarom van belang dat werving en plaatsing alleen gericht mag zijn op functies in de lidstaat waarin de werkgever gevestigd is. Nederland benadrukt dit in de onderhandelingen over de Talentenpool die momenteel plaatsvinden. Ook zet Nederland in op het uitsluiten van private intermediairs en uitzendbureaus van de Talentenpool. Deze voorwaarden verkleinen de mogelijkheid dat de Talentenpool oneigenlijk gebruikt kan worden voor de detachering van derdelanders. Dit neemt niet weg dat het ook met die voorwaarden nog steeds mogelijk is dat derdelanders die geworven zijn via de Talentenpool (op een later moment) gedetacheerd worden naar Nederland onder het vrij verkeer van diensten. Daarom zet ik ook breder in op het voorkomen van oneigenlijk gebruik van detachering bij derdelanders. De stappen die ik op dat dossier zet, zijn genoemd onder vraag 7.

#### Vraag 9

Is het kabinet voornemens deel te nemen aan deze optionele talentpool? Deelt u de zorgen dat op deze manier op nog grotere schaal schijndetachering zou kunnen plaatsvinden van arbeidsmigranten uit derde landen in de EU? Op welke manier gaat u ervoor zorgen dat dit voorstel niet voor dit doel wordt misbruikt?

#### Antwoord 9

De keuze voor of tegen deelname aan de optionele Talentenpool is aan een volgend kabinet. Ik deel de zorgen dat op deze manier oneigenlijk gebruik van detachering door derdelanders plaats zou kunnen vinden, en daarom zet ik de stappen die onder vraag 8 beschreven zijn.