

Vergaderjaar 2019–2020

35 359

Initiatiefnota van de leden Segers en Marijnissen over een Actieplan arbeidsmigratie

Nr. 3

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 4 mei 2020

verzocht om een reactie op de initiatiefnota «Actieplan Arbeidsmigratie»¹ van de leden Segers (ChristenUnie) en Marijnissen (SP). Met deze brief reageer ik op dit verzoek.

Allereerst wil ik de leden Segers en Marijnissen bedanken voor hun initiatiefnota en voor het agenderen van dit belangrijke onderwerp. De misstanden rondom arbeidsmigranten hebben kabinetsbreed de aandacht. Samen met sociale partners, gemeenten, provincies, maatschappelijke organisaties en onze buitenlandse partners wordt er gezocht naar passende maatregelen die kunnen leiden tot oplossingen van de verschillende problemen die er op dit terrein spelen. De initiatiefnota «Actieplan Arbeidsmigratie» draagt bij aan de discussie over de aanpak van de misstanden.

In deze Kamerbrief zal ik ingaan op de voorstellen en beslispunten die in het «Actieplan Arbeidsmigratie» staan geformuleerd. Waar nodig zal ik verwijzen naar andere lopende trajecten die een verband houden met de voorgestelde maatregelen. De coronacrisis maakt de bestaande problemen rond arbeidsmigranten, zoals tekorten aan goede huisvesting en de afhankelijkheidsrelatie van de werkgever, alleen maar pregnanter. Om deze reden stuur ik samen met deze kabinetsreactie een brief over het «Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten», die in het leven is geroepen om arbeidsmigranten beter te beschermen tegen het coronavirus en om de problemen bij arbeidsmigranten op de korte en (middel)-lange termijn op te lossen.

¹ Kamerstuk 35 359, nr. 2

Regulering van arbeidsmigratie

Alvorens in te gaan op de concrete voorstellen van de initiatiefnemers wil ik eerst het bredere kader schetsen waarbinnen de discussie rond arbeidsmigratie spelen, en met name de positie die Nederland heeft op de interne markt van de Europese Unie en de vruchten die Nederland plukt van het vrij verkeer binnen Europa. De geografische ligging van Nederland, de hoog ontwikkelde infrastructuur en het ondernemerschap van het Nederlands bedrijfsleven vormen de basis van onze welvaart. Maar die welvaart kan alleen bestaan bij de gratie van een ruime toegang tot de markten van andere landen en een vrij en geliberaliseerd internationaal bestel. Ieder vorm van protectie, afscherming van nationale markten of bescherming van nationale ondernemingen is zeer schadelijk voor Nederland.²

Om die reden is Nederland altijd groot voorstander geweest van de Europese economische en politieke samenwerking. De totstandkoming van de Europese interne markt, en de vier vrijheden die onlosmakelijk samenhangen met die interne markt is wezenlijk voor het Nederland zoals wij dat nu kennen. En dat geldt ook voor andere lidstaten. Zo zijn de economieën in de Oost-Europese lidstaten sinds hun toetreding sterk verbeterd.

Dit neemt niet weg dat aan het vrij verkeer schaduwzijden kunnen kleven. Het economisch succes van Nederland trekt een sterke wissel op schaarse factoren als ruimte, milieu en arbeidskrachten. Het is vaak moeilijk de ruimte te vinden voor nieuwe infrastructurele projecten en industrieën. En de Nederlandse economie produceert – zowel in goede als in slechte tijden – structureel meer goederen en diensten, dan wij met eigen werknemers effectief kunnen produceren.

Het kabinet realiseert zich terdege dat arbeidsmigratie problemen kan opleveren en kan leiden tot braindrain of ontvolking in andere delen van Europa. Ook andere EU-lidstaten en de Europese Commissie zijn zich daarvan bewust. Daarom zijn er zowel nationaal als op Europees niveau maatregelen getroffen die misstanden moeten tegengaan, zoals de handhavingsrichtlijn, de herziening van de detacheringsrichtlijn, het Platform tegen zwartwerk, de oprichting van de Europese Arbeidsautoriteit (ELA). Het is nog te vroeg om te beoordelen wat de effecten van deze maatregelen zijn, aangezien nog niet alle maatregelen door de lidstaten zijn geïmplementeerd. Het is wenselijk dat er nagedacht wordt over de vraag wat er nog meer gedaan kan worden. In Europees verband kan worden nagedacht over de omgang van de groep werknemers uit derdelanden, die binnen Europa gedetacheerd worden. De discussie over arbeidsmigratie zal de komende jaren in Europa hoog op de agenda blijven. Zo komt de Europese Commissie binnenkort met een rapport over demografische veranderingen, waarin naar verwachting ook aandacht besteed zal worden aan zaken als de braindrain, ontvolking etc. Dit rapport vormt een startpunt voor een Europees debat over dit onderwerp. Het kabinet zal actief deelnemen aan de meningsvorming die hierover in Europa plaatsvindt.

Beperkingen vrij verkeer

Ik zie voldoende mogelijkheden om negatieve bijeffecten van arbeidsmigratie aan te pakken, en zal mij daar ook in Europees verband voor inzetten. Het beperken van het vrij verkeer van werknemers, zoals in de

² Zie ook <http://www.seo.nl/pagina/article/de-economische-waarde-van-arbeidsmigranten-uit-midden-en-oost-europa-voor-nederland/>

initiatiefnota wordt voorgesteld, is daarbij echter niet aan de orde. De effecten daarvan zouden voor de Nederlandse economie, werknemers en dienstverleners zeer schadelijk zijn. Een zwaarwegend juridisch bezwaar tegen het inperken van vrij verkeer van personen is dat het in strijd is met artikel 45 van het Verdrag betreffende werking van de Europese Unie (VWEU) dat elke vorm van discriminatie op grond van de nationaliteit tussen de werknemers van de lidstaten verbiedt. Uitzonderingen hierop zijn alleen mogelijk in zeer specifieke gevallen of dwingende redenen van algemeen belang. Het Hof van Justitie van de Europese Unie legt die uitzonderingsbepaling echter zeer beperkt uit. Het feit dat het vrij verkeer soms problemen oproept, bijvoorbeeld in relatie tot arbeidsomstandigheden of huisvesting, is geen reden om het principe van het vrij verkeer van werknemers terzijde te schuiven. Dit zou ook betekenen dat een verdragswijziging plaats zou moeten vinden. Een dergelijke procedure vergt unanimititeit. Het is niet realistisch te verwachten dat Nederland een eenzijdige inperking van een ons (mogelijk) onwelgevallig onderdeel van de vier vrijheden tot stand zou kunnen brengen zonder tegelijkertijd de voor de Nederlandse welvaart cruciale interne markt op de andere genoemde terreinen ter discussie te stellen. Er zijn ook andere, minder ingrijpende methoden om fatsoenlijke arbeidsomstandigheden te garanderen.

Een praktisch bezwaar is bijvoorbeeld dat het herinvoeren van tewerkstellingsvergunningen zou leiden tot extra administratieve en uitvoeringslasten (en dus hogere kosten) bij met name werkgevers (vooral het MKB). Ook biedt het werkgevers minder flexibiliteit om in te spelen op de behoeften van de (krappe) arbeidsmarkt. Bovendien, als het binnen de EU mogelijk wordt om tewerkstellingsvergunningen in te voeren voor werknemers binnen de EU, dan kunnen ook andere lidstaten die verplichting invoeren en opleggen aan Nederlandse werknemers, die in een andere EU-lidstaten werkzaam zijn. We moeten niet uit het oog verliezen dat ook veel Nederlandse werknemers gebruik maken van het vrij verkeer en in andere lidstaten woonachtig en werkzaam zijn.³

Het kabinet heeft in het verleden ingezet op onder andere de handhavingsrichtlijn⁴, de oprichting van het Platform zwartwerk en de herziening van de detacheringsrichtlijn⁵. Ik kies er voor deze inzet voort te zetten. Bestaande problemen op het gebied van arbeidsmigratie moeten geïdentificeerd worden, en op het gepaste niveau (lokaal, nationaal of Europees) gericht aangepakt worden. Het Europese acquis laat daar voldoende ruimte voor, ook zonder verdragswijziging.

Aanpak van flexwerk

De leden Segers en Marijnissen kaarten de problematiek van «doorgeschooten flex» en het ontduiken van arbeidsvoorwaarden aan. Ik ben het eens met de leden dat er in Nederland geen sprake moet kunnen zijn van ongelijke of oneerlijke beloning van arbeidsmigranten. Het kabinet hecht veel waarde aan het principe van gelijk loon voor gelijke arbeid op dezelfde plaats, eerlijke concurrentie en goede arbeidsomstandigheden.

³ Zie o.a.: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2015/19/bijna-half-miljoen-nederlanders-wonen-elders-in-europa>

⁴ Richtlijn 2014/67/EU van het Europees parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt („de IMI-verordening») (PbEU L 159, 11).

⁵ Richtlijn (EU) 2018/957 van het Europees parlement en de Raad van 28 juni 2018 tot wijziging van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten (PbEU L 173/16).

Ik heb eerder toegezegd dat uw Kamer voor de zomer geïnformeerd wordt over of, en zo ja welke, wettelijke maatregelen er nodig zijn met betrekking tot oneigenlijke contracting. Daar wordt op dit moment een nadere uitwerking voor gemaakt en daar zullen de bevindingen uit de onderzoeken naar het uitzendregime in worden meegenomen. Ter uitvoering van de motie van de leden Pieter Heerma en Van Weyenberg⁶ hebben de uitzendonderzoekers ook onderzoek gedaan naar het gebruik van uitzendconstructies zonder rechtenopbouw.

In het kader van de twee moties die zijn ingediend door de leden Van Weyenberg en Palland⁷ wordt er op dit moment gewerkt aan een technische uitwerking van de voorstellen van de Commissie Regulering van Werk en zal daar ook de concurrentie op loonkosten bij driehoeksrelaties in worden meegenomen. In het rapport van de Commissie Regulering van Werk worden ook voorstellen gedaan om uitzenden te beperken tot waar het een allocatiefunctie heeft en andere vormen van driehoeksrelaties tegen te gaan. De uitwerking van de voorstellen van de Commissie Regulering van Werk zal ik voor de zomer naar uw Kamer sturen.

Sociale partners worden door de leden Segers en Marijnissen opgeroepen om een maximale flexibele schil van 20% in de cao's op te nemen. Ik begrijp de wens van de leden, maar het is een keuze aan de sociale partners om hier afspraken over te maken.

Vergunningsplicht uitzendbureaus

De Kamerbrief «Integrale aanpak van misstanden arbeidsmigranten» van 20 december jl. gaat uitgebreid in op de aanpak van malafide uitzendbureaus en de mogelijkheid van een vergunningsplicht (Kamerstuk 29 861, nr. 48). Ik verwijs voor een uitgebreidere reactie op de voorgestelde maatregelen uit de initiatiefnota en de inzet van het kabinet op de aanpak van malafide uitzendbureaus naar deze brief.

Zoals ook in de Kamerbrief «Integrale aanpak misstanden arbeidsmigranten» is aangegeven, ben ik geen voorstander van een vergunningstelsel. Wel wordt op dit moment verkend welke aanvullende eisen kunnen worden gesteld aan startende en bestaande uitzendbureaus. Daarbij wordt ook verkend of een waarborgsom als eis kan worden opgenomen, vergelijkbaar met de mogelijke deposito waar de Kamerleden in hun initiatiefnota naar verwijzen.

Met zowel werkgevers- als werknemersorganisaties, Stichting Normering Arbeid (SNA), Stichting Naleving Cao voor Uitzendkrachten (SNCU), de Inspectie SZW en het Ministerie van Financiën ga ik in gesprek om te kijken hoe het keurmerk van SNA verder verbeterd kan worden. In de gesprekken met partijen neem ik de elementen uit de initiatiefnota die zien op extra eisen voor uitzendbureaus ook mee.

Aanpak schijnconstructies door misbruik regelingen

Het kabinet zet zich op verschillende manieren in om onwenselijke (schijn)constructies op de arbeidsmarkt tegen te gaan. Zo valt ook te lezen in de brieven aan uw Kamer over de versterking handhavingketen eerlijk, gezond en veilig werk⁸ en over contracting en naleving van de Wet

⁶ Kamerstuk 35 074, nr. 51

⁷ Kamerstuk 35 300 XV, nr. 63 en Kamerstuk 29 544, nr. 996

⁸ Kamerstuk 25 883, nr. 348

allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi)⁹. De Wet aanpak schijnconstructies (Was) beoogt werknemers, werkgevers en de overheid nieuwe mogelijkheden te geven om schijnconstructies op de arbeidsmarkt te kunnen aanpakken. Uit de evaluatie van de Was blijkt dat de maatregelen hun meerwaarde hebben aangetoond, maar dat de praktijk weerbarstig blijft. Notoire overtreders laten zich niet zomaar door strengere maatregelen afschrikken. De aanpak van schijnconstructies is dan ook breder en gaat verder dan de maatregelen uit de Was. In verschillende trajecten wordt ingezet op de bevordering van eerlijk werk.

Ter voorkoming en bestrijding van ondernemingen die misbruik maken van het vrij verkeer van diensten, bevatten de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU) en onderliggende regelgeving bepalingen om betere handhaving te bewerkstelligen van de bepalingen inzake de bescherming van gedetacheerde werknemers. Hiertoe bevat deze wet bepalingen over onder meer gegevensuitwisseling, grensoverschrijdende boete-inning en de meldingsplicht. De meldingsplicht is per 1 maart 2020 ingevoerd. Publieke en private toezichthouders kunnen gebruik maken van de gegevens uit het meldsysteem bij het uitoefenen van hun toezicht op de naleving van de arbeidsvoorwaarden. Ook is de informatie-uitwisseling tussen inspectiediensten in de verschillende EU-lidstaten versterkt en kunnen de bestuurlijke boetes die zijn opgelegd aan ondernemingen die in een andere lidstaat zijn gevestigd, grensoverschrijdend worden geïnd. Tevens zijn er bepalingen opgenomen over administratieve samenwerking en wederzijdse bijstand.

Waar in de initiatiefnota de A1-route wordt genoemd, wordt gerefereerd aan de bepaling van de verzekeringsplicht en de daarmee gepaard gaande premiebetaling voor de sociale zekerheid. De Coördinatieverordeningen¹⁰ maken het onder bepaalde omstandigheden mogelijk dat premies voor sociale verzekeringen worden afgedragen in een ander land dan het land waar de werkzaamheden worden verricht. In deze gevallen geeft de lidstaat waarvan de socialezekerheidswetgeving van toepassing is een zogenoemde A1-verklaring af, om aan te geven dat er in dat land premies worden afgedragen. De werknemer die in twee of meer lidstaten werkt en die minder dan 25% van de tijd in zijn woonland werkt en voor het overige in een andere lidstaat of lidstaten werkt, is bijvoorbeeld sociaal verzekerd in de lidstaat waar de werkgever is gevestigd¹¹. Ook kan een werknemer die gedetacheerd is naar een andere lidstaat (of lidstaten) gedurende maximaal twee jaar sociaal verzekerd zijn in de lidstaat van waaruit hij gedetacheerd wordt.¹²

De mogelijkheid om bij detachering onder het socialezekerheidsstelsel van de zendende lidstaat te blijven vallen, beschermt gedetacheerde werknemers tegen een verbrokkelde sociale zekerheidsopbouw en moet bijdragen aan het vrije verkeer van werknemers. Zonder de detacheringmogelijkheid zullen mensen minder snel bereid zijn om tijdelijk in een ander land te werken. Hoewel deze uitzondering het vrij verkeer van personen kan dienen, is het onwenselijk als deze leidt tot oneerlijke concurrentie. Het fingeren van situaties om premievoordelen te bereiken, dient daarom voorkomen te worden. Het gaat dan om oneigenlijk gebruik van de regelgeving met als doel kosten te besparen door het verlagen van de premielasten. Dergelijke situaties doen zich bijvoorbeeld voor bij werkgevers die gebruik maken van postbusondernemingen. Binnen

⁹ Kamerstuk 29 544, nr. 914

¹⁰ Verordening (EG) nr. 883/2004 en Verordening (EG) nr. 987/2009

¹¹ Artikel 13 Verordening (EG) nr. 883/2004

¹² Artikel 12 Verordening (EG) nr. 883/2004

Nederland werken o.a. de SVB en de Belastingdienst samen om fraude met A1-verklaringen en schijnconstructies tegen te gaan. Een andere positieve ontwikkeling op het gebied van samenwerking om schijnconstructies tegen te gaan in dit verband is de oprichting van de ELA.

Wat betreft het voorstel om de zogenoemde ET-regeling aan te scherpen om misbruik te voorkomen wijs ik op de per 2017 geïntroduceerde maatregel om de zogenoemde uitruil van ET-kosten te beperken. Werkgevers hebben de mogelijkheid om extraterritoriale kosten (ET-kosten) aan hun werknemers onbelast te vergoeden, mits aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan. Deze regeling geldt zowel voor arbeidsmigranten die tijdelijk in Nederland werken, maar ook voor Nederlanders die tijdelijk in het buitenland werkzaamheden verrichten. Daarnaast geldt ook voor Nederlandse werknemers die bijvoorbeeld vanwege hun werk tijdelijk moeten verhuizen van Limburg naar Groningen, dat hun werkgever aan hen een onbelaste vergoeding mag verstrekken.

De werkgever kan voorstellen om (een deel van de) onkosten alleen onbelast te verstrekken in ruil voor het afspreken van een lager brutoloon. Dit wordt ook wel «uitruil» genoemd en kan alleen als de werknemer hier expliciet mee akkoord gaat. Door deze uitruilmogelijkheid behaalt de werknemer een financieel voordeel. Daarnaast kan de werkgever een voordeel behalen met betrekking tot de premies werknemersverzekeringen (inclusief de bijdrage zorgverzekeringwet).

Het kabinet wil oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden bestrijden en een gelijk speelveld bevorderen. Oneerlijke concurrentie kan zich mogelijk voordoen doordat een belast loonbestanddeel kan worden ingeruild voor onbelaste ET-kosten. Dit risico is per 1 januari 2017 echter beperkt door aanpassing van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML)¹³. De aanpassing houdt kort gezegd in dat het brutoloon na uitruil niet lager mag zijn dan het (netto) wettelijk minimumloon. Hiermee wordt het eventuele uit deze uitruilregeling voortkomende concurrentievoordeel tenietgedaan voor werknemers die het minimumloon verdienen. Het ligt naar de mening van het kabinet niet voor de hand om de ET-regeling met het oog op het voorkomen van misbruik aan te scherpen.

Wat betreft het voorstel in de initiatiefnota om het Lage-inkomensvoordeel (LIV) af te schaffen, verwijs ik naar de afspraken in het Pensioenakkoord. In de zomer van 2019 zijn in het Pensioenakkoord afspraken gemaakt over een toekomstbestendig pensioenstelsel. Ter dekking van de maatregelen is in dit Pensioenakkoord ook een besparing op de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) afgesproken. Het gaat om de halvering van het hoge LIV en het Jeugd-LIV per 2020 en de afschaffing van het Jeugd-LIV per 2024. Daarnaast is afgesproken dat werkgevers in overleg met het kabinet gaan onderzoeken of voor het geheel aan instrumenten in de Wtl tot een effectievere invulling gekomen kan worden. Deze gesprekken zijn gaande.

Handhaving

Handhaving van arbeids- en woonomstandigheden van arbeidsmigranten is belangrijk om misstanden goed aan te kunnen pakken. Ik deel de wens

¹³ Wet van 25 januari 2017, houdende wijziging van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en enige andere wetten in verband met de verlaging van de leeftijd waarop men recht heeft op het volwassenminimumloon, in verband met stukloon en meerwerk en enige andere wijzigingen (Stb. 2017, nr. 24).

Zie ook kamerstuk 34 785, nr. 101

van de leden Segers en Marijnissen om stevig in te zetten op handhaving. Om die reden heeft dit kabinet in het regeerakkoord opgenomen dat, in een oplopende reeks vanaf 2022, structureel € 50 miljoen per jaar wordt vrijgemaakt voor de handhavingsketen van de Inspectie SZW. Hierdoor kan er meer worden ingezet op handhaving bij en preventie van oneerlijk, ongezond en onveilig werk. In grensoverschrijdende situaties kan de ELA straks de nationale handhavende instellingen helpen bij de handhaving.

Huisvesting en inhouding op het loon

Zoals ook aangegeven in de brief van 20 december jl. hebben de betrokken private partijen trajecten ingezet om de huisvesting van arbeidsmigranten te verbeteren. Zo heeft de Stichting Normering Flexwonen (SNF) aangegeven vanaf 2021 alle gecertificeerde woningen te controleren, in plaats van alleen steekproefsgewijs controles uit te voeren.¹⁴

De mogelijkheid om huisvestingskosten in te houden op het wettelijk minimumloon kan bijdragen aan een bepaalde afhankelijkheid van de werknemers van de werkgever. Aan de andere kant zorgt de mogelijkheid ervoor dat er kwaliteitseisen aan de huisvestingslocatie worden gesteld. Ook zijn inhoudingen voor huisvesting op het wettelijk minimumloon aan strikte voorwaarden verbonden. Inhoudingen voor huisvesting zijn, op basis van een schriftelijke volmacht van de werknemer, toegestaan tot maximaal 25% van het wettelijk minimumloon, mits de verhuurder is gecertificeerd door een door de Raad voor Accreditatie geaccrediteerde certificerende instelling. De certificering moet plaatsvinden overeenkomstig bij cao vastgestelde normen betreffende de kwaliteit van huisvesting van werknemers. Op dit moment vinden certificeringen plaats op grond van het SNF-keurmerk en het Agrarisch Keurmerk Flexwonen (AKF). Boetes mogen op grond van de wet niet worden ingehouden op of verrekend met het wettelijk minimumloon.

Verbeteren informatievoorziening en registratie

Ik deel de wens van de leden Segers en Marijnissen om de informatievoorziening aan arbeidsmigranten en de registratie in de Basisregistratie Personen (BRP) te verbeteren. Wat betreft informatievoorziening zijn er verschillende voorlichtingstrajecten in gang gezet door onder de andere de glastuinbouw en de uitzendbranche. Ook zal de informatievoorziening vanuit het Rijk opnieuw onder loep genomen en versterkt worden. Op het moment loopt er een pilot in opdracht van het Ministerie van SZW om de bewustwording rondom eerlijk, gezond en veilig werk bij arbeidsmigranten in de gemeente Westland te verbeteren.

Op 4 november 2019 informeerde de Minister van BZK uw Kamer¹⁵ dat er een ontwikkelagenda wordt opgesteld voor het vernieuwen en verbeteren van het BRP-stelsel. Inzet is om in het jaar 2020 de eerste zichtbare resultaten te behalen die bijdragen aan het verbeteren van de registratie van niet-ingezetenen in de BRP. Het gaat daarbij zowel om het verbeteren van contactmogelijkheden, als om het bevorderen van tijdige registratie als ingezetene met een woonplaats in Nederland. Daarnaast wordt er een plan gemaakt voor een aantal meer langere termijn maatregelen om de registratie van niet-ingezetenen te verbeteren.

¹⁴ <https://www.normeringflexwonen.nl/nieuws/persbericht-vanaf-2021-snf-keurmerk-per-panden-scherpere-normen>

¹⁵ Kamerstuk 27 859, nr. 143

Taalles en inburgering

Arbeidsmigranten moeten mee kunnen doen in onze samenleving, maar niet elke arbeidsmigrant verblijft even lang in Nederland. Een arbeidsmigrant die voor drie of vier maanden slechts tijdelijk in Nederland komt werken, heeft minder baat bij taallessen of inburgering. Ik ben geen voorstander van verplichte taallessen aan arbeidsmigranten. Dit is bovendien in strijd met Europese regelgeving, omdat dit het vrij verkeer van werknemers en diensten inperkt. Ik wil werkgevers echter wel stimuleren om Nederlandse taallessen aan te bieden aan hun werknemers. Dit gebeurt door de uitvoering van de motie van de leden Segers en Jasper van Dijk¹⁶ over het aansluiten bij het Taalakkoord door werkgevers met buitenlandse werknemers.

Ter uitvoering van de motie van de leden Segers en Jasper van Dijk is – samen met UWV als uitvoerder van het Taalakkoord – met sociale partners geïnventariseerd of het huidige instrumentarium toereikend is en welke eventuele aanvullende acties mogelijk zijn. Daarbij zijn specifiek de sectoren betrokken waarin relatief veel laaggeletterden werkzaam zijn. Het UWV heeft de uitvoering van het Taalakkoord geïntegreerd in de werkzaamheden van de regionale leerwerklokets voor werkgevers, werkenden en werkzoekenden, waarmee er duurzaam aandacht is voor het belang van het bevorderen van taalvaardigheid.

Tevens is eind 2019 is de subsidieregeling voor taalscholing van laaggeletterde werknemers via het actieprogramma *Tel mee met Taal* geëvalueerd. Het evaluatierapport heb ik als bijlage bij deze brief gevoegd¹⁷. Uit de evaluatie blijkt dat 566 werkgevers tussen 2016 en 2018 ruim € 5,5 miljoen subsidie hebben ontvangen en dat er 9.800 mensen aan een taaltraject hebben deelgenomen. De opbrengsten van de regeling laten zien dat er meer werkgevers en werknemers bereikt zijn dan beoogd was. In 80% van de door werkgevers aangevraagde subsidies werden ook EU-migranten of arbeidsmigranten van buiten de EU bereikt. De tevredenheid over de aangeboden trajecten onder cursisten en werkgevers is over het algemeen hoog. Circa 80% van de trajecten is succesvol afgerond. Uit eerder onderzoek, dat in maart 2019 aan uw Kamer is toegezonden als onderdeel van de eindevaluatie van het actieprogramma *Tel mee met Taal*, bleek al dat circa 74% van de deelnemers aan een taaltraject merkbaar beter zijn vaardigheden kan toepassen op het werk.¹⁸

Hoewel het aantal deelnemers aan de subsidieregeling al groot is, blijf ik de *Tel mee met Taal* subsidieregeling onder de aandacht brengen van werkgevers met buitenlandse werknemers. Dit voorjaar opent een nieuw aanvraagtijdstip. Ik ben hiernaast momenteel in gesprek met de sociale partners en brancheorganisaties om te inventariseren welke verdere verbeterpunten en eventueel aanvullende activiteiten vanaf 2021 kunnen worden meegenomen in een geplande herziening van de subsidieregeling. Hiermee heb ik het afgelopen jaar uitvoering gegeven aan de motie van de leden Segers en Jasper van Dijk.

Conclusie

Ik herken en deel veel van de zorgen die worden geuit in de initiatiefnota «Actieplan Arbeidsmigratie». Een deel van de voorgestelde maatregelen

¹⁶ Kamerstuk 35 000 XV, nr. 24

¹⁷ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl.

¹⁸ <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2019/03/08/monitor-actieprogramma-tel-mee-met-taal-2016-2018/monitor-actieprogramma-tel-mee-met-taal-2016-2018.pdf>, p. 41

komen terug in de «Integrale aanpak misstanden arbeidsmigranten» die op 20 december jl. naar uw Kamer in gezonden. Op een aantal voorstellen uit de initiatiefnota, kies ik echter voor een andere aanpak. Zo ben ik geen voorstander van tewerkstellingsvergunningen voor EU-arbeidsmigranten of een vergunningsstelsel voor uitzendbureaus. Dit betekent niet dat ik de problematiek en urgentie hiervan niet erken, maar dat ik zoek naar andere oplossingsrichtingen, die ik effectiever en meer proportioneel acht. Ik ga hierover binnenkort graag met uw Kamer in gesprek.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees