

Aan decentrale cao-partijen

Den Haag : 27 september 2023

Ons kenmerk : S.A.23.108714 MO/JS

Betreft : Uitvoering advies Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten

Geachte mevrouw, mijnheer,

Op 30 oktober 2020 presenteerde het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (hierna: Aanjaagteam) haar advies *'Geen tweederangsburgers. Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan.'*¹ Sociale partners, verenigd in de Stichting van de Arbeid, zijn betrokken bij de totstandkoming van dit advies en worden betrokken bij de uitvoering hiervan door het Interdepartementaal Projectteam Arbeidsmigranten. In het middellangetermijnavies van de Sociaal-Economische Raad hebben sociale partners opgeroepen om de aanbevelingen uit dit advies "onverkort uit te voeren".²

In meerdere sectoren zijn er sinds het verschijnen van dit advies verbeteringen doorgevoerd of nieuwe cao-afspraken gemaakt. Aansluitend op de in gang gezette wetgevingstrajecten stimuleert de Stichting van de Arbeid sociale partners om aan de decentrale overlegtafel alvast een passende invulling te geven aan de adviezen van het Aanjaagteam. Het gaat dan zowel over de wijze waarop en het beeld waarmee werving in het buitenland plaatsvindt, als over de praktische afspraken die worden gemaakt om te zorgen dat ook arbeidsmigranten die hier werken goede arbeidsvoorwaarden hebben, correct en volledig geïnformeerd worden en fatsoenlijke huisvesting krijgen. De Stichting roept decentrale partijen door middel van deze brief op om onderstaande zaken goed te regelen. Gezien de grote diversiteit aan groepen arbeidsmigranten zullen deze aanbevelingen uiteraard voor verschillende sectoren gelet op de concrete situatie meer of minder relevant zijn.

Decentrale afspraken om meer werkzekerheid te bieden aan arbeidsmigranten

Het Aanjaagteam heeft aanbevolen dat een arbeidsmigrant die een grote afstand aflegt om in Nederland te komen werken, moet worden beschermd tegen het risico dat er minder werk is dan

¹ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/10/30/tweede-advies-aanjaagteam-bescherming-arbeidsmigranten>

² <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2021/sociaal-economisch-beleid-2021-2025.pdf?la=nl&hash=C63510B080855E0ED7711461418A6A7F>, p. 19.

van tevoren is beloofd. Er is daarom geadviseerd om arbeidsmigranten in de eerste maanden arbeidsovereenkomsten aan te bieden met een contracturenvang waarmee ten minste het wettelijk minimumloon verdiend kan worden, zodat er geen schulden gemaakt hoeven te worden voor het verblijf in Nederland.

De *Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden* die per 1 augustus 2022 in werking is getreden, geldt ook voor arbeidsmigranten, of ze nu uitgezonden en/of gedetacheerd zijn of niet. De Rijksoverheid heeft op een rijtje gezet welke verplichtingen elke werkgever heeft ten aanzien van de informatie die hij aan de werkende moet verstrekken. Gegevens moeten binnen één week na de eerste werkdag aan de werknemer worden verstrekt. De Stichting van de Arbeid beveelt aan dat vóór vertrek naar Nederland de informatie aan de arbeidsmigrant wordt verstrekt, zodat duidelijk is wat het salaris en de vaste kosten per week zijn. De informatieplicht ziet ook op wijzigingen. De werkgever dient, in geval van wijziging van voornoemde arbeidsvoorwaarden, de werknemer daarop uiterlijk op de dag waarop deze wijziging ingaat te informeren.

Daarbij heeft het Aanjaagteam aanbevolen om in de cao op te nemen dat het niet toegestaan is om schulden op te bouwen, bijvoorbeeld voor de reis naar Nederland of het woon-werk-verkeer. Op grond van artikel 3, eerste lid, WAADI is het verboden dat de werkende een vergoeding voor de bemiddeling betaalt. Schulden opbouwen voor de werving of tewerkstelling leidt al snel indirect tot overtreding van die wet.

In de recent gesloten cao's voor uitzendkrachten³, zijn hierover belangrijke afspraken gemaakt in lijn met de aanbevelingen van het Aanjaagteam. Uitzendkrachten hebben de eerste twee maanden recht op ten minste het minimumloon en mocht het dienstverband binnen twee weken worden beëindigd, dan worden ook eventueel gemaakte schulden kwijtgescholden.

De Stichting adviseert ook decentrale partijen buiten de uitzendsector deze afspraken te omarmen en op te nemen in cao-afspraken, zodat arbeidsmigranten die voor het eerst naar Nederland komen en direct worden ingehuurd ook de eerste twee maanden een gegarandeerd minimumloon verdienen en geen schulden opbouwen voor hun reis naar Nederland. Ook moeten cao-partijen gezamenlijk ervoor zorg dragen dat deze afspraken worden geborgd en gehandhaafd.

Meer en betere huisvesting voor arbeidsmigranten

De Stichting van de Arbeid heeft de afgelopen jaren meermaals aandacht gevraagd voor het gezamenlijke belang van het terugdringen van de tekorten aan huisvestingslocaties voor arbeidsmigranten en de noodzaak om de kwaliteit van de huisvesting te verbeteren. Hierover zijn zowel een brief aan het kabinet⁴ als een aanbeveling⁵ aan decentrale sociale partners gestuurd.

³ <https://www.nbbu.nl/sites/default/files/2023-01/NBBU-cao%20voor%20Uitzendkrachten%20per%201-1-2023.pdf> en <https://www.abu.nl/app/uploads/2023/03/ABU-CAO-voor-Uitzendkrachten-2023-integraal-9-03-23.pdf>

⁴ <https://www.stvda.nl/nl/publicaties/huisvesting-arbeidsmigranten-brief-ministers>

⁵ <https://www.stvda.nl/nl/publicaties/huisvesting-migranten-aanbeveling>

Hanteer een keurmerk

Als in huisvesting via de werkgever wordt voorzien, is het belangrijk dat in de cao afspraken gemaakt worden over de kwaliteitseisen van de huisvesting, voor zover deze niet onder het regulier huurrecht van (niet) zelfstandige wooneenheden vallen. De Stichting raadt aan om daarbij gebruik te maken van het SNF-keurmerk. De agrarische sector maakt gebruik van het AKF-keurmerk, maar er wordt gewerkt aan de integratie van deze keurmerken tot één overkoepelend keurmerk. Hierin krijgt ook seizoenshuisvesting op agrarische bedrijven een plaats. Het Aanjaagteam heeft in haar advies de inhoudelijke lijnen geschetst voor deze integratie, zoals dat elke arbeidsmigrant een woonvoorziening heeft van minimaal 15m² per persoon waaronder een slaapkamer van minimaal 5,5m².⁶ Gemeenten kunnen deze norm op grond van de Omgevingswet handhaven. Vooruitlopend op de integratie van de keurmerken en handhavingmogelijkheden, beveelt de Stichting aan om bij verhuur aan arbeidsmigranten hier alvast aan te voldoen.

Gebruik een zelfstandig huurcontract

Het Aanjaagteam adviseert verder dat elke arbeidsmigrant een zelfstandig huurcontract krijgt en dat, als er sprake is van een huurovereenkomst naar zijn aard van korte duur, daarin een opzegtermijn voor de verhuurder van minimaal één maand is opgenomen. Daarnaast wordt gepleit voor het ontkoppelen van het huur- en arbeidscontract, zodat arbeidsmigranten minder afhankelijk worden van hun werkgever voor huisvesting. Hierbij wordt beoogd dat het niet alleen om twee aparte contracten gaat, maar dat op termijn de huisvestingsvraag voornamelijk zal worden ingevuld door bedrijven die hun diensten direct aan arbeidsmigranten aanbieden. Vooruitlopend op de invoering van een verplicht specifieke huurovereenkomst arbeidsmigranten, kunnen nu al (tijdelijke) huurcontracten gebruikt worden. Daarmee krijgt de huurder huurbescherming (opzegtermijn) en huurprijsbescherming op basis van het puntenstelsel voor niet-zelfstandige wooneenheden.

In de uitzend-cao⁷ is inmiddels een overgangsbepaling afgesproken die regelt dat als de uitzendovereenkomst eindigt, er een overgangstermijn geldt van vier weken waarbinnen de uitzendkracht de huisvesting die hij huurt van de uitzendonderneming dient te verlaten. De huurprijs blijft dan maximaal gelijk aan de huurprijs tijdens het dienstverband. Hierdoor staan arbeidsmigranten niet direct op straat en is toegang tot de zorg nog mogelijk.

De Stichting van de Arbeid beveelt aan om bovengenoemde afspraken ook in andere sectoren over te nemen. De scheiding tussen huurcontract en arbeidscontract is verplicht sinds de invoering van de Wet Goed Verhuurderschap die op 1 juli 2023 in werking is getreden. Verder beveelt de Stichting aan om een passende termijn overeen te komen tussen het beëindigen van de arbeidsovereenkomst en de huurovereenkomst. Op die manier komen arbeidsmigranten niet direct op straat te staan. In lijn met de aanbevelingen van het Aanjaagteam kan dat een maand zijn. Voor verblijven korter dan vier maanden kan voor iedere maand één week worden aangehouden. De afspraken over onder meer de huurprijs blijven gelijk. Indien sprake is van een reguliere huurovereenkomst, blijven de wettelijke bepalingen gelden.

⁶ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/10/30/tweede-advies-aanjaagteam-bescherming-arbeidsmigranten>, pagina 42.

⁷ <https://www.abu.nl/app/uploads/2023/03/ABU-CAO-voor-Uitzendkrachten-2023-integraal-9-03-23.pdf>, Artikel 36, lid 5.

Tot slot adviseert de Stichting om alle arbeidsmigranten in te laten schrijven in de Registratie Niet-Ingezetenen (RNI) mét hun verblijfsadres en contactgegevens in Nederland indien zij zich niet als ingezetene in de Basisregistratie Personen (BRP) inschrijven. Op die manier hebben gemeenten inzicht in de verblijfslocatie van de arbeidsmigrant en kunnen zij de arbeidsmigrant bereiken. Bij een verblijf langer dan 4 maanden is inschrijving bij de gemeente wettelijk verplicht.

Toegang tot de werkvloer

Vakbonden vormen een natuurlijk en laagdrempelig aanspreekpunt voor werknemers en kunnen arbeidsmigranten zowel informeren over hun rechten als hen bijstaan in geval van conflictsituaties. Daarbij gaat het niet alleen om het voeren van een eventuele juridische procedure, al dan niet collectief, maar juist ook om in de voorfase van een arbeidsrechtelijk conflict met een werkgever te bemiddelen om zo het conflict op te lossen en een rechtsgang te voorkomen. Het blijkt in sommige sectoren moeilijk te zijn voor vakbonden om met arbeidsmigranten in contact te komen en daarmee ook om eventuele arbeidsrechtelijke problemen te traceren, laat staan te helpen oplossen.

Het is dus van belang dat vakbonden in contact kunnen treden met de arbeidsmigranten en dat daarvoor faciliteiten worden geboden. De Stichting roept decentrale partijen op om hier goede afspraken over te maken. De basis voor de facilitering van het contact van vakbonden met de arbeidsmigranten – en andere werknemers – kan onder meer gevonden worden in de tripartiet onderschreven teksten van de ILO over vakbondswerk in het bedrijf⁸ en de uitleg die daaraan gegeven wordt door de Committee on Freedom of Association (CFA)⁹.

De Stichting van de Arbeid vindt het van groot belang dat bovengenoemde zaken goed geregeld zijn in cao-afspraken.

Met vriendelijke groet,
STICHTING VAN DE ARBEID



Eddy Haket
Secretaris

⁸ “The International Labour Standards do encourage employers to make facilities available for workers to meet. Such meetings should not disrupt regular company operations, and management may require that the meetings are held outside of working hours. Practices such as allowing the collection of union dues on company premises, posting of trade union notices, distribution of union documents, and provision of office space, have proven to help build good relations between management and workers, provided that they are not used as a way for the company to exercise indirect control.” https://www.ilo.org/empent/areas/business-help-desk/faqs/WCMS_DOC_ENT_HLP_FOA_FAQ_EN/lang--en/index.htm

⁹ “The Committee has drawn the attention of governments to the principle that workers’ representatives should enjoy such facilities as may be necessary for the proper exercise of their functions, including access to workplaces. Governments should guarantee the access of trade union representatives to workplaces, with due respect for the rights of property and management, so that trade unions can communicate with workers in order to apprise them of the potential advantages of unionization.” https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORM-LEXPUB:70002:0::NO:70002:P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3949137,2