

Vergaderjaar 2013–2014

17 050

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

Nr. 447

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 26 november 2013

Op 11 april jl. heeft u – samen met het sociaal akkoord – het actieplan «bestrijden van schijnconstructies»¹ ontvangen waarin maatregelen staan om schijnconstructies te voorkómen en aan te pakken. In de afgelopen jaren zijn de arbeidsvoorwaarden steeds meer onder druk komen te staan. Als gevolg van de toename van arbeidskrachten uit de andere landen van de Europese Unie en krappere marges als gevolg van toegenomen concurrentie wordt het voor sommige werkgevers aantrekkelijk om op arbeidskosten te besparen. Sommige werkgevers gaan daarbij over de randen van de wet heen of bedienen zich zelfs van schijnconstructies om wet- en regelgeving te omzeilen. Om deze ongewenste concurrentie op arbeidsvoorwaarden tegen te gaan, heeft het kabinet het actieplan opgesteld. Dit plan is het resultaat van een samenwerking met sociale partners, zzp-organisaties, gemeenten, uitvoeringsorganisaties, inspectie-diensten en andere ministeries. Tijdens het Algemeen Overleg arbeidsmigratie op 25 april jl. heb ik toegezegd u halfjaarlijks te informeren over de stand van zaken bij de aanpak van schijnconstructies.²

Na de presentatie van het actieplan ben ik – in nauwe samenwerking met genoemde instanties – gestart met de uitwerking van de maatregelen op de onderwerpen schijnzelfstandigheid, ontduiking wettelijk minimumloon, misbruik premieafdracht, ontduiking van cao's, gefingeerde dienstverbanden, migratieconstructies, informatie-uitwisseling, transport en internationaal. Voor de voortgang verwijs ik u naar de bijlage, waarin per thema de stand van zaken is weergegeven. In deze brief licht ik, mede namens de Staatssecretaris van Financiën, de uitwerking van enkele concrete maatregelen nader toe.

¹ Kamerstuk 17 050, nr. 428.

² Kamerstuk 29 407, nr. 170.

1. Beperken gebruik onkostenvergoedingen

De Inspectie SZW komt situaties tegen waarin vanuit het buitenland gedetacheerde werknemers een basisloon ontvangen dat lager is dan het wettelijk minimumloon. Daarbovenop ontvangen zij een onkostenvergoeding die zo hoog is dat het totaal ontvangen bedrag gelijk is aan ten minste het wettelijk bruto minimumloon. Het doel van deze onkostenvergoeding is niet aangeduid, zodat niet kan worden vastgesteld of deze onkostenvergoeding een bestanddeel van het wettelijk minimumloon vormt of niet. Financieel gezien kan dit voor de werkgever een voordelige constructie zijn omdat de onkostenvergoeding in het buitenland wordt belast, waar een lagere premiedruk geldt. Deze constructie leidt tot oneerlijke concurrentie en verdringing van binnenlands arbeidsaanbod. In het actieplan heb ik daarom aangegeven dat het onkostenvergoedingenbeleid moet worden verduidelijkt en aangescherpt. Ik werk dit uit in overleg met sociale partners.

Via een wijziging van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) wil ik regelen dat de werkgever verplicht wordt om duidelijkheid te geven over het doel van de onkostenvergoedingen middels een specificatie daarvan op de loonstrook. Dit draagt bij aan een zuivere toepassing van de Europese Detacheringsrichtlijn.³ In artikel 3 van deze richtlijn is bepaald of een onkostenvergoeding een bestanddeel van het wettelijk minimumloon vormt of niet. Is de onkostenvergoeding bedoeld voor bijvoorbeeld reiskosten, huisvesting of voeding (en dat zal bij vanuit het buitenland gedetacheerde werknemers in de regel het geval zijn) dan is dit geen bestanddeel van het wettelijk minimumloon. Het oneigenlijke financiële voordeel dat ontstaat bij het laten verrichten van arbeid door vanuit het buitenland gedetacheerde werknemers, wordt daarmee beperkt. In het verlengde hiervan zal deze norm ook van toepassing zijn op detacheringssituaties die niet onder de Detacheringsrichtlijn vallen, maar waarbij wel onkostenvergoedingen worden verstrekt.

De Inspectie SZW krijgt de bevoegdheid om aan de werkgever die nalaat de bestemming van de onkostenvergoedingen op de loonstrook te vermelden, een bestuurlijke boete op te leggen. Aanvullend zie ik of de werkgever die nalaat te specificeren, alsnog verplicht kan worden om dit wel te doen. Door specificatie kan immers vastgesteld worden of is onderbetaald. Indien dit het geval is wordt een nabetalingsverplichting opgelegd. De werknemer krijgt dan alsnog het loon waar hij recht op heeft.

2. Bestrijding schijnconstructies en ondersteuning cao-handhaving

In het actieplan heb ik aangekondigd dat de inspectiecapaciteit voor het bestrijden van schijnconstructies wordt uitgebreid. Op 1 november jl. is een speciaal team van start gegaan met vooralsnog vijftien inspecteurs. Deze inspecteurs zetten zich onder meer in voor het aanpakken van schijnconstructies en het ondersteunen van private partijen die betrokken zijn bij de handhaving van algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen. Dit team wordt in 2014 verder uitgebreid. Inmiddels heeft dit team afspraken gemaakt met diverse cao-partijen of hun cao-handhavers. Daarnaast wordt bekeken welke praktische belemmeringen er zijn bij het indienen en afhandelen van onderzoeksverzoeken

³ Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten (PbEG 1997, L 018).

van cao-partijen, zodat dergelijke verzoeken in de toekomst tot betere resultaten kunnen leiden.

Voor het verder verbeteren van de cao-handhaving en -naleving heb ik in juli jl. een adviesaanvraag naar de Stichting van de Arbeid gestuurd. Belangrijke onderwerpen in de adviesaanvraag zijn het opnemen van nalevings- en handhavingsbepalingen in cao's, het kenbaar maken welke cao-bepalingen gelden voor vanuit het buitenland gedetacheerde werknemers en het komen tot een algemene code voor verantwoordelijk aanbesteden. De Stichting werkt voortvarend aan het advies en probeert het nog dit jaar af te ronden.

3. Uitbreiding ketenaansprakelijkheid

In het actieplan heeft het kabinet aangekondigd de ketenaansprakelijkheid voor betaling van het loon uit te breiden. Daarmee wil het kabinet bereiken dat opdrachtgevers aansprakelijk kunnen worden gesteld voor betaling van het cao-loon. In de praktijk komt het namelijk voor dat een onderaannemer die werknemers onderbetaalt ineens verdwenen is. Als dan een opdrachtgever die in zee is gegaan met deze onderaannemer aansprakelijk kan worden gesteld voor betaling van het loon, kan de werknemer alsnog zijn volledige loon ontvangen. In Nederland hebben we nu alleen een ketenaansprakelijkheid in de uitzendsector (de inlenersaansprakelijkheid) en deze is beperkt tot het wettelijk minimumloonniveau. Een inlener is gevrijwaard van deze aansprakelijkheid als hij personeel inleent van een gecertificeerde uitzendonderneming.

Het plan van het kabinet is om civielrechtelijke ketenaansprakelijkheid voor betaling van het cao-loon⁴ in te voeren, voor alle sectoren, zodat ook bij aanneming van werk de hoofdaannemer of bij opdrachtovereenkomst de opdrachtgever kan worden aangesproken op de loonbetaling aan betrokken werknemers. De werknemer of uitzendkracht krijgt de mogelijkheid om andere partijen (schakels) in de keten aan te spreken op betaling van het loon. Hiermee worden partijen in de keten hoofdelijk aansprakelijk voor betaling van het cao-loon.

Met de invoering van de algemene ketenaansprakelijkheid voor loon wil het kabinet opdrachtgevers en aannemers aanpakken die weten of zouden moeten weten dat op basis van de overeengekomen prijs voor de opdracht of aanneemsom, de werknemers/uitzendkrachten niet het juiste loon kunnen ontvangen. Voor opdrachtgevers en aannemers die zich wel aan de regels houden en een verantwoorde prijs hanteren, wil het kabinet niet dat zij het slachtoffer worden van wanbetaling van andere schakels in de keten. Daarom wordt het mogelijk voor deze opdrachtgevers en aannemers om zich te vrijwaren. Over de vormgeving van de vrijwaring vindt overleg plaats met sociale partners. Als uitgangspunt wordt gehanteerd dat het een adequaat en effectief systeem moet zijn waarin de opdrachtgever een inspanning levert die redelijkerwijze gevraagd kan worden en ertoe bijdraagt dat de betrokken werknemers het juiste loon ontvangen. Ik verwacht dat van deze civielrechtelijke ketenaansprakelijkheid een sterke preventieve werking zal uitgaan.

Naast deze civielrechtelijke aanpak wordt een bestuursrechtelijke ketenaanpak ingevoerd bij de handhaving van het wettelijk minimumloon. Dit houdt in dat de Inspectie SZW bij onderbetaling een boete en/of een last onder dwangsom kan opleggen aan een andere schakel in de keten. Momenteel kan dit alleen bij de directe werkgever. Deze aanpak biedt een

⁴ Of het overeengekomen loon als er geen cao is.

meerwaarde voor de benadeelde werknemers omdat er meer mogelijkheden ontstaan om onderbetaling tegen te gaan.

4. Laagdrempeliger toegang tot de rechter

In het actieplan heeft het kabinet aangekondigd de toegang tot de rechter laagdrempeliger te willen organiseren door middel van een verzoekschriftprocedure. Deze procedure is met minder eisen omkleed dan de dagvaardingsprocedure waarvoor ook een deurwaarder ingeschakeld moet worden. Dit verbetert de toegang tot de rechter zowel voor schijnzelfstandigen als voor werknemers die een vordering instellen voor het verkrijgen van het (volledige) cao-loon. Het Ministerie van Veiligheid en Justitie werkt aan het project Kwaliteit en Innovatie rechtspraak (KEI), waarin door vereenvoudiging en digitalisering van het procesrecht de toegang tot de civiele rechter wordt vergemakkelijkt. Het wetsvoorstel dat het juridisch kader vormt voor dit project, voert een eenvormig basisstramien in voor civielrechtelijke procedures, grotendeels gebaseerd op het model van de verzoekschriftprocedure. De verwachting is dat dit wetsvoorstel begin 2014 voor advies aan de Afdeling advisering van de Raad van State wordt gezonden. De streefdatum voor inwerkingtreding is 1 januari 2015.

5. Internationaal

Schijnconstructies komen zowel nationaal als internationaal voor. Vaak zijn het grensoverschrijdende constructies. Om ze aan te kunnen pakken is internationale samenwerking daarom noodzakelijk. In het actieplan is om die reden aangekondigd de internationale samenwerking verder te versterken. In de afgelopen maanden heb ik met Polen, Roemenië en Bulgarije bilaterale afspraken gemaakt over het volgende:

- het versterken van gegevensuitwisseling voor de aanpak van schijnconstructies;
- een gezamenlijke analyse van specifieke situaties van grensoverschrijdende arbeid en detacheringen, en het onderzoeken van de mogelijkheid van handhaving op het terrein van premieheffing en minimumloon;
- een betere informatievoorziening/voorlichting voor potentiële arbeidsmigranten – in het land van herkomst – over arbeidsmarktken-
sen in Nederland.

Ook met Kroatië wil ik op korte termijn dergelijke afspraken maken.

Daarnaast zet ik in op de totstandkoming van de Europese Handhavingsrichtlijn. Hierover wordt nog onderhandeld en de inzet is om tijdens de Europese Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid op 9 december a.s. een akkoord te bereiken. De Handhavingsrichtlijn moet leiden tot meer grensoverschrijdende controlemaatregelen, tot een verbetering van de mogelijkheden om grensoverschrijdend boetes te innen en tot een vorm van ketenaansprakelijkheid.

6. Intensivering aanpak schijnconstructies

Het actieplan bevat gerichte maatregelen om schijnzelfstandigheid te bestrijden. In de vorige maand gesloten Begrotingsafspraken 2014 is overeengekomen dat door middel van het aanpakken van oneigenlijk gebruik van ondernemersfaciliteiten (waaronder als gevolg van schijnconstructies) € 100 miljoen wordt bespaard. Deze beoogde besparing noodzaakt – onder meer – tot een intensivering van de aanpak van schijnconstructies. Met het oog op de taakstellende opbrengst wordt uw Kamer in de eerste helft van 2014 nog nader geïnformeerd over het volledige plan van aanpak.

7. Tot slot: Wet aanpak schijnconstructies

De eerste stappen voor de uitvoering van het actieplan «bestrijden van schijnconstructies» zijn gezet. Mijn inzet is om de aangekondigde maatregelen op alle thema's zo snel mogelijk te realiseren. Op een aantal onderdelen bereid ik nadere wetswijzigingen voor om schijnconstructies te voorkomen en beter te kunnen bestrijden. Samen met mijn collega's van Financiën, Veiligheid en Justitie, Economische Zaken en Infrastructuur en Milieu zet ik me in om schijnconstructies aan te pakken. Ook uitvoerders, inspectiediensten en sociale partners betrek ik intensief bij het uitwerken van het actieplan. Bij de uitvoering sluit ik tevens aan op de activiteiten in het kader van de kabinetsbrede versterking van de fraudeaanpak zoals die door de Minister van Veiligheid en Justitie is aangekondigd.⁵

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

⁵ Kamerstuk 29 911, nr. 82.

Bijlage: voortgang aanpak schijnconstructies

A) Schijnzelfstandigheid

Als een werkende zich formeel presenteert als ondernemer maar feitelijk werkzaam is als werknemer, dan spreekt men van schijnzelfstandigheid. Schijnzelfstandigheid is een schijnconstructie als deze bewust wordt aangegaan om loonheffingen en premieplicht te ontduiken. Dit leidt tot oneerlijke concurrentie met zowel ondernemers als werknemers. Ook kan hiermee de Wet arbeid vreemdelingen voor bepaalde groepen worden omzeild. Soms is er sprake van schijnzelfstandigheid zonder dat de werkende zich daar bewust van is: er bestaat immers een grijs gebied tussen ondernemerschap en werknemerschap. Het kabinet zet – samen met anderen waaronder zzp-organisaties – in op de aanpak van schijnzelfstandigheid.

De belangrijkste pijlers om schijnzelfstandigheid aan te pakken zijn voorlichting, preventie, signalering en handhaving. De voorlichting over ondernemerschap wordt centraal aangeboden op het (digitale) Ondernemersplein, dat op 1 januari 2014 officieel wordt gelanceerd. Het Ondernemersplein wordt het loket voor ondernemers, voor voorlichting en advies over ondernemerschap (starten, groeien, innoveren) en om als ondernemer zaken te doen met de (semi)overheid (registratie, vergunningen, belastingen, subsidies). Op het Ondernemersplein wordt de dienstverlening voor ondernemers van alle publieke partners (Belastingdienst, Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), gemeentelijke bedrijvenloketten, regionale ontwikkelingsmaatschappijen) aangesloten. Deze nauwere samenwerking biedt ook mogelijkheden om de preventie en signalering van schijnzelfstandigheid te verbeteren. Daarnaast heeft de Belastingdienst de handhaving geïntensiveerd. Om de handhaving verder te verbeteren wordt de VAR internetmodule ingevoerd en de samenhangende medeverantwoordelijkheid van de opdrachtgever voor de juistheid van de bij de VAR-aanvraag verstrekte gegevens. Deze invoering ligt op schema. De onderzoeken naar arbeidsmarkteffecten, administratieve lasten en uitvoeringslasten zijn gaande. Voorzienne inwerkingtreding van de VAR internetmodule is 1 januari 2015. Tot slot worden momenteel de wettelijke mogelijkheden verkend om het grijze gebied tussen werknemerschap en ondernemerschap nader te beperken.

In het actieplan heeft het kabinet aangekondigd de toegang tot de rechter laagdrempeliger te willen organiseren door middel van een verzoekschriftprocedure. Deze procedure is met minder eisen omkleed dan de dagvaardingsprocedure waarvoor ook een deurwaarder ingeschakeld moet worden. Dit verbetert de toegang tot de rechter zowel voor schijnzelfstandigen als voor werknemers die een vordering instellen voor het verkrijgen van het (volledige) cao-loon. Het Ministerie van Veiligheid en Justitie werkt aan het project Kwaliteit en Innovatie rechtspraak (KEI), waarin door vereenvoudiging en digitalisering van het procesrecht de toegang tot de civiele rechter wordt vergemakkelijkt.

B) Ontduiking Wml

Het minimumloon geldt als basis voor ons loonstelsel. Wie arbeid verricht voor een ander heeft aanspraak op een beloning ter hoogte van in ieder geval het wettelijk minimumloon. Het minimumloon is een maatschappelijk aanvaardbare tegenprestatie voor de geleverde arbeid en het stelt de werknemer in staat om in zijn bestaansminimum te voorzien. Deze basis mag niet worden ondermijnd. Ontduiking van de Wml gaat ten koste van de werknemer en het leidt ook tot ontoelaatbare concurrentie op arbeidsvoorwaarden en verdringing van binnenlands arbeidsaanbod.

Het kabinet gaat de handhaafbaarheid van de Wml verbeteren door onderdelen van het handhavingsbeleid een wettelijke basis te geven en door helder te maken wat er wel en niet onder valt. Hiervoor pas ik bepalingen in de wet aan, waardoor wettelijke normen duidelijker worden. Dit bevordert de naleefbaarheid en de handhaafbaarheid, waarmee onderbetaling wordt voorkomen. Een voorbeeld hiervan zijn de regels over het meerekenen van onkostenvergoedingen voor het minimumloon. Het kabinet gaat ongewenste handelswijzen met onkostenvergoedingen beperken, binnen het kader van de Europese Detacheringsrichtlijn.

De handhaafbaarheid van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag kan voorts bevorderd worden door contante uitbetalingen uit te sluiten en door duidelijke eisen te stellen aan de gegevens die op de loonstrook vermeld moeten worden. Momenteel onderzoek ik tevens of en zo ja wanneer verrekeningen op het minimumloon worden toegestaan en hoe meerwerk- en overwerkuren beloond kunnen worden. Al deze maatregelen zijn erop gericht een transparante invulling te geven aan het minimumloon en de betaling ervan.

In de brief over het actieplan heb ik aangekondigd dat ik het afschaffen van of het stellen van eisen aan het gebruik van stukloon nader zal analyseren. Hiertoe is een onderzoek in uitvoering naar de toepassing van stukloon in de praktijk. Er wordt onder andere gevraagd naar de motieven om het stukloon te gebruiken en de ervaringen van werknemers. Het eindrapport wordt in december opgeleverd. Op basis van het rapport bekijkt het kabinet hoe om te gaan met stukloon.

Het kabinet heeft besloten om de civielrechtelijke ketenaansprakelijkheid voor betaling van het wettelijk minimumloon uit te breiden tot alle sectoren en tot het cao-loon. Nu geldt de ketenaansprakelijkheid alleen in de uitzendsector tot het niveau van het wettelijk minimumloon. Bij de handhaving van de Wml wordt tevens een bestuursrechtelijke ketenaanpak ingevoerd.

Tijdens het Algemeen Overleg Europa op 10 oktober jl.⁶ heb ik aangekondigd bij gelegenheid in te gaan op de vraag welke consequenties de invoering van de ketenaansprakelijkheid heeft op buitenlandse dienstverrichters en hun werknemers. Ten eerste wil ik hierover opmerken dat op grond van de Europese Detacheringsrichtlijn geldt dat dienstverrichters die opdrachten met eigen werknemers uitvoeren in een andere EU-lidstaat tenminste de belangrijkste minimum arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden moeten garanderen die via wet of algemeen verbindend verklaarde cao gelden in de lidstaat waar de werkzaamheden worden uitgevoerd. Ten tweede is van belang dat de civielrechtelijke ketenaansprakelijkheid niet zozeer gericht is op de buitenlandse dienstverrichter maar vooral op degene voor wie de dienst wordt verricht, de aannemer/opdrachtgever. Een werknemer die zijn loon niet ontvangt van zijn werkgever, de buitenlandse dienstverrichter, kan immers een claim neerleggen bij degene voor wie feitelijk wordt gewerkt. Deze aannemer kan deze claim vervolgens verhalen op de buitenlandse dienstverrichter. Langs deze weg kan dus ook de buitenlandse dienstverrichter aansprakelijk worden gesteld. Is de buitenlandse dienstverrichter een schakel in de keten dan kan deze dienstverrichter op grond van de ketenaansprakelijkheid worden geconfronteerd met een claim van een werknemer.

Het wetsvoorstel tot wijziging van de Wml waarmee de overeenkomst van opdracht breder onder het bereik van deze wet komt te vallen, is momenteel in behandeling bij de Eerste Kamer. Het voorlopig verslag van

⁶ Kamerstuk 21 501-31, nr. 323.

de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid is vastgesteld op 12 november jongstleden.⁷ Met deze maatregel wordt voorkomen dat de Wml kan worden ontdoken door de inzet van schijnzelfstandigen.

C) Misbruik premieafdracht (A1-verklaringen)

In de EU zijn afspraken gemaakt ter bevordering van het vrij verkeer van personen en de coördinatie van de sociale zekerheidstelsels van de lidstaten. Op grond van die afspraken is een werknemer die minder dan 25% in zijn woonland werkt en voor het overige in een andere lidstaat of lidstaten werkt, sociaal verzekerd in het land waar de werkgever gevestigd is. Ook kan een werknemer die gedetacheerd is in een ander EU-land (of landen) gedurende maximaal twee jaar sociaal verzekerd zijn in het land van waaruit hij gedetacheerd wordt. Als in Nederland woonachtige werknemers in dienst treden bij een buitenlandse werkgever, moeten zij dat melden bij de Sociale Verzekeringsbank (SVB). Die neemt een beslissing over de van toepassing zijnde sociale zekerheidswetgeving en geeft een A1-verklaring af, waarmee werknemers kunnen aantonen in welk land zij sociaal verzekerd zijn. Er zijn werkgevers en werknemers die misbruik maken van deze regels om zo een lagere premieafdracht te realiseren. Bijvoorbeeld door te werken met een A1-verklaring zonder aan de voorwaarden te voldoen of deze te vervalsen. Binnen het actieplan is een aantal maatregelen in uitvoering en voorbereiding om misbruik via dit soort schijnconstructies tegen te gaan.

De SVB, Belastingdienst, Inspectie SZW en de Inspectie Leefomgeving en Transport (ILT) werken in een pilot samen aan extra feitenonderzoek in moeilijke gevallen. Doel van deze pilot is om te onderzoeken of en hoe schijnconstructies die gericht zijn op het ontduiken van premies, kunnen worden aangepakt. Dit gebeurt door informatie van de verschillende diensten bij elkaar te brengen en gezamenlijk te analyseren aan de hand van een aantal concrete casussen. Naar verwachting zal deze pilot medio 2014 aflopen, waarna evaluatie volgt (zie ook hierna bij G Informatie-uitwisseling).

Het onderwerp verbetering procedure A1-verklaringen komt op mijn initiatief in december 2013 op de agenda van de vergadering van de Administratieve Commissie, waarin alle EU-lidstaten zijn vertegenwoordigd. Andere relevante punten op de EU-agenda zijn de onderwerpen «Highly Mobile Workers» en «Undeclared Work».

Ten aanzien van het onderzoek naar de transportbedrijven op Cyprus is met betrekking tot de grootste werkgever het volgende resultaat geboekt: begin oktober 2013 heeft een groot deel van de werknemers waarvoor vorig jaar een A1-aanvraag is ingediend, uitsluitend gekregen over de sociale zekerheidswetgeving die op hen van toepassing is. Het gaat om circa 50 personen. De SVB heeft een beslissing afgegeven dat zij volgens de huidige Europese wet- en regelgeving in Nederland sociaal verzekerd zijn. Er is namelijk niet aangetoond dat deze werknemers voor minder dan 25% in Nederland werken of dat de betrokkenen materieel in dienst zijn van de Cypriotische onderneming en de onderneming daadwerkelijk in Cyprus is gevestigd. De door de SVB afgegeven besluiten voor de A1-verklaringen zijn gebaseerd op verstrekte gegevens van werknemers en werkgevers en op basis van informatie verkregen uit onderzoeken van de SVB zelf, de Belastingdienst, Inspectie SZW, College voor Zorgverzekeringen, UWV, het Cypriotische zusterorgaan en de FNV.

⁷ Kamerstuk 33 623, B.

Inmiddels heeft de SVB bezwaarschriften van de werknemers en het Cypriotische bedrijf ontvangen tegen de genomen besluiten. Deze bezwaarschriften zijn in behandeling genomen. Daarnaast heeft ook het Cypriotische zusterorgaan bezwaar gemaakt tegen de door de SVB afgegeven primaire besluiten met A1's. De SVB verwacht dat de inhoudelijke bezwaren onderdeel worden van nationale gerechtelijke procedures en wellicht ook Europese procedures.

De afspraken over de onderlinge samenwerking tussen de SVB en haar zusterorganen in Bulgarije, Polen en Roemenië zijn herbevestigd. Daarnaast heeft de SVB ook een werkbezoek aan Portugal afgelegd. Daar zijn met de zusterorganisatie gegevens uitgewisseld over situaties waarin mogelijk sprake is van misbruik van A1-verklaringen.

De SVB en de Belastingdienst voeren gezamenlijk bestandsanalyses uit over arbeidskrachten uit diverse landen die in Nederland geen premies afdragen en waarvoor in Nederland geen A1-verklaring is geregistreerd. De buitenlandse zusterorganisaties van de SVB worden bevraagd over daar aanwezige A1-verklaringen om mogelijke fraudegevallen te detecteren en de onderlinge informatie-uitwisseling te verbeteren.

D) Ontduiking van cao's

Zoals ik in het actieplan heb beschreven zijn er diverse problemen rondom de naleving en handhaving van cao's. In de meeste sectoren is bijvoorbeeld niet duidelijk welke avv'de cao-bepalingen gelden voor buitenlandse werknemers. Hierdoor weten (buitenlandse) bedrijven en werknemers niet wat hun rechten en plichten zijn.⁸ Nu maken cao-partijen slechts in vier sectoren (uitzendkrachten, verzekeringsbedrijf, meta elektro en bouw) via de cao-website van het Ministerie van SZW (cao.szw.nl) kenbaar welke avv'de cao-bepalingen in hun visie gelden voor vanuit het buitenland gedetacheerde werknemers. Daarnaast is het de vraag of het toepassen van alleen de kernbepalingen, met name op gedetacheerde uitzendkrachten, voldoende is om oneerlijke concurrentie tegen te gaan. Tot slot benutten niet alle sectoren de mogelijkheden optimaal om via de cao de private handhaving te versterken en zijn er belemmeringen voor private cao-handhavers om toegang te krijgen tot informatie en netwerken van publieke handhavers.

Daarom heb ik in het actieplan maatregelen aangekondigd ter verbetering van de cao-naleving en handhaving. Het intensiveren van de publiek-private samenwerking en het verbeteren van de informatie-uitwisseling tussen Inspectie SZW enerzijds en de cao-partijen en de door hen ingestelde cao-handhavers anderzijds zijn belangrijke speerpunten in het actieplan. Inmiddels is op 8 juli 2013 een adviesaanvraag verzonden aan de Stichting van de Arbeid met daarin diverse voorstellen voor het verbeteren van de cao-naleving en handhaving. Belangrijke onderwerpen in de adviesaanvraag zijn het opnemen van nalevings- en handhavingsoepalingen in cao's, het kenbaar maken welke cao-bepalingen gelden voor vanuit het buitenland gedetacheerde werknemers en het komen tot een algemene code voor verantwoordelijk aanbesteden. De Stichting werkt voortvarend aan het advies en probeert het voor de jaarwisseling af te ronden.

In de «pilot Eemshaven» is gekeken op welke wijze de publiekprivate samenwerking kan worden verbeterd en welke randvoorwaarden hiervoor gecreëerd moeten worden. Deze pilot is geëvalueerd met werkgevers en

⁸ Welke cao van toepassing is dient op grond van artikel 7:655 lid 1 sub I BW verplicht te zijn aangegeven op de loonstrook.

werknemers. De evaluatie leverde goede input voor het speciale team bij de Inspectie SZW dat de aanpak van schijnconstructies intensiveert en ondersteuning biedt bij naleving van cao's. Dit team is onder meer belast met het afhandelen van onderzoeksverzoeken van cao-partijen in het kader van de handhaving van algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen. Het team van de Inspectie SZW is 1 november jl. van start gegaan met 15 inspecteurs. Het team wordt begin 2014 – zoals afgesproken in het sociaal akkoord – verder uitgebreid en zet een opleiding op over cao-naleving en handhaving.

De pilot heeft geresulteerd in praktische werkafspraken tussen de Inspectie SZW en cao-partijen voor de ondersteuning van cao-partijen bij de cao-handhaving. Daarnaast bleek uit de pilot dat er enkele belemmeringen zijn waar een oplossing voor gevonden moet worden. Voorbeeld zijn de zogenaamde «avv-loze periodes» waarin de doorgaans avv'de bedrijfstak-cao alleen geldt voor de leden van de werkgeversorganisatie en niet voor de anders- of ongeorganiseerde werkgevers. Dergelijke periodes bemoeilijken de cao-handhaving omdat de cao dan tijdelijk niet geldt of alleen voor de leden van de werkgeversorganisatie. Samen met sociale partners bekijk ik op welke wijze dergelijke belemmeringen kunnen worden weggenomen.

Een ander resultaat is de aanstaande publicatie van een praktische handreiking voor cao-partijen over de mogelijkheden voor het opnemen van nalevings- en handhavingsbepalingen in cao's en de avv-baarheid daarvan. De SZW-directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving – o.a. belast met de uitvoering van het cao- en avv-beleid – plaatst dergelijke handreikingen op de cao-website van het Ministerie van SZW om cao-partijen te ondersteunen bij het vormgeven van de cao.

E) Gefingeerde dienstverbanden

Uit onderzoeken van UWV Loket Gefingeerde Dienstverbanden (LGD) en de Inspectie SZW blijkt de opkomst van een nieuw soort fraudefenomeen: een schijnconstructie waarbij op papier dienstverbanden worden aangegaan zonder dat daar een tegenprestatie in de vorm van arbeid tegenover staat.

Een dergelijk dienstverband kan op enig moment worden verzilverd in de vorm van een uitkering, dienen voor het verkrijgen van leningen, of als garantstelling bij een gezinshereniging en tal van andere doeleinden. Bij het creëren van deze «gefingeerde dienstverbanden» spannen de werkgever, de pseudowerknemer en degene – veelal een illegaal of zwartwerker – die op naam van de pseudowerknemer daadwerkelijk de arbeid verricht, samen.

UWV gaat de fraudealertheid van uitkeringsmedewerkers verhogen door het geven van workshops en de vindbaarheid en de bekendheid van het meldpunt en het loket worden verbeterd. Dit zal leiden tot een extra instroom van fraudesignalen. Een gezamenlijke inzet van informatieanalisten van UWV en de Inspectie SZW zal eveneens leiden tot meer signalen van dit type fraude. Om deze signalen af te handelen breid ik in 2014 de onderzoekscapaciteit van UWV en de inspectie- en opsporingscapaciteit van de Inspectie SZW uit.

Ondertussen zijn de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND), Belastingdienst, Inspectie SZW en UWV bezig met het ontwikkelen van een gezamenlijke operationele aanpak. Gegevens van de IND betreffende (dubieuze) uitzendbureaus die referent zijn in het kader van gezinsvorming of gezinshereniging zijn aangevuld met gegevens van de andere, hiervoor genoemde organisaties. Op basis hiervan is een aantal uitzend-

bureaus geselecteerd dat nader gecontroleerd gaat worden of inmiddels gecontroleerd is.

Op dit moment worden meerdere activiteiten ontplooid ter bestrijding van de problematiek van de gefingeerde dienstbetrekkingen (Manifestgroep, Aanpak schijnconstructies en Aanpak Malafide Uitzendbureaus). Onderzocht zal worden of en op welke wijze deze activiteiten gecombineerd kunnen worden.

F) Migratieconstructies

Binnen dit thema ligt de focus op het bestrijden van constructies die tot doel hebben onrechtmatig of onbedoeld toegang te verkrijgen tot Nederland of de Nederlandse arbeidsmarkt. Schijnhuwelijken en schijnrelaties worden binnen dit thema niet behandeld omdat daarvoor in separate trajecten een aanpak wordt ontwikkeld.

De loketten van de IND en UWV als uitvoerder van de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) en Vreemdelingenwet 2000 staan als toegangspoorten centraal. Sinds medio 2013 heeft de IND inzage gekregen in bestanden van de Inspectie SZW die de IND kan benutten voor beoordeling van referenten in het kader van Modern Migratiebeleid. Er wordt een verkenning uitgevoerd naar migratietrends en risico's die medewerkers van deze organisaties nu nog ervaren. Deze inventarisatie kan leiden tot nieuwe actiepunten in aanvulling op het bestaande actieplan. Tevens vindt een oriëntatie plaats op informatiestromen en analyseactiviteiten die inzicht kunnen verschaffen in nieuwe trends en ontwikkelingen op migratiegebied of specifieke risico's en doelgroepen. Daarbij wordt aangesloten op bestaande voorzieningen en ontwikkelingen in de vreemdelingenketen. Deze activiteit kan leiden tot versterking van de samenwerking bij analyse, programmering en aanpak tussen instanties binnen en buiten de vreemdelingenketen.

Per 1 januari 2014 worden diverse aanscherpingen van de Wet arbeid vreemdelingen van kracht. Tewerkstellingsvergunningen worden voortaan nog maar voor een jaar toegekend. Verlenging van de tewerkstellingsvergunning is niet meer mogelijk. In plaats daarvan moet een nieuwe vergunning worden aangevraagd. Een werknemer van buiten de Europese Economische Ruimte (EER) of Zwitserland mag zonder vergunning werken als hij reeds vijf jaar in Nederland heeft gewerkt, waar nu drie jaar nog volstaat. De wet verplicht werkgevers marktconform loon te betalen als zij een tewerkstellingsvergunning willen krijgen en minimaal het minimumloon, ook als de werknemers in deeltijd werken. Ook kan een tewerkstellingsvergunning voortaan worden geweigerd als de werkgever in het verleden veroordeeld is voor een arbeidsgelateerd delict of als er sprake is van recidive of ernstige overtreding van de arbeidswetten. Als blijkt dat werkgevers in een sector te weinig naar Nederlandse werknemers of werknemers van binnen de EER of Zwitserland zoeken, dan kan de Minister voor die sector een vergunningstop (quotum) opleggen. Voorts is in lagere Wav-regelgeving vastgelegd dat kennismigranten per 1 januari 2014 voortaan maandelijks en giraal een betaling ontvangen. Indien de beloning op een andere wijze plaatsvindt kan geen gebruik worden gemaakt van de kennismigrantenregeling. Het wetsvoorstel en de lagere regelgeving dragen bij aan het voorkomen van concurrentie op arbeidsvoorwaarden.

Binnen het thema vindt een oriëntatie plaats op wenselijke nieuwe aanpassingen van wet- en regelgeving. Zo zou een bestuurlijke boete kunnen worden geïntroduceerd voor een vreemdeling die geen arbeid mag verrichten en als zelfstandige of vennoot werkzaam is. Daarnaast

wordt gekeken of meer eisen aan werkgevers kunnen worden gesteld bij het vaststellen van de identiteit van werknemers, waardoor zij moeilijker onder beboeting kunnen uitkomen. Het Ministerie van Veiligheid en Justitie bereidt regelgeving voor waardoor alleen documenten van gecertificeerde uitzendbureaus worden geaccepteerd voor de middelen-toets door de IND.

De Koninklijke Marechaussee (KMar) beschikt over expertise op het gebied van ID-documenten die nuttig is voor ketenpartijen die een rol spelen op het migratiedomein. Er is een enquête ontwikkeld waarmee de behoefte aan ondersteuning door de KMar in kaart wordt gebracht bij partijen die in hun primaire proces ID-documenten verifiëren. UWV verkent in samenwerking met de IND op welke wijze een boete kan worden geïntroduceerd voor werkgevers die bij de aanvraag van een tewerkstellingsvergunning onjuiste informatie hebben verstrekt. Tevens wordt bij UWV gewerkt aan een manier om een relatie te kunnen leggen tussen ontslaaanvragen, aanvragen tewerkstellingsvergunningen en notificaties door buitenlandse dienstverrichters. Misbruik van regelingen kan zo sneller worden opgespoord.

G) Informatie-uitwisseling

In het actieplan komt het onderwerp informatie-uitwisseling meerdere keren voor. Het delen van informatie, gegevens of indicatoren is een belangrijke manier om schijnconstructies te herkennen, te voorkomen en effectiever te kunnen controleren. Informatie-uitwisseling is daarom een dwarsdoorsnijdend thema binnen schijnconstructies. Voor het verbeteren van de informatie-uitwisseling werken diverse instanties samen, zoals de Belastingdienst, IND, Openbaar Ministerie/Functioneel Parket, UWV, SVB, Inspectie SZW en de Inspectie Leefomgeving en Transport. Zij pakken de problemen op het gebied van informatie-uitwisseling op die in de andere thema's aan de orde komen. Het gaat daarbij om het uitwisselen van gegevens met publieke en private partners, het benutten van elkaars signalen en het opheffen van juridische belemmeringen. Daarnaast worden drie casussen uitgewerkt waarbij meerdere belangen spelen, diverse instanties betrokken zijn en een knelpunt rondom informatie-uitwisseling lijkt te bestaan. In elke casus vindt een probleemanalyse plaats en wordt een aanpak geformuleerd en uitgevoerd. Het gaat daarbij om de volgende drie casussen:

- casus internationaal misbruik premieafdracht. Werknemers mogen in hun woonland verzekerd blijven (en daar premies afdragen) als ze korter dan twee jaar in een ander land werken. Een werknemer die minder dan 25% in zijn woonland werkt en voor het overige in een andere lidstaat of lidstaten werkt, is sociaal verzekerd in het land waar de werkgever is gevestigd. Echter, er doen zich misbruiksituaties voor m.b.t. de afdracht van deze sociale premies. De Belastingdienst, SVB en de Inspectie SZW hebben een direct belang bij het bestrijden van deze schijnconstructies of zijn een belangrijke informatiebron voor de andere toezichthouders. Van belang is helder te krijgen hoe deze diensten snel en eenvoudig informatie kunnen uitwisselen over dergelijke situaties binnen Nederland en binnen Europa met de verschillende toezichthouders;
- casus publiekprivate samenwerking. Publieke en private partners hebben soms hetzelfde belang, maar andere bevoegdheden en middelen ter beschikking. Willen zij in de publiekprivate samenwerking effect sorteren in de aanpak van schijnconstructies dan kan het wenselijk zijn om bijvoorbeeld sneller signalen door te geven en meer met elkaar te delen;
- casus postbusonderneming. Organisaties in de keten hebben vaak zelf indicaties van ondernemingen die lijken op postbusvestigingen. Deze

indicaties blijken niet voldoende om daadwerkelijk vestigingen aan te merken als postbusvestiging. Samenwerking op dit gebied tussen de betrokken organisaties is daarbij wenselijk om postbusondernemingen sneller te herkennen.

Een ondersteuning voor de intensivering van de publiekprivate samenwerking en informatie-uitwisseling is dat het parlement recent het wetsvoorstel heeft aanvaard waarin o.a. mogelijkheden zijn gecreëerd om gegevens uit te wisselen met private cao-handhavers⁹. Met een aanpassing van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) wordt het mogelijk gemaakt dat de Inspectie SZW aan private cao-handhavers gegevens over de naleving van de Waadi kan verstrekken die uit het buitenland (EU, EER en Zwitserland) zijn verkregen. Verder is met dit voorstel de Wet AVV zodanig aangepast dat naast cao-partijen ook de door hen ingestelde private cao-handhavers een verzoek kunnen indienen bij de Inspectie SZW om onderzoek te doen naar de naleving van algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen. De Inspectie SZW wordt bevoegd om de onderzoeksgegevens aan de private cao-handhavingsinstantie te verstrekken. Ook is de Wml aangepast zodat de Inspectie SZW gegevens over opgelegde boetes kan verstrekken aan private cao-handhavers. De nieuwe maatregelen treden met ingang van 1 januari 2014 in werking. Naast deze maatregelen bekijk ik of een wettelijke basis kan worden gecreëerd waarmee de Inspectie SZW vermoedens van niet-naleving van een cao kan doorgeven aan private cao-handhavers.

H) Transport

De transportsector is een sector waar vaak sprake is van grensoverschrijdende werkzaamheden. Ook huren in Nederland gevestigde transportbedrijven personeel in via in het buitenland gevestigde (transport)bedrijven. Voor de transportsector is specifieke regelgeving van toepassing, bijvoorbeeld als het gaat om rij- en rusttijden en de eis van dienstbetrekking. Sociale partners presenteerden dit voorjaar een «position paper» specifiek voor deze sector. In overleg met sociale partners is binnen het kader van de aanpak van schijnconstructies transport als apart thema benoemd.

Zowel de Inspectie SZW als de Inspectie Leefomgeving en Transport richten zich op handhaving in de transportsector. In 2013 hebben beide inspectiediensten een gezamenlijk project uitgevoerd in de transportsector. Daarbij troffen zij regelmatig schijnconstructies aan. In 2014 wordt deze samenwerking in de aanpak van schijnconstructies voortgezet.

De Inspectie SZW bespreekt met vakbonden hoe de kwaliteit van meldingen over vermoedens van overtredingen bij de Inspectie SZW kan verbeteren, zodat de Inspectie SZW de meldingen beter kan benutten. Ook vindt overleg plaats over de wijze waarop de Inspectie SZW de cao-partijen kan ondersteunen bij de private handhaving van de cao.

De Minister van Infrastructuur en Milieu (I&M) heeft uw Kamer toegezegd dat de Inspectie Leefomgeving en Transport een inventariserend onderzoek (inclusief handhavende activiteiten) zal uitvoeren naar cabotagevervoer in Nederland en overtreding van voorschriften op dit terrein. Dit onderzoek bestaat onder andere uit weginspecties en is in

⁹ Stb. 2013, nr. 405 Wet van 9 oktober 2013 tot wijziging van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen en enige andere wetten in verband met fraudeaanpak door gegevensuitwisselingen en het effectief gebruik van binnen de overheid bekend zijnde gegevens.

volle gang. Naar verwachting zal uw Kamer hier begin 2014 over worden geïnformeerd.

Sociale partners en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zoeken gezamenlijk naar mogelijkheden om door middel van voorlichting meer aandacht te vragen voor de aanpak van schijnconstructies en om werknemers in de transportsector zich meer bewust te maken van hun rechten.

Er zijn signalen dat mogelijk gebruik gemaakt wordt van Duitse postbus-ondernemingen. Hiervan is sprake als er geen reële vestiging is in Duitsland. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, het Ministerie van Infrastructuur en Milieu, de inspectiediensten en de Belastingdienst zullen bezien welke signalen er precies zijn en of het oppoortuun is om hierover met Duitse partners informatie uit te wisselen.

In het goederenvervoer over de weg geldt op basis van de Wet wegvervoer goederen de voorwaarde dat een chauffeur in dienst van een transportbedrijf moet zijn. Een uitzondering hierop wordt gemaakt voor collegiale inhuur en voor werknemers in dienst van een door de Minister van Infrastructuur en Milieu aangewezen uitzendbureau. Bij collegiale inhuur gaat het om het «tijdelijk» inzetten van arbeidskrachten «bij wijze van hulpbetoon». De Minister van Infrastructuur en Milieu komt met een voorstel om in het kader van collegiale inhuur het begrip «tijdelijk» nader in te vullen. Hierdoor wordt de kans op misbruik kleiner.

Verschillende partijen pleiten voor het stellen van nadere eisen bij de aanwijzing van uitzendbureaus door de Minister van Infrastructuur en Milieu. Als mogelijkheid hiervoor is genoemd het wettelijk verplicht stellen van een NEN-certificering. Dit is echter onwenselijk omdat de overheid geen invloed heeft op de inhoud van het certificaat en het dan wel als een noodzakelijke voorwaarde zou gelden om als uitzendbureau in de transportsector actief te zijn. Werknemers- en werkgeversorganisaties hebben in de cao afspraken gemaakt over het werken met NEN-gecertificeerde uitzendbureaus in de transportsector. Het is belangrijk dat cao-partijen actief toezien op de naleving van deze en andere cao-afspraken.

I) Internationaal

In het actieplan heb ik meerdere acties aangekondigd die een internationaal element hebben. Deze acties raken de verschillende thema's van het actieplan.

Om schijnconstructies beter te kunnen aanpakken is mijn inzet gericht op spoedige totstandkoming van de Europese Handhavingsrichtlijn. Over deze ontwerprichtlijn wordt nog onderhandeld. Op de afgelopen Europese Raad WSBVC, onderdeel Werkgelegenheid en Sociaal Beleid is het niet gelukt hierover een akkoord te bereiken. Het is mijn inzet om dit wel te bereiken op de Raad van 9 december aanstaande. Belangrijk voor Nederland is dat de richtlijn het mogelijk zal maken dat bestuurlijke boetes, bijvoorbeeld voor onderbetaling, in een ander EU-land worden geïnd. Ook zal de richtlijn explicieter maken welke controlemaatregelen een lidstaat kan nemen om de detachering van werknemers in goede banen te leiden. Verder worden de bestaande mogelijkheden voor informatie-uitwisseling tussen de lidstaten bevestigd en gedetailleerder ingevuld. De mogelijkheid om een ander land te verzoeken om een inspectie te doen wordt bijvoorbeeld expliciet benoemd. De richtlijn benoemt voorts elementen waaraan lidstaten kunnen toetsen of ze te maken hebben met een postbusonderneming en benoemt elementen om

te toetsen of een arbeidskracht een gedetacheerde werknemer is in de zin van de richtlijn of niet. Tot slot verplicht de richtlijn om de arbeidsvoorwaarden bekend te maken waaraan buitenlandse detacherende bedrijven moeten voldoen en biedt de richtlijn de mogelijkheid voor sociale partners om zelf, via de overheid, informatie op te vragen bij andere lidstaten. Door deze mogelijkheid kunnen cao-partijen cao-ontduiking bij grensoverschrijdende dienstverrichting beter aanpakken.

Verder agendeer ik in de Europese Unie het thema schijnconstructies. Ik doe dit zowel in Europese discussies, zoals over «de sociale dimensie van Europa» en bilateraal bij andere EU-lidstaten. Ik agendeer ook een verbeterde handhaving van fraude met A1-verklaringen in de daarvoor bestemde Europese organen en dring aan op bijeenkomsten hierover. Met gelijkgezinde landen in Europa wordt gezamenlijk opgetrokken door aandacht te vragen voor uitbuiting, het tegengaan van malafide praktijken en schijnconstructies. De Europese Commissie heeft een Europees platform tegen zwart werk opgericht welke ook een gelegenheid biedt om over deze thematiek te spreken.

Ik vraag in de Europese Unie tevens aandacht voor de schaduwkanten van het vrij werknemersverkeer bij tal van gelegenheden, zoals conferenties en raadsonderhandelingen over dossiers met een link met vrij werknemersverkeer. Tijdens een conferentie over Europees Arbeidsrecht op 21 oktober 2013 heb ik door middel van een videoboodschap aandacht gevraagd voor de schaduwkanten van vrij verkeer van werknemers.

Zoals ik in het actieplan reeds heb aangegeven zet ik ook in op het versterken van de samenwerking met andere EU-lidstaten. De afgelopen maanden heb ik me ingezet voor een versterkte samenwerking met landen uit Centraal- en Oost-Europa. Het gaat om een samenwerking op de volgende manieren:

- het versterken van gegevensuitwisseling voor de aanpak van schijnconstructies;
- een gezamenlijke analyse van specifieke situaties van grensoverschrijdende arbeid en detacheringen, en het onderzoeken van de mogelijkheid van handhaving op het terrein van premieheffing en minimumloon;
- een betere informatievoorziening/voorlichting voor potentiële arbeidsmigranten – in het land van herkomst – over arbeidsmarktkanalen in Nederland.

En marge van de Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid op 20 juni jl. zijn dergelijke afspraken in gezamenlijke overeenkomsten met Bulgarije en Roemenië op politiek niveau bekrachtigd. Op 30 oktober jl. is een gezamenlijke overeenkomst met Polen politiek bekrachtigd. Ik streef ernaar om voor het eind van 2013 ook met Kroatië een dergelijke gezamenlijke overeenkomst te realiseren.