

Vergaderjaar 2023–2024

29 544

Arbeidsmarktbeleid

29 279

Rechtsstaat en Rechtsorde

Nr. 1223

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 20 oktober 2023

Het is belangrijk dat wanneer werkenden rechten hebben, zij deze in de praktijk ook kunnen effectueren en krijgen waarop zij recht hebben. In veel gevallen gaat dat goed in Nederland. Maar juist voor werknemers in een kwetsbaardere positie geldt dat de toegang tot het recht vaak complex is en verbetering mogelijk en noodzakelijk is.

In het rapport van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten onder leiding van Roemer¹ (hierna: Aanjaagteam Roemer) is aanbevolen om de toegang tot het recht voor arbeidsmigranten te verbeteren. Zoals meerdere malen met uw Kamer besproken blijkt uit het rapport dat er werkgevers zijn die arbeidsmigranten als verdienmodel gebruiken. De Nederlandse Arbeidsinspectie krijgt meldingen over grove misstanden bij malafide bedrijven. Wij blijven er stevig en breed op inzetten om dit tegen te gaan. Daartoe voeren we de aanbevelingen van Aanjaagteam Roemer onverkort uit. Het kunnen effectueren van rechten is daarvan één onderdeel. Deze problematiek raakt echter niet alleen arbeidsmigranten, maar speelt breder. Zo blijkt ook uit een onderzoek van I&O Research en Centerdata² naar de effectuering van arbeidsrechten vanuit het perspectief van werknemers, dat ik in november 2022 aan uw Kamer heb aangeboden.³ Uit dit onderzoek volgt dat met name kwetsbare werknemers⁴ problemen ervaren met de effectuering van arbeidsrechten.

¹ Rapport «Geen tweederangsburgers», van Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten van 30 oktober 2020.

² Onderzoek naar effectuering van arbeidsrecht, Vanuit het perspectief van de werknemer, I&O research en Centerdata, 2022.

³ Kamerstuk 29 544, nr. 1160.

⁴ Uit het onderzoek naar de toegang tot het recht van I&O Research en Centerdata komt naar voren dat met name kwetsbare werknemers, zoals laagbetaalde werknemers, werknemers met flexibele contracten én arbeidsmigranten, problemen ervaren met de effectuering van arbeidsrechten.

In de voortgangsbrief over de uitwerking van het arbeidsmarktpakket van 3 april jl.⁵ heb ik uw Kamer geïnformeerd dat er gesprekken plaatsvinden over een mogelijke invulling om de toegang tot het recht voor kwetsbare werknemers te verbeteren. Daarbij heb ik aangegeven dat het wenselijk is om dit breder aan te pakken dan de oorspronkelijke doelgroep (zoals omschreven door Aanjaagteam Roemer) en te richten op alle kwetsbare werknemers, zoals laagbetaalde werknemers, werknemers met flexibele contracten én arbeidsmigranten. Ook heb ik aangegeven dat de mogelijkheid werd onderzocht om de toegang tot het recht op een adequate wijze te verbeteren door bestaande organisaties of structuren te versterken.

In deze brief informeer ik uw Kamer over de uitkomsten van dit onderzoek en licht ik, mede namens de Minister voor Rechtsbescherming, toe hoe ik de toegang tot het recht voor kwetsbare werknemers wil verbeteren. Daarmee geef ik vervolg aan de toezegging in de brief van 3 april jl. om uw Kamer nader te informeren.

Verbeteren toegang tot het recht voor kwetsbare werknemers

I. Probleemanalyse

Onderzoek naar omvang en aard van de effectuering van arbeidsrechten

Uit het rapport van Aanjaagteam Roemer volgt dat de toegang tot het recht voor arbeidsmigranten moeilijk is.⁶ Daarvoor zijn verschillende redenen: er kunnen taalproblemen zijn, er is onbekendheid met procedures, het is lastig om de eigen juridische positie in te schatten en arbeidsmigranten hebben in vergelijking weinig of minder hulp in de sociale omgeving om de drempels weg te nemen.⁷ Mijn ministerie heeft onderzoek laten doen naar de omvang en de aard van de effectuering van arbeidsrechten door werkenden in Nederland.⁸ In het onderzoek is onderscheid gemaakt tussen twee subdoelgroepen: Nederlandse werkenden en arbeidsmigranten. Uit dit onderzoek naar de toegang tot het recht van I&O Research en Centerdata komt nadrukkelijk naar voren dat met name kwetsbare werknemers, zoals laagbetaalde werknemers, werknemers met flexibele contracten én arbeidsmigranten, problemen ervaren met de effectuering van arbeidsrechten. Opvallend is – zo komt uit het onderzoek naar voren – dat deze groep kwetsbare werknemers het vaakst arbeidsrechtelijke conflicten meemaakt, en dat deze groep ook het minste kennis heeft van de eigen arbeidsrechten.

Het verkleinen van de *kennisdiscrepantie* tussen rechtzoekende en werkgever (waarin de werkende «goed beslagen ten ijs» komt) is belangrijk, omdat werknemers die recht zoeken vaak het gevoel hebben tegen een muur van juridische kennis aan te lopen. Uit het onderzoek blijkt dat dit door werknemers zelf ook als grootste knelpunt wordt aangegeven als het gaat om de toegang tot het recht. Interviews met arbeidsmigranten bevestigen dit.⁹ Daaruit komt duidelijk naar voren dat een gebrek aan kennis van het Nederlands recht een belemmering is en dat zij, wanneer zij worden geconfronteerd met een (arbeidsrechtelijk)

⁵ Kamerstuk 29 544, nr. 1176.

⁶ Roemer geeft daarbij aan een laagdrempelige vorm van geschilbeslechting kan helpen om de toegang tot het recht te verbeteren.

⁷ Rapport «Geen tweederangsburgers», 2020, p. 57.

⁸ Onderzoek I&O research en Centerdata, 2022.

⁹ Onderzoek I&O research en Centerdata, 2022, o.a. p. 10.

conflict met de werkgever, moeite hebben om het Nederlands recht en informatie daarover op internet te doorgronden.¹⁰

Uit het onderzoek komt naar voren dat de eerste stap in het proces om te komen tot een betere toegang tot het recht met name zit in het vergaren van informatie en het bepalen van de rechtspositie. Daarna wordt gekeken welke stappen eventueel richting de werkgever kunnen worden gezet, waarbij een formele procedure (intern¹¹ of via de rechter) de laatste stap is in de oplossingsroute.¹²

Het voornoemde onderzoek geeft verder aanknopingspunten waarmee de toegang tot het recht concreet verbeterd kan worden, namelijk (i) verbetering in de informatievoorziening; (ii) verbetering van de toegang tot professionele ondersteuning, en (iii) laagdrempelige (en goedkopere) geschilbeslechting met mogelijkheden voor bemiddeling en de-escalatie.

Het Aanjaagteam Roemer stelt voor om een arbeidscommissie op te richten. Doel van deze commissie, die volgens het aanjaagteam naar analogie van de huurcommissie zou kunnen worden vormgegeven, is de introductie van een laagdrempelige vorm van geschilbeslechting. In andere rapporten zijn eerder ook oplossingen voorgesteld zoals een geschillencommissie¹³ en een arbeidsombudsman.¹⁴

II. Verkenning oplossingsrichtingen

Sociale partners

Conform het advies van het Aanjaagteam Roemer heb ik de afgelopen periode met sociale partners gesproken over de mogelijkheden om de toegang tot het recht te verbeteren. Zij hebben mij – in lijn met het onderzoek van I&O Research en Centerdata – onder meer aangegeven dat het noodzakelijk is om de toegang tot het recht niet alleen voor arbeidsmigranten te verbeteren, maar dit voor alle kwetsbare werknemers te doen. Het is volgens hen belangrijk om te focussen op de fase waarin een probleem tussen werkgever en werknemer ontstaat of aanwezig is, maar nog geen grote proporties heeft aangenomen. Uit het onderzoek van I&O research en Centerdata blijkt dat slechts 9% van alle rechtzoekenden uitkomt bij een interne en/of juridische procedure.¹⁵ Het is daarom juist in die eerdere fase van belang om goede informatie en advies te bieden aan werknemers, onder meer om mogelijke escalatie te voorkomen en oplossingen te vinden.

Sociale partners geven aan dat zij hier mogelijkheden tot verbetering zien bij bestaande organisaties. Zij noemen daarbij specifiek vakbonden en het Juridisch Loket. Het voordeel ten opzichte van een nieuw op te richten arbeidscommissie is onder meer dat deze organisaties betrokken kunnen worden in een vroeg stadium, nog voordat geschilbeslechting aan de orde is. Dat kan bijvoorbeeld door een verbeter slag te maken in de informatievoorziening en, mocht het uiteindelijk tot een formele procedure leiden, de mogelijkheid te bieden voor een eenvoudiger en toegankelijker procedure bij de rechter. Daarbij kan gebruik worden gemaakt van de bestaande infrastructuur, wat de snelheid tot het instellen van de

¹⁰ Onderzoek I&O research en Centerdata, 2022, o.a. p. 91 en 104.

¹¹ Onder een interne procedure wordt de inschakeling van een HR functionaris of de medezeggenschap verstaan.

¹² Onderzoek I&O research en Centerdata, 2022, o.a. p. 91 en 103.

¹³ Rapport «Eerlijke Werk», brede maatschappelijke heroverweging van 20 april 2019.

¹⁴ Rapport «In wat voor land willen wij werken?» van de Commissie Regulering van Werk van 23 januari 2020.

¹⁵ Onderzoek I&O research en Centerdata, 2022, o.a. p. 78.

maatregelen bevordert. Daarnaast hebben sociale partners in een gezamenlijke reactie aangegeven dat het van belang is dat vakbonden in contact kunnen treden met de arbeidsmigranten en dat daarvoor faciliteiten worden getroffen. Zij vinden dat het aan de overheid is om de vakbonden te faciliteren en te ondersteunen bij het vervullen van deze belangrijke rol bij de ondersteuning van werknemers in het algemeen en arbeidsmigranten in het bijzonder. Bijvoorbeeld door de mogelijkheid te bieden aan vakbonden om toegang te krijgen tot de werkvloer. Deze mogelijkheid wordt momenteel in een separaat traject verkend.

Visie kabinet

Ik deel de opvatting van sociale partners dat de doelgroep waarvoor de toegang tot het recht verbeterd moet worden groter is dan arbeidsmigranten. Ook deel ik de opvatting dat het verbeteren van de toegang tot het recht meer is dan alleen verbetering van de geschilbeslechtsingscomponent. Het voortraject is juist ook belangrijk. Werknemers dienen in een zo vroeg mogelijk stadium goede informatie te krijgen over hun rechten, mogelijkheden en plichten. Laagdrempelige hulp en advies horen daar bij. Dit kan eventuele escalatie van een geschil wellicht voorkomen en tot een oplossing leiden. Daar zet het kabinet nu al op in¹⁶ en zal ik extra op inzetten door bestaande dienstverlening voor kwetsbare werknemers, waaronder arbeidsmigranten, uit te breiden en te verbeteren.

Het sluitstuk van de maatregelen om te borgen dat kwetsbare werknemers aan hun recht kunnen komen blijft wel geschilbeslechting. Als verbeterde informatievoorziening en/of laagdrempelige en breder beschikbare ondersteuning niet tot een vruchtbare oplossing leiden, is het noodzaak dat werknemers beter de weg vinden naar de juiste instanties en dat zij mogelijke rechten zo goed en zo snel mogelijk kunnen effectueren. Ook ingeval van geschilbeslechting kan een rechter partijen de mogelijkheden van een minnelijke oplossing laten onderzoeken. Mochten partijen niet tot een minnelijke oplossing komen, is het zaak dat de rechter snel een oordeel geeft over de situatie en partijen direct na de uitspraak het vonnis kunnen laten uitvoeren indien de veroordeelde partij daar geen vrijwillig gehoor aan geeft.

III. Aanpak

De verbetering van de toegang tot het recht voor kwetsbare werknemers (waaronder arbeidsmigranten) is gediend met een breed samenhangend en aaneensluitend pakket, bestaande uit drie componenten:

1. informatievoorziening;
2. adviesverlening aan rechtzoekenden (met mogelijkheid van doorverwijzing naar bemiddeling en rechtsbijstand); en
3. laagdrempelige geschilbeslechting via de kantonrechter.

Deze drie componenten komen (grotendeels) overeen met de 3 pijlers waarlangs de Minister voor Rechtsbescherming de toegang tot het recht voor alle burgers, zzp'ers, bedrijven en organisaties wil versterken (1. informatie, 2. advies en ondersteuning en 3. beslissing van een neutrale instantie).¹⁷

¹⁶ Kamerstuk 29 279, nr. 800.

¹⁷ Kamerstuk 29 279, nr. 800.

Ad 1. Informatievoorziening

Ik wil voorzien in een betere informatievoorziening voor met name arbeidsmigranten, in zowel generieke zin als voor individuele rechtzoekenden. Arbeidsmigranten zijn vaak niet zelfredzaam, zoals geconcludeerd door Aanjaagteam Roemer. Met onderstaande maatregelen versterk ik de informatievoorziening aan arbeidsmigranten. Deze maatregelen zijn vooral geformuleerd om de belemmeringen in de toegang tot het recht voor arbeidsmigranten aan te pakken, juist vanwege het specifieke karakter van die belemmeringen (zoals een taalbarrière). Verbeterde informatievoorziening voor kwetsbare werknemers in het algemeen wordt daarmee ook geadresseerd. Zo worden gesprekken gevoerd met andere ministeries om te zorgen dat initiatieven met betrekking tot informatievoorziening beter op elkaar aansluiten.

– Digitale informatiepunten voor arbeidsmigranten

Sinds 2020 kunnen arbeidsmigranten op de landelijke website workinnl.nl overheidsinformatie in negen talen vinden over wonen en werken in Nederland. De website biedt ook een telefonische helpdesk (bij Fairwork, in eigen taal) met een doorverwijsfunctie. Er wordt gewerkt aan de vergroting van het bereik onder arbeidsmigranten. Sinds dit jaar kunnen gemeenten zich abonneren op de (private) MYinfoNL-app¹⁸ waarin zij hun lokale informatie aan arbeidsmigranten, in de eigen talen, over wonen, werken en leven kunnen zetten. Dezelfde app biedt ook de landelijke overheidsinformatie van o.a. workinnl.nl. SZW verstrekt eenmalig subsidie voor de inhoudelijke doorontwikkeling en ondersteuning aan gemeenten.

– Overheidsinformatie in landen van herkomst

Het is belangrijk dat mensen die op het punt staan om in Nederland te komen werken, toegang hebben tot overheidsinformatie over het werken en wonen in Nederland. Initiatieven die zijn gericht op het verbeteren van de samenwerking tussen relevante lidstaten en van de toegang tot informatie kunnen bijdragen aan het tegengaan van misstanden. Om dit te verbeteren gaan we nog beter gebruik maken van het EURES-netwerk¹⁹ van informatiepunten in de relevante lidstaten. Daarnaast worden er thematische informatiecampagnes en andere acties georganiseerd door de ELA²⁰

– Contactmomenten van de RNI²¹-loketten benutten voor overheidsinformatie

Sinds het najaar van 2022 kunnen arbeidsmigranten, wanneer zij bij de RNI-loketten voor niet-ingezetenen een BSN-nummer aanvragen, ook hun tijdelijke verblijfsadres en contactgegevens registreren. Deze contactgegevens en de contactmomenten zullen benut worden voor overheidsinformatie. Ook zal een nieuw contactmoment geïntroduceerd worden op het moment dat de arbeidsmigrant langer dan vier maanden in Nederland verblijft en inschrijving bij de woongemeente verplicht is.

¹⁸ www.myinfonl.nl.

¹⁹ Europees netwerk van arbeidsbureaus voor arbeidsbemiddeling.

²⁰ De Europese Arbeidsautoriteit.

²¹ Registratie niet-ingezetenen.

Er zijn al fysieke informatiepunten voor arbeidsmigranten, onder meer in grote steden als Den Haag en Rotterdam. Ook bij vakbonden is sprake van fysieke informatiepunten. De initiatieven zijn vaak tijdelijk en versnipperd. Dit najaar gaat de pilot Brabants Migratie Informatiepunt van start.²² Daarmee wordt in vijf regio's in Brabant gecoördineerde informatievoorziening en dienstverlening aangeboden aan arbeidsmigranten. De pilot gaat van start in een provincie waar veel arbeidsmigranten verblijven. Voortbouwend op deze pilot zal samen met andere provincies en gemeenten en aansluitend op Workinnl.nl en bestaande informatiepunten uiteindelijk een zoveel mogelijk landelijk dekkend netwerk tot stand worden gebracht van informatiepunten waar arbeidsmigranten terecht kunnen. Het is belangrijk dat de informatievoorziening goed gecoördineerd wordt en dat betrouwbare, eenduidige en begrijpelijke overheidsinformatie arbeidsmigranten daadwerkelijk bereikt. Informatie over zaken rondom werk en inkomen maakt ook onderdeel uit van deze informatievoorziening.

De informatievoorziening heeft ook de functie om de hulpzoekende de weg te wijzen naar de juiste instanties. Het is namelijk van belang dat bij voorkomende geschillen voor kwetsbare werknemers de informatievoorziening naadloos kan overgaan in advies en ondersteuning (zie hieronder). Ik zie hierbij een belangrijke rol weggelegd voor het Juridisch Loket en voor de vakbonden (voor hun leden).

Het genoemde landelijk dekkend netwerk moet ervoor zorgen dat informatievoorziening en dienstverlening aan arbeidsmigranten structureel beter geregeld wordt. Hierbij zal ook onderzocht worden in hoeverre aansluiting gezocht kan worden bij lopende bestaande trajecten zoals het netwerk van expat centers, het programma Werk in Uitvoering en de landelijke arbeidsmarktinfrastructuur.

Ad 2. Advies- ondersteuning

Ik vind dat het uitbouwen van de samenwerking met het Juridisch Loket vruchtbare mogelijkheden biedt om de toegang tot het recht voor kwetsbare werknemers te versterken.

Het Juridisch Loket biedt eerstelijns juridische dienstverlening. Ruim 5 miljoen bezoekers vinden jaarlijks begrijpelijke informatie, voorbeeldbrieven en meer informatie op [juridischloket.nl](https://www.juridischloket.nl). Mensen die onder de inkomensgrens van de Wet op de Rechtsbijstand vallen, kunnen bellen of langskomen bij het Juridisch Loket voor persoonlijk advies van een jurist. Het Juridisch Loket geeft begrijpelijke juridische adviezen, legt rechtzoekenden hun rechten en plichten uit, analyseert en verduidelijkt het probleem aan de rechtzoekende en adviseert wat in de situatie van de rechtzoekende de meest effectieve route is om aan zijn/haar recht te komen. Vaak is de rechtzoekende afdoende geholpen bij het Juridisch Loket. In andere gevallen helpt de jurist bij het inschakelen van bijvoorbeeld een mediator of advocaat. Het Juridisch Loket is actief op alle rechtsgebieden. Niet alleen op het gebied van arbeidsrecht, maar ook op het gebied van wonen, schulden en verblijf in Nederland. De komende periode werk ik met het Juridisch Loket nader uit hoe deze dienstverlening (nog) beter kan worden toegepast op kwetsbare werknemers. Ik verwacht dat de gevraagde extra inspanningen van het Loket om arbeidsmigranten te helpen in de loop van 2024 nader gestalte worden gegeven.

²² <https://www.brabant.nl/onderwerpen/economie/arbeidsmarkt-en-talent/aanpak-brabants-migratie-informatie-punt>.

Ook andere organisaties spelen een rol in de advies- en hulpverlening. Zo spelen vakbonden een belangrijke rol bij de ondersteuning van arbeidsmigranten en andere kwetsbare werknemers. Vakbonden vormen een laagdrempelig aanspreekpunt voor werknemers voor informatie en zij kunnen hun leden bijstaan in geval van conflictsituaties. Daarbij gaat het om bemiddeling om het conflict op te lossen en een rechtsgang te voorkomen en het al dan niet collectief voeren van een eventuele juridische procedure. Verder speelt het UWV een rol in de ondersteuning met informatie en advies rond ontslag en werkloosheid en bij het op weg helpen van kwetsbare werknemers bij eventuele uitkeringsaanvragen. Zo hebben diverse organisaties een rol binnen het eerder genoemde landelijk dekkende netwerk. Zij zullen bij de verdere vormgeving dan ook goed betrokken worden.

Ad 3. Laagdrempelige geschilbeslechting

Het doel van een betere informatievoorziening en het bieden van laagdrempelig advies en ondersteuning is onder meer dat de werknemers snelle en goede informatie krijgen over hun rechtspositie en dat zij rechten die zij mogelijk hebben kunnen invoeren tegen hun werkgever. Uit het onderzoek van I&O Research en Centerdata blijkt dat 94% van de werknemers het gesprek aangaat met hun werkgever.²³ Door de kennisdiscrepantie tussen werkgever en werknemer te verkleinen wordt de kans dat zij er onderling uitkomen vergroot en dat een oplossing wordt gevonden die recht doet aan de situatie.

Als het toch niet mogelijk is een conflict onderling op te lossen, kan geschilbeslechting via de Rechtspraak aan de orde zijn. Met het oog op de verbetering van de toegang tot het recht is van belang dat de voorziening laagdrempelig en voldoende toegankelijk is en gepaard gaat met een eenvoudige procedure met een korte doorlooptijd. Zoals eerder is aangekondigd door de Minister voor Rechtsbescherming bereidt hij momenteel een algemene maatregel van bestuur (AMvB) voor, voor een experiment met de nabijheidsrechter onder de Tijdelijke experimentenwet rechtspleging.²⁴ Doel van het experiment is te onderzoeken of de experimentele procedure in bepaalde zaken, ertoe leidt dat de drempel om een dergelijke zaak bij de rechtbank aanhangig te maken en verweer te voeren wordt verlaagd, de procedure eenvoudig, snel en effectief kan worden doorlopen en een geschil vaker op minnelijke wijze kan worden opgelost. In deze AMvB zullen onder andere vorderingen van werknemers uit hoofde van een arbeidsovereenkomst bij bepaalde rechtbanken onder het experiment gaan vallen. Daarbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan loonvorderingen en zaken waarin een beroep wordt gedaan op het rechtsvermoeden ten aanzien van de omvang van een arbeidsovereenkomst.

Aan het experiment neemt een aantal rechtbanken deel, in arrondissementen waar veel arbeidsmigranten wonen en werken. Daarnaast zal ten behoeve van de evaluatie van het experiment een rechtbank soortgelijke zaken monitoren die bij die rechtbank volgens het reguliere recht worden behandeld. Waar mogelijk en passend kan het Juridisch Loket werknemers verwijzen naar de rechtbanken, waaronder de rechtbanken die deelnemen aan het experiment. Wanneer na evaluatie van het experiment blijkt dat deze procedure (of elementen daarvan) positieve effecten heeft, kan het experiment (of elementen daarvan) in voorstellen voor aanpassing van wetgeving worden omgezet.

²³ Onderzoek I&O research en Centerdata, 2022, o.a. p. 8.

²⁴ Kamerstuk 29 279, nr. 801.

Daarmee kies ik ervoor om geen nieuw loket, zoals een arbeidscommissie, op te richten, maar om mogelijkheden te zoeken binnen bestaande organisaties en binnen de Rechtspraak. Een belangrijk voordeel hiervan is dat werknemers bij een toegewezen vordering of een minnelijke regeling direct beschikken over een executoriale titel. Mocht de werkgever het vonnis of de minnelijke regeling niet naleven, dan kunnen werknemers daarmee direct, met behulp van een deurwaarder, het vonnis of de minnelijke regeling ten uitvoer leggen en daarmee dus hun recht halen.

Het streven is om het conceptbesluit, dat het experiment regelt, in het najaar van 2023 in consultatie te brengen en vervolgens voor te leggen aan de Toetsingscommissie experimenten rechtspleging. Na positieve toetsing zal de AMvB bij uw Kamer en de Eerste Kamer worden voorgehangen en daarna voor advies naar de Raad van State worden gezonden.²⁵ De beoogde datum inwerkingtreding van het experiment is 1 januari 2025. Het experiment zal uitvoerig worden geëvalueerd.

Stakeholders

In het proces dat heeft geleid tot bovenstaande oplossingsrichting is uitvoerig gesproken met diverse stakeholders. Zo is bij de verkenning van het draagvlak gebleken dat sociale partners, verenigd in de Stichting van de Arbeid, om diverse redenen een voorkeur hebben om de informatievoorziening te verbeteren en met de inzet van bestaande organisaties advies en ondersteuning beschikbaar te maken voor een bredere doelgroep dan arbeidsmigranten. Dat sluit aan bij mijn visie om bestaande informatievoorzieningen en ondersteuning uit te breiden en te verstevigen en daarnaast zorg te dragen voor laagdrempelige geschilbeslechting. Om die reden is voorts met het Ministerie van Justitie en Veiligheid, het Juridisch Loket en de Raad voor de Rechtspraak verkend welke mogelijkheden zij zien om bijdragen te leveren. Ik ben dan ook verheugd te kunnen melden dat er ruim draagvlak is om de geschetste lijn nader uit te werken.

Tot slot

Met deze brief heb ik uw Kamer geïnformeerd hoe ik de toegang tot het recht ga versterken voor kwetsbare werknemers en daarmee nadere invulling geef aan de aanbeveling van Aanjaagteam Roemer om de toegang tot het recht voor arbeidsmigranten te verbeteren. Uit onderzoeken en mijn nadere verkenning is gebleken dat een betere toegang tot het recht voor kwetsbare werknemers niet enkel ziet op een laagdrempelige geschilbeslechting. Om het overkoepelende doel te bereiken, stel ik daarom een bredere oplossing voor. Door de voorgestelde maatregelen worden kwetsbare werknemers geholpen om de rechten die ze hebben, ook te kunnen effectueren.

De vormgeving van de dienstverlening met inzet van bestaande structuren betreft een ontwikkel- en groeiproces, die samenwerking tussen alle betrokken partijen vergt. De verschillende componenten – informatievoorziening, advies en ondersteuning en laagdrempelige geschilbeslechting – moeten in onderlinge samenhang ontwikkeld en tot uitvoering gebracht worden. Ik zal het verloop van dit proces nauwgezet volgen. Ik ga verder met het uitwerken hiervan en trek hierbij samen op met de diverse stakeholders. Ik zal de Kamer in de loop van 2024 nader informeren.

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

²⁵ Kamerstuk 29 279, nr. 801.