

Bijlage bij persbericht 14 december 2020

FNV: Problemen arbeidsmigranten naar volgend kabinet doorschuiven is 'politieke zwakheid'

Reactie FNV op kabinetsreactie adviezen Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten

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 tuinbouw organisatie, 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.
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 betrappt 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.

FNV vraagt van de politiek de volgende vijf 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.