



Aan de voorzitter en de leden van de Vaste Commissie voor
Sociale Zaken en Werkgelegenheid in de Tweede Kamer der Staten-Generaal

E-mail: cie.szw@tweedekamer.nl

Cc: de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, dhr. drs. W. Koolmees
de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, dhr. B. van 't Wout

Datum

15 december 2020

Ons Kenmerk

20-149/TE/IvG/dt

Betreft / Onderwerp

Behandeling 2^e advies aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten

Mobielfnummer

06 - 1393 3364

E-mail contactpersoon

Imke.vangardingen@fnv.nl

Bijlage(n):

1

Geachte dames en heren,

FNV heeft kennisgenomen van het tweede advies van het aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten. De noodzaak van dit advies en de uitvoering van de aanbevelingen is groot. Dagelijks ziet FNV dat arbeidsmigranten als tweederangs werknemers behandeld worden. Zelfs geweld tegen arbeidsmigranten en FNV-medewerkers wordt niet geschuwd. FNV roept de Kamerleden op om het kabinet aan te sporen de aanbevelingen met grote urgentie door te voeren.

Kabinetsreactie advies aanjaagteam

De FNV constateert dat er veel wordt doorgeschoven naar een volgend kabinet. En een deel van de aanbevelingen wordt gekoppeld aan lopende trajecten en wordt daarmee ook op de lange baan geschoven. Bij iedere stap in het proces zien we dat het gevoel van urgentie en betrokkenheid met de rauwe werkelijkheid minder wordt. Een voorbeeld is de recent gelanceerde informatiewebsite 'Work in NL' waarnaar in de kabinetsbrief wordt verwezen. Een goede informatiewebsite voor arbeidsmigranten is inderdaad hard nodig. Maar helaas, met de theoretische voorstelling van de zaken op deze website van het ministerie worden arbeidsmigranten niet voorbereid op wat ze in de praktijk zullen tegenkomen.

Het eerste advies van het aanjaagteam Roemer in juni gaf al veel concrete punten waarop directe actie kon en moest worden genomen. Daarvan ziet FNV in de praktijk helaas nog weinig gerealiseerd worden. Met de kabinetsreactie op het tweede advies was de verwachting dat er stevig zou worden doorgepakt. Helaas blijft dat uit en wordt er opnieuw vooral veel doorgeschoven.

FNV-reactie advies aanjaagteam

In deze brief doet FNV voorstellen voor concrete punten die prioriteit moeten krijgen. De belangrijkste boodschap blijft dat de beste bescherming voor arbeidsmigranten gelijke behandeling is. Zolang het mogelijk blijft om arbeidsmigranten goedkoper in te zetten, zullen zij tweederangs werknemers blijven. De oplossing is dan ook om veel meer mensen rechtstreeks in dienst te nemen bij de inlener of opdrachtgever, tegen dezelfde arbeidsvoorwaarden. Kijk naar Duitsland waar is bepaald dat vanaf 1 januari 2021 mensen rechtstreeks in dienst moeten zijn bij de vleesverwerkers. Het Nederlandse bedrijf Vion neemt in Duitsland 3.300 mensen in vaste dienst.¹ Het kan dus wél en dit moet ook hier de norm worden. In het advies van het aanjaagteam ontbreken enkele cruciale aspecten zoals deze. FNV doet hiervoor daarom aanvullende voorstellen. We willen niet meer accepteren dat in sectoren met structureel werk personeel tot 90% flexibel wordt ingehuurd. Als er geen aanvullende maatregelen op dit vlak worden genomen, voorziet FNV dat het bij pleisters plakken blijft en er over negen jaar weer een nieuwe commissie moet worden ingesteld voor dezelfde thema's.

In deze brief vindt u nader uitgewerkt:

- Kern van de onderliggende problematiek in zes punten
- De maatregelen die FNV van de politiek (aanvullend) vraagt

In de bijlage treft u een nadere toelichting aan op de FNV-punten en aanscherping op enkele voorstellen van het advies van het aanjaagteam en een FNV-prioritering op de aanbevelingen.

De kern van de onderliggende problematiek in zes punten:

1. *Toepassing van de ET-regeling.* Fiscale regeling die het uitzendwerkgevers (en anderen zoals de Land- en tuinbouworganisatie, LTO) mogelijk maakt dubbele kosten zoals huisvesting van uitzendkrachten bruto-netto te vergoeden. Het gevolg daarvan is dat de bruto-werkgeverskosten worden verlaagd en er minder belasting hoeft te worden betaald.
2. *Contractvorm:* Uitzendkrachten beginnen met een fase A-contract en kunnen daar voortdurend in gehouden worden. Dit contract biedt weinig zekerheid, omdat alleen de gewerkte uren uitbetaald worden. Bovendien kan het contract door het uitzendbeding ieder moment beëindigd worden.
3. *Inhoudingen en verrekeningen tot 25% op het Wettelijk Minimum Loon (WML).* Onder voorwaarden waar ABU, NBBU leden en LTO aan voldoen mag als uitzondering op het verbod tot inhouden en verrekenen op het WML (WAS maatregel) tot max 25% op het WML ingehouden worden. Huisvestingskosten worden daarvoor het meest gebruikt.
4. *Dubbele afhankelijkheid voor de arbeidsmigrant:* omdat de werkgever huisbaas is, betekent geen werk, geen dak boven je hoofd. En als je zelf huisvesting gevonden hebt, verlies je het werk. Huisvestingskosten kunnen nu direct op het loon worden ingehouden. En dit maakt uitbuiting gemakkelijker. Door de contractvorm is de kans op geen werk groot, en daarmee dus ook de kans op uit huisplaatsing.
5. Het *huurcontract van een bed* (short-stay, op pension basis) kent geen enkele vorm van 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.

¹ <https://fd.nl/ondernemen/1359599/vion-neemt-duitse-flexwerkers-vleesindustrie-in-vaste-dienst>

6. *Ontbreken van betrouwbare handhaving.* Met 14.000 uitzendbureaus (21.000 in gehele SBI-code 78, ter beschikkingstelling) en de beperkte menskracht van Inspectie SZW is de kans dat je als werkgever betrapt wordt klein. Bovendien zijn de boetes verwaarloosbaar op de winst die gemaakt kan worden. De bestaande zelfregulering in de uitzendbranche met geaccrediteerde inspectie instellingen blijkt al jaren, zoals ook meerdere keren door SZW vastgesteld, niet onderscheidend te zijn: SNA geïnspecteerde uitzendbureaus gaan net zo vaak in de fout als niet SNA aangesloten uitzendbureaus.

Hoewel veel van de FNV-analyses gedeeld worden, pakken de voorgestelde oplossingen de oorzaak van het verdienmodel te weinig aan en is er geen korte termijn perspectief voor de arbeidsmigranten op een betere positie. Bovendien lijkt het kabinet er nog niet van doordrongen dat het niet enkel gaat om 'kwaadwillende uitzendbureaus en werkgevers', maar om onderliggende wetgeving die misstanden op een legale, maar onwenselijke, wijze in stand houdt. Daarom zijn deze volgende maatregelen nodig.

FNV vraagt van de politiek de volgende maatregelen

Contractvorm:

1. Arbeidsmigranten die naar Nederland worden gehaald, krijgen minimaal een contract voor 3 maanden. Zonder uitzendbeding.
2. De omvang van het contract garandeert minimaal het Nederlandse WML op maandbasis en 32 gegarandeerde uren werk per week.

Fiscale prikkels:

3. De ET-regeling mag niet via de werkgever worden toegepast, maar wordt rechtstreeks tussen werknemer en Belastingdienst toegepast.

Huurrecht:


4. Huurbescherming in de vorm van opzegtermijnen en maximum huurprijs bij bed-verhuur. Dus ook voor permanent bewoonde vakantiehuisjes en –parken.
Alle nieuwe verhuur afsluiten op basis van kamerverhuur, waardoor regulier huurrecht voor niet zelfstandige woonruimte toegepast kan worden.

Handhaving:

5. Naast de uit te breiden I-SZW (en inspectie Belastingdienst) inzetten geaccrediteerde inspectie-instellingen die wel ook weer geïnspecteerd moeten worden op juiste uitvoering van de controles door SZW. Vergelijkbaar met hoe garages die apk-keuringen uitvoeren zelf ook gecontroleerd worden op juiste uitvoering van de apk-keuringen.

De FNV vraagt u deze voorstellen bij uw inbreng te betrekken. FNV zal ook in de komende tijd deze thema's blijven agenderen op de nodige tafels en de maatregelen nauwlettend volgen.

Met vriendelijke groet,



Tuur Elzinga
Vicevoorzitter FNV

Bijlage: 1