

Positie van arbeidsmigranten verdient de volle aandacht

Arbeidsmigranten

Onderbetaling, slechte arbeidsomstandigheden en erbarmelijke huisvesting. Ook in Nederland lopen kwetsbare arbeidsmigranten het risico te worden uitgebuit. De Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) maakt zich hard voor het voorkomen en aanpakken van misstanden in de uitzendbranche. “Om het net sluitend te maken hebben we alle betrokken partijen nodig, ook de banken”, zegt ABU-directeur Jurriën Koops.

In Nederland werken ruim 750.000 arbeidsmigranten, met name in de logistiek, agrarische sector en voedingsindustrie. Zo'n beetje de helft van deze arbeidsmigranten werkt als uitzendkracht.

Het *Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten*, onder leiding van voormalig voorzitter Emile Roemer bracht een invloedrijk rapport uit over manieren waarop de positie van arbeidsmigranten in de Nederlandse samenleving en op de arbeidsmarkt structureel verbeterd kan worden.

STAKEHOLDERSDIALOGOOG

ARBEIDSMIGRANTEN

Op de stakeholderdialoog Arbeidsmigranten die de Nederlandse Vereniging van Banken (NVB) dit voorjaar organiseerde wees Roemer er onder meer op dat de kwaliteit van de huisvesting van arbeidsmigranten vaak onvoldoende is. Veel problemen ontstaan volgens de commissie Roemer doordat er een afhankelijkheidsrelatie is ontstaan tussen arbeidsmigrant en uitzendbureau. ABU-directeur Jurriën Koops onderschrijft dit. “Een op de drie uitzendkrachten bij onze leden is arbeidsmigrant. De uitzender is getransformeerd van alleen maar een uitzender en werkgever naar degene die zaken als huisvesting, toegang tot zorg en inschrijving bij de gemeente faciliteert. Die relatie is heel goed bedoeld, het zijn zaken die georganiseerd moeten worden. Tegelijkertijd is het juist die combinatie van werkgeverschap met al die andere rollen die de relatie kwetsbaar maakt. De afhankelijkheid van de uitzender uit zich in extreme mate, wanneer arbeidsmigranten hun baan verliezen en ook hun bed kwijtraaken. Vandaar dat 't bij de ABU regel is dat als arbeidsmigranten hun werk verliezen ze nog vier weken in de huisvesting kunnen blijven. Wij zijn voor een verdere scheiding van beide rollen.”

KWALITEITSCRITERIA

Hij nuanceert dat het bij de bijna 400.000 arbeidsmigranten die jaarlijks als uitzendkracht aan de slag gaan vaak goed gaat. De bijna zeshonderd leden zijn gebonden aan kwaliteitscriteria van de ABU. Zo moeten zij een keurmerk hebben van de Stichting Normering Arbeid (SNA) en voldoen aan de kwaliteitseisen op het gebied van huisvesting van de Stichting Normering Flexwonen (SNF). Hij spreekt over een “gouden branche met een zwarte rand”. Buiten de ABU zijn namelijk ruim 14.000 uitzenders actief en daar zit veel kaf tussen het koren. In de echt extreme randen worden op grote schaal mensen misbruikt. We voelen de verantwoordelijkheid om de malafiditeit zoveel mogelijk van de markt te weren.”

NET SLUITEN

Koops gelooft sterk in publiek-private samenwerkingen. “Als je echt iets wilt doen, moet je de hele keten van ondernemingen die de kantjes eraf lopen in beeld brengen. Alleen op die manier kunnen we de pakkans vergroten en terugkeer in de branche onmogelijk maken. We moeten alle partijen in de keten betrekken om het net sluitend te krijgen.” Als voorbeeld noemt hij de in 2004 opgerichte *Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten*



(SNCU) die boetes kan uitdelen en informatie deelt met publieke toezichthouders. Koops: “We werken daarin samen met vakbonden, inspectie, belastingdienst en andere toezichthouders.”

FINANCIERINGEN

De bond ging de boer op met het begin 2020 gepresenteerde veertien punten plan voor meer kwaliteit in de uitzendbranche. Hierin pleit de ABU o.a. voor het vasthouden en verplichten van SNA als basis voor regulering, een waarborgsom voor uitzenders en een voorwaardelijke registratie bij de Kamer van Koophandel. Met de NVB werd gespro-

ken over de rol van de banken. Koops: “Als belangrijke financiers van uitzendondernemingen zouden banken selectief moeten zijn met wie ze zaken willen doen. Het zou goed zijn als banken stoppen met financieringen voor uitzendondernemingen die niet SNF- en SNA-gecertificeerd zijn. We hebben de banken nodig om dat soort ondernemers het leven onmogelijk te maken. Liefst zien we dat uitzenders die meermaals de fout in gaan niet kunnen terugkeren in de branche. Het helpt als je daarbij de geldkraan dicht draait.”

Jurriën Koops



>>

Arbeidsmigranten

REPORTAGE

“We gaan alleen in zee met gecertificeerde uitzendbureaus”

Fred Bos *Directeur Commercial Banking Clients, ABN AMRO*

“Wij toetsen alles wat we doen aan onze purpose Banking for better, for generations to come. ABN AMRO heeft, als eerste bank in Europa, begin 2020 een human rights rapport gepresenteerd.

Als klanten binnenkomen doorlopen ze een *Know Your Customer* (KYC)-traject, kredietklanten nemen bovendien het *Client Assessment on Sustainability* (CASY) af. Met nieuwe uitzendbureaus gaan we alleen in zee als ze een certificering hebben van SNA en SNF. Dat alles is voor ons de ondergrens.

Samen met de Universiteit van Amsterdam en de inspectie SZW hebben we een datamodel ontwikkeld dat kijkt naar 26 signalen in het betalingsverkeer die specifiek kunnen zijn voor bedrijven die gebruik maken van arbeidsmigranten. Als bijvoorbeeld elke maand direct na de uitbetaling het salaris gepind wordt kun je te maken hebben met een werkgever die de bankpasjes inneemt van de migranten en salaris terugsluist. Bij bewezen misstanden gaan we het gesprek aan met de klant, waarbij de uitkomst kan zijn dat je afscheid moet nemen. Dit datamodel hebben we gedeeld met andere banken.

De controle aan de poort kan voor ons nog wat harder worden aangezet. De SNF voert aangekondigde inspecties uit. Wij zeggen tegen onze relatiemanagers

dat ze ook eens onaangekondigd moeten gaan kijken bij migrantenhuisvesting. Dan zie je wat er echt gebeurt.”



“Huisvesting is voor ons een sweet spot”

Geert Dirkse *Sectormanager Bouw & Vastgoed, Rabobank*

Als Rabobank zijn we groot in de land- en tuinbouw die veel arbeidsmigranten inleent. Huisvesting van internationale werknemers zien we als sweet spot waarin we als bank kunnen bijdragen aan verbetering, in het voordeel van zowel inleners, uitzenders als de werknemers. Over het algemeen zie je dat de klant wel weet dat hij bij de financier niet met rommel kan aankomen. We zien dan ook mooie huisvesting tussen de aanvragen zitten. Steeds meer partijen gaan aan de slag met de adviezen van de commissie Roemer. Zo wordt er in huurcontracten vaak een langere opzegtermijn opgenomen waardoor de werknemer bij verlies van werk meer tijd heeft om nieuwe huisvesting te vinden. Positieve signalen moet je ook meepakken. Als de huisvesting goed geregeld is, zijn andere zaken dat mogelijk ook. Het is belangrijk zelf kritisch na te blijven denken en certificering niet als enige middel in te zetten. Als een woning niet voldoet aan het SNF-certificaat wijzen wij de financiering in negen van de tien gevallen af. Tegelijkertijd willen we klanten die geen lid zijn van SNF maar wel hun huisvesting op orde hebben, wel verder kunnen helpen. Voor collega's in het land staan onze visie op de huisvesting van internationale werknemers en de randvoorwaarden voor financiering op ons interne netwerk. Boven een bepaald bedrag roepen ze de centraal georganiseerde kennis verplicht in.



“We verwachten van inleners dat ook zij transparant zijn”

Ceel Elemans *Sector banker Food & Agri, ING*

Bij de financieringsaanvragen van uitzendbureaus stellen wij ten minste als voorwaarde dat ze zijn aangesloten bij een brancheorganisatie. De positie van arbeidsmigranten is een belangrijk thema dat onze volle aandacht verdient. We hebben de 750.000 arbeidsmigranten keihard nodig om de BV Nederland draaiende te houden.

ING heeft als missie 'Mensen vooruit helpen, privé en zakelijk'. Daar hoort bij dat je mensen op een gelijkwaardige manier behandelt. Gelukkig is het vaak goed geregeld, maar er zijn ook excessen, vooral waar het gaat om huisvestingsomstandigheden. Daar schrik je van. Dat is mensonterend.

De omstandigheden waaronder migranten werken en wonen zijn dan ook een terugkerend gespreksonderwerp tussen onze relatiemanagers en zakelijke klanten. Zakelijke klanten werken ook het liefst samen met uitzendbureaus die aangesloten zijn bij een brancheorganisatie. Het geeft geen honderd procent garantie maar biedt wel een waarborg, net als de certificeringen van SNA en SNF. Dit alles heeft te maken met goed werkgeverschap. Die verantwoordelijkheid eindigt vandaag de dag niet bij de poort van je bedrijf. Je moet als inlener ook zelf navragen hoe een uitzendbureau zaken als huisvesting en vervoer heeft geregeld. Zitten ze niet met twintig man in één huis? Gaat het vervoer veilig en verantwoord? Als bank verwachten we van inleners dat ze transparant zijn en bereid om op dit thema ons helderheid te verschaffen.

