ABN·AMRO

Bemiddeling en inhuur van arbeidsmigranten

Niet alleen een kwestie van extra ‘handjes’

April 2022

Inhoudsopgave

Inleiding 3

1. Arbeidsmigranten in Nederland: positie, definitie en cijfers 4

2. De arbeidsomstandigheden van arbeidsmigranten in de belangrijkste sectoren 7

Zakelijke dienstverlening: uitzendbedrijven staan centraal 7

Transport en logistiek: grote afhankelijkheid van arbeidsmigranten 9

Agrarische sector: flexibele schil noodzakelijk 12

Retail: distributiecentra vechten om medewerkers 14

Food: werken in een koude of warme productiehal 17

Industrie: tekort aan arbeid belemmert groei 20

3. Praktische informatie 22

Colofon 25

Inleiding

Al sinds ver voor de coronacrisis doen zich problemen voor rond arbeidsomstandigheden van kwetsbare arbeidsmigranten. Vanuit goed werkgeverschap is het van belang om hun positie structureel te verbeteren. Het kan hierbij helpen wanneer zowel uitzenders van arbeidsmigranten als inlenende bedrijven zich committeren aan keurmerken en certificaten waarin eisen worden gesteld aan onder meer de kwaliteit van huisvesting. Verbetering van de werksituatie van arbeidsmigranten kan bovendien helpen om de nijpende personeelstekorten het hoofd te bieden.

Vanwege de algehele personeelskrapte in Nederland is een aantal sectoren sterk afhankelijk van arbeidsmigranten. Zo waren in ons land in 2019 ongeveer 767.000 arbeidsmigranten werkzaam, met name in de sectoren transport & logistiek, de land- en tuinbouw, voedings- en metaalindustrie (Bron: ABU/NBBU).

De coronacrisis heeft tot gevolg gehad dat veel arbeidsmigranten terug zijn gegaan naar hun land van herkomst. Veel van deze migranten komen niet meer terug, omdat zij in hun landen van herkomst inmiddels steeds beter in staat zijn een goede boterham te verdienen. Bovendien trekken ons omringende landen als België en Duitsland, die eveneens met personeelstekorten kampen, ook hard aan arbeidsmigranten. De concurrentie bij de vraag naar arbeidsmigranten blijft dus hoog.

Uitzenders en inleners die veel gebruikmaken van arbeidsmigranten worden geconfronteerd met toenemende druk vanuit de politiek en de samenleving; de wetgever en afnemers stellen hogere eisen aan de omstandigheden waarin arbeidsmigranten werken, wonen en vervoerd worden. De zorgen zijn terecht. Vooral in het geval van de meest kwetsbare arbeidsmigranten doen zich incidenten voor met betrekking tot slechte huisvesting en onterechte looninhoudingen. Vanwege die maatschappelijke druk en vanwege het grote tekort aan personeel neemt voor zowel uitzenders als voor inleners neemt de noodzaak van goed werkgeverschap toe.

ABN AMRO gaat in dit rapport in op de arbeidsomstandigheden van arbeidsmigranten in de sectoren waarin zij het meest actief zijn: transport en logistiek, de agrarische sector, retail en de voedselverwerkende industrie. Daarbij worden naast verschillende incidenten vooral ook ‘best practices’ beschreven die de lezer op weg kunnen helpen bij het verbeteren van de arbeidsomstandigheden van buitenlandse werknemers in de eigen organisatie. Het rapport sluit af met een lijst van organisaties die zich bezighouden met het stellen van normen bij inhuur van buitenlands personeel.

1. Arbeidsmigranten in Nederland: positie, definitie en cijfers

Het thema arbeidsmigranten speelt een belangrijke rol voor ABN AMRO. Als duurzame bank wil ABN AMRO verantwoordelijkheid nemen om de zogeheten sociale transitie te versnellen. Binnen de sociale transitie is het terugdringen van ongelijkheid in de samenleving een belangrijk speerpunt. Ongelijkheid komt op veel plaatsen voor, zeker ook op de arbeidsmarkt. De ongelijke beloning tussen mannen en vrouwen die hetzelfde werk doen, is slechts een van de meer bekende voorbeelden.

De arbeidsomstandigheden waaronder arbeidsmigranten worden ingezet vormen een ander pijnpunt. Het betreft dan met name salariëring, huisvesting en vervoer. De commissie Roemer oordeelt in het rapport *Geen tweede-rangsburgers* uit oktober 2020 kritisch over de situatie en spreekt over een duidelijke groep 'werkgevers (uitzenders) die hun verdienmodel (deels) baseren op het vergaand maximaliseren van de kosten voor de arbeidsmigrant voor woongerelateerde zaken onder gelijktijdig minimaliseren van het inkomen van de arbeidsmigrant'. De arbeidsmigrant zit namelijk in sommige gevallen klem, omdat een groot gedeelte van het loon wordt ingehouden voor bijkomende kosten als huisvesting. Daarnaast betekent verlies van werk, regelmatig ook het verlies van huisvesting. Door de coronacrisis is de noodzaak voor adequate huisvesting met voldoende ruimte om onderling afstand te houden nog urgenter geworden.

Ook het vervoer van arbeidsmigranten is onderwerp van zorg. Tijdens de coronacrisis verschenen verschillende berichten in de pers dat arbeidsmigranten in overvolle busjes naar het werk werden gebracht zonder dat er een controle op coronabesmetting plaatsvond. Duidelijk is dat het niet helder is waar de verantwoordelijkheid ligt voor het waarborgen van huisvesting en transport van arbeidsmigranten.

Definitie arbeidsmigrant

De precieze omvang van arbeidsmigranten in Nederland en ontwikkelingen in aantal en soort is niet precies vast te stellen. In publicaties en statistieken van bijvoorbeeld de Sociaal Economische Raad (SER), het Sociaal Cultureel Planbureau, het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en branchevereniging ABU/NBBU worden namelijk uiteenlopende definities van arbeidsmigranten gebruikt, waardoor de cijfers niet eenduidig zijn. Het CBS schatte het aantal in 2019 op ongeveer 767.000.

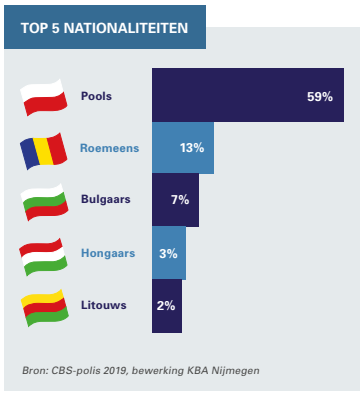
Een heldere definitie van arbeidsmigrant is te vinden de INT-AR white papers van het Kenniscentrum Arbeidsmigranten en Tilburg University (2016, 2020) waarin zij worden omschreven als buitenlandse werkenden die legaal voor kortere of langere tijd in Nederland werkzaam of werkzoekend zijn. Het leidende motief voor hun komst naar Nederland is het verrichten van betaalde arbeid. De groep arbeidsmigranten is zeer divers en bestaat onder meer uit seizoenswerkers, expats en kennismigranten, en zij verrichten hun arbeid op basis van uiteenlopende contractvormen als uitzending, grensoverschrijdende detachering en tijdelijke of vaste dienstverbanden.

In dit rapport leggen we de nadruk op de kwetsbare arbeidsmigranten, zoals deze ook worden beschreven in het rapport van de commissie Roemer. Dit zijn veelal ongeschoolde arbeiders die de Nederlandse of Engelse taal niet of onvoldoende machtig zijn. De omgeving van kwetsbare arbeidsmigranten kan gekenmerkt worden door factoren als gevaarlijk of ongezond werk, lange werkdagen, inadequate huisvesting, onderbetaling en lichamelijke en psychische druk.

De cijfers

Van oudsher is Polen een belangrijke bron van arbeidsmigranten. De verwachting is echter dat Polen als bron van arbeidsmigranten steeds meer 'opdroogt' en dat het aandeel van werknemers uit Roemenië en andere Oost-Europese landen toeneemt. Uitzendbureaus die bemiddelen in arbeidsmigranten geven desgevraagd aan dat zich een trend voordoet waarbij meer Roemenen en Oekraïners geplaatst worden dan vroeger. De gesprekken hierover vonden overigens plaats voor de inval van de Russen in Oekraïne, waarvan de gevolgen voor migratie ongetwijfeld ingrijpend zijn, maar tegelijk nog ongewis.

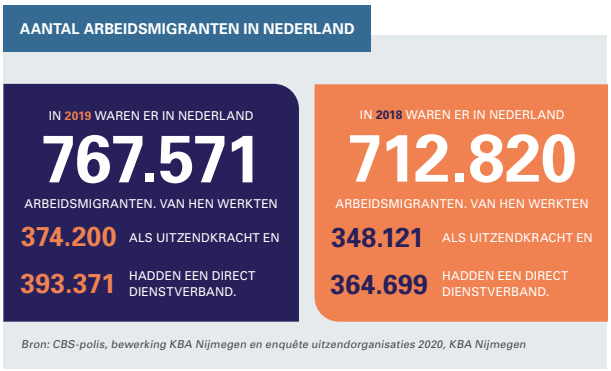
Figuur 1. Land van herkomst arbeidsmigranten in Nederland



Bron: ABU_NBBU_Factsheet_Arbeidsmigranten_A3_05.indd

Voor de middellange termijn is de verwachting dat steeds meer Aziatische arbeidsmigranten naar Nederland komen. Al in 2018 zei directeur Frank van Gool van uitzender Otto Workforce, dat met name in Poolse uitzendkrachten bemiddelt, te verwachten dat vooral de vraag naar uitzendkrachten uit Vietnam toeneemt.

Figuur 2. Arbeidsmigranten en uitzendkrachten in Nederland

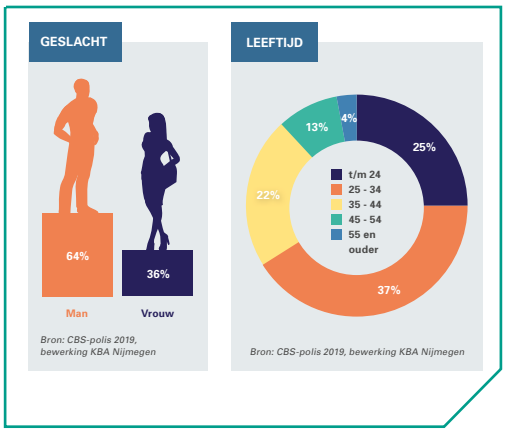


AANTAL ARBEIDSMIGRANTEN DAT UITZENDKRACHT IS IN 2019

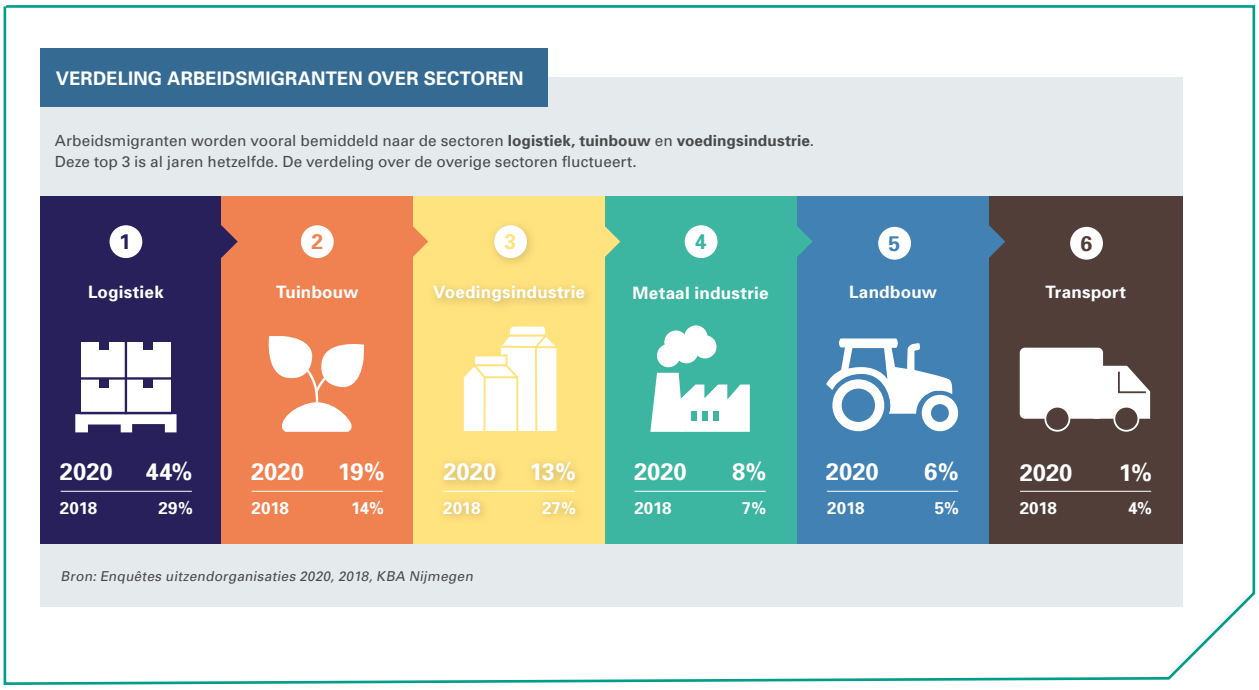
	uit EUFTA-landen*	overige nationaliteit	totaal
Arbeidsmigranten via ABU-/NBBU-leden**	208.700	89.100	297.800
Arbeidsmigranten via uitsluitend ongeorganiseerde uitzendbureaus	50.600	25.800	76.400
Alle arbeidsmigranten	259.300	114.900	374.200

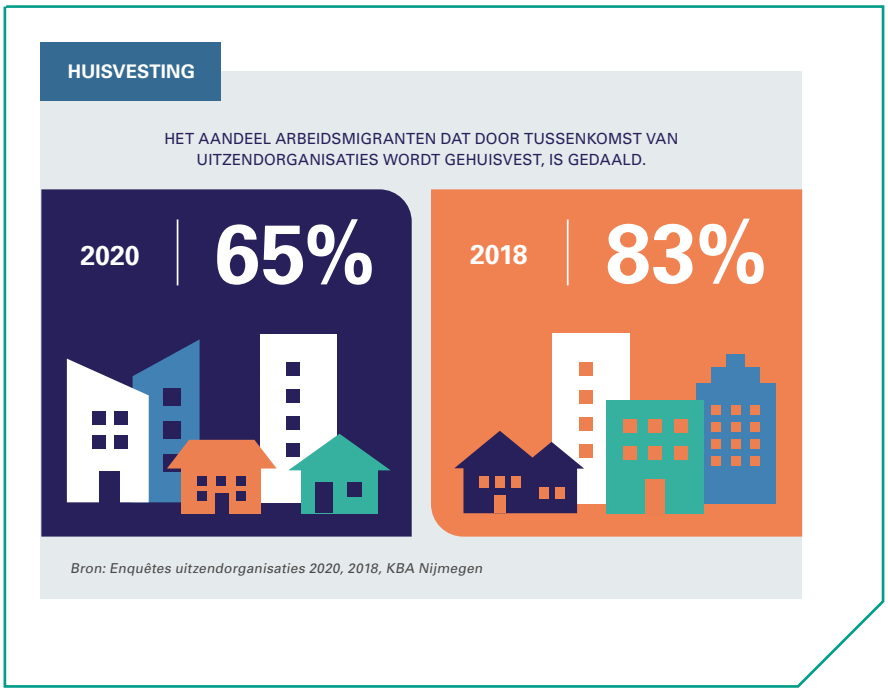
Bron: CBS-polis, bewerking KBA Nijmegen en enquête uitzendorganisaties 2020, KBA Nijmegen
**de landen uit de EU en de landen uit de Europese Vrijhandelsassociatie*
***inclusief in dat jaar gewerkt voor zowel ABU/NBBU als ongeorganiseerde uitzender*

Figuur 3: kenmerken van arbeidsmigranten in Nederland



Figuur 4. In welke sectoren zijn arbeidsmigranten werkzaam en wat is de rol van uitzenders bij huisvesting?





Bron Figuren 1-4: ABU_NBBU_Factsheet_Arbeidsmigranten_A3_05.indd

2. De arbeidsomstandigheden van arbeidsmigranten in de belangrijkste sectoren

Arbeidsmigranten zijn zoals aangegeven vooral actief in transport en logistiek, landbouw, retail en de voedselverwerkende industrie. In al deze sectoren doen zich spanningen voor, zoals blijkt uit diverse incidenten. Maar tegelijk werken alle sectoren hard aan het verbeteren van de positie van hun buitenlandse krachten: per bedrijf, binnen de keten en in samenwerking met brancheorganisaties en regelgevers. De sector zakelijke dienstverlening vormt het draaipunt, aangezien hier de uitzendbedrijven actief zijn die voor migranten bemiddelen.

Zakelijke dienstverlening: uitzendbedrijven staan centraal

Uitzendbedrijven zijn een belangrijke leverancier van arbeidsmigranten. In grote lijnen zijn er twee verschillende soorten aanbieders. De eerste groep bestaat uit de grote generieke uitzenders die het bemiddelen van arbeidsmigranten 'erbij doen'. De tweede groep omvat gespecialiseerde uitzenders die zich volledig richten op het bemiddelen van arbeidsmigranten, soms zelfs gericht op een specifieke sector

Een andere classificatie van uitzenders van arbeidsmigranten is gelegen in de breedte van de dienstverlening aan arbeidsmigranten. Het spectrum loopt in dit geval uiteen van louter bemiddeling in uitzendbanen tot de situatie waarbij de uitzender ook huisvesting en voeding verzorgt. Gezien schaarste aan uitzendkrachten in brede zin maar ook aan arbeidsmigranten nu en in de toekomst, geldt dat 'wie de huisvesting heeft, ook de omzet heeft'. Dit geeft aan hoe belangrijk de combinatie van uitzenden en huisvesting geworden is bij het uitzenden van arbeidsmigranten. Een ander onderscheid is naar sectoren, waarbij uitzendbureaus zich specialiseren in specifieke (sub)sectoren zoals slachterijen, tuinbouw of logistiek.

Verantwoordelijkheid voor huisvesting en transport

Om vooral Oost-Europese arbeidsmigranten goed te kunnen bemiddelen investeren uitzenders al geruime tijd in huisvesting voor deze uitzendkrachten. Vanwege de huidige schaarste aan uitzendkrachten en woningen geldt zeker nu dat inleners die tevens huisvesting bieden het meest gemakkelijk opdrachten bij inleners verwerven. Het aanbieden van huisvesting aan arbeidsmigranten heeft daardoor een meer strategisch karakter gekregen en onze verwachting is dat dat blijft.

Een complicatie is wel dat dat het runnen van een uitzendbedrijf andere competenties vereist dan het managen van een hotel. In een aantal gevallen is het verzorgen van goede voorzieningen dan ook misgegaan. Het inhouden

van loon bij arbeidsmigranten voor huisvesting, verzekering, voedsel en vervoer is bovendien niet altijd correct gebeurd. Om deze redenen zijn vanaf 1 januari 2017 er duidelijke regels ingevoerd over de maximale bedragen die een uitzender kan inhouden op het loon van een arbeidsmigrant voor onder meer huisvesting en voedsel.

Een van de problemen met betrekking tot het aanbieden van huisvesting aan arbeidsmigranten is dat de huisvesting is gekoppeld aan de duur van het dienstverband. In het geval van een klassiek uitzendbeding – waarbij de inlener op elk moment de arbeidsovereenkomst met de uitzendkracht kan verbreken – vervalt dan ook diens huisvesting.

Naar aanleiding van het rapport van de commissie Roemer heeft de overheid meerdere initiatieven ondernomen om de positie van arbeidsmigranten te verbeteren. Hieronder staat een overzicht.

Rijksoverheid

Verbetering positie arbeidsmigranten

In het najaar van 2020 zijn er door het Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten o.l.v. Emile Roemer aanbevelingen gedaan om de positie van arbeidsmigranten te verbeteren. Een deel wordt direct uitgevoerd. Een ander deel wordt voorbereid. Bijgaand enkele voorbeelden.

Beter zicht op arbeidsmigranten

Sinds het begin van dit jaar worden de contactgegevens *(e-mail, mobiele telefoonnummers)* van arbeidsmigranten geregistreerd. Zo kan de overheid hen makkelijker bereiken. Bijvoorbeeld voor oproepen voor vaccinaties.

Het systeem van de Basisregistratie Personen (BRP) wordt aangepast. Vanaf de zomer van 2022 wordt van arbeidsmigranten het Nederlandse verblijfsadres geregistreerd. Zo weten de gemeenten en toezichthouders waar de arbeidsmigranten wonen.

Meer huisvesting

Het organiseren van goede en veilige huisvesting voor arbeidsmigranten is een taak van veel partijen zoals gemeenten, provincies en huisvesters. In 2020 trok het kabinet 50 miljoen euro uit voor de huisvesting van kwetsbare groepen, waaronder arbeidsmigranten.

In 2021 komt hier nogmaals 50 miljoen euro bovenop.

Met de middelen uit 2020 worden versneld 4.700 huisvestingsplekken voor arbeidsmigranten gerealiseerd.

Betere informatievoorziening

Veel arbeidsmigranten weten niet goed wat hun rechten en plichten zijn als ze komen wonen en werken in Nederland.

Daarom is de website www.workinnl.nl gemaakt.

Op deze site kunnen arbeidsmigranten in hun eigen taal informatie vinden over het werken en wonen in Nederland.

Ook biedt de site de mogelijkheid tot persoonlijk contact voor verdere vragen.

Werk aan wetgeving

Een aantal aanbevelingen uit het rapport vraagt om nieuwe wetgeving.

2022
Invoering verhuurdersvergunning. Met de verhuurdersvergunning kunnen gemeenten regels stellen aan verhuurders en optreden bij misstanden.

2021-2026
Wetgeving certificering van uitzendbureaus zodat alleen betrouwbare uitzendbureaus in Nederland aan de slag kunnen.

Een aantal onderdelen:
- Een **waarborgsom.**
- Een verplichte **Verklaring Omtrent Gedrag.**
- Een **meldplicht bij ongevallen.**

Ook andere partijen werken mee aan de verbetering van de positie van arbeidsmigranten.

Sociale partners

- Gegarandeerd minimumloon voor de eerste 2 maanden.
- Geen schulden opbouwen, zoals het beginnen met een schuld van de reis naar Nederland.
- Transparantie over de minimum inhuuruurprijs.

Gemeenten en provincies

- Als nieuwe bedrijven zich in de gemeente willen vestigen moet ook de huisvesting voor arbeidsmigranten goed geregeld zijn *(effectrapportage)*.
- Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de handhaving op slechte woonsituaties.

Ga voor meer informatie naar www.rijksoverheid.nl

Transport en logistiek: grote afhankelijkheid van arbeidsmigranten

Bedrijven uit de sector transport en logistiek maken al vele jaren op grote schaal gebruik van arbeidsmigranten. In het wegtransport en distributiecentra gaat het onder meer over functies als chauffeur en logistiek medewerker. In de binnenvaart en kustvaart gaat het veelal om functies die uiteenlopen van matroos tot kapitein.

De sector logistiek voert de ranglijst aan als het gaat om het totaal aantal arbeidsmigranten. Volgens het rapport *Arbeidsmigranten in Nederland in cijfers*[1] van KBA Nijmegen uit 2020 is 44 procent van het totaal aantal arbeidsmigranten hierin actief. Ter vergelijking: in 2018 was dat nog 29 procent. In een blog van Otto Workforce[2] worden diverse rapporten aangehaald waaruit blijkt dat arbeidsmigranten in de toekomst onmisbaar zijn om de groeiende personeelstekorten op te vullen. Ook in de sector logistiek lopen deze tekorten de komende jaren door vergrijzing en de sterke economie flink op. De Nederlandse transportsector zoekt alleen al zo'n 7.000 chauffeurs per jaar.

Het personeelstekort is ook voelbaar in een relatief nieuwe markt als e-commerce. Bestaande post- en koeriersdiensten voorzien aanhoudende groei van pakketbezorging en maken gebruik van arbeidsmigranten, met name werkzaam in de distributiecentra en op de weg. Daarnaast zijn ook innovatieve bedrijven als flitsbezorgers Gorillas, Flink en Getir op zoek naar personeel. Door de snelle toename van het aantal pakketbezorgers is deze groep al langer bij de Inspectie SWZ in het vizier, wat in 2021 heeft geleid tot een aantal boetes. Anderzijds concludeert dezelfde Inspectie dat de pakket- en koerierssector, sinds de verscherpte controles van de Inspectie, stappen zet om eerlijk werken.

Volgens uitzender Randstad stonden in juni 2021 in de sector logistiek 15.000 vacatures uit. Tekort aan personeel kan de continuïteit op bijvoorbeeld distributiecentra stevig onder druk zetten. Om uitval te voorkomen, wordt de werkdruk opgevoerd en worden de prestaties van de medewerkers digitaal bijgehouden. Vaak wordt gewerkt zonder daglicht en zijn de kantines karig ingericht. Het is belangrijk dat medewerkers die onder dergelijke omstandigheden werken niet alleen recht krijgen op gezonde arbeidsomstandigheden, zoals in de Arbowet[3] is vastgelegd, maar dat dit recht tevens wordt afgedwongen. Dat er nog werk te doen is, blijkt uit een conclusie van de Inspectie SWZ[4]: "Regels over veiligheid, loon en arbeidsdruk worden met enige regelmaat overtreden. Zeven op tien distributiecentra houden zich er niet aan."

1 ABU_NBBU_Factsheet_Arbeidsmigranten_A3_05.indd
2 BLOG_Arbeidsmigrant van de toekomst. (ottoworkforce.nl)
3 Arbo: Dit staat er in de Arbowet en zo pas je 'm toe | SER
4 Distributiecentra lappen (veiligheids)regels massaal aan hun laars (logistiek.nl)

Wet- en regelgeving van toepassing, maar niet voor distributiecentra

Gezien de grote personeelstekorten is het van groot belang dat er aandacht is voor de wijze waarop werkgevers omgaan met arbeidsmigranten. Daarbij is het devies: gelijke rechten voor gelijkwaardige functies. En dus geen onderscheid op basis van herkomst. Dit devies wordt ondersteund door de cao Beroepsgoederenvervoer 2021 waarin staat dat bij de inleen van arbeidskrachten enkel gebruikgemaakt mag worden van uitzendbureaus of payroll-bedrijven die beschikken over het certificaat NEN 4400/1 en/of 4400/2 en die ingeschreven zijn in het register van de Stichting Normering Arbeid (SNA). Een leidend keurmerk is PayChecked waarmee transportondernemers aantonen dat zij zich houden aan de afspraken en daarmee het risico op ketenaansprakelijkheid verkleint met betrekking tot Wet Aanpak Schijnconstructies (WAS). Het voldoen van een dergelijk keurmerk is belangrijk voor het imago van zowel bemiddelaars als inleners en wordt van bedrijven die mee willen dingen bij aanbestedingen in toenemende mate vereist. De beste waarborg voor gelijke behandeling van uitzendkrachten komt voort uit de zogeheten inlenersbeloning: De inlenersbeloning ziet erop toe dat uitzendkrachten evenveel verdienen en ontvangen als overige personeelsleden van de inlener, die dezelfde werkzaamheden verrichten volgens de cao van de inlener.

Voor distributiecentra bestaat op landelijk niveau nog geen specifieke wet- en regelgeving. Dit wordt overgelaten aan individuele bedrijven.[5] Maar er is beweging. Nieuw is het WELL-certificaat[6] dat zich specifiek richt op de werkomstandigheden van distributiepersoneel. Hiermee worden aspecten als welzijn en gezondheid naar een hoger niveau getild. Ook zijn er steeds meer QHSE-specialisten binnen logistieke bedrijven die bijdragen aan het verbeteren van de kwaliteit van arbeidsomstandigheden en veiligheid.

Sector leunt op arbeidsmigranten

De behoefte aan arbeidsmigranten is vooral gevoed door de snelle groei van de positie van Nederland als 'Gateway to Europe'. Via de zeehavens van Rotterdam en Amsterdam en de luchthaven Schiphol worden jaarlijks vele miljoenen tonnen goederenvolumes vervoerd; binnen Nederland en naar het economisch krachtige achterland. De sector logistiek is de afgelopen decennia meegegroeid met de economische activiteit en levert een grote economische bijdrage door een efficiënte afhandeling van de goederenstromen voor productiebedrijven en consumenten.

Om de sterke groei van de vervoerstromen te kunnen accommoderen is een toenemende behoefte ontstaan aan chauffeurs, logistiek personeel en bemanning van binnenvaart en kustvaartschepen. Immers, op haventerreinen en langs de corridors richting het achterland zijn de transportketens via weg en water opgezet, inclusief een sterke uitbreiding van warehouses en distributiecentra. Tegelijkertijd zijn veel productiecentra vanwege de lage vestigings- en loonkosten verplaatst richting Oost-Europa met nieuwe vervoerstromen als gevolg.

De sector heeft altijd een sterke aantrekkingskracht op buitenlandse werknemers gehad. De open grenzen en lage loonkosten van Oost-Europeanen heeft de concurrentie op transporttarieven verder versterkt. Dat heeft veel bedrijven ertoe gebracht arbeidsmigranten in Nederland in dienst te nemen of nevenvestigingen in het buitenland op te zetten om daarvanuit de logistiek operatie op te zetten.

Margedruk leidt tot misstanden

Met de komst van de arbeidsmigranten is de wet- en regelgeving aangepast op onderwerpen als arbeidsomstandigheden, rij- en rusttijden, juiste beloning en het toepassen van cabotageregels. Dit om de concurrentieverhoudingen ten opzichte van Nederlandse werknemers te waarborgen, de arbeidsmigranten zich te laten formeren aan de West-Europese gedragsnormen en om hen te beschermen tegen malafide werkgevers en uitzendbureaus voor

5 Nieuwe cao voor de Albert Heijn distributiecentra – Supermacht.nl
6 Prologis heeft primeur met eerste WELL-certificaat voor distributiecentrum - Logistiek

wie de lage kosten belangrijker zijn dan fatsoenlijke huisvesting en beloning. Extra inspecties, betere registratie, meer voorlichting en het wegnemen van drempels om melding te maken van misstanden waren en zijn nodig.

In 2017 concludeerde de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) dat sommige bedrijven een voortdurende neiging hebben om arbeidsconstructies te ontwikkelen die de kosten van arbeid verlagen. Het omzeilen van regels en het drukken van kosten is zeker interessant voor de sector transport en logistiek, waar de factor arbeid een relatief groot aandeel in de totale kosten heeft. Het besparen op loonkosten door onderbetaling, het niet betalen van gemaakte werkuren en het opzetten van juridische constructies die schijnzelfstandigheid creëren, zijn bekende uitwassen. Sinds 1 juli 2015 is de Wet Aanpak Schijnconstructies (WAS) van kracht die moet zorgen voor een fatsoenlijke beloning en een minimum aan zekerheid voor alle werknemers, en daarmee voor een eerlijke concurrentie tussen binnen- en buitenlandse werknemers.

De Inspectie Leefomgeving en Transport moet de regels handhaven. Deze instantie voert controles uit bij individuele bedrijven, maar schuwt ook de gang naar de rechter niet wanneer er signalen zijn dat bedrijven hun medewerkers onheus behandelen. Samenwerkende overheidsorganisaties hebben in 2019 in de strijd tegen misstanden in de transportsector 54 bedrijven gecontroleerd. Daarbij is voor drie miljoen euro aan boetes opgelegd en zijn 26 vergunningen ingetrokken.

Dat de regels verdere aanpassing behoeven, blijkt uit het rapport[7] 'Driver Fatigue in European Road Transport' van de European Transport Workers' Federation uit 2021. Daarin wordt duidelijk dat een flink aantal chauffeurs lijdt aan vermoeidheid als gevolg van slechte werkomstandigheden, lange werkdagen en te lage beloning. Goed werkgeverschap blijkt nog steeds niet vanzelfsprekend.

Gezien de te verwachten aanhoudende groei van arbeidsmigranten en het streven naar een gelijk speelveld binnen de Europese Unie (EU) heeft het Europese Parlement in de zomer van 2020 het European Mobility Package[8] aangenomen. Dit is een Europese aanpak rondom de harmonisatie van arbeidsomstandigheden in zowel West- als Oost-Europa. De effectiviteit van deze complexe wetgeving moet zich de komende jaren bewijzen, al wordt wel verwacht dat het ophogen van de wettelijke eisen tot nog grotere tekorten aan chauffeurs leidt.

7 Driver-Fatigue-in-European-Road-Transport-Summary.pdf (etf-europe.org)
8 Mobility Package: weten we (de gevolgen van) wat er op ons afkomt? - Transport & Logistiek (transportlogistiek.nl)

Shutterstock © Ververidis Vasilis

Agrarische sector: flexibele schil noodzakelijk

De agrarische sector kenmerkt zich door seizoenspatronen: in het plant- en oogstseizoen zijn meer arbeidskrachten nodig om het werk te klaren dan daarbuiten. Dit geeft een wisselend patroon van het arbeidsvolume en hierdoor is een ruime flexibele schil aan arbeidskrachten noodzakelijk. In de oogstperiode loopt het aantal op naar zo'n 333.000 arbeidskrachten. In de winter is de vraag naar arbeidskrachten in de agrarische sector het laagst; in 2020 was dit zo'n 233.800.

De arbeid wordt verricht in loondienst, als zzp'er of via een uitzendbureau. In de piekperiode wordt ruim 46 procent van de arbeid verricht door uitzendkrachten. Samen met de andere arbeidskrachten die niet op de loonlijst staan, maakt dat een flexibele schil van 242.200 arbeidskrachten of 73 procent van het totaal.

Aantal arbeidskrachten	Loonlijst	Uitzend	ZZP[1]	Totaal	% uitzend
Structureel	73.100	73.000	87.700	**233.800**	31,2%
Seizoen	17.700	81.500	0	**99.200**	82,2%
Totaal	**90.800**	**154.500**	**87.700**	**333.000**	46,4%
% in piekperiode	27,3%	46,4%	26,3%		

1 wordt 1 x per jaar geregistreerd

Bron: Rapport Arbeidsmarkt Colland 2020

De agrarische sector maakt al decennia op grote schaal gebruik van de diensten van arbeidsmigranten. Over het algemeen zijn deze arbeidskrachten werkzaam tijdens de plant- en oogstwerkzaamheden in de tuinbouwsector. Het betreft zowel de glastuinbouw, de champignonteelt, de fruitteelt, de bloembollenteelt als de groenteteelt op de volle grond. In deze bedrijfssegmenten zijn ruim 75 procent van alle agrarische uitzendkrachten werkzaam. Het overgrote deel van de arbeidsmigranten in de agrarische sector wordt op een goede manier behandeld en betaald. De betrokken ondernemers hebben baat bij terugkeer van deze seizoenarbeiders, vanwege beschikbaarheid, investering in opleiding en ambassadeurschap. Naast een concurrerend loon zijn goede huisvesting, vervoer en opleiding belangrijke redenen om terug te keren naar hetzelfde bedrijf.

Helaas komen juist de uitwassen in de media waardoor en negatief beeld ontstaat van de arbeidsomstandigheden in de agrarische sector. Iedereen kan zich de misstanden bij enkele champignon- of aspergetelers herinneren. Deze misstanden zijn onaanvaardbaar. Het is terecht dat brancheorganisaties en de overheid hier bovenop zitten en toekomstige misstanden willen voorkomen. Zo is de stichting Fair Produce in 2011 opgericht om arbeidsuitbuiting in de teelt van champignons tegen te gaan. Op dit moment beschikt 95 procent van de champignonbedrijven over het certificaat Fair Produce.

Het is belangrijk dat het bewustzijn om arbeidskrachten goed te behandelen verder toeneemt en dat misstanden worden herkend. Het gaat niet alleen om onderbetaling, maar eveneens moderne slavernij, discriminatie en uitbuiting. Werkgevers kunnen relatief makkelijk misbruik maken van arbeidsmigranten, die immers in zwakke en afhankelijke positie verkeren. Veel arbeidsmigranten komen naar Nederland om te sparen voor hun toekomst en familie in het thuisland en accepteren soms omstandigheden die naar Nederlandse maatstaven ongewenst zijn.

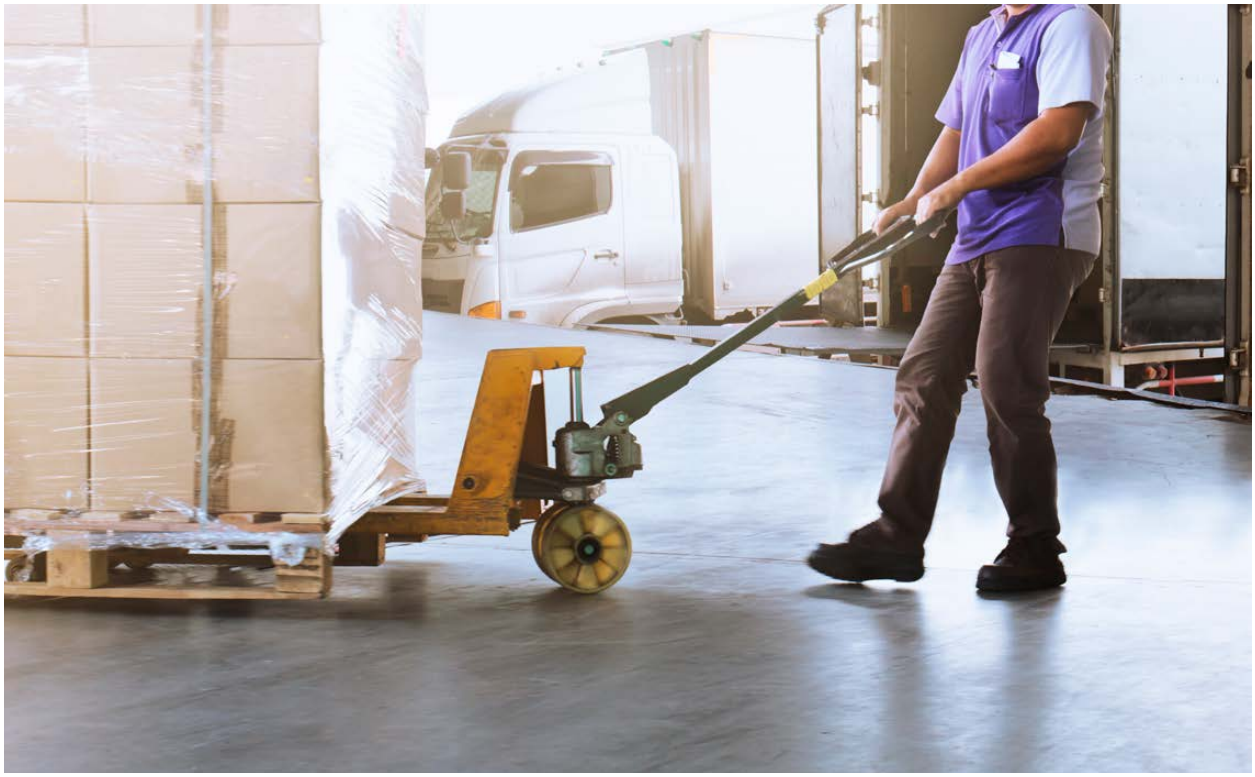
Glastuinbouw Nederland, de brancheorganisatie voor ondernemers in de glastuinbouw, heeft een Human Capital Agenda opgezet. De sector erkent dat werknemers het kostbaarste kapitaal zijn en dat zij onmisbaar zijn voor een toekomstbestendige sector. De arbeidsmarkt wordt krapper op alle functieniveaus; door schaalvergroting, specialisatie en internationalisering verandert het productiewerk en groeit de vraag naar hoger opgeleid personeel. Mede hierom blijft de behoefte aan arbeidsmigranten voorlopig hoog.

Keurmerken en goed werkgeverschap

Brancheorganisaties ABU, NBBU, VIA voor de uitzendsector, vakbonden FNV en CNV, en de werkgeversorganisaties LTO Nederland, KAVB, NFO en Glastuinbouw Nederland in de land- en tuinbouw, hebben een keurmerk in het leven geroepen dat de kwaliteit van uitzendarbeid waarborgt en zo misstanden met uitzendarbeid voorkomt. De cao Glastuinbouw schrijft werkgevers voor de inhuur van personeel voor uitsluitend gebruik te maken van uitzendbureaus die gecertificeerd zijn door de Stichting Normering Arbeid.

De huisvesting van arbeidsmigranten blijft problematisch, vooral vanwege het tekort aan woonruimte. Veel ondernemers bouwen zelf woonruimtes voor hun arbeidsmigranten. Het is nog moeilijk om de kwaliteit van de huisvesting te waarborgen en te vermijden dat hiervoor geen buitensporige vergoeding wordt gevraagd. Ook organiseren uitzendbureaus zelf huisvesting en het vervoer voor de arbeidsmigranten. De commissie Roemer adviseert om arbeidscontracten en huurcontracten los te koppelen om onderlinge verrekening te voorkomen. De verwachting is dat dit in de wetgeving wordt opgenomen.

Werkgevers in de land- en tuinbouw willen doorgaans zorgen voor goede huisvesting voor tijdelijke arbeidskrachten, tegen een eerlijke huur. De Stichting Normering Flexwonen (SNF) en Agrarisch Keurmerk Flexwonen (AKF) geven keurmerken uit die de kwaliteit van de woonruimte voor arbeidsmigranten bewaken. Ondernemers die huisvesting volgens de norm van het Agrarisch Keurmerk Flexwonen aanbieden, mogen onder voorwaarden de huur inhouden op het loon van medewerkers.



Retail: distributiecentra vechten om medewerkers

Tijdens de coronacrisis is de digitale transitie in de retail versneld. Veel consumenten hebben in de coronaperiode voor het eerst kennisgemaakt met het gemak en veiligheid van het doen van aankopen via internet. Dit blijkt uit de enorme omzetstijgingen in onlineaankopen in 2020 en in 2021 van respectievelijk 43,6 en 23,6 procent die het CBS rapporteert.

De komende jaren blijven de onlineverkopen naar verwachting nog flink groeien omdat consumenten steeds meer gemak verwachten en steeds sneller – en het liefst gratis – hun pakketjes willen ontvangen en retourneren. Dit heeft in Nederland geleid tot een enorm netwerk van distributiecentra dat in de tien jaar tot en met 2020 met 50 procent is gegroeid tot 39 miljoen vierkante meter. Het is de verwachting dat dit in 2030 is opgelopen naar 59 miljoen. Deze distributiecentra moeten uiteraard bemand worden.

Retailers staan voor de enorme uitdaging om het 'fulfilment', het online logistieke proces van opslag tot verzenden en retourverwerking, in goede banen te leiden. De werkzaamheden in een distributiecentrum bestaan uit het up-to-date houden van productdata, dynamisch voorraadbeheer, goederenontvangst, het plaatsen van de goederen in het distributiecentrum en vervolgens het orderpicken en het laden van vrachtauto's voor de bezorging.

Veel retailers werken met uitzendbureaus of met specifieke fulfilmentpartijen, die hiervoor personeel in dienst hebben en uitlenen. Bol.com, het bekende retailplatform in Nederland en België, maakt bewust gebruik van deze partijen, omdat het bedrijf gelooft in het samenbrengen van expertises. De fulfilmentbedrijven waar bol.com de diensten van afneemt, hebben jarenlange specialistische ervaring in verantwoordelijk en hoogwaardig fulfilment. Zo kan bol.com zich maximaal concentreren op het voorzien in de behoeften van de klant.

Voor de voorraad van artikelen die bol.com zelf aanbiedt en voor de verkooppartners die logistieke diensten van bol.com afnemen, maakt het bedrijf gebruik van meerdere fulfilment centers, waaronder een eigen bol.com fulfilment center (BFC) in Waalwijk. Voor de dagelijkse operatie in de fulfilment centers betrekt bol.com de diensten van gespecialiseerde fulfilmentpartijen. Zij verzorgen de dagelijkse logistieke en personele organisatie. De medewerkers in de fulfilment centers zijn niet in dienst bij bol.com maar bij de fulfilmentbedrijven die de medewerkers uitlenen.

Lokale inhuur werkt niet meer

Uitleners proberen hun eigen personeel doorgaans te zoeken in de directe omgeving van de distributiecentra en daarna in de rest van Nederland. Het animo onder de Nederlandse beroepsbevolking voor dit type werk is echter laag, en dat lijkt structureel. Door gebrek aan Nederlands personeel zijn uitleners genoodzaakt arbeidsmigranten aan te trekken. De dagelijkse fluctuaties in de e-commerce vragen bovendien om een logistieke operatie die flexibel is. Die flexibiliteit wordt door veel retailers gecreëerd door naast de groep vaste medewerkers ook een beroep te doen op flexibele arbeidskrachten die ingeleend worden.

In de gevallen dat het niet lukt om voldoende personeel te krijgen terwijl het écht moet, bijvoorbeeld rondom feestdagen, besteden bonafide uitleners hun taak soms weer uit aan kleinere uitzendbureaus. Hier schuilen risico's in. Uit een onderzoek van januari 2020 van de Inspectie SZW, bleek dat in zeven op de tien distributiecentra in Nederland iets mis zou zijn ten aanzien van de regels: de destijds geldende coronamaatregelen zouden niet worden nageleefd, er zou sprake zijn van te korte pauzes, veiligheidsregels werden genegeerd en de betaling lag onder het minimumloon.

> "Succes is wat ons betreft pas succes als het ook zo voelt voor alle mensen die – direct of indirect – met ons meewerken. Fatsoenlijk en veilig werk hoort daarbij"
> **Vincent Weijers, Directeur Logistiek & Operatie (COO) bij Bol.com**

Op diverse distributielocaties van bijvoorbeeld supermarktketens worden arbeidsmigranten ingezet vanwege het gebrek aan Nederlandse werknemers. Het gaat vooral om Poolse, Roemeense en Bulgaarse flexkrachten. Het afgelopen jaar kwam de sector een paar keer minder positief in het nieuws vanwege ondermaatse arbeidsomstandigheden in diverse distributiecentra: medewerkers ervaarden een zeer hoge werk- en mentale druk veroorzaakt door de zogenaamde normdruk waarbij medewerkers een minimaal aantal items per uur moesten 'orderpicken'. Daarnaast zou onzekerheid bestaan omtrent de werkuren en was de kans op coronabesmettingen groot omdat tijdens topdrukte niet altijd voldoende afstand kon worden gehouden.

Schaarste leidt tot investeringen in automatisering

Onlinesupermarkt Picnic verklaart geen gebruik te maken van arbeidsmigranten. Zij bemannen hun locaties nagenoeg altijd met lokale en vaak jonge werknemers, die graag bij het bedrijf komen werken. Hun positieve imago als techbedrijf helpt hierbij. Nieuwkomer Ochama, aanbieder van food- en nonfood-producten, doet het weer anders door zijn nieuwe distributiecentrum volledig te robotiseren. Hierdoor heeft het bedrijf nagenoeg geen logistieke medewerkers nodig. Supermarkt Hoogvliet heeft recent een volledig geautomatiseerd distributiecentrum gebouwd waardoor minder afhankelijkheid is van schaars personeel. De kleinere supermarktketen Boni zet in op gedeeltelijke automatisering en mechanisatie in zijn Nijkerkse distributiecentrum. Veel andere, grotere supermarktketens werken ook deels met meerdere semiautomatische centra waardoor de afhankelijkheid arbeidsmigranten vooralsnog blijft.

Shutterstock © BYonkruud

Huisvesting van arbeidsmigranten in de retail

De contracten van migranten zijn vaak tijdelijk van aard. Bij beëindiging ervan verliest de werknemer ook zijn woonruimte, vaak door de uitzendorganisatie geregeld, die vrijwel direct moet worden verlaten. Arbeidsmigranten die in vaste dienst zijn, hebben hun woonruimte veelal zelf geregeld.

Tijdelijke arbeiders worden vaak klein behuisd en moeten de woonruimte met anderen delen. Bovendien ontstaat soms spanning met de omgeving vanwege overlast. Kleine woonruimtes vergroten ook de besmettingsrisico's ten tijde van een pandemie, mede door het gezamenlijke vervoer naar de werklocaties. Besmettingsrisico's nemen eveneens toe doordat vaak doorgewerkt wordt tijdens ziekte indien de eerste ziektedag contractueel niet wordt doorbetaald. Migranten willen veelal geen inkomsten missen of werken juist bij ziekte toch door omdat de bezetting het niet toelaat en zij angstig zijn om hun baan te verliezen. Doordat de meeste migranten de Nederlandse taal niet machtig zijn, kennen ze onvoldoende hun rechten.

Bol.com en Boni maken afspraken met de fulfilment bedrijven ten aanzien van de woonsituatie voor medewerkers in hun distributiecentra. Additionele informatie wordt periodiek opgevraagd en besproken op managementniveau. Afspraken over de omstandigheden kunnen contractueel vastgelegd worden waarbij op regelmatige basis huisvestingrapportages worden opgevraagd. Volgens beide retailers is er volledige transparantie over de voorwaarden en omstandigheden waaronder gewerkt wordt.

Arbeidsomstandigheden: meten is weten

Rondom de belangrijke thema's gezondheid en veiligheid kunnen prestatie-indicatoren vastgesteld worden op het gebied van ongevallen, bijna ongevallen, het aantal gewerkte uren en het verzuim. Tevens kan de retailer dagelijkse afstemming op tactisch niveau hebben met het fulfilmentbedrijf.

Bol.com krijgt daarnaast ook inzicht van de fulfilment bedrijven in medewerkerstevredenheidsonderzoeken met specifieke vragen over de werkomgeving. Hierbij worden actie- en verbeterplannen met hen gedeeld. Retailers is er alles aan gelegen om naast persoonlijke schade ook reputatieschade te voorkomen.

Bij Boni is een deel van teamleiders die in vaste dienst zijn van Poolse komaf. Zij onderhouden de contacten met de buitenlandse uitzendkrachten. Doordat zij de taal spreken kunnen eventuele misstanden snel verholpen worden. Daarnaast biedt Boni zijn buitenlandse uitzendkrachten Nederlandse taalopleidingen aan om de communicatie te verbeteren. Dit biedt hen weer betere perspectieven op de arbeidsmarkt. Een teamleider met een migrantenachtergrond zit in de Ondernemingsraad om ook zo de belangen van deze groep te behartigen en de binding met deze medewerkers te verstevigen in een krappe arbeidsmarkt.

> "Het is de vraag of meer regelgeving helpt als de attitude ten aanzien van arbeidsmigranten niet goed is. Volgens ons begint het met attitude en die moet gestut zijn door regelgeving en door interne processen en activiteiten. Dan blijven misstanden beperkt tot incidenten die je kunt oplossen en voorkomen"
> **Frank Klören, CFO Boni-Markten B.V.**

Tot slot is scherper toezicht op en verplichte certificering van uitzendbureaus noodzakelijk. De huidige drempel om een uitzendbureau te beginnen is nu te laag en het toezicht te beperkt. Hierdoor kunnen malafide praktijken ontstaan. Strengere normen en handhaving voor het werken met arbeidsmigranten en voor de uitzendsector is in het belang van de hele retailsector en voor de uitzendbureaus die het wél goed doen. Op deze manier kunnen malafide bedrijven aangepakt worden en ontstaat een gelijk speelveld met partijen op nationaal en internationaal niveau.

Food: werken in koude of warme productiehallen

In de Nederlandse voedingsmiddelenindustrie zijn circa 146.000 mensen werkzaam. Een groot deel van deze medewerkers werkt in productiehallen waar ze bijvoorbeeld afvulmachines bedienen, vis snijden of dozen met voedingsmiddelen inpakken. Naar schatting zijn 60.000 van deze medewerkers arbeidsmigranten. Het grootste deel hiervan werkt voor kortere of langere tijd op uitzendbasis.

De afgelopen jaren zijn diverse incidenten naar buiten gekomen die voornamelijk betrekking hadden op Oost-Europese uitzendkrachten die slecht zijn gehuisvest, waar druk op is uitgeoefend om toch te komen werken ondanks ziekte of waar uitzendbureaus ten onrechte loon inhielden. Buitenlandse arbeiders zijn meestal actief in subsectoren van de foodsector waar veel handmatige activiteiten plaatsvinden die zich moeilijk of slechts tegen een hoge prijs laten automatiseren. Voorbeelden van deze activiteiten zijn het snijden van vlees, vis en groente.

Bedrijven in de foodsector hebben echter steeds meer moeite om arbeidskrachten te vinden en aan zich te binden. De foodsector concurreert met andere sectoren zoals magazijnwerk voor webwinkels. Het werken in een warm magazijn is voor velen aantrekkelijker dan het uitvoeren van repeterend werk in een productiehal voor vleesverwerking bij 5 graden Celsius. Volgens ondernemers uit de sector kan het meer betalen van uitzendkrachten gedeeltelijk uitkomst bieden om arbeidsomstandigheden te verbeteren of personeel te vinden. Maar de marges in de voedingsmiddelenindustrie staan voortdurend onder druk.

Bedrijven in de foodsector kennen vaak een grote flexibele schil van medewerkers. Hierdoor kunnen ze flexibel meebewegen met de volatiliteit in afzet. Deze volatiliteit ontstaat bijvoorbeeld door snel wisselende afnemers die op basis van jaarcontracten werken of omdat de afzet onderhevig is aan seizoensinvloeden. Maar er zijn ook bedrijven waar structureel meer dan 60 procent van de werknemers op uitzendbasis werkt en dit waarschijnlijk toch tot lagere kosten leidt. Vanwege de noodzaak om te beschikken over een omvangrijke flexibele schil is de sector zeer afhankelijk van Oost-Europese arbeidskrachten. Zij leveren de juiste vaardigheden of, zij voeren "werkzaamheden uit die Nederlandse arbeidskrachten vaak niet willen doen", zoals een bedrijf in de productie van sauzen het onlangs verwoordde.

Samenwerking als antwoord op margedruk

Meer geld betalen voor voedsel is slechts een deeloplossing om arbeidskrachten meer te kunnen betalen en zaken zoals huisvesting te verbeteren. Het Nederlandse supermarktwagentje behoort tot de goedkopere van Europa.

Goedkoop betekent niet per definitie minder duurzaam, maar beperkt wel de mogelijkheden voor partijen om te investeren in verduurzaming.

Overheid, ngo's en consumenten vragen en eisen terecht veel aandacht voor het verduurzamen van het voedselsysteem. Dit is een complexe opgave omdat de foodsector nagenoeg alle aspecten van een duurzamere wereld raakt: van tegengaan van onderbetaling tot gezondere voedingsmiddelen en van het reduceren CO_2-uitstoot tot minder voedsel verspillen. Het is tegelijkertijd een sector met grote volumes en dunne marges. Consumenten zijn vaak geconditioneerd met het idee dat eten goedkoop moet zijn. Hoewel de maatschappij veel aandacht heeft voor verduurzaming, toont recent onderzoek van Autoriteit Consument & Markt en Wageningen University dat consumenten maar beperkt bereid zijn meer te betalen voor duurzaam geproduceerd voedsel wanneer ze de mogelijkheid hebben om het goedkopere en minder duurzame alternatief te kiezen.

Bij een goede samenwerking en een afnameverplichting tussen partijen in de voedselketen is het eenvoudiger om duurzaamheidsstandaarden voor arbeidsmigranten te verhogen. Bedrijven in de foodsector werken vaak in complexe, mondiale productieketens met veel schakels die bestaan uit internationale producenten van grondstoffen, agrariërs, verwerkers, handelaren, retailers en foodservice. Hierbij zijn twee uiterste samenwerkingsvormen te onderscheiden. Een open model: met veel wisselende kortdurende contracten en prijzen die op (wereld)markten worden vastgesteld. Of een gesloten strategisch model met langetermijnrelaties en duidelijke afspraken over bijvoorbeeld producteigenschappen, duurzaamheid, volumeplanning en productontwikkeling.

Werken in gesloten ketens is een belangrijk instrument gebleken voor het maken van afspraken op verduurzaming en de kosten die hiervoor worden gemaakt. Deze afspraken geven een verwerker of handelaar een betere garantie dat inspanningen op het gebied van verduurzaming ook daadwerkelijk leiden tot een hogere afzetprijs. Een investering in eigen huisvesting, vervoer of een hoger loon voor uitzendkrachten is dan beter te rechtvaardigen en biedt zekerheid. Vaak hebben retailers een belangrijke regisseursfunctie in gesloten ketens en kunnen zij duurzaamheidseisen stellen die verder gaan dan de wettelijke voorschriften en hiervoor betalen. Het verbeteren van arbeidsomstandigheden is een thema dat zich hier goed voor leent.

Gecertificeerde inhuur en zelf verantwoordelijkheid nemen

Hoewel niet-gecertificeerde uitzendbureaus ook goed kunnen zorgen voor uitzendkrachten, biedt het inhuren via gecertificeerde bureaus meer zekerheid aan inleners en eindafnemers dat zaken op orde zijn. Het is daarnaast belangrijk dat inleners ook zelf hun verantwoordelijkheid nemen voor het welzijn van medewerkers. Bijvoorbeeld door zelf actief mee te zoeken naar woonruimte en Oost-Europese werknemers die dit wensen een vast contract en doorgroeimogelijkheden te bieden. Zo zijn er bedrijven in de foodsector die buitenlandse werknemers graag laten doorgroeien naar administratieve of leidinggevende functies. Dit kan bijvoorbeeld zorgen voor een betere binding zorgen met overig buitenlands personeel. Ook wordt door bedrijven geïnvesteerd in huisvesting.

Indien een medewerker niet meer voor een uitzendbureau werkt maar in dienst komt van het bedrijf, vervalt vaak het recht op huisvesting. Goede werkgevers voelen de verantwoordelijkheid om hulp te bieden bij het vinden van huisvesting in de krappe woningmarkt. Een aantal kiest ervoor om dan maar zelf goede woonruimte te creëren. Dit vraagt wel veel afstemming met gemeenten om de juiste vergunningen te krijgen en inspanning om met eventuele bezwaren van omwonenden om te gaan. Keerzijde van deze aanpak is dat de arbeidsmigrant te afhankelijk wordt van de inlener. Daarom pleiten sommige vakbonden ervoor om de huisvestingstaak vooral bij gemeenten te beleggen waar arbeidsmigranten werkzaam zijn.

Strategische personeelsplanning

Door de krimpende bevolking en stijgende lonen in Oost-Europa neemt het aanbod van Oost-Europese arbeiders de komende jaren af. Dit leidt bovendien tot meer concurrentie tussen diverse EU-landen en sectoren om deze arbeidskrachten te vinden en langdurig aan het bedrijf te verbinden. Dit vraagt van inlenende bedrijven een aanpak die meer strategisch is en gericht op het behouden en ontwikkelen van alle medewerkers binnen het bedrijf. Maar ook een aanpak die is gericht op het afbouwen van de afhankelijkheid van de flexibele schil, al dan niet bestaande uit Oost-Europese arbeiders. Steeds vaker kiezen bedrijven daarom voor het verder automatiseren en robotiseren van het productieproces. Het laaghangend fruit voor automatiseren in de industrie is in zicht. Voor complexere handelingen zoals het fileren van vis zijn echter nog vaak mensenhanden nodig.

Een ideaal evenwicht tussen robotisering en menselijke inzet vraagt om een gedegen langjarig automatiseringsplan en forse investeringen. Deze investeringen zijn lastig te realiseren bij lage marges, sterke fluctuaties in de afzet en daarmee samenhangende kasstromen. Voor bedrijven wordt het daarom belangrijker om samen te werken in een gesloten keten met vaste afnemers. Dit is de basis om goede langjarige afspraken te maken.

Industrie: tekort aan arbeid belemmert groei

Ook binnen de Nederlandse industrie werken veel arbeidsmigranten. Volgens CBS-data werkt circa 8 procent van 767.571 arbeidsmigranten in 2019 in de metaalindustrie. De meerderheid van deze 61.405 migranten komt uit Polen. Het CBS spreekt specifiek over de metaalindustrie, net als dat het in de media ook vaak gaat over de positie van kwetsbare arbeidsmigranten bij grote bedrijven in de basismetaal als Tata Steel, Nyrstar en FN Steel.

Verschillende onderzoeken (onder andere SEO 2018) en nieuwsartikelen laten echter zien dat ook in de textielindustrie, offshore en grafische industrie veel kwetsbare arbeidsmigranten werken. Zij verrichten eenvoudig en routinematig productie- en assemblagewerk waarvoor moeilijk Nederlandse werknemers te vinden zijn. Naast de veelal ongeschoolde arbeiders uit vooral Oost-Europa, is een groep technisch geschoolde arbeiders of kenniswerkers actief die vaak op basis van een vast contract voor Nederlandse maakbedrijven werken, zoals hightechbedrijven als ASML, NXP, Philips en VDL en hun toeleveranciers. Deze snelgroeiende groep kenniswerkers valt buiten het bereik van dit rapport.

Verplichte SNA-certificering

Werkgevers die vallen onder de cao Metaal en Techniek zijn verplicht om te werken met uitzendbureaus die gecertificeerd zijn door de Stichting Normering Arbeid (SNA). Branchevereniging Koninklijke Metaalunie geeft aan dat ook inleners medeverantwoordelijk zijn voor de uitzendkrachten die zij inzetten binnen hun onderneming. Indien het uitzendbureau niet alles op orde heeft of zich niet aan de regels houdt, dan kan de inlener in bepaalde gevallen aansprakelijk worden gesteld.

Het overgrote deel van deze arbeidsmigranten wordt op een goede manier behandeld en marktconform betaald. Uit de inspecties van de Nederlandse Arbeidsinspectie blijkt dat weinig industriële bedrijven de afgelopen jaren beboet zijn. Uit de gesprekken met klanten van ABN AMRO blijkt dat ondernemers investeren in opleiding en taalbeheersing van arbeidsmigranten en vaak bemiddelen bij huisvesting en hereniging met hun gezin. Huisvesting is vaak een heikel punt, omdat betaalbare woningen vaak lastig te vinden zijn en omdat de regelgeving bij gemeenten niet altijd even duidelijk is. In februari 2022 kwam bijvoorbeeld machinebouwer Tobroco Giant in het nieuws vanwege de aankoop van een hotel in Oisterwijk voor het tijdelijke verblijf van zijn buitenlandse werknemers. Eerder kreeg metaalbedrijf De Cromvoirtse toestemming voor een pilot met huisvesting van arbeidsmigranten. Bedrijven komen geregeld in het nieuws vanwege klachten van inwoners over eventuele overlast.

Robotisering is beperkte oplossing voor personeelstekort

De industrie is een zeer diverse sector, maar de krapte aan 'handjes' is een gemeenschappelijk thema. Het tekort kan worden opgevangen door arbeid te vervangen door robotisering. Het vervangen van personeel door een machine is echter niet voor elke taak mogelijk en voor elke onderneming weggelegd. Veel maakbedrijven in Nederland richten zich op maatwerk. De productie van grote volumes standaardproducten is al tientallen jaren geleden verplaatst naar lagelonenlanden als China. Juist kleine volumes van speciale machines en klantspecifieke producten zijn moeilijk te automatiseren. De investeringskosten zijn daarnaast vaak te hoog en kennis van software en IT ligt voor een grote groep Nederlandse mkb-ondernemingen niet binnen handbereik. Zo blijven veel ondernemingen toch aangewezen op het uitbreiden van hun personeelsbestand.

Schaarste aan personeel is belangrijkste groeibelemmering

Hoewel de corona-uitbraak invloed heeft gehad op de industrie als sector, heeft dit vooral gezorgd voor een beperking in de toelevering van goederen dan aan een lagere vraag naar personeel. De industriële omzet is volgens het CBS in het laatste kwartaal van 2021 weer gestegen en per saldo 26 procent van de ondernemers verwacht dat de personeelssterkte in 2022 toeneemt. Dit in schril contrast met een jaar eerder, toen per saldo 2 procent van de ondernemers aangaf een hogere personeelssterkte te verwachten in 2021. Dit positieve sentiment zorgt dat de vraag naar technisch geschoold personeel alleen maar groter wordt. Personeelsschaarste is nu de belangrijkste belemmering voor groei in de industrie.

Vooral tekort aan technisch geschoold personeel

De belangrijkste reden voor het hoge arbeidstekort in de industrie, is dat de meeste vacatures technische basiskennis en ervaring vereisen. Dit maakt dat bedrijven minder eenvoudig personeel 'van de straat kunnen plukken'. Naast technisch personeel op de vloer is er een tekort aan specialisten op managementposities. Een voorbeeld is ASML dat aangeeft meer dan 4.000 vacatures te hebben. Dit in groot contrast met de arbeidstekorten in bijvoorbeeld de tuinbouw, slachterijen en logistiek waar vooral veel vraag is naar ongeschoolde arbeiders.

3. Praktische informatie

Tal van organisaties houden zich bezig met bemiddeling van buitenlandse medewerkers en met stellen van normen via onder meer het afgeven van certificaten. Hieronder volgt een lijst van organisaties die bedrijven die gebruikmaken van arbeidsmigranten van dienst kunnen zijn.

1. SNA

https://www.normeringarbeid.nl/snakeurmerk/gecertificeerde-ondernemingen

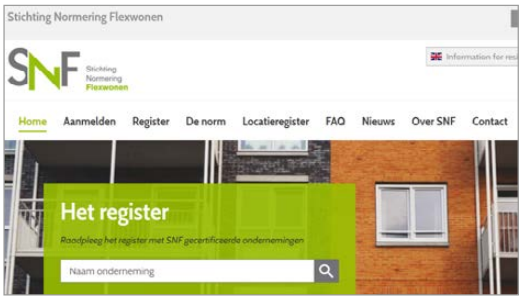
De ondernemingen met een SNA-keurmerk worden beoordeeld op hun verplichtingen uit arbeid, te weten:

- De identificatie van de onderneming;
- De aangifte en afdracht van (in Nederland) verschuldigde loonheffingen en omzetbelasting;
- Loonbetaling niet in strijd met de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag;
- Het uitvoeren van identiteitscontrole en controle op het gerechtigd zijn tot het verrichten van arbeid in Nederland;
- Het voorkomen van risico's op aansprakelijkstelling en boetes voortvloeiend uit in- en doorlenen of uitbesteden van werk.

2. SNF

www.normeringflexwonen.nl/register

De Stichting Normering Flexwonen beheert het register van ondernemingen die aan de norm voor huisvesting van arbeidsmigranten voldoen en onderhoudt de normen. Organisaties die huisvesting voor arbeidsmigranten aanbieden kunnen een certificaat van de Stichting Normering Flexwonen behalen. Hiervoor dienen zij te voldoen aan de norm voor huisvesting van arbeidsmigranten. Huisvestingslocaties van de organisaties die zich aanmelden bij de Stichting Normering Flexwonen worden jaarlijks gecontroleerd. Voldoet de huisvesting niet, en worden zaken niet snel hersteld, dan wordt de aanbieder van huisvesting uit het register van de Stichting Normering Flexwonen geschreven.

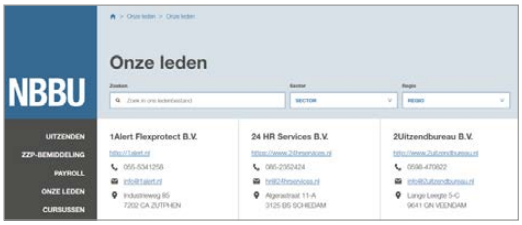


agrarisch keurmerk flexwonen

https://werkgeverslijn.nl/register/ https://werkgeverslijn.nl/flexwonen/

3. Ledenregisters ABU en NBBU

NBBU-ledenregister:
https://www.nbbu.nl/nl/onze-leden
ABU ledenregister
https://www.abu.nl/over-abu/ledenregister/



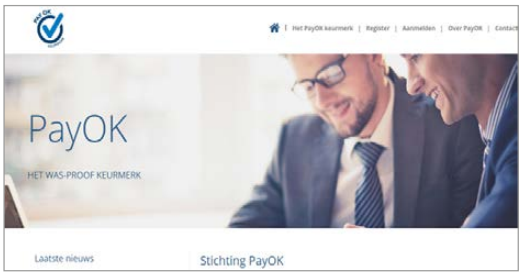
4. PayOK

https://www.pay-ok.nl/over-payok

De Stichting PayOK heeft als doel het toetsen van ondernemingen binnen de keten op het voldoen aan de Wet Aanpak Schijnconstructies (WAS). Omdat de (hoofd)opdrachtgever verantwoordelijk is voor de beloning in de hele keten geeft de toetsing door PayOK een goed inzicht in de risico's die de (hoofd)opdrachtgever loopt. Door te eisen dat alle bedrijven in de keten PayOK-gecertificeerd zijn, wordt het risico op claims in het kader van onjuiste betaling in de keten geminimaliseerd.

Belangrijkste speerpunten:

- Beperken aansprakelijkheid van (hoofd)opdrachtgevers voor alle in de WAS genoemde elementen zoals bijvoorbeeld betaling van het juiste loon
- Voorkomen hoge boetes voor (hoofd)opdrachtgevers voor het werken in de keten van mensen die niet gerechtigd zijn om in Nederland arbeid te verrichten, van wie de identiteit niet is vastgesteld of die een valse identiteit hebben aangenomen
- Beheer PayOK-norm
- Beheer van een openbaar register van gecertificeerde en voor certificering aangemelde ondernemingen
- Het periodiek laten uitvoeren van inspecties door inspectie-instellingen volgens een uniforme werkwijze
- Bevorderen van certificatie van ondernemingen zodat zij zich in positieve zin kunnen onderscheiden van niet-gecertificeerde ondernemingen
- Promoten gebruik van het PayOK-keurmerk door (hoofd)opdrachtgevers en andere bedrijven in de keten



5. SZW

https://www.inspectieresultatenszw.nl/

Op deze pagina staat een overzicht van bedrijven die sinds 1 januari 2016 zijn geïnspecteerd door de Inspectie SZW op de wetgeving WAV, WML en WAADI.

Per bedrijf wordt onder andere aangegeven op welke wetten gecontroleerd is, op welke locatie de inspectie is uitgevoerd, en of er wel of geen overtredingen zijn geconstateerd. Per overtreding is aangegeven om welke wet en artikel het gaat.

3332 inspecties gevonden

Pagina 1 van 67 Vorige Volgende

Geïnspecteerde	Inspectie	Onderwerp	Resultaat
Enfes Pyramide Grillroom Helmond	15-04-2021 Helmond	Betaling loon en vakantiebijslag	Geen overtreding vastgesteld
Meromar Seafoods B.V. Harlingen	24-06-2021 Harlingen	Waadi Art 7 - Registratieplicht	Geen overtreding vastgesteld
S. Ithaliv h.o.d.n SI Green Clean Amsterdam	05-11-2019 Amsterdam		Overtreding vastgesteld
S. Ithaliv h.o.d.n SI Green Clean Amsterdam	05-11-2019 Amsterdam		Overtreding vastgesteld Overtreding vastgesteld
S. Ithaliv h.o.d.n SI Green Clean Amsterdam	30-01-2020 Amsterdam		Overtreding vastgesteld Overtreding vastgesteld
Fuzhou Tuyu Plastics Rotterdam	25-02-2021 Rotterdam	Tewerkstelling vreemdelingen	Geen overtreding vastgesteld

Colofon

Dit rapport is een uitgave van ABN AMRO.

Uitgever:
ABN AMRO Bank N.V.

Met dank aan de auteurs:
Bart Banning, sector banker Transport en Logistiek
Henk Hofstede, sector banker Retail
David Kemps, sector banker Industrie
Han Mesters, sector banker Zakelijke Dienstverlening
Rob Morren, sector banker Food
Jan de Ruyter, Sector Banker Plantaardige Sectoren & Visserij

Opmaak:
Kollerie Reklame-advies & Promotions

Fotoverantwoording:
Shutterstock

Commercieel contact ABN AMRO:
Han Mesters, Sector banker Zakelijke Dienstverlening, 06 - 30 29 12 31
han.mesters@nl.abnamro.com

Disclaimer
De in deze publicatie neergelegde opvattingen zijn gebaseerd op door ABN AMRO betrouwbaar geachte gegevens en informatie, die op zorgvuldige wijze in onze analyses en prognoses zijn verwerkt. Noch ABN AMRO, noch functionarissen van de bank kunnen aansprakelijk worden gesteld voor in deze publicatie eventueel aanwezige onjuistheden. De weergegeven opvattingen en prognoses houden niet meer in dan onze eigen visie en kunnen zonder nadere aankondiging worden gewijzigd. Naast een copyright is er sprake van een right to copy. Het gebruik van tekstdelen en/of cijfers is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Teksten zijn afgesloten op 5 april 2022.

© ABN AMRO, april 2022