

Vergaderjaar 2017–2018

**34 108**

## **Wijziging van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en enige andere wetten ter verbetering van de naleving en handhaving van arbeidsrechtelijke wetgeving in verband met de aanpak van schijnconstructies door werkgevers (Wet aanpak schijnconstructies)**

**Nr. 29**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 22 december 2017

Hierbij bied ik u de Tweede monitor van de Wet aanpak schijnconstructies (Was) aan<sup>1</sup>. Deze monitor is een vervolg op de eerdere monitor die u op 19 december 2016 is aangeboden (Kamerstuk 34 108, nr. 28). De Was bevat een aantal maatregelen, die beogen een bijdrage te leveren aan het creëren van een gelijk speelveld op de arbeidsmarkt, het voorkomen van oneerlijke concurrentie tussen bedrijven, het versterken van de rechtspositie van werknemers en de uitbetaling van het juiste cao-loon. De maatregelen hebben o.a. betrekking op de ketenaansprakelijkheid voor loon, uitbetaling van het wettelijk minimumloon en hoe om te gaan met onkostenvergoedingen, de openbaarmaking van inspectiegegevens en gegevensuitwisseling. Evenals bij de Eerste monitor Was zijn direct betrokken partijen bevraagd op hun ervaringen met de in de wet genomen maatregelen. Ook deze monitor zal input zijn voor een evaluatie die zal plaats vinden nadat de derde monitor in 2018 gereed zal zijn. Deze evaluatie is in de wet zelf voorzien.

Zoals aangekondigd in de Eerste monitor Was heeft er een verdiepend onderzoek plaatsgevonden met de vraag of de ketenaansprakelijkheid doorwerkt in sectoren waarin met name concurrentie op arbeidsvoorwaarden voorkomt. Dit onderzoek treft u als bijlage bij de monitor aan<sup>2</sup>. Uit dit onderzoek wordt duidelijk dat de bekendheid met de ketenaansprakelijkheid nog beperkt is. Tegelijkertijd komt het beeld naar voren dat in sectoren waar het risico op onderbetaling wordt gevoeld en daarmee ook de mogelijkheid dat partijen worden aangesproken, deze partijen preventieve maatregelen nemen die ervoor zorgen dat het juiste cao-loon wordt uitbetaald. Dit geldt met name voor de bouw, het transport en de uitzendbranche. Uit het onderzoek blijkt dat partijen al veel aan risicomangement doen, maar dat partijen ook aanvullende maatregelen hebben

<sup>1</sup> Raadpleegbaar via [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

<sup>2</sup> Raadpleegbaar via [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

genomen. Het nemen van maatregelen wordt vooral ingegeven door de noodzaak om te voorkomen dat men wordt aangesproken door andere partijen in de keten. In sommige sectoren heeft de invoering van de ketenaansprakelijkheid weinig gevolgen gehad. Niet duidelijk is of dit komt door de onbekendheid met de ketenaansprakelijkheid of dat de noodzaak van het treffen van maatregelen niet gevoeld wordt omdat men oordeelt dat men weinig risico loopt op onderbetaling.

Overheidsorganisaties treffen relatief veel contractuele maatregelen om onderbetaling in de keten tegen te gaan. In het onderzoeksrapport is te zien hoe overheidsopdrachtgevers als Rijkswaterstaat en de provincie Zuid-Holland omgaan met de ketenaansprakelijkheid. Voor zover bekend leidt de ketenaansprakelijkheid tot op heden er niet of nauwelijks toe dat partijen worden aangesproken op de voldoening van achterstallig loon. In een aantal situaties heeft het dreigen met het inzetten van het middel van de ketenaansprakelijkheid er wel toe geleid dat alsnog het juiste cao-loon werd uitbetaald.

Voor de Tweede monitor Was zijn opnieuw alle partijen die betrokken waren bij de totstandkoming van de wet gevraagd naar hun ervaringen met de wet. Vakbonden geven aan een preventieve werking van de wet te zien. Loonkwesties worden sneller opgelost, omdat werkgevers sneller en beter meewerken aan betaling van het achterstallige loon. Die preventieve werking geldt ook voor de per 1 januari 2017 ingevoerde uitbreiding van de ketenaansprakelijkheid naar vervoersovereenkomsten met betrekking tot goederenvervoer over de weg. Verschillende werkgeversorganisaties zijn overgegaan tot het in stellen van een sectorspecifiek keurmerk of tot het ontwikkelen van een gezamenlijke aanpak om er voor te zorgen dat (onder)aannemers de wet- en regelgeving naleven.

Verschillende partijen geven aan dat loonstrookjes steeds beter gespecificeerd worden, waardoor de Inspectie SZW beter kan controleren of de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) wordt nageleefd. Datzelfde geldt voor de betaling van het Wml, dat gaat bijna altijd giraal. Er zijn signalen dat zowel werkgevers als werknemers niet altijd op de hoogte zijn van hun rechten en plichten met betrekking tot deze maatregel. Partijen benadrukken daarom het belang van voorlichting. Er wordt beperkt gebruik gemaakt van de mogelijkheid tot verlenging van de avv-periode.

In de periode 1 januari 2016 tot en met 15 november 2017 zijn in het kader van de Was de inspectiegegevens van 2.817 onderzochte bedrijven openbaar gemaakt. Bij deze bedrijven is in 755 gevallen een boete opgelegd en zijn deze boetegegevens openbaar gemaakt. De website maakt ook duidelijk als geen overtreding is geconstateerd die openbaar gemaakt kan worden. Dit was bij 2.062 werkgevers het geval.

In de Was is onder andere een regeling getroffen met betrekking tot de inhouding van huur voor huisvesting om te betalen uit het wettelijk minimumloon aan de verhuurder. Ik maak graag van de gelegenheid gebruik om het onderstaande voornemen onder uw aandacht te brengen: Op 1 januari 2017 is het verbod op inhoudingen op het wettelijk minimumloon in werking getreden. Onder voorwaarden zijn wel inhoudingen mogelijk voor zorgverzekering en huisvesting. Inhoudingen voor huisvesting op basis van een schriftelijke volmacht van de werknemer zijn toegestaan tot maximaal 25% van het wettelijk minimumloon mits:

1. de verhuurder is gecertificeerd door een door de Raad voor Accreditatie geaccrediteerde certificerende instelling (CI);
2. er een cao-afspraken bestaat waarin de kwaliteitsnormen zijn vastgelegd voor de kwaliteit van de huisvesting.

Eerder is uw Kamer geïnformeerd dat het accreditatieproces voor de certificerende instellingen pas in de loop van 2017 zou zijn voltooid. Daarom gold voor de accreditatie een gedoogtermijn van 1 jaar (tot 1 januari 2018).<sup>3</sup> De Raad voor Accreditatie, die het proces van accreditatie en certificering begeleidt, heeft laten weten dat de accreditatie van de vier betrokken CI's niet per 1 januari 2018 kan zijn afgerond en dat dientengevolge de certificering van de huisvesting niet kan voldoen aan de voorwaarde dat de certificering is gedaan door een geaccrediteerde instelling. Naar verwachting is de accreditatie in het voorjaar van 2018 afgerond. De staatsecretaris heeft de Inspectie SZW verzocht de gedoogtermijn eenmalig te verlengen met een half jaar (tot 1 juli 2018). Dit betekent dat de Inspectie SZW geen boeterapport opmaakt voor onrechtmatige inhoudingen als de certificering is gedaan door een van deze vier CI's en de verhuurder beschikt over een geldig certificaat dat is afgegeven door één van die vier. Ook moet aan de overige voorwaarden zijn voldaan. Omdat de kwaliteitsnormen niet zijn gewijzigd en de CI's de certificering nu ook al doen, achten de Staatssecretaris van SZW en ik dit verantwoord. De deskundigheid achten wij bij de CI's aanwezig.

Daarnaast maak ik van de gelegenheid gebruik om het volgende onder de aandacht van uw Kamer te brengen. In de SZW-begroting voor 2018 is voorzien in een evaluatie van de Subsidieregeling Kwaliteit Arbeidsverhoudingen (SKA). De SKA is echter reeds beëindigd op 31 december 2016.

De SKA is meerdere keren geëvalueerd. De laatste evaluatie dateert van december 2013 en behelsde de jaren 2008 t/m 2012. Hoewel uit deze evaluatie bleek dat de gebruikers van de SKA positief waren, bleek ook dat het niet helder was in hoeverre de gesubsidieerde projecten een bijdrage hebben geleverd aan de kwaliteit van de arbeidsverhoudingen, hetgeen de hoofddoelstelling van de SKA was.

Met ingang van 2012 moeten subsidieregelingen een vervaldatum hebben en mogen zij niet langer lopen dan 5 jaar. In het licht van de bevindingen van de genoemde evaluatie is er vanaf gezien in 2017 een nieuwe subsidieregeling in het leven te roepen. Een nieuwe evaluatie van de SKA zoals die tot en met 2016 heeft bestaan zou aan bovenstaande niets toevoegen en acht ik in het licht van het vorenstaande niet opportuun. Daarom heb ik besloten geen nieuwe evaluatie te laten plaatsvinden.

Tot slot maak ik van de gelegenheid gebruik om het volgende onder de aandacht van uw Kamer te brengen. Eerder is uw Kamer geïnformeerd over de wetwijziging in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) waardoor in beginsel de daadwerkelijke tijd die de werknemers besteden aan de uitvoering van de verrichte arbeid bepalend is. Stukloon (betaling per stuk) blijft in principe mogelijk, maar per uur moet minimaal het wettelijk minimumloon betaald worden. Middels een amendement is de Wml van een uitzondering voorzien waardoor de mogelijkheid wordt geboden om bij ministeriële regeling op verzoek van de Stichting van de Arbeid specifieke werkzaamheden in een bedrijfstak aan te wijzen waarvoor als arbeidsduur wordt aangemerkt, de tijd die redelijkerwijs met de uitvoering van de te verrichten arbeid is gemeoid. Op verzoek van de Stichting van de Arbeid zal per 1 januari 2018 dergelijke specifieke werkzaamheden voor de dagbladbezorging worden aangewezen waarvoor stukloon op basis van een stukloonnorm kan worden betaald. Uit de wet volgt dat de werkgever de stukloonnorm pas kan toepassen zodra hij hiervoor schriftelijk met de werknemer overeen is gekomen dat de werknemer de specifieke werkzaamheden verricht.

---

<sup>3</sup> Kamerstuk 34 108, nr. 28.

Gelet op de termijn waarbinnen de werkgever dit moet regelen, namelijk vóór 1 januari 2018, is dit niet ten aanzien van alle werknemers haalbaar.

De Staatssecretaris heeft daarom besloten de Inspectie SZW te verzoeken om voor een periode van maximaal drie maanden geen boeterapport op te maken in het hierboven beschreven geval opdat werkgevers de tijd krijgen de schriftelijke overeenkomsten met werknemers te regelen.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
W. Koolmees