Onderwerp: Motie Havendijk

Vragensteller	Nr.	Vraag	Antwoord
SP	1	In Woensdrecht zijn ook afspraken gemaakt over de repatriering van mensen (arbeidsmigranten). Heeft de wethouder daar ook naar gekeken? Daarmee zijn immers kosten gemoeid. De betreffende mensen kunnen deze kosten niet altijd dragen. Hoe gaan we daarmee om?	Hierbij onze antwoorden, in overleg met Covebo Uitzendgroep, op de vragen uit onderstaande mail: Na afloop van de aangeboden werkzaamheden en/of indien de uitzendovereenkomst is beëindigd, heeft de internationale medewerker nog maximaal vier weken de beschikking over de huisvesting. Hiervoor wordt een vast bedrag ter hoogte van de daadwerkelijke kosten per week in rekening gebracht. Aangezien er geen loon meer uitbetaald wordt in die weken, zal er een factuur worden gezonden via EU Facility Services. Graag verwijzen wij ook graag naar pagina 8 van het bijgevoegde rapport van de ABU. *'Per 1 januari 2022 mogen arbeidsmigranten - nadat het werk stopt - tegen dezelfde prijs als tijdens het dienstverband nog vier weken gebruikmaken van de huisvesting. Dit is vastgelegd in de CAO voor uitzendkrachten. Hiermee is een eerste belangrijke stap gezet naar het ontkoppelen van contract en huisvesting*'. Over het algemeen gaan uitzendkrachten die bij Covebo Uitzendgroep vertrekken, met eigen vervoer terug naar het eigen land of Covebo regelt transport naar het thuisland. Het komt ook vaak voor dat mensen niet teruggaan na einde dienstverband en dat men naar een ander uitzendbureau gaat in Nederland. In dat geval is Covebo Uitzendgroep vaak niet betrokken bij het vervoer. Indien de internationale medewerker geen vervoer heeft zal Covebo Uitzendgroep uiteraard ondersteuning bieden.

ABU

Masterplan

“Van goed naar beter”

Veilig werken, wonen en verblijven van arbeidsmigranten in Nederland. Update en plannen ABU voor 2023 en verder.

Inhoudsopgave

Voorwoord 4

I. Aanbevelingen van het *Aanjaagteam* en resultaten en plannen ABU 5

1. Betere beheersing van de uitzendsector 6
2. Zicht krijgen op arbeidmigratie 7
3. Meer en betere huisvesting voor arbeidsmigranten 8
4. Gezondheid en welzijn van arbeidsmigranten 10
5. Betere handhaving en toezicht 11

II. Informatievoorziening voor arbeidsmigranten 12

III. Onderzoek 12

Bijlagen 13

Voorwoord

Iedere dag werken er naar schatting zo'n 750.000 arbeidsmigranten in Nederland. Zij plukken tomaten, werken op het land, sorteren pakketjes, bouwen huizen et cetera.. Samen leveren ze een essentiële bijdrage aan de economie en aan de samenleving.

Ongeveer de helft van de arbeidsmigranten werkt en woont hier via een uitzendbureau. In de meeste gevallen gaat dit goed. Het merendeel van deze groep gaat iedere dag veilig aan het werk, is goed gehuisvest en krijgt het salaris correct uitbetaald. Maar het gaat te vaak mis. Malafide uitzendbureaus hebben te veel mogelijkheden om te sjoemelen. Met salarissen en met huisvesting bijvoorbeeld. Schrijnend voor de mensen die het treft. Het is ook een probleem voor gemeenten die te maken hebben met misstanden op de woningmarkt. Het is ook niet goed voor uitzendbureaus die het wél goed willen doen, zoals ABU-leden.

De ABU maakt zich daarom sterk voor betere regulering, controle en handhaving van de uitzendbranche. Zo presenteerden we in 2020 het *Veertienpuntenplan voor meer kwaliteit in de branche*. Dit is een eigen kwaliteitsagenda met als kern: een harde aanpak van malafide uitzenders, strenge selectie bij de poort en 100% controle en handhaving en meer kwaliteit bij de eigen leden. Dit laatste leidde onder meer tot het plan *Kwaliteitsimpuls arbeidsmigranten* uit 2020.

In het najaar van 2020 presenteerde het *Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten* (commissie-Roemer) aanbevelingen om de positie van arbeidsmigranten te verbeteren. Twaalf daarvan hebben direct betrekking op de uitzendbranche. Een aantal andere aanbevelingen is gericht op o.a. gemeentes, huisvesters en overheidsinstanties.

Inmiddels zijn we ruim twee jaar verder. ABU-leden hebben niet stil gezeten. Met dit plan laten we zien welke stappen ABU-leden hebben gezet én welke bijdrage we hebben geleverd aan de aanbevelingen van de commissie-Roemer.

We zijn we er nog niet. Daarom presenteren we onze plannen voor de komende jaren. Ze zijn gericht op het zijn van goede werkgevers, op het verbeteren van de positie van arbeidsmigranten, op de kwaliteit van huisvesting en de aanpak van misstanden. Ook willen we een bijdrage leveren aan de maatschappelijke discussie over de rol van zorgvuldig geregisseerde arbeidsmigratie als een van de oplossingen voor de krappe arbeidsmarkt.

Onze conclusie: veel gaat goed en het moet nog veel beter. ABU-leden nemen hun verantwoordelijkheid voor meer kwaliteit en zijn daarop aanspreekbaar. Maar we kunnen het niet alleen. We roepen gemeenten, werkgevers, vakbonden, inspectie en het kabinet daarom op om samen met ons een vuist te maken om misstanden in de uitzendbranche hard aan te pakken. Alle internationale medewerkers moeten we behandelen zoals we zelf behandeld willen worden.

Tot slot een woord van dank aan verschillende stakeholders. Belangenbehartigers, onderzoekers, overheden, kennisinstellingen, handhavers et cetera., dank voor alle feedback. Heeft u aanvullende ideeën of suggesties? Laat het ons dan weten, we gaan graag met u hierover in gesprek.

Sieto de Leeuw, voorzitter ABU
Jurrien Koops, directeur ABU

Lijnden, december 2022

1. De aanbevelingen van het *Aanjaagteam* en resultaten en plannen ABU

Het *Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten* stelde vast dat deze groep in Nederland een kwetsbare positie heeft.

- Ze zijn beperkt zelfredzaam;
- Ze spreken de taal niet;
- Weten weinig over Nederlandse regels, instanties en cultuur;
- Hebben meestal geen of een beperkt sociaal netwerk;
- Zijn vaak sterk afhankelijk van het uitzendbureau voor zowel werk als huisvesting en zorgverzekering;
- Kunnen hierdoor vaak onvoldoende voor zichzelf opkomen.

Voor malafide uitzenders is deze doelgroep daarmee een makkelijke prooi voor misstanden en uitbuiting.

Het Aanjaagteam constateerde gelukkig ook dat er veel werkgevers zijn die eerlijk en veilig werk bieden, zorgen voor goede huisvesting en internationale medewerkers helpen bij het vinden van hun weg in Nederland. ABU-leden horen tot deze groep. Door periodieke audits houdt de ABU de kwaliteits-standaard hoog. Komen daarbij fouten aan het licht, dan zijn ABU-leden verplicht deze te corrigeren.

De ABU en zijn leden maken zich hard voor meer kwaliteit, betere regels en stevige handhaving in de sector. Daarbij zijn de aanbevelingen van de commissie-Roemer (zie bijlage 2) leidend.

In het vervolg van dit plan maken we inzichtelijk wat we de afgelopen jaren hebben gedaan én wat we de komende periode gaan doen op de volgende speerpunten:

- Verdere invulling van goed werkgeverschap;
- Verdere verbetering van de kwaliteit en beschikbaarheid van huisvesting;
- Investeren in gezond en veilig werk;
- Meer opleiden en doorstroom;
- Meer aandacht voor welzijn en vitaliteit;
- Erkenning van arbeidsmigratie als mogelijke oplossing voor de krapte.

Dit doen we aan de hand van de belangrijkste aanbevelingen van de commissie-Roemer.

1. Betere beheersing van de uitzendsector

Voor de commissie-Roemer is verplichte certificering dé manier om malafiditeit in de branche tegen te gaan. Om de positie van arbeidsmigranten te verbeteren, beval de commissie verder onder meer een gegarandeerd minimumloon voor de eerste twee maanden verblijf in Nederland aan. In die periode mogen arbeidsmigranten geen schulden opbouwen.

Wat de ABU heeft gedaan

Zoals gezegd: in oktober 2020 lanceerde de ABU veertien voorstellen voor meer kwaliteit in de uitzendbranche *(bijlage 1)*. Een groot deel komt terug in de verplichte overheidscertificering die per 2025 ingaat (aanbeveling 2.1.a. van de commissie-Roemer). Denk aan een waarborgsom voor startende uitzendbureaus en huisvestingskeurmerk SNF als onderdeel van de certificering. Kwaliteit begint uiteraard bij onszelf en vertaalt zich in het ABU-keurmerk. Goed werkgeverschap staat daarbij centraal.

Verdere invulling goed werkgeverschap door naleving van en controle op verplichte code

ABU-leden zijn sinds 1 februari 2021 verplicht de *Fair Employment Code* na te leven. Deze code (in elf talen) regelt de actieve zorg- en informatieplicht van ABU-leden. Het gaat om het contract, huisvesting, zorg, ziekte en registratie. Deze code is verbonden aan het lidmaatschap. Er hoort een meldingsprocedure bij *(Bijlage 3)*. Internationale medewerkers, maar ook bijvoorbeeld vakbonden kunnen op die manier laagdrempelig hun eventuele klachten over ABU-leden melden.

Gegarandeerd minimumloon in de eerste twee maanden

Arbeidsmigranten die voor de eerste keer in Nederland bij een uitzendonderneming komen werken, hebben de eerste twee maanden recht op het fulltime wettelijk minimumloon (aanbeveling 2.2.b). Ongeacht de contractduur en het aantal uren dat zij werken. Dit geldt sinds 1 januari 2022. Het is vastgelegd in de *CAO voor Uitzendkrachten*. Daarin staat ook dat eventuele schulden die in deze periode zijn opgebouwd, worden kwijtgescholden.

Wat de ABU gaat doen

Betrokkenheid bij uitwerking certificering en zorgvuldige implementatie bij leden

Het kabinet wil per 2025 een verplichte certificering voor alle uitleners in Nederland invoeren. Dit moet malafide ondernemingen van de markt weren en daarmee arbeidskrachten beschermen. Ook moet het zorgen voor een gelijk speelveld binnen de uitzendbranche. Alle uitleners moeten zich laten certificeren als zij arbeidskrachten ter beschikking willen stellen. Inleners mogen uitsluitend zakendoen met gecertificeerde uitleners. Dit geldt ook voor situaties waarin sprake is van doorlenen. De ABU is – samen met andere partners – nauw betrokken bij de verdere uitwerking en invulling van deze certificering. In 2023 starten wij met voorlichting en ondersteuning bij de implementatie voor onze leden.

Vergroten bekendheid, verbeteren meldingsprocedure en nazorg *Fair Employment Code*

In 2023 ontwikkelt de ABU-voorlichtingsmateriaal om leden te ondersteunen bij de naleving van de eerdergenoemde Fair Employment Code. Ook wordt de meldingsprocedure voor internationale medewerkers verder geprofessionaliseerd en komt er meer aandacht voor hoor en wederhoor en nazorg. Elk kwartaal trekt de ABU lessen uit binnengekomen klachten en worden deze waar mogelijk omgezet in preventieve maatregelen. De ABU wil hierin samen optrekken met CNV, FairWork en FNV.

2. Zicht krijgen op arbeidsmigratie

Kern van deze aanbeveling is dat werkgevers arbeidsmigranten informeren over registratie bij de overheid, zodat zij bekend zijn. Daarvoor moeten gemeentes ook hun eigen registratie op orde brengen.

Wat de ABU heeft gedaan

Arbeidsmigranten zijn vanuit de Wet basisregistratie personen (BRP) verantwoordelijk voor een juiste registratie als ingezetene of niet-ingezetene. ABU-leden werken sinds 1 januari 2021 met de *Fair Employment Code*. Deze verplicht hen om arbeidsmigranten te informeren over het belang en de verschillende mogelijkheden van registratie bij een gemeente. Onze leden hebben voorts een stimulerende rol. Arbeidsmigranten zijn uiteindelijk echter zelf verantwoordelijk voor registratie. Ook moeten ABU-leden gemeentes verzoeken om inschrijvingen in de BRP op de huisvestinglocatie mogelijk te maken.

Wat de ABU gaat doen

ABU-leden merken dat nog niet alle gemeentes een goede organisatie hebben om internationale medewerkers te registreren. Dit punt hebben wij inmiddels bij verschillende stakeholders neergelegd, zoals de VNG. Momenteel lopen er in diverse gemeentes pilots voor het registreren van het feitelijke verblijfadres. ABU-leden bieden daarbij hulp en expertise.

3 . Meer en betere huisvesting voor arbeidsmigranten

Centraal in deze aanbeveling staat een verbetering van de kwaliteit van huisvesting en minder afhankelijkheid van de werkgever als het gaat om onderdak. ABU-leden hebben al een aantal betekenisvolle stappen gezet conform de adviezen van de commissie-Roemer.

Wat de ABU heeft gedaan

100% pandcontrole in keurmerk

SNF (Stichting Normering Flexwonen) is het keurmerk voor goede huisvesting. Panden met het SNF-keurmerk hebben voldoende en hygiënische leefruimte, goede sanitaire voorzieningen en zijn (brand)veilig. Sinds 2022 controleert en certificeert SNF alle panden afzonderlijk (100%-controle). Ook hangt er zichtbaar, voor in ieder geval de internationale werknemers in het betreffende pand, een certificaat met daarop het maximum aantal mensen dat in een pand mag wonen.

Meldingenloket SNF

De ABU is nauw betrokken bij SNF. Inmiddels heeft SNF een online punt waar bewoners melding kunnen doen van gebreken aan de woonruimte of onveilige omstandigheden. Ook kunnen zij meldingen doen over de kwaliteit van de inspectie-instelling Dit kan tot gevolg hebben dat de gecertificeerde onderneming in het register wordt doorgehaald of dat de samenwerking met een inspectie-instelling wordt beeindigd.

Vier weken verblijf in woning na einde werk

Per 1 januari 2022 mogen arbeidsmigranten – nadat het werk stopt – tegen dezelfde prijs als tijdens het dienstverband nog vier weken gebruikmaken van de huisvesting. Dit is vastgelegd in de *CAO voor Uitzendkrachten*. Hiermee is een eerste belangrijke stap gezet naar het ontkoppelen van contract en huisvesting.

Wat de ABU gaat doen

Verdere scheiding werk en wonen

De volgende stap die we hierin zetten is deze: ABU-leden werken per 1 april 2023 met twee aparte contracten: een arbeidscontract en een huurcontract. Dit wordt als verplichting opgenomen in de *Fair Employment Code*.

Onze leden staan achter de scheiding van wonen en werken. We zien ook risico's bij deze strikte scheiding. Wanneer internationale medewerkers zelfstandig woonruimte (moeten) gaan zoeken, biedt dat ruimte voor malafide huisvesters – met alle gevolgen van dien. Bij de verdere uitwerking van de scheiding tussen werk en wonen is meer aandacht voor dit risico nodig. De activiteit 'huisvesting' verdwijnt mogelijk immers buiten de scope van de stakeholders die op dit moment actief met de kwaliteitsverbetering bezig zijn. De ABU vraagt hier daarom aandacht voor.

Verdere verbetering kwaliteit huisvesting

In de *CAO voor Uitzendkrachten* staat dat uitzendbureaus huisvesting voor internationale medewerkers alleen aan mogen bieden tegen 'werkelijke kosten'. Dit leidt tot onduidelijkheid. Daarom komt er conform cao-afspraken in 2023 een prijs-kwaliteitssysteem. Daarbij gaat het om een duidelijk, transparant, eenvoudig toepasbaar en toetsbaar systeem. De ABU zou graag zien dat dit systeem breed draagvlak krijgt en toegepast gaat worden in andere sectoren.

Onaangekondigde SNF-controles

De ABU maakt zich hard voor onaangekondigde controles van huisvestingslocaties door SNF in 2023. In lijn met de aanbevelingen van de commissie-Roemer willen SNF en AKF (Agrarisch Keurmerk Flexwonen) in 2023 gaan fuseren. Zo komt er een sterk keurmerk voor huisvesting van internationale medewerkers.

15m2 gebruikersoppervlak per woning

De commissie-Roemer pleit voor 15m2 gebruikersoppervlak per woning met een slaapkamer per persoon. ABU-leden gebruiken dit inmiddels als norm voor de ontwikkeling van nieuwe huisvestingslocaties.
De Memorie van Toelichting bij het wetsvoorstel Goed Verhuurderschap meldt een overgangstermijn van tien jaar voor bestaande bouw. ABU-leden vragen zich af of deze termijn – onder meer door de huidige schaarste in de bouw – wel realistisch is. De ABU gaat dit verder onderzoeken.

Passend doelgroepencontract

De nieuwe wet Goed Verhuurderschap is een belangrijke stap om misstanden in huisvesting aan te pakken en een kans om meer zekerheid te geven aan internationale medewerkers.

Tegelijkertijd ziet de ABU risico's dat de regels over het huurrecht tot gevolg hebben dat er huurovereenkomsten komen die niet passen bij het tijdelijke karakter van uitzendwerk. Dit zadelt internationale medewerkers onnodig op met hoge kosten. Samen met andere partijen wordt hiervoor een oplossing gezocht.

Voldoende locaties voor huisvesting

Internationale medewerkers moeten veilig en betaalbaar kunnen wonen in goede huisvesting. ABU-leden staan hiervoor. Voldoende huisvesting en een volwassen verhuurmarkt zijn hiervoor belangrijk. De ABU hamert al een aantal jaren hierop en blijft dat doen.

Meerdere ABU-leden hebben plannen en middelen klaarliggen om huisvesting te bouwen. Zij hebben vaak moeite met het verkrijgen van bouwvergunningen. Veel gemeentes worstelen met vraagstukken op het terrein van arbeidsmigranten en huisvesting. Goede voorlichting over o.a. SNF, de kwaliteit van huisvesting en het delen van best practices kan gemeentes helpen. Deze voorlichting wil de ABU samen met het ondersteuningsteam Arbeidsmigranten van de VNG inrichten.

In maart 2023 zijn de Statenverkiezingen. Na de formatie in de provincies zullen we de verantwoordelijke gedeputeerden benaderen om hen bekend te maken met onder andere SNF en het ABU-Keurmerk.

4. Gezondheid en welzijn van arbeidsmigranten

Deze aanbeveling gaat met name over de gezondheid van arbeidsmigranten. Uit het oogpunt van goed werkgeverschap voelen ABU-leden zich ook verantwoordelijk voor het welzijn van deze groep uitzendkrachten. Meer aandacht voor goed en vitaal werken en mogelijkheden voor ontwikkeling horen daarbij. Het verstevigt hun positie en doorgroeimogelijkheden op de arbeidsmarkt.

Wat de ABU heeft gedaan

Tijdens de pandemie ontwikkelden we het Corona veiligheidsprotocol arbeidsmigranten. Bedoeld om veilig en gezond werken te ondersteunen. De praktijk leert dat dit nog niet altijd een vanzelfsprekendheid is. Samen met Doorzaam, LTO Nederland, Glastuinbouw Nederland en Stigas zijn we daarom een project gestart om goede praktijkvoorbeelden te verzamelen met als doel werkgevers te inspireren tot het verbeteren van de veiligheid op de werkplek.

Wat de ABU gaat doen

Meer aandacht voor welzijn en ontwikkeling

In 2023 brengen we de behoefte aan opleiding en scholing en andere zaken die gaan over duurzame inzetbaarheid in kaart bij internationale medewerkers die via onze leden werken. Deze monitor is daarmee een nulmeting. Samen met Doorzaam en andere partners ontwikkelen we vervolgens activiteiten om de duurzame inzetbaarheid te versterken. Denk daarbij aan o.a. taaltraining. Maar ook het ontwikkelen van alcohol-, drugs- en medicijnbeleid hoort hierbij.

Samenwerking bouwsector

In de bouw komen relatief vaak ongevallen voor waarbij internationale medewerkers zijn betrokken. Samen met de NBBU en een aantal grote bouwondernemers en Bouwend Nederland starten we een project om dit terug te dringen. Onderdeel daarvan is het aanbieden van gerichte opleidingen aan internationale medewerkers door ABU-leden. Dergelijke samenwerking willen we ook met een andere sector starten.

Aansluiten bij Pharos voor meer gezondheidsbevordering

Pharos is een landelijk expertisecentrum met als doel de gezondheidsverschillen tussen verschillende groepen mensen terug te dringen. Omdat onze leden het als goede werkgevers belangrijk vinden dat de zorg voor arbeidsmigranten toegankelijker wordt en blijft, sluiten we aan bij – of geven we ondersteuning aan – initiatieven die er in de markt zijn. Het gaat bijvoorbeeld over het toegankelijk maken van informatie van huisartsenpraktijken.

5. Betere handhaving en toezicht

Handhaving en toezicht is cruciaal voor het aanpakken en weren van malafide partijen in de uitzendbranche. Daar ligt een belangrijke taak voor de Nederlandse Arbeidsinspectie. De ABU vertegenwoordigt de bonafide uitzenders. We hebben er dus belang bij dat dit goed gebeurt.

Wat de ABU heeft gedaan

Om misstanden terug te dringen, neemt de ABU sinds 2022 deel aan het Fieldlab *Go West*. Daarin werken Openbaar Ministerie, politie, Arbeidsinspectie, ABU, FNV en Glastuinbouw Nederland samen om de misstanden in huisvesting in het Westland aan de kaak te stellen. De samenwerking heeft als doel sneller en effectiever misstanden aan te pakken en op te lossen.

Wat de ABU gaat doen

Naast het Fieldlab zal de ABU proactief blijven zoeken naar aansluiting bij andere initiatieven die malafiditeit in de branche aanpakken. Voorts staat de ABU in nauw contact met de Nederlandse Arbeidsinspectie en andere handhavers om het belang van steviger handhaving en aanpak van uitbuiting te benadrukken.

Opvang arbeidsmigranten die elders dakloos worden

De ABU en zijn leden staan zelf niet primair aan de lat om malafide uitzenders aan te pakken. Maar we kunnen handhavingsorganisaties – en vooral internationale medewerkers die het slachtoffer zijn van uitbuiting – wel helpen. Waar internationale medewerkers door interventies van gemeenten of de Arbeidsinspectie op straat (dreigen) komen te staan, bieden ABU-leden daarom vanaf 2023 goede huisvesting en vervangend werk aan.

II. Informatievoorziening voor arbeidsmigranten

Arbeidsmigranten spreken meestal geen Nederlands. ABU-leden lichten internationale medewerkers voordat ze naar Nederland komen voor in de taal van hun land. In 2020 ontwikkelde de ABU voorlichtings-video's in elf verschillende talen, met daarin aandacht voor werken via een uitzendbureau, loon, wat te doen bij ziekte, registratie en huisvesting. In 2022 lanceerde de ABU www.werkenalsuitzendkracht.nl in diverse talen. Doel ervan is uitzendkrachten informeren over verlofmogelijkheden en welke regels gelden als het contract eindigt. Hierdoor weten internationale medewerkers beter wat ze kunnen verwachten. Ook krijgen deze medewerkers contracten in de taal van het land van herkomst. Ook hiermee voldoen ABU-leden aan een belangrijke aanbeveling van de commissie-Roemer.

Deze informatie breiden we in 2023 uit met het noemen van de meldpunten van de SNCU, SNA, SNF, de Nederlandse Arbeidsinspectie en de Belastingdienst.

Het ministerie van SZW coördineert de ontwikkeling en lancering van een website waarin alle relevante informatie voor arbeidsmigranten toegankelijk en op één plek wordt gebundeld. De ABU neemt deel aan de projectgroep hiervoor.

III. Onderzoek

Onderzoek is belangrijk voor de bewijslast en voor het afleggen van verantwoording aan de buiten-wereld. De afgelopen jaren onderzocht de ABU o.a. de waarde van arbeidsmigratie voor Nederland (SEO, 2019), trends voor 2030 (SEO, 2022). Daarnaast monitoren wij jaarlijks o.a. de ontwikkeling van de uitzendpopulatie in de diverse Uitzendmonitoren.

In 2023 komt er een monitor duurzame inzetbaar-heid onder internationale medewerkers en brengen we samen met de NBBU de populatie in kaart.

De krapte op de arbeidsmarkt blijft. Om het welvaartspeil van Nederland op peil te houden, is zorgvuldig ingericht arbeidsmigratiebeleid nodig van de overheid. Arbeidsmigratie is daarbij volgens de ABU één van de mogelijke oplossingen om krapte tegen te gaan. SZW heeft een staats-commissie in het leven geroepen die hiernaar onderzoek gaat doen. Daarnaast komt de Migratieraad met *Richtsnoeren migratie*. De ABU wil in 2023 deze organisaties van (wetenschappelijk) onderbouwde informatie voorzien. Daarmee willen we een bijdrage leveren aan de maatschappelijke discussie over de rol van arbeidsmigratie.

Bijlagen

Bijlage 1: Veertien voorstellen van de ABU voor meer kwaliteit in de uitzendbranche

Meer kwaliteit en transparantie in de uitzendbranche, meer zekerheid voor uitzendkrachten én opdrachtgevers en meer ruimte voor bonafide uitzendondernemers. Dat is het doel van dit plan.

1. Maak weigering bij de poort mogelijk door Kamer van Koophandel mogelijkheid te geven om inschrijving te weigeren.
2. Introduceer een waarborgsom van € 100.000 voor bestaande en startende uitzenders.
3. Verplicht het gebruik van een G-rekening voor niet-SNA-gecertificeerde uitzendondernemingen.
4. Verplicht SNA-certificering of een jaarlijkse accountantsverklaring voor alle uitzendondernemingen.
5. Breid de controle van de Inspectie SZW op de registratieplicht uit.
6. Controleer niet-SNA-gecertificeerde uitzendondernemingen minimaal één keer per twee jaar.
7. Introduceer een lik-op-stukbeleid voor uitzenders die hun certificering verliezen.
8. Stel een top 100 samen van veelplegers.
9. Voer een bestuursrechtelijk bestuursverbod in om malafide bestuurders sneller aan te pakken.
10. Ontwikkel een convenant effectieve handhaving uitzendbranche voor meer samenwerking en bevoegdheden.
11. Introduceer een uitbestedingsverklaring bij de jaarrekening inleners.
12. Stel informeren medezeggenschapsorgaan inleners verplicht.
13. Scherp de financiële eisen van NEN 4400 aan.
14. Versterk het ABU-keurmerk door hogere eisen dienstverlening en invulling goed werkgeverschap van ABU-leden.

Bijlage 2: Aanbevelingen van het *Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten*



Bijlage 3: *Fair Employment Code Arbeidsmigranten*

De *ABU-Fair Employment Code Arbeidsmigranten* geldt voor ABU-leden (hierna: 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.

De ABU beoogt met deze code bij te dragen aan meer zekerheid voor de arbeidsmigrant, het verhogen van de kwaliteitsstandaard van dienstverlening, eerlijke concurrentie en een gelijk speelveld in de branche. Het gebruik van A1-verloning en contracting staat op gespannen voet met deze doelen. Daarom wijst de ABU het gebruik van deze vormen af. Leden zullen hierop worden gewezen.

De code maakt als verplicht lidmaatschapscriterium onderdeel uit van het *Huishoudelijk Reglement* van de ABU. Leden die arbeidsmigranten bemiddelen, verklaren door de ondertekening van deze code zich hieraan te houden en beschikbaar te zijn voor controle op de naleving ervan. De ABU heeft het recht om leden te royeren die zich niet aan deze code houden.

1. **Veiligheid en gezondheid:** de veiligheid en gezondheid van arbeidsmigranten heeft de hoogste prioriteit. Aanvullend op wet- en regelgeving passen leden in coronatijden de richtlijnen uit het geldende ABU-Corona Veiligheidsprotocol Arbeidsmigranten toe.
2. **Werving en selectie:** leden en hun recruitmentbureaus zorgen voor een transparant recruitmentproces via de toepassing van de richtlijnen uit het bijgesloten *ABU-Fair Recruitment Charter.* Het charter is gebaseerd op de *Fair Recruitment Code* van de International Labour Organization (ILO) en aangevuld met extra richtlijnen.
3. **Contract:** leden zorgen ervoor dat de uitzendovereenkomst en de bijbehorende stukken zowel in het Nederlands als in de landstaal van de arbeidsmigrant beschikbaar zijn.
4. **Beloning:** arbeidsmigranten en Nederlandse uitzendkrachten ontvangen gelijk loon voor gelijk werk, conform de cao.
5. **Registratie:** arbeidsmigranten zijn vanuit de Wet basisregistratie personen (BRP) verantwoordelijk voor een juiste registratie als ingezetene of niet-ingezetene. Leden stimuleren arbeidsmigranten tot de registratie als ingezetene in de BRP door de volgende vier richtlijnen te volgen:
   - **a.** Leden informeren arbeidsmigranten voordat zij naar Nederland komen actief over het verschil tussen de Registratie Niet-Ingezetenen (RNI) en de registratie als ingezetene in de BRP;
   - **b.** Leden wijzen arbeidsmigranten actief op de mogelijkheid om na aankomst in Nederland bij de gemeente een verzoek te doen tot inschrijving als ingezetene in de BRP;
   - **c.** Leden verzoeken gemeenten om inschrijvingen in de BRP op de huisvestingslocatie van de arbeidsmigrant mogelijk te maken;
   - **d.** Leden wijzen arbeidsmigranten die nieuw zijn in Nederland en starten met een registratie als niet-ingezetene actief op de mogelijkheid om bij de gemeente een verzoek te doen tot inschrijving als ingezetene, vier maanden na de afgifte van het BSN-nummer en de registratie als niet-ingezetene.
6. **Huisvesting:**
   - **a.** Leden informeren arbeidsmigranten actief over de volgende huisvestingsopties in Nederland:
     - **i.** De arbeidsmigrant regelt zelf huisvesting op eigen initiatief.
     - **ii.** De arbeidsmigrant verzoekt de werkgever om huisvesting te faciliteren. Indien de arbeidsmigrant kiest voor deze optie, dan kan enkel huisvesting gecertificeerd door de Stichting Normering Flexwonen (SNF) worden aangeboden. Aanvullend gelden dan de volgende eisen voor leden:
   - **b.** Leden informeren arbeidsmigranten actief dat de door de werkgever gefaciliteerde huisvesting beoogd is voor een maximumperiode van drie jaar (short- en midstay);
   - **c.** Leden informeren arbeidsmigranten actief over de SNF-klachtenprocedure;
   - **d.** Leden kunnen voor het gebruik van huisvesting kosten in rekening brengen bij de arbeidsmigrant. De in rekening te brengen kosten bedragen niet meer dan de werkelijke kosten van de huisvesting.

Op grond van de Wet aanpak schijnconstructies mogen werkgevers maximaal 25% van het minimumloon van de werknemer inhouden voor huisvesting. Als de werknemer de kosten van de huisvesting op het loon wil laten inhouden, verzoekt de werknemer dit via een schriftelijke volmacht aan de werkgever.

e. In geval van lokale en regionale tekorten aan huisvesting voor arbeidsmigranten verzoeken leden aan overheden en SNF-huisvestingspartijen om meer huisvesting te realiseren.

f. Leden wijzen arbeidsmigranten desgewenst op alternatieve huisvestingskanalen voor longstay huisvesting in de regio.

g. Als de uitzendovereenkomst eindigt, geldt een overgangstermijn van vier (4) weken waarbinnen de uitzendkracht de huisvesting die hij huurt van de werkgever dient te verlaten. De huurprijs blijft maximaal gelijk aan de huurprijs tijdens het dienstverband. De uitzendkracht voldoet de huurprijs wekelijks.

7. **Boetes en schadevergoedingen:** het verrekenen van boetes via de loonstrook is uitsluitend toegestaan met betrekking tot door de arbeidsmigrant verschuldigde justitiële en bestuurlijke boetes. Het verrekenen van andersoortige boetes is verboden. Arbeidsmigranten die met opzet of vanuit bewuste roekeloosheid schade toebrengen aan de werkgever of de verhuurder, kunnen aansprakelijk worden gesteld voor de geleden schade. De schadevergoeding bedraagt maximaal de werkelijke herstelkosten van het beschadigde object.
8. **Voorlichting:** arbeidsmigranten worden vóór het tekenen van contracten en pre-contracten in het land van herkomst actief voorgelicht over werken en wonen in Nederland. Leden en hun recruitmentbureaus volgen daarvoor de richtlijnen op uit het bijgesloten *ABU-Fair Recruitment Charter.*
9. **Taal en integratie:** leden wijzen arbeidsmigranten op de beschikbare mogelijkheden bij de gemeente om taalcursussen te volgen.
10. **Inkomensgarantie:** de uitzendkracht die voor het eerst voor werk bij die uitzendonderneming naar Nederland komt en door die uitzendonderneming of in opdracht van die uitzendonderneming door een derde buiten Nederland wordt geworven, heeft gedurende de eerste twee maanden ten minste recht op een bedrag ter hoogte van het voltijdsminimum (jeugd)loon, ongeacht de contractduur en het aantal gewerkte uren.
11. **Klachten:** leden bieden arbeidsmigranten de gelegenheid om via een toegankelijke klachtenprocedure klachten voor te leggen aan het lid. Bij klachten over toepassing van de richtlijnen uit deze code en het bijbehorende *Fair Recruitment Charter* kunnen arbeidsmigranten ook gebruikmaken van de klachtenprocedure van de ABU.

ABU-*Fair Recruitment Charter* Arbeidsmigranten

Dit charter waarborgt een transparant en eerlijk recruitmentproces voor arbeidsmigranten. De principes uit dit charter zijn gebaseerd op de grondprincipes van de *General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment* van de International Labour Organization (ILO) en aangevuld met extra richtlijnen door de ABU. Leden die arbeidsmigranten bemiddelen, verklaren zich samen met hun recruitmentbureaus te committeren aan de richtlijnen door de ondertekening van dit charter.

ILO General Principles and Operation Guidelines for Fair Recruitment

Leden en hun recruitmentbureaus onderschrijven de *General Principles and Operational Guidelines* van de International Labour Organization (ILO). Zij volgen in het recruitmentproces van arbeidsmigranten de volgende richtlijnen op:

1. Vergoedingen door de arbeidsmigrant voor de bemiddeling naar werk (recruitment fees) zijn verboden. Gerelateerde kosten (related costs) zijn verboden, tenzij de cao op onderdelen iets anders bepaalt.
2. De werkzoekende wordt transparant, efficiënt en begrijpelijk geïnformeerd in de eigen landstaal.
3. In het recruitmentproces worden internationaal erkende werkstandaarden, mensenrechten, wet- en regelgeving en collectieve overeenkomsten van zend-, doorreis- en werkland gerespecteerd.
4. Recruitment van arbeidsmigranten volgt uit behoeften op de arbeidsmarkt en dient niet als een middel tot verdringing, en tot verlaging van werkstandaarden, lonen en werkomstandigheden.
5. De voorwaarden met betrekking tot de tewerkstelling worden transparant, begrijpelijk, accuraat en verifieerbaar overgebracht aan de werkzoekende.
6. Werkzoekenden worden geïnformeerd over de werkzaamheden en de functienaam, de benodigde vaardigheden en competenties, arbeidsvoorwaarden en werk- en woonlocaties. Deze informatie wordt tijdig voor vertrek vanuit het land van herkomst overgebracht.
7. Overeenstemming van de werkzoekende over de voorwaarden rondom recruitment en tewerkstelling vindt vrijwillig plaats, zonder enige vorm van druk, misleiding en/of dwang.
8. Het recht van de arbeidsmigrant op vrij verkeer binnen een land wordt gerespecteerd. Arbeidsmigranten hebben de vrijheid om hun contract op te zeggen en het land te verlaten. Arbeidsmigranten hebben ook de vrijheid om van werkgever te veranderen, zonder toestemming van de werkgever of het recruitment-bureau. Contracten en identiteitsbewijzen van arbeidsmigranten worden niet ingenomen, vernietigd of bewaard.
9. Arbeidsmigranten dienen toegang te hebben tot klachtenprocedures en geschillenbeslechting in geval van vermeend misbruik van hun rechten tijdens het recruitmentproces.
10. De data over en privacy van de arbeidsmigrant worden beschermd.
11. Toezeggingen in het recruitmentproces over werk- en woonomstandigheden worden nagekomen.
12. Uitzendbureaus en inleners stemmen de eigen deelverantwoordelijkheden onderling duidelijk af. Daarbij wordt de bescherming van de arbeidsmigrant adequaat gegarandeerd.

Voorlichting

Naast de verplichte toepassing van de hierboven genoemde richtlijnen, verstrekken ABU-leden en hun recruitmentbureaus schriftelijk of digitaal informatie aan werkzoekenden in de taal van het land van herkomst over de volgende zaken:

13. Werken en wonen in Nederland aan de hand van ABU-voorlichtingsvideo's over de volgende thema's: werken via een ABU-uitzendbureau, wonen, registratie, loon, uitzendovereenkomst en ziekte.

14. Het werk dat de werkzoekende in Nederland beoogd te gaan doen en de vaardigheden en competenties die hiervoor nodig zijn.

15. Het brutoloon en het aantal uren dat minimaal wordt gewerkt.

16. De huisvestingsmogelijkheden en voorwaarden. Indien de arbeidsmigrant het uitzendbureau vraagt om de huisvesting te faciliteren, dient informatie te worden verstrekt over de periodieke kosten, voorzieningen en algemene voorwaarden van het gebruik of huur van de huisvesting.

17. De verplichting om in Nederland een ziektekostenverzekering af te sluiten. Leden doen de arbeidsmigrant een aanbod voor een ziektekostenverzekering en informeren daarbij over de kosten en de voorwaarden van de verzekering. Leden informeren de arbeidsmigrant dat het aanbod niet verplicht is.

18. De mogelijkheden en kosten van het vervoer vanuit het wervingsland naar Nederland en weer terug.

19. De inhoud van de *ABU-Fair Employment Code Arbeidsmigranten* en dit charter.

Colofon

Eindredactie: afdeling CMO, ABU | **Tekst:** Peter Loef en Simone Nederend
Opmaak: Studio Oneseventwo | **Drukwerk:** Drukkerij Groen | Januari 2023

ABU

Algemene Bond Uitzendondernemingen
Postbus 144
1170 AC Badhoevedorp
Singaporestraat 74
Lijnden

020- 655 82 55

info@abu.nl
www.abu.nl