



STATEMENT

Venray, 27-08-2019

OTTO Work Force pleit voor aanpak misstanden

Herinvoering uitzendvergunning en stringenter beleid voor huisvesting arbeidsmigranten

OTTO Work Force wil dat de overheid de misstanden aan de onderkant van de uitzendmarkt aanpakt. Ze pleit voor de herinvoering van de uitzendvergunning en voor een stringenter beleid voor de huisvesting van arbeidsmigranten.

Sinds het afschaffen van de uitzendvergunning in 1998 is er aan de onderkant van de uitzendmarkt een wildgroei ontstaan. Nederland telt inmiddels 14.200 uitzendbedrijven, een groei van ruim 10.000 sinds 1998. Dat leidt tot misstanden als onderbetaling, concurrentievervalsing en belastingontwijking omdat het merendeel niet NEN - gecertificeerd is.

Ook op het gebied van huisvesting van arbeidsmigranten is nog teveel mis.

OTTO pleit voor jaarlijkse keuringen van alle panden waar arbeidsmigranten wonen en het verplichtstellen van het SNF keurmerk van de Stichting Normering Flexwonen.

OTTO Work Force wil de huisvestingsbranche voor arbeidsmigranten naar een hoger niveau tillen. Dat is noodzakelijk om aantrekkelijk te blijven voor arbeidsmigranten.

De arbeidsmigrant is, en zal in de toekomst, immers keihard nodig blijven om in Nederland het huidige welvaartsniveau in stand te kunnen houden.

Verder vraagt OTTO de aandacht voor het ongewenste en oneigenlijke gebruik van de A1 verloning die door de invoering van de WAB veel aantrekkelijker is geworden.

Bij detacheren vanuit het buitenland hoeft namelijk niet het Nederlandse arbeidsrecht gevolgd te worden. Betaling van Transitievergoeding als ook het doen van een aanbod met vaste arbeidsomvang en medewerkers tijdig tevoren informeren van hun werktijden is hierbij niet van toepassing. Ook door een lagere sociale premiedruk zijn de kosten Euro's per uur lager dan het verlonen in het werkland Nederland. Ondanks gelijke lonen wordt nu een buitenlandse arbeidskracht verloond in het woonland veel goedkoper dan een Nederlandse arbeidskracht. Een ongewenste ontwikkeling dus en hoog tijd voor de politiek om hiervoor in actie te komen.

Nederland heeft arbeidsmigranten hard nodig om haar economie draaiende te houden en de welvaart op peil te houden. De huidige jaarlijkse bijdrage van arbeidsmigranten aan de Nederlandse economie is ruim 15 miljard euro. 5% van de banen in Nederland wordt inmiddels ingevuld door deze groep werknemers. Een charmeoffensief om Nederland aantrekkelijk te maken is hard nodig.

Toelichting

Herinvoering uitzendvergunning

De eerste stap om de misstanden in de uitzendbranche aan te pakken is de herinvoering van de uitzendvergunning. De vergunning is in 1998 in Nederland afgeschaft. Er was destijds gebrek aan controle en de overtuiging was dat de branche beter zichzelf zou kunnen reguleren.

Zelfregulering is mislukt

Na ruim twintig jaar moeten we constateren dat de zelfregulering is mislukt. Weliswaar zorgen de vooral georganiseerde uitzendorganisaties (lid van ABU en NBBU) ervoor dat een groot deel van de branche adequaat functioneert, maar aan de onderkant van de markt is teveel mis. Er is een wildgroei ontstaan, waar uitbuiting en andere misstanden aan de orde van de dag zijn.

Dat is maatschappelijk onaanvaardbaar.

Uitzendkrachten zijn meestal kwetsbare werknemers en zij verdienen correcte beloning en een goede behandeling. Onderbetaling leidt tot ook concurrentievervalsing en het gebrek aan controle laat ruimte voor vermoedelijk grootschalige belastingontwijking.

OTTO is voorstander van een gelijk en gecontroleerd speelveld voor iedereen.

Veelzeggend is dat het afschaffen van de uitzendvergunning geen navolging heeft gekregen in de rest van Europa. Nederland is het enig land in Europa waar geen uitzendvergunning vereist is.

Voorwaarden uitzendvergunning

OTTO pleit voor de herinvoering van de uitzendvergunning ingaande 1 januari 2021 gebaseerd op de volgende drie voorwaarden:

1. De basis moet de huidige NEN 4400 certificering zijn (<https://www.normeringarbeid.nl/snakeurmerk>), waarbij de geaccrediteerde inspectie instellingen (<https://www.normeringarbeid.nl/snakeurmerk/inspectie-instellingen>) de controles kunnen blijven doen zodat Inspectie SZW geen extra capaciteit hoeft in te zetten. Waar nodig kunnen certificeringseisen in overleg met stakeholders aangepast worden

Van de 14.200 uitzendbedrijven (zie bijlage 1) zijn momenteel slechts 4.663 (2018) bedrijven NEN 4400 gecertificeerd waaronder in ieder geval alle leden van de ABU en de NBBU (zie bijlage 2).

De bijna 10.000 niet NEN -gecertificeerde bedrijven krijgen tot 1 januari 2021 de tijd om zich te certificeren. Inleners die daarna toch gebruik maken van uitzendbedrijven zonder vergunning worden beboet voor elke inleenkracht die wordt tewerkgesteld.

2. Elke vergunningshouder zal, naar Belgisch voorbeeld een deposito bij de overheid moeten storten van €75.000,- waarop aanspraak gedaan kan worden indien een vergunninghouder niet meer aan haar loondoorbetaling – of belastingverplichtingen kan voldoen. In vergelijking met Nederland: België heeft maar 1.700 uitzendbedrijven. Voor meer info over de Belgische uitzendvergunning: <https://www.vlaanderen.be/erkenning-van-uitzendbureaus>
<https://www.fondsinterim.be/uitzendkantoren-verplichtingen/>

Deze aanpak zal er ook toe leiden dat de faillissementsscore bij uitzendbedrijven (momenteel een factor 3,68 hoger in vergelijking met de gemiddelde faillissementsscore, (zie bijlage 3) zal dalen.

3. Een certificaat van bekwaamheid van de uitzender is een vereiste voor de verkrijging van de uitzendvergunning.

Gezien de steeds groter wordende complexiteit van uitzenden en detacheren en het feit dat in de sector veelal gewerkt wordt met de meest kwetsbare groep mensen van de arbeidsmarkt is kennis van wet- en regelgeving een absoluut vereiste.

Een basis zou kunnen zijn het SEU diploma (Stichting Examen Uitzendbranche zie <https://www.seu.nl/over-seu/>) met een verplichte vijf jaarlijkse herdiplomering.

OTTO is ervan overtuigd dat alleen op deze manier de onderkant van de uitzendmarkt kan worden aangepakt en verdere ongewenste margedruk in de sector kan worden voorkomen.

Verder pleit OTTO voor afspraken met werkgevers dat arbeidsmigranten die in het buitenland geworven worden door hun werkgever gedurende hun eerste contractperiode van minimaal drie maanden een gemiddeld garantieloon krijgen van €302,- (gebaseerd op 32 uur x huidig WML uurloon van €9,44) per week. Gezien het feit dat 50% van de arbeidsmigranten door uitzendbureaus in het buitenland geworven worden, zou deze afspraak werkgevers breed in Nederland ingevoerd moeten worden. Steun van werkgeversorganisaties voor deze plannen is essentieel.

Misstanden bij huisvesting arbeidsmigranten

De tweede stap om de misstanden aan de onderkant van de branche tegen te gaan is een transparanter beleid ten aanzien van het huisvesten van arbeidsmigranten.

Ondanks de Nationale Intentieverklaring (tijdelijke) Huisvesting Arbeidsmigranten (<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/richtlijnen/2012/04/11/nationale-verklaring-tijdelijke-huisvesting-eu-arbeidsmigranten>) die in 2012 op breed niveau is ondertekend om extra aandacht te geven aan arbeidsmigrantenhuisvesting zien we nog te veel onwenselijke situaties.

In 2017 is het tekort aan goede bedden op 100.000 geschat: <https://flexwonen.nl/tekort-aan-huisvesting-arbeidsmigranten-groter-dan-ooit/> Dat was gebaseerd op de cijfers die vanuit verschillende regio's beschikbaar waren.

In februari van dit jaar is tijdens de SNF conferentie met SNF de volgende animatie vertoond <https://www.normeringflexwonen.nl/cms/files/2019-02/04-snf-feiten-en-cijfers-definitief.mp4>.

Bij de toelichting daarop is door Expertisecentrum Flexwonen bij meerdere gelegenheden gezegd dat deze cijfers uit 2017 waren en de verwachting was dat we inmiddels helemaal aan de bovenkant van die bandbreedte zitten, waarschijnlijk zo'n 20% hoger, en dus het tekort aan goede huisvesting is opgelopen tot 120.000 bedden. Ook het aantal arbeidsmigranten fulltime in Nederland is toegenomen tot ca 500.000 in 2019.

Het is voor de overheid nog steeds niet inzichtelijk waar de arbeidsmigranten wonen, maar ook onder welke condities (prijs / kwaliteit) de arbeidsmigranten wonen.

Zowel in de media als ook door inspecties worden teveel slechte voorbeelden geconstateerd die een negatieve weerslag hebben op onze reputatie als potentieel arbeidsmigratieland.

Omdat dit onze economie en daarmee ook onze welvaart in de toekomst geen goed doet, moet er een transparanter en stringenter beleid moeten komen voor de huisvesting van arbeidsmigranten.

Arbeidsmigrant verdient goede slaapplek

Het huidige keurmerk van de Stichting Normering Flexwonen (SNF)

(<https://www.normeringflexwonen.nl/over-snf>) kan hierin een veel belangrijkere rol spelen door de volgende aanpassingen:

1. Het SNF keurmerk wordt als minimum vereiste ingevoerd door alle gemeenten voor het toestaan van arbeidsmigrantenhuisvesting, dus voor alle verhuurders en werkgevers, en dus niet alleen voor ABU- of NBBU leden zoals nu het geval is.
2. Elk pand (huis, hotel of andere locatie) voor huisvesting van arbeidsmigranten wordt door SNF jaarlijks gecontroleerd (vergelijkbaar met de APK-keuring). Deze certificeringskosten (max. ca 0,5% van de huuropbrengst) zijn voor rekening van de verhuurder.
3. SNF classificeert alle panden door middel van 1 tot 5 sterren (vergelijkbaar met de hotel-classificatie). Aan deze sterren-classificatie wordt een maximaal huurbedrag voor de arbeidsmigrant gekoppeld.
4. In elk pand wordt zichtbaar het SNF certificaat opgevangen met daarop minimaal vermeld de keuringsdatum, maximaal aantal bewoners, aantal sterren en maximaal huurbedrag. Ook wordt daarop de contactgegevens vermeldt van de SNF-klachtenlijn.
5. Toekomstige bewoners worden van tevoren geïnformeerd over het pand waar ze gaan wonen. De sterren-classificatie en huurcondities zijn daar een onderdeel van.
6. SNF houdt een openbaar register bij van alle SNF gecertificeerde huisvesting zodat instanties direct inzicht hebben in de gecertificeerde locaties / objecten.
7. SNF heeft een klachtenlijn.
Bij klachten over SNF-gecertificeerde objecten kan SNF direct onaangekondigde controles doen. Mochten er klachten komen over niet gecertificeerde objecten kan SNF dit direct doorgeven aan de verantwoordelijke overheidsinstanties om te kunnen handhaven.

Het SNF keurmerk wordt uitgebreid met sociale componenten zoals informatievoorziening, verantwoordelijkheid voor de directe leefomgeving (denk hierbij aan zwerfvuil) en contact met de omgeving

A1-verloning: instrument voor kostenreductie bij inzet arbeidsmigranten

Werknemers zijn doorgaans sociaal verzekerd in het land waar zij de werkzaamheden verrichten. Een uitzondering wordt gevormd voor werknemers van een binnen de EU gevestigde werkgever, die zijn werknemers (tijdelijk) uitzendt naar een ander land binnen de EU om daar te werken. Voor de uitgezonden werknemers kan een zogenoemde A1-verklaring worden aangevraagd, waardoor zij sociaal verzekerd blijven in het land van herkomst.

Mede in samenhang met de introductie van de Wet Arbeidsmarkt in Balans signaleert OTTO een toename in het aanbod van buitenlandse uitzendondernemingen op de Nederlandse markt, waarbij mogelijk oneigenlijk gebruik wordt gemaakt van A1-verklaringen voor arbeidsmigranten uit de MOE-landen (schijnconstructie).

Arbeidsmigranten zijn met een A1-verklaring niet in Nederland sociaal verzekerd en het Nederlandse arbeidsrecht is op de arbeidsovereenkomsten maar voor een beperkt deel van toepassing (onder andere is hierdoor geen transitievergoeding verschuldigd en zal geen aanbod vaste arbeidsomvang behoeven te worden gedaan).

Buitenlandse uitzendondernemingen kunnen hierdoor arbeidsmigranten op de Nederlandse

arbeidsmarkt aanbieden voor een prijs die beduidend onder de prijs ligt die Nederlandse uitzendondernemingen kunnen aanbieden. We zien verschillende aanbiedingen die 10% onder de Nederlands marktprijs liggen. We zien dus hier ontstaan dat de buitenlandse medewerker die hetzelfde als een Nederlandse medewerker verdient wel Euro's per uur goedkoper is.

Artikel 12, lid 1 van het Europese Verordening 883/2004 luidt als volgt:

“Degene die werkzaamheden in loondienst verricht in een lidstaat voor rekening van een werkgever die daar zijn werkzaamheden normaliter verricht, en die door deze werkgever wordt gedetacheerd om voor zijn rekening werkzaamheden in een andere lidstaat te verrichten, blijft onderworpen aan de wetgeving van de eerstbedoelde lidstaat, mits de te verwachten duur van die werkzaamheden niet meer dan vierentwintig maanden bedraagt en de betrokkene niet wordt uitgezonden om een ander te vervangen.”

Belangrijk is, dat de uitzendkracht niet mag dienen ter vervanging van een andere gedetacheerde uitzendkracht bij hetzelfde bedrijf. De vraag is of dit met de A1-constructies altijd in lijn met de Verordening plaatsvindt.

Om dit te ondervangen, wordt bij de aanvraag van een A1-verklaring onder meer gevraagd of de werknemer dient ter vervanging van een andere (gedetacheerde) werknemer.

Op basis van Europese Jurisprudentie, kan Nederland de door een andere lidstaat afgegeven A1-verklaringen niet zonder meer nietig verklaren: de Nederlandse autoriteiten zijn aan de afgegeven A1-verklaring gebonden en kunnen bij twijfel over de vraag of de A1-verklaring wel terecht is afgegeven de buitenlandse autoriteiten vragen de verklaring in te trekken¹.

Dit betekent, dat als een andere lidstaat op basis van foutieve informatie ten onrechte een A1-verklaring afgeeft, Nederland in beginsel gebonden is, aan deze afgegeven A1-verklaringen.

In het arrest van het Europese Gerechtshof inzake Altun² kan worden afgeleid, dat ingeval van fraude in combinatie met een verzoek van de Nederlandse autoriteiten aan de buitenlandse instantie die de A1-verklaring heeft afgegeven om de verklaring in te trekken, mogelijk pas aan die verklaring kan worden voorbijgegaan.

Op basis van Europese regelgeving en jurisprudentie kan derhalve misbruik worden gemaakt van de declaratoire werking van A1-verklaringen, om daarmee arbeidsmigranten in Nederland te laten werken zonder dat zij in Nederland sociaal verzekerd zijn. Hierdoor ontstaat oneigenlijke concurrentie op kostprijs. Deze oneerlijke concurrentie kan slechts worden voorkomen door een alerte handhaving in het kader van de aanpak van schijnconstructies.

EINDE STATEMENT

Voor meer informatie of aanvullende vragen over dit statement kunt u contact opnemen met Frank van Gool Telefoon: + 31 6 49 06 01 11 Email: fvangool@ottoworkforce.eu

¹ Arrest Europese Gerechtshof van 27 april 2017, ARosa Flussschiff, C620/15, EU:C:2017:309, punt 43 en aldaar aangehaalde rechtspraak.

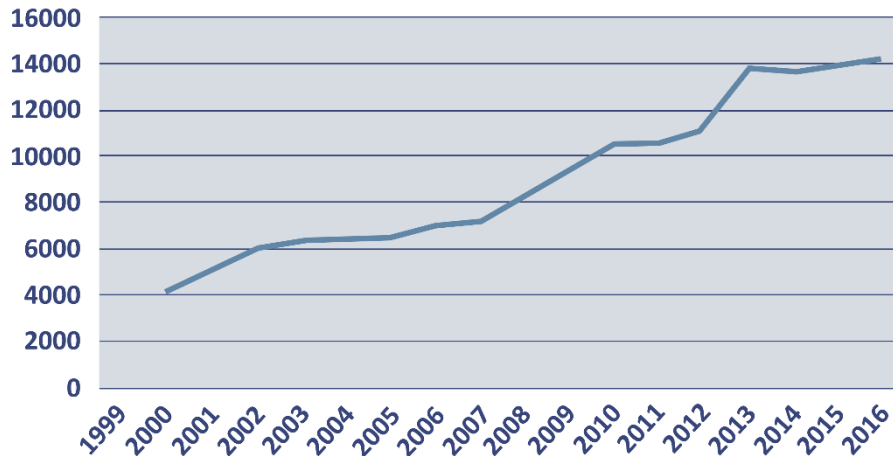
² Arrest Europese Gerechtshof van 6 februari 2018, ECLI:EU:C:2018:63.

Bijlagen

Bijlage 1 – Groei aantallen uitzendbureaus in Nederland

Volgens Eurostat is de groei van het aantal arbeid- en uitzendbureaus in Nederland in absolute aantallen het hoogst. Sinds 1999 zijn er in Nederland ruim 10.000 uitzendbureaus bijgekomen. Dit betekent een groei van 350%.

Aantal arbeid- en uitzendbureaus in Nederland



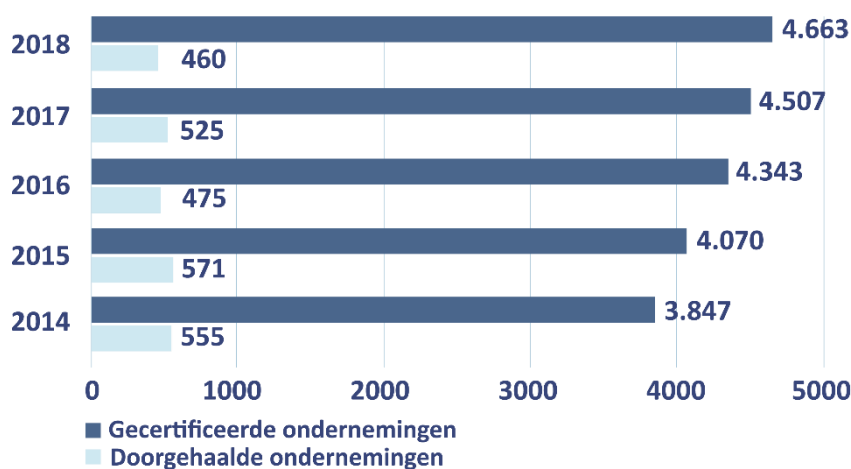
Bronnen:

- Eurostat, 1999-2008: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do>, Annual detailed enterprise statistics on services (NACE Rev. 1.1 H-K)
- 2008-2016: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do>, Annual detailed enterprise statistics for services (NACE Rev. 2 H-N and S95)

Bijlage 2 – Aantallen NEN 4400 gecertificeerde en doorgehaalde ondernemingen

Slechts 4.663 (2018) bedrijven, waaronder in ieder geval alle leden van de ABU en de NBBU, zijn NEN 4400 gecertificeerd.

Gecertificeerde en doorgehaalde ondernemingen



bron: <https://www.normeringarbeid.nl/het-register-in-cijfers>

Bijlage 3 – Faillissementsscore uitzendbedrijven 2009-2018

Wanneer het aantal faillissementen afgezet wordt tegenover het aantal bedrijven ontstaat inzicht welk percentage van het bedrijfsleven een faillissement aanvraagt. Dit percentage blijkt, conform CBS cijfers, in de uitzendbranche een factor 3,68 hoger te liggen.

Faillissementsscore uitzendbedrijven 2009-2018

Jaar	Totaal			Uitzendbranche			
	Bedrijven	Failliet	Percentage	Bedrijven	Failliet	Percentage	Factor
2009	1.154.590	15.974	1,38%	11.300	566	5,01%	3,62
2010	1.214.570	14.294	1,18%	11.615	474	4,08%	3,47
2011	1.277.720	13.766	1,08%	11.710	478	4,08%	3,79
2012	1.341.545	16.692	1,24%	11.980	474	3,96%	3,18
2013	1.365.650	18.862	1,38%	11.935	696	5,83%	4,22
2014	1.401.570	15.242	1,09%	11.810	502	4,25%	3,91
2015	1.468.250	12.012	0,82%	11.965	368	3,08%	3,76
2016	1.536.050	10.024	0,65%	12.210	216	1,77%	2,71
2017	1.587.250	7.734	0,49%	12.595	202	1,60%	3,29
2018	1.665.795	7.266	0,44%	13.315	196	1,47%	3,37
Totaal/gemiddeld			0,94%			3,46%	3,68

Bronnen:

- Aantal bedrijven: <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/81589ned/table?ts=1566455328538>
- Aantal faillissementen: <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/82244NED/table?ts=1566455156871>