



EERLIJKE ARBEIDSMIGRATIE IN EEN SOCIALER NEDERLAND

De FNV zet zich dagelijks in voor goed werk en een eerlijke verdeling van werk en inkomen. Dat is hard nodig. Veel werkenden staat het water aan de lippen. In de coronacrisis komt de kwetsbare positie van veel werkenden extra aan de oppervlakte, maar de onderliggende problematiek is structureel en wijdverbreid. Er is een voortdurende zoektocht gaande naar de laagste arbeidskosten en de meeste flexibiliteit, ongehinderd door juridische, fysieke of morele grenzen.

We werken aan een socialer Nederland voor alle werkenden in Nederland, ongeacht afkomst of nationaliteit. Iedereen die in of vanuit Nederland werkt, moet hetzelfde kunnen verdienen en dezelfde rechten hebben. We willen niet dat de beroepsbevolking in een positie wordt gedwongen om elkaar naar beneden te concurreren, ten behoeve van de snelle winst van ondernemingen. De FNV wil een gezonde en eerlijke arbeidsmarkt.

Arbeidsmigranten vormen een substantieel deel van de Nederlandse arbeidsmarkt. Het gaat vooral om Europese arbeidsmigranten die voor het minimumloon veel uren draaien. Voor arbeidsmigranten is ruimte op de Nederlandse arbeidsmarkt. Zij voldoen aan een vraag naar laagbetaalde arbeid in arbeidsintensieve sectoren, zoals in de agrarische sector, het transport, de metaalindustrie, de bouw, de voedselverwerking en de distributiecentra.

Maar al in het SER advies Arbeidsmigratie van 2014 is gewaarschuwd: 'De sterk toegenomen arbeidsmigratie is gepaard gegaan met een aantal ongewenste verschijnselen zoals uitbuiting, misbruik, grote mate van afhankelijkheid van buitenlandse werkers van werkgevers of uitzendbureaus, malafide uitzendbureaus, schijnconstructies, overtreding van wetgeving en cao-afspraken, ontduiking van belasting- en premieheffing.'

De maatregelen die daarna genomen zijn, zoals de invoering van de Wet Aanpak Schijnconstructies, aanpak van A1 fraude, de beoogde vereenvoudigde toegang tot de rechter en het opzetten van publiek-private samenwerking hebben nog geen of onvoldoende effect gehad. Bovendien kan van de huidige gefragmenteerde aanpak geen structurele oplossing verwacht worden. Terwijl die hard nodig is.

In Nederland komen arbeidsmigranten terecht op een doorgeschoten flexibele arbeidsmarkt, in banen waar het loon geen bestaanszekerheid biedt, contracten kort en onzeker zijn en roosters onvoorspelbaar. Waar huisvesting slecht en disproportioneel duur is en huur automatisch wordt ingehouden op het loon. Honderd euro per week voor een bed in een stacaravan, met drie anderen, onvoorspelbare roosters en onzekere inkomsten zijn eerder regel dan uitzondering. Maar veel arbeidsmigranten hebben in het land van herkomst een nog slechtere arbeidsmarktpositie. En daar wordt in Nederland gretig op ingespeeld. De vraag naar goedkope en flexibele arbeid en de misstanden nemen enkel toe, maar de maatschappelijke normen vervagen en handhaving door de overheid neemt af.

Met deze nota biedt FNV kaders om het vrij verkeer van werknemers, zelfstandigen en diensten binnen Europa te laten plaatsvinden op een sociaal verantwoorde wijze. Daarbij staat voorop dat arbeidsmigranten voor FNV op de eerste plaats werkenden zijn. FNV maakt zich sterk voor mensen die werken, niet op basis van hun afkomst, maar een op basis van een gemeenschappelijk doel: eerlijk werk voor iedereen.

Tuur Elzinga, Vicevoorzitter FNV

FNV

Postbus 9208 3506 GE Utrecht
Hertogwetering 159 Utrecht

Telefoon 088-3680368
Fax 030-6630000

Internet www.fnv.nl

Eerlijke arbeidsmigratie in een Socialer Nederland

1. Eerlijk werken en wonen in Nederland;

- 1.1 Geen afhankelijkheid, scheiding baan en bed
- 1.2 Afschaffen fiscale prikkels om loon laag te houden

Het is niet meer van deze tijd dat je werkgever ook je huisbaas is. Deze middeleeuwse praktijken houden mensen in te afhankelijke posities. Daarom is FNV voor een scheiding van baan en bed. Bovendien is huisvesting door de fiscale facilitering een verdienmodel om loon in te houden voor slechte huisvesting. Regelingen die dit mogelijk maken, zoals de ET-regeling en de inhouding op Wml moeten fundamenteel herzien worden of vervallen. Dat geldt ook voor een regeling als de LIV die lonen kunstmatig laag houdt.

2. Mobiliteit en migratie in een Socialer Europa

- 2.1 Vrij verkeer in een Socialer Europa
- 2.2 Verdere aanpak misstanden vrij verkeer van diensten
- 2.3 Werkvergunningen aan derdelander, in Nederland of via andere lidstaten

Vrij verkeer in een Socialer Europa moet bescherming bieden aan alle werkenden. De sociale kant van de EU is onvoldoende geregeld. Er moet meer aandacht naar aanpak van misstanden onder vrij verkeer van werknemers en diensten en de gevolgen voor werknemers. De neerwaartse spiraal moet veranderen in opwaartse convergentie.

De FNV is geen voorstander van de voorgestelde WAV wetwijziging, waarbij de dwingendrechtelijke arbeidsmarkttoets verdwijnt en de vergunningsperiode wordt verlengd naar 3 jaar. Voor detachering van derdelanders via een andere EU lidstaat naar onze arbeidsmarkt, wil FNV een wachttijd instellen

3. Structureel werk, structureel invullen

- 3.1 Ontwikkeling toekomstbestendige arbeidsmarkt
- 3.2 Vergunningenplicht uitzend met handhavingssysteem

Arbeidsmigranten werken veelal in flexibele arbeidsrelaties, tegen lage lonen. Deels is het werk tijdelijk zoals bij seizoenswerk. Maar veel werk is structureel en moet daarom ook structureel ingevuld worden. Daarbij geldt; terug naar de basis. Geen lange en schimmige inleningsketens. Maar dienstverbanden in korte ketens. Er zijn in Nederland 14.000 (!) uitzendbureaus. FNV wil naar een vergunningenplicht mét uitvoerbaar handhavingssysteem

4. Handhaving

- 4.1 Handhaven niet naleving wet/CAO, ondermijnende bedrijfsvoering, A1 fraude
- 4.2 harde en effectieve aanpak arbeidsuitbuiting

Handhaving is een cruciale factor bij aanpak misstanden, nationaal én grensoverschrijdend. Daarbij moet nauw gelet worden op de uitvoering van de meldingsplicht, en de verplichting om het juiste loon te betalen en dit te melden, ook waarom een detachering langer dan 12 maanden zou moeten duren. Regels moeten handhaafbaar zijn met afschrikwekkende boetes voor niet naleving. Ook vereist; meer inzet op A1 handhaving en meer mogelijkheden mo frauduleuze A1 verklaringen in te kunnen trekken in Nederland. En: harde aanpak van arbeidsuitbuiting.

Voor vragen over deze nota: Imke van Gardingen, jurist en beleidsadviseur arbeidsmigratie FNV.

Contact: imke.van Gardingen@fnv.nl

1. Eerlijk werken en wonen in Nederland

1.1 Geen afhankelijkheid; scheiding baan en bed

De eerste kennismaking met Nederland is voor een arbeidsmigrant veelal de huisvestingslocatie. Daar aangekomen wordt er een huurovereenkomst geregeld. Tevens worden direct de papieren voor de zorgverzekeringen aangeboden, en vaak ook voor woon-werktransport. Ter plekke wordt getekend voor automatische afschrijvingen van al deze kostenposten en inhoudingen op het loon.

De Corona-crisis heeft zichtbaar gemaakt wat al jaren een publiek geheim is; dat een werkgever ook huisbaas is en het vervoer regelt, leidt tot een problematische afhankelijkheidsrelatie. Er worden woekerwinsten gemaakt op huisvesting. Het huidige verdienmodel nodigt uit om zoveel mogelijk mensen in één huis te plaatsen en slaapkamers te delen met steeds wisselende bewoners. Door de ET-regeling is het lucratief om de huisvestingskosten te maximaleren en ontvangen arbeidsmigranten vaak minder dan het minimumloon.

FNV campagneleider Bart Plaatje "Ik spreek om de haverklap mensen die geen onderdak hebben. Ze zwerven van bedje naar bedje."

"The agency employs more workers than needed. They give less work hours a week than initially promised. In this way they secure the demand for employees and the agency charges plenty of rent, which regardless of the number of hours worked is charged in full," Krzysztof Gerdes

Zonder scheiding van bed en baan wordt er een situatie in stand gehouden die uitnodigt tot grote mistanden en zijn mensen zo afhankelijk dat zij deze mistanden zelden melden. Het is een kwestie van beschaving dat arbeidsmigranten in Nederland veilig en menswaardig kunnen wonen en werken. Daarom moet de huur van woonruimte losgekoppeld worden van verrekeningen op loon.

Wat moet er gebeuren?

Op dit moment is inhouding van de huur op het wettelijk minimumloon toegestaan tot 25%. Inhoudingen boven het wettelijk minimumloon zijn sowieso mogelijk. Dat moet veranderen. Ook boetes of administratiekosten moeten niet op Wml en cao loon ingehouden kunnen worden. Arbeidsmigranten moeten het volledige loon ontvangen en hetzelfde huurrecht genieten als andere ingezetenen van Nederland.

(A) FNV wil een scheiding van bed en baan. Daarbij moet er een nieuw huisvestingsmodel ontwikkeld worden op basis van kamerverhuur, onder het huurrecht. Deze huisvesting moet aan reguliere verhuurregels voldoen.

❖ **Aanpassingen in nationale regelgeving:**

- De uitzondering op het verbod op inhoudingen op het loon, moet vervallen. Dus: géén inhoudingen voor huisvesting tot 25% van het Wml
- Tot deze aanpassing doorgevoerd is: scherpere criteria, zoals het verplicht stellen dat er minimaal een tijdelijk huurcontract is en instellen minimale kwaliteitsvoorschriften
- Herziening ET-regeling (zie paragraaf fiscale regelingen)
- Verhuur mag niet gekoppeld worden aan de arbeidsovereenkomst. De tijdelijkheid van het gebruik kan geregeld worden in de huurovereenkomst.

"Temporary work agencies have exposed themselves as faulty landlords and have shown that they are unable to carry the responsibility of providing proper and safe housing for the people they employ," Dinu Constantin Filimin

- Verhuur op basis van huurcontract voor onzelfstandige wooneenheid, aantoonbaar rechtstreeks aangegaan met de verhuurder. Daarmee vallen huurders onder huurbescherming voor onzelfstandige wooneenheden en geldt een relatie tussen prijs/kwaliteit.

“Everybody can see pretty much everything you do. You share your room with a stranger and that particular roommate can be replaced with another at any point. Random room checks which take place in our absence. To come home after a hard day’s work and find your personal belongings out of their usual place is not acceptable.” Marian Hobel

❖ **Aanpassingen op gemeentelijk niveau**

- Maximeer aantal mensen in 1 wooneenheid, en 1 kamer (uitgangspunt 1 pers./per kamer)
- Actieve meldplicht voor verhuurder van het aantal bewoners
- Maak huisvesting toegankelijk voor andere groepen op de woningmarkt. Door gemengd gebruik kan verhuur volgens gangbaar huurrecht plaatsvinden.
- Bij ontwikkelen woonlocaties voor arbeidsmigranten rekening houden met redelijke afstand tot voorzieningen om gedwongen winkelnering te voorkomen.

❖ **Aanscherpen SNF norm:**

- 100% jaarlijkse controle op kostenverhuurder, waarbij geldt: pand-registratie ipv ondernemer-registratie. Uitzendondernemingen die gebruik maken van SNF worden in een openbaar ‘inhuurregister’ opgenomen
- Openbare duiding van maximaal aantal bedden per pand

(B) Voor de inhouding van zorgverzekeringspremie is er een wettelijke basis. Hierbij naleving en handhaving nodig om te verzekeren dat zorgpasjes en polisnummers verstrekt worden.

Marek Sadlik: “ I was housed in a hotel where I paid 120 euros a week for a bed in a room that was 2,5m x 2,5m, 2 beds a room. I wanted to safeguard my health, and that of others, by correctly following the safety regulations and for this I was punished. The agency made me pay for both beds, which is my full weekly paycheck and I was fired a week later.”

1.2 Afschaffen fiscale prikkels om loon laag te houden

In Nederland is een kluwen van regelingen en praktijken ontstaan die, bedoeld of onbedoeld, lonen kunstmatig laag houdt. In twee voorbeelden is aantoonbaar dat de regelingen actief stimuleren om het loon zo laag mogelijk te houden. Het eerste voorbeeld is de ET-regeling, bedoeld om arbeidsmigranten die extra kosten moeten maken voor bijvoorbeeld huisvesting, tegemoet te komen. Een goed uitgangspunt, maar in de praktijk wordt deze regeling ingezet om brutoloon uit te ruilen tegen onbelaste en premievrije vergoedingen. De prikkel is daarbij om de kosten zo hoog mogelijk te houden en daarmee het sociale-zekerheidsloon zo laag mogelijk. Waarover minder werkgeverspremies afgedragen worden. Het tweede voorbeeld is het Lage inkomensvoordeel (LIV). Deze regeling is bedoeld om banen te creëren, maar heeft een onwenselijke bijwerking. Voor elke werknemer, net boven het minimumloon, kan een werkgever jaarlijks duizenden euros terugkrijgen

Bestuurder Metaal, Masja Zwart, “Gebruik van de ET-regeling, belastingsubsidies via huisjesmelken, premieshoppen via de A-1 regeling, de LIV, je staat versted van alle mogelijke constructies die ingezet worden om het laagst mogelijke loon te betalen.”

van de belastingdienst. Geeft de werkgever een loonsverhoging, dan wordt het subsidiebedrag lager. In de praktijk zien wij combinaties van deze twee regelingen.

Wat moet er gebeuren?

(A) Aanpassing ET-regeling

- ❖ De ET-regeling stimuleert om onkosten te maximeren. Dit leidt er in de praktijk toe dat voor een matras 100 euro per week berekend wordt. Deze –disproportioneel – hoge kosten kunnen worden ingehouden van het brutoloon, waardoor de sociale zekerheidsopbouw lager wordt. ET- voordeel moet niet via werkgever lopen, dit houdt onwenselijk verdienmodel in stand
- ❖ Handhaving op ET-regeling door belastingdienst: controle op toepassing van de ET-regeling

(B) De regeling heeft de bijwerking dat het lage lonen subsidieert en het verhogen van lonen sanctioneert (door minder subsidie te verstrekken). FNV wil dat deze regeling wordt afgeschaft.

2. Mobiliteit en migratie in een Socialer Europa

2.1 Vrij verkeer in een Socialer Europa

In Nederland gaat het bij de toelating van arbeidsmigranten voornamelijk om intra-EU arbeidsmobiliteit, burgers dus uit andere EU lidstaten. Een deel komt onder het vrij verkeer van werknemers naar Nederland en valt onder het Nederlands recht. Een ander deel wordt onder het vrij verkeer van diensten door hun werkgever naar Nederland gedetacheerd en komt met een buitenlands arbeidscontract in Nederland werken. In dat geval is aanvullend op het buitenlandse arbeidscontract het Nederlands recht grotendeels, maar op cruciale punten niet van toepassing.

Daarnaast komen er arbeidsmigranten van buiten de EU (derdelanders) in Nederland werken. Voor hen geldt dat zij een verblijfs- en tewerkstellingsvergunning nodig hebben. Derdelanders kunnen ook via een andere EU lidstaat naar Nederland worden gedetacheerd door hun werkgever, dan hoeven zij in Nederland niet opnieuw een vergunning aan te vragen. In de praktijk zien we dat deze groep vaak in complexe doorleenconstructies ingeleend wordt, en het risico van uitbuiting groot is.

Arbidsmobiliteit van EU-burgers in de leeftijd (tussen 20 en 64 jaar) in de EU is in 2017 toegenomen, vergeleken met 2016 van 11,8 miljoen naar 12,4 miljoen.¹ In Nederland werden volgens het CBS in 2017 ruim 838.000 banen ingevuld door buitenlandse werknemers, in ongeveer de helft van de gevallen gaat om EU burgers uit Midden- en Oost Europese landen.¹

De EU is in eerste instantie ingericht als een economische unie, de sociale rechten zijn daaraan ondergeschikt gemaakt. De laatste jaren komt daar meer aandacht voor, maar nog onvoldoende. FNV constateert dat er onvoldoende wordt geïnvesteerd in de bescherming van werkenden en eerlijke concurrentieverhoudingen. Bovendien zijn er geen of onvoldoende antimisbruikbepalingen in EU of nationale wetgeving om oneigenlijk (en frauduleus) gebruik van de vrijheden door ondernemingen aan te pakken. Dit is nodig om de EU eerlijk te laten functioneren.

“Vooral in productiesectoren Glastuinbouw, open teelten en paddenstoelen zien we dat seizoenskrachten niet voor zichzelf op durven komen,” Leo van Beekum, FNV bestuurder Agrarisch Groen

Een coherent beleid op arbeidsmobiliteit en –migratie dat bijdraagt aan de ontwikkeling van kwalitatief goede banen op de Europese arbeidsmarkt en opwaartse convergentie ontbreekt en misstanden worden onvoldoende aangepakt.

Dit is noodzakelijk, omdat de winsten van ondernemingen nu vaak gemaakt worden over de rug van arbeidsmigranten en lokale werkenden het onderspit delven bij concurrentie op arbeidskosten.

Wat moet er gebeuren?

(A) Onder het vrij verkeer van werknemers kunnen EU ingezetenen in Nederland werken, in dat geval geldt het werklandbeginsel en hebben arbeidsmigranten dezelfde rechten. Toch zien we dat de formele gelijke rechten in de praktijk niet zo uitpakken. Dit komt de inzet van draaideur-constructies waarbij mensen steeds kort in dienst gehouden worden, de afhankelijkheidspositie vanwege de werk-woon situatie, bereidheid om dit mindere voorwaarden te accepteren en de geïsoleerde situatie waarin mensen werken.

- ❖ (fiscale) regelingen die de inzet van arbeidsmigranten goedkoper maakt, afschaffen of herzien.
- ❖ Werk aan een solide structuur voor inschrijving (met Nederlands adres) en registratie bij aankomst in Nederland,
- ❖ Coördinatie informatievoorziening en bijstand voor werk, wonen en gezondheidszorg.
- ❖ Nederland moet inzet plegen op de ontwikkeling van een Europees sociaal zekerheidsnummer.

(B) Bij detachering wordt in beginsel de arbeidsrelatie met de buitenlandse dienstverrichter in stand gehouden. Na de implementatie van de herziene detacheringsrichtlijn moet er verder gewerkt worden aan een effectieve aanpak van loonkostenconcurrentie en schijndetachering.

2.2 Verdere aanpak misstanden vrij verkeer van diensten

Het uitgangspunt van het vrij verkeer van diensten is dat dienstverleners ongeacht hun nationaliteit, hun diensten zonder belemmering in de hele EU moeten kunnen aanbieden. Wanneer in die situatie eigen personeel meegenomen wordt of het detacheren of uitzenden van mensen de dienst is, blijft primair het recht van het zendland van toepassing op de arbeidsovereenkomst. Daarbovenop maken de gedetacheerden aanspraak op de extra zogenaamde harde kern van voorwaarden in het 'tijdelijke werkland' (het ontvangstland).¹ Dus wel een deel, maar niet alle regels van het ontvangstland zijn van toepassing. En dat biedt mogelijkheden om te concurreren op kosten, die volop benut worden.

Ellen Hoeijenbos (bestuurder bouw), "De bouw maakt al jarenlang gebruik van arbeidskrachten uit vooral Oost- en Zuid Europa om het tekort aan geschoold personeel op te vangen. Het is ontzettend belangrijk dat deze sector door kan werken, maar dan wel graag gelijke (arbeids)voorwaarden voor ALLE werkenden op de bouwplaats"

Met de inzet van detachingsverklaringen (A1-verklaringen) kunnen sociale lasten in het woonland worden afgedragen. Deze Europese regelgeving is bedoeld om de –ook Nederlandse- werknemers

In 2017 zijn er 2,8 miljoen detachingsverklaringen (A1) verstrekt in de EU, waarvan 1,7 miljoen voor detachering naar 1 andere EU lidstaat de overige voor detachering naar 2 of meer landen.¹ In Nederland kwamen er in 2017 203.638 mensen met een detachingsverklaring werken.¹ Dit geeft geen compleet beeld, omdat een dergelijke verklaring niet verplicht is. De meldplicht voor buitenlandse dienstverleners, ingegaan per 1 januari 2020 zal mogelijk een completer beeld geven

¹ Art. 49 en art. 56 van het EU-verdrag, Dienstenrichtlijn, Detacheringsrichtlijn (geïmplementeerd in o.a. de WagwEU en nu in herziening), de Handhavingsrichtlijn en de coördinatieverordening Sociale Zekerheid.

die tijdelijk in een ander land werken, te beschermen tegen een versnipperde sociale-zekerheidsopbouw. In de praktijk komen we echter structurele detachingsconstructies tegen, enkel bedoeld om kostenvoordelen te behalen. Niet zelden via postbusbedrijven in landen, zonder dat er daar daadwerkelijk bedrijfsactiviteiten plaatsvinden.

Het vrij verkeer van diensten en de vrijheid van vestiging stimuleert de mobiliteit van ondernemingen, maar het Europese ondernemingsrecht of de Dienstenrichtlijn zeggen weinig over het (beperken van) misbruik van deze vrijheden.² Er wordt volledig vertrouwd op oprichtingseisen van lidstaten, die vaak minimaal zijn om de vestiging van (postbus)bedrijven aan te moedigen.

In het SER advies arbeidsmigratie van 2014 is al gewaarschuwd dat de steun voor onbeperkt vrij verkeer binnen de EU onder druk staat onder andere als gevolg van arbeidsmobiliteit in de vorm van vrij verkeer van diensten dat steeds belangrijker wordt. Geconstateerd werd dat dit steeds meer tot grensoverschrijdende uitzend- en detachingsconstructies en driehoeksrelaties leidt die enkel gericht zijn op het ontwijken van arbeidsvoorwaarden en sociale zekerheid.

Wat moet er gebeuren?

(A) Het uitgangspunt van detachering is dat het om een tijdelijke situatie gaat en de werkgever in eigen land substantiële bedrijfsactiviteiten heeft. In de praktijk zien we dat de buitenlandse dienstverrichter in het land van herkomst vaak géén substantiële bedrijfsactiviteiten heeft, de gedetacheerde werknemer geen werkzaamheden verricht in het 'gewoonlijk werkland' en de Nederlandse onderneming structureel gedetacheerde werknemers inleent. Bij geen van de partijen in deze driehoeksrelatie is er enige vorm van tijdelijkheid in de activiteiten te bespeuren.³

- ❖ Op grond van de criteria gesteld in art 2 en 3 van de Bagweu⁴ moet streng worden gehandhaafd. Beoordeeld moet worden of een onderneming daadwerkelijk '*substantiële activiteiten*' verricht om werknemers ter beschikking te stellen in het kader van transnationale dienstverrichting (art 2) en of er sprake is van een gedetacheerde werknemer die '*tijdelijk*' arbeid in Nederland verricht (art 3).
- ❖ Bij structurele inzet van een gedetacheerde werknemer moet uitgegaan worden van een rechtsvermoeden van het 'gewoonlijk werkland'.

(B) Meldingsplicht: Het is onbekend welke en hoeveel buitenlandse dienstverstrekkers actief zijn op de Nederlandse arbeidsmarkt, omdat Nederland –als laatste EU land- de meldplicht pas per 1 maart 2020 heeft ingevoerd. Bovendien is de invoering beperkt.

- ❖ De meldplicht aanpassen op de herziene detachingsrichtlijn. Daarbij moet bij 12 maanden gemotiveerd worden waarom een detachering langer zou moeten duren
- ❖ Er moet een duidelijk en afschrikwekkend sanctieregime gekoppeld worden aan meldingsplicht

² De EU Dienstenrichtlijn 2006/123 die grensoverschrijdende dienstverlening wil vereenvoudigen en vergemakkelijken wordt in Artikel 4(5) een vestiging gedefinieerd als "de daadwerkelijke uitoefening van een economische activiteit, zoals bedoeld in artikel 43 [nu Artikel 49] van het Verdrag, door de dienstverrichter voor onbepaalde tijd en vanuit een duurzame infrastructuur, van waaruit daadwerkelijk diensten worden verricht." Artikel 49 VWEU bevat echter geen concrete criteria die een duurzame infrastructuur of daadwerkelijk diensten nader bepalen en verwijst hiervoor naar wetgeving in het land van vestiging.

³ Zie FNV brief aan de Kamer, d.d. 12 mei 2020 over de implementatie van de detachingsrichtlijn

⁴ Art. 2 en 3 Besluit arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de EU, <https://wetten.overheid.nl/BWBR0038821/2016-12-09>

- ❖ Het is een gemiste kans dat bij de meldplicht de hoogte van het te betalen loon niet vermeld hoeft te worden, terwijl gelijk loon juist aan de basis hiervan staat. Dit moet worden aangepast. De verplichting om de bescheiden op de werkplaats te houden, staat hier los van.
- ❖ Periodieke rapportage over de meldplicht, met informatie over omvang en aard van de buitenlandse dienstverrichters, de werkzaamheden en de overtredingen.

(C) Regelgeving aanpassen: ook na de implementatie van de herziene detacheringsrichtlijn moet regelgeving omtrent detachering verbeterd en aangescherpt worden.

- ❖ Voorkom dat op één werkplek de ene werknemer onder een cao valt en de andere terugvalt op het wettelijk minimum. Indien er geen avv cao van toepassing is, moet de inleners cao gelden
- ❖ De (premievrije) detacheringsvergoeding is onwenselijk. Voor zover die is toegestaan, moet er een reële, handhaafbare toets komen voor specificatie, mét handhavingsbevoegdheden vastgelegd in art. 18(b), lid 2 Wml. Dit zou een (beperkte) verbetering opleveren. In beginsel moet deze structurele vorm van concurrentie op loonkosten op EU niveau worden uitgesloten.
- ❖ Gedetacheerde werknemers zijn uitgesloten van bedrijfspensioensregelingen. Dat leidt tot ongelijke behandeling en kostenconcurrentie. Deze en andere vormen van loonkostenconcurrentie via het vrij verkeer van diensten moet aan banden gelegd worden.
- ❖ Na een bepaalde periode moet het rechtsvermoeden van 'gewoonlijk werkland' gelden
- ❖ In het ondernemingsrecht of in de Dienstenrichtlijn moeten bepalingen opgenomen worden over beperking van misbruik van vrijheden, waaronder de inzet van malafide (postbus)bedrijven.

2.3 Werkvergunningen aan derdelanders in Nederland of via andere lidstaten

In de EU neemt het aantal arbeidsmigranten van buiten de EU toe. In 2018 waren er 14,9 miljoen derdelanders in de leeftijd van de beroepsbevolking (tegenover 11,8 miljoen EU mobiele werkenden).⁵ In beginsel mogen derdelanders alleen werken in het EU land waar zij een werkvisum ontvangen hebben. Echter, onder het vrij verkeer van diensten mogen zij ook gedetacheerd worden naar andere EU lidstaten.

Toelating arbeidsmigranten van buiten de EU: in 2018 verstrekte Nederland 20.885 werkvisa, voornamelijk aan kennismigranten (19.840) en in mindere mate aan arbeidsmigranten (2960).¹ De 28 EU lidstaten gezamenlijk verstrekte in 2018, 885.666 werkvergunningen aan derdelanders. In 2017 waren dit er nog 1.009.427. Lidstaten kunnen ook nog specifieke werkvergunningen verstrekken¹ die niet in deze cijfers opgenomen zijn. Polen gaf bijvoorbeeld in 2017 ook 1.824.464 tijdelijke werkvergunningen uit van zes maanden aan 6 buurlanden

Voor derdelanders die door hun werkgever vanuit een andere EU lidstaat naar Nederland worden gedetacheerd geldt een notificatieplicht, sinds 1 maart 2020 is die opgenomen in de meldingsplicht. Tot augustus 2019 ging het om 4518 meldingen, net zoveel als in het hele jaar 2018. Er moet beleid worden ontwikkeld ter bescherming van deze groep die in een extra kwetsbare positie werken, doordat zij afhankelijk zijn van één werkgever in een ander EU land dan waar ze –tijdelijk - werkzaam zijn voor werk- en verblijfsstatus.

⁵ ' Wollenschläger, *Analytical Report on the Legal Situation of Third-Country Workers in the EU as Compared to EU Mobile Workers*. P. 1

Wat moet er gebeuren?

- ❖ In het kabinetsvoorstel om de WAV aan te passen, wordt de dwingendrechtelijke arbeidsmarkttoets losgelaten én de termijn verlengd van 1 naar 3 jaar. FNV vindt dit niet alleen onwenselijk, maar ook onnodig daar slechts 10% van de aanvragen wordt afgewezen

- ❖ Stel voor detachering van derdelanders naar een 2^{de} EU lidstaat een wachttijd in.⁶ De

Het onderzoeksteam van FNV/Stichting VNB doet onderzoek naar de inzet van derdelanders in de EU. Edwin Atema, "we zien een beeld van weloverwogen constructies die vanuit Nederland worden opgezet, om met de inzet van vestigingen of vennootschappen in verschillende landen, derdelanders in te zetten, wat vaak gepaard gaat met arbeidsuitbuiting

soevereine positie van lidstaten om derdelanders toe te laten, verhoudt zich slecht tot de vrije toegang tot andere EU landen onder vrij verkeer van diensten.

- ❖ Voorkomen moet worden dat lidstaten wet- en regelgeving en handhaving zodanig inrichten dat dit leidt tot onderlinge concurrentie en mogelijkheden voor regimeshopping. Nieuwe effectieve antimisbruikbepalingen moeten in de EU en nationale

wetgeving opgenomen worden om sociale en belastingfraude door oneigenlijk gebruik van vestigingsvrijheden te bestrijden. Bijvoorbeeld door een afgebakend vestigingsbegrip in het EU vennootschapsrecht en in de Dienstenrichtlijn, om postbusondernemingen en regime-shopping te voorkomen.

- ❖ Wanneer zonder benodigd werkvisum wordt gewerkt, hebben werknemers recht op bescherming tegen uitbuiting (op grond van Employer Sanction Directive 2009/52/EC). Nederland is een van de drie landen die dit niet heeft geïmplementeerd.⁷ Bescherming wordt nu niet geboden aan illegaal tewerkgestelden, omdat de Inspectie SZW en het OM enkel handhaaft op verblijfsstatus. De richtlijn moet juist geïmplementeerd worden, omdat juist illegaal tewerkgestelden extra kwetsbaar zijn voor uitbuiting.

3. Structureel werk, structureel invullen

3.1 Ontwikkeling toekomstbestendige arbeidsmarkt

FNV wil dat arbeidsmarktbeleid gaat over kwantitatief én kwalitatief afstemmen van vraag en aanbod. In het licht van arbeidsmigratie wordt vaak gesproken over 'tekorten' alsof dit een natuurverschijnsel is. Dat is het deels, omdat een mismatch in vraag en aanbod wordt bepaald door demografische ontwikkelingen. Maar dat is zeker niet het hele verhaal. Slechte arbeidsomstandigheden, zodanig flexibele arbeidsrelaties en arbeidsomvang dat er geen leefbaar loon garandeert wordt, maken dat lokale arbeidskrachten dit werk niet kunnen accepteren zonder onder een sociaal en bestaansminimum te werken en leven.

John Klijn bestuurder vleessector, "in de vleessector is 80% van de werkvloer is flexkracht. En 9 van de 10x migrant. Terwijl het over structureel werk gaat."

⁶ Voor kennismigranten geldt een periode van 18 mnd. en voor langdurig ingezetenen 5 jaar om in een 2^{de} lidstaat te mogen werken.

⁷ Rapport, <https://fra.europa.eu/en/publication/2015/severe-labour-exploitation-workers-moving-within-or-european-union> "Under the criminal law of a small group of EU Member States, including Finland (Section 6 (a) of the Criminal Code), the Netherlands (Article 197 of the Criminal Code) and Sweden (Chapter 20, Section 5 of the Aliens Act), the employment of a third-country national in an irregular situation of residence constitutes a criminal offence **without regard to the question of whether or not the worker was subjected to particularly exploitative working conditions.**" (p. 38)

Veel werk is onaantrekkelijk geworden door de doorgeschoten flexibilisering van de arbeidsmarkt. Er komen er steeds meer van dit soort banen, zoals veel nieuwe banen in de ruim 2000 distributiecentra die Nederland inmiddels heeft aangetrokken. In het voor ondernemingen fiscaal en loonkosten-technisch gunstige vestigingsklimaat worden aan de lopende band banen gecreëerd, op locaties waar in de omgeving geen mensen voor te vinden zijn. FNV wil dat er ingezet wordt op het behouden en scheppen van banen die bestaanszekerheid bieden en een sociaal minimum naar Nederlandse maatstaven.

Inspectie SZW: De groep kwetsbare werkenden die in potentie te maken heeft met oneerlijk werk en uitbuiting is groot, volgens de Inspectie SZW. Zo'n 878000 flexibele werkers en ZZP'ers met een onvoldoende of laag inkomen. Een groot deel daarvan zijn arbeidsmigranten werken vaak in flexibele arbeidsrelaties, tegen laag loon. En onder omstandigheden die niet lang vol te houden zijn. De huidige arbeidsrelaties zijn zodanig uitgehold dat er voor het werk binnenlands nauwelijks belangstellenden voor te krijgen zijn: veel onzeker werk, onzekere contractsomvang en veel contractvormen waarbij permanente beschikbaarheid wordt vereist, maar alleen de gewerkte uren worden betaald

Zoals de Inspectie SZW in het jaarrapport van 2019 liet zien, is er een groeiende schaduwzijde aan de bloeiende arbeidsmarkt. Met een grote groep arbeidskrachten die flexibel werken, lage inkomsten hebben en fysiek zwaar werk verrichten. En ondernemingen die zich gedragen als prijsvechters en alle denkbare constructies opzetten om loonkosten te drukken om tot onder het verplichte minimum of –cao-loon te komen, en met gemak overgaan tot turboliquidatie.⁸ De prijs van arbeid is afhankelijk van het soort contract en de vorm van de arbeidsrelatie. Zo worden er banen gecreëerd waar structurele onzekerheid de enige zekerheid is en geen leefbaar loon bieden.

FNV vindt dat er moet worden ingezet op kwalitatief meer werkgelegenheid, in plaats van alleen kwantitatief. Anders creëren we onze eigen tekorten, waar –logischerwijze – geen mensen voor te vinden zijn. Bij het aantrekken van bedrijvigheid moet niet alleen gekeken worden naar waar dit bestemmingsplan technisch kan (zoals bij distributiecentra), maar ook: wordt er werk gecreëerd met een leefbaar loon, enige baanzekerheid, en gezonde werkomstandigheden. Zijn er lokaal mensen voor beschikbaar en zo niet, kunnen mensen voor dit werk op een fatsoenlijke wijze aangetrokken worden en gehuisvest. Dit zijn allemaal punten die nu niet vooraf afgewogen worden, en achteraf pas als een voldongen feit worden geconstateerd.

Wat moet er gebeuren?

- ❖ Regulier werk en structurele werkplekken moeten worden ingevuld met reguliere banen. Banen moeten bestaanszekerheid bieden en een loopbaanontwikkeling mogelijk maken. Werk dat 9 van de 12 maanden plaatsvindt, moet gezien worden als regulier werk (9 uit 12 eis).
- ❖ Tegengaan draaideurconstructies, waardoor werknemers na een tijdelijk contract de WW ingestuurd worden. Dit is onwenselijk, niet in de laatste plaats omdat werknemers hierdoor steeds weer in de laagste loonschaal worden teruggezet. Draaideurmogelijkheden in A-fase uitzenden moet vervallen

⁸ Staat van eerlijk werk, ISZW 2019

“Het personeelsbeleid van werkgevers lijkt eraan bij te dragen hen gevangen te houden in een kwetsbare positie”, schrijft Strockmeijer. Zelfs bij personeelskrapte doen werkgevers geen moeite hun personeel te behouden door bijvoorbeeld een vast contract of perspectief op promotie te bieden, komt naar voren uit haar analyse. De aanhoudende stroom nieuwe migranten aangeleverd door uitzendbureaus maakt het mogelijk dat werkgevers de lonen laag houden, zonder zich zorgen te maken over een gebrek aan handjes in de kas of fabriek.¹ Volkskrant, nav promotieonderzoek “De arbeidsmarktpositie verklaart”

- ❖ Uit promotieonderzoek blijkt dat de procentueel hogere aanspraken van arbeidsmigranten op ww uitkeringen, baan gerelateerd zijn. Dat wil zeggen dat het niet aan persoonlijke kenmerken van de aanvragen ligt dat de ww afhankelijkheid groter is, maar doordat arbeidsmigranten vaker flexibele banen krijgen waarbij een overbrugging naar de volgende flexibele baan noodzakelijk is.⁹ Dit moet tegengegaan worden.
- ❖ Geef invulling aan het recht op vertegenwoordiging/medezeggenschap bij de inlener (art 6.2 Uitzendrichtlijn – ook in de WOR opgenomen)
- ❖ Coherente wetgeving en beleid, zodat werk- en privé op verantwoord te combineren is. Dit houdt in voorspelbare roosters, een beperkte oproepbaarheid (geen 24/7 beschikbaarheid met korte oproeptijden), zekerheid op aantal uren, beperkt overwerk en nachtwerk, verlagen werkdruk en productie(coll)normen.
- ❖ Vastleggen uur-zekerheid: arbeidsmigranten die via uitzender werken hebben in de eerste 78 weken feitelijk een 0-uren contract. Alleen de gewerkte uren worden betaald en je hebt als uitzendkracht zelf geen invloed op het aantal te werken uren per week.

Tijdens de coronacrisis ziet de sector Handel dat de productienorm in de distributiecentra van supermarkten - waar grote groepen arbeidsmigranten werken – nog steeds leidend is. Dit betekent dat het houden van 1,5 meter afstand in de praktijk niet of nauwelijks mogelijk is, zeker niet nu de hoeveelheid online bestellingen met grofweg factor 5 is toegenomen. In deze sector met ook vitale beroepen moet een norm voorrang hebben, en dat is de norm van veiligheid van de werknemers.

3.2 Vergunningplicht uitzend met handhavingssysteem

De meerderheid van de arbeidsmigranten wordt via een uitzendbureau ingeleend en in samen vervullen zij 275.000 uitzendbanen (SEO onderzoek 2018). Eerlijke behandeling en inzet van

arbeidsmigranten houdt daarom nauw verband met een gezonde uitzendsector. Momenteel wordt er nagedacht over de herinvoering van de vergunningplicht voor uitzenders. FNV is groot voorstander van het verbeteren van de uitzendbranche, waarbij voorop moet staan het doel: gelijke beloning van uitzendkrachten. Bijvoorbeeld door controle van uitbetaling van het juiste loon. Dat ontbreekt nu, zowel bij ABU, NBBU leden als niet leden. Voorkomen moet worden dat papieren procedures en controles in de plaats komen van het verbeteren van de praktijk. Dat is

Erik Pentenga, bestuurder flex, “Het probleem in de uitzendsector is dat het er op lijkt dat iedere idioot een uitzendbureau kan beginnen en dat blijktbaar ook elke idioot dat heeft gedaan. 14.000 uitzendbureaus, waarvan nog geen 2000 lid van ABU of NBBU. Dat vraagt om een vergunningstelsel met adequate controle. Herinvoering van vakbekwaamheidseisen (wetgeving en cao). Storten van een deposito van minimaal 100.000 euro op een geblokkeerde rekening, zodat er nog iets is voor de uitzendkrachten bij malafide uitzenders. Handhaving door de overheid, eventueel met hulp van private instituten, die dan ook wel weer op een apk-achtige wijze gecontroleerd moeten worden. De overheid zou ook de WAADI moeten gaan handhaven en de mogelijkheid moeten hebben om afschrikwekkende boetes, naast herstel, bij overtreding op te leggen.”

⁹ <https://pure.uva.nl/ws/files/44438131/Proefschrift.pdf>, <https://www.volkskrant.nl/columns-opinie/pak-schijnconstructies-bij-arbeidsmigratie-aan~bf434060/>

wat we nu zien. Problematisch is bovendien de certificering van buitenlandse uitzendbureaus. Bij het nadenken over een vergunningstelsel moeten deze aspecten in acht meegenomen worden.

4. Handhaving

4.1 Handhaven, niet-naleving wet en cao, ondermijnende bedrijfsvoering, en A1 fraude

Handhaving is primair een overheidstaak. Maar de terughoudendheid op handhaving zien we overall in de praktijk terug, ook na de extra investeringen in de Inspectie SZW. Zonder effectieve en ontoereikende handhaving, het ontbreken van afschrikwekkende boetes- en sancties die werkelijk ingrijpen op de bedrijfsvoering, loont het om de grenzen van wet- en regelgeving op te zoeken of te overschrijden. Er moet veel meer ingezet worden op een sluitende aanpak en er moet effectief worden nageleefd om de businessmodellen aan te pakken; niet naleven is een zeer lucratief verdienmodel door gebrek aan effectieve handhaving. Het gaat zowel om laaghangend fruit, als om zaken met complexe bedrijfsstructuren en veel vertakkingen. Het gemak waarmee een bv zonder financiële inleg wordt opgericht en later weer geliquideerd, maakt dat het eenvoudig is om aansprakelijkheden, bijvoorbeeld voor loon te ontlopen. Onderdeel van deze integrale aanpak moet zijn de aanpak van grensoverschrijdende brievenbusconstructies alsook plofbv's die gebruikt worden voor faillissementsfraude om financiële aansprakelijkheid te omzeilen. Nederland kent een hele dienstenindustrie die zich toelegt op het opzetten van bv-constructies om verantwoordelijkheden weg te organiseren en winsten af te dekken, ten koste van de vorderingen van werknemers.

Daarnaast is de publiek-private samenwerking een tweede spoor dat dient te worden verbeterd. Daarbij is meer informatie-uitwisseling nodig tussen overheid en private partners handhaving. Dat is nu vooral eenrichtingsverkeer.

FNV komt dagelijks misstanden tegen die samenwerking vergt tussen nationale arbeidsinspecties en centrale coördinatie op EU niveau. Fraude, schijnconstructies, misbruik en uitbuiting stoppen niet aan de grens en daarom moet handhaving van wet- en regelgeving rondom vrij verkeer van werknemers en diensten op de Europese arbeidsmarkt transnationaal plaatsvinden.

Wat moet er gebeuren?

(A) handhaving nationaal en grensoverschrijdend

- ❖ Effectieve handhaving, met inzet van afschrikwekkende boetes bij niet naleving.
Afschrikwekkende boete op overtreding van art. 8 Waadi
- ❖ Publiek-private samenwerking versterken, betere Informatie-uitwisseling
- ❖ Uitwisseling informatie moet voldoen aan Verordening (EU) nr. 1024/2012,
Administratieve samenwerking informatiesysteem interne markt
- ❖ Meer inzet op grensoverschrijdende samenwerking bij internationale arbeidsmobiliteit en bedrijfsconstructies

(B) Meer inzet op aanpak frauduleuze A1 constructies

- ❖ A1 verklaringen hebben als doel te voorkomen dat een versnipperd sociale zekerheid wordt opgebouwd. Maar heeft structureel onwenselijke neveneffecten. Het geeft ruimte voor kostenconcurrentie, omdat de premies in de zendlanden veelal lager zijn. En het stimuleert om het sociaal verzekeringsloon zo laag mogelijk te houden, door premievrije dagvergoedingen te maximaleren. Deze vorm van kostenconcurrentie moet geminimaliseerd worden.
- ❖ A1-verklaringen zijn zeer fraudegevoelig. Het komt veel voor dat de documenten die door het zendland worden afgegeven onjuist zijn of premies niet worden afgedragen. De SVB, het handhavingsorgaan voor de A1 verklaringen, heeft na een pilot waarin 3600 mogelijke fraudegevallen gedetecteerd werden, de handhaving op de A1 structureel ingericht.¹⁰ FNV ziet de bevindingen van de SVB graag periodiek gerapporteerd. Hiervoor zijn reeds adviezen gegeven in de coördinatiegroep Sociale Zekerheid. Controle is nu teveel gericht is op de gedetacheerde werknemer, terwijl het misbruik door de werkgever centraal moet staan
- ❖ Bij detachering wordt vaak gewerkt met 2 loonstroken, een in thuisland. Een in Nederland voor de belasting en ligt op de werkplek vanwege de WAS verplichting. Deze krijgt de werknemer vaak niet te zien. Het werken met 2 verschillende loonstroken is niet acceptabel

(C) Europese Arbeidsautoriteit

- ❖ Een optimale samenwerking tussen ELA en nationale vakbonden vereist een structurele verbinding. De liaison is een belangrijke aanspreekpunt voor sociale partners. Om een goede samenwerking en doorstroming van informatie te garanderen, is het wenselijk dat de sectoren die het meest geraakt worden door grensoverschrijdende misstanden (Bouw, Transport, Uitzenden, Agrarisch, voeding, metaal) structureel overleg hebben met de nationale liaison.
- ❖ Daarnaast moet Inspectie SZW grensoverschrijdend opereren. Dit geldt in het bijzonder voor specifieke afdelingen binnen Inspectie SZW zoals het CAO team, het team schijnconstructies, ernstige benadeling en inspecteurs in risicosectoren.

4.2 harde en effectieve aanpak arbeidsuitbuiting

Arbeidsuitbuiting is strafrechtelijk delict vastgelegd in art. 273f Wetboek van Strafrecht. De aanpak van arbeidsuitbuiting verloopt in Nederland slecht. Zodanig dat de Nationaal Rapporteur in oktober 2019 de noodklok luidde dat arbeidsuitbuiting vaak onbestraft blijft. Mede door wet- en regelgeving die concurrentie tussen werkenden in stand houdt –op basis van de arbeidsrechtelijke of juridische verblijfsstatus -, en door onvoldoende handhaving op wet- en regelgeving, ontstaat er een klimaat waarin uitwassen en uitgesproken illegale praktijken kunnen gedijen. Vooral arbeidsmigranten zijn kwetsbaar voor uitbuiting.¹¹

De Nationaal Rapporteur uit jaarlijks toenemende zorgen over het uitblijven van een effectieve aanpak van arbeidsuitbuiting.¹ Voor arbeidsuitbuiting en criminele uitbuiting geldt dat die vaak onbestraft blijven. Jaarlijks worden er maar zo'n 23 zaken voor de rechter gebracht. In slechts de helft van de zaken wordt ook echt iemand veroordeeld

¹⁰ Kamerdossier 21501-31

¹¹ Zie FNV brief aan de Kamer, d.d. 4 december 2019 over het programma, 'Samen tegen Mensenhandel'

Wat moet er gebeuren?

- ❖ Met de Nationaal Rapporteur mensenhandel wil FNV dat het Openbaar Ministerie, de politie en de Inspectie SZW zich meer inzetten en samenwerken om zaken voor de rechter te brengen.
- ❖ Door de leemte tussen het bestuurs- en strafrecht vindt arbeidsuitbuiting plaats door de (grote) mazen in de wet op te zoeken. Die lacune moet worden opgevuld door een apart strafrechtartikel arbeidsuitbuiting. Nu is dit ondergebracht onder het veel te complexe artikel mensenhandel. Onder het nieuwe artikel moet het mogelijk zijn om ernstige vormen van arbeidsuitbuiting strafrechtelijk te vervolgen ook als er geen sprake is van mensenhandel. Aan dit artikel moeten slachtoffers arbeidsuitbuiting ook rechten kunnen ontlelen.
- ❖ Naast de strafrechtelijke aanpak wordt gesproken over ‘ernstige benadeling’ in een bestuursrechtelijke aanpak. Echter, van effectieve en afschrikwekkende handhaving is in de praktijk in het geheel nog geen sprake. Bestuursrechtelijke middelen als werkstillegging, afschrikwekkende boeteregimes, overtredingen op huisvesting, arbeidsomstandigheden en voorwaarden, Wml, woningwet e.a. moeten efficiënt en doelgericht ingezet worden;
- ❖ Arbeidsuitbuiting is veelal ingebed in een structuur waarbinnen mensen geworven, geplaatst en mentaal, fysiek of economisch in een situatie (vast)gehouden worden. Het is belangrijk dat de onderliggende structuren en de hele keten van (schijn)constructies aangepakt wordt; de wervingsbureau’s, de inleners die mensen uitbuiten en huisvesten, zodat alle partijen die voordeel trekken uit de uitbuiting aangepakt worden. Dit kan alleen in internationaal verband, daarop moet gecoördineerd worden. Bij zware of herhaaldelijke overtredingen moet worden ingezet op bestuurs- of beroepsverboden.

Edwin Atema, transport, “de Nederlandse aanpak van arbeidsuitbuiting in internationaal wegtransport blijft achter. Omliggende landen zien dat als zij de boeven aanpakken, deze vervolgens hun praktijken voortzetten in Nederland, omdat daar niet gehandhaafd wordt.”

Voor vragen over deze nota: **Imke van Gardingen, jurist en beleidsadviseur arbeidsmigratie FNV**

Contact: imke.vangardingen@fnv.nl