Eindrapportage Verkenning arbeidsmarkt EU-arbeidsmigranten Rotterdam

Mei 2022



Frank van der Post

Angela Lijmbach

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave 2
Inleiding 3
Gehanteerde aanpak 3
Feiten en cijfers 4
Aantal uitzendbureaus in Rotterdam 6
Stakeholdersveld 7
Integrale aanpak om misstanden t.a.v. EU Arbeidsmigranten te bestrijden vanuit bijv. werkgevers/ uitzendbureaus 10
Het beschikbare instrumentarium vanuit een bestuursrechtelijk, strafrechtelijk en/of civielrechtelijke benadering 11
De relevante ketenpartners uit de private sector, hun rol in de integrale aanpak en hoe verhoudt de gemeente Rotterdam zich hiertoe 11
Welke kansen en barrières zijn te identificeren als het gaat om de positionering van gemeente Rotterdam 13
Aanbevelingen vanuit de Verkenning 13
Verbetering van zelfregulering en stimuleren van goed werkgeverschap 13
Practice what you preach 14
Dienstverlening buiten de reguliere scope van de Participatiewet 15
Harde aanpak malafide partijen 16
Faciliteer de realisatie van goede tijdelijke woonruimte en maak hierover regionale afspraken 17
Breng alle categorieën EU-arbeidsmigranten in kaart 18
Onderzoek ongewenste neveneffecten van bestaande wet- en regelgeving 18
Barrières bij het uitvoeren van de aanbevelingen 19
Bijlage 1 Overzicht wet- en regelgeving 20
Bijlage 2 Stakeholders nader uitgewerkt 37
Werkgevers/inleners 37
Uitzendbureaus 37
Huisvesters 38
Arbeidsmigranten 38
Private zelfregulering 39
Publieke handhaving SZW 40
Bijlage 3 Geraadpleegde bronnen deskresearch 41

Inleiding

In het voorjaar van 2021 is de opdracht gegeven om een verkenning uit te voeren om de benodigde kennis en expertise voor de aanpak van de arbeidsmarktproblematiek voor EU-arbeidsmigranten in beeld te brengen. Doel van de verkenning is inzicht te verkrijgen in de problematiek rondom arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling van EU-arbeidsmigranten.

De verkenning focust zich in dat kader op de misstanden, taken en verantwoordelijkheden van diverse stakeholders. Dit vanwege de opdracht van de verkenning om in beeld te brengen in hoeverre gemeente Rotterdam een taak heeft met betrekking tot de coördinatie van en afstemming met de landelijke, regionale en lokale aanpakken om dergelijke misstanden, vanuit bijvoorbeeld werkgevers of uitzendbureaus, ten aanzien van EU-arbeidsmigranten te bestrijden.

De verkenning naar arbeidsmarktproblematiek van EU-arbeidsmigranten in Rotterdam geeft antwoord op vier vragen die de basis vormden van de verkenning, te weten:

1. Wat is er nodig voor de totstandkoming van een integrale (keten)aanpak in het bestrijden van misstanden op de arbeidsmarkt voor EU-migranten, gericht op samenwerking met private partijen?
2. Wat is het beschikbare instrumentarium rondom arbeidsomstandigheden vanuit een bestuursrechtelijke, strafrechtelijke en/of civielrechtelijke benadering?
3. Wie zijn relevante ketenpartners uit de private sector, welke rol hebben zij in de integrale (keten)aanpak en hoe verhoudt gemeente Rotterdam zich hiertoe?
4. Welke kansen en barrières zijn er te identificeren als het gaat om de positionering van gemeente Rotterdam?

Het vraagstuk blijkt een veelkoppig monster te zijn met vele actoren en belangen. De verkenning heeft dan ook uiteenlopende inzichten en resultaten opgeleverd die divers van karakter zijn. Na vaststelling van dit eindrapport vergt het verankeren en borgen van de aanbevelingen nadere uitwerking. Hierbij zal rekening gehouden worden met de plek binnen de organisatie waar het zwaartepunt ligt van de taken, de typering van de taken en de mate waarin een aanbeveling reeds voldragen is of nog verdere exploratie verdient.

Gehanteerde aanpak

Allereerst is uitgebreid deskresearch gedaan naar de feiten en cijfers, landelijke en lokale aanbevelingen en actieplannen en wet- en regelgeving rondom EU-arbeidsmigranten. In bijlage 3 staat een overzicht van de geraadpleegde bronnen.
De bevindingen vanuit het deskresearch zijn verder verrijkt en verdiept door het voeren van interviews. In totaal zijn een 50-tal interviews gevoerd met de verschillende stakeholders die in de keten van werving, tewerkstelling, ter beschikking stelling van woonruimte en beëindiging van het arbeidscontract een rol hebben. Met name stakeholders uit de private sector zijn gesproken, zoals werkgevers/inleners, uitzendbureaus, huisvesters, uitzendbrancheorganisaties en brancheorganisaties van de sectoren waar veel EU-arbeidsmigranten werken, keurmerk organisaties, private controlerende instanties en hulpverlenende organisaties voor EU migranten, werknemersorganisaties en arbeidsmigranten. Daarnaast is gesproken met enkele publieke organisaties, zoals Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Kamer van Koophandel.

De Verkenning is uitgevoerd vanuit een systeembenadering: hoe werkt het systeem van werven, selecteren, inhuren, werken en wonen van arbeidsmigranten? Welke stakeholders kent deze markt? Welke kansen en uitdagingen spelen er rondom arbeidsmigranten in de

verschillende sectoren? Vanuit welk perspectief handelt men? Wat zijn de rollen van de verschillende stakeholders, incl. die van de migrant zelf.

De Verkenning kan gezien worden als een spiegel vanuit de belevingswereld van de private partijen in deze markt. Deze spiegel is geanalyseerd, gekeken is welke maatregelen het meest effectief en kansrijk zijn om de situatie van de EU-arbeidsmigranten te verbeteren. De informatie die deze verkenning heeft opgeleverd, bevestigt het beeld van een complexe materie met veel actoren en belangen.

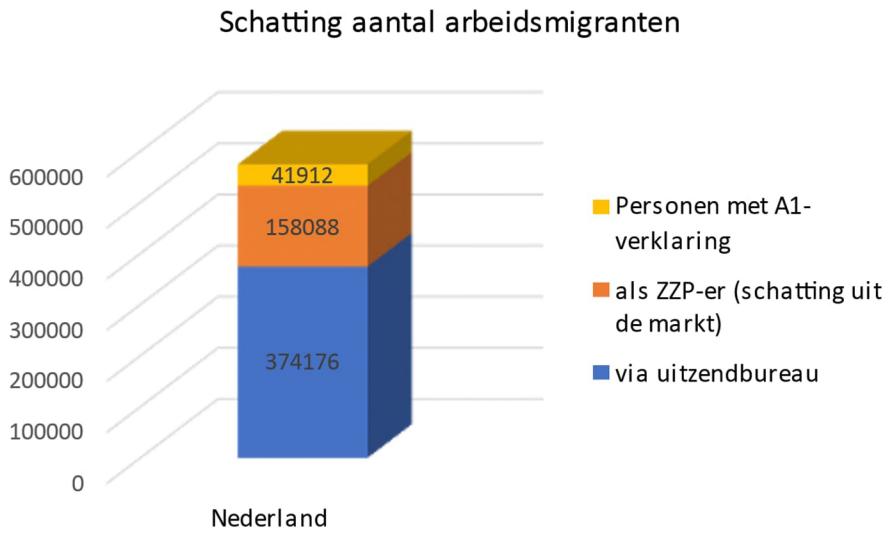
De antwoorden op de eerste drie hoofdvragen schetsen een beeld van het totale systeem van de werking van de arbeidsmarkt voor migranten en de problematiek hieromtrent. De vierde vraag omtrent de kansen en barrières is beantwoord door middel van aanbevelingen die uit de verkenning naar voren zijn gekomen.

Vooraf kunnen we de volgende spiegel vanuit de markt schetsen:

- Het arbeidstekort wordt gezien als structureel, toenemende automatisering zal dit niet volledig op kunnen lossen. De vraag naar arbeidskrachten neemt verder toe en heeft tot gevolg dat werving ook buiten de Europese Unie plaatsvindt. Het is aannemelijk dat ook de druk op huisvesting de komende jaren toeneemt.
- Geen van de geïnterviewde partners onderschrijft het gehele rapport van Roemer wat betreft de haalbaarheid hiervan.
- Men is teleurgesteld in de overheid wat betreft de aanpak van malafide partijen en heeft hierin geen vertrouwen meer. Men verwacht dat aanscherping van regels waarschijnlijk tot meer illegaliteit leidt.
- Men heeft de perceptie dat de bonafide partijen aan steeds meer (bureaucratische) eisen moeten voldoen, terwijl de echte misstanden niet aangepakt worden
- Men herkent malafide praktijken veelal vanuit ruis in de markt. Niemand kent de frequentie, grootte en intensiteit van de problematiek.
- De EU-arbeidsmigrant is zelf ook verantwoordelijk: een groot deel (20% tot 50%) komt binnen de eerste 2 weken niet meer bij de werkgever opdagen. Niemand weet dan waar ze zijn gebleven.
- Huisvesting van migranten wordt door alle partijen als knelpunt gezien, men zegt hierover het volgende:
    - de Huisvestingsverordening van Rotterdam leidt tot meer illegaliteit;
    - scheiding van wonen en werken is de komende jaren niet haalbaar;
    - 1 persoon per slaapkamer is de komende jaren niet haalbaar;
    - tijdelijke huisvesting met een bepaalde schaalgrootte (300 tot 400 bedden) wordt gezien als de meest optimale vorm van huisvesting (door het merendeel van de geïnterviewden genoemd).

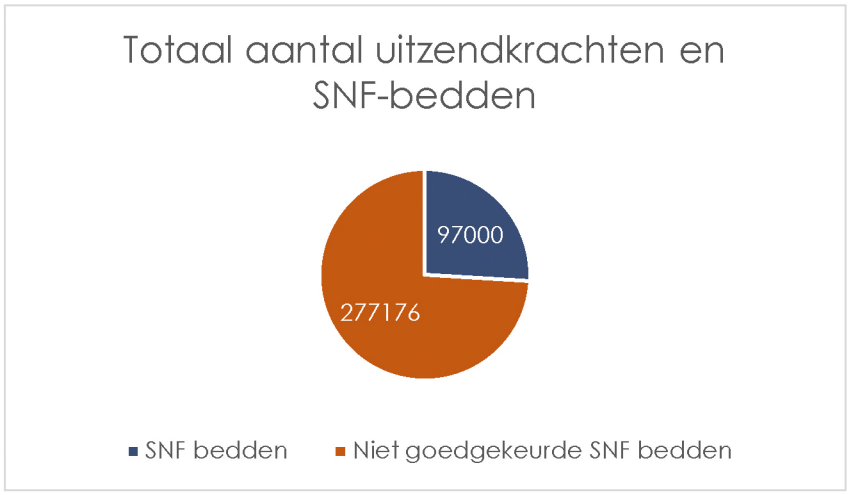
Feiten en cijfers

Landelijke, regionale en lokale overheden hebben slechts beperkt zicht op de doelgroep EU-arbeidsmigranten. EU-arbeidsmigranten schrijven zich (meestal) niet in de Basis Registratie Personen in en verhuizen snel. Ook kan niet-geschikte huisvesting en overbewoning ertoe leiden dat migranten zich niet inschrijven in de BRP. Immers als men zich inschrijft loopt men het risico dat de overheid de overbewoning aan gaat pakken. Ook de verhuurders houden waarschijnlijk hierdoor inschrijving in BRP tegen.



Volgens een schatting van 2020 woonden in Nederland 574.176 arbeidsmigranten[1]. Hiervan werken circa 200.000 migranten (ruim 1/3 van alle arbeidsmigranten) als ZZP-er of als gedetacheerde via een buitenlands bedrijf.
Door gebrek aan toezicht en zelfregulering zijn EU migranten die via A1-verloning en/of als ZZP-er werken extra kwetsbaar. Er is geen reden om te veronderstellen dat deze verhouding in Rotterdam anders is. Waarschijnlijk werken vooral in de haven en de bouw veel EU-arbeidsmigranten als gedetacheerde.

In het register van SNF (Stichting Normering Flexwonen) staan 700 geregistreerde organisaties; dit zijn 97.000 bedden in heel Nederland. Dit is slechts 25% van de markt voor uitzendkrachten.



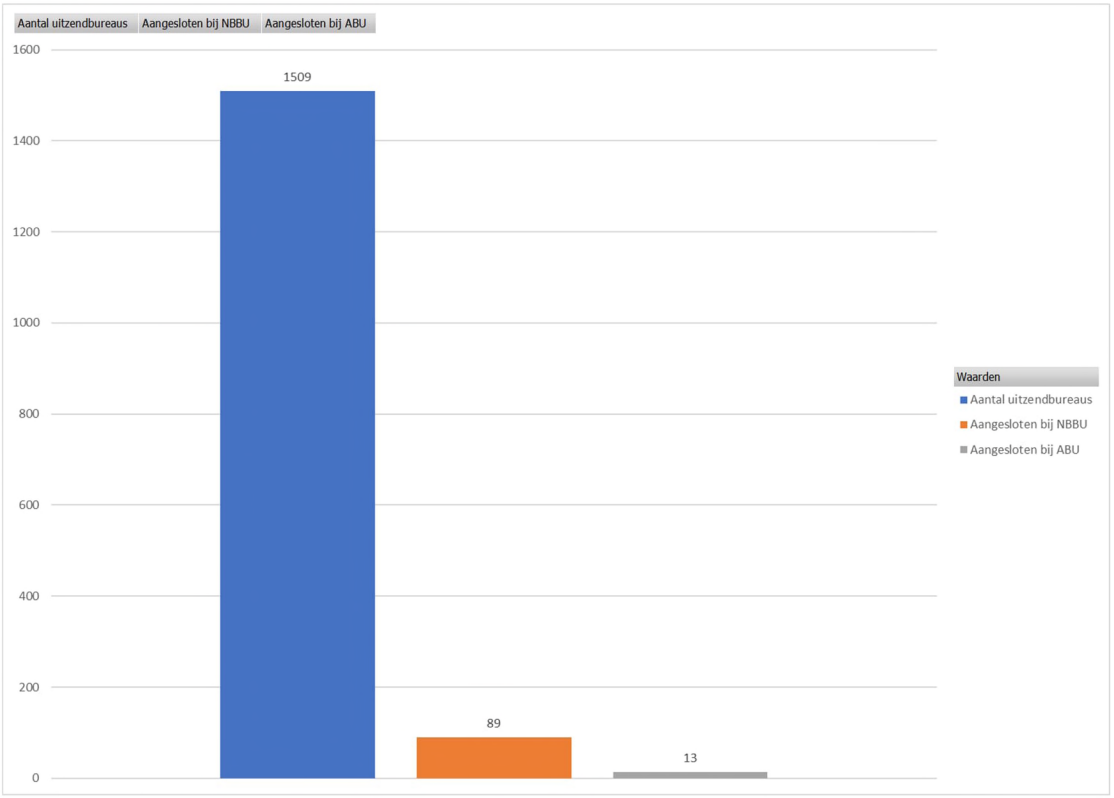
Het PBLQ-rapport[2] schat in dat er meer mensen in Rotterdam wonen dan er werken. De schatting van private partijen is dat dagelijks zo'n 500 auto's (ca. 2.000 mensen) van Rotterdam naar het Westland en omliggende gemeenten rijden. Er is echter geen zicht op de werknemers die als gedetacheerde of als uitzendkracht in Rotterdam werken en buiten

[1] PBQL, EU Migranten in de provincie Zuid-Holland, Adviesrapport 007086, versie 1.0, 25 september 2020.
[2] PBQL, EU Migranten in de provincie Zuid-Holland, Adviesrapport 007086, versie 1.0, 25 september 2020.

de stad wonen. Ook is er geen zicht op uitzendkrachten die buiten de provincie Zuid-Holland wonen en in Rotterdam werken.

In Rotterdam zijn 1.509 uitzendbureaus (bron: KvK). Slechts een fractie hiervan is lid van de uitzendbrancheorganisaties ABU (13) of de NBBU (89).

Aantal uitzendbureaus in Rotterdam



Wat betreft het aantal migranten dat uitgezonden wordt via ABU of NBBU is alleen een landelijk beeld beschikbaar, zie onderstaande tabel. Hieruit blijkt dat ca. 80% van de arbeidsmigranten via een ABU of NBBU aangesloten bureau uitgezonden worden. Dit is de overgrote meerderheid van het aantal EU-arbeidsmigranten die als uitzendkracht werken. De kans op misstanden is groter bij niet-aangesloten bureaus. Tegelijkertijd gaat er ook weleens iets fout bij de aangesloten bureaus. De veelheid en versnippering van de niet-aangesloten bureaus maken handhaving lastig. Ze kunnen gemakkelijker 'onder de radar' opereren.

AANTAL ARBEIDSMIGRANTEN DAT UITZENDKRACHT IS IN 2019

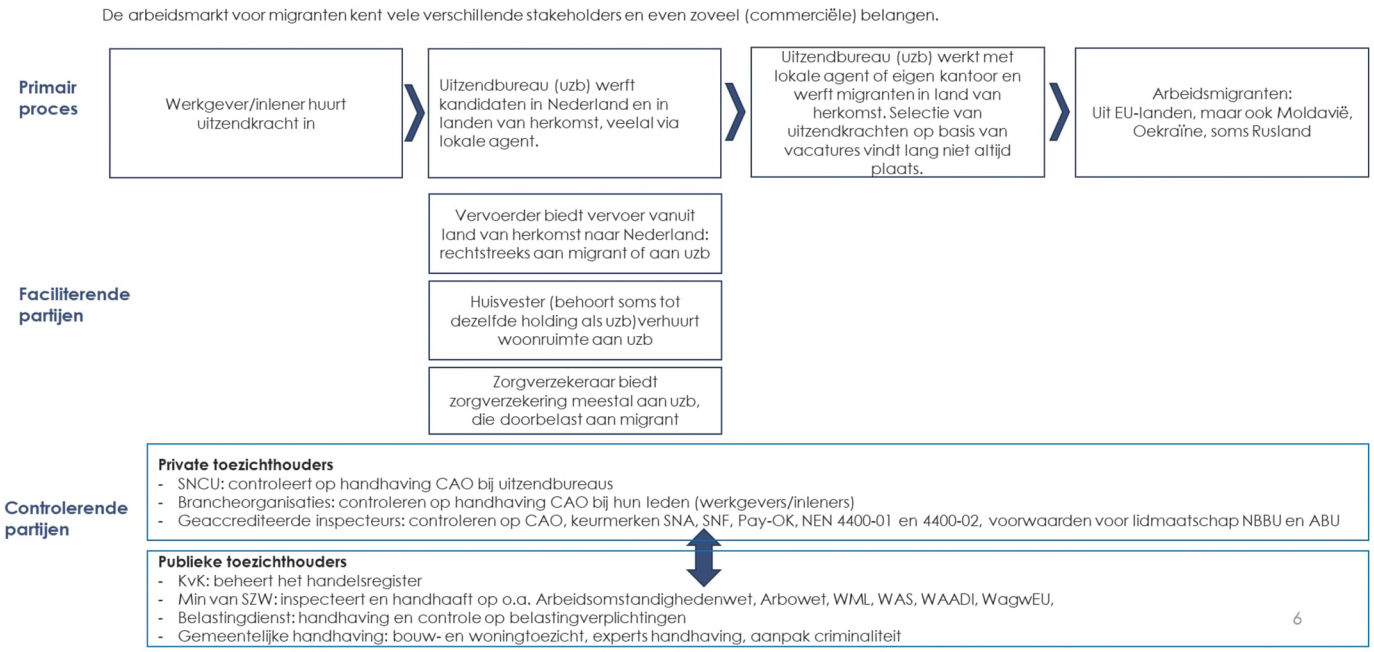
	uit EUFTA-landen*	overige nationaliteit	totaal
Arbeidsmigranten via ABU-/NBBU-leden**	208.700	89.100	297.800
Arbeidsmigranten via uitsluitend ongeorganiseerde uitzendbureaus	50.600	25.800	76.400
Alle arbeidsmigranten	259.300	114.900	374.200



Bron: CBS-polis, bewerking KBA Nijmegen en enquête uitzendorganisaties 2020, KBA Nijmegen
**de landen uit de EU en de landen uit de Europese Vrijhandelsassociatie*
***inclusief in dat jaar gewerkt voor zowel ABU/NBBU als ongeorganiseerde uitzender*

Stakeholdersveld

Het is niet voor niets dat het bestrijden van misstanden op de arbeidsmarkt ten aanzien van EU-arbeidsmigranten al vele jaren een terugkerend thema is. Binnen de verkenning naar werkgevers en de uitzendbranche is de enorme omvang, complexiteit en verwevenheid die gepaard gaan met dit thema gebleken. Er zijn vele stakeholders met ieder hun eigen belangen. Zie onderstaand overzicht voor een weergave van het totale stakeholderveld.



In het algemeen kan gesteld worden dat er twee ketens zijn: de bonafide (goedwillende) bureaus en inleners en de malafide (kwaadwillende) bureaus en inleners. De *malafide bedrijven*:

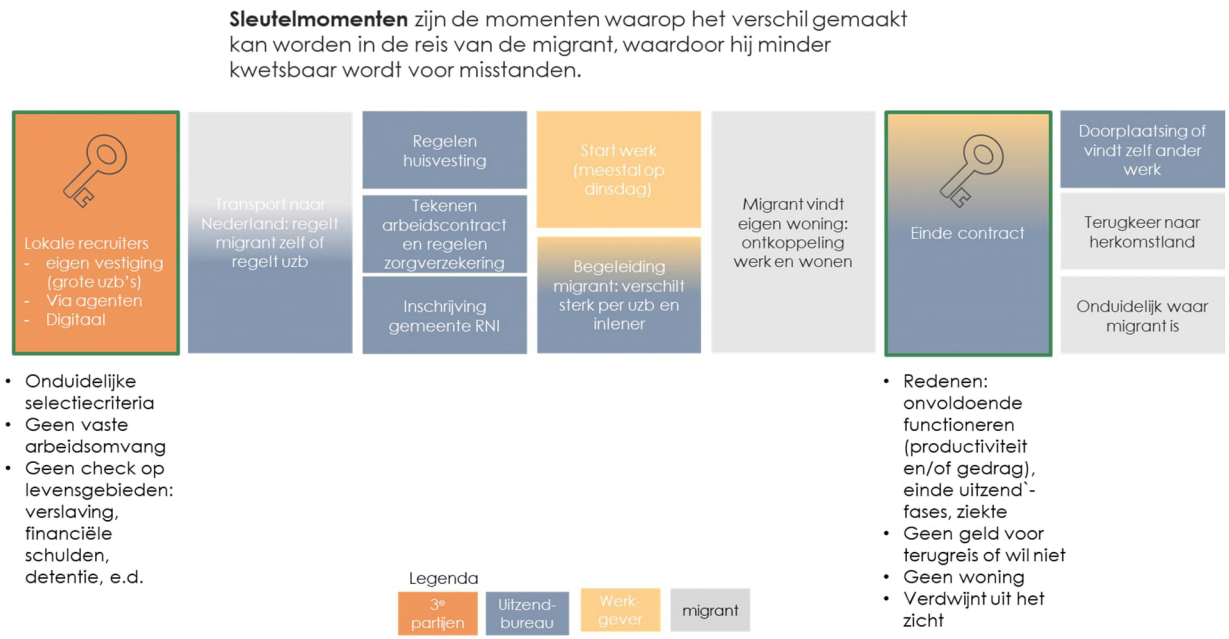
- opereren onder de 'radar', zijn geen gesprekspartner in het publiek – privaat overleg, hun medewerkers worden niet bereikt door instanties en vakbonden;
- zijn vluchtig en staan niet altijd geregistreerd als uitzendbureau;
- werken met katvangers als bestuurder;

- maken veelvuldig gebruik van mogelijkheid tot turboliquidatie: bedrijf en geld zijn weg voordat de civielrechtelijke procedure gestart is;
- zijn vaak familiebedrijven: vader, zoon, moeder, dochter die afwisselend bestuurder zijn van hetzelfde bedrijf;
- zijn in voorkomende gevallen criminele organisaties;
- onttrekken zich stelselmatig aan alle wet- en regelgeving en keurmerken, die steeds strikter worden;
- hebben vaak bewakers in dienst, betalen snel boetes en laten een spoor van maatschappelijke schade achter;
- Plegen fraude: dubbele boekhouding, migranten moeten loon terugpinnen; uitzendbureau houdt paspoort en zorgverzekeringspas in beheer.

Ook bij de *bonafide organisaties* is voldoende ruimte voor verbetering:

- bij de lokale werving van arbeidsmigranten wordt onvoldoende doorgevraagd op leefgebieden en geselecteerd op motivatie en wervingsprofiel. De beloningsstructuur (fee per geworven persoon) stimuleert dit;
- in het land van herkomst worden afspraken gemaakt over de beloning, de EU-arbeidsmigrant is gewend dat dit netto loonafspraken zijn, in Nederland komt men erachter dat het bruto afspraken zijn waar ook nog eens kosten voor huisvesting, zorg en reiskosten vanaf getrokken worden; als men jonger dan 23 jaar is dan krijgt men in Nederland het lagere minimum jeugdloon in plaats van het Wettelijk Minimum Loon dat mogelijk eerder gecommuniceerd is;
- niet iedereen krijgt voor vertrek een contract met een vaste arbeidsomvang (bijv. 30u) voor een bepaalde tijd. Een arbeidsomvang van minimaal 25 – 30u/week is noodzakelijk om rond te komen in Nederland;
- slechts weinig bedrijven hebben een keurmerk, niet alle inleners stellen dit als voorwaarde en/of controleren dit niet;
- De Extraterritoriale regeling (cafetaria regeling met uitruilmogelijkheid van loon tegen bepaalde kostencomponenten waardoor bruto loon nette wordt) heeft ongewenste neveneffecten: het stimuleert de koppeling tussen wonen en werken en bedrijven kunnen gebruik maken van leemtes in controles, omdat SZW en Belastingdienst los van elkaar verschillende delen van de beloning controleren;
- er kan een afhankelijkheid van de arbeidsmigrant gecreëerd worden door een aanbetaling of borg op huur, zorgverzekering en/of transport te vragen;
- uitzendbureaus maken fouten in de uitvoering van de CAO's. Als een uitzender meer dan 50% in een bepaalde sector werkt, dan vervalt de uitzend-CAO, maar het uitzendbeding blijft;
- de migrant die zijn werk kwijtraakt, verdwijnt uit het vizier; de reis naar Nederland is vaak een enkele reis in plaats van een retourticket, de migrant heeft huisvesting en zorg zolang hij/zij werkt;
- inleners zijn gericht op besparing van arbeidskosten, flexibiliteit en minimaliseren van risico's; zij bieden alleen een contract aan uitzendkrachten die beduidend beter presteren dan gemiddeld.

Op basis van de gesprekken met de stakeholders is een inschatting gemaakt van de klantreis van de arbeidsmigranten. Deze ziet er als volgt uit (niet gevalideerd bij de arbeidsmigranten).



Uit dit klantreis overzicht blijkt dat er twee sleutelmomenten in de reis van de arbeidsmigrant, te weten: het moment van werving en selectie en het moment van einde contract.

Het moment van werving en selectie

In de distributiecentra, vleessector, glastuinbouw, land- en tuinbouw, haven, bouw en logistiek is de vraag naar laagopgeleid personeel groter dan het aanbod. Uitzendbureaus hebben vaak afspraken met de inleners betreffende de levering van uitzendkrachten. Om hieraan te kunnen voldoen worden uitzendkrachten in de EU geworven en inmiddels ook al buiten de EU. De krapte op de arbeidsmarkt maakt dat bij de werving kwantiteit in voorkomende gevallen belangrijker is dan kwaliteit. Migranten worden met mooie beloften verleid om in Nederland te komen werken, zonder het totale inzicht in salaris en onkosten te geven en zonder dat gekeken wordt of de persoon geschikt is voor het werk in Nederland. Dit, terwijl de uitzendkrachten eenmaal in Nederland wel degelijk werknemersvaardigheden (op tijd komen, niet wegblijven zonder bericht, motivatie, goed gedrag, etc.) en een bepaalde productiviteit moeten laten zien.

Het is daarom belangrijk dat de werving en selectie op basis van specifieke vacatures plaatsvindt, antecedenten worden gecheckt en open en eerlijk wordt gecommuniceerd over de, soms zware, arbeidsomstandigheden, het (jeugd)loon en de kosten voor levensonderhoud in Nederland. Hiermee kunnen teleurstellingen en problemen voor zowel de migrant als de inleners voorkomen worden.

Einde contract

Einde contract is ook een sleutelmoment. Het contract met de uitzendkracht kan beëindigd worden i.v.m. einde seizoensarbeid, einde fase uitzendcontract, onvoldoende functioneren (productiviteit en/of gedrag, niet meer komen opdagen van de migrant of ziekte (fase A uitzendcontract). Als het arbeidscontract eindigt, dan eindigt ook de ziektekostenverzekering en de huur van de woning. De periode waarin de migrant nog in de woning mag blijven varieert per uitzendbureau, maar is maximaal 4 weken (CAO ABU). Het uitzendbureau heeft

na einde van het contract geen verantwoordelijkheid meer voor de uitzendkracht. Er vindt nauwelijks begeleiding plaats met betrekking tot terugkeer naar het herkomstland, vaak wil de migrant dit ook niet. In feit betekent dit dat niemand zicht heeft op de leefsituatie van de migrant na beëindiging van het arbeidscontract.

Integrale aanpak om misstanden t.a.v. EU Arbeidsmigranten te bestrijden vanuit bijv. werkgevers/ uitzendbureaus

Uit de verkenning is naar voren gekomen dat de publieke en private stakeholders ieder vanuit hun eigen perspectief handelen en controleren op deelgebieden. Niemand is verantwoordelijk voor het totale systeem. Hierdoor ontstaan leemtes en lacunes. Dit blijkt o.a. uit vele feiten en feitjes betreffende de wijze van controleren, de aspecten die gecontroleerd worden en de aantallen controles ten opzichte van het aantal arbeidsmigranten, het aantal bedden en het aantal meldingen van misstanden.

Verder is gebleken dat:

- uitzendbureaus en werkgevers naar elkaar wijzen als het gaat om de verantwoordelijkheid voor een bestaansminimum in de vorm van een vaste arbeidsomvang gedurende een bepaalde periode;
- huisvesters aan het uitzendbureau verhuren in plaats van aan de arbeidsmigrant, waardoor de koppeling van wonen en werken in stand blijft;
- de bouw van woonlocaties bestemd voor short en mid stay vaak weerstand ondervindt van bewoners en politiek;
- het woningbeleid van de gemeente onvoldoende is afgestemd op de behoeften van de markt aan woonlocaties voor short en mid stay; de lacunes die hierdoor ontstaan worden regelmatig ingevuld door huisjesmelkers en malafide partijen;
- uitzendbureaus met meerdere bv's kunnen werken om controles te omzeilen;
- controles vooraf worden aangekondigd en voor iedere organisatie even lang duren, ongeacht de grootte; men kan gemakkelijk iets verdoezelen, zowel qua huisvesting als wat betreft administratieve tekortkomingen.

Publieke en private handhaving werken nauwelijks samen op casusniveau. Mede als gevolg van de AVG is de uitwisseling van informatie zeer beperkt. Praktijkvoorbeelden van integrale handhaving zijn tot nu toe samenwerkingsvormen binnen het publieke domein, zoals Interventie Team Aanpak Malafide Uitzendbureaus, Landelijke Stuurgroep Interventies, Haags Economisch Interventieteam, e.d.

Voor een integrale aanpak is niet alleen stelselmatige publieke samenwerking nodig, ook publiek-private samenwerking is noodzakelijk. Daarnaast moeten de keurmerken uitgebreid worden met sociale aspecten en dient het controleproces door de private controlerende partijen verder aangescherpt te worden. De sociale partners moeten ook afspraken maken over huurprijzen die doorbelast mogen worden, in relatie tot de kwaliteit van de woning.

Het beschikbare instrumentarium vanuit een bestuursrechtelijk, strafrechtelijk en/of civielrechtelijke benadering

Op nationaal niveau is er een veelheid aan wetgeving op arbeidsrechtelijk gebied, zie hiervoor bijlage 1. Ook voor gedetacheerde werknemers is de wetgeving onlangs aangescherpt in de WagwEU. Daarnaast zijn er enkele Europese richtlijnen met betrekking tot rechten en plichten van EU Arbeidsmigranten.

Ook is er wetgeving waarin de ketenaansprakelijkheid wordt vastgelegd van de uiteindelijke werkgevers/inlenende bedrijven. Met de Wet Aanpak Schijnconstructies (WAS) worden werknemers beter beschermd tegen onderbetaling en worden werkgevers beter beschermd tegen oneerlijke concurrentie.

Vanuit civielrechtelijk perspectief is het mogelijk via de wet CAO om een claim op (uitzend)bedrijven te leggen die de CAO niet naleven. Maar civielrechtelijke procedures voor achterstallig loon duren lang, de uitzendkracht heeft vaak geen geld om de procedure vol te houden en te betalen.

Tot slot zijn er private keurmerken, zoals Stichting Normering Arbeid (SNA), PayOK (keurmerk ter controle op uitbetaling correct loon binnen de keten), Stichting Normering Flexwonen (SNF), AKF (Agrarisch Keurmerk Flexwonen), SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit, internationaal keurmerk van Sedex dat op sociale en ethische aspecten zoals arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden controleert). De controles op deze keurmerken zijn echter niet waterdicht en deze keurmerken hebben slechts impact als de afnemers van de bedrijven dit als harde eis aan hun leverancier stellen.

Een groot nadeel van de veelheid van wet- en regelgeving in combinatie met diverse controlerende instanties is dat onvoldoende zicht is op het totaal. De malafide partijen manoeuvreren hier behendig doorheen.

Als gekeken wordt naar gemeentelijke instrumenten dan zouden dit de BIBOB-procedure en Omgevingsvergunning kunnen zijn. Om een beter zicht te krijgen op de bestuursrechtelijke en strafrechtelijke instrumenten die mogelijkerwijs ingezet kunnen worden is het advies om een juridische analyse uit te laten voeren naar (lokale) wet- en regelgeving die een ruimere toepassing behoeven om bij te dragen aan de aanpak van misstanden op de arbeidsmarkt.

De relevante ketenpartners uit de private sector, hun rol in de integrale aanpak en hoe verhoudt de gemeente Rotterdam zich hiertoe

In de gesprekken komt steevast naar voren dat private partijen behoefte hebben aan structureel contact met de gemeente om hun dilemma's en vragen met betrekking tot de werk- en woonsituatie mee te bespreken. Door met elkaar in gesprek te gaan wordt het mogelijk elkaars wereld beter te verkennen, begrijpen en gezamenlijk tot oplossingen te komen, ieder vanuit hun eigen verantwoordelijkheid.

Als het gaat om de uitzendbureaus waarmee contact is gelegd binnen de verkenning ontstaat het beeld dat de grote partijen (ABU-leden en veelal ook NBBU-leden) over het algemeen willen handelen volgens de principes van goed werkgeverschap (beloning, werkomstandigheden en huisvesting).

Echter worden de misstanden en negatieve beeldvorming rondom EU-arbeidsmigranten voornamelijk beheerst door de vele kleinere partijen die in de meerderheid zijn. In Rotterdam is 93% van alle uitzendbureaus niet aangesloten bij brancheorganisaties, maar dragen wel in grote mate bij aan het negatieve stigma waar anderen hinder van ondervinden.

Om te komen tot een publieke-private integrale aanpak zijn de volgende ketenpartners uit de private sector relevant:

- Brancheorganisaties van werkgevers: Glastuinbouw Nederland, Greenport, LTO (Land- en Tuinbouw Organisatie), COV (Centraal Orgaan Vleesverwerkende bedrijven). Uit de verkenning is gebleken dat de brancheorganisaties Schoonmakend Nederland. Transport en Logistiek en Koninklijk Bouwend Nederland de problematiek rondom arbeidsmigranten minder op het vizier hebben
- Brancheorganisaties van uitzendbureaus: ABU en NBBU.
- Uitzendbureaus gespecialiseerd in EU Arbeidsmigranten
- Rotterdamse werkgevers die veel met EU Arbeidsmigranten werken.

Het advies vanuit de verkenning is om deze publiek-private integrale aanpak op lokaal niveau op te starten en afspraken te maken met partijen. Dit past bij de ambitie van Rotterdam om gidsgemeente op het gebied van de aanpak van misstanden met EU-arbeidsmigranten te worden. Bovendien hebben we als Rotterdam de ervaring dat het mogelijk is om lokaal een beweging te creëren, zoals Rotterdam dat ook doet met de LeerWerkAkkoorden (LWA's) met het bedrijfsleven en onderwijs voor Rotterdammers aan de onderkant van de arbeidsmarkt en/of in de bijstand.

Tot slot is het belangrijk dat er meer aandacht komt voor de ketenaansprakelijkheid, de werkgever is uiteindelijk verantwoordelijk voor de gehele keten. Als de werkgever aansprakelijk gesteld wordt, dan zal hij zich eerder verdiepen in de gehele keten en geneigd zijn orde op zaken te stellen. Onze aanbeveling is dan ook om de financiële en andere ondernemersrisico's die een werkgever loopt in het kader van de wet Ketenaansprakelijkheid kort en bondig in kaart te laten brengen. Deze informatie kan gebruikt worden in de communicatie naar werkgevers om meer bewustzijn te creëren met betrekking tot hun verantwoordelijkheid en de risico's die ze lopen als er ergens in de keten niet correct gehandeld wordt.

Welke kansen en barrières zijn te identificeren als het gaat om de positionering van gemeente Rotterdam

Uit de Verkenning zijn meerdere kansen (hier beschreven als aanbevelingen) naar voren gekomen als het gaat om het bestrijden van de misstanden rondom EU-arbeidsmigranten.

Aanbevelingen vanuit de Verkenning

Uit de Verkenning is naar voren gekomen dat harde aanpak van misstanden lastig is. De door de private partijen gepercipieerde pakkans van malafide partijen is praktisch nihil. Malafide partijen zijn vaak klein, talrijk en vluchtig. Kansrijk is te onderzoeken of samenwerking met de private regulerende partijen mogelijk is binnen de grenzen van de AVG.
Het gemeentelijke instrumentarium om partijen aan te pakken is beperkt. Daarnaast leidt nieuwe wetgeving tot 'nieuwe mazen in de wet', private partijen zijn creatief en sneller dan de overheid. Tegelijkertijd zijn er wel degelijk werkgevers die het goed willen doen. Vanuit de Verkenning pleiten we daarom voor een positief stimulerende aanpak door het vormen van een 'coaltition of the willing' (ambassadeurs van Goed Werkgeverschap) en zelf het goede voorbeeld geven (Practice what you preach). De gemeente heeft hier een faciliterende en regisserende rol.
Een ander thema waar we niet aan voorbij kunnen gaan is het enorme tekort aan (tijdelijke) huisvesting, ook voor EU arbeidsmigranten. Dit leidt onvermijdelijk tot ongewenste overbewoning. Ook hier zijn er partijen die het goed willen doen en willen investeren in goede tijdelijke woonruimte voor arbeidsmigranten. Vanuit de Verkenning pleiten we voor een faciliterende rol van de gemeente ten behoeve van de realisatie van goede tijdelijke woonruimte voor short en mid stay met bonafide partijen.
Om beter zicht te krijgen op de problematiek van de totale groep arbeidsmigranten adviseren we om ook de kwetsbare ZZP-migranten en gedetacheerde werknemers die in Rotterdam wonen in kaart te brengen. Samenwerking met de KvK biedt hier mogelijk een ingang, een verder haalbaarheidsonderzoek en impactanalyse is hiervoor nodig.
Verder is uit de Verkenning gebleken dat er enkele, voornamelijk fiscale, regelingen zijn met ongewenste neveneffecten. Gerichte lobby om dit te onderzoeken is wenselijk.
Tot slot is een aanbeveling om voor schrijnende gevallen van misstanden na te gaan of dienstverlening buiten de reguliere scope van de Participatiewet mogelijk is.

Verbetering van zelfregulering en stimuleren van goed werkgeverschap

Goed werkgeverschap gaat over verantwoordelijkheid hebben en verantwoordelijkheid nemen. Dit gaat verder dan het op papier voldoen aan wettelijke en regulerende normen. Het gaat over de economische, sociale en morele dillema's die spelen bij het contracteren van EU-arbeidsmigranten. Tot op welke hoogte de verantwoordelijkheid reikt van werkgever en uitzendbureau, wat de verantwoordelijkheid is van de arbeidsmigrant zelf, de huisvester en van de overheid.

Om verbetering van de zelfregulering in de markt en goed werkgeverschap te bereiken beogen we een zogenoemde 'coalition of the willing' te formeren. Deze coalitie wordt gevormd door uitzendbureaus, werkgevers/ inleners en huisvesters die het goed willen doen voor EU-arbeidsmigranten en daarmee zich als ambassadeur van goed werkgeverschap willen positioneren. De ambassadeurs kunnen gezamenlijk (als partner van de gemeente) met

de gemeente relevante en urgente thema's benoemen die in gezamenlijkheid worden uitgedragen en aangepakt. De gemeente kan de ambassadeurs tegemoet komen (what's in it for me) door bijvoorbeeld:

- De risico's van malafide praktijken en A1-verloning uit te vergroten; dit draagt bij aan het creëren van een level playing field;
- Werkakkoorden (Vergewisakkoorden) af te sluiten met Ambassadeurs, waarin eisen worden gesteld aan Goed Werkgeverschap en huisvesting;
- Goed willende partijen belonen, denk aan: naming & praising: communicatie over de Rotterdamse ambassadeurs, de creatie van tijdelijke woonruimte faciliteren en/of toestaan mits aan strikte voorwaarden en kwaliteitseisen wordt voldaan, betere voorlichting aan bewoners over EU-arbeidsmigranten in Nederland, ruimere toepassing Omgevingswet, e.d. Intern moet onderzocht moet worden wat wel en niet mogelijk is.

Hiertoe zouden onder anderen de volgende zaken geïnitieerd kunnen worden:

- opbouwen relatienetwerk en -beheer (Rotterdamse bedrijven die veel met EU migranten werken, brancheorganisaties, uitzendbureaus, certificeringsbureaus, keurmerkorganisaties en huisvesters);
- ontwikkelen en uitwerken van procedures en benodigde ICT-ondersteuning om dit actueel te houden en ten behoeve van de communicatie vanuit de gemeente
- voeren van dialoogtafels met de private stakeholders over Goed Werkgeverschap en betere zelfregulering;
- organisatie themabijeenkomsten in samenwerking met het Actieprogramma EU-arbeidsmigranten;
- opbouwen van expertise in de organisatie over werken met EU Arbeidsmigranten: loketfunctie voor private organisaties;
- uitwerken van beleid met betrekking tot Goed Werkgeverschap en de rol van de gemeente hierin;
- voortzetting een-op-een gesprekken met werkgevers (inleners), uitzendbureaus en huisvesters: verdere exploratie hoe de zelfregulering verbeterd kan worden door de private partijen.

Practice what you preach

Naast de dialoog over Goed Werkgeverschap met de private partijen is het belangrijk om het als gemeente zelf ook goed te doen. De aanbeveling is dan ook om in het gemeentelijke inkoop- en aanbestedingsbeleid het belang van EU-arbeidsmigranten zodanig te borgen dat op het moment dat een gemeentelijke opdracht gegund wordt waarbij EU-arbeidsmigranten betrokken zijn, deze arbeidsmigranten behandeld worden zoals de gemeente zich daarover uitspreekt. De gemeente Rotterdam kan hierin een voorbeeldfunctie vervullen van goed werkgeverschap.
De aanbeveling 'Practice what you preach' focust op:

- het uitvoeren van een pilot gericht op het analyseren en experimenteren welke aanpassingen nodig zijn in de inkoop- en aanbestedingen, om het belang van de Europese arbeidsmigrant te borgen en goed werkgeverschap zoals beoogd door de gemeente uit te gaan oefenen.
- het vergroten van de bewustwording van de noodzaak ten aanzien van de juiste behandeling (goed werkgeverschap) van EU-arbeidsmigranten door de ambtelijke organisatie.

Doel van het initiëren van een dergelijke pilot zou zijn middels experimenteren en analyse (vanuit het ambtelijk werkveld en externe ketenpartners (en bijbehorende achtergrond casusstudie) inzichtelijk te maken wat een gemeentelijk inkoop- en aanbestedingstraject nodig heeft om te voldoen aan het goede werkgeverschap dat de gemeente nastreeft.

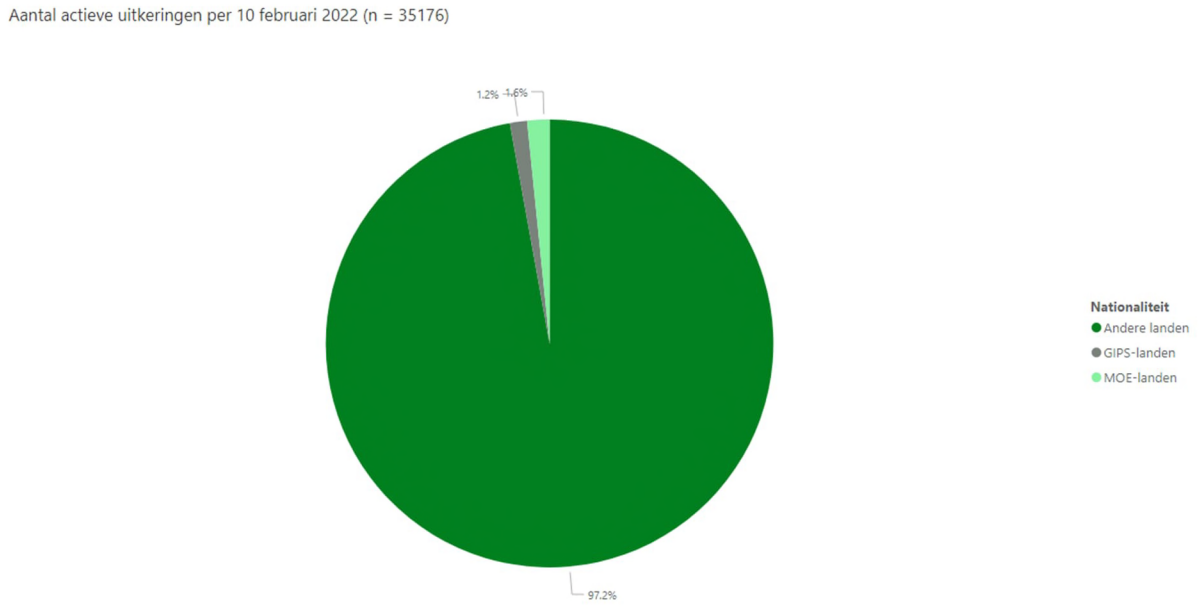
Daarnaast wordt meer inzicht beoogd in de huidige omstandigheden van de EU-arbeidsmigranten werkzaam voor de gemeente (als belanghebbende) bij bijv. Het Groene Bogen Project en de mogelijkheid voor de gemeente om invloed uit te oefenen op de werk- en woonomstandigheden van arbeidsmigranten die aan een dergelijk project werken.

In de pilot zou aandacht besteed kunnen worden aan de aspecten van goed werkgeverschap en de mogelijkheden van de gemeente om hierop als opdrachtgever over de gehele keten van aannemers en onderaannemers te sturen, zoals:

- EU-arbeidsmigranten werken niet via zzp-schijnconstructies of oneigenlijke toepassing van A1-verloning;
- Indien de EU-arbeidsmigranten in het buitenland zijn geworven, dan heeft deze werving en selectie zorgvuldig en op basis van een specifieke vacature plaats gevonden; zij hebben een gegarandeerde arbeidsomvang voor minimaal 2 maanden;
- EU-arbeidsmigranten betalen een redelijke huur gekoppeld aan de kwaliteit van de woning;
- Er is een klachtenprocedure beschikbaar voor EU-arbeidsmigranten met betrekking tot wonen, transport, ziektekostenverzekering, salarisuitbetaling, e.d.;
- EU-arbeidsmigranten worden begeleid bij terugkeer naar herkomstland bij einde contract door uitzendbureau/werkgever;
- Men hanteert een wederzijdse opzegtermijn van de woning van minimaal 1 maand bij einde arbeidscontract;
- EU-arbeidsmigranten worden begeleid door uitzendbureau en/of inlener bij het zoeken naar zelfstandige woonruimte bij een langdurig verblijf (> 1 jr.) in Nederland.
- EU-arbeidsmigranten worden gestimuleerd zich in te schrijven in BRP bij een verblijf langer dan 4 maanden;
- Criteria volgens het rapport 'geen tweederangsburgers; aanbevelingen om misstanden bij Arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan. Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten, voorzitter E. Roemer, okt 2020.

Dienstverlening buiten de reguliere scope van de Participatiewet

Ingezetenen van Rotterdam kunnen op basis van de Participatiewet aanspraak maken op ondersteuning bij inkomensvoorziening en ontvangen passende dienstverlening om terugkeer naar de arbeidsmarkt mogelijk te maken.



Naast deze reguliere dienstverlening kan worden onderzocht welke dienstverlening aan EU-arbeidsmigranten, die geen bijstandsuitkering ontvangen eventueel noodzakelijk en mogelijk is buiten de reguliere dienstverlening om.

Gekeken kan worden naar absoluut noodzakelijk dienstverlening, ook indien de EU-arbeidsmigrant geen rechten in Nederland heeft opgebouwd. Doel zou dat zijn het voorkomen van overlast en verlenen van de hoogstnoodzakelijke zorg om uitbuiting te voorkomen.

Voor daklozen bestaat er al dienstverlening in samenwerking met MO aan mensen zonder verblijfsadres. Hierin zit echter wel een grens qua opvangplaatsen en kosten. Mogelijkerwijze zijn er andere partijen te vinden die huisvesting kunnen bieden o.i.d.

Naast de basis dienstverlening is informatieverstrekking over rechten en plichten en het organiseren van snelle werk naar werk routes wellicht mogelijk. Dit vereist het opbouwen van de nodige kennis en expertise op dit vlak. In samenwerking met actielijn 6 uit actieprogramma 'Werken aan een menswaardig bestaan, EU-arbeidsmigranten 2021-2025' is terugkeer naar huis het alternatief als terugkeer naar werk niet lukt.

De huidige dienstverlening aan NietUitkeringsGerechtigden (NUG-ers) kan als basis genomen worden. Vanuit W&I kan verder de bestaande samenwerking met Vraagwijzers, Huizen van de Wijk of iets dergelijks benut worden voor eventuele huisvestingsoplossingen en passende ondersteuning bij problematiek op andere leefgebieden. De expertise op dit vlak is al opgebouwd door middel van Wijkgestuurd Werken.

De vraag is of dienstverlening aan ZZP-ers noodzakelijk is, want een ZZP-constructie is geen doel op zich en mogelijk zelfs minder wenselijk gezien de onzichtbaarheid van ZZP-ers. Eventueel kan gedacht worden aan iets met een coöperatie om de positie van zzp-ers te versterken. Op dit moment zijn hiervan voorbeelden van Rotterdammers die uit de bijstand komen en als zelfstandige in een coöperatie werken.

Harde aanpak malafide partijen

Private partijen geven aan dat zij signalen aan de publieke handhavers (SZW, Belastingdienst, Politie, inspectiediensten) doorgeven, maar niets horen en/of zien veranderen. Dit hangt uiteraard samen met de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), waardoor het niet toegestaan is informatie op casusniveau uit te wisselen. Dit neemt echter niet weg dat de gepercipieerde pakkans van malafide ondernemers nihil is, hetgeen de uitvoering van malafide praktijken stimuleert.

De verschillende stakeholders, privaat en publiek, zien veel vanuit verschillende perspectieven op een complexe problematiek. Om deze problematiek op te kunnen lossen is het belangrijk om met elkaar de puzzelstukjes te leggen, door te vragen op de werking van het systeem en het totale spectrum te gaan overzien. Alleen door samenwerking lokaal en mogelijk zelfs op wijkniveau is het mogelijk een vinger op de zere plekken te krijgen en malafide partijen aan te pakken.

Aanbeveling vanuit de Verkenning is daarom om de samenwerking tussen publiek – private handhaving te stimuleren. Dit door de mogelijkheden te onderzoeken voor samenwerking ondanks de beperkingen van de AVG, door bijvoorbeeld Convenant afspraken en heldere

doelbinding voor informatie uitwisseling. Denk hierbij aan samenwerking met: SNCU, private inspectiebureaus op keurmerken (zoals Normec, Cicero, e.d.) en keurmerkorganisaties (SNF, SNA, Pay-OK). Ook hulporganisaties zoals Barka kunnen hierin een rol spelen.

In andere gemeenten schijnen hier de eerste verkennende stappen in gezet te worden, zo schijnt gemeente Utrecht bezig te zijn met een 1e aftasting hiervan. Hierbij zijn de volgende aandachtspunten relevant:

- investeer in het herstellen van wederzijds vertrouwen;
- werk op casusniveau samen met private partijen, bijt je gezamenlijk vast in de dossiers;
- breng gezamenlijk fenomenen (bepaald type uitzendbureau/bepaald type inlener) in beeld; maak gebruik van elkaars expertise;
- controleer gezamenlijk huisvesting met SNF keurmerk als pilot; vanuit het actieprogramma worden hierover al gesprekken gevoerd met SNF.

De veelheid van wetgeving en controlerende instanties maakt strakke handhaving complex. Het is aanbevelenswaardig de mogelijkheid van integrale toepassing van bestaande wetgeving te onderzoeken. Denk aan: Bestuurdersverbod, Wet Aanpak Schijnconstructies, Wet WagwEU, BIBOB-procedure, WAB, Omgevingsvergunning, Wet Minimum Loon, Arbowet, Wet Arbeidstijden, e.d.

Tot slot zou de gemeente Rotterdam kunnen lobbyen voor uitvoeren van kruiscontroles tussen Belastingdienst, KvK, UWV, e.d. en mogelijk relevante andere publieke instanties.

Faciliteer de realisatie van goede tijdelijke woonruimte en maak hierover regionale afspraken

Het woningtekort in Rotterdam is fors. Door het tekort op de woningmarkt grijpen huisjesmelkers en malafide partijen hun kans om woningen te verhuren aan te grote groepen arbeidsmigranten die hiervoor te veel huur betalen. Hierdoor ontstaat overlast en overbewoning in de woonwijken door een fluïde groep bewoners.

De geïnterviewden partijen geven aan dat illegaal wonen toeneemt als er onvoldoende vergunningen en woonruimten zijn. Het effect hiervan is dat illegale bewoners zich niet inschrijven in de BRP.

Tegelijkertijd zijn er private partijen, huisvesters en ook werkgevers, die bereid zijn in goede huisvesting te investeren. Op dit moment zijn de vergunningsprocedures door deze partijen echter niet in te schatten. De onduidelijkheid en dus het (financiële) risico is te groot. Bestemmingsplannen en gebiedsvisie geven geen houvast om hier een inschatting van te maken. Een aantal partijen is ook bereid te investeren voor meerdere doelgroepen, die tijdelijke huisvesting nodig hebben zoals spoedzoekers en studenten. Het ontbreekt hen echter veelal aan een contact bij de gemeente om de mogelijkheden en onmogelijkheden hiervan te bespreken.
De private stakeholders geven de voorkeur aan grootschalige woonlocaties voor short en mid stay, vanwege de mogelijkheid tot toezicht en beheersbaarheid van eventuele problemen (overlast, drugs, drank, ongewenst gedrag). Grootschalige woonlocaties zijn ook beter te controleren door de publieke handhaving dan allerlei individuele woningen verspreid door de stad.
Indien Rotterdam en omliggende gemeenten een faciliterende rol invullen ten behoeve van de realisatie van goede tijdelijke woonruimte voor short en mid stay met bonafide partijen dan vergroot dat tevens de handhavings- en controlemogelijkheden wat betreft illegaliteit en overlast. Huisjesmelkers krijgen minder kans.

Vanuit een dergelijke faciliterende rol kan de gemeente strengere eisen stellen dan de huidige SNF normen. Normen die op dit moment ontbreken in de SNF norm en het Roemer-rapport zijn: classificatie voor de kwaliteit van het pand, afspraken over maximale huurtarieven per klasse, SNF certificaat zichtbaar aanwezig op locatie, in openbaar register SNF vermelding van alle gekeurde panden met classificatie, SNF klachtenlijn voor bewoners en wederzijdse opzegtermijn van minimaal 4 weken bij beëindiging arbeidscontract.
Met de uitzendbranche kunnen Convenantafspraken gemaakt worden met betrekking tot de ontkoppeling van werken en wonen, zoals het faciliteren van eigen huisvesting voor EU migranten na 1 jaar verblijf in Nederland.

Breng alle categorieën EU-arbeidsmigranten in kaart

Doel van deze aanbeveling is om niet alleen de uitzendkrachten in beeld te brengen, maar ook de arbeidsmigranten die als ZZP-er of via een detacheringsconstructie hier werken. De ZZP-ers zijn bij de Kamer van Koophandel geregistreerd, maar hebben mogelijk geen formeel verblijfsadres in Nederland. Dit terwijl ze praktisch gezien wel hier wonen. Ook gedetacheerden hebben formeel geen verblijfsadres in Nederland.

Uit de verkenning is naar voren gekomen dat de Kamer van Koophandel inzicht heeft in ZZP-ers en mogelijk ook buitenlandse detacheringbureaus, omdat zij zich in moeten schrijven in de KvK. Het is aanbevelingswaardig om met de KvK in gesprek te gaan of en op welke wijze de gemeente Rotterdam toegang kan krijgen tot deze informatie. Immers, deze groep beslaat 1/3 van het totaal EU arbeidsmigranten. Daarom levert de verkenning de volgende aanbevelingen op:

- onderzoek mogelijkheden voor het in kaart brengen van buitenlandse detacheringsbedrijven;
- lobby voor maximaal belastingtarief bij ten onrechte onbekend verblijfsadres ;
- biedt meer voorlichting over wonen en werken in de regio Rijnmond (overkoepelend onderdeel van communicatiestrategie);
- ga in gesprek met EU-arbeidsmigranten die als ZZP-er of gedetacheerde werken over wonen en werken in Nederland.

Voor de eventuele uitvoering van deze aanbeveling dient eerst een haalbaarheids- en impactonderzoek uitgevoerd te worden naar:

- de wijze waarop deze partijen in kaart gebracht kunnen worden;
- met welke instanties/organisaties samenwerking nodig is ;
- hoe en waar dit geregistreerd zou moeten worden, aansluitend op landelijke ontwikkelingen hierin.

Op basis van de resultaten van dit onderzoek kan besloten worden of en op welke wijze de registratie bestendigd en gemonitord kan worden.

Onderzoek ongewenste neveneffecten van bestaande wet- en regelgeving

De ET-regeling is een fiscale regeling, ooit bedoeld om schaarse kennismigranten naar Nederland te halen. Het is een cafetaria-regeling, dat wil zeggen dat het mogelijk is om loon uit te ruilen tegen bepaalde kostencomponenten zoals huisvesting, waardoor brutoloon netto wordt. Er mag formeel alleen boven het Wettelijk Minimum Loon uitgeruild worden. Ook moeten er aantoonbaar dubbele (huisvestings)lasten zijn. De ET-regeling is een afspraak tussen de uitzendbranche en de fiscus. Hierdoor is het mogelijk om de regeling voor EU-arbeidsmigranten toe te passen. De ET-regeling heeft een aantal ongewenste neveneffecten, te weten:

- het stimuleert de koppeling van wonen en werken

- controles op correcte toepassing van het totaal van arbeidsvoorwaarden, betalingen en belastingafdracht is beperkt, omdat de fiscus hoofdzakelijk controleert op de voorwaarden van toepassing van de ET-regeling en dat er voldoende loonheffing wordt afgedragen en SZW op de uiteindelijke netto equivalent van het minimum loon betaald wordt aan de EU-arbeidsmigrant; hierdoor ontstaan leemtes in controles
- de buitenlandse werknemer wordt hiermee goedkoper dan de Nederlandse werknemer, waardoor ongelijkheid op de arbeidsmarkt ontstaat. Dit effect is echter beperkt voor werknemers die voor het WML werken.
- De ET-regeling is erg complex, er vindt veel misbruik plaats en veel bedrijven passen de ET-regeling niet goed toe.

Huisvesting wordt aan EU-migranten veelal door de werkgever aangeboden als logies-vorm. De EU-migrant bouwt dan geen huurrechten op, zoals wel het geval is bij een woonvorm. Daarnaast zijn er fiscale verschillen, o.a. in Btw-tarieven. Uit de Verkenning is naar voren gekomen dat dit ongewenste neveneffecten lijkt te geven. Als een EU migrant langer dan 6 maanden op een bepaald adres woont, dan mag de verhuurder geen BTW heffen. Dit betekent dat de verhuurder dan ook geen mogelijkheid heeft tot aftrek van voorbelasting. Hier lijkt een perverse prikkel te zijn om EU migranten iedere 6 maanden van woning te laten verwisselen, ook al is de werkelijke verblijfsduur langer dan 6 maanden. Om deze systematiek beter te gaan begrijpen verdient het aanbeveling hierop een analyse te laten verrichten door een fiscalist en een aantal huisvesters over dit onderwerp te interviewen.

Tot slot blijkt uit de Verkenning dat de WW-regeling, ziektewet/UWV-regeling en inkomensafhankelijke Combinatie Korting (IACK) op vrij eenvoudige wijze oneigenlijk gebruikt kunnen worden.

Barrières bij het uitvoeren van de aanbevelingen

Uiteraard zijn er ook barrières die de uitvoering van de aanbevelingen bemoeilijken. Hieronder een korte, niet uitputtende, opsomming:

- de malafide organisaties zijn wijdvertakt in de Rotterdamse maatschappij, veroorzaken veel maatschappelijke schade, zijn vluchtig en opereren 'onder de radar';
- grote tekorten aan goede huisvestingsmogelijkheden, niet alleen voor arbeidsmigranten;
- de Algemene Verordening Persoonsgegevens geeft beperkingen met betrekking tot het delen van informatie op casusniveau;
- beperkte (handhavings)capaciteit: financieel en bemensing op zowel landelijk als lokaal niveau;
- beperkt instrumentarium van de lokale gemeente om te kunnen handhaven, afhankelijkheid van landelijke instanties zoals SZW, Belastingdienst, inspectiediensten.

Bijlage 1 Overzicht wet- en regelgeving

Er zijn vele wetten en vergunningen van toepassing op het contracteren van EU migranten. Hieronder volgt een overzicht van wetgeving en vergunningen per aandachtsgebied met oorspronkelijk doel, mogelijke toepassing in het kader van het tegengaan van misstanden in relatie tot EU arbeidsmigranten en de handhavende partij. Naast de wetten en vergunningen zijn er regels en keurmerken opgesteld door de private partijen.

Zoals uit het overzicht blijkt is de huidige wet- en regelgeving omvangrijk en complex. Vanuit de verkenning is het daarom niet de wens om meer wetgeving te creëren, maar om de huidige wetgeving adequaat te laten werken. En is gezamenlijkheid te kijken wat je verder kunt doen om de situatie van EU-arbeidsmigranten te verbeteren.

Aandachtsgebied	**Afkorting**	**Wet/regelgeving/ richtlijn**	**Doel**
Algemeen	Richtlijn 2004/38)	Verblijfsrichtlijn	Het recht van Unieburgers en hun familieleden op vrij verkeer en verblijf in andere lidstaten is geregeld in de Verblijfsrichtlijn (Richtlijn 2004/38). Daarin staat ook wanneer dat recht, met het oog op de volksgezondheid, mag worden beperkt.
Cao toepassing en Uitzendbranche	https://www.abu.nl/cao/cao-voor-uitzendkrachten ABU-Fair Employment Code Arbeidsmigranten Arbeidsvoorwaarden binnen CAO	CAO voor uitzendkrachten is ook door NBBU overgenomen	ABU-Fair Employment Code Arbeidsmigranten – recht op gelijk loon voor gelijk werk Net als Nederlandse uitzendkrachten hebben arbeidsmigranten recht op gelijk loon voor gelijk werk. De ABU-Fair Employment Code Arbeidsmigranten geldt voor ABU-leden die arbeidsmigranten bemiddelen. De code biedt – boven op wet- en regelgeving en de CAO voor Uitzendkrachten (hierna: cao) – extra zekerheden voor deze groep werknemers.
Controle op CAO Uitzendbranche	SNCU	Stichting Naleving CAO	De Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten geeft voorlichting over de CAO én ziet toe op naleving van de arbeidsvoorwaarden. Om de arbeidsmigrant zo vroeg mogelijk kort en bondig te informeren over werken en wonen in Nederland, heeft de SNCU 4 animaties ontwikkeld.

Aandachtsgebied	Afkorting	Wet/regelgeving/ richtlijn	Doel
	ET regeling	ET-regeling	De ET-regeling is een fiscale regeling die in de CAO voor Uitzendkrachten is opgenomen. Deze regeling maakt het mogelijk om arbeidsmigranten een belastingvrije vergoeding te geven voor extra kosten die ze moeten maken. Hierdoor stijgt het netto loon van de arbeidsmigrant. Het voordeel voor de (flex) ondernemer is dat de loonkosten dalen. In die CAO voor Uitzendkrachten staat dat een uitzender en een arbeidsmigrant afspraken kunnen maken om een deel van het loon in te ruilen voor een vergoeding van deze ET-kosten. De arbeidsmigrant in kwestie ziet dan af van een deel van het brutoloon in ruil voor een belastingvrije vergoeding. Deze uitruil mag niet meer bedragen dan 30 procent van het feitelijke loon. Daarnaast mag het loon na uitruil niet lager zijn dan het wettelijke minimumloon (WML).
Detachering	Detacheringsrichtlijn		Volgens deze nieuwe richtlijn mag detachering in een ander EU-land maximaal 12 maanden duren, met een mogelijke verlenging van 6 maanden, en moeten de arbeidsvoorwaarden voor gedetacheerde werknemers in lijn zijn met die van werknemers in het gastland waar de gedetacheerde werknemer is geplaatst. De lidstaten moeten de de regels omzetten in nationale wetgeving. Gedetacheerde Europese werknemers krijgen recht op aanvullende arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden. Ook gelden er nieuwe plichten voor werkgevers. Door de nieuwe wetgeving krijgen gedetacheerde uitzendkrachten vanaf de eerste dag recht op bijna alle Nederlandse arbeidsvoorwaarden. De herziene Detacheringsrichtlijn wordt onder meer geïmplementeerd in de WagwEU en de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten (Wet Avv)

Aandachtsgebied	Afkorting	Wet/regelgeving/ richtlijn	Doel
	Handhavingsrichtlijn detachering		De nieuwe handhavingsrichtlijn moet de praktische uitvoering, toepassing en handhaving van de detacheringrichtlijn verbeteren, bevorderen en versterken. Ook biedt de richtlijn maatregelen om misbruik en omzeiling te voorkomen en biedt deze garanties voor de bescherming van de rechten van gedetacheerde werknemers.
Arbeidsvoorwaarden detachering	WagwEU	Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie	Hier staan de arbeidsvoorwaarden voor tijdelijke buitenlandse gedetacheerde werknemers met een buitenlandse werkgever. De WagwEU beschermt deze werknemers beter en bestrijdt oneerlijke concurrentie op basis van arbeidsvoorwaarden. Gedetacheerde EU-werknemers die langer dan 12 maanden in Nederland werken, hebben vanaf 30 juli 2020 recht op extra arbeidsvoorwaarden. Werkgevers mogen die periode verlengen tot 18 maanden. Daarna gelden de Nederlandse arbeidsvoorwaarden.
Arbeidsvoorwaarden -werkvergunning	TWV	Tewerkstelling vergunning	Als een buitenlandse medewerker van buiten de Europese Economische Ruimte (EER) en Zwitserland in dienst wordt genomen is meestal een tewerkstellingsvergunning nodig
Arbeidsvoorwaarden en – omstandigheden	GVVA	Gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid	Om in Nederland te werken is een verblijfsvergunning en een TWV nodig. Vaak kan dan een GVVA aangevraagd worden. De GVVA combineert de verblijfsvergunning en de TWV. Er wordt dan dus maar 1 vergunning bij de IND aangevraagd.
Arbeidsvoorwaarden en – omstandigheden	WAV	Wet arbeid vreemdelingen	De Wet Arbeid Vreemdelingen, WAV, regelt de voorwaarden, waaronder de werkgever buitenlandse werknemers buiten de EU kan inzetten en de rechten van de buitenlandse werknemer die in Nederland werkzaam is.

Aandachtsgebied	**Afkorting**	**Wet/regelgeving/ richtlijn**	**Doel**
Arbeidsvoorwaarden en – omstandigheden	Arbowet	Arbeidsomstandigheden wet (Arbowet)	In de Arbeidsomstandighedenwet - of kortweg: de Arbowet - staan regels voor werkgevers en werknemers om de gezondheid, veiligheid en welzijn van werknemers te bevorderen.Een arbeidsmigrant heet recht op een veilige werkplek De werkgever moet er volgens de Arbowet voor zorgen dat het werk veilig en gezond gedaan kan worden. Bijvoorbeeld door persoonlijke beschermingsmiddelen te geven, als men werkt in een gevaarlijke omgeving.
Arbeidsvoorwaarden en – omstandigheden	ATW	Arbeidstijdenwet	In de Arbeidstijdenwet zijn afspraken gemaakt over hoe lang je achter elkaar mag werken. Je mag niet langer dan 60 uur per week werken en maximaal 48 uur over gemiddeld 16 weken.
Arbeidsvoorwaarden en – omstandigheden	AWBG	Algemene wet gelijke behandeling	De AWGB verbiedt dat in het maatschappelijk verkeer onderscheid wordt gemaakt op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat. De wet schrijft gelijke behandeling voor als het gaat om het aanbieden van werk, huisvesting, goederen en diensten - bij goederen en diensten gaat het om zaken als koop en verkoop, gezondheids- en welzijnszorg, onderwijs, maatschappelijke dienstverlening en recreatie. De wet laat wel ruimte voor positieve actie, er mag onderscheid gemaakt worden naar bijvoorbeeld nationaliteit of geslacht als het de bedoeling is om ongelijkheid tussen groepen te verminderen of op te heffen, dat komt vooral bij werk voor.
Arbeidsvoorwaarden en – omstandigheden - Europees	Europees Verdrag inzake de rechtspositie van migrerende werknemers, Straatsburg, 24-11-1977	Daarin staat dat de verdragslanden op grond van de volksgezondheid rechten van arbeidsmigranten mogen	

Aandachtsgebied	Afkorting	Wet/regelgeving/ richtlijn	Doel
		inperken. Zo kan het recht om het eigen land te verlaten en het recht op toegang tot een land waar men mag gaan werken worden ingeperkt, mits die inperking bij wet is geregeld.	
Arbeidsvoorwaarden en – omstandigheden - Europees	International Labour Organisation (ILO) Verdrag no. 97	Bepaalt dat Nederland passende medische zorg moet verlenen aan arbeidsmigranten voor hun vertrek, tijdens hun reis en bij aankomst in Nederland.	
Arbeidsvoorwaarden en – omstandigheden - Europees	Europese arbeidstijdenrichtlijn		Basisregels voor de werktijden van het personeel en minimumnormen zijn vastgesteld in de EU-richtlijnen.
Arbeidsvoorwaarden en – omstandigheden - Europees	EU wetgeving richtlijnen		Minimumeisen voor arbeidsomstandigheden: werkgelegenheids- en arbeidsvoorwaarden en informatie en raadpleging van werknemers. Werknemers hebben recht op bijvoorbeeld 4 weken betaald verlof per jaar. Veel landen hebben echter gekozen voor een betere regeling.
Arbeidsvoorwaarden en – omstandigheden	Wet Avv	Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten	De Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten. De Wet AVV, regelt dat de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid CAO- bepalingen op verzoek algemeen verbindend kán verklaren, mits de bepalingen gelden voor een naar zijn oordeel belangrijke meerderheid van de in een bedrijfstak werkzame personen. Daarmee worden deze bepalingen voor de hele bedrijfstak bindend.

Aandachtsgebied	**Afkorting**	**Wet/regelgeving/ richtlijn**	**Doel**
Arbeidsvoorwaarden	WML	Wet Minimum loon en minimumvakantiebijslag	Iedereen heeft recht op tenminste het minimumloon. Als er een hoger loon is afgesproken in de CAO, dan heeft de arbeidsmigrant recht op het hogere afgesproken loon.
Uitzendbranche	Ketenaansprakelijkheidsregeling	factsheet-ketenaansprakelijkheid-voor-loon-versie-9-december-2015.pdf	De ketenaansprakelijkheidsregeling heeft als doel te voorkomen dat aannemers en onderaannemers misbruik maken van de uitbesteding van het werk bij de afdracht van loonheffingen. Huurt een opdrachtgever een ander bedrijf in om het werk uit te voeren en huurt dat bedrijf ook weer een ander bedrijf in? Dan spreken we van een keten. Ontvangt een werknemer van het laatste bedrijf (de uiteindelijke uitvoerder) geen loon? Dan kan hij alle schakels in de keten aansprakelijk stellen. Dus zijn eigen werkgever, het tussenbedrijf en de opdrachtgever. Dit noemen we civielrechtelijke ketenaansprakelijkheid voor loon."
Uitzendbranche	WAB	Wet Arbeidsmarkt in balans	Hierbij krijgen werknemers die op oproepbasis werken meer rechten. Werknemers met een vast contract hebben vaak betere arbeidsvoorwaarden en meer rechten dan flexibele werknemers. De regering wil deze kloof tussen vaste contracten en flexibele contracten kleiner maken. Daarom hebben oproepkrachten en payrollwerknemers meer zekerheid gekregen. Ook is het voor werkgevers nu aantrekkelijker om een vast contract aan te bieden. Hierdoor hoeven werknemers die op een korte termijn (binnen vier dagen) worden opgeroepen, niet gehoor te geven aan een oproep en ontstaat, bij een te late afzegging door de werkgever, recht op loon. De termijn kan bij cao worden ingekort. Dit vergroot voor oproepwerknemers de inkomenszekerheid.

Aandachtsgebied	Afkorting	Wet/regelgeving/ richtlijn	Doel
Uitzendbranche	Waadi	Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs	
Uitzendbranche	WAS	Wet aanpak schijnconstructies	De Wet Aanpak erkgevers beter beschermen tegen oneerlijke concurrentie. Zo zijn werknemers beter beschermd tegen onderbetaling en wordt concurrentie eerlijker. Ook verbetert deze wet de handhaving van het arbeidsrecht. De werknemers hebben in ieder geval recht op: het minimumloon; voldoende rusttijden; veilige arbeidsomstandigheden; gelijke behandeling van mannen en vrouwen; een minimum aantal vakantiedagen. Flexibel wonen: Huisvestingskosten mogen nog steeds worden ingehouden op het minimum loon onder strenge voorwaarden, waaronder: -Er mag maximaal 25% van het bruto minimumloon worden ingehouden. -De verhuurder moet een toegelaten instelling zijn of een gecertificeerde private verhuurder (zoals SNF). Voor de certificering geldt dat: -inspecteurs geaccrediteerd moeten zijn; -er afspraken in de cao staan over de kwalitatieve normen van de huisvesting.
Uitzendbranche	WFZ	Wet Flexibiliteit en Zekerheid	Voor de verbetering en bescherming van de rechtspositie van de uitzendwerknemer is de Flexwet, Wet Flexibiliteit en Zekerheid (Wfz) ingevoerd. Deze wet bepaalt dat een uitzendovereenkomst gelijk is aan een arbeidsovereenkomst.
Uitzendbranche	WID	Wet op de identificatieplicht	De identificatieplicht houdt in dat iedereen vanaf 14 jaar een geldig identiteitsbewijs moet kunnen tonen als de politie daar om vraagt. Ook andere ambtenaren die toezicht houden op de naleving van wetten, kunnen u vragen om een geldig identiteitsbewijs. Bijvoorbeeld boswachters, belastinginspecteurs en milieu-inspecteurs. De identificatieplicht geeft de politie of

Aandachtsgebied	Afkorting	Wet/regelgeving/ richtlijn	Doel
			toezichthouders niet de bevoegdheid zonder reden uw identiteit te controleren.
Uitzendbranche	Awf	Algemeen werkloosheidsfonds	Met ingang van 2020 kent het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf) een hoge en een lage WW-premie. Dat komt door het afschaffen van de sectorpremie voor de WW vanwege de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB). Voor vaste contracten komt er een lage WW-premie, voor flexibele contracten een premie die standaard vijf procentpunten hoger ligt dan die voor vaste contracten. Dit verschil moet het aantrekkelijker maken om werknemers een vast contract aan te bieden
Uitzendbranche en algemeen	Whk	Werkhervattingskas	De werkgever blijft na de eerste twee jaar loondoorbetaling nog tien jaar verantwoordelijk voor de WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten) uitkering. Sinds 1 januari 2014 gelden de risico's niet alleen voor medewerkers in vaste dienst, maar ook voor flex- en tijdelijke medewerkers. Via de beschikking Loonheffingen gedifferentieerd premiepercentage Werkhervattingskas (Whk) worden deze kosten van UWV door de Belastingdienst doorbelast aan die werkgevers die het arbeidsongeschiktheidsrisico hebben ondergebracht bij UWV.
Flexibel wonen	SNF	Stichting Normering Flexwonen	Stelt normen op voor de kwaliteit van huisvesting van arbeidsmigranten. Het gaat dan bijvoorbeeld om ruimte en privacy, sanitair, hygiëne en veiligheid. Het keurmerk beheert ook de registers van organisaties die aan de normen voldoen. De normen waarop SNF controleert zijn ook opgenomen in de CAO van de uitzendbranche.
Flexibel wonen	AKF	Agrarisch Keurmerk Flexwonen	Dit private keurmerk moet zorgen voor betere woonruimten voor arbeidsmigranten. Het keurmerk stelt normen op voor de kwaliteit van huisvesting van arbeidsmigranten. Het gaat dan

Aandachtsgebied	Afkorting	Wet/regelgeving/ richtlijn	Doel
			bijvoorbeeld om ruimte en privacy, sanitair, hygiëne en veiligheid. AKF heeft ook eisen opgenomen voor huisvesting voor bijvoorbeeld de pieken tijdens de oogst in de agrarische sector in de zomer. Daarnaast beheert het keurmerk de registers van organisaties die aan de normen voldoen. Stelt normen op voor de kwaliteit van huisvesting van arbeidsmigranten. De normen van AKF zijn opgenomen in de agrarische cao's
Flexibel wonen		Lokale beleidsregels voor huisvesting arbeidsmigranten	Diverse gemeenten hebben beleidsnotities m.b.t het huisvesten van tijdelijke arbeidsmigranten zoals de gemeente Deurne Voorbeeld Beleidsregels afwegingskader voor huisvesting van arbeidsmigranten in de gemeente Rheden (https://lokaleregelgeving.overheid.nl/CVDR655699/1)
Flexibel wonen	Chw	Crisis- en herstelwet	De Crisis- en herstelwet (Chw) haalt geplande bouwprojecten naar voren, bijvoorbeeld door kortere procedures. Op deze manier zorgt de overheid dat bouwbedrijven tijdens de crisis voldoende werk houden
Flexibel wonen	Bouwbesluit 2012		Het Bouwbesluit 2012 bevat voorschriften voor veiligheid, gezondheid, bruikbaarheid, energiezuinigheid en milieu. Alle bouwwerken moeten aan die voorschriften voldoen. Het besluit bevat ook Europese voorschriften en toezeggingen aan de Tweede Kamer. Aanpassen oppervlakte norm in bouwbesluit: Op dit moment is de norm voor leefoppervlakte in het Bouwbesluit per persoon 12 m2. Aan het Bouwbesluit zouden eisen moeten worden toegevoegd voor de huisvesting van

Aandachtsgebied	Afkorting	Wet/regelgeving/ richtlijn	Doel
			arbeidsmigranten naar analogie van de bepalingen voor studenten. Daarin wordt een ondergrens voor woonoppervlakte van 15 m2 vastgelegd. Hoewel het Bouwbesluit per 1 januari 2022 opgaat in de Omgevingswet, kan het vastleggen van deze norm in het Bouwbesluit ervoor zorgen dat de 15 m2 ook een vertrekpunt vormt voor beleid in decentrale omgevingsplannen.
Flexibel wonen	Huisvestingswet 2014		Net als in de voorgaande Huisvestingswet regelt deze wet de verdeling van woonruimte en de samenstelling van de woonruimtevoorraad binnen gemeenten. De mogelijkheid om dit te doen wordt met deze wet echter ingeperkt. Dat is vooral gebeurd met het oog op het EVRM 1) -grondrecht dat een ieder die wettig verblijft in een lidstaat ook vrij is om zijn verblijfsplaats te kiezen.
	Huisvestingsverordening		De Huisvestingsverordening van de gemeente bevat regels over het beschikbaar stellen van woonruimte aan arbeidsmigranten, en kan een vergunning nodig zijn.
Flexibel wonen	Verhuurvergunning		Onderdeel van Rotterdamse regelgeving
Flexibel wonen	Leegstandswet		De Leegstandswet is een wet die in het leven geroepen is op 21 mei 1981 ter bestrijding van maatschappelijk onaanvaardbare (onwenselijke) leegstand van woningen en gebouwen. Onder de Leegstandwet worden woningen verhuurd die op de nominatie staan voor sloop, renovatie of verkoop. Voor deze tijdelijke verhuur moet de verhuurder een vergunning aanvragen bij de gemeente. Leegstandswet. Per 1 juli 2013 is de Leegstandswet gewijzigd, waardoor de mogelijkheden voor

Aandachtsgebied	Afkorting	Wet/regelgeving/ richtlijn	Doel
			tijdelijke verhuur zijn verruimd. Gebouwen kunnen nu 10 jaar tijdelijk verhuurd worden onder de Leegstandswet. (Routekaart.pdf)
Flexibel wonen	Regeling vaststelling regels verstrekken eenmalige specifieke uitkering aan gemeenten huisvesting kwetsbare doelgroepen		Vaststelling van regels voor het verstrekken van een eenmalige specifieke uitkering aan gemeenten ten behoeve van de huisvesting van kwetsbare doelgroepen (waaronder spoedzoekers)
Flexibel wonen	Wdh	Wet doorstroming huurmarkt 2015	Het doel van de Wet Doorstroming Huurmarkt, ingevoerd in 2015, was om te zorgen voor meer huurwoningen en minder 'scheefhuurders' in de particuliere huurmarkt.
Flexibel wonen	Wohv/ Overlegwet	Wet op het Overleg Huurders Verhuurders	De rechten en plichten van huurdersorganisaties en bewonerscommissies zijn vastgelegd in de 'Wet op het Overleg Huurders Verhuurders' . Woningcorporaties en andere verhuurders van 25 of meer woningen moeten bijvoorbeeld minimaal 1 keer per jaar overleggen met hun huurdersorganisaties en bewonerscommissies.
Flexibel wonen	Woningwet 2015		Woningcorporaties moeten zorgen voor huurwoningen voor mensen met lagere inkomens. Dit is de belangrijkste artikel voor woningcorporaties uit de Woningwet 2015. Ook wil de Rijksoverheid zo min mogelijk administratieve lasten voor woningcorporaties.
Flexibel wonen	Wro	Wet ruimtelijke ordening	De Wet ruimtelijke ordening (verder: de Wro) heeft betrekking op het bouwen en gebruik van gebouwen en percelen. Deze wet is verder uitgewerkt in het Besluit ruimtelijke ordening (verder: het Bro). In de Wro is bepaald dat gemeenteraden voor elk perceel binnen de gemeentegrenzen een bestemmingsplan moeten vaststellen. In een bestemmingsplan regelt de gemeenteraad op perceelsniveau de bouw- en gebruiksmogelijkheden. Zo krijgt elk

Aandachtsgebied	Afkorting	Wet/regelgeving/ richtlijn	Doel
			perceel zijn eigen bestemming. De mogelijke bestemmingen kunnen variëren van agrarisch gebied zonder bebouwing, tot wonen, winkels of zware industrie met dichte en hoge bebouwing. In een bestemmingsplan kan de gemeenteraad locaties aanwijzen die gebruikt zouden kunnen worden voor het aanbieden van kamerverhuur of logies aan derden. Deze derden hoeven niet per definitie arbeidsmigranten te zijn, maar de eigenaren kunnen de locaties wel gebruiken om arbeidsmigranten in te huisvesten. Het is ook mogelijk in het bestemmingsplan afwijkingsmogelijkheden op te nemen voor het aanbieden van kamerverhuur of logies. In dat geval is kamerverhuur of logies niet rechtstreeks toegestaan, maar kan het college per geval besluiten of kamerverhuur of logies wenselijk is. Het toepassen van deze bevoegdheid is geen verplichting. Het college kan derhalve ook besluiten dat kamerverhuur of logies op de betreffende locatie onwenselijk is.
	Wtl	Wet tegemoetkomingen loondomein	Met de Wet tegemoetkomingen loondomein wil de overheid het aantrekkelijker maken om personeel aan te nemen aan de onderkant van de arbeidsmarkt of in een positie met een afstand tot de arbeidsmarkt. De Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) bestaat uit 3 tegemoetkomingen voor werkgevers. De wet heeft als doel om werknemers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in dienst te nemen of te houden. De Wtl vervangt de premiekortingen arbeidsgehandicapte werknemer en oudere werknemer door het loonkostenvoordeel (LKV) voor deze groepen. Daarnaast bestaat de Wtl uit het lage-inkomensvoordeel (LIV) en het jeugd-LIV. Het lage-inkomensvoordeel (LIV). Een werkgever die een

Aandachtsgebied	Afkorting	Wet/regelgeving/ richtlijn	Doel
			werknemer in dienst neemt of heeft die rond het minimumloon verdient, kan een tegemoetkoming krijgen in de loonkosten. Het gaat hier om werknemers met een salaris van 100% tot 125% van het volledig wettelijk minimumloon. De LIV-regeling geldt per 1 januari 2017. Het loonkostenvoordeel (LKV). Het LKV is een vernieuwde systematiek voor de vroegere premiekortingen, die het aanvragen van de tegemoetkomingen voor oudere werknemers, arbeidsgehandicapten en de doelgroep banenafspraak en scholings belemmerden eenvoudiger moet maken. De LKV-regeling geldt per 1 januari 2018. Minimumjeugdloonvoordeel (jeugd-LIV). Als compensatie voor de stapsgewijze verhoging van het minimumjeugdloon vanaf 1 juli 2017, introduceert de wetgever een tegemoetkoming in de loonkosten voor 18- t/m 21-jarigen. Qua opzet en uitvoering lijkt deze regeling op de LIV-regeling. De jeugd-LIV regeling geldt per 1 januari 2018.
Algemeen	Wet kinderopvang		De Wet kinderopvang bepaalt dat ouders, werkgevers en de overheid samen verantwoordelijk zijn voor de kosten van de kinderopvang. Daarnaast regelt de wet aan welke kwaliteitseisen de kinderopvang moet voldoen en hoe het toezicht daarop is geregeld. Arbeidsmigranten kunnen ook aanspraak maken op kinderopvangtoeslag.
Algemeen	PW	Participatiewet	Iedereen die kan werken maar het op de arbeidsmarkt zonder ondersteuning niet redt, valt onder de Participatiewet. De wet moet ervoor zorgen dat meer mensen werk vinden, ook mensen met een arbeidsbeperking. De wet is gericht op de begeleiding naar werk, en niet op andere onderdelen van inburgering, zoals

Aandachtsgebied	Afkorting	Wet/regelgeving/ richtlijn	Doel
			het leren van de taal. Ook schrijft de wet geen aparte aanpak voor statushouders voor.
	WAO	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering	
Algemeen	WAZ	Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen	
Algemeen	WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen	De Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) is een Nederlandse wet die op 29 december 2005 in werking is getreden en is de opvolger van de WAO. De wet regelt een uitkering voor de periode na de wettelijke loondoorbetalingstermijn van 104 weken. De WIA is een werknemersverzekering. De WIA geldt voor mensen die op of na 1 januari 2004 arbeidsongeschikt zijn geworden. Degenen die voor die datum al arbeidsongeschikt waren, blijven onder de WAO vallen.
Algemeen	Wet BPR Bestuurlijke boete basisregistratie personen	Wet basisregistratie personen	Om gegevens in de BRP te mogen gebruiken of bekijken, gelden regels. Die staan in de Wet basisregistratie personen.
Algemeen	Wet Wajong	Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten	Wajong is voor mensen die voor hun 18e of tijdens een studie een ziekte of handicap hebben. Door deze ziekte of handicap kunnen zij nooit meer werken. Zij hebben recht op Wajong als ze aan de voorwaarden voldoen.
	Zvw	Zorgverzekeringswet	De Zorgverzekeringswet (Zvw) is een wet die de verplichte basisverzekering regelt voor verzekerden. De zorgverzekeringswet

Aandachtsgebied	Afkorting	Wet/regelgeving/ richtlijn	Doel
			bepaalt dat wie in Nederland woont of werkt, verplicht is verzekerd voor zorg. Deze moet een werkgever (uitzendbureau) betalen De zorgverzekeraars zijn verantwoordelijk voor het uitvoeren van de Zvw.
Algemeen	Wtl	Wet tegemoetkomingen loondomein	
Algemeen	WW	Werkloosheidswet	De Werkloosheidswet of WW is een Nederlandse wet, en een werknemersverzekering die daarin wordt geregeld, die werkloze werknemers, met voldoende arbeidsverleden (voldoen aan de weken-eis) en beschikbaar voor arbeid, een werkloosheidsuitkering biedt.
Algemeen	Zvw	Zorgverzekeringswet	
Algemeen	ZW	Ziektewet	De Ziektewet (ZW) is een Nederlandse wet die regelt dat zieke werknemers, in gevallen waarbij de loondoorbetalingsverplichting voor de werkgever bij ziekte niet van toepassing is, recht hebben op een uitkering. Beroep op de ZW staat open voor werknemers die: (1) geen werkgever (meer) hebben, zoals zieke WW-gerechtigden, zieke uitzendkrachten en zieke werknemers van wie hun dienstverband afloopt tijdens ziekte, of (2) een werkgever hebben maar een – gepercipieerd – hoog ziekterisico hebben (no-riskpolis, orgaandonoren en zwangere vrouwen). Omdat deze groepen onder de werkingssfeer vallen van het vangnet van de ZW worden zij ook wel vangnetters genoemd.

Aandachtsgebied	Afkorting	Wet/regelgeving/ richtlijn	Doel
Algemeen	AKW	Algemene Kinderbijslagwet	Kinderbijslag is een bijdrage van de overheid in de kosten voor uw kind(eren) tot 18 jaar. Kinderbijslag is onafhankelijk van uw inkomen.
Algemeen	ANW	Algemene Nabestaandenwet	De Algemene nabestaandenwet (Anw) geeft recht op een uitkering als de partner overlijdt. Voor kinderen is er de wezenuitkering.
Algemeen	IACK	Inkomensafhankelijke combinatiekorting	De inkomensafhankelijke combinatiekorting (IACK) is bedoeld voor ouders met jonge kinderen die allebei werken. Ouders bij wie de een werkt en de ander niet, komen niet in aanmerking.
Algemeen	Kindgebondenbudget		Kindgebonden budget is een bijdrage in de kosten voor kinderen tot 18 jaar. Die men krijgt naast de kinderbijslag indien de aanvrager en uw eventuele toeslagpartner aan de voorwaarden voldoen.
Algemeen	AOW	Algemene Ouderdomswet	AOW is een basispensioen van de Rijksoverheid. Heeft iemand in Nederland gewoond of gewerkt? Dan ontvangt deze persoon AOW van de Sociale Verzekeringsbank (SVB) vanaf de AOW-leeftijd tot het overlijden.
Algemeen	IOAW	Wet inkomensvoorziening oudere gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers	De Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW) is een inkomensvoorziening voor oudere werkloze werknemers. Werknemers die minstens 50 jaar oud waren toen zij werkloos werden, kunnen in aanmerking komen voor een IOAW-uitkering als hun WW-uitkering afloopt.
Algemeen	IOAZ	Wet gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen	De Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ) biedt de mogelijkheid van een uitkering voor de oudere gewezen zelfstandige die zijn zelfstandig beroep of bedrijf moet stoppen omdat het inkomen hieruit onvoldoende is.

Aandachtsgebied	**Afkorting**	**Wet/regelgeving/ richtlijn**	**Doel**
Vestigen van een bedrijf	Omgevingsvergunning Gemeente Rotterdam Omgevingsvergunning provincie Zuid-Holland		Met de Omgevingswet wil de overheid de regels voor ruimtelijke ontwikkeling vereenvoudigen en samenvoegen. Zodat het straks bijvoorbeeld makkelijker is om bouwprojecten te starten. De Crisis- en herstelwet (Chw) maakt dit nu al mogelijk, bijvoorbeeld door bestaande regels aan te passen. Naar verwachting treedt de Omgevingswet op 1 januari 2022 in werking.
Vestigen van een bedrijf	APV		
Vestigen van een bedrijf	BAG		
Vestigen van een bedrijf	Controle bestemmingsplan		
Vestigen van een bedrijf	Bouwvoorschriften		
Vestigen van een bedrijf	Huurbescherming Huurbescherming bij winkelruimten		
Vestigen van een bedrijf	Huurprijsbescherming		
Vestigen van een bedrijf	Welstandsadvies	i.v.m. eventuele vergunningen	
Bibob procedure	Bibob (onderdeel van Ondermijningswet.	Wet Bibob/ Wet bevordering integriteitsbeoordelingen door het openbaar bestuur	

Bijlage 2 Stakeholders nader uitgewerkt

De Verkenning is uitgevoerd vanuit een systeembenadering: hoe werkt het systeem van werven, selecteren, inhuren, werken en wonen van arbeidsmigranten? Welke stakeholders kent deze markt? Vanuit welk perspectief handelt men? Wat zijn de rollen van de verschillende stakeholders, incl. die van de migrant zelf. Uit de verkenning zijn inzichten naar voren gekomen over de rol en handelingswijze van de verschillende stakeholders. Ter informatie zijn deze hier verder uitgewerkt.

Werkgevers/inleners

Werkgevers zijn actief in de volgende branches: distributiecentra en voedingsmiddelen, vlees- en visverwerking, glastuinbouw, land- en tuinbouw, schoonmaak, transport en bouw. Zij hebben een grote flexibele schil (20 tot ca. 80%), die per branche en per werkgever verschilt. Enkele sector-CAO's hebben een maximale flexibele schil.

Redenen om met flexkrachten te werken zijn:

- maximale flexibiliteit;
- minimalisering van risico's van ziekteverzuim en transitievergoeding;
- lage kosten;
- seizoenspatronen spelen in beperktere mate een rol.

Redenen om het contract van de uitzendkracht te beëindigen zijn:

- onvoldoende presteren;
- einde werkzaamheden;
- ontoelaatbaar gedrag: niet komen, te laat, gedragsregels van bedrijf overtreden;
- einde contractfase uitzendcontract.

Weinig werkgevers bieden een vaste arbeidsomvang, de meesten zien dit als de verantwoordelijkheid van het uitzendbureau. Met betrekking tot de woon-werksituatie van migranten zijn er 3 typen opdrachtgevers:

- ik snap het, het moet goed en dat kost geld;
- ik snap het, het kost geld en dat heb ik niet;
- ik wil het niet snappen. Deze groep schijn je veel te treffen in de land & tuinbouw, vleessector, pluimvee, logistiek en bouw.
  De inschatting van deze groep varieert van 5% tot 10% in de agrarische sector.

Uitzendbureaus

- De uitzendmarkt voor on-/laaggeschoold werk is sterk concurrerend: marges zijn relatief laag. Men streeft naar grote volumes.
- De factor die uitzendbureaus kunnen rekenen varieert sterk per branche. Enkele voorbeelden: glastuinbouw hanteert factor 1,32 – 1,35; voedingsmiddelensector hanteert factor 1,83, transport hanteert factor 2, handel hanteert een factor tussen 1,8 en 2,0.
- Als de factor te laag is dan zal het uitzendbureau sneller geneigd zijn om meer marge op de overige posten te nemen, zoals huisvesting en ziektekostenverzekering. Dit kan onderdeel worden van verdienmodel
- Uitzendbureaus werken met lokale agenten in landen van herkomst. De grotere uitzendbureaus hebben eigen kantoren in de landen van herkomst.

- Selectie van uitzendkrachten op vacatures en motivatie vindt (zeer) beperkt plaats. Lokale agenten krijgen een vergoeding per geworven migrant of (soms) per gewerkt uur door migrant. Men heeft leveringsplicht. Bij de werkgever in Nederland valt ca. 40% in de eerste 2 weken uit.
- Uitzendbureaus schakelen derde partijen in voor de huisvesting of regelen dit via een aparte BV, die onderdeel is van dezelfde groep. Het uitzendbureau neemt het risico van onderbezetting van de huisvesting voor zijn rekening.
- Malafide uitzendbureaus maken gebruik van de mogelijkheid van turboliquidatie
- Bonafide uitzendbureaus ervaren oneerlijke concurrentie en aantasting van hun imago door de malafide partijen
- Iedereen kan een uitzendbureau starten. Niet alleen is er geen certificeringsplicht, ook zijn er geen vakbekwaamheidseisen. Dit terwijl het uitzenden en op de juiste wijze verlonen in een complex wettelijk en CAO-landschap ingewikkeld is.

Huisvesters

- De huisvestingsmarkt kent huisjesmelkers en grotere commerciële huisvestingspartijen.
- Commerciële huisvestingspartijen zijn gespecialiseerd in tijdelijke huisvesting, o.a. voor arbeidsmigranten. Zij regelen de huisvesting: ontwikkelen, bouwen, exploiteren, inrichten en exploiteren, beheer en toezicht. Zij verhuren de huisvesting aan de uitzendbureaus, die de kosten doorberekenen aan de EU arbeidsmigrant. De huisvesters lopen nauwelijks debiteuren- en bezettingsrisico.
- 12 Huisvesters gespecialiseerd in arbeidsmigranten hebben zich verenigd in de vereniging voor Huisvesting Arbeidsmigranten (VHA). De VHA biedt 25% van de huisvesting van migranten, verspreid over NL. In totaal gaat het om ± 60.000 bedden. Hun marktaandeel is derhalve 8 – 10%. Deze huisvesting is op basis van logies. Kafra Housing (voorheen van Otto Workforce) is een onafhankelijke huisvester gespecialiseerd in tijdelijke huisvesting voor o.a. arbeidsmigranten
- Huisjesmelkers verhuren vooral losse pandjes. Hier is nauwelijks toezicht op.
- Bijna alle private partijen zijn van mening dat tijdelijke huisvesting met een bepaalde schaalgrootte (300 tot 400 bedden) de meest optimale vorm van huisvesting is. Dit vanwege ontwikkelings- en exploitatiekosten van goede huisvesting en beheersbaarheid mogelijke overlast.
- Huisvesting (o.a. recreatieparken) die niet past in gemeentelijk verhuur beleid wordt gedoogd. Dit geeft echter problemen met inschrijven in BRP.

Arbeidsmigranten

DE arbeidsmigrant bestaat niet. Er worden 4 typen arbeidsmigranten[3] onderscheiden:

- **Tijdelijke, circulaire migranten**: zij onderhouden weinig contacten met Nederlanders en werken vooral om het verdiende geld in het herkomstland te investeren.
- **Transnationale of bi-nationale migranten** die relatief goed geworteld zijn in Nederland en tegelijkertijd sterke banden hebben met het thuisland.
- **Vestigingsmigranten** hebben veelal kinderen in Nederland hebben en een partner die niet (meer) in het land van herkomst woont.
- **Footloose migranten** zijn relatief kort in Nederland en hebben weinig contacten hebben met het thuisland. Vaak hebben deze migranten een lage opleiding en zijn alleenstaand.

[3] Bron: Wetenschappelijke Raad voor regeringsbeleid

Vooral de circulaire en footlose migranten zijn kwetsbaar voor malafide praktijken. Degenen die hun problemen in het herkomstland ontvluchten, nemen deze mee.
Uitzendbureaus en werkgevers hebben een duidelijk beleid op te laat of helemaal niet komen van EU-arbeidsmigranten op het werk: na 2 of meer waarschuwingen wordt het contract beëindigd. Uitzendbureaus plaatsen de arbeidsmigrant dan nog 1 of meer keer door bij een andere inlener. Daarna gaat moet de arbeidsmigrant weg. Hij verdwijnt dan uit het vizier.
De verwachtingen van werken in Nederland lijken vooraf niet altijd goed gemanaged. Het is fysiek zwaar werk in specifieke werkomgevingen (warm in de kassen, koud/nat in de vleesverwerking, veel lopen en werken met polsband in de distributiecentra, …). Dit vereist fysieke fitheid en motivatie om het werk te doen. 20% tot 50% valt in de eerste twee weken werken in Nederland uit.
De krapte op de woningmarkt kan bovendien leiden tot lange reistijden woon-werk.

Private zelfregulering

Zelfregulering vindt op de volgende wijze plaats:

- Controles op toepassing CAO-uitzendbranche en CAO's inleners
- Controles op uitvoering keurmerken

De normen voor de keurmerken worden bepaald door de sociale partijen (uitzendbranche, werkgeversorganisaties) en voorheen ook de werknemersorganisatie FNV
Inspectiebureaus zijn geaccrediteerde private organisaties die in opdracht van uitzendbureaus en inleners controles uitvoeren. SNCU controleert op toepassing uitzend-CAO bij uitzendbureaus.

Zelfregulering kent de volgende beperkingen:

- Alle organisaties hebben onvoldoende capaciteit voor inspectie
- SNCU controleert op toepassing van de CAO in de uitzendbranche; uitzendbureaus die voor meer dan 50% in een bepaalde sector werken vallen onder de CAO van die sector. De SNCU kan dan helemaal niets meer doen, de controle ligt in die gevallen bij de brancheorganisaties. Echter niet alle brancheorganisatie doen dit daadwerkelijk.
- Bij geconstateerde misstanden kan men alleen maar civiele procedures volgen, de malafide partijen zijn hier niet van onder de indruk
- Onduidelijk is wie controleert op de inhoudingen van huur, boetes, zorgverzekering en andere sociale aspecten. De sociale partners hebben geen afspraken gemaakt over huurprijzen. Ook zijn er geen afspraken (voor zover bekend) over klachtenprocedures en begeleiding van arbeidsmigranten (taalonderwijs, wegwijs in Nederland, e.d.)
- De controles zijn alleen administratief en vooraf aangekondigd
- Uitzendbureaus kunnen met meerdere BV's werken om controles te omzeilen: één bedrijf kan een keurmerk hebben en 4 andere bedrijven niet binnen dezelfde holding
- SNF controleert op technische aspecten van de huisvesting. niet op sociale aspecten met betrekking tot wonen van arbeidsmigranten. Locaties kunnen 100% SNF gecertificeerd zijn, maar nog steeds niet passen binnen de normen van de gemeente of de vakbonden.
- SNA controleert aanbieders van werk op hun verplichtingen uit arbeid, zoals betaling loonheffingen en andere fiscale verplichtingen, loonbetaling conform Wet Minimum Loon en identiteitscontroles van werknemers en organisaties.

- Iedere organisatie krijgt, ongeachte de grootte, dezelfde tijd voor inspectie. Grotere organisaties kunnen gemakkelijk iets verdoezelen, zowel qua woonruimte als ook wat betreft administratieve tekortkomingen.
- Op de faciliterende partijen, zoals vervoerders en zorgverzekeraar, is geen controle.

Enkele cijfers:
- ca. 4700 organisaties staan in het SNA register, minder dan 7% à 8% krijgt jaarlijks inspectie (bron Normec, inspectiebureau)
- SNCU krijgt ca. 7.000 meldingen/jr. van uitzendkrachten, 400- 500 gevallen worden onderzocht, meer dan 80% hiervan is niet conform CAO, maar dat kan ook een administratieve hygiënefout zijn
- In het SNF register staan 12.000 locaties, in 2020 zijn 3.000 controles uitgevoerd (bron SNF). Tegelijkertijd heeft in een aantal gevallen 1 onderneming een keurmerk en 4 andere ondernemingen binnen dezelfde holding niet. SNF controles worden sinds 1/9/2021 100% op alle locaties van een onderneming gedaan en er komt ook een administratieve controle, waarbij de opgave huisvesting getoetst wordt. Het SNF ledenregister is openbaar, de huisvestingslocaties zijn echter niet openbaar.

Uit de verkenning is niet gebleken dat er gecontroleerd wordt op detachering met A1-verloning en ZZP-constructies, noch door publieke noch door private instellingen.

Tot op heden zijn er weinig best practices gevonden van integrale handhaving in de publiek – private samenwerking. De SNA geeft in haar jaarverslag aan dat zij samenwerken met de Belastingdienst en de Inspectie SZW, alsmede met de ministeries SZW en Financiën.

Zowel de publieke als de private handhaving hebben onvoldoende capaciteit. De private zelfregulering werkt steekproefsgewijs en/of op basis van meldingen. De publieke handhaving werkt veelal signaal gestuurd.

Niet alleen de wet- en regelgeving is veelomvattend en complex, ook zijn er meerdere meldpunten voor misstanden. Het is voor de EU-arbeidsmigrant lang niet altijd duidelijk waar hij misstanden kan melden.

Publieke handhaving SZW
De publieke handhaving rond arbeidsmigranten van SZW is niet stelselmatig en verspreid over 17 verschillende thema's en programma's en diverse publieke samenwerkingsvormen zoals RIEC, IT AMU en het Kennis en Informatie Platform (KIP) (bron jaarverslag SZW).
Men heeft diverse programma's die misstanden rondom arbeidsmigranten kunnen raken. Men kent sectorprogramma's die zich richten op een (risicovolle) sector, zoals bouw, transport, uitzendbureaus, schoonmaak e.d. Daarnaast kent men themaprogramma's, o.a. op de onderwerpen arbeidsdiscriminatie en psychosociale arbeidsbelasting, arbeidsuitbuiting, schijnconstructies, cao-naleving en fraude. Verder kent men stelselprogramma's met de focus op een goede werking van een wettelijk stelsel van bevoegdheden en actoren. Tot slot heeft men meldingenprogramma's betreffende meldingen van bijv. arbeidsongevallen.

Bijlage 3 Geraadpleegde bronnen deskresearch

Onderstaand een overzicht van de geraadpleegde bronnen voor het deskresearch. Het volledige deskresearch is eerder apart opgeleverd. Voor meer gedetailleerde informatie wordt verwezen naar dit rapport.

Bronnen	**documenten**
CBS cijfers; dashboard migrantenmonitor	migrantenmonitor-2018
CBS: Arbeidsmigranten in Nederland; nieuwkomers op de voet gevolgd 2019	arbeidsmigranten.pdf; ouder rapporrt
CBS: De arbeeidsmarkt in cijfers 2020	
Home - Het Kenniscentrum over arbeidsmigranten (hetkenniscentrumarbeidsmigranten.nl)	2021 - De resultaten van het 1e arbeidsmigrantenpanel Een eerste onderzoek naar de woon-, werk- en leefsituatie van arbeidsmigranten in Nederland
KvK-cijfers	
Rijnmond in zicht https://rijnmondinzicht.nl/; verkenning Food	
Haaglanden in zicht	
Stichting Barka interim report 2020	
Jaarverslagen SZW + https://www.inspectieszw.nl/inspectie-szw/jaarplannen-en-jaarverslagen	Jaarverslag+2020+Inspectie+SZW.pdf en Inspectie+SZW_Meerjarenplan_2019-2022.pdf
Ledenonderzoek ABU 2018 feiten en cijfers	Factsheet-A3-NBBU-ABU-Arbeidsmigranten-highres.pdf.pdf
SZW: Rapport+Staat+van+eerlijk+werk+2019+-+Risico's+aan+de+onderkant+van+de+arbeidsmarkt	Rapport+Staat+van+eerlijk+werk+2019+-+Risico's+aan+de+onderkant+van+de+arbeidsmarkt
Rapport arbeidsmigranten Inspectie SZW; 22 jan 2021	file:///C:/Users/Eva/Downloads/bijlage-1-rapport-arbeidsmigranten.pdf
Barrieremodellen.nl	20210212 Barrieremodel Arbeidsuitbuiting en Malafide Uitzendbureaus2021.DEF
Stichting Normering Flexwonen	2021-06-03 -snf-register.xlsx
Stichting Normering Arbeid	2021-06-03 -sna-register
PBLQ EU-arbeidsmigranten in de provincie Zuid-Holland	2020 10 PBQL aantallenarbeidsmigranten 50 pagina's
Overzichten stichting Barka – dakloze EU migranten in Rotterdam	Barka_Interim report 2019; Barka_Rotterdam 1 kwartaal 2021; Barka_Rotterdam overzicht 2020; Rotterdam overzicht 2020 St Barka; Stichting Barka interim report 2020.pdf
Masterplan Vereniging voor glastuinbouw	Human_Capital_Agenda_Glastuinbouw_Nederland_2020-2022; Masterplan Internationale Werknemers (versie 02); Masterplan_Internationale_Werknemers.pdf Statement_Internationale_werknemers_en_huisvesting_-_webversie
Samenwerking Aanpak Malafide Uitzendbureaus verloopt succesvol | NBBU (2013)	https://www.bpnieuws.nl/article/9267570/inspectie-szw-jaagt-in-2021-met-groter-rechercheteam-achter-uitbuiting-aan/
10 puntenplan LTO	Tienpuntenplan-arbeidsmigranten-LTO-Nederland.pdf
Stukken VNG	Presentatie KBG arbeidsmigranten Ontwikkelingen Tweede Kamer en Kabinet Eric de Rijk; Presentatie KBG arbeidsmigranten, Flexibel Regionaal Interventie Team Noord-Limburg, Sandra Dijk
Adviezen landelijk aanjaagteam EU-arbeidsmigranten (Commissie Roemer)	Adviezen landelijk aanjaagteam EU-arbeidsmigranten 011220; Geen tweederangsburgers Printversie

COV Centrale Organisatie voor de Vleessector: https://www.cov.nl/nieuws/cov-nieuws/nieuwsbericht?newsitemid=6494420992

Wetten en regelingen | Rijksoverheid.nl

Lokale wet- en regelgeving | Overheid.nl

ABU-Fair Employment Code NL

ABU OPROEP AAN EEN NIEUW KABINET voorstel

ABU: Veertien-voorstellen-voor-meer-kwaliteit-in-de-uitzendbranche

Centrum voor Criminaliteitspreventie en Veiligheid

Actieprogramma EU-arbeidsmigranten 2021-2025 (uitgangspunt)

Gemeente Rotterdam. Uitvoeringsagenda EU-arbeidsmigratie 2015 - 2018

Verkenning Bevolking 2050: zekerheden en onzekerheden over de gevolgen van veranderingen in de bevolking

Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut NIDI

NIDI;nidi-cbs-2021-bevolking-2050-in-beeld.pdf

Sociaal plan bureau; (1 relevant artikel)

PBL Planbureau voor de Leefomgeving

PBL Ruimte voor flexwoningen

(PBL)

Het Centraal Bureau voor de Statistiek

Centraal Plan Bureau, 6 relevante artikelen

Gemeente Rotterdam. Actieplan Goed Huren en Verhuren in Rotterdam

bevolkingsmonitor+januari+2021 (1).pdf

https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/nieuw-in-rotterdam/

https://allecijfers.nl/gemeente/rotterdam/

ABU-Fair Employment Code NL

ABU-statement-Naar-een-nieuwe-arbeidsmarkt.-Met-uitzendwerk-als-vaste-waarde-voorjaar-2021

https://www.abu.nl/app/uploads/2020/10/Veertien-voorstellen-voor-meer-kwaliteit-in-de-uitzendbranche-2.pdf

Handreiking_integrale_aanpak_arbeidsuitbuiting

https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/eu-arbeidsmigranten/Programmaplan-EU-arbeidsmigranten.pdf

https://rotterdam.raadsinformatie.nl/document/2962399/1

pbl-2019-verkenning-bevolking-2050-zekerheden-en-onzekerheden-over-de-gevolgen-van-veranderingen-in-de-bevolking-voortgangsrapportage-3974

Arbeidsmigratie is onvoldoende voor groeiende zorgvraag – Sociale Vraagstukken

nidi-cbs-2021-bevolking-2050-in-beeld.pdf

Kwesties voor het kiezen 2021 | Nieuwsbericht | Sociaal en Cultureel Planbureau (scp.nl)

pbl-2020-ruimte-voor-flexwoningen-4202

pbl-2019-verkenning-bevolking-2050-zekerheden-en-onzekerheden-over-de-gevolgen-van-veranderingen-in-de-bevolking-voortgangsrapportage-3974

https://persberichtenrotterdam.nl/wp-content/uploads/sites/4/actieplan-goed-huren-en-verhuren_20bb014819.pdf

https://www.rijnmond.nl/nieuws/189065/Aantal-arbeidsmigranten-in-Rijnmond-groeit-fors-lees-hier-hoe-het-in-jouw-gemeente-zit

https://pointer.kro-ncrv.nl/registraties-arbeidsmigranten#/ 4 mei 2021

https://www.rijnmond.nl/nieuws/1130093/Hotel-voor-700-arbeidsmigranten-in-Hellevoetsluis

https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/buitenlandse-werknemers

https://www.flexpedia.nl/blog/top-5-arbeidsmigranten-wet-en-regelgeving/

https://www.artra.nl/nieuwsbericht/3-belangrijke-veranderingen-in-wet-en-regelgeving-voor-q2-2021/

https://www.westlanders.nu/nieuws/meer-rechten-voor-arbeidsmigranten-in-nederland-36259/

https://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/xhtmloutput/historie/Aalburg/282468/282468_1.html

https://wetten.overheid.nl/zoeken

Wet CAO en de Wet avv.	toepassing cao toepassing
https://www.fnv.nl/cao-sector/flex/let-op-je-rechten/hier-heb-je-recht-op-als-je-in-nederland-werkt	
Flexibel wonen	https://flexwonen.nl/
https://flexwonen.nl/category/wetten-en-regels/	
https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/buitenlandse-werknemers/huisvesting-buitenlandse-werknemers	
https://www.woningmarktbeleid.nl/onderwerpen/flexwonen	
https://www.woningmarktbeleid.nl/onderwerpen/flexwonen/documenten/kamerstukken/2019/05/29/kamerbrief-over-stimuleringsaanpak-flexwonen	
https://flexwonen.nl/wpcms/wp-content/uploads/2017/01/Handreiking-Flexwonen-januari-2019.pdf	voorbeelden
tk-av-167768-integrale-aanpak-misstande-arbeidsmigranten.pdf	
https://ondernemersplein.kvk.nl/wetten-en-regels/	
https://ondernemersplein.kvk.nl/wetten-en-regels/personeel/arbeidsvoorwaarden/	
https://ondernemersplein.kvk.nl/wetten-en-regels/personeel/arbeidsomstandigheden-en-ziekte/	
https://www.zipconomy.nl/2021/02/nbbu-nieuwe-arbeidsmarktregels-zijn-niet-nodig-als-we-beter-handhaven/	quick wins
https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/buitenlandse-werknemers/vraag-en-antwoord/welke-landen-horen-bij-de-europese-economische-ruimte-eer	Geen werkvergunning nodig voor werknemers van Land van de EER

https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/immigratie-naar-nederland/vraag-en-antwoord/naar-nederland-komen-voor-werk-wat-moet-ik-regelen

LSI: Landelijke Stuurgoep Interventies

https://vng.nl/artikelen/landelijke-stuurgroep-interventieteams-lsi

https://docplayer.nl/119526-Huisvesting-arbeidsmigranten-10-praktijkvoorbeelden.html

https://www.abu.nl/kennisbank/wetgeving/wet-op-de-identificatieplicht-wid-2/

wet botst met dagelijkse gang van zaken

https://www.trouw.nl/opinie/het-kan-zo-niet-langer-europese-wetgeving-moet-arbeidsmigranten-gaan-beschermen~b87b7c08/

Risbo onderzoek Schaduweffecten_EU-arbeidsmigratie + management_samenvatting, 2017

Schaduweffecten van EU-arbeidsmigratie in Rotterdam
Een onderzoek naar de positie van personen met een EU-achtergrond in Rotterdam