Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Arbeidsmigratie in goede banen

Drie jaar na Roemer:

Jaarrapportage arbeidsmigranten 2023

December 2023

Inhoud

Inleiding 3

Jaarrapportage 2023 in het kort 4

Hoofdstuk 1 – Arbeidsmigranten en beleid 9

Hoofdstuk 2 – Werk 13

Hoofdstuk 3 – Registratie 18

Hoofdstuk 4 - Huisvesting 22

Hoofdstuk 5 – Zorg en welzijn 28

Hoofdstuk 6 - Handhaving en toezicht 32

Hoofdstuk 7 – Informatie en dienstverlening 37

Leeswijzer

De indeling van de jaarrapportage 2023 is op een aantal punten aangepast ten opzichte van de jaarrapportage 2022. Zo zijn de maatregelen verdeeld over zeven thema's in plaats van zes. Sommige maatregelen zijn opgenomen onder een ander thema omdat dit logischer is.

Elk hoofdstuk begint met een korte inleiding op het thema en geeft aan welke doelen en maatregelen hieronder vallen. Bij de maatregelen staat – indien van toepassing – een verwijzing naar de betreffende aanbeveling(en) van het Aanjaagteam. Per maatregel is vervolgens beschreven wat de stand van zaken is en wat de vervolgstappen zijn.

Inleiding

Het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten onder leiding van Emile Roemer heeft op 30 oktober 2020 concrete aanbevelingen gedaan om de positie van arbeidsmigranten in Nederland te verbeteren en misstanden tegen te gaan. Zowel de SER in het MLT-advies als het huidige kabinet in het coalitieakkoord 2021 hebben het advies overgenomen. Inmiddels zijn we drie jaar verder. Het (inmiddels demissionair) kabinet, uitvoerings- en handhavingsorganisaties, sociale partners, medeoverheden en andere partners voelen een blijvende urgentie om er met elkaar voor te zorgen dat arbeidsmigranten volwaardig kunnen deelnemen aan onze samenleving. Er zijn al belangrijke stappen gezet. Tegelijkertijd is er ook de komende jaren nog veel te doen voordat de uitvoering van het advies van het Aanjaagteam voltooid is en een structurele verbetering van de positie van arbeidsmigranten is bereikt.

De ministeries van BZK, EZK, JenV, LNV, SZW, VWS en de Nederlandse Arbeidsinspectie (hierna: de Arbeidsinspectie) geven, samen met vakbonden, werkgeverorganisaties, gemeenten en provincies, opvolging aan het advies van het Aanjaagteam. Het Interdepartementale Project Arbeidsmigranten (IPA) monitort de implementatie van de maatregelen door de betrokken ministeries en de bovengenoemde stakeholders en jaagt de voortgang aan door hier blijvend over in gesprek te zijn.

Jaarrapportage en website
Een van de aanbevelingen (aanbeveling 7.2.A) is om jaarlijks aan de Tweede Kamer te rapporteren over de voortgang. Het IPA heeft in overleg met gemeenten, provincies, vakbonden en werkgeversorganisaties (de 'Begeleidingsgroep') deze derde jaarrapportage opgesteld. Hiermee wordt inzicht gegeven in de voortgang van de maatregelen en de resultaten die zijn geboekt.

In 2023 is ook de website www.arbeidsmigratieingoedebanen.nl geïntroduceerd. De website biedt een actueel en integraal overzicht van de status en voortgang van alle maatregelen die zijn genomen om de positie van arbeidsmigranten in Nederland te verbeteren en is bedoeld voor alle mensen die betrokken zijn bij het maken van beleid rondom arbeidsmigranten en de uitvoering ervan. De opzet van de website sluit aan bij de opzet van de jaarrapportage.

Monitoring en evaluatie
De ministeries en de Arbeidsinspectie zijn verantwoordelijk voor de monitoring van de effecten en evaluatie van de eigen maatregelen. In de Jaarrapportage Arbeidsmigranten 2022 is aangegeven dat er vanaf 2023 meer zicht zou komen op de effecten van de implementatie van de maatregelen op de positie van arbeidsmigranten. Helaas is dit nog nauwelijks mogelijk gebleken. Dit komt onder andere omdat veel maatregelen pas recent zijn ingevoerd.

In 2024 start een meerjarig onderzoeksprogramma om, in relatie tot onder meer de beoogde doelen van het advies van het Aanjaagteam, periodiek inzicht te krijgen in de eigen ervaringen van de specifieke doelgroep arbeidsmigranten met betrekking tot hun positie in Nederland.

Jaarrapportage 2023 in het kort

Het kabinet is sinds de zomer demissionair. Het demissionair kabinet (hierna: kabinet) werkt samen met uitvoeringsorganisaties, sociale partners, medeoverheden en andere partijen om de aanbevelingen van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (hierna: het Aanjaagteam) te implementeren.

Het doel van de aanbevelingen van het Aanjaagteam is dat in Nederland verblijvende arbeidsmigranten volwaardig kunnen deelnemen aan onze samenleving. Daarnaast is het doel, zoals ook aangegeven in het Coalitieakkoord 2022, om uitbuiting van werknemers tegen te gaan, slechte huisvesting aan te pakken, en oneerlijke concurrentie en verdringing op de arbeidsmarkt te voorkomen.

De aanbevelingen zijn concreet uitgewerkt in maatregelen. Deze maatregelen zijn onderverdeeld in zeven thema's:

- **Arbeidsmigranten en beleid**: het is belangrijk dat er voldoende rekening wordt gehouden met arbeidsmigranten in en bij de beleidsvorming.
- **Werk**: arbeidsmigranten komen naar Nederland om te werken. Dit werk moet eerlijk, gezond en veilig zijn.
- **Registratie**: een goede registratie zorgt ervoor dat de overheid zicht heeft op het verblijf van arbeidsmigranten in Nederland en dat gerichter gecommuniceerd kan worden met arbeidsmigranten.
- **Huisvesting**: er moet meer huisvesting van voldoende kwaliteit komen voor arbeidsmigranten en een betere huurbescherming.
- **Zorg en welzijn**: het is van belang dat arbeidsmigranten toegang hebben tot goede zorg in de omgeving waar zij wonen of werken.
- **Handhaving en toezicht**: om misstanden tegen te gaan en arbeidsmigranten beter te beschermen is, als sluitstuk op een goed functionerend systeem, samenhang en samenwerking in toezicht nodig en voldoende handhavingscapaciteit.
- **Informatie en dienstverlening**: voor de positie en zelfredzaamheid van arbeidsmigranten is toegang tot de juiste informatie, dienstverlening en recht van groot belang.

In figuur 1 zijn de maatregelen opgenomen per thema waarbij waar relevant wordt verwezen naar de aanbeveling zoals opgenomen in het advies van het Aanjaagteam. Daarna is in figuur 2 de voorgenomen planning van maatregelen (of delen hiervan) te zien in de periode van 2022 tot en met 2026, voor zover er een tijdslijn bekend is.

Figuur 1 Overzicht maatregelen per thema.



Figuur 2 Overzicht maatregelen en mijlpalen 2022-2026

	2022	2023	2024	2025	2026
Werk					
Toelatingsstelsel voor bestaande en startende uitleners (aanbevelingen **2.1.A t/m 2.1.E, 2.1.H**)	Q4 – Wetsvoorstel certificering naar RvSt	Q4 – Verzending aangepast voorstel naar TK	Behandeling wetsvoorstel door TK en EK.	Q3 – Toelatende instelling operationeel, afgifte toelatingsbewijzen Q3 – Toelatende instelling operationeel, afgifte certificaten	Q1 – Wetgeving van kracht voor handhaving toelatingsplicht Q1 – Aanpassing fiscale regelgeving treedt in werking om gebruik G rekening te stimuleren dan wel verplicht te stellen
Aanpakken malafide bestuurders (aanbeveling **2.1.F**)	Q3 – Brief naar TK geen bestuursrechtelijk bestuursverbod	Q4 – Brief aan TK over alternatieven			
Rechtsvermoeden bij onderbetaling minimumloon (aanbeveling **6.2.A**)		Q4 – Brief aan TK			
	2022	**2023**	**2024**	**2025**	
Registratie					
Sluitend systeem van registratie met onder andere de volgende maatregelen:					
Registratie tijdelijke verblijfsadressen en contactgegevens in BPR (aanbeveling **3.1.B,** aanbeveling **3.1.C**)	Q1-Q2 – BRP systemen aangepast Q4 – Start inschrijving bij RNI-loketten	Q4 – Verstrekking van tijdelijke verblijfsadressen aan gemeenten			
Actieve rol werkgevers ten aanzien van registratie (**3.1.A, 3.1.E en 3.1.F**)			Uitkomsten nadere verkenning naar actieve rol werkgevers		
Experiment gemeenten als aangewezen bestuursorgaan Voorinschrijving niet-ingezetenen Applicatie zelf doorgeven wijzigingen		Q4 – Start experiment 5 gemeenten als ABO (evaluatie na 4 jaar) Q2 – Voorinschrijving niet-ingezetenen vanuit buitenland Q4 – Applicatie uitrol bij alle 19 RNI loketten			

Figuur 2 Overzicht maatregelen en mijlpalen 2022-2026

	2022	2023	2024	2025	2026
Huisvesting					
Kwaliteit huisvesting vergroten et onder andere de volgende maatregelen:					
De Wet goed verhuurderschap (aanbeveling **4.1.B en 4.3.B**).	Q2 – Indiening wetsvoorstel Goed Verhuurderschap TK	Q1 – Behandeling wetsvoorstel TK en EK 1 juli 2023 – Wet Goed Verhuurderschap van kracht Q4 – Toolkit vanuit BZK	Q1 – Meldpunt ongewenst verhuurgedrag		
Decentralisatie gebruiks-oppervlaktenorm in Omgevingswet (aanbeveling 4.3.C)			Q1 – Inwerkingtreding Omgevingswet		
Het zorgen voor meer huisvesting met onder andere de volgende maatregelen:					
Programma 'Een thuis voor iedereen'	Q2 – Start programma Een thuis voor Iedereen	Start woonzorgvisies door bepaalde regio's			Regionaal afgestemde woonzorgvisies
Wetsvoorstel Regie op de Volkshuisvesting (aanbeveling **4.2.A**)		18 juli 2023 - Verzoek advies aan RvS	Inwerkingtreding wetsvoorstel		
Programma Woningbouw en stimuleringsregelingen (aanbeveling **4.2.B**)	Q1 – Start Programma Woningbouw, met o.a. ambitie flexwoningen Q4 – Kamerbrief financiële herplaatsingsgarantie voor versnelling tijdelijke huisvesting				
Effectrapportage bij nieuwe bedrijvigheid (aanbeveling **4.2.B**)		Q4 – eerste versie van effectrapportage wordt in pilot getest bij 6 gemeenten	Q4 – vervolgversie van de effectrapportage		

Figuur 2 Overzicht maatregelen en mijlpalen 2022-2026

	2022	2023	2024	2025	2026
Versterken huurpositie met onder andere de volgende maatregelen:					
Zelfstandig huurcontract voor alle woonvormen (aanbeveling **4.4.**A)			Q1/Q2 – wetsvoorstel in internetconsultatie		
Loskoppelen huurovereenkomst en arbeidsovereenkomst (aanbeveling **4.4.B**)		1 juli 2023 – Met Wet goed verhuurderschap is schriftelijk en zelfstandig huurcontract voor arbeidsmigranten, los van arbeidscontract, verplicht.			
Informatie en dienstverlening					
Landelijk dekkende informatievoorziening	Q3 – Website WorkinNL.nl bij Fairwork, met informatie aan arbeidsmigranten over werken en wonen in NL uitgebreid met nieuwe talen.	Q4 – start pilot Brabant Migratie Informatiepunt. Op vijf plekken worden fysieke en mobiele informatiepunten geopend.			
	Q3 – Meertalige publiekscampagne gericht op arbeidsmigranten en werkgevers	Q3 – start werken aan Netwerk Informatievoorziening voor EU-arbeidsmigranten (NIVEA).			
		Q4 – Brief aan TK over vormgeving van arbeidscommissie voor verbeterde toegang tot recht bij arbeidsgeschillen. • Informatievoorziening. • Advies en ondersteuning aan rechtszoekenden. • Laagdrempelige geschilbeslechting via de kantonrechter.	Dienstverlening in 4 provincies start in 2024	Beoogde inwerkingtreding AMvB JenV experiment laagdrempelige procedure bij kantonrechters	
		Q4 – Internetconsultatie AMvB JenV experiment laagdrempelige procedure bij kantonrechter			

Hoofdstuk 1 – Arbeidsmigranten en beleid

Arbeidsmigranten en beleid H1

Netwerk sleutelpersonen 7.1.A

Ondersteuningsprogramma VNG 7.2.C en 7.2.E

Arbeidsmigranten in Nederland vormen een diverse groep als het gaat om het land van herkomst, inkomen, opleidingsniveau en verblijfsduur. De schattingen van het aantal arbeidsmigranten in Nederland variëren sterk. De belangrijkste redenen voor de grote verschillen in de geschatte aantallen zijn de gebruikte bronbestanden en de gehanteerde definities. De Staat van migratie 2023 geeft een algemeen overzicht van cijfermatige en beleidsmatige ontwikkelingen op het terrein van migratie in 2022[1]. In deze jaarrapportage kijken we naar de aantallen in Nederland werkzame arbeidsmigranten en nog specifieker naar de doelgroep kwetsbare arbeidsmigranten waarop de maatregelen van het Aanjaagteam betrekking hebben.

1.1 Over wie hebben we het?

Het Aanjaagteam definieert de arbeidsmigrant als iemand die afkomstig is uit een ander land en die tijdelijk in Nederland verblijft en hier werkzaam is. De groep arbeidsmigranten waarop de voorgestelde maatregelen van het Aanjaagteam betrekking heeft, bestaat voornamelijk uit personen uit andere lidstaten van de Europese Unie (EU) die in Nederland via het vrij verkeer van werknemers of van diensten in de EU laag of praktijkgericht werk doen. Zij werken vaak in flexibele banen en verdienen het minimumloon of iets daarboven. Daarnaast gaat het ook om derdelanders die via vrij verkeer van diensten, dan wel via een tewerkstellingsvergunning ongeschoold of praktijkgericht werk doen. Het IPA hanteert dan ook bij de weergave van de aantallen (zie hieronder) de volgende definitie voor de doelgroep kwetsbare arbeidsmigranten: EU-burgers en derdelanders, die voor werk en korter dan vijf jaar in Nederland verblijven, en ten hoogste 130% van het wettelijk minimumloon (WML) verdienen.

In het vijfde panel van het Kenniscentrum Arbeidsmigranten[2] wordt bevestigd dat er met name een kwetsbare positie is waar te nemen voor een deel van de arbeidsmigranten die op basis van een uitzendcontract in laaggekwalificeerde banen werken en in niet zelfstandige huisvesting verblijven. Deze groep is het meest afhankelijk van de werkgever, zegt vaker ongunstige woonomstandigheden te ervaren, conflicten/problemen met de werkgever te hebben en niet of nauwelijks kennis van de Nederlandse taal en weinig sociale contacten in hun omgeving in Nederland te hebben.

Werknemers uit andere landen van de EU-27

In deze paragraaf zijn een aantal relevante data uit de Migrantenmonitor 2021 en 2022 van het CBS[3] opgenomen. Het CBS kijkt in de cijfers onder andere naar personen geboren in het buitenland die in december 2021 dan wel december 2022[4] in Nederland werkzaam zijn. Hierbij is niet gekeken naar het migratiemotief van de doelgroep en is iedereen opgenomen die is geboren in het buitenland ongeacht hun verblijfsduur in Nederland. Dit kunnen dus ook studenten en gezinsmigranten zijn. Ook mensen die al tientallen jaren in Nederland wonen (en werken) zijn opgenomen in de Migrantenmonitor als zij zijn geboren in het buitenland.

[1] De Staat van Migratie 2023 | Rapport | Rijksoverheid.nl

[2] Eindrapport-De-woon-werk-en-leefsituatie-van-arbeidsmigranten-in-Nederland.pdf (hetkenniscentrumarbeidsmigranten.nl)

[3] Migrantenmonitor 2021 en 2022 (cbs.nl)

[4] Let op de cijfers van 2022 zijn voorlopige cijfers.

Niet-ingezetenen
Er is een grote groep die in het CBS cijfers geregistreerd staat als niet-ingezetene in de BRP. Bij een (verwacht) verblijf in van langer dan 4 maanden in Nederland is inschrijving in de BRP als ingezetene bij de gemeente verplicht. Bij een (verwacht) verblijf van minder dan 4 maanden volstaat registratie als niet-ingezetene in de BRP. Het is onbekend of de groep niet-ingezetenen ook daadwerkelijk bestond uit personen die korter dan vier maanden in Nederland verblijven. In de cijfers hieronder worden zij wel meegenomen bij de personen waarvan het verblijf wordt geschat op minder dan vijf jaar. Dit moet met voorzichtigheid worden gelezen. Zie ook hoofdstuk 3 – registratie waarin aandacht is voor de kwaliteits-maatregelen die worden genomen om te zorgen dat de juiste registratie van arbeidsmigranten wordt bevorderd.

Aantallen uit andere landen EU-27
In december 2021 waren 594.800 personen in Nederland aan het werk als werknemer afkomstig uit een ander land van de EU-27. In december 2022 waren dit 635.100 personen.

Het IPA hanteert, zoals hierboven aangegeven, de volgende definitie voor de doelgroep kwetsbare arbeidsmigranten: EU-burgers en derdelanders, die voor werk en korter dan vijf jaar in Nederland verblijven, en ten hoogste 130% van het minimumloon verdienen.

In december 2021 waren 206.690 personen uit EU-27 lidstaten in Nederland aan het werk als werknemer met een geschatte verblijfsduur van minder dan 5 jaar en die maximaal 130% van het WML verdienden. Dit is 35% van het totaal aantal personen werkzaam als werknemer afkomstig uit een ander land van de EU-27. 140.000 personen hiervan waren ingeschreven als niet-ingezetene in de BRP. Van de groep kwetsbare migranten van 206.690 personen werkte 90% op basis van een flexibele[5] arbeidsrelatie (in totaal 187.020 personen). Daarvan werkten 155.670 personen (75% van de groep kwetsbare migranten) als oproep- of uitzendkracht.

In december 2022 waren er 205.180 personen uit EU-27 lidstaten in Nederland aan het werk als werknemer met een geschatte verblijfsduur van minder dan vijf jaar en die maximaal 130% van het WML verdienden. Dit is 32% van het totaal aantal personen werkzaam als werknemer afkomstig uit een ander land van de EU-27. 138.410 personen hiervan waren ingeschreven in als niet-ingezetenen in de BRP. In totaal werkte 91% van de groep kwetsbare arbeidsmigranten van 205.180 personen op basis van een flexibele arbeidsrelatie (in totaal 186.570 personen) en daarvan werkten 156.570 personen (76% van de totale groep kwetsbare migranten) als oproep- of uitzendkracht.

In tabel 1 is een top vijf van landen opgenomen als het gaat om de groep personen waar de aan-bevelingen van het Aanjaagteam betrekking op heeft uit de EU-27.

Tabel 1: Top 5 nationaliteiten personen met een baan in Nederland afkomstig uit een ander land van de EU-27 met (geschat) verblijf van minder dan vijf jaar en die minder dan 130% WML verdienen

	2021	2022
Polen	96.690	92.310
Roemenië	34.710	35.340
Bulgarije	21.790	22.120
Duitsland	7.230	6.830
Hongarije	6.020	6.170
Overig	40.250	42.410
Totaal	**206.690**	**205.180**

Cijfers CBS Migrantenmonitor met peildatum december 2021 en 2022

[5] Op basis van een contract voor bepaalde tijd.

Werknemers uit landen van buiten de EU
In de Migrantenmonitor van het CBS zijn voor het eerst ook cijfers opgenomen over personen geboren buiten de EU die in Nederland werkten in 2021 en 2022. In eerdere stukken naar de Tweede Kamer zijn ten aanzien van arbeidsmigranten uit landen buiten de EU altijd instroomcijfers opgenomen en niet eerder standcijfers.

In de Migrantenmonitor wordt niet gekeken naar het migratiemotief van de doelgroep en zijn alle personen opgenomen die geboren zijn buiten de EU ongeacht hun verblijfsduur in Nederland. Dit kunnen dus ook studenten, statushouders, gezinsmigranten en ontheemden uit Oekraine zijn of mensen die al gedurende langere tijd in Nederland wonen (en werken).

Als gekeken wordt naar de doelgroep van het IPA, namelijk arbeidsmigranten die hier werken, korter dan vijf jaar in Nederland verblijven, en ten hoogste 130% van het minimumloon verdienen blijkt het volgende uit de cijfers van de CBS Migrantenmonitor. In december 2021 waren 71.590 personen geboren buiten de EU als werknemer aan het werk in Nederland met een geschatte verblijfsduur van minder dan vijf jaar en die maximaal 130% van het WML verdienden. Van deze groep had 86% (61.220 personen) een flexibel contract. Hiervan waren 33.190 personen (46% van het totaal aantal kwetsbare migranten) werkzaam als oproep- of uitzendkracht.

In december 2022 waren 98.220 personen van buiten de EU aan het werk in Nederland als werknemer met een geschatte verblijfsduur van minder dan vijf jaar en een inkomen van maximaal 130% van het WML. Van deze groep had 91% (89.100 personen) een flexibel contract. Hiervan waren 52.100 personen (53% van de totale groep kwetsbare migranten) werkzaam als oproep- of uitzendkracht.

Zoals hierboven aangegeven hoeft dit niet te gaan om migranten die naar Nederland zijn gekomen om te werken maar het geeft een voorzichtige indicatie van de omvang van de doelgroep van migranten uit landen van buiten de EU die in Nederland werkt en zich in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt bevindt in Nederland.

Werknemers en zelfstandigen op grond van het vrij verkeer van diensten[6]
Sinds 1 maart 2020 moeten buitenlandse dienstverrichters hun komst, de aard en duur van de werkzaamheden die zij in Nederland verrichten, de dienstontvanger en de gedetacheerde werknemers melden in het online meldloket. Tevens moeten zelfstandigen zich melden als zij in Nederland een dienst gaan verrichten in een bepaalde sector. De cijfers van het meldloket bieden een globaal beeld van de aard en omvang van detachering naar Nederland maar er is ook sprake van overlap met de bovengenoemde cijfers. Wel is onbekend hoe groot deze overlap is.

Het totale aantal unieke gemelde werknemers bij het nationale loket betreft 89.630 in 2022.
Daarvan hadden 22.440 werknemers een nationaliteit van buiten de EU, EER of Zwitserland en 67.190 een EU-nationaliteit. In 2022 hebben 5.500 zelfstandigen een of meerdere meldingen gedaan. Hoewel er in 2022 meer gedetacheerde werknemers in beeld waren dan in 2021 is er vermoedelijk nog steeds sprake van ondermelding. Ook is van belang om op te merken dat het om gegevens gaat die de dienstverrichters en dienstontvangers zelf hebben verstrekt. De cijfers moeten daarom met de nodige voorzichtigheid worden bezien.

1.2 Arbeidsmigranten betrekken bij en in het beleid

Het doel is om arbeidsmigranten te betrekken bij en in het beleid. Dat betekent enerzijds rekening houden met de doelgroep arbeidsmigranten bij het ontwikkelen van nieuw beleid en anderzijds ervoor zorgen dat het beleid met betrokkenheid van de doelgroep zelf is afgestemd op de leefwereld van arbeidsmigranten en voorziet in hun behoeften. Hierbij is het van belang dat lokale overheden ondersteuning krijgen bij het ontwikkelen van samenhangend beleid rondom arbeidsmigranten.

[6] De Staat van Migratie 2023 | Rapport | Rijksoverheid.nl

De volgende maatregelen vallen onder dit doel:
- Netwerk sleutelpersonen arbeidsmigranten (aanbeveling 7.1.A)
- Ondersteuningsprogramma VNG (aanbevelingen 7.2.C en 7.2.E)

Netwerk sleutelpersonen arbeidsmigranten
- De ministeries die vertegenwoordigd zijn in het IPA hebben in 2022 het netwerk sleutelpersonen opgericht. Dit netwerk bestaat uit personen die dagelijks in contact zijn met EU-arbeidsmigranten en directe hulp verlenen, vaak werkzaam bij zorg- en welzijnsorganisaties of vakbonden.
- Het netwerk kent drie doelen:
  - Het ophalen van ervaringen bij arbeidsmigranten: wat leeft er en waar lopen zij tegenaan?
  - Het toetsen van beleidsinitiatieven en -richtingen bij arbeidsmigranten.
  - Het onder de aandacht brengen van initiatieven en informatie vanuit de (Rijks)overheid.
- Sinds de start in 2022 zijn er drie netwerkbijeenkomsten per jaar geweest waarin onder andere is stilgestaan bij thema's als informatievoorziening, toegang tot het recht, zorg- en welzijn en huisvesting en de belangrijkste ontwikkelingen omtrent de maatregelen.
- Het netwerk laat zien dat het toegevoegde waarde heeft. Zo sluit de informatie op de website WorkinNL nu beter aan op de doelgroep en zijn er Q&A's toegevoegd over het wonen en werken in Nederland. Ook maken sleutelpersonen arbeidsmigranten wegwijs in de Nederlandse gezondheidszorg.

Ondersteuningsprogramma VNG
- Sinds april 2022 is het ondersteuningsteam arbeidsmigranten van de VNG operationeel. Dit team ondersteunt proactief, met subsidie van de ministeries van BZK en SZW, gemeenten om te komen tot samenhangend beleid op het gebied van arbeidsmigranten en regionale samenwerking tussen gemeenten.
- In werkgroepen wordt kennis ontwikkeld op het gebied van huisvesting (hoofdstuk 4), zorg en welzijn (hoofdstuk 5), registratie (hoofdstuk 3) en handhaving (hoofdstuk 6). Dit leidt tot publicaties, handreikingen en (online) trainingen voor gemeenten.
- Het team ondersteuning arbeidsmigranten van de VNG organiseert sinds april 2023 de workshop 'Samenhangend beleid arbeidsmigranten in 1 dag'. Deze workshop helpt gemeenten om te komen tot een integraal beleid rondom arbeidsmigranten.
- In nauwe samenwerking met Pharos is de werkgroep zorg en welzijn medio 2022 van start gegaan. Het doel van de werkgroep is om te onderzoeken hoe gemeenten de zorg naar arbeidsmigranten en het welzijn van arbeidsmigranten kunnen verbeteren. De werkgroep biedt goede voorbeelden, modellen en handreikingen aan gemeenten. In samenwerking met Pharos heeft de VNG *een wegwijzer en een handreiking zorg en welzijn*
- Als bedrijven zich willen vestigen of willen uitbreiden, is het wenselijk dat gemeenten bij de aanvraag vroegtijdig inzicht verkrijgen op welke wijze het huisvestingvraagstuk van arbeidsmigranten is verbonden aan het gevoerde economisch en ruimtelijk beleid. De werkgroep effectrapportage ontwikkelt hiervoor een tool. Zie ook paragraaf 4.2 – effectrapportage.
- De werkgroep handhaving en toezicht onderzoekt wat gemeenten kunnen doen om kwetsbare arbeidsmigranten te beschermen, en welke barrières zij kunnen opwerpen om malafide ondernemers aan te pakken. Dit wordt uitgewerkt in een barrièremodel, dat in het vierde kwartaal van 2023 klaar is. Ook stelt de werkgroep een handreiking op die gemeenten ondersteunt bij hun handhavingsaanpak. Verder onderzoekt de werkgroep hoe de samenwerking van gemeenten met andere inspectiediensten structureel verbeterd kan worden en hoe zij tot meer samenhang in het toezicht kunnen komen.
- De werkgroep registratie bespreekt hoe de aanbevelingen van het Aanjaagteam voor gemeenten het beste ingevuld kunnen worden.
- Het huisvesten van arbeidsmigranten roept vaak uiteenlopende reacties op. Een goede communicatie bij de ontwikkeling en uitvoering van de aanpak is cruciaal. De werkgroep draagvlak voor huisvesting geeft gemeenten handvatten hoe je draagvlak kunt creëren op beleidsniveau en bij de lokale gemeenschap. Deze werkgroep gaat in de 2024 van start.
- Daarnaast zijn er diverse trainingen en webinars georganiseerd over actuele onderwerpen waaronder regionale samenwerkingen en de Wet goed verhuurderschap. Een groot aantal individuele gemeenten zijn geholpen met vraagstukken op het gebied van arbeidsmigranten.

Hoofdstuk 2 – Werk

Werk H2

Toelatingsstelsel voor bestaande en startende uitleners **2.1.A t/m 2.1.E, 2.1.H**

Cao-afspraken **2.2.B t/m 2.2 .D**

Aanpakken malafide bestuurders **2.1.F**

Rechtsvermoeden bij onderbetaling minimumloon **6.2.A**

Due diligence bij inleners en uitleners **2.2.A**

Meld- en vergewisplicht voor meldingsplichtige arbeidsongevallen bij uitleners **2.1.G**

De aanbevelingen van het Aanjaagteam zijn gericht op het verbeteren van de arbeidspositie van arbeidsmigranten. In het advies van het Aanjaagteam is uitgebreid stilgestaan bij de rol van uitzendbureaus. Werkgevers en sociale partners hebben daarnaast de belangrijke rol om met elkaar de verantwoordelijkheid te nemen om eerlijk, veilig en gezond werk voor arbeidsmigranten te realiseren.

Er zijn verschillende maatregelen genomen om de werksituatie van arbeidsmigranten te verbeteren. Deze maatregelen vallen onder drie doelen:
- Aanpak misstanden in uitzendsector (paragraaf 2.1)
- Eerlijk werk garanderen (paragraaf 2.2)
- Gezond en veilig werken[7] (paragraaf 2.3)

2.1 Aanpak misstanden in uitzendsector

Eén van de belangrijkste aanbevelingen van het Aanjaagteam is het opzetten van een certificeringsstelsel voor bestaande en startende uitzendbureaus (aanbeveling 2.1.A). In samenwerking met sociale partners is het conceptwetsvoorstel verplichte certificering voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten opgesteld. In het voorjaar 2023 heeft de Afdeling advisering van de Raad van State (hierna: de Afdeling) haar advies uitgebracht over dit wetsvoorstel.[8] Er is naar aanleiding van dit advies een aanpassing gedaan. Het aangepaste wetsvoorstel heet 'toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten' en is in oktober 2023 ingediend bij de Tweede Kamer.

Toelatingsstelsel voor bestaande en startende uitleners (aanbevelingen 2.1.A t/m 2.1.E, 2.1.H)
- Het wetsvoorstel toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta)[9] is in oktober 2023 ingediend bij de Tweede Kamer. De beoogde inwerkingtreding van het toelatingsstelsel is 1 januari 2026.
- Het toelatingsstelsel is onderdeel van de bredere hervorming van de arbeidsmarkt (zie ook Kamerbrief over Hoofdlijnen Arbeidsmarkt[10]) en heeft als doel om arbeidskrachten beter te beschermen, een gelijk speelveld voor alle uitleners te realiseren en malafide partijen van de markt te weren.
- Met de aanpassing van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) wordt het voor alle uitleners van arbeidskrachten verboden om zonder een toelating arbeidskrachten in Nederland ter beschikking te stellen. Ondernemingen die arbeidskrachten inhuren (inleners), kunnen dan geen zaken meer doen met niet-toegelaten uitleners (aanbeveling 2.1.A).
- Uitleners zijn in beginsel alle ondernemingen die in Nederland arbeidskrachten ter beschikking stellen, zoals bedoeld in de Waadi. Hieronder vallen ook buitenlandse uitleners die op de Nederlandse markt actief zijn (aanbeveling 2.1.H).

[7] Dit is niet expliciet als doel opgenomen in het rapport 'Tweederangsburgers'.

[8] Dit advies met kenmerk W12.22.00200/III is op 29 maart jl. vastgesteld en op 3 april jl. openbaar gemaakt via https://www.raadvanstate.nl/actueel/nieuws/@134456/w12-22-00200-iii/

[9] De betrokken organisaties zijn FNV, CNV, VCP, VNO-NCW, MKB Nederland, LTO Nederland, ABU, en NBBU.

[10] Kamerstukken II, 29 544, nr. 1112.

- Het wetsvoorstel biedt de mogelijkheid in regelgeving om sectoren van het bedrijfsleven of segmenten van de arbeidsmarkt onder voorwaarden uit te zonderen van de toelatingsplicht. Daarnaast biedt het wetsvoorstel aan ondernemingen, waarbij het ter beschikking stellen van arbeidskrachten een zeer gering onderdeel van de bedrijfsactiviteiten is, de mogelijkheid om ontheffing te krijgen van de toelatingsplicht.
- Om in aanmerking te komen voor toelating moeten uitleners voldoen aan vastgestelde normen. Deze normen gaan onder andere over de juiste beloning en arbeidsvoorwaarden, kwalitatief goede huisvesting en afdracht van loonheffing en omzetbelasting.
- Het Aanjaagteam heeft het verplicht gebruik van de g-rekening[11] aanbevolen (aanbeveling 2.1.B). De g-rekening kan worden aangesproken als een uitlener de loonheffingen of de omzetbelasting niet betaalt. De Belastingdienst voert samen met betrokken banken en branchepartijen een verkenning uit naar de mogelijkheden tot verplichtstelling van de g-rekening. Vooruitlopend op de uitkomst van deze verkenning zal het gebruik van de g-rekening gestimuleerd worden door enerzijds een vrijwarings-regeling voor de fiscale inlenersaansprakelijkheid bij storting op de g-rekening en anderzijds door vereenvoudiging van de fiscale inlenersaansprakelijkheid. Vrijwaring kan worden verkregen bij storting van 35% van de factuursom op de g-rekening en als er tevens wordt voldaan aan de geldende administratieve voorwaarden. Vereenvoudiging van de aansprakelijkstelling is in lijn met een eerder aangenomen wettelijke bepaling die nog niet in werking is getreden, zodat de Belastingdienst sneller tot een aansprakelijkstelling over kan gaan.
- Als onderdeel van het toelatingsstelsel wordt in beginsel ook een verplichting tot financiële zekerheids-stelling opgenomen (aanbeveling 2.1.C). Voor startende uitleners geldt bij de aanvraag van een voor-lopige toelating een waarborgsom van 50.000 euro, die bij de aanvraag van een definitieve toelating (in beginsel zes maanden na de ingangsdatum van de voorlopige toelating) aangevuld moet worden tot een bedrag van 100.000 euro.
- De minister van SZW wordt verantwoordelijk voor het verlenen van toelating aan uitleners voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten. Dit gebeurt op basis van een toelatingsprocedure en aan de hand van toelatingsvoorwaarden. De minister toetst of de aanvrager aan alle voorwaarden voor toelating voldoet en of er geen sprake is van een weigeringsgrond. Onderdeel van de toelatingsvoorwaarden is een recent rapport van een inspectie-instelling[12] waarmee de uitlener onderbouwt dat hij voldoet aan het normenkader (bestaande uit een set eisen waaraan uitleners moeten voldoen voor een toelating).
- De Arbeidsinspectie zal toezicht houden op de naleving van de toelatingsplicht door uitleners en inleners. Zij kan handhavend optreden als bedrijven toch arbeidskrachten ter beschikking stellen terwijl ze niet toegelaten zijn, of als inleners arbeidskrachten inlenen van niet-toegelaten uitleners. Inleners die gebruik maken van niet-toegelaten uitleners krijgen een bestuurlijke boete opgelegd door de Arbeidsinspectie (aanbeveling 2.1.F). Inleners kunnen zelf kosteloos in een openbaar register controle-ren – ook middels een beoogd notificatiesysteem – of de uitlener met wie zij willen samenwerken, is toegelaten. Ook als er arbeidskrachten ter beschikking worden gesteld, maar zij niet als arbeidskrachten die ter beschikking worden gesteld zijn opgenomen in de administratie van de in- en uitlener, worden de regels van de toelatingsplicht geschonden en kan de Arbeidsinspectie handhavend optreden.
- Met het wetsvoorstel wordt de wettelijke basis voor gegevensuitwisseling tussen publieke en private toezichthouders ook in de Waadi verder ingericht (zie hoofdstuk 6).

2.2. Eerlijk werk garanderen

Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers en sociale partners om eerlijk werk voor arbeidsmigranten te realiseren. Een belangrijke wijze waarop deze verantwoordelijkheid vorm krijgt, is via de collectieve arbeidsovereenkomst (cao). Hierin worden afspraken gemaakt over de arbeids-voorwaarden en arbeidsomstandigheden in verschillende sectoren.

[11] Een geblokkeerde bankrekening, waaruit alleen geld kan worden overgemaakt naar de Belastingdienst en naar andere g-rekeningen.

[12] Private inspectie-instellingen die door de minister van SZW aangewezen worden en door de Raad voor Accreditatie geaccrediteerd moeten zijn om te kunnen controleren op het normenkader.

Onder dit doel vallen vier maatregelen:
- Cao-afspraken (aanbevelingen 2.2.B t/m 2.2.D)
- Aanpakken malafide bestuurders (aanbeveling 2.1.F)
- Rechtsvermoeden bij onderbetaling minimumloon (aanbeveling 6.2.A)
- Due diligence bij inleners en uitleners (aanbeveling 2.2.A)

CAO-afspraken

In zowel de ABU CAO voor uitzendkrachten als de NBBU CAO voor uitzendkrachten (geldig tot 1 januari 2024) zijn twee belangrijke afspraken gemaakt in lijn met de aanbevelingen van het Aanjaagteam: een inkomensgarantie van tenminste wettelijk minimumloon (WML) in de eerste twee maanden en geen schulden opbouwen voorafgaand aan de start van het werk. Daarnaast is een overgangsbepaling bij het verlaten van de huisvesting afgesproken: artikel 36, lid 5, regelt dat als de uitzendovereenkomst eindigt, er een overgangstermijn geldt van vier weken waarbinnen de uitzendkracht de huisvesting die hij huurt van de uitzendonderneming dient te verlaten. De huurprijs blijft dan maximaal gelijk aan de huurprijs tijdens het dienstverband (zie ook hoofdstuk 4 over het versterken van de huurpositie van arbeidsmigranten). Er is op 25 april 2023 een verzoek ingediend bij het ministerie van SZW om de ABU CAO algemeen verbindend te verklaren. Wanneer een bedrijfstak-cao algemeen verbindend verklaard (avv) wordt, geldt deze voor alle bedrijven in een bepaalde sector. Over dit verzoek moet nog een besluit worden genomen door het ministerie van SZW[13].

Gegarandeerd minimumloon voor eerste 2 maanden
- Arbeidsmigranten moeten worden beschermd tegen het risico dat er minder werk is dan van tevoren is beloofd.
- In de cao voor de uitzendsector is in artikel 39 een inkomensgarantie opgenomen. Hierin staat dat de uitzendkracht die voor het eerst voor werk bij die uitzendonderneming naar Nederland komt en door die uitzendonderneming of in opdracht van die uitzendonderneming door een derde buiten Nederland wordt geworven, in principe[14] gedurende de eerste twee maanden ten minste recht heeft op een bedrag ter hoogte van het voltijdsminimum (jeugd)loon, ongeacht de contractduur en het aantal gewerkte uren (‘de inkomensgarantie’).

Geen schulden opbouwen
- Het Aanjaagteam heeft aanbevolen om in de cao van de uitzendbranche op te nemen dat het niet toegestaan is om schulden op te bouwen, bijvoorbeeld voor de reis naar Nederland of het woon-werkverkeer.
- Door de afspraak over een gegarandeerd minimumloon voor de eerste twee maanden (zie hierboven) kunnen arbeidsmigranten de kosten om naar Nederland te komen achteraf meestal betalen van het ontvangen loon. Zo bouwen zij hierover geen schulden op.
- Ook is in artikel 39 opgenomen dat als een arbeidsmigrant binnen twee weken niet meer werkt voor de uitzendonderneming en daarmee niet het gegarandeerde minimumloon ontvangt, dat dan de eventuele gemaakte schulden zullen worden kwijtgescholden[15].

De Nederlandse Schuldhulproute (NSR) en de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) hebben ook afspraken gemaakt. Via het platform geldfit.nl willen uitzenders de drempel verlagen om financiële problemen aan te pakken. Met deze samenwerking krijgen uitzendkrachten, waaronder arbeidsmigranten, op een laagdrempelige manier toegang tot hulp bij geldzorgen.

[13] Er is bij deze procedure sprake van een lange procedurele onderbreking omdat de te avv’en cao-tekst niet voldoet aan de vereisten. De procedure wordt voortgezet op het moment dat het probleem is opgelost.

[14] Voor nadere voorwaarden zie artikel 39 van de CAO.

[15] Het gaat hier om kosten die op basis van de wettelijke regels niet konden worden ingehouden en/of verrekend. Dit betreffen schulden voor zover ze gefaciliteerd zijn door de uitzendonderneming en betrekking hebben op vervoer thuisland-Nederland, vervoer woon-werkverkeer, huisvesting en/of zorgverzekering.

CAO-afspraken in andere sectoren
De beschreven afspraken gelden in sectoren waar dit in de cao is geregeld, zoals de uitzend- en vleessector. Daarmee zijn ze nog niet van toepassing op alle sectoren waarin veel arbeidsmigranten in Nederland werkzaam zijn. VNO-NCW heeft in 2021 via haar arbeidsvoorwaardennota richting alle sectoren aandacht gevraagd voor de aanbevelingen van het Aanjaagteam. Ook hebben de sociale partners in de Stichting van de Arbeid (hierna: de Stichting) op 27 september 2023 een handreiking voor decentrale partijen uitgebracht om in de cao's op passende wijze invulling te geven aan de aanbevelingen van het Aanjaagteam. Met deze handreiking adviseert de Stichting decentrale partijen wat opgenomen kan worden in cao-afspraken, zodat arbeidsmigranten die voor het eerst naar Nederland komen en direct worden ingehuurd ook de eerste twee maanden een gegarandeerd minimumloon verdienen en geen schulden opbouwen voor hun reis naar Nederland.

Daarnaast doet de Stichting aanbevelingen op het gebied van goede huisvesting voor arbeidsmigranten, toegang van vakbonden tot de werkvloer en correcte registratie in de BRP bij verblijf korter en langer dan vier maanden.

Transparantie over minimum inhuurprijs
Het systeem van verplichte toelating van uitzendbureaus zal moeten leiden tot een verbetering op de uitzendmarkt. Voor malafide uitzendbureaus is er in de markt dan geen plaats meer waardoor het invoeren van een minimum inhuurprijs onnodig wordt geacht. Daarom wordt er vooralsnog geen actie ondernomen op deze aanbeveling.

Aanpakken malafide bestuurders
- Een van de aanbevelingen van het Aanjaagteam is om een bestuursrechtelijk bestuursverbod in te voeren. In een brief aan de Tweede Kamer van 14 juli 2022[16] is al beschreven dat het invoeren van een bestuursrechtelijk bestuursverbod onwenselijk is[17]. Met name wegens het staatsrechtelijke aspect. Voor een bestuursrechtelijk bestuursverbod is er vooraf geen toestemming nodig van de rechter.
- Er zijn andere instrumenten beschikbaar om recidive van malafide uitleners tegen te gaan. Onder andere het beboeten van feitelijk leidinggevenden. De Arbeidsinspectie gaat de komende tijd aan de slag met de toepasbaarheid van dit instrument in de praktijk. Dit wordt toegelicht in de Verzamelbrief Instrumentarium Aanpak Arbeidsmisstanden die eind 2023 naar de Kamer gaat.
- Verder wordt in het wetsvoorstel 'Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten' de Wet bevordering integriteitsbeoordelingen door het openbaar bestuur (Wet Bibob) van toepassing verklaard op het toelaten van uitleners. Hiermee kan, in het geval van risico op malafide praktijken, een toelating geweigerd worden of een eerder toegekende toelating worden ingetrokken. Deze maatregel heeft betrekking op de rechtspersoon en kan er dus concreet voor zorgen dat een malafide onderneming geweerd wordt van de markt.

Rechtsvermoeden bij onderbetaling minimumloon
- Het Aanjaagteam adviseert om in de Wet minimumloon (WML) een bepaling op te nemen over het rechtsvermoeden van een dienstverband van zes maanden bij een ondeugdelijke administratie en vermoedelijke onderbetaling, analoog aan artikel 23 van de Wet arbeid vreemdelingen.
- Bij een vermoeden van onderbetaling en het ontbreken van de benodigde gegevens bij de werkgever om vast te kunnen stellen of het wettelijk minimumloon is betaald, zou de Arbeidsinspectie of de civiele rechter, de mogelijkheid moeten krijgen om alsnog in bepaalde situaties een onderbetaling te berekenen (fictief) en betaling af te dwingen door uit te gaan van in ieder geval zes maanden (voltijds)arbeid.

[16] Kamerstukken II, 29 861, nr. 96

[17] Er zijn alternatieve instrumenten beschikbaar, het ontbreken van toestemming van een rechter maakt het bestuursrechtelijk bestuursverbod kwetsbaar, een bestuursverbod kan worden omzeild via zogenaamde katvangers (iemand die in naam eigenaar of houders is van een bedrijf, met als doel om de werkelijke eigenaar of houder buiten bereik van de (justitiële) autoriteiten te houden) waardoor de effectiviteit minder groot is, de Arbeidsinspectie heeft eerder aangegeven dat zij dit instrument met grote terughoudendheid zullen inzetten vanwege de hoge bewijslast en risico op lange juridische trajecten.

- Het ministerie van SZW heeft een verkenning uitgevoerd naar dit instrument. De Kamer wordt hierover geinformeerd in de Verzamelbrief instrumentarium Aanpak Arbeidsmisstanden die eind 2023 naar de Kamer gaat.

Due diligence bij inleners en uitleners

- De overheid wil ervoor zorgen dat Nederlandse bedrijven die zakendoen in het buitenland, dit maatschappelijk verantwoord doen. Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (IMVO) betekent rekening houden met zaken op het gebied van mensenrechten, werkomstandigheden en milieu.
- Bedrijven die gebruikmaken van arbeidsmigranten moeten meer verantwoordelijkheid nemen voor goede woon- en werkomstandigheden in de gehele keten. Dat betekent dat bedrijven inzichtelijk moeten maken wat er gebeurt in hun keten en dat ze, waar mogelijk, misstanden bespreekbaar maken en oplossen. Dit heet 'due diligence' of gepaste zorgvuldigheid.
- Momenteel is er (Europese) IMVO-wetgeving in de maak waarin deze verplichting wettelijk wordt geregeld. Dit zal ervoor moeten zorgen dat slechte omstandigheden sneller geïdentificeerd en voorkomen worden.
- Om de aanbeveling van 'due diligence' in jaarverslagen van in- en uitleners over te nemen, wordt aangesloten bij Europese lopende trajecten rondom IMVO. De Europese Commissie heeft op 23 februari 2022 het voorstel voor een Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) gepubliceerd. Dit richtlijnvoorstel moet het mogelijk maken om negatieve effecten op mensenrechten en het milieu in waardeketens te voorkomen en aan te pakken. Over de CSDDD wordt op Europees niveau nog onderhandeld. De Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) is op 5 januari 2023 in werking getreden. De richtlijn verplicht bedrijven om te rapporteren over de impact van hun activiteiten op mens en milieu, en zo te zorgen voor meer transparantie.

2.3 Gezond en veilig werken

Net als iedere werknemer in Nederland, heeft een arbeidsmigrant recht op een veilige en gezonde werkomgeving. Het Aanjaagteam heeft de aanbeveling gedaan om de arbeidsomstandigheden van arbeidsmigranten te verbeteren. Veel arbeidsmigranten werken via een uitzendbureau in Nederland. Het Aanjaagteam adviseert een wettelijke verplichting in te voeren voor uitzendbureaus om arbeidsongevallen te melden bij de Arbeidsinspectie. Als gevolg daarvan zal het inlenend bedrijf arbeidsongevallen in de toekomst ook moeten melden aan het uitzendbureau en moet het uitzendbureau vaststellen of het veilig is om weer aan het werk te gaan bij dezelfde inlener.

Meld- en vergewisplicht voor meldingsplichtige arbeidsongevallen bij uitleners (aanbeveling 2.1.G)

- Het Wetsvoorstel invoering meldplicht arbeidsongevallen en vergewisplicht uitleners beoogt uitzendbureaus een grotere verantwoordelijkheid te geven als het gaat om de veiligheid en gezondheid van uitgeleende werknemers. Daarbij gaat het om het melden door uitzendbureaus van ernstige en/of dodelijke arbeidsongevallen van deze werknemers aan de Arbeidsinspectie. Het gaat ook om het controleren of er voldoende maatregelen zijn genomen door de inlener zodat de werknemer weer veilig aan het werk kan gaan. Dit is van belang voor alle uitzendkrachten, maar zeker voor arbeidsmigranten omdat dit een kwetsbare groep is en het aantal bedrijfsongevallen onder uitzendkrachten relatief hoog is.
- Het wetsvoorstel is voor advies voorgelegd aan de Adviescollege Toetsing Regeldruk, Autoriteit Persoonsgegevens en de Nederlandse Arbeidsinspectie. Er heeft ook een internetconsultatie[18] plaatsgevonden en er zijn diverse toetsen uitgevoerd, waaronder een mkb-toets onder inleners en onder uitleners. Deze worden op dit moment verwerkt. Streven is inwerkingtreding van het wetsvoorstel uiterlijk 1 januari 2026.

[18] Overheid.nl | Consultatie Wet invoering meldplicht arbeidsongevallen en vergewisplichten uitleners (internetconsultatie.nl)

Hoofdstuk 3 – Registratie

H3 Registratie

- Registratie contactgegevens en tijdelijk verblijfadres 3.1.B en 3.1.C
- Actieve rol werkgevers ten aanzien van registratie 3.1.A, 3.1. E en 3.1.F
- Gebruik van signalen uit de Landelijke Aanpak Adreskwaliteit 3.1.D
- Feedbackcyclus loonaangifteketen 3.1.F
- Experiment gemeenten als aangewezen bestuursorgaan (abo)
- Voorinschrijving niet-ingezetenen
- Applicatie zelf doorgeven wijzigingen
- Verplichte aanwezigheidsmelding

Arbeidsmigranten kunnen als ingezetene of als niet-ingezetene ingeschreven staan. Dat hangt af van de verwachte duur van hun verblijf in Nederland. Om aanspraak te kunnen maken op bepaalde rechten en gebruik te kunnen maken van overheidsvoorzieningen, is correcte registratie in de Basisregistratie Personen (BRP) van belang. Daarnaast zorgt een goede registratie ervoor dat de overheid – waaronder gemeenten – zicht heeft op het verblijf van arbeidsmigranten in Nederland en dat met hen contact kan worden opgenomen en gericht beleid kan worden gemaakt. Tot slot helpt goede registratie bij toezicht en handhaving als het gaat om de woon- en werksituatie van arbeidsmigranten.

3.1 Beter zicht op arbeidsmigranten

Hoe arbeidsmigranten staan ingeschreven in de BRP is afhankelijk van de verwachte verblijfsduur. Als zij verwachten langer dan vier maanden in Nederland te verblijven, moeten zij zich laten inschrijven als ingezetene bij hun woongemeente. Bij een korter verblijf kunnen zij zich laten inschrijven bij een RNI-loket (loket voor registratie niet ingezetenen[19]) als niet-ingezetene. Met deze registratie ontvangen ze een BSN. Op het moment dat zij langer dan vier maanden in Nederland verblijven, moeten ze alsnog aangifte van verblijf als ingezetene doen.

De registratie in de BRP is niet altijd correct. Zo staan arbeidsmigranten, die toch langer dan vier maanden in Nederland verblijven, vaak nog ten onrechte als niet-ingezetene geregistreerd. Ook doen arbeidsmigranten niet altijd aangifte van vertrek als zij Nederland verlaten. In navolging van het advies van het Aanjaagteam zijn er verschillende maatregelen genomen om de registratie te verbeteren. Daarnaast zijn een aantal kwaliteitsmaatregelen toegevoegd die een bijdrage leveren aan een correcte registratie en het actueel houden van de geregistreerde gegevens.

Dit zijn de maatregelen die vallen onder het doel ‘Beter zicht op arbeidsmigranten’:
- Registratie contactgegevens en tijdelijk verblijfadres (aanbevelingen 3.1.B en 3.1.C)
- Actieve rol werkgevers ten aanzien van registratie (aanbevelingen 3.1.A, 3.1. E en 3.1.F)
- Gebruik van signalen uit de Landelijke Aanpak Adreskwaliteit (aanbeveling 3.1.D)
- Feedbackcyclus loonaangifteketen (aanbeveling 3.1.F)
- Experiment gemeenten als aangewezen bestuursorgaan (abo)
- Voorinschrijving niet-ingezetenen
- Applicatie zelf doorgeven wijzigingen
- Verplichte aanwezigheidsmelding

Registratie contactgegevens en tijdelijk verblijfsadres
- Vanaf oktober 2022 is het mogelijk – maar niet verplicht – om een tijdelijk verblijfsadres en contactgegevens te registreren in de BRP als iemand zich inschrijft als niet-ingezetene. Deze gegevens zijn een eerste stap in de goede richting om meer zicht te krijgen op het verblijf van arbeidsmigranten in

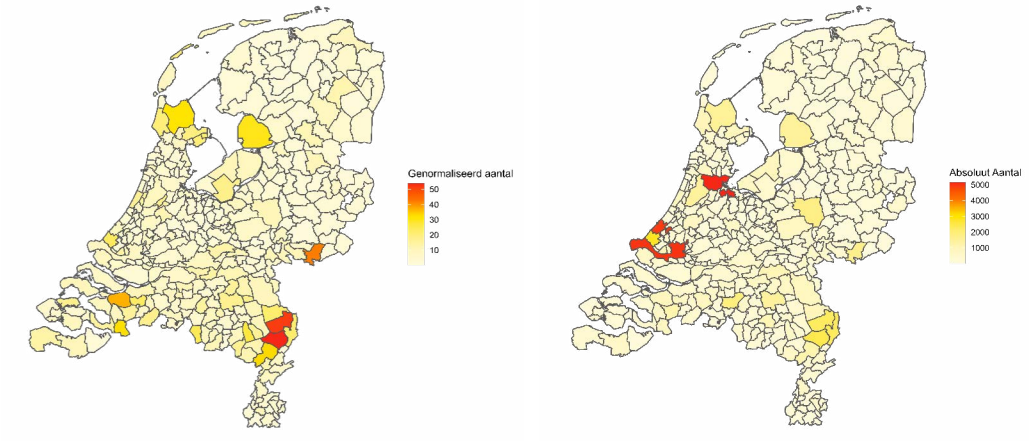
[19] De RNI is bedoeld voor personen in het buitenland die een relatie hebben met de Nederlandse overheid. Ook mensen die korter dan 4 maanden in Nederland verblijven kunnen zich inschrijven in de RNI. Dit zijn niet enkel arbeidsmigranten.

Nederland. Daarnaast biedt het de mogelijkheid om contact met arbeidsmigranten op te nemen (zie hoofdstuk 7). Bijvoorbeeld om arbeidsmigranten, die voor langere tijd als niet-ingezetene geregistreerd staan, erop te wijzen dat ze zich als ingezetene moeten laten inschrijven bij de gemeente.

- Een groot deel van de arbeidsmigranten werkt mee aan het vrijwillig verstrekken van een verblijfsadres. Sinds de start van de registratie van tijdelijke verblijfsadressen en contactgegevens zijn er bij ruim 85% van de inschrijvingen een tijdelijk verblijfsadres en/of contactgegevens geregistreerd.
- In oktober 2023 hebben de eerste gemeenten, die meedoen aan het experiment gemeenten als aangewezen bestuursorgaan (zie hieronder) tijdelijke contactgegevens ontvangen van niet-ingezetenen die verblijven in hun gemeenten.
- Om de tijdelijke verblijfsadressen en contactgegevens aan alle gemeenten en andere afnemers te kunnen verstrekken, moeten de autorisaties en systemen van (lokale) overheden worden aangepast. De verstrekking van de tijdelijke verblijfsadressen en contactgegevens is de eerste stap om gemeenten beter zicht te geven op wie er in hun gemeente verblijft. Zo wordt het onder andere mogelijk om per adres een overzicht op te vragen van wie daar als ingezetene geregistreerd staat en wie het adres als tijdelijk verblijfsadres heeft opgegeven. Het autoriseren van gemeenten heeft vertraging opgelopen, maar de verwachting is dat voor het einde van 2023 de eerste gegevens aan gemeenten kunnen worden verstrekt. Het is voor gemeenten al wel mogelijk om tellingen aan te vragen van het aantal geregistreerde personen met tijdelijke verblijfsadressen in hun gemeente.
- Voor de bruikbaarheid van de geregistreerde gegevens is het van belang dat er wordt gestreefd om ze actueel te houden. Er zijn verschillende kwaliteitsmaatregelen genomen en in ontwikkeling. Deze staan verderop in dit hoofdstuk beschreven.

Relatief aantal personen met Tijdelijk verblijfsadres t.o.v. de gemeentegrootte Genormaliseerd als het aantal peronen met een Tijdelijk Verblijfsadres per 1000 inwoners in de gemeente

Absoluut aantal personen met Tijdelijk verblijfsadres per gemeente Aantal personen met een Tijdelijk Verblijfsadres per gemeente



Bovenstaande plaatjes laten zien hoeveel mensen met een tijdelijk verblijfadres staan geregistreerd in een gemeente. In de rechter afbeelding gaat het om het aantal personen per gemeente (absoluut aantal). In de linkerafbeelding gaat het om het aantal personen in relatie tot de grootte van de gemeente (relatief aantal).

Actieve rol werkgevers ten aanzien van registratie

- Om te zorgen voor een meer sluitend proces voor het correct registreren en bijhouden van gegevens over het verblijf van arbeidsmigranten ziet het Aanjaagteam een aanvullende rol voor werkgevers. Dit omdat zij de arbeidsmigranten hebben geworven en zij het meest in persoonlijk contact staan met de arbeidsmigrant gedurende het dienstverband.
- Voor de vormgeving van een zorgplicht voor werkgevers is onder meer gesproken met de VNG, VNO-NCW, ABU en NBBU. De mogelijke oplossingsrichting die in de verkenning naar voren kwam is het invoeren van een informatieplicht voor de werkgevers (al dan niet beperkt tot de uitzendsector). Bij het invoeren van deze plicht is de gedachte dat een werkgever in ieder geval actief relevante en juiste informatie geeft aan de bij hen werkzame arbeidsmigranten om hen te stimuleren dat zij zich a) correct inschrijven als ingezetene of niet-ingezetene en b) hun adresgegevens up-to-date houden. Uiteindelijk blijft de arbeidsmigrant volgens de Wet BRP zelf verantwoordelijk voor correcte inschrijving.

Dit geeft het een signaal af dat werkgevers de bij hen werkende arbeidsmigranten correct dienen te informeren over registratie.
- Een dergelijke plicht sluit goed aan bij de Fair Employment Code van de ABU en de Centrale Organisatie voor de Vleessector en de ABU- en NBBU-CAO voor uitzendkrachten, waarin is opgenomen dat de leden de registratie van internationale medewerkers stimuleren. De naleving hiervan wordt echter niet getoetst. Een informatieplicht sluit daarmee goed aan op wat voor veel werkgevers, met name in de uitzendbranche, reeds staande praktijk zou moeten zijn.
- Het Aanjaagteam heeft, naast het vastleggen van bovenstaande informatieplicht (toen "actieve zorgplicht"), geadviseerd om via het certificeringsstelsel toe te zien op de naleving ervan. Hierbij ligt de focus van de maatregel op de uitzendsector, omdat een groot deel van de arbeidsmigranten hierin werkzaam is. Vanwege de beheersbaarheid van het toelatingsstelsel en het draagvlak daarvoor is besloten om de informatieplicht niet via het toelatingsstelsel voor uitzendbureaus in te regelen.
- Dit neemt niet weg dat aanvullende inzet nodig is om de registratie van arbeidsmigranten te verbeteren. Daarom worden andere mogelijkheden verder uitgewerkt om ervoor te zorgen dat de correcte registratie van arbeidsmigranten verbetert en de aanvullende rol van werkgevers hierbij wordt vormgegeven.

Experiment gemeenten als aangewezen bestuursorgaan (abo)
- Gemeenten zijn verantwoordelijk voor het registreren en bijhouden van de gegevens van ingezetenen in hun eigen gemeente. De minister van BZK is verantwoordelijk voor de registratie en het bijhouden van gegevens van niet-ingezetenen. Het registreren en actualiseren van deze gegevens wordt gedaan door de 19 RNI-loketten en door de daartoe in de BRP-regelgeving aangewezen bestuursorganen (o.a. de Belastingdienst en de SVB).
- Met een experiment wordt gekeken of gemeenten ook een rol kunnen spelen in het bijhouden van de gegevens van niet-ingezetenen. Met het experimentbesluit krijgen vijf gemeenten de bevoegdheid om tijdelijke verblijfsadressen aan te vullen en te actualiseren. Dit betekent dat de aangewezen gemeenten de bevoegdheid krijgen om wijzigingen in het tijdelijk verblijfsadres van niet-ingezetenen door te geven aan de minister van BZK.
- Het experiment is gestart op 1 oktober 2023. Gemeente Aalsmeer, Hollands Kroon, Horst aan de Maas, Peel en Maas en Schiedam zijn begonnen met het bijhouden van de tijdelijke verblijfadressen. Volgend jaar kan er gerapporteerd worden over de eerste resultaten van het experiment.
- Het experiment duurt vier jaar. Op basis van de uitkomsten van het experiment zal in samenspraak met de NVVB en VNG worden besloten of de bevoegdheid wordt opgenomen in de wet BRP en wordt uitgebreid naar andere gemeenten.

Gebruik van signalen uit de Landelijke Aanpak Adreskwaliteit
- De Landelijke Aanpak Adreskwaliteit (LAA) is een aanpak met als doel om de kwaliteit van de adres-gegevens in de BRP te verbeteren, zodat overheidsorganen op basis van juiste informatie hun publieke taken kunnen uitvoeren. Het Aanjaagteam adviseert om signalen uit de LAA te gebruiken voor correcte registratie van arbeidsmigranten.
- In de LAA werken publieke organisaties samen om incorrecte adresgegevens in de BRP te herkennen en te herstellen. Signalen die wijzen op een verkeerde adresregistratie worden gedeeld, geanalyseerd en door het ministerie van BZK verstrekt aan gemeenten voor mogelijk onderzoek.
- Er zijn verschillende LAA-signalen ontwikkeld, zoals bijvoorbeeld. het signaal veelverhuizers, die helpen om misstanden met betrekking tot de woonsituatie en inschrijving van arbeidsmigranten te ontdekken.

Voorinschrijving niet-ingezetenen
- In 2023 is de mogelijkheid tot voorinschrijving voor niet-ingezetenen gerealiseerd. Hiermee kunnen betrokkenen de benodigde gegevens al vóór de afspraak bij het RNI-loket digitaal invullen.
  Dit voorkomt fouten bij het overtypen van gegevens aan de balie en versnelt het inschrijfproces bij de RNI-loketten. Ook kunnen de contactgegevens vooraf geverifieerd worden door middel van een sms/e-mail. Daarnaast wordt hiermee de wachttijd voor arbeidsmigranten en werkgevers verminderd.
- Het portaal voor de voorinschrijving is na de livegang eerst op kleine schaal getest in de gemeenten Venlo en Breda. De eerste ervaringen zijn positief.
- Het portaal zal voor het einde van het jaar 2023 in gebruik worden genomen bij alle 19 RNI-loketten.

Applicatie zelf doorgeven wijzigingen

- Om het tijdelijke verblijfsadres en de contactgegevens na de inschrijving zo actueel mogelijk te houden, wordt er een applicatie ontwikkeld waarmee arbeidsmigranten zelf digitaal wijzigingen in deze gegevens kunnen doorgeven.
- De verwachting was dat deze applicatie in de tweede helft van 2023 gereed zou zijn. Er wordt nu uitgegaan van medio 2024.

Feedbackcyclus loonaangifteketen

- Om de systematiek van het registreren sluitend te maken is een feedbackcyclus nodig. Het Aanjaagteam heeft hiervoor aanbevolen om het BSN in de loonaangifteketen te vergelijken met de BRP.
- Door een periodieke vergelijking kan worden vastgesteld van welke BSN's in de loonaangifteketen nog geen tijdelijk verblijfsadres is vastgesteld. Ook kan bepaald worden welke niet-ingezetenen met een verblijfsadres niet meer voorkomen in de loonaangifteketen.
- De mogelijkheid voor een dergelijke feedbackcyclus wordt door de Rijksdienst voor Identiteitsgegevens (RvIG) en het UWV verkend.

Verplichte aanwezigheidsmelding

- In 2022 is een onafhankelijk onderzoek uitgevoerd naar de juridische mogelijkheid om registratie in de BRP te verplichten voor EU-burgers die kortdurend in Nederland verblijven.[20]
- Hierin werd geconcludeerd dat het lidstaten is toegestaan om van personen te vereisen dat ze zich bij aanwezigheid in de lidstaat melden, mits deze melding laagdrempelig is.
- Naar aanleiding van deze uitkomsten wordt door de ministeries van BZK, JenV en SZW verkend of en hoe een, die op dit moment plaatsvindt, aanwezigheidsmelding moet worden ingesteld. Dit wordt meegenomen in een bredere verkenning naar het verbeteren van de zicht op arbeidsmigranten.

[20] Kamerstukken II, 27 859, nr. 162.

Hoofdstuk 4 - Huisvesting

Huisvesting H4

- De Wet goed verhuurderschap 4.1.B en 4.3.B
- Aanscherpen normen en integratie private keurmerken SNF en AKF. 4.3.A en 4.3.D
- Decentralisatie gebruiksoppervlaktenorm in Omgevingswet 4.3.C
- Programma 'Een thuis voor iedereen'
- Wetsvoorstel Regie op de Volkshuisvesting 4.2.A
- Programma Woningbouw en stimuleringsregelingen 4.2.B
- Effectrapportage bij nieuwe bedrijvigheid 4.2.C
- Zelfstandig huurcontract voor alle woonvormen 4.4.A
- Loskoppelen huurovereenkomst en arbeidsovereenkomst 4.4.B

De huisvesting van arbeidsmigranten is een belangrijk aandachtspunt. Er zijn te weinig locaties en veel huisvesting is van slechte kwaliteit. Arbeidsmigranten zijn ook nog te vaak afhankelijk van werkgevers als het gaat om huisvesting. Om misstanden te voorkomen en de huisvestingssituatie en woonbescherming van arbeidsmigranten te verbeteren, zijn er drie doelen gesteld.

- Verbeteren kwaliteit van de huisvesting (paragraaf 4.1)
- Meer huisvesting realiseren (paragraaf 4.2)
- Versterken van de huurpositie (paragraaf 4.3)

4.1 Het verbeteren van de kwaliteit van de huisvesting

De meeste aanbevelingen op het gebied van huisvesting gaan over het zorgen voor een betere kwaliteit van de huisvestingslocaties. Sommige arbeidsmigranten leven in slechte huisvesting met weinig faciliteiten, waarvoor zij veel geld moeten betalen. Het komt ook regelmatig voor dat er te veel arbeidsmigranten in te kleine ruimtes gehuisvest worden, of op plekken die daar niet voor bedoeld zijn.

Om deze situatie te verbeteren is er nieuwe wetgeving gerealiseerd. De Wet goed verhuurderschap ziet toe op een landelijke basisnorm voor goed verhuurderschap (aanbevelingen 4.1.B en 4.3.B). Ook de Omgevingswet, die in 2024 in werking treedt, stelt eisen aan de kwaliteit van huisvesting. Gemeenten kunnen dan zelf de norm voor het minimale aantal vierkante meters per persoon bepalen (aanbeveling 4.3.C). Verder wordt onderzocht of de normen van de private keurmerken SNF en AFK kunnen worden aangescherpt en samengevoegd tot één keurmerk (aanbevelingen 4.3.A en 4.3.D).

Wet goed verhuurderschap

- Op 1 juli 2023 is de Wet goed verhuurderschap in werking getreden. Deze wet introduceert een landelijke basisnorm voor goed verhuurderschap met regels waaraan verhuurders en verhuurbemiddelaars zich moeten houden. Gemeenten hebben zo meer mogelijkheden om ongewenst verhuurgedrag, zoals woondiscriminatie, intimidatie, onredelijke servicekosten en een te hoge borg tegen te gaan.
- Om arbeidsmigranten beter te beschermen zijn er voor hen extra regels waar verhuurders en verhuurbemiddelaars zich aan moeten houden. Zo moet de huurovereenkomst apart van de arbeidsovereenkomst worden vastgelegd en moet de verhuurder de arbeidsmigrant informeren in een voor de arbeidsmigrant begrijpelijke taal.
- In aanvulling op de algemene regels, kunnen gemeenten een verhuurvergunning instellen voor de verhuur van reguliere woonruimte en/of voor de verhuur aan arbeidsmigranten. Met de vergunning voor de verhuur aan arbeidsmigranten kunnen zij extra voorwaarden stellen aan verhuurders, zoals een maximum aantal personen per kamer en voorwaarden ten aanzien van sanitair, was- en kookvoorzieningen. Als de verblijfsruimte een woonruimte betreft, kunnen gemeenten ook voorwaarden stellen aan de huurprijs, het huurverhogingspercentage en het onderhoud.
- Iedere gemeente moet op 1 januari 2024 een meldpunt hebben waar anoniem en kosteloos meldingen kunnen worden gedaan van ongewenst verhuurgedrag.

- Gemeenten zijn bij private verhuurders en verhuurbemiddelaars verantwoordelijk voor het toezicht en het handhaven van de algemene regels en de verhuurvergunning. In het geval van woningcorporaties is het toezicht en handhaving belegd bij de Autoriteit Woningcorporaties. Om gemeenten bij hun toezicht en handhaving te ondersteunen hebben de VNG en het ministerie van BZK de Handreiking Goed Verhuurderschap opgesteld. Gemeenten krijgen van het Rijk eenmalig 9,2 miljoen euro in 2023 en structureel 12,4 miljoen euro voor toezicht en handhaving van de wet.
- Gemeenten en brancheorganisaties krijgen de beschikking over een toolkit om hen te helpen bij het communiceren over de Wet goed verhuurderschap. De toolkit wordt ontwikkeld door het ministerie van BZK en zal naar verwachting eind 2023 worden gepubliceerd.
- De informatie op rijksoverheid.nl, volkshuisvestingnederland.nl en workinNL.nl is geactualiseerd naar aanleiding van de Wet goed verhuurderschap.
- Daarnaast organiseerde de VNG in samenwerking met het ministerie van BZK een webinar en regiobijeenkomsten over de Wet goed verhuurderschap en heeft de VNG een modelverordening opgesteld die gemeenten kunnen toepassen indien zij een verhuurvergunning willen invoeren.
- Aanbeveling 4.3.B gaat over de overgangstermijn naar de nieuwe norm. In de Wet goed verhuurderschap is opgenomen dat voor bestaande verblijfsruimten een overgangsperiode geldt van drie jaar om aan de vergunningsvoorwaarden te voldoen.

Aanscherpen normen en integratie private keurmerken SNF en AKF

- De Stichting Normering Flexwonen (SNF) en het Agrarisch Keurmerk Flexwonen (AKF) hebben allebei een eigen keurmerk. Het advies van het Aanjaagteam is om de keurmerken te integreren en daarbij op een aantal punten de normen aan te scherpen. Denk hierbij aan de minimale oppervlaktenorm en de woonfuncties onder één dak bij jaarrond huisvesting.
- De bestuurders van Stichting Normering Flexwonen (SNF) en het Agrarisch Keurmerk Flexwonen (AKF) zijn in gesprek om te komen tot een fusie met daarbij de integratie van de normen en keurmerken. Over het harmoniseren van de inhoud van de norm voor huisvesting 'jaarrond' is overeenstemming. Over de norm voor huisvesting bij seizoensarbeid op het erf van de agrarische ondernemer is nog geen overeenstemming bereikt. Ten tijde van het schrijven van deze jaarrapportage hebben de gesprekken hierover nog geen uitkomst geboden.
- Als er overeenstemming is over het aanscherpen van de normen kunnen de eisen vastgesteld worden. De daadwerkelijke integratie van de beide keurmerken zal afhangen van de discussie hierover en de tijd die daarna nodig is voor accreditatie.

Decentralisatie gebruiksoppervlaktenorm in Omgevingswet

- De kwaliteit van huisvesting is onder meer afhankelijk van de normen die aan de huisvesting worden gesteld, zoals het aantal vierkante meters per persoon (gebruiksoppervlaktenorm).
- Het Bouwbesluit 2012 geeft handvatten waaraan huisvesting moet voldoen, zeker als het gaat over kwaliteit en veiligheid. Zo moet de gebruiksoppervlaktenorm voorkomen dat er te veel mensen in een woning wonen.
- Deze norm wordt, met de inwerkingtreding van de Omgevingswet in 2024, gedecentraliseerd naar het omgevingsplan van gemeenten. Gemeenten kunnen dan het minimumoppervlak per persoon aanpassen en bekijken welke norm lokaal gewenst is. In alle omgevingsplannen wordt via de bruidsschat[21] opgenomen dat de gebruiksoppervlaktenorm voor een woning minimaal 12m² is en voor een woonwagen minimaal 6m².
- Gemeenten krijgen de ruimte om een hogere eis te stellen. Onder de Omgevingswet is er ook ruimte om dit artikel aan te passen. Zo zouden er minimale gebruiksoppervlakte normen voor bijvoorbeeld een logiesfunctie voor werknemers kunnen worden gesteld. Het aanjaagteam heeft geadviseerd om tenminste 15 m² en 1 persoon per slaapkamer (minimaal 5,5 m²) in te voeren.

[21] Onder de Omgevingswet verhuist een aantal regels automatisch van het Rijk naar gemeenten.

4.2 Meer huisvesting realiseren

Er is een tekort aan huisvestingslocaties voor arbeidsmigranten. Daarom is het belangrijk dat gemeenten en provincies gestimuleerd worden om meer huisvesting voor arbeidsmigranten te realiseren.

De volgende maatregelen vallen onder dit doel:
- Programma 'Een thuis voor iedereen'
- Wetsvoorstel Regie op de Volkshuisvesting (aanbeveling 4.2.A)
- Programma Woningbouw en stimuleringsregelingen (aanbeveling 4.2.B)
- Effectrapportage bij nieuwe bedrijvigheid (aanbeveling 4.2.C)

Programma 'Een thuis voor iedereen'
- Op 11 mei 2022 heeft de minister voor VRO het programma 'Een thuis voor iedereen' aangeboden aan de Tweede Kamer.[22] Het doel is om te zorgen voor voldoende betaalbare woningen voor alle aandachtsgroepen, met een evenwichtige verdeling over gemeenten en met de juiste zorg, ondersteuning en begeleiding. In het programma is opgenomen dat alle gemeenten vanaf 2023 werken aan integrale en regionaal afgestemde 'woonzorgvisies' waarmee invulling wordt gegeven aan de woon-, zorg- en ondersteuningsbehoefte van alle aandachtsgroepen, waaronder arbeidsmigranten. De Metropoolregio Amsterdam, de regio Parkstad Limburg, de regio Haaglanden, de Groene Metropoolregio Arnhem-Nijmegen, de provincie Groningen en de regio Enschede werken als eerste regio´s aan deze brede woonzorgvisies. De inzet is dat zij hiermee medio 2024 klaar zijn. Op basis van hun ervaringen zijn andere regio´s ook van start gegaan.
- Het is belangrijk dat de woonopgave uit de woonzorgvisies voor onder andere arbeidsmigranten onderdeel wordt van de woningbouwprogrammering. Inmiddels zijn er in het hele land regionale woondeals gesloten waarmee de woningbouwprogrammering per regio en gemeente is vastgelegd. In die woondeals is tevens vastgelegd dat de woonopgave wordt betrokken bij de kwalitatieve invulling van de woningbouwprogrammering. Concreet betekent dit dat wordt gekeken wat de woonbehoefte van aandachtsgroepen is, waaronder arbeidsmigranten. Vervolgens wordt bezien hoe die behoefte is in te passen in de bestaande woningvoorraad, dan wel wordt opgenomen in de uitwerking van de woningbouwplannen.
- Aandachtspunt hierbij is dat gemeenten, vanwege problemen met registratie (zie hoofdstuk 3) onvoldoende zicht hebben op de aantallen arbeidsmigranten.
- Het tijdpad om te komen tot de regionaal afgestemde woonzorgvisies is gericht op 2026. Dit hangt samen met het voornemen uit het wetsvoorstel versterking regie op de volkshuisvesting dat de woonzorgvisies in dat jaar onderdeel worden van het dan wettelijk verplichte gemeentelijke volkshuisvestingsprogramma. Dit wetsvoorstel is op 18 juli 2023 naar de Raad van State gestuurd. Het streven is dat de wet in 2024 in werking treedt.
- Met een integrale monitor gaat het Rijk, samen met de VNG, het IPO (Interprovinciaal Overleg) en Aedes (de vereniging voor woningcorporaties in Nederland), vanaf 2024 de realisatie van de woonbehoefte van aandachtsgroepen volgen.

[22] Kamerstukken II, 32 847, nr. 883.

Wetsvoorstel versterking regie volkshuisvesting

- Op dit moment zijn er te weinig betaalbare woningen en ontbreekt het aan voldoende locaties om te bouwen. Het kabinet heeft als doel om 900.000 woningen te bouwen tot en met 2030, waarvan twee derde betaalbaar. Om hierop te kunnen sturen komt er een verplichting dat het Rijk, de provincies en gemeenten een volkshuisvestingsprogramma opstellen. Deze verplichting wordt opgenomen in het wetsvoorstel Versterking regie volkshuisvesting.
- Dit wetsvoorstel geeft het Rijk, de provincies en gemeenten de wettelijke instrumenten om samen, en met regionale afstemming, regie te voeren op de volkshuisvesting. Hiermee hebben (lokale) overheden meer grip op hoeveel, waar en voor wie er wordt gebouwd. Ook kan er sneller gebouwd worden en krijgen kwetsbare mensen met urgentie een woning.
- Provincies en gemeenten worden gevraagd om een volkshuisvestingsprogramma op te stellen, met specifieke aandacht voor de opgave van aandachtsgroepen, waaronder arbeidsmigranten. Dit moet op regionaal niveau worden afgestemd, met een toezichthoudende rol voor provincies.
- Van 16 februari tot en met 30 maart 2023 is de internetconsultatie van het wetsvoorstel geweest. Op 18 juli 2023 is het wetsvoorstel naar de Raad van State gestuurd.

Om meer en betere huisvesting voor arbeidsmigranten te realiseren, zetten gemeenten samenwerkingsverbanden op. Twee voorbeelden daarvan zijn te vinden in regio Rivierenland en regio Hart van Brabant. Lees hier meer over in dit artikel over regionale samenwerking voor meer en betere huisvesting van arbeidsmigranten: Samenwerkingsverbanden stimuleren meer huisvesting voor arbeidsmigranten in regio's Rivierenland en Hart van Brabant | Praktijkverhaal | Home | Volkshuisvesting Nederland

Programma woningbouw en stimuleringsregelingen

- Om te bevorderen dat er voldoende betaalbare worden woningen gebouwd, zijn er verschillende stimuleringsregelingen. Het programma 'Woningbouw', dat op 11 maart 2022 aan de Tweede Kamer is gestuurd, beschrijft de aanpak om de woningbouw te versnellen.[23]
- Gemeenten kunnen een beroep doen op de Woningbouwimpuls voor het versnellen van de woningbouw, het vergroten van het aantal nieuwbouwwoningen in een project of het vergroten van de betaalbaarheid van die woningen. In maart 2023 is de vijfde tranche hiervan opengesteld, deze bedraagt 250 miljoen euro.
- Om op een snelle manier woningen te bouwen voor mensen die moeite hebben met het vinden van geschikte huisvesting, waaronder aandachtsgroepen, wordt versneld ingezet op het realiseren van 37.500 flexwoningen in de periode 2022-2024. In 2022 zijn 4.200 flexwoningen gerealiseerd. In de eerste twee kwartalen van 2023 zijn circa 2.100 flexwoningen opgeleverd.
- In juli 2023 waren er voor circa 12.000 in totaal flexwoningen (vergevorderde) plannen om flexwoningen te plaatsen in 2023[24]. Het kabinet heeft in de Voorjaarsnota 2023 ruim 300 miljoen euro extra vrij gemaakt om flex- en transformatiewoningen meerjarig te kunnen ondersteunen.[25] De eerste tranche van deze Stimuleringsregeling Flex- en Transformatiewoningen wordt in het najaar 2023 opengesteld.
- Daarnaast is het loket voor de financiële herplaatsingsgarantie[26] sinds 2 mei 2023 geopend.[27] De garantie is erop gericht om de kans op herplaatsing van flexwoningen te vergroten. Deze garantie helpt om de kosten eerlijk te verdelen wanneer de flexwoningen na de eerste locatie nergens opnieuw kunnen worden geplaatst. Ook wordt er verder gewerkt aan een fysieke herplaatsingsgarantie[28]. Via

[23] Kamerstukken II, 32 847, nr. 878.

[24] Kamerstukken II, 32 847, nr. 1037.

[25] Kamerstukken II, 36 350, nr. 1

[26] De financiële garantie helpt om de kosten eerlijk te verdelen wanneer ze na de eerste locatie nergens opnieuw zouden kunnen worden geplaatst.

[27] https://www.volkshuisvestingnederland.nl/onderwerpen/versnellen-tijdelijke-huisvesting/financiele-herplaatsingsgarantie/project-aanmelden

[28] De fysieke herplaatsingsgarantie zorgt ervoor dat flexwoningen altijd een nieuwe plaats vinden wanneer zij moeten worden verplaatst na hun (eerste) locatie.

de Taskforce Versnelling Tijdelijke Huisvesting worden gemeenten, provincies en woningcorporaties ondersteund en wordt kennis gedeeld[29].
- Net als in voorgaande jaren stelt het ministerie van BZK in 2023 een bedrag beschikbaar voor het vergroten van het woningaanbod voor aandachtsgroepen, waaronder arbeidsmigranten. In 2022 is 52,1 miljoen euro aan gemeenten verstrekt voor de realisatie van ca. 4.800 flexwoningen en ca. 3.000 permanente woonruimten. Het gaat hierbij om 1.148 woonruimten voor arbeidsmigranten. Voor 2023 is er ruim 34 miljoen euro beschikbaar gesteld.

Het vinden van passende woningen voor aandachtsgroepen is een grote uitdaging. Om hierbij te helpen, heeft het ministerie van BZK in 2023 een overzicht gepubliceerd. In het overzicht staan alle bestuurlijke instrumenten waarmee gemeenten, die verantwoordelijk zijn voor het huisvesten van aandachtsgroepen, maar ook provincies en woningcorporaties, aan de slag kunnen. Daarnaast biedt het overzicht onder meer:
- informatie over ondersteuningsmogelijkheden en subsidies;
- handige links naar bijvoorbeeld websites, onderzoeken en kamerbrieven;
- verwijzingen naar beschikbare expertteams;
- verwijzingen naar beschikbare regelingen voor financiële ondersteuning.

Overzicht Mogelijkheden, ondersteuning en regelingen huisvesting aandachtsgroepen | Publicatie | Home | Volkshuisvesting Nederland

Effectrapportage bij nieuwe bedrijvigheid
- Het Aanjaagteam adviseert om bij de besluitvorming over nieuwe bedrijvigheid, de huisvestingsvraag onderdeel te maken van het vestigingsbeleid. Zo kunnen mogelijke knelpunten met betrekking tot huisvesting van arbeidsmigranten eerder worden gesignaleerd.
- Samen met het Rijk, gemeenten en provincies en de inbreng van bedrijven en brancheorganisaties heeft het ondersteuningsprogramma arbeidsmigranten van de VNG de eerste versie van de effectrapportage bij nieuwe bedrijvigheid (‘effectrapportage’) ontwikkeld.
- De doelstelling is drieledig:
  - De effectrapportage heeft tot doel om gemeenten te ondersteunen in het vroegtijdig verkrijgen van inzicht op welke wijze het huisvestingsvraagstuk van arbeidsmigranten verbonden is aan het gevoerde economisch en ruimtelijk beleid.
  - Door middel van de effectrapportage worden zowel (lokale) overheden als bedrijfsleven aangespoord vroegtijdig na te denken over de effecten van het gevoerde beleid ten opzichte van de arbeids- en huisvestingsbehoefte in de gemeente en regio. Door de effecten inzichtelijk te maken, probeert de effectrapportage bewustwording te creëren bij bedrijven en overheden rondom de huisvesting van arbeidsmigranten.
  - De effectrapportage heeft tot doel om in het contact tussen gemeente en bedrijf, voorafgaande aan het traject van vergunningverlening, tot een constructieve uitwisseling te komen van informatie waarbij de inzet en huisvesting van arbeidsmigranten uitvoerig worden besproken. Deze gesprekken dragen bij aan de afweging in hoeverre een vestigingslocatie geschikt is.
- Vanaf oktober 2023 wordt de effectrapportage getest bij zes gemeenten: Barneveld, Hollands Kroon, Horst aan de Maas, Meierijstad, Rotterdam en Zuidplas. Op basis hiervan wordt een vervolgversie ontwikkeld die in het tweede kwartaal van 2024 gereed is.
- De effectrapportage kent een aantal onderdelen.
  - Als eerste worden referentieobjecten beschreven, zodat gemeenten een indruk kunnen krijgen van het aantal arbeidsmigranten dat zij bij een grote bedrijfsvestiging kunnen verwachten. Dit wordt uitgewerkt voor een aantal sectoren zoals: logistiek, voedingsindustrie, metaal en de land- en tuinbouw.
  - Daarnaast omvat het instrument handvatten voor gemeenten om in gesprek met nieuwe bedrijven te komen tot afspraken. Hiervoor is een gespreksleidraad en een vragenlijst ontwikkeld.

[29] Kamerstukken II, 32 847, nr. 1037.

4.3 Versterken van de huurpositie

De huurpositie van arbeidsmigranten moet verbeterd worden. Ook is het noodzakelijk dat arbeidsmigranten minder afhankelijk zijn van hun werkgever als het gaat om huisvesting. Daarom adviseert het Aanjaagteam om een zelfstandig huurcontract in te voeren voor alle woonvormen, óók in het geval van huisvesting op een bedrijfsterrein of groepsgewijze huisvesting (aanbeveling 4.4.A). In navolging van dit advies wordt de loskoppeling van huurovereenkomst en arbeidsovereenkomst per 1 juli 2023 verplicht gesteld in de Wet goed verhuurderschap (aanbeveling 4.4.B). Daarnaast werkt het ministerie van BZK aan een doelgroepencontract voor arbeidsmigranten.

Zelfstandig huurcontract voor alle woonvormen

- In veel gevallen is er voor arbeidsmigranten te weinig huurbescherming, waardoor het regelmatig voorkomt dat bij het einde van de arbeidsovereenkomst de huisvesting direct eindigt.
- Het ministerie van BZK werkt een doelgroepencontract voor arbeidsmigranten uit met meer huur(prijs)bescherming en verdere (materiële) ontkoppeling van de arbeids- en huurovereenkomst.
- Het streven is om het wetsvoorstel huurcontract arbeidsmigranten in de eerste helft van 2024 in internetconsultatie te brengen.

Loskoppelen huurovereenkomst en arbeidsovereenkomst

- Met de inwerkingtreding van de Wet goed verhuurderschap is de loskoppeling van de huur- en arbeidsovereenkomst verplicht gesteld.
- Specifiek voor arbeidsmigranten betekent deze wet dat de huurovereenkomst geen onderdeel meer mag zijn van de arbeidsovereenkomst en dat de informatievoorziening plaats moet vinden in een voor de arbeidsmigrant begrijpelijke taal.
- Bij de verhuur aan arbeidsmigranten moet een schriftelijk en zelfstandig huurcontract worden aangeboden.

Hoofdstuk 5 – Zorg en welzijn

H5 Zorg en welzijn

Verlengde zorgfaciliteiten 5.1.A
Toegang tot zorginformatie 5.1.B
Toegang huisartsenzorg 5.1.C
Verzamelen, verrijken en delen van kennis en expertise
Pilot kortdurende opvang
Ontwikkelen rechtentool

Voor arbeidsmigranten is het niet altijd eenvoudig om toegang te krijgen tot de gezondheidszorg. Dit heeft te maken met taalbarrières, onvoldoende kennis van het Nederlandse zorgstelsel of het niet kunnen vinden van een huisarts. Daarnaast zit een probleem bij het wegvallen van de zorgverzekering na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Het doel is om de toegang tot de zorg te verbeteren. Dit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van zorgverzekeraars, zorgaanbieders en werkgevers. Binnen het thema zorg en welzijn is ook aandacht voor de problematiek rondom dakloze EU-burgers.

5.1 Betere toegang tot zorg

Een Nederlandse zorgverzekering is verplicht voor arbeidsmigranten die in Nederland aan het werk zijn. Om de toegang tot de zorg voor arbeidsmigranten te verbeteren, hebben zorgverzekeraars de afgelopen jaren veel maatregelen genomen. Met name de digitale toegang tot de zorgverzekering en het contact met de huisartsenzorg zijn verbeterd. Eind 2022 hebben Zorgverzekeraars Nederland (ZN) en de ministeries van SZW en VWS een convenant ondertekend. Hierin zijn ook afspraken gemaakt over het verbeteren van de zorginformatie.

Zorgconvenant
Dit convenant legt een gezamenlijke commitment vast om de toegang tot zorg voor arbeidsmigranten te verbeteren, op het gebied van:
- Zelfredzaamheid en onafhankelijkheid van arbeidsmigranten. Dit omvat onder andere betere informatievoorziening, toegang tot de polis en verzekeringspas. Daarnaast betreft het de zorgbemiddeling tussen verzekerde en zorgverleners.
- Verantwoordelijkheden van werkgevers. Hier gaat het met name om afspraken die zorgverzekeraars maken met werkgevers over collectiviteiten en de protocollen die zorgverzekeraars gebruiken om de betrouwbaarheid en integriteit van werkgevers te controleren.
- Verantwoordelijkheden van zorgaanbieders. Hierbij kan gedacht worden aan de toegang tot huisartsenzorg en de rol van zorgverzekeraars om zorgverleners aan te spreken op hun verantwoordelijkheid om ook zorg aan arbeidsmigranten te verlenen.

Daarnaast zijn er verlengde zorgfaciliteiten noodzakelijk om ervoor te zorgen dat mensen niet onverzekerd zijn als ze hun baan verliezen.

De volgende maatregelen vallen onder dit doel:
- Verlengde zorgfaciliteiten (aanbeveling 5.1.A)
- Toegang tot zorginformatie (aanbeveling 5.1.B)
- Toegang huisartsenzorg (aanbeveling 5.1.C)
- Verzamelen, verrijken en delen van kennis en expertise

Verlengde zorgfaciliteiten

- Veel arbeidsmigranten zijn verzekerd via de werkgever. De werkgever regelt de zorgverzekering en de betaling van de zorgpremie door een inhouding op het loon. Als het werkt stopt, stopt ook de zorgverzekering. Verlengde zorgfaciliteiten zijn nodig om ervoor te zorgen dat arbeidsmigranten die hun baan verliezen, niet onverzekerd zijn.
- Zorgverzekeraars die zich richten op arbeidsmigranten bieden meestal een financiële garantstelling voor zorgaanbieders. Dit betekent dat internationaal werkenden tot 30 dagen na beëindiging van de verzekering behandeld kunnen worden.
- Met het beëindigen van de arbeidsovereenkomst vervalt ook de zorgverzekeringsplicht. In de praktijk zit vaak echter enige periode tussen het einde van de arbeidsovereenkomst en het beëindigen van de zorgverzekering. Hierdoor wordt dan de zorgverzekering met terugwerkende kracht alsnog beëindigd. Zorgkosten van arbeidsmigranten die met terugwerkende kracht niet verzekerd blijken door de beëindiging van het arbeidscontract, worden niet in rekening gebracht bij de arbeidsmigrant.
- De Subsidieregeling medisch noodzakelijke zorg aan onverzekerden maakt het mogelijk dat onverzekerde arbeidsmigranten de noodzakelijke medische zorg vergoed krijgen. De kosten van deze regeling zijn de laatste jaren flink gestegen en komen in 2022 uit op 50 miljoen euro. 60% tot 70% van de zorggebruikers heeft een niet-Nederlandse nationaliteit. Het lijkt erop dat zorgverleners de weg naar deze regeling beter weten te vinden.
- De kosten van zorg aan onverzekerbare vreemdelingen (zoals arbeidsmigranten die onrechtmatig in Nederland verblijven) komen ten laste van de Regeling Onverzekerbare Vreemdelingen als de patiënt deze zelf niet kan betalen.

Toegang tot zorginformatie

- Zorgverzekeraars hebben al veel stappen gezet om de toegang tot zorginformatie te verbeteren. Zo hebben zorgverzekeraars[30] geregeld dat verzekerden ook zonder DigiD kunnen inloggen in de online omgeving om zaken rondom de zorgverzekering te bekijken en te regelen. Het is ook gemakkelijker voor arbeidsmigranten om een DigiD aan te vragen (zie onder hoofdstuk 7).
- Met het zorgconvenant is ingezet op meer en betere voorlichting. De zorginformatie moet in meerdere talen beschikbaar zijn en de toegang tot de polis en andere documenten moet eenvoudiger worden gemaakt. Het merendeel van de zorgverzekeraars biedt al (polis)informatie in het Nederlands en Engels aan. Verzekeraars die zich specifiek richten op arbeidsmigranten bieden de informatie ook aan in andere talen, zoals Duits, Pools en Roemeens.
- Er wordt door Zorg en Zekerheid gewerkt aan de mogelijkheid om zorg gerelateerde documenten, zoals digitale passen en polisbladen, beschikbaar te stellen via plannings- en/of salarispakketten van uitzendbureaus. In de 'Mijn Omgeving' of app vindt de arbeidsmigrant dan niet alleen zijn arbeidscontract, rooster in salarisstrook, maar ook informatie van de zorgverzekering.

Toegang medische voorzieningen

- Veel arbeidsmigranten staan niet ingeschreven bij een huisarts. Dat komt omdat zij maar tijdelijk in Nederland verblijven. Het Aanjaagteam adviseert dat er afspraken worden gemaakt tussen zorgverzekeraars en huisartsen in de buurt van locaties waar veel arbeidsmigranten wonen. Hierover is in de Jaarrapportage van 2022 gerapporteerd. Ook in het zorgconvenant zijn hierover afspraken gemaakt.
- In 2023 zijn de zorgverzekeraars aan de slag gegaan met de afspraken in het zorgconvenant[31]. Het gaat hierbij veelal om maatwerkafspraken met bepaalde huisartsen. Ook ontstaan steeds meer nieuwe manieren van werken in de zorg voor arbeidsmigranten door samenwerking van huisartsenorganisaties en werkgevers. Online huisartsenpraktijk 'Arene' is daar een goed voorbeeld van. Zij bieden de mogelijkheid om een medisch dossier bij te houden en in de eigen taal een digitaal of telefonisch consult aan te vragen.

[30] CZ, Zilveren Kruis, Zorg en Zekerheid en Salland Zorgverzekeraar

[31] Dit zorgconvenant is ondertekend door Zorgverzekeraars Nederland, het ministerie van SZW en het ministerie van VWS en legt een gezamenlijke commitment vast om de toegang tot zorg voor arbeidsmigranten te verbeteren op het gebied van o.a. zelfredzaamheid en onafhankelijkheid van arbeidsmigranten, verantwoordelijkheden van werkgevers en verantwoordelijkheden van zorgaanbieders.

- In het zorgconvenant is afgesproken dat zorgverzekeraars zorgaanbieders actiever aanspreken op onterechte weigering of behandeling van arbeidsmigranten. Als huisartsen patiënten laten betalen of aangeven dat er geen plaats is, nemen zorgverzekeraars contact op met de betreffende huisarts.
- Het ondersteuningsteam arbeidsmigranten van de VNG heeft in samenwerking met Pharos en de werkgroep zorg & welzijn een wegwijzer voor arbeidsmigranten ontwikkeld. De wegwijzer gaat in op de onderdelen: basisinformatie, zorg & welzijn, zorg voor (on)verzekerden en dakloosheid en re-connectie (terugkeer naar het thuisland). Per onderdeel worden informatie en tips uit de praktijk gegeven. Daarnaast kunnen gemeenten zelf ook invullen hoe ver zij op de verschillende thema's zijn. Ter ondersteuning van de wegwijzer is tevens een handreiking met bijbehorende beleidschecklist ontwikkeld.

Verzamelen, verrijken en delen van kennis en expertise

- De inzet van Pharos, een kennisinstelling gefinancierd door het ministerie van VWS, is gericht op het terugdringen van gezondheidsachterstanden. Dit gebeurt onder andere door het verzamelen, verrijken en delen van kennis en expertise. Deze organisatie richt zich onder meer op de gezondheid van arbeidsmigranten.
- In 2023 heeft het ministerie van VWS met Pharos de volgende afspraken gemaakt:
  - Aangaan van een samenwerking met uitzendbureaus en het netwerk van partijen beheren die werken aan de gezondheid van arbeidsmigranten.
  - Het ter beschikking stellen van kennis over gezondheidsbevordering bij arbeidsmigranten aan organisaties die invloed hebben op de arbeidsomstandigheden van arbeidsmigranten. Pharos trekt hierin samen op met twee brancheorganisaties van uitzendbureaus.
  - Kennis en praktijkvoorbeelden delen van koplopergemeenten, zorgverleners en werkgevers. Dit doet zij onder andere door het organiseren van een leerkring met koplopers over het thema arbeidsmigranten en gezondheid.
  - Kennisontwikkeling specifiek gericht op de gezondheid en gezondheidskansen voor kinderen van arbeidsmigranten.
  - De kennis die is opgedaan over de mentale gezondheid van statushouders verrijken en toepasbaar maken voor andere groepen mensen met een migratieachtergrond, waaronder arbeidsmigranten.
- Daarnaast heeft Pharos, in het kader van het Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA), gemeenten ondersteund met kennis bij het ontwikkelen van een lokale aanpak om gezondheidsachterstanden van kwetsbare groepen te verminderen.

5.2 Betere ondersteuning dakloze EU-burgers

In 2022 is het Plan van Aanpak kwetsbare dakloze EU-burgers gelanceerd. Het plan, opgesteld door de ministeries van VWS, SZW en JenV in samenwerking met de VNG en de G4 gemeenten, heeft betrekking op minder zelfredzame, dakloze EU-burgers. Het doel van dit plan is om deze groep mensen perspectief te bieden, menselijk leed te verminderen, overlast op straat te beperken en terugkeer naar het land van herkomst mogelijk te maken. Het plan van aanpak is een aanvulling op de aanbevelingen van het Aanjaagteam.

Onder dit doel vallen twee maatregelen:

- Pilot kortdurende opvang
- Ontwikkelen rechtentool

Pilot kortdurende opvang

- In 2023 is door het kabinet structureel 65 miljoen euro extra beschikbaar gesteld voor de aanpak van dakloosheid. Van deze middelen is 7 miljoen euro beschikbaar gesteld voor een pilot voor de opvang van dakloze EU-burgers.
- Zes gemeenten (G4, Eindhoven en Venlo) bieden in deze pilot kortdurende opvang aan dakloze EU-burgers. Deze kortdurende opvang is gericht op begeleiding terug naar werk of naar het land van herkomst. De pilot wordt geëvalueerd op zowel kwantitatieve indicatoren (bijvoorbeeld het aantal werktoeleidingen en aantal plekken bij kortdurende opvang) en kwalitatieve indicatoren (bijvoorbeeld wat de positieve effecten van dit type opvang zijn en welke knelpunten worden ervaren).
- In december 2023 wordt een tussenevaluatie van de pilot verwacht, waarna in juni 2024 een eind-evaluatie wordt gedaan. Aan de hand van de tussenevaluatie zal worden besloten of en hoe de pilot in 2024 wordt voortgezet.

Ontwikkelen rechtentool

- De ministeries van VWS, SZW en JenV zijn bezig met het ontwikkelen van een rechtentool. De regelgeving rondom toegang tot de opvang is complex. Met deze tool moet het voor gemeenten eenvoudiger worden om te bepalen of een (individuele) dakloze EU-burger recht heeft op opvang.
- De rechtentool zal naar verwachting in december 2023 klaar zijn voor gebruik en getest worden in een aantal gemeenten, waaronder de gemeenten die ook deelnemen aan de pilot voor kortdurende opvang, namelijk de G4, Eindhoven en Venlo. Het doel is om deze tool uiteindelijk voor alle gemeenten beschikbaar te stellen.

Hoofdstuk 6 - Handhaving en toezicht

H6 Handhaving en toezicht

Meer capaciteit Arbeidsinspectie ten behoeve van toezicht op toelatingsplicht van uitzendbureaus **6.1.C**

Handhaving door gemeenten **4.1.C**

Meer onaangekondigde inspecties/controles door gemeenten, SNF, AKF en SNA **6.1.E**

Landelijke en lokale samenwerkingsverbanden **6.1.A**

Grensoverschrijdend samenwerken **6.1.D**

Verbeteren van gegevensuitwisseling **6.1.B**

Er worden op het gebied van werk, registratie en huisvesting belangrijke stappen gezet om de positie van arbeidsmigranten te verbeteren. Als sluitstuk van de regelgeving zijn handhaving en toezicht nodig om naleving van regelgeving te bevorderen en misstanden tegen te gaan. Om tot een geïntegreerd toezicht te komen is een goede samenwerking tussen de verschillende toezichtpartijen belangrijk. Ook moet er voldoende capaciteit zijn om te kunnen handhaven.

6.1 Samenhang en samenwerking in toezicht met voldoende capaciteit

Er is een groot aantal toezichthouders en handhavingsinstanties betrokken bij de handhaving en het toezicht ter bestrijding van misstanden bij arbeidsmigranten. De Arbeidsinspectie ziet erop toe dat burgers en bedrijven zich houden aan de arbeidswetten. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de handhaving en het toezicht op huisvesting en registratie. Daarnaast zijn de Belastingdienst, het UWV en de SVB verantwoordelijk voor het toezicht inzake belastingen en premies. Het is belangrijk dat deze overheidspartijen goed samenwerken en dat zij onderling afspraken maken over het aanpakken van misstanden en het beschermen van arbeidsmigranten. Daarnaast is het van belang dat publieke en private toezichthouders onderling goed samenwerken en dat de samenwerking met buitenlandse toezichthouders verstevigd wordt om beter grensoverschrijdend te kunnen werken.

Onder dit doel vallen de volgende maatregelen:
- Meer capaciteit Arbeidsinspectie ten behoeve van toezicht op toelatingsplicht van uitzendbureaus (aanbeveling 6.1.C)
- Handhaving door gemeenten (aanbeveling 4.1.C)
- Meer onaangekondigde inspecties/controles door gemeenten, SNF, AKF en SNA (aanbeveling 6.1.E)
- Landelijke en lokale samenwerkingsverbanden (aanbeveling 6.1.A)
- Grensoverschrijdend samenwerken (aanbeveling 6.1.D)
- Verbeteren van gegevensuitwisseling (aanbeveling 6.1.B)

De Nederlandse Arbeidsinspectie ziet erop toe dat burgers en bedrijven zich houden aan de wetten en regels rondom werk. De grootste taken van de Arbeidsinspectie vloeien voort uit zeven arbeidswetten. Deze taken richten zich vooral op de circa 340.000 werkgevers en hoe zij hun verantwoordelijkheden waarmaken. Uitgangspunt bij het toezicht van de Arbeidsinspectie is de verantwoordelijkheid van werkgevers voor gezond, veilig en eerlijk werk.

De missie van de Arbeidsinspectie beslaat drie domeinen: eerlijk werk, veilig en gezond werk en bestaanszekerheid. Elk domein heeft een eigen dynamiek en doelen. De Arbeidsinspectie zet daarbij een brede interventiemix in. Die mix bestaat uit allerlei instrumenten van voorlichting tot en met het doen van strafrechtelijk onderzoek. Om de effectiviteit te vergroten investeert de Arbeidsinspectie in het gebruik van data en informatie, strategische communicatie en samenwerking met relevante partnerorganisaties op haar domein.

Meer capaciteit Arbeidsinspectie ten behoeve van toezicht op toelatingsplicht van uitzendbureaus

- De beoogde inwerkingtreding van het aangepaste wetsvoorstel toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten is 1 januari 2026 (zie hoofdstuk 2).
- De Arbeidsinspectie is bezig met het uitwerken en voorbereiden van het toezicht op het aangekondigde toelatingsstelsel. Het kabinet begroot voor het opschalen van de toezichtcapaciteit in 2023 6,3 miljoen euro en vanaf 2024 structureel 10,5 miljoen euro.
- Er is naar schatting 90 fte beschikbaar voor dit deel van het publieke toezicht op uitzendbureaus. In 2023 is hiervoor de eerste groep mensen geworven. Tot de inwerkingtreding van de toelatingsplicht wordt deze groep mensen ingezet voor het intensiveren van het toezicht op uitzendbureaus. Dit is aanvullend op de huidige aanpak omtrent toezicht op uitzendbureaus.

De gemeenten zien toe op de handhaving en toezicht als het gaat om huisvesting en registratie. Zo wordt er door gemeenten en andere partijen gewerkt aan verschillende kwaliteitsmaatregelen om te zorgen voor het goed bijhouden van de gegevens van arbeidsmigranten in de BRP en zijn gemeenten verantwoordelijk voor toezicht en handhaving van de Wet goed verhuurderschap. Zie ook hoofdstuk 3 en 4. Handhaven op goede en fatsoenlijke huisvesting is belangrijk. Dit verkleint het risico op overbewoning, brandveiligheid en overlast.

Handhaving door gemeenten

- Gemeenten zijn ten aanzien van private verhuurders en verhuurbemiddelaars verantwoordelijk voor het toezicht en de handhaving van de Wet goed verhuurderschap. In het geval van woningcorporaties ligt deze verantwoordelijkheid bij de Autoriteit Woningcorporaties. Om gemeenten te faciliteren in de handhaving van de Wet goed verhuurderschap krijgen ze van het Rijk eenmalig 9,2 miljoen euro in 2023 en structureel 12,4 miljoen euro.
- De werkgroep handhaving en toezicht van het ondersteuningsprogramma van de VNG (zie hoofdstuk 1) onderzoekt wat gemeenten kunnen doen om kwetsbare arbeidsmigranten te beschermen en welke barrières zij kunnen opwerpen om malafide ondernemers aan te pakken. Dit wordt in samenwerking met het Centrum voor Criminaliteitspreventie en Veiligheid uitgewerkt in een barrièremodel dat eind 2023 klaar zal zijn. Ook wordt gewerkt aan een handreiking die gemeenten ondersteunt bij hun handhavingsaanpak.

Meer onaangekondigde inspecties huisvesting

- Onaangekondigde inspecties geven meer informatie over de situatie in de praktijk dan aangekondigde inspecties. Dit geldt ook voor administratieve controles. Daarom adviseert het Aanjaagteam om vaker onaangekondigde inspecties te doen. Dat geldt voor gemeenten, de SNF (Stichting Normering Flexwonen), het AKF (Agrarisch Keurmerk Flexwonen) en de SNA (Stichting Normering Arbeid).
- Gemeenten voeren huisvestingscontroles gericht op BRP-signalen zoals adresfraude, vooral onaangekondigd uit. Controles gericht op bijvoorbeeld brandveiligheid zijn meestal om praktische redenen aangekondigd.
- Het AKF controleert 100% van de door haar gecertificeerde huisvestingslocaties en doet dit elk jaar opnieuw. Daarnaast wordt 10% daarvan onaangekondigd bezocht zonder melding vooraf om te beoordelen of de situatie niet is gewijzigd na certificering.
- De SNF controleert 100% van de huisvestingslocaties, waarvan nieuwe locaties binnen zes weken en daarna alle locaties periodiek. Ze voert de reguliere controles aangekondigd (24 uur van te voren) uit, omdat het om huisvestingslocaties gaat. De SNF heeft aangegeven de spoedinspecties zo kort mogelijk van tevoren bekend te maken. In het reglement registratie is de mogelijkheid toegevoegd dat de SNF op uitnodiging deelneemt aan inspecties van het bevoegd gezag. Deze inspecties hoeven niet aangekondigd te worden.
- Het private keurmerk van de Stichting Normering Arbeid (SNA), ter voorkoming van fraude en illegaliteit in de uitzendbranche, kondigt haar inspecties altijd vooraf aan in verband met de administratie die aanwezig moet zijn. Wel is het zo dat bij een inspectie een steekproef wordt gedaan van een aantal dossiers van het betreffende bedrijf dat gecontroleerd wordt. Het bedrijf weet vooraf niet welke dossiers zullen worden opgevraagd voor controle.

Landelijke en lokale samenwerkingsverbanden

- Landelijke en lokale samenwerkingsverbanden zijn heel belangrijk om tot geïntegreerd toezicht te komen. Er zijn meerdere samenwerkingsverbanden die (expliciet en impliciet) gericht zijn op de handhaving en het toezicht van regelgeving rondom arbeidsmigranten.
- Er bestaan verschillende samenwerkingsverbanden met betrekking tot handhaving en toezicht. Voorbeelden zijn de LSI (Landelijke Stuurgroep Interventieteam), het AMU (Samenwerkingsverband Aanpak Misstanden Uitzendbureaus), de RIEC's (Regionale Informatie- en Expertise Centra) en het LIEC (Landelijk Informatie- en Expertise Centrum), het FRIT (Flexibel Regionaal Interventie Team), het PIT (Peelland Interventie Team) en het Fieldlab.

LSI (Landelijk Stuurgroep Interventieteam)

De LSI is een samenwerkingsverband van het UWV, de Belastingdienst, de SVB, het Openbaar Ministerie, de politie, de IND, de Arbeidsinspectie en een groot aantal gemeenten (vertegenwoordigd door de VNG). Het doel van deze samenwerking is het voorkomen en terugdringen van belasting- en premiefraude, toeslagenfraude, uitkeringsfraude en overtredingen van arbeidswetgeving en daarmee samenhangende misstanden. De afgelopen jaren krijgt de problematiek rond arbeidsmigranten een steeds grotere plaats binnen de LSI-activiteiten. Dat geldt vooral voor projecten in relatie tot huisvesting van arbeidsmigranten.

FRIT (Flexibel Regionaal Interventie Team)

Het FRIT in Noord-Limburg is opgericht naar aanleiding van de aanbevelingen van het Aanjaagteam en na instemming van de Landelijke Stuurgroep Interventieteams (LSI). Dit regionale pilotproject opereerde onder de vlag van de LSI. Met het FRIT is gewerkt aan een instrumentarium om de overheid daadkrachtiger, sneller en effectiever te laten optreden en meer grip te krijgen op maatschappelijke problemen rondom arbeidsmigranten. Inmiddels is het FRIT geëvalueerd, en hebben meerdere interventies plaatsgevonden. Door de intensieve samenwerking zijn veel signalen nader onderzocht en zijn onderzoeken gestart door o.a. de Arbeidsinspectie en andere deelnemende ketenpartners.

AMU (Samenwerkingsverband Aanpak Misstanden Uitzendbureaus)

Sinds de oprichting van het AMU[32] in 2012, werken de Belastingdienst, het UWV en de Arbeidsinspectie samen aan complexe zaken waarbij uitzendbureaus zijn betrokken. Het gaat dan bijvoorbeeld om overtreding van arbeidswetten, belastingontduiking, vervalsing van identiteitsdocumenten, gefingeerde dienstverbanden en georganiseerde uitkeringsfraude. Er vinden gezamenlijke analyses en onderzoeken plaats. De AMU werkt ook samen met de SVB[33], IND, de politie, gemeenten, de RIEC's, de SNA, de SNF en de SNCU, alsmede de vakbonden en de brancheorganisaties.

RIEC's (Regionale Informatie- en Expertise centra) en LIEC (Landelijk Informatie- en Expertise centrum)

De tien Regionale Informatie- en Expertise Centra (RIEC's) en het Landelijk Informatie- en Expertise Centrum (LIEC) ondersteunen bij de aanpak van georganiseerde en ondermijnende criminaliteit in Nederland. Dit doen zij door het vergroten van de bewustwording, het ondersteunen en versterken van samenwerking en het delen van kennis en expertise op het gebied van de bestuurlijke en integrale aanpak van ondermijnende criminaliteit. Het RIEC34 heeft in 2022 in totaal 1323 diverse RIEC-casussen behandeld.

Fieldlab Mensenhandel

Fieldlab is een initiatief van het OM en de politie om in samenwerking met andere (overheids)organisaties en wetenschappers tot een nieuwe, effectievere aanpak van mensenhandel te komen. Het tegengaan

[32] Tot medio 2018 was AMU een LSI-project. Daarna is de samenwerking losgekoppeld van de LSI en heeft het een meer structureel karakter gekregen.

[33] Vanaf 2023 heeft SVB zich aangesloten bij het samenwerkingsverband, daarvoor is het convenant aangepast en zijn de onderliggende samenwerkingsafspraken verlengd.

[34] In het RIEC werken o.a. de politie, het OM, het UWV, gemeenten, provincies, de Belastingdienst, de NVWA en de Nederlandse Arbeidsinspectie samen aan de integrale aanpak van georganiseerde en ondermijnende criminaliteit in Nederland (straf- en bestuursrechtelijk én fiscaal).

van uitbuiting van arbeidsmigranten maakt onderdeel uit van een groter project dat gaat over het bestrijden van mensenhandel35. Er zijn bij uitzendbureaus en arbeidsmigranten gezamenlijke controles geweest, er zijn nieuwe interventies uitgeprobeerd en er is van elkaar geleerd. Vanuit het Field lab kon de zorg bij migranten weggenomen worden dat als zij zouden klagen, zij hun werk kwijt zouden raken. Dat lukte dankzij de samenwerking met de ABU en gemeenten, omdat zij alternatief werk en huisvesting aan konden bieden aan arbeidsmigranten. Er wordt gekeken of dit vangnet verder kan worden uitgerold.

Grensoverschrijdend samenwerken

- Het Aanjaagteam adviseert om een multidisciplinair team in te stellen, bestaande uit verschillende inspecties en toezichthouders zoals de Arbeidsinspectie, de SVB en de Belastingdienst, dat zich uitsluitend bezighoudt met grensoverschrijdende zaken. Dit team kan gezamenlijke inspecties doen en gegevens uitwisselen in samenwerking met buitenlandse toezichthouders.
- Er zijn meerdere samenwerkingsverbanden waarin door de Arbeidsinspectie, de SVB, het UWV en de Belastingsdienst en gemeenten, grensoverschrijdend wordt samengewerkt. Zo wordt bij het eerder genoemde samenwerkingsverband AMU grensoverschrijdende problematiek behandeld.
- Daarbinnen start per 1 januari 2024 het multidisciplinaire team met extra personele capaciteit als uitwerking van deze aanbeveling. Middels grensoverschrijdende onderzoeken met gezamenlijke inspecties wil men toezicht houden op een eerlijke en rechtmatige behandeling van arbeidsmigranten als het gaat om werk en het gebruik van socialezekerheidswetgeving.
- Verder moet er door het multidiscplinair team aandacht worden besteed aan bedrijven die mobiele werknemers over de grens huisvesten.
- De geplande resultaten in 2024 zijn dat een aantal lopende onderzoeken wordt opgestart naar malafide werkgevers, voorlichting aan werkgevers en werknemers wordt gegeven, een beoordelings- en wegingskader wordt ontwikkeld en een internationaal netwerk met de ELA en zusterorganisaties voor inspecties en voorlichting wordt opgebouwd.
- Daarnaast is het advies om meer gebruik te maken van de Europese Arbeidsautoriteit (ELA) en de mogelijkheden binnen de Benelux om gezamenlijke inspecties in te richten.

Samenwerking met ELA

Een belangrijke taak van de ELA is het faciliteren van gezamenlijke of gecoördineerde inspecties van een of meerdere lidstaten. De ELA ondersteunt daarnaast de samenwerking en uitwisseling van informatie tussen de arbeidsinspecties en andere toezichthouders in de verschillende lidstaten. Met deze beide kerntaken bevorderen de ELA en de lidstaten eerlijk, gezond en veilig werk in Europa, rechtmatige arbeid en een gelijk speelveld. De ELA biedt tevens een netwerk van kennis en contacten en stimuleert samenwerking tussen toezichthouders van verschillende landen met nationale verbindingsofficieren als schakelpunten in dit netwerk.

Voorbeelden ELA acties:

Het afgelopen jaar zijn er verschillende acties geweest:

- In februari 2023 hielden diverse handhavingsdiensten, waaronder de Inspectie Leefomgeving en Transport (ILT), de politie en de Arbeidsinspectie, een integrale controleactie op wegtransport in Aalsmeer. Doel van de gezamenlijke actie was, naast het handhaven van de regels voor wegtransport, het uitwisselen van kennis en ervaring. In totaal controleerden de handhavingsdiensten 28 voertuigen in Nederland en 436 voertuigen in de overige lidstaten.
- In de bouwsector werd in mei 2023 een gezamenlijke grensoverschrijdende actie gehouden in ELA-verband. De inspecties van 15 lidstaten deden hieraan mee. De meest voorkomende vermoedelijke overtredingen waren onderbetaling van loon, onrechtmatig verkregen sociale uitkeringen, inbreuken op de arbeidstijdregelingen, niet-echte gedetacheerde werknemers, schijnzelfstandigheid, schijn-/frauduleuze uitzendbureaus of brievenbusfirma's, illegale tewerkstelling van onderdanen van

[35] Voor de Fieldlabs zijn diverse deelonderwerpen geselecteerd zoals uitbuiting door malafide uitzendbureaus, uitbuiting in drugscriminaliteit, rekrutering arbeidsmigranten Westland, slechte huisvesting arbeidsmigranten, gedwongen drugshandel op scholen, uitbuiting van kinderen voor gedwongen criminaliteit en bedelarij door (Oost-Europese) familieclans, uitbuiting buitenlandse au pairs

derde landen, grensoverschrijdende zwartwerk aan de grens, schendingen van gezondheids- en veiligheidsregels en het ontbreken van detacheringsverklaringen.
- In juni 2023 vond in Europa de jaarlijkse Joint Action Days Labour Exploitation plaats. In die week onderzochten verschillende Europese landen tegelijkertijd signalen van arbeidsuitbuiting en/of ernstige benadeling. Dat gebeurde in een samenwerking met politie en arbeidsinspecties in Europa. Zo gingen in Nederland inspecteurs op pad in zowel de thuiszorg als in de horeca. Alle landen voerden op dezelfde dag inspecties uit bij vestigingen van de desbetreffende ketens. Ook vond er een uitwisseling plaats van personeel tussen de Europese inspectiediensten om kennis te delen.

EURIEC (Euroregionaal Informatie- en Expertisecentrum)
Het EURIEC [36] is onderdeel van het RIEC Limburg, dat zich richt op de grensoverschrijdende bestuurlijke aanpak van ondermijning in het grensgebied van België, Nederland en de Duitse deelstaat Noordrijn-Westfalen. Een van de taken van het EURIEC is het ondersteunen en adviseren van onder andere de RIEC's bij grensoverschrijdende casuïstiek met de buurlanden. Daarnaast identificeert en agendeert het EURIEC knelpunten in wetgeving rond grensoverschrijdende samenwerking, werken zij aan het vergroten van het bewustzijn over de noodzaak van grensoverschrijdende samenwerking en zetten zij structurele grensoverschrijdende overlegplatformen op.

Verbetering gegevensuitwisseling
- Het advies van het Aanjaagteam is om een wettelijke basis te creëren voor gegevensuitwisseling tussen toezichthouders. Dat geldt zowel voor het uitwisselen van gegevens tussen publieke toezichthouders als tussen publieke en private toezichthouders.
- Er is een onafhankelijk bureau ingeschakeld (onderzoeksbureau Verdonck, Klooster & Associates) om een plan op te stellen om gegevensuitwisseling tussen toezichthouders te versterken. In dit plan is rekening gehouden met de veelheid aan gegevensuitwisseling die er nu al is, zoals in LSI-verband (Landelijke Stuurgroep Interventieteam), en met de juridische mogelijkheden op basis van de AVG.
- Op grond van artikel 64 van de Wet SUWI mogen de LSI-partners samenwerken en gegevens uitwisselen ten behoeve van de voorkoming en bestrijding van onrechtmatig gebruik van overheidsgelden en overheidsvoorzieningen op het terrein van de sociale zekerheid en de inkomensafhankelijke regelingen, de voorkoming en bestrijding van belasting- en premiefraude en het niet naleven van de arbeidswetten.
- Met de komst van het nieuwe wetsvoorstel toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (zie hoofdstuk 2) wordt de wettelijke basis voor gegevensuitwisseling tussen publieke toezichthouders en private inspectie instellingen en andere instanties ook in de Waadi verder ingericht.
- Verder wordt er – in het kader van grensoverschrijdend toezicht – in een gezamenlijke werkgroep[37] geïnventariseerd welke taak onder welke bevoegde autoriteit valt en op basis van welke grondslag adequate gegevensuitwisseling plaats kan vinden.

[36] Het werd in 2019 opgericht en is in 2021 verlengd tot 2023.

[37] Hierin zijn verschillende autoriteiten van verschillende lidstaten vertegenwoordigd.

Hoofdstuk 7 – Informatie en dienstverlening

H7 Informatie en dienstverlening

Landelijk dekkende informatievoorziening
Directe informatie naar arbeidsmigranten via e-mail na registreren BRP
Toegang tot DigiD **3.2.B**
Verbetering toegang tot recht **7.2.D**
Toegang tot taal- en integratietrajecten **7.1.B**

Het is van belang dat arbeidsmigranten wegwijs worden gemaakt in de Nederlandse samenleving en zelfredzaam zijn. Het eenvoudig kunnen vinden van de juiste informatie over wonen, werken en zorg in Nederland draagt hieraan bij. Ook de toegang tot de dienstverlening van de overheid moet goed geregeld zijn. Daarnaast is het belangrijk dat er wordt gekeken naar de mogelijkheden voor arbeidsmigranten om beter te integreren in de Nederlandse samenleving. Het leren van de Nederlandse taal speelt hierbij een belangrijke rol.

Onder het thema Informatie en dienstverlening vallen twee doelen:
- Betere toegang tot informatie, dienstverlening en recht (paragraaf 7.1)
- Verruimen mogelijkheden tot integratie (paragraaf 7.2)

7.1 Betere toegang tot informatie, dienstverlening en recht

Voor arbeidsmigranten is de toegang tot overheidsinformatie niet vanzelfsprekend. Taal- en cultuurverschillen zorgen ervoor dat arbeidsmigranten een drempel ervaren om hulp en ondersteuning te vragen aan de overheid. Daarnaast is de wet en- regelgeving vaak complex en zijn aanvraagprocedures ingewikkeld.

De maatregelen die onder dit doel vallen zijn:
- Landelijk dekkende informatievoorziening
- Directe informatie naar arbeidsmigranten via e-mail na registreren BRP
- Toegang tot DigiD (aanbeveling 3.2.B)
- Verbetering toegang tot recht (aanbeveling 7.2.D)

Landelijk dekkende informatievoorziening
- Het effectief bereiken van arbeidsmigranten vraagt om gerichte en duidelijke communicatie in de eigen taal en op het juiste moment. Er zijn de afgelopen jaren al verschillende initiatieven geweest om tot een betere informatievoorziening te komen.
- De lancering van de website WorkinNL is hier een goed voorbeeld van. Vele instanties en gemeenten gebruiken de website, maar er wordt nog hard gewerkt aan het onder de aandacht krijgen van WorkinNL bij de arbeidsmigrant zelf. De website was al beschikbaar in meerdere talen. Recent zijn er drie talen toegevoegd (Chinees, Oekraïens, Russisch). Ook is er een sectie over toeslagen opgenomen en zijn de verschillende informatiepunten in het land vermeld op de website.
- De MyInfoApp, ontwikkeld door het Expertisecentrum Flexwonen, kan door gemeenten worden gebruikt om arbeidsmigranten beter te informeren over hun directe woon- en werkomgeving.
- Welkomstcentra in de grote steden hebben hun dienstverlening uitgebreid naar de groep EU-arbeidsmigranten. Rotterdam heeft een uitgebreide dienstverlening middels informatiepunten in de wijken. In Den Haag is een mobiel informatiepunt gestart met groot succes.
- In het najaar van 2023 is de pilot Brabant Migratie Informatiepunt gestart. Op vijf plekken zijn fysieke en mobiele informatiepunten geopend.
- Het ministerie van SZW is begonnen met het beter coördineren van activiteiten rondom informatievoorziening en dienstverlening tussen partijen die arbeidsmigranten voorlichten en ondersteunen,

zoals werknemers- en werkgeversorganisaties, NGO's en zorg- en welzijnsorganisaties. Vanaf medio 2023 wordt er gewerkt aan een Netwerk Informatievoorziening voor EU-arbeidsmigranten (NIVEA). Er komen door het hele land laagdrempelige, toegankelijke informatiepunten en er wordt ingezet op goede dienstverlening van specialistische organisaties zoals het Juridisch Loket, UWV, FairWork en Stichting Barka.

Directe Informatie naar arbeidsmigranten via e-mail na registreren BRP

- Met het registreren van e-mailadressen in de BRP kan er door de overheid op persoonlijk niveau worden gecommuniceerd met arbeidsmigranten. Zo kunnen zij bijvoorbeeld actief gewezen worden op hun rechten en plichten in Nederland.
- Momenteel worden de voorbereidingen getroffen om de geregistreerde e-mailadressen te kunnen gebruiken voor het verstrekken van overheidsinformatie. Naar verwachting zullen in de tweede helft van 2024 de eerste informatiemails verstuurd worden.

Toegang tot DigiD

- Om gebruik te kunnen maken van online dienstverlening van de overheid is een DigiD nodig. Sinds 2020 kunnen alle niet-ingezetenen met een EER-nationaliteit een DigiD aanvragen.
- Voor het activeren van een DigiD wordt na de aanvraag een activeringscode uitgegeven. Voor ingezetenen wordt de DigiD activeringscode verzonden naar het in de BRP geregistreerde woonadres. Mensen die als niet-ingezetene geregistreerd staan, moeten hun activeringscode ophalen bij één van de DigiD-balies.
- Om het voor niet-ingezetenen gemakkelijker en laagdrempeliger te maken om DigiD aan te vragen, is het mogelijk gemaakt om in hetzelfde bezoek zowel de inschrijving als de aanvraag van een DigiD te regelen. Ook wordt direct de activeringscode voor de DigiD verstrekt.
- Vorig jaar is bovenstaande mogelijkheid bij drie RNI-loketten voor langere periode getest. Het doel is om deze mogelijkheid bij alle 19 RNI-loketten aan te bieden. Arbeidsmigranten beschikken zo snel over een DigiD en kunnen daarmee gebruik maken van digitale overheidsdienstverlening.
- Voordat deze werkwijze succesvol uitgerold kan worden naar alle 19 RNI-loketten zijn er nog randvoorwaarden die moeten worden ingevuld zoals het aanbieden van de aanvraag in meerdere talen. Begin 2024 zal er aan deze randvoorwaarden worden gewerkt zodat in 2024 alle 19 RNI-loketten de aanvraag van een DigiD kunnen faciliteren.

Verbetering toegang tot het recht voor kwetsbare werknemers

- Arbeidsmigranten hebben vaak beperkte toegang tot het recht. Dit komt onder meer door onvoldoende kennis van de Nederlandse taal, onbekendheid met procedures, gebrek aan hulp en ondersteuning, en door belemmeringen in het rechtssysteem. Het Aanjaagteam adviseert een laagdrempelige vorm van geschilbeslechting om de toegang tot het recht voor arbeidsmigranten te verbeteren. Omdat de problematiek breder is dan geschilbeslechting alleen, is verkend wat er nog meer nodig is om de toegang tot het recht voor (kwetsbare) werknemers in bredere zin te verbeteren.
- Er wordt ingezet op verbetering van de toegang tot het recht voor kwetsbare werknemers op drie manieren:
  - Informatievoorziening (zie hierboven).
  - Advies en ondersteuning aan rechtszoekenden (met mogelijkheid van doorverwijzing naar bemiddeling en rechtsbijstand).
  - Laagdrempelige geschilbeslechting via de kantonrechter.
- Een samenwerking met het Juridisch Loket biedt mogelijkheden om advies en ondersteuning aan rechtszoekenden te bieden. Het Juridisch Loket biedt in de concrete situatie van de rechtszoekende afdoende hulp of verwijst door waar nodig. Ook andere organisaties, zoals vakbonden, spelen een rol in de advies- en hulpverlening. Vakbonden kunnen ook, als blijkt dat er sprake is van meerdere conflicten bij dezelfde werkgever, optreden in collectieve acties.
- Wat betreft de laagdrempelige geschilbeslechting wordt aangesloten bij een tijdelijk experiment onder de tijdelijke Experimentenwet van het ministerie van JenV. De minister voor Rechtsbescherming heeft regelgeving opgesteld voor een experiment met een vereenvoudigde en snellere procedure bij de kantonrechter in het arbeidsrecht. Als dit experiment slaagt, kan deze eenvoudige en korte procedure in de regelgeving worden opgenomen.

- Komende periode wordt de vormgeving nader uitgewerkt. De Kamer is 20 oktober 2023[38] over deze nadere invulling geïnformeerd. In het vierde kwartaal van 2023 gaat de regelgeving voor het experiment in consultatie.

7.2 Verruimen mogelijkheden tot integratie

Als arbeidsmigranten besluiten om voor langere tijd in Nederland te blijven, dan is beheersing van de Nederlandse taal belangrijk voor een goede integratie in de Nederlandse samenleving. EU-arbeidsmigranten zijn niet inburgeringsplichtig, maar integratie kan wel gestimuleerd worden door zowel de overheid als werkgevers.

Toegang tot taal- en integratietrajecten (aanbeveling 7.1.B)

- Het advies van het Aanjaagteam is dat gemeenten de bestaande voorzieningen op het gebied van inburgering en integratie ook openstellen voor EU-arbeidsmigranten. Werkgevers hebben de verantwoordelijkheid om arbeidsmigranten actief te wijzen op de inburgerings- en integratiemogelijkheden bij gemeenten en ze in staat te stellen om deel te nemen aan een taal- en/of integratietraject.
- Bij de voorbereidingen van het coalitieakkoord 2021 is bekeken in hoeverre het openstellen van de middelen voor inburgering voor deze doelgroep (ook financieel) haalbaar zou zijn. Een-op-een implementatie blijkt niet mogelijk.
- Er is gekeken naar andere mogelijkheden om de taalvaardigheid en integratie onder (langdurig verblijvende) arbeidsmigranten te stimuleren. Daarbij zet het ministerie van SZW in op het stimuleren van de rol van de werkgever bij taalonderwijs en integratie. Hierbij wordt onder meer aangesloten bij de pilot die in Noord-Brabant gestart is (het BMIP), waar geoefend wordt met brede ontvangstvoorzieningen voor migranten. In die pilot wordt een dergelijk programma voor werkgevers nader uitgewerkt met werkgevers- en werknemersorganisaties. Mogelijkheden voor een landelijke uitrol worden onderzocht.
- Het Kennisinstituut Integratie en Samenleving (KIS) heeft in oktober 2023 een expertmeeting georganiseerd om oplossingsrichtingen te verdiepen.
- Het O&O fonds Doorzaam van de Uitzendbranche heeft het Nederlands Taalbudget geïntroduceerd voor uitzendkrachten. Mensen die de Nederlandse taal niet of onvoldoende beheersen, waaronder arbeidsmigranten, krijgen zo de kans om hun Nederlandse taalvaardigheid te verbeteren.

[38] Kamerstukken II, 29 544, nr. 1223.

Dit rapport is een uitgave van
Ministerie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid

December 2023