



## **Bijlage 1 bij brief FNV-brief advies aanjaagteam en kabinetsreactie**

1. Toelichting op de FNV-punten en aanscherping enkele voorstellen Roemer
2. FNV-prioritering aanbevelingen advies aanjaagteam

### **1. Toelichting op FNV-punten en aanscherping voorstellen Roemer-advies**

*Cruciale aspecten in het advies blijven onbesproken. De onderliggende problematiek is gelegen in het inlenen in korte of langere ketens. Hierdoor worden lonen laag gehouden en verantwoordelijkheden weggeorganiseerd. Een structurele oplossing ligt in het direct in dienst nemen. Voor structureel werk, moeten mensen direct in dienst genomen worden. Nu worden mensen als wegwerpmedewerkers steeds tijdelijk aangenomen en in de laagste loonschalen gehouden. Onwenselijke situaties in meerdere sectoren, waarin percentages tot 90% (in vlees bijvoorbeeld) jarenlang via uitzenders ingeleend wordt, moeten aangepakt worden. Een betere positie en bescherming van de arbeidsmigrant begint bij een dienstverband bij de opdrachtgever. FNV pleit dan ook voor wet- en regelgeving als in Duitsland die bepaalt dat werknemers in de vleesverwerking in dienst genomen moeten worden bij de inlener.*

- Er is terecht veel aandacht voor de onwenselijke afhankelijkheidsrelatie tussen arbeidsmigrant-uitzender/huisvester. FNV vindt het een vooruitgang dat het arbeidscontract en het huurcontract gescheiden moeten worden. Echter, als de financiële afhankelijkheid niet weggenomen wordt, is dat een papieren schijnoplossing. Wat de afhankelijkheid in stand houdt, is de mogelijkheid om 25% van het Wml in te houden, in combinatie met de ET-regeling die het SV-loon en belastbaar loon verlaagt en daarmee de premieafdrachten.
- Het huurcontract van een bed (short-stay, op pension basis) kent geen bescherming m.b.t. de prijs en verhouding kwaliteit-prijs. Het valt buiten de reguliere huurbescherming (opzegging van de huur, puntenstelsel, huurcommissie) ook van niet zelfstandige woonruimten. Daarvoor moet tenminste een eigen kamer worden gehuurd. Een eigen kamer is vanuit persoonlijke veiligheid en privacy oogpunt, ook bij kort verblijf, noodzakelijk. De huidige populatie arbeidsmigranten zou minimaal nog 3 jaar moeten wachten op een eigen kamer. Dat is geen oplossing voor de door de commissie Roemer benoemde problemen. Daarom moet er op korte termijn huurbescherming in de vorm van opzegtermijnen en maximum huurprijs bij bed-verhuur komen. Dus ook voor permanent bewoonde vakantiehuisjes en -parken.
- FNV is het eens met de aandacht die uitgaat naar de uitzendsector. Wat ontbreekt is een cruciaal punt in het handavingsinstrumentarium. De Inspectie SZW controleert en handhaaft niet op cao-loon (Waadi), maar alleen op Wml. Dat zou wel moeten: ambtshalve controles op art. 8 Waadi, met een boetebeding. Daarnaast ziet FNV dat schijnzelfstandigheid en (onder)aanneming van werk niet aangepakt worden, terwijl in deze arbeidsrelaties het aantal misstanden snel toeneemt. Het instrumentarium voor inspecteurs moet uitgebreider: Inspecteurs moeten met

uitzendkrachten op de werkplek kunnen spreken om vast te kunnen stellen dat er sprake is van gelijk werk gelijk loon. Inspecteurs doen nu geen onderzoek ter plaatse.

- FNV is ook voorstander van een waarborgsom voor uitzendbureaus. Daarin moet wel een prioritering aangebracht worden bij de schuldeisers, te beginnen met loonvordering (niet voor Belastingdienst). De waarborgsom zou minimaal 100.000 moeten zijn en moeten oplopen met het aantal uitzendkrachten in dienst. Voor nabetaling aan uitzendkrachten (het 1<sup>e</sup> doel) is de waarborgsom anders al snel ontoereikend.
- Op de certificering van uitzendbureaus moet van overheidswege toezicht komen. Bijvoorbeeld in een vorm zoals dat bij Apk-keuringen van auto's door garages geldt. Bij controles door Inspectie SZW blijken zowel gecertificeerde als niet-gecertificeerde uitzendbureaus overtredingen van de wettelijke minimumregels te begaan, gecertificeerde zelfs meer dan niet-gecertificeerde.
- Veel Nederlandse UZB's hebben een filiaal in Polen om mensen te werven. Het misleidende aspect daarbij is dat mensen een (voor)contract tekenen voor een bepaald aantal uren met de UZB in Polen, maar dat blijkt in NL niets waard te zijn. Daarom is specifiek aandacht voor buitenlandse uitzendbureaus nodig.
- Bij het versterken van de positie van arbeidsmigranten ontbreekt een belangrijke factor; de (vaak intimiderende) rol van intermediairs uit eigen land, formeel of informeel. Dat kan zijn een voorman, de locatiemanager, tolk, een zzp'er met een boekhouderskantoor, soms zelfs niet geregistreerd, de contactpersoon die de toegang tot zorginstellingen regelt. Zij spelen een belangrijke rol die de positie van arbeidsmigranten afhankelijk en onzeker houdt.
- De ketenaansprakelijkheid moet versterkt worden. Het moet mogelijk worden om direct bij de hoofdaannemer/inlener te kunnen vorderen, in plaats van na 12 maanden. Stel een maximum aan het aantal ketens van onder-aanneming en de voorwaarde dat een zzp'er het werk niet verder kan uitbesteden.
- Bij A1- verloning worden voor arbeidsmigranten in een ander land premies afdragen. De A1- verloning is aantrekkelijk voor ondernemers, omdat het SV-loon daarmee beperkt blijft en de premieafdracht laag. Zie voor de achtergrond bijvoorbeeld het artikel: <https://fd.nl/economie-politiek/1355971/uitzenders-luiden-noodklok-over-premieshoppen>. FNV vindt dat deze punten geprioriteerd moeten worden:
  - Een (valse) A1 in het werkland moet kunnen worden ingetrokken.
  - Een gedetacheerde medewerker minimaal drie maanden aangesloten moeten zijn op het sociale zekerheidsstelsel van het zendland.

## **2. FNV-prioritering uit advies aanjaagteam**

### **2.1 Certificering uitzendbureaus**

- Verplichte certificering voor elk uitzendbureau om op de Nederlandse markt te kunnen opereren. Inleners mogen alleen met gecertificeerde uitzendbureaus werken op straffe van een boete.
- Inleg van een waarborgsom bij de oprichting van een uitzendbureau. Boetes van Inspectie SZW, achterstallig loon en schadebetalingen aan werknemers betalen uit de waarborgsom.
- Recht op [tenminste] gegarandeerd wettelijk minimumloon op maandbasis en 32 gegarandeerde uren per week gedurende drie maanden voor arbeidsmigranten die naar Nederland komen.

## 2.2 Huisvesting en toegang tot zorg

- Voor alle verblijven van arbeidsmigranten een zelfstandig (tijdelijk) huurcontract waarop het huurrecht van toepassing is, tenminste een opzegtermijn voor de verhuurder van min. één maand.
- 1 persoon/per slaapkamer met minimale oppervlakte van 5,5 m<sup>2</sup> en 15 m<sup>2</sup> leefoppervlak pp;
- Slaapkamers met sloten, geen onbekende mannen en vrouwen mengen in gecombineerde woonsituaties. Dit voorkomt onveilige situaties van voornamelijk vrouwelijke migranten.
- Ontkoppelen van arbeidscontracten en huurcontracten: 'scheiding van bed & baan'.
- Criteria voor onderhoud van woonlocaties opstellen, incl. afspraken over controle op onderhoud.
- Arbeidsmigranten toegang geven tot DigiD en daarmee de toegang tot de digitale, persoonlijke omgeving voor zorgverzekerden.
- Gemeentes verplichten om sociale partners te betrekken bij vorming van plannen voor nieuwe huisvesting. Op deze locaties een raad van toezicht instellen waar vakbonden deel van uitmaken. Dit vergroot zowel de sociale controle en het opent laagdrempelige loketten voor arbeidsmigranten die er uiteindelijk gaan wonen.

## 2.3 Handhaving

- Het komt voor dat er géén, te laat of te weinig loon wordt betaald. Vaak worden er geen loonstroken verstrekt of is de urenadministratie ondeugdelijk. Daarom moet er een bepaling in de WML [en wet avv] komen over het rechtsvermoeden van een dienstverband van 6 maanden.
- Meer capaciteit om goed toezicht te kunnen houden. Als de adviezen van het Aanjaagteam rondom certificering worden overgenomen, zal er naar verwachting meer publiekrechtelijk toezicht nodig zijn van zo'n 90 extra fte.
- Het werk van in te schakelen private inspectie-instellingen moet getoetst kunnen worden door publiekrechtelijk toezicht.
- Instellen van een apart multidisciplinair team bij de Inspectie SZW dat alleen grensoverschrijdende taken op zich gaat nemen.
- Eén op de vier slachtoffers van een arbeidsongeval is uitzendkracht. Op dit moment heeft het uitzendbureau geen rol of verantwoordelijkheid bij arbeidsongevallen. Er moet een wettelijke verplichting komen voor uitzendbureaus om arbeidsongevallen te melden bij de Inspectie SZW. De inlenende werkgever zal arbeidsongevallen in de toekomst melden aan het uitzendbureau.
- BouwplaatsID is ontwikkeld door de bouwsector en brengt de bouwplaats in kaart. Wie werkt voor wie, in welke hoedanigheid (zpp of werknemer) op een bepaald project. In één oogopslag is zichtbaar wat de rechtspositie van een werkende is en wie zijn werknemer/opdrachtgever is. Een onontbeerlijk tool om te kunnen controleren en te handhaven.