

29 544 Arbeidsmarktbeleid

Nr. 1074 **VERSLAG VAN EEN RONDETAfelGESPREK**
 Vastgesteld 17 augustus 2021

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft op 28 juni 2021 gesprekken gevoerd over **uitzendbureaus**.

Van deze gesprekken brengt de commissie bijgaand geredigeerd woordelijk verslag uit.

De fungerend voorzitter van de commissie,
Peters

De griffier van de commissie,
Post

Voorzitter: Van Beukering-Huijbregts

Griffier: Blom

Aanwezig zijn acht leden der Kamer, te weten: Van Beukering-Huijbregts, Pieter Heerma, Van Kent, Maatoug, Piri, Van der Plas, Simons en Wiersma.

Aanvang 15.30 uur.

De voorzitter:

Goedemiddag. Ik zit vanmiddag het rondetafelgesprek over uitzendbureaus voor. Mijn naam is Marijke van Beukering. Ik ben lid van de Tweede Kamer voor D66. Ik zal zelf straks ook het woord voeren. Ik heet alle insprekers van vanmiddag heel hartelijk welkom. We hebben met elkaar afgesproken dat u twee minuten krijgt voor een introductie. Daarna is er voor de Kamerleden gelegenheid tot het stellen van vragen. Aanwezig zijn de heer Van Kent, mevrouw Van der Plas, mevrouw Maatoug, mevrouw Simons en de heer Wiersma.

Mevrouw **Piri** (PvdA):

En mevrouw Piri van de Partij van de Arbeid!

De voorzitter:

Sorry. U zat ineens rechts. Ik zat naar links te kijken en dacht: ik moet even naar rechts kijken.

Blok 1: Werkgevers

Gesprek met:

- de heer J. Knetemann, Ingram Micro Commerce & Lifecycle Services
- de heer P. Loef, Glastuinbouw Nederland
- de heer B. Urlings, Vion
- de heer V. Weijers, bol.com

De **voorzitter**:

Ik stel voor dat we beginnen met de introductie van de eerste spreker. Hij zit rechts van mij: de heer Weijers van bol.com.

De heer **Weijers**:

Goedemiddag. Dank voor deze gelegenheid om mee te denken. Als bol.com zijn wij een 100% lokaal bedrijf. We zijn hier in Nederland begonnen met ondernemen en proberen midden in de Nederlandse en Belgische maatschappij te staan, waarbij we ook als uitgangspunt nemen dat we verantwoordelijkheid nemen voor onze activiteiten richting onze klanten, richting bedrijven die ook via ons hun artikelen verkopen, richting werknemers en ook richting onze opdrachtnemers. Dit betekent onder andere dat we het mogelijk maken dat winkelen betrouwbaar en gemakkelijk is voor mensen, dat we actief informatie delen met onze partners om hun business te laten groeien, dat we echt optimale klanten- en partnerservice leveren en dat we veel aandacht hebben voor maatschappelijk verantwoord ondernemen. Daarbij ligt onze focus op de lokale markt, want daar zijn onze wortels.

Dit betekent ook dat fatsoenlijk en veilig werk daarmee aan de basis staat en de kern is van wie wij zijn als bol.com. Wij zijn een succesvol bedrijf, maar succes is pas echt succes als dat ook zo voelt voor alle mensen die direct of indirect daarbij betrokken zijn. Wij vinden het belangrijk om een goede werkgever te zijn voor onze medewerkers. Die lijn trekken we ook door naar de partijen waarmee we samenwerken in de distributieketen. We kijken daarbij onder andere naar beloningsbeleid, huisvesting en een veilige en gezonde werkomgeving. Voor deze dagelijkse operatie in onze fulfilment centers betrekken wij diensten van de organisatie Ingram Micro. Mijn buurman vertegenwoordigt Ingram Micro vandaag. Zij hebben echt de juiste expertise om te zorgen voor een optimale fulfilmentoperatie, inclusief de personele organisatie daarvan.

Mag ik het stokje aan jou doorgeven?

De heer **Knetemann**:

Ja, dat mag.

Goedemiddag. Ook ik ben vereerd dat ik hier jullie te woord mag staan en wat ervaringen mag delen uit het veld. Ik ben Jaco Knetemann, werkzaam voor Ingram Micro. Wij zijn een wereldwijde organisatie in de logistieke dienstverlening, met een lokale oorsprong in Waalwijk. Meer dan twintig jaar geleden is daar ook de oorsprong gelegd voor de samenwerking met bol.com. Wij zijn sterk vertegenwoordigd in de e-commerce logistiek in Nederland, met, zoals ik net al zei, bol.com. Ook werken we samen met de Bijenkorf en Decathlon en sinds zeer recentelijk, hier in de buurt, met Zalando.

We hebben vanuit de samenwerking met bol.com ook heel goede connecties met de gemeente Waalwijk, met de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid en met de commissie-Roemer,

die wij eind vorig jaar uitgenodigd hebben om bij ons te komen kijken en mee te praten over hoe wij het aanpakken en de problematiek die wij zien rond het arbeidsmigrantendiscussiepunt. Wij zijn ook heel actief op provinciaal niveau vanuit VNO-NCW, waar we onderdeel zijn van de lokale commissie arbeidsmigranten. Wij hebben dat echt hoog in het vaandel staan. Het goed op orde hebben van de werkomstandigheden, echt in de allerbreedste zin van het woord, voor onze medewerkers is een absolute prioriteit voor ons. Ondanks toenemende mechanisatie en automatisering zijn het nog steeds onze medewerkers die elke dag het verschil maken voor onze klanten en de klanten van onze klanten. Helaas zien wij dat de situatie niet altijd overal even goed is. Daarom zijn we ook voorstander van strengere normen en handhaving voor het werken met arbeidsmigranten en voor de uitzendsector, zodat ook de malafide bedrijven aangepakt kunnen worden en er meer sprake is van een gelijk speelveld voor de gehele sector.

Onze kernaanbeveling in het kort is eigenlijk simpel: neem de adviezen van de commissie-Roemer integraal over, met bijzondere aandacht voor scherp toezicht op certificering van uitzendbureaus en faciliteren van huisvesting.

De voorzitter:

Dank u wel.

De heer Weijers:

Als bol.com ondersteunen wij dat.

De voorzitter:

Dank aan de beide heren voor hun introductie, die ook zo netjes binnen de tijd was. Neem daar een voorbeeld aan, collega's! Ik geef het woord aan de heer Urlings.

De heer Urlings:

Dank u wel. Ook dank voor het uitnodigen van mij hier. Ik kom bij Vion vandaan. Wij voeden elke dag 100 miljoen consumenten ergens in de wereld met een stukje eiwit. Dat is toch wel een belangrijk deel van de voeding die een mens nodig heeft. Wij zijn een bedrijf dat midden in de keten staat van dierlijke productie, maar ook plantaardige productie, naar consumentenmiddelen. We hebben gezien dat door de liberalisatie binnen Europa en het verder opengaan van de grenzen het werken met arbeidsmigranten links en rechts een beetje doorgeschooten is. Wij kwamen daar ook achter binnen onze bedrijven. We hebben daarom een actieplan opgezet waarmee we de menselijke maat weer terugbrengen.

Wij zijn zeker bereid om datgene wat binnen de commissie-Roemer besproken is, op te nemen. We spreken ook met verschillende regionale overheden. Wij zijn ook in gesprek met de nationale overheid. Van belang voor ons is dat wij aan de ene kant in de uitvoering zaken naar

ons toe trekken en aantrekken. Dat gaan we ook doen. We hebben dat ook op papier gezet naar u toe. Ook is het duidelijk dat het speelveld en de systematiek niet binnen onze verantwoordelijkheid liggen, maar in de uwe. Daarbij is het belangrijk -- de vorige spreker zei daar al iets over -- dat we met z'n allen kijken wat noodzakelijke aanpassingen zijn om de gerezen problematiek op een betere manier op te lossen. Wij hebben behoefte aan kwalitatief hoogwaardige medewerkers en willen die ook graag binnen onze gelederen houden. Dat is onze drive in het geheel. We willen die medewerkers zo veel mogelijk bij ons in dienst nemen.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Urlings. Dan zou ik graag het woord willen geven aan de heer Loef namens Glastuinbouw Nederland.

De heer Loef:

Voorzitter. Allereerst bedankt dat wij als brancheorganisatie een toelichting mogen geven. Royal FloraHolland was gevraagd hierbij te zijn, maar zij hebben ons gevraagd deze toelichting te doen. Dus vandaar. Dank daarvoor.

Ik ben Peter Loef. Ik ben beleidsspecialist bij Glastuinbouw Nederland en LTO Nederland. Wij hebben deze position paper samen opgesteld, dus wij willen daar een toelichting op geven. Binnen onze sector noemen wij arbeidsmigranten "internationale werknemers". Wij noemen hen geen "arbeidsmigranten" omdat wij dat erg afstandelijk vinden. Het gaat ons erom dat we heel goed omgaan met deze groep medewerkers. Als sector worden wij beïnvloed door de grove grillen van de natuur. Ondanks dat er in de glastuinbouw een dak boven zit, hebben we nog steeds in grote mate te maken met seizoensinvloeden. Daarom hebben we ook veel tijdelijke arbeid nodig in onze sector.

Het uitgangspunt voor de ondernemers in onze branche is dat goed werkgeverschap bovenaan en centraal staat. Het is een randvoorwaarde en geen onderscheidend vermogen. Wij vinden het vervelend dat door alle media het imago ook op deze sector afstraalt. We hebben ook vorig jaar Emile Roemer ontvangen in onze sector bij een aantal bedrijven. We spreken ook geregeld met de FNV. Voor het Kamergebouw hebben we net nog staan kijken -- ik zag u daar ook nog staan -- naar de toespraken die werden gehouden. Het gaat ons enorm aan het hart. Onze ondernemers waren op een gegeven moment best boos, wanhopig en moedeloos dat die berichten maar blijven komen. Het is terecht dat een vakbond zegt dat het geen incidenten zijn, want als je zo veel incidenten in Nederland hebt, dan is het geen incident meer, maar is het een lijn en is het structureel. We willen dat met elkaar als bedrijven veranderen.

Als je met je vinger naar anderen wijst, wijzen er eerst drie naar jezelf. Daarom hebben wij gezegd dat wij als branche en als sector niet van de daken kunnen gaan roepen dat wij het in de sector allemaal zo goed doen, als die berichten maar blijven verschijnen. Wij hebben daarom gezegd: we starten met onze ondernemers en ketenpartners in de land- en tuinbouw een

communicatiecampagne waarmee we heel bewust groepen ondernemers duiden. Als ik aan een aantal bedrijven aangeef dat we dit gaan doen -- dat zijn de bewust bekwame bedrijven -- dan zeggen zij: wij willen jullie hulp, maar wij doen dit al; help ons om ook de anderen te benaderen. Wij hebben dus een communicatiecampagne waarmee we bepaalde groepen gaan duiden. Dat doen we al. We gaan ze faciliteren met tal van beschikbare materialen, zoals een checklist als het gaat om verantwoordelijkheden die gelden voor ondernemers. Voor een aantal ondernemers die onbewust onbekwaam zijn is het de vraag als het gaat om hun werknemers: waar eindigt de verantwoordelijkheid van een uitzendbureau en waar begint die voor jezelf? Wij zijn daar heel helder in: de verantwoordelijkheid begint bij de ondernemer op het moment dat de werknemer het hek binnenrijdt. Ook gaan we lidmaatschapsvoorwaarden aanpassen. We gaan dus heel ver in wat wij doen.

Als het gaat om de vragen hier en om wat wij willen doen, hebben we het masterplan aan u uitgereikt. Dat ligt op tafel. Naast de private inspanning die wij plegen, doen wij de hele duidelijke oproep om dit zo veel mogelijk in publiek-private samenwerking te doen. Ik ga afronden, voorzitter. De publiek-private samenwerking houdt in dat ook aan de handhavende kant moet worden ingegrepen. Daarnaast hebben we een hele belangrijke oproep. Het huisvestingsvraagstuk is niet alleen een kwalitatief vraagstuk, maar ook een kwantitatief vraagstuk. Ook is er nog het stuk rondom certificatie. Vanmiddag komt de SNA nog aan de orde. Voorkom dat we de kennis die in vijftien jaar is opgebouwd bij de SNA in het putje laten weglopen. Laten we die benutten. Dat is nog een belangrijke oproep.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Loef. Ik probeer streng te zijn omdat we acht Kamerleden hebben die heel graag vragen willen stellen en kennis hebben kunnen nemen van de verschillende position papers. Begrijp ik goed dat het een beetje gebruikelijk is dat je de initiatiefnemer van het rondetafelgesprek als eerste een vraag laat stellen? Oké. Dan beginnen we toch bij de linkerzijde. We spreken af dat we één vraag stellen, om te starten. Geef ook aan aan wie u de vraag stelt. Zullen we het zo doen? Oké. Dan kijk ik naar de heer Van Kent van de SP om zijn vraag te stellen.

De heer Van Kent (SP):

Ik weet eerlijk gezegd niet zo goed wat ik hier meemaak. We hebben hier sectoren aan tafel zitten, waaronder de glastuinbouw. Ik heb in Laak de arbeidsmigranten gezien die 's ochtends worden opgehaald voor de kassen in het Westland. En Vion, de slachterijen in coronatijd. Er waren demonstraties omdat coronaregels niet nageleefd konden worden. In Waalwijk zijn we bij het bedrijf van de heer Knetemann geweest. We hebben gezien hoe daar gewerkt wordt met productienormen en met vrijwel uitsluitend uitzendkrachten uit Midden- en Oost-Europese landen, die zelfs over de grens in Duitsland, bij Weeze, worden gehuisvest. Ik hoor hier niet heel veel nieuws. Het zijn weer de zoveelste verhalen van "we gaan het weer anders doen" en, zo lees ik hier, "we gaan de weg wijzen in verantwoordelijkheid van flex naar vast", "onderzoeken" en "we gaan kijken". Mijn vraag aan degene die 'm zou willen beantwoorden, is: is het geduld bij

u en uw bedrijf ook niet op? Wat gaat u nu écht doen in plaats van de verhalen zoals die nu weer verteld worden en waarvan, wat de SP betreft, de geloofwaardigheid na al die jaren toch wel een beetje af is?

De voorzitter:

Ik zit even te denken. Ik kijk even naar de Kamerleden. Is het het makkelijkst als ik meteen de gelegenheid geef om te antwoorden of hebben jullie liever eerst een rondje? Een-op-een, begrijp ik. Dat lijkt me ook handig. Wie van de vier heren zou willen antwoorden? Jullie mogen ook alle vier, maar dan kort.

De heer Loef:

Dan ben ik zo brutaal om te beginnen. Ik voel me aangesproken door wat u zegt: wanneer ga je een keer écht wat doen als sector? Ik denk dat dit precies de frustratie is bij heel veel ondernemers die al heel veel doen. Nogmaals, wij gaan niet van de daken schreeuwen dat we het goed gaan doen. Er gebeurt al heel veel goeds, maar we moeten zorgen dat waar het fout gaat -- dat gebeurt nog veel te vaak -- we van binnenuit in de sector ook zorgen dat bedrijven erop aangesproken gaan worden. We moeten dat doen in de publiek-private samenwerking met de inspectie, waar heel veel capaciteit beschikbaar komt. Dit is wat LTO Nederland en Glastuinbouw Nederland nu duidelijk zeggen naar de leden en naar de eigen achterbannen. We gaan geen verhalen vertellen over wat we gaan doen. Natuurlijk gaan we dingen doen, want we moeten ook een aantal dingen gaan doen die we wellicht nog niet hebben gedaan. Wij doen al ontzettend veel, maar klaarblijkelijk doen we met elkaar nog onvoldoende. De ondernemers zijn het echt zat dat er nog steeds incidenten -- zoals ik net heb gezegd zijn dat geen incidenten -- voorkomen. Dat kan niet meer en dat mag niet meer.

De heer Urlings:

Naar aanleiding van de vraag van meneer Van Kent. Wij hebben tegen elkaar gezegd dat we toch wel normen gaan stellen, met name ook in onze bedrijven in het eerste stuk, zeker waar we werken met levende dieren in het slachtproces. We streven ernaar om zo veel mogelijk mensen -- denk daarbij aan 90%, 80% -- in eigen dienst te nemen, zodat we die resultaten ook bereiken en we het verder verbeteren. Op een ander stukje, verdere verwerking, willen we naar meer dan de helft in eigen dienst. We moeten ook een stukje flexibiliteit houden omdat de markt en de aanvoer ook werken met een grote mate van flexibiliteit. Daarnaast streven we ernaar om zo veel mogelijk met gecertificeerde uitzendbureaus te werken. We moeten goed met elkaar kijken naar de randvoorwaarden die we daaraan stellen, hoe we daar met z'n allen mee omgaan en hoe we het organiseren. We hebben in de afgelopen periode te maken gehad met steeds wijzigende wetgeving, die ook ten aanzien van de uitzendbureaus geliberaliseerd is. Er zijn ook nog een aantal andere zaken waarbij wij zeker ook zeggen dat wij in het kader van gestructureerde arbeid de hele A1-contracten uitfasen, zodat we daarvan geen gebruik meer

maken op korte termijn. U ziet dan toch wel een groot aantal stappen plaatsvinden, waarin we ook onze verantwoordelijkheid nemen en daadwerkelijk laten zien hoe we dat doen.

De heer **Knetemann**:

Ik wil natuurlijk ook reageren. Ten eerste. U bent weer hartelijk welkom om een keer bij ons te kijken. Ik voel me rechtstreeks en persoonlijk aangesproken als u die misstanden aankaart. Ik wil niet in details gaan over huisvesting in Weeze, waar mij niks van bekend is. Maar het feit dat we inderdaad huisvesting hebben die soms ver van de werkplaats is, is natuurlijk ook een gevolg van het niet voldoende beschikbaar hebben van huisvestingslocaties. De enige oplossing in deze problematiek -- wij doen dat echt intrinsiek vanuit ons hart met de medewerkers die we hebben -- is de dialoog. Ik denk dat we die echt goed met elkaar moeten opzoeken. Ik zag u net buiten staan. Ik heb daar ook nog even staan praten met René Lith van de FNV; die is u waarschijnlijk ook niet onbekend. Daar zoeken we ook altijd de connectie mee op. We hebben de open lijntjes met Bart Plaatje en met Jeroen van Bergeijk, die natuurlijk een tijdje undercover heeft gewerkt bij ons en daar een mooi boekje over geschreven heeft. Ik denk dat de enige manier om met goede oplossingen te komen is om in open dialoog met elkaar te gaan en om te kijken waar de dingen zitten. Die zijn er natuurlijk. Maar we zullen elkaar, ook buiten de tijd die we hier hebben, meer moeten opzoeken om te kijken hoe we gezamenlijk dit probleem kunnen oplossen. Want wij staan voor onze mensen. Ik doe dit al tien jaar. Ik zit al tien jaar in de logistiek met arbeidsmigranten en onze medewerkers. Het draait echt om onze mensen.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Ook de heer Weijers nog.

De heer **Weijers**:

Ik sluit mij grotendeels of zelfs volledig aan bij meneer Knetemann. Wel heb ik een aanvulling. Wij leren en wij stellen eisen aan de partijen waarmee wij samenwerken dat dit soort misstanden niet in onze naam plaatsvinden. Wij voelen ons daar ook verantwoordelijk voor. Wij verlangen bijvoorbeeld van Ingram Micro dat zij woonlocaties inspecteren. Dat doen ze ook en daarover wordt gerapporteerd. Ik herken het geschetste beeld van zoals het nu zou zijn, echt niet. Mochten daarover andere signalen zijn, dan willen we die absoluut oppikken, want wij willen daar echt van af. Daarom adviseren we om een wet te maken van het rapport van Roemer. Dat gaat ons ook helpen, want ik denk dat hier ook echt de goeden onder de kwaden lijden.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Dan mevrouw Van der Plas van de BBB.

Mevrouw **Van der Plas** (BBB):

Ik heb eigenlijk ook een vraag aan alle vier, want ik ben benieuwd hoe zij daar allemaal tegen aankijken. De vraag gaat over de packagedeals die worden aangeboden, waardoor de arbeidsmigrant eigenlijk compleet afhankelijk wordt, omdat werk en wonen aan elkaar gekoppeld zijn. De Inspectie SZW wil daarvan af. Ik ben benieuwd hoe jullie dat doen en wat de consequenties zijn van het afschaffen van packagedeals. Dat is een vraag aan alle vier.

De **voorzitter**:

Dat lijkt mij een heldere vraag. Ik kijk even wie als eerste wil antwoorden. De heer Weijers ... O, de heer Knetemann. Ook goed!

De heer **Knetemann**:

We steken hier niet mekaar de loef af, hoor. Ik neem aan dat met de packagedeals ook specifiek de combinatie van huisvesting en werk bedoeld wordt. Ja? Oké. Er moet een oplossing gezocht worden in het beschikbaar stellen van huisvesting. Ik hoorde vorige week dat er een debat in de Kamer is geweest met demissionair minister Ollongren over de woningnood. Daar zit wel een stukje combinatie in. Ik was ook blij om te horen dat in dat debat de arbeidsmigranten genoemd werden als een belangrijke factor van de groei voor de woningmarkt in Nederland voor de komende jaren. De oplossing moet echt gevonden worden in het beschikbaar stellen van meer huisvestingslocaties en het loskoppelen van het arbeidscontract en de huisvestingscontracten. Daar zijn ook werkende voorbeelden van, maar ik denk dat die meer ter sprake zullen komen straks in het tweede blok met de uitzendbureaus. Die voorbeelden ondersteunen wij ook, want die afhankelijkheid moet stoppen.

De **voorzitter**:

Dan wel de heer Weijers.

De heer **Weijers**:

Ik sluit mij daar volledig bij aan. Een arbeidsmigrant die in de huidige arbeidsmarkt in de vrije sector een woning moet gaan vinden, bevindt zich in een hele slechte positie. Daarom is het beschikbaar maken van kwalitatief hoogstaande genormeerde huisvesting superbelangrijk, om ze niet van de ene ellende -- die scheiding moet er gewoon komen -- in de andere ellende te storten. Daar zullen we met elkaar aan moeten werken.

De heer **Urlings**:

In antwoord op de vraag van mevrouw Van der Plas merk ik op dat ook wij niet verder willen met de packagedeals, zo strak als die nu nog zijn. We bespreken met onze uitzendbureaus dat dit moet stoppen. We koppelen het sociale deel van de packagedeal, namelijk de ziektekostenverzekering en de huisvesting, los en daar moet ook een fatsoenlijke termijn in zitten. Maar iedereen is natuurlijk met handen en voeten gebonden aan huisvestingsmogelijkheden. Daar moeten we met z'n allen verder aan werken. Zo werd er net al een oproep gedaan om de stakeholderdialoog steviger door te zetten. Daar moeten we met z'n allen verder aan werken. We kunnen niet alleen zeggen dat we dat lokaal oplossen.

De heer **Loef**:

Toen het realiseren van het scheiden van wonen en werken naar voren kwam, was er bij een heel groot deel van onze telers, ook de telers die samenwerken met een uitzendbureau, wel een vraag. Zij zeggen: wij hebben nu juist goede huisvesting, de zorg voor de mensen door middel van zorgverzekeringen en het werken op zich. Het is juist zo belangrijk voor een ondernemer dat dit goed geregeld is dat het voor heel ondernemers ook een unique selling point is om dat goed te doen. Want als je dat goed doet als ondernemer, trek je mensen naar je toe. Het is een onderscheidend vermogen. De discussie is gevorderd en zo duidelijk gemaakt met voorbeelden dat er alleen maar slechte kanten aan zouden zitten, waardoor onze ondernemers ook zeggen: het gaat nu eenmaal die kant op.

Ik wil wel de opmerking plaatsen dat we voor het volgende moeten uitkijken. Er is een groot onderscheid of de internationale werknemer naar Nederland wordt gehaald of wordt gevraagd om georganiseerd naar Nederland te komen dan wel als die zelfstandig naar Nederland komt. Er zijn groepen werknemers die nog steeds zelfstandig naar Nederland komen en groepen die georganiseerd naar Nederland komen. Als je het loskoppelt van elkaar, moet je uitkijken dat je de internationale werknemer niet los in Nederland naar een woning moet gaan laten zoeken. Dan moet je het ook nog hebben over het type woning. Heb je het over gemeenschappelijke woningen of heb je het over individuele woningen? Wat betekent dat voor zo'n werknemer, die hier geen weg weet om een woning te zoeken? Als je niet uitkijkt, zijn zij aan een nog groter risico overgelaten dan wanneer het aan de goedwillende werkgevers overgelaten wordt, die dit juist ontzettend goed willen doen. Daar komen we als sector steeds op terug. Het is zo jammer dat alleen maar die negatieve publiciteit er is. We gaan er ook in mee dat het goed is dat het ontkoppeld wordt. Want ja, daarover zijn we het met elkaar eens. Maar voorkom dat die werknemers in Nederland worden losgelaten en zelf moeten gaan zoeken. Want wat overkomt ze dan?

Mevrouw **Van der Plas** (BBB):

Aan de heer Loef heb ik dan nog de vraag of, als je dat van elkaar loskoppelt en daar niet gelijk een goed alternatief voor hebt, dit kan betekenen dat arbeidsmigranten Nederland links laten liggen en naar landen gaan waar dat wel zo is. Daardoor komen wij met een tekort aan werknemers te zitten. Zou dat een gevolg kunnen zijn?

De heer **Loef**:

Ja.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Dan mevrouw Maatoug van GroenLinks.

Mevrouw **Maatoug** (GroenLinks):

Ik was hier gaan zitten omdat ik dacht: meneer Van Kent kan deze rondetafel vast goed openen en dan kan ik al wat vragen van mijn lijstje afstrepen, waardoor ik misschien bij mijn lievelingsvraag uitkom. Maar dat was niet zo. Ik heb deze rondetafel aangevraagd; dat wil ik wel even zeggen. Ik wil ook even zeggen dat ik het heel belangrijk vind dat onze gasten hier zijn. Rondetafels en hoorzittingen vind ik, en dat vinden wij als GroenLinksfractie ook, een heel belangrijk element. Die geven ons de mogelijkheid om los van de minister informatie in te winnen over onderwerpen die spelen. Ik vind het heel belangrijk dat u er bent en ik vind het fijn dat u er bent. Ik zou willen dat het wat meer de norm is dat iedereen meteen ja zegt als de Kamer als hoofdorgaan in het land mensen uitnodigt. Dat heeft u gedaan. Daarvoor complimenten.

Dan mijn vraag, voorzitter. Meneer Loef zei: onze achterban is boos en moedeloos. Ik ben drie maanden woordvoerder op dit terrein. Dan ga je een beetje lezen en dan word je ook boos en moedeloos, precies om wat u zei, namelijk vanwege het structurele karakter. Daar maken we ons ontzettend zorgen over, juist omdat aan alle kanten iedereen zegt: ja, maar dit kan niet. Als bij mij thuis iedereen zegt dat het niet kan, maar het gebeurt vervolgens wel, dan denken we: ja, hoe kan dat? Schijnbaar ligt het niet aan de wil, maar toch blijft het terug oppoppen. In die context stel ik mijn vraag. Ik heb goed gekeken naar uw bedrijven. Het zijn goed florerende, mooie bedrijven met mooie websites. Af en toe ben ik een beetje verdwaald in de taal van "corporate responsibility" en veel andere Engelse termen. Ik ben een simpele mevrouw, dus af en toe dacht ik: wat staat hier?

Dan mijn vraag, voorzitter. Als ik het goed snap, wordt in het businessmodel van veel van uw bedrijven, of het nu in de keten is of van uzelf, veel gebruikgemaakt van uitzendarbeid. Het grootste gedeelte van die hele loonsom bestaat vaak ook nog eens uit arbeidsmigranten. Mijn vraag is: waarom? Ik stel die vraag omdat ik in de position paper van Ingram lees dat onder de Nederlandse beroepsbevolking weinig animo is. Dan kijk ik even op Google Maps hoe ik in Waalwijk kom. Ik denk dat de ploegendienst eerder begint dan 9.00 uur, maar met het ov lukt het mij niet eens om daar vanuit Den Bosch om 9.00 uur te komen. Het is gewoon niet te doen. Het laatste stuk moet je 40 minuten lopen. Mijn vraag is: waarom uitzendarbeid en waarom is uw businessmodel volledig op arbeidsmigratie gebaseerd?

De **voorzitter**:

Dat lijkt mij een heldere vraag. Wie wil antwoord geven?

De heer **Weijers**:

Ik kan in ieder geval een deel van de vraag beantwoorden en daarna geef ik hem door aan de heer Knetemann, omdat u ook Ingram aanspreekt. Wij hebben een businessmodel waarbij ontzettend veel pieken en dalen zijn. Wij zouden heel graag willen dat dit heel gelijkmatig was, maar dat is niet zo. Dat betekent dat flexibiliteit een heel belangrijke voorwaarde is om überhaupt te kunnen doen wat wij doen. Daarvoor proberen we natuurlijk locaties te kiezen waar wij dit soort faciliteiten mogen bouwen. Daar speelt natuurlijk bereikbaarheid een rol in. Maar het is waar dat dit soms echt op industrieterreinen is, waar het lastig is om te komen. Je moet dan op andere manieren vervoer inzetten. Daarvoor werkt Ingram Micro samen met partijen. Dan denk ik dat ik 'm even overgeef aan jou.

De heer **Knetemann**:

Ik ga even terug naar de vraag vanuit de consument, van ons als Nederlanders. Daar spelen wij op in met de business. Waarom veel arbeidsmigranten? Meneer Weijers gaf het net al aan: we hebben een fluctuatie in ons volume. De vaste populatie is wat wij op een minimale dag nodig hebben. Wat daarop aangevuld moet worden in piekperiodes, gebeurt met flexibele arbeid. Ik vind het punt over het openbaar vervoer interessant. Daarover hebben we natuurlijk ook veel discussie met de lokale overheid. Dat is echt een heel lokaal en echt een Waalwijks probleempje, maar ik denk dat dit op meer plekken in Nederland speelt. Er is inderdaad geen fatsoenlijke busverbinding. Er loopt een snelweg tussen Waalwijk het dorp en Waalwijk het industriegebied. Er is geloof ik één fietsbrug waar je overheen kan. Infrastructuur is dus inderdaad echt heel belangrijk. Bij de ontwikkeling van meer bedrijventerreinen moeten we niet alleen maar kijken hoe we die bedrijventerreinen ontwikkelen en of we daar die grote blokkendozen bovenop zetten, zoals het regelmatig in het nieuws komt. Ook moet je kijken hoe je die hele infrastructuur inricht, met als punten daarin inderdaad bereikbaarheid met openbaar vervoer en huisvestingslocaties die onderdeel moeten zijn van het hele vestigingsklimaat van nieuwe bedrijven.

De heer **Urlings**:

Dank u wel voor de vraag. Ik denk dat de situatie gegroeid is omdat wij een structureel tekort aan arbeidskrachten hebben. Zeker in de omgeving waarin we zitten is de vraag naar arbeidskrachten zo hoog dat er meer en meer gebruik wordt gemaakt van arbeidsmigranten. Dat is overigens niet alleen zo in het lopendebandwerk. In heel veel andere functies wordt in onze regio ook gebruikgemaakt van zeer hoog opgeleide arbeidsmigranten. Dat is puur het gevolg van het gegeven dat het aanbod aan arbeidskrachten vanuit de eigen aanbodmarkt te

gering is. We hebben dat ook regelmatig gezien. We moeten dus volop gebruikmaken van arbeid uit andere EU-landen.

De heer **Loef**:

De vorige voorzitter van Glastuinbouw Nederland was Sjaak van der Tak; u wel bekend. In het Westland had hij voldoende ervaring met mensen uit het buitenland. Toen wij een analyse maakten van onze arbeidsmarkt, hebben we gekeken naar het aantal werkenden in onze sector. Toen wij samen die analyse maakten, waren dat 125.000 mensen. Als je dan ziet dat dit in een piekperiode van 70.000 naar 125.000 mensen toeneemt, dan heb je in die korte tijdsspanne heel veel mensen nodig om het werk, het productiewerk, te doen. Tegelijkertijd is er een enorme schaalvergroting in deze sector opgetreden, in de glastuinbouw maar ook land- en tuinbouwbreed, en zeker in een aantal sectoren, waarbij er niet voorzien kan worden in mensen vanuit Nederland. We hebben een aantal projecten met gemeenten geprobeerd te draaien. Op dit moment doen we met de gemeenten Den Haag en Westland een project om ook mensen uit een bijstandssituatie aan het werk te krijgen, omdat wij ook vinden dat dichterbij beter is dan alles van ver weg. Dan zie je dat je in de enorme piek in het werk en de hoeveelheid mensen die nodig is, niet kunt voorzien met projecten met bijvoorbeeld mensen in een uitkeringssituatie in Nederland. We hebben in een piek dus veel mensen nodig. Daarbij komt de internationale concurrentie in onze sectoren. Dat is ook een aspect dat al meerdere keren aan de orde is gekomen. We hebben aan de ene kant het goede werkgeverschap, met alle facetten die daarbij horen, en aan de andere kant het kostprijaspect van een bedrijf dat moet concurreren op de internationale markt. En daarbij komen ook aspecten kijken als ziekteverzuim en ontslagwerkloosheid en de risico's die daarbij spelen, die ook in een bepaalde mate invloed hebben op wat de ondernemer besluit in zijn personeelsplanning.

De **voorzitter**:

Ik begrijp dat de heer Weijers dat nog zou willen aanvullen.

De heer **Weijers**:

Ja, ik zou nog even twee feitjes willen aanvullen. Het is namelijk niet zo dat er doorgaans wordt gekozen voor flex omdat dat voordeliger is. De heer Knetemann gaf al aan dat in de vaste workload gewoon wordt voorzien door mensen met contracten, dus door mensen die gewoon in dienst zijn. Flex is dus niet goedkoper dan vast, en het is ook niet zo dat een migrant goedkoper is dan een Nederlander of iemand van hier. Ik denk dat dat wel twee belangrijke dingen zijn om te noemen.

Mevrouw **Maatoug** (GroenLinks):

Heel veel antwoorden roepen vervolgvragen op, maar vooral dat laatste antwoord. Ik ben dan heel nieuwsgierig, meneer Weijers, wat het percentage is. U geeft in uw argumentatie namelijk heel goed aan dat u een hele flexibele workflow heeft. Ik kijk ook goed naar uw kwartaalcijfers en dan zie ik een hartstikke gezond, groot bedrijf. Ja, natuurlijk, met sinterklaas en kerst heb je een gigantische piek, maar ook voor de rest van die workflow maakt u in grote mate -- ik hoor graag de percentages -- gebruik van uitzendwerk. En ook bij meneer Knetemann zien we mensen die op WW-vakantie gaan. Gaat u mij dus niet vertellen dat de kosten geen overweging zijn bij de inhuur van mensen.

De heer **Knetemann**:

Ik heb de cijfers. Dit is natuurlijk een vraag die ik verwachtte, dus die hebben we voorbereid. Dit is de stand van nu, en nu is vorige week, toen we gekeken hebben. In totaal -- ik moet even goed kijken -- hebben wij nu 880 mensen in vaste dienst. Dat is dus de club mensen waarmee wij in de basisperformance voorzien. Daarbovenop komt een club van bruto 2.000 uitzendkrachten op dit moment. Waarom zeg ik bruto? Omdat dat de pool is -- wij werken zeven dagen per week -- waarmee we dat willen doen. Er zijn dus ongeveer 1.790 mensen over drie panden heen verspreid als uitzendkracht, die die flexibele schil vormen.

De **voorzitter**:

Mevrouw Simons namens BIJ1.

Mevrouw **Simons** (BIJ1):

Een warm welkom aan de heren. Fijn dat u hier bent om ook kritische vragen te beantwoorden. Dank ook aan collega Maatoug voor het aanvragen van dit rondetafelgesprek, dat bij voorbaat al heel verhelderend is. Mijn vraag sluit een beetje aan op de waarom-vraag van mevrouw Maatoug, omdat ik de heer Urlings hoorde zeggen dat hij vanuit eigen ervaring binnen de eigen organisatie op enig moment merkte dat het gebruik van arbeidsmigranten een beetje doorgeschoten was. Ik wijs overigens nog even naar de heer Loef, want ik hecht heel erg aan mooi taalgebruik en ik vind "internationale werknemers" inderdaad heel respectvol klinken. Laten we hopen dat ze ook op die manier behandeld worden. Ik hoorde de heer Urlings dus zeggen: dat was een beetje doorgeschoten; dat hebben wij zelf ook gemerkt. Mijn vraag is eigenlijk hoe dat kon gebeuren. Als we namelijk op zoek gaan naar oplossingen, is het altijd waardevol om te kijken waar nou de loopholes liggen waardoor het bijvoorbeeld mis kan gaan. En als de anderen hierop nog willen aanvullen, heel graag natuurlijk.

De **voorzitter**:

Ik vraag de heer Urlings om als eerste te antwoorden.

De heer **Urlings**:

Ja. Dank u wel voor de vraag, mevrouw Simons. Ik zei zonet dat het inhuren van medewerkers, arbeidsmigranten via uitzendbureaus te ver was doorgeschoten. Het ging niet over de arbeidsmigranten op zich, hè. We hebben ook vele arbeidsmigranten in eigen dienst en ik denk ook dat dat het model is waar we naartoe moeten gaan. Ik heb daarover ook aangegeven dat wij streefcijfers hebben om einde dit jaar en einde volgend jaar een substantieel aantal mensen dat nu nog bij de uitzendbureaus zit, in eigen dienst te nemen. Ik maak geen verschil tussen medewerkers uit Nederland en medewerkers uit andere EU-landen. Voor mij is dat allemaal gelijk. Dat is dus de inzet. We willen ons veel meer ontwikkelen, en de waarde van de medewerker is een belangrijke asset van onze onderneming. Dat willen we zo houden en het verder ontwikkelen. Daar gaat het dus vooral om: we moeten meer mensen in eigen dienst hebben.

Mevrouw **Simons** (BIJ1):

Ik wil graag nog een verhelderende vraag stellen, maar eerst nog een verduidelijkende opmerking van mijn kant. Ik was ontzettend blij met uw opmerking dat u zag dat er ook veel misging in het systematische, en dat u daarbij zegt dat dat ook een politieke verantwoordelijkheid is. Daar ben ik eigenlijk naar op zoek. Welke valkuilen bent u tegengekomen waar de politiek haar rol in zou kunnen nemen?

De heer **Urlings**:

Laten we helder zijn: wij zijn van de uitvoering en wij willen die op een andere manier, wat meer in balans, gaan structureren. Wij kunnen maatregelen nemen die ons passen, alleen kunnen wij het systeem en het speelveld niet beïnvloeden. Dat is onze rol in de maatschappij ook niet, hè. We leven in een democratische maatschappij, dus dat is meer aan u. Als wij alle A1-contracten in het structurele werk uitbannen, omdat we vinden dat dat niet zo bedoeld is en we veel meer willen kijken naar heel tijdelijk werk en dergelijke, dan zou het ook wel passen om te kijken hoe de politiek dat kan stimuleren. Ik noem een historisch voorbeeld. Velen in de maatschappij waren het er destijds mee eens dat kinderarbeid verboden moest worden, maar toch was even dat kindernetje van Van Houten nodig om ons samen heel snel die stap te laten maken. We vinden iets aan de ene kant nodig, en aan de andere kant zit iedereen naar elkaar te kijken, en naar dat speelveld. Nou, ik denk dat dat soort historische voorbeelden prima voorbeelden zijn. Ik ga ervan uit dat we beter met elkaar in dialoog gaan, zodat we elkaar helpen om dat te doen. Ik noem de discussies over de uitzendbureaus en de certificering daarvan. We hebben nu een volledig liberaal beleid op die uitzendbureaus zitten. Ook daar zou je eens met elkaar naar kunnen kijken: hoe ga je daarmee om? Dat kun je aan de kant van de wetgeving doen, maar ook aan de kant van het toezicht. We moeten met elkaar bezien hoe dat het beste past.

De voorzitter:

Meneer Loef, als u een aanvullende opmerking wil maken, dan kan dat.

De heer Loef:

Ja, mijn ongeduld was zichtbaar, excuus. Ik wil dat nog aanvullen. Als we kijken naar onze sector als het gaat om cijfers en inzichten, dan zien we dat die voor 71% gebruikmaakt van mensen die via een flexibele arbeidsrelatie bij ons werken. We hebben geïnventariseerd dat 40.000 mensen in 2018 jaarrond flexibel werkten. Onze vereniging en onze leden hebben ook gezegd: wij willen er alles aan doen om te kijken in welke mate wij dat percentage omlaag kunnen krijgen en kunnen vertalen in vaste dienstverbanden. 68% van de bedrijven heeft een inventarisatie uitgevoerd en heeft gezegd: wij willen een doorstroom naar vaste dienstverbanden realiseren. Bij een aantal bedrijven gaat dat heel goed en bij een aantal niet. Daar waar het niet lukt, krijgen wij ook vaak terug dat als die mensen zich hier willen vestigen, het probleem van de huisvesting speelt. Er is onvoldoende huisvesting om de mensen te vestigen. Dat wilde ik nog even aanvullen.

De voorzitter:

Dank u wel. Als er geen nieuwe aanvullende opmerking is, ga ik gewoon door naar het volgende Kamerlid. Dat is de heer Wiersma van de VVD.

De heer Wiersma (VVD):

Dank aan de sprekers en dank voor het initiatief. Heel goed. Als ik de sprekers zo hoor, en dat heb ik wel vaker bij arbeidsmigratie, klinkt het een beetje als een soort natuurverschijnsel dat op ons afkomt en niet echt te sturen is. Het klinkt een beetje noodlottig: het moet dan maar met arbeidsmigranten. Bij Vion is nu vier op de vijf arbeidsmigrant. U zegt samenvattend: kortom, meer arbeidsmigranten in dienst en betere huisvesting en sociale voorzieningen. Mijn vraag is even: hoe is het eigenlijk zover gekomen? Hebben wij het als politiek dan veel te makkelijk gemaakt om met arbeidsmigranten te werken? En begint het niet bij de vraag hoe wij een aantrekkelijke sector worden voor al die Nederlanders die ook aan het werk zouden willen? Zouden we die vraag niet aan uitzenders moeten stellen, en doet u dat ook?

De heer Urlings:

Dank u wel voor de vraag. Ik denk dat we het in de discussie vooral moeten hebben over werken met uitzendbureaus aan de ene kant en werken met arbeidsmigranten aan de andere kant. Er werken hier steeds meer arbeidsmigranten, en als ik alleen al kijk naar de regio Eindhoven/Den Bosch is de economie zo goed op stoom dat het aantal arbeidsmigranten in allerlei functies enorm toeneemt. Er is een noodzaak om arbeidsmigranten te hebben, alleen moeten wij zorgen

dat we dat qua huisvesting en op sociaal terrein goed met elkaar regelen. Dat is onze drive en ik denk dat we vanuit die drive moeten gaan denken. De hele liberale Europese markt heeft ons heel veel zegeningen gebracht, maar er zijn ook een aantal dingen waarin we iets zijn doorgeschoten door ze helemaal los te laten.

Een ander deel is bijvoorbeeld dat de uitzendbranche geen verplichting meer heeft om zich te melden, te registreren en te certificeren en dat soort dingen. Er zijn dingen die we zo ver losgelaten hebben dat we moeten nadenken over de vraag of de instrumenten nog wel op de juiste manier worden toegepast en of we niet een keer naar dat speelveld moeten kijken. Ik denk dat we dat in de gezamenlijke dialoog moeten doen. Ik zou het jammer vinden als we zouden zeggen: we moeten ons alleen op arbeidsmigranten richten. Nee, we moeten ons op arbeidsmigranten richten en zorgen dat we die op een goede manier tewerkstellen en ook de sociale voorzieningen eromheen goed met elkaar regelen. En dat is een ingewikkelde puzzel.

De voorzitter:

Ik vermoed dat er een aanvullende vraag komt.

De heer Wiersma (VVD):

Ja. Dat kan kort, voorzitter, want dan hebben we nog tijd voor de andere twee sprekers. Ik zoek een beetje naar dat doorgeschoten zijn. Is dat nou een intrinsieke motivatie? Ik zie namelijk een sector -- dat zie ik bij het vlees maar ook bij de binnenvaart en in de landbouw -- waar steeds meer met arbeidsmigranten gewerkt wordt en waarbij de hele sector, dus de cultuur en de normen, soms tot het laatste putje, draait om de verhouding met arbeidsmigranten. De vraag is dan: is dat nou de race die we met elkaar willen hebben? Of willen we eigenlijk een andere race, namelijk een aantrekkelijke, mooie sector waarin Nederlanders met trots het werk zouden willen doen? Als bij u vier op de vijf arbeidsmigrant is, ben ik benieuwd hoe u werkt aan dat andere verhaal, namelijk het aantrekkelijk maken van de sector. Ik geloof namelijk dat dat op de lange termijn voor ons allemaal het beste is.

De heer Urlings:

Kijk, er zijn een groot aantal arbeidsmigranten gewoon bij ons in dienst en die zijn gewoon helemaal geïntegreerd in de maatschappij. Ze spreken ook Nederlands; wij zorgen ook dat ze dat doen. Dat komt voor een groot gedeelte omdat er een enorm tekort is aan arbeidskrachten. Maar we moeten goed met ze omgaan en ze goed laten integreren in de maatschappij.

De voorzitter:

Ik zie dat de heer Knetemann u zou willen aanvullen.

De heer **Knetemann**:

Ja, ik wil daar natuurlijk graag op aansluiten. Ik kijk met een schuin oog naar de tijd, en die gaat veel te snel voor een discussie als deze. Ik zou dus echt een vervolg willen geven aan deze discussie. We willen die sector ook graag interessanter maken voor de lokale arbeidskrachten. We hebben heel veel cijfers en die zal ik vanwege het tijdstekort niet allemaal opnoemen, maar 20% van de flexibiliteit die we hebben, komt uit de lokale markt. Wij selecteren niet op arbeidsmigranten. We hebben ook uitzendbureaus uit de lokale markt. Alleen zien we heel sterk, en ik denk dat de heren aan mijn rechterkant dat kunnen beamen, dat we op een of andere manier toch niet de doelgroep bereiken waarvan we weten dat die er is, om in onze sector te komen werken. De ruimte is er namelijk. Dus laten we ook gezamenlijk, als bedrijfsleven en politiek, kijken hoe we die laag van mensen die op een of andere manier nu niet in aanmerking komen, wel gemeenschappelijk kunnen bereiken.

De **voorzitter**:

Ik ga eerst nog naar de heer Heerma namens het CDA.

De heer **Pieter Heerma** (CDA):

Ik zou richting de heren Knetemann en Weijers willen zeggen dat wij als vaste Kamercommissie een aantal jaren geleden in Waalwijk op bezoek zijn geweest. Daar waren de heer Van Kent en de heer Wiersma bij. En puur voor mezelf sprekend kan ik zeggen dat ik daar niet alleen warme herinneringen aan heb. Alleen al om die reden neem ik graag het aanbod aan om nog een keer langs te komen. Dan kunt u zich ook daar voorbereiden op kritische vragen.

Mijn vraag nu is voor de heer Urlings, en die volgt eigenlijk uit de vragen van mevrouw Simons en de heer Wiersma, maar vooral uit de position paper die we vanochtend vroeg nog van Vion gekregen hebben. Daarin staat, en dat is zonet mondeling ook al enigszins toegelicht, dat Vion zijn ambities heeft bijgesteld omdat een heroriëntatie noodzakelijk was en er veel meer bewogen wordt naar het op korte termijn werken met eigen medewerkers. Mijn eerste vraag is: waarom is zo? Waarom kwam Vion tot de conclusie dat heroriëntatie noodzakelijk was? En de tweede vraag is de volgende. Er staat ook heel nadrukkelijk dat het wettelijk en economisch kader heeft geleid tot de huidige situatie. Daar heeft de heer Urlings zojuist al iets over gezegd, maar zou hij daar specifiek in kunnen zijn? Welke wettelijke en economische kaders hebben tot de huidige situatie geleid? En wat wordt er van de politiek gevraagd om dat te veranderen en bij te dragen aan de verandering van ambities die Vion vanochtend opgeschreven heeft?

De heer **Urlings**:

Dank u wel voor de vraag van meneer Heerma. Ik wil daar graag antwoord op geven. Wij zijn natuurlijk een bedrijf dat midden in de maatschappij staat. We hebben discussies over hoe wij ons verder positioneren met arbeidsmigranten. Die hebben we continu. We hebben ook ontwikkelingen in Duitsland gezien. Daar was een totaal andere situatie, waarin wij ook een

groot aantal stappen hebben gezet, en er ook meerdere stappen gezet zijn, gelet op de specifieke situatie daar. Dat heeft ons er ook toe gebracht om nog verder na te denken over de vraag hoe we nu verdergaan met onze arbeidspool. We kunnen steeds verder opschuiven. Je ziet ook een verandering van de samenstelling van de groep arbeidskrachten. We moeten veel aantrekkelijker worden als werkgever voor onze huidige arbeidskrachten, maar ook voor onze potentiële arbeidskrachten. Ik denk dat we daar ook beter zichtbaar voor moeten zijn.

Welke wettelijke en economische kaders hebben ons daar nu toe gebracht? De veranderingen in de wetgeving, het EU-breed neerzetten van het wetgevend kader en de liberalisering als gevolg van de gemeenschappelijke markt hebben een aantal zekerheden die wij gewend waren in onze poldermaatschappij van tafel gehaald. Er zijn nu een groot aantal wettelijke mogelijkheden, maar ik denk dat we ons in de dialoog die we verder met elkaar moeten voeren, moeten afvragen of deze instrumenten allemaal passen. Ik heb het A1-model genoemd. Als je structurele arbeid hebt, moet dat A1-model dan nog wel een systeem zijn dat daarin een grote factor is? Daarvan hebben we een paar jaar geleden al besloten om dat uit te faseren. We zijn daar bijna mee rond en dat is dus echt aan het gebeuren. Dat gebeurde ook al. Dat soort maatregelen wordt dus genomen en daar moeten we met elkaar naar kijken.

Iets anders wat van belang is en wat ook goed past bij de vraag wat privaat is en wat wettelijk, is: hoe gaan wij ons privaat beter organiseren met de standaarden voor de uitzendbranche, hoe zorgen we dat die gehandhaafd worden en hoe past daar het toezicht van de overheid zo goed mogelijk bij? Dat zijn natuurlijk dingen waar je met elkaar verder vorm aan moet geven.

De voorzitter:

Ik wil u een aanvullende vraag geven, meneer Heerma, maar mevrouw Piri mag eigenlijk ook nog een vraag stellen, dus kan het kort?

De heer Pieter Heerma (CDA):

Ja, heel kort, want het laatste stuk gaat toch over de handhaving van de kaders die er waren, terwijl de stelling van de heer Urlings in zijn position paper was dat de kaders tot de situatie geleid hebben. Dan is het antwoord "de kaders die er zijn, moeten wel goed gehandhaafd worden" niet hetzelfde als wat in de position paper staat. Daar krijg ik dus toch graag nog wat uitleg bij.

De heer Urlings:

Ik pak één voorbeeld. We kunnen nu prima via A1-contracten werken als we dat willen. Maar wij hebben gezegd: dat willen we dus niet meer doen. Dat heeft een enorm effect op het speelveld. Het betekent ook dat je economisch gezien een substantieel nadeel hebt, want wij concurreren toch op de Europese markt. Dat is één voorbeeld daarvan. Een ander wettelijk kader is: hoe liberaal gaan we om met de uitzendbranche? Kijk, wij kunnen daar wel eisen aan stellen, maar als wij dat als enige doen, creëren we daarmee wel onze eigen kostenverhoging. Wij zijn ook wel

bereid om dat te doen -- laat dat helder zijn -- maar we moeten wel goed op het speelveld letten.

De voorzitter:

Mevrouw Piri namens de Partij van de Arbeid.

Mevrouw **Piri** (PvdA):

Het is jammer, want ik had minimaal 25 vragen voorbereid voor de heren en daarvan zijn er misschien drie beantwoord. Ik heb de afgelopen zeven jaren in Brussel gewerkt en ik sta absoluut voor het vrije recht van werknemers in Europa. Ik denk dat dat een goed recht is. Ik schaam me wel kapot voor de manier waarop we hier in Nederland met honderdduizenden mensen omgaan; dat zeg ik u eerlijk. Helaas zijn het namelijk geen incidenten. Ik hoorde, misschien op de heer Loef na, iedereen zeggen: alsjeblieft, Kamer, implementeer de aanbevelingen van de heer Roemer. En dan vraag ik me toch het volgende af. Volgens mij is er in Nederland geen wet die verbiedt om mensen vast in dienst te nemen of om te zorgen voor fatsoenlijke huisvesting. Ik mis dus toch een beetje dat gevoel van eigen verantwoordelijkheid, ook ziend wat er in de sector gebeurt. Maar laat ik een specifieke vraag stellen als dat mag, aan de heer Urlings, over de vleessector. Ik heb in de afgelopen anderhalf jaar met meerdere migranten gesproken die in Nederland in de vleessector werken. Toevallig kan ik met ze spreken, omdat ik van Hongaarse origine ben. Ik ben me kapot geschrokken. Misschien de meest schandalige uitzendbureaus werken in de vleessector. Er zijn knokploegen om mensen uit bed te halen op het moment dat ze zich ziek melden. We hebben de video's rond zien gaan. Ik ben blij dat u zegt dat u meer mensen in dienst wil nemen. Als Vion in Duitsland heeft besloten om 100% van de mensen in dienst te nemen, vraag ik me ook af waarom u dat in Nederland niet doet. Ook vraag ik me af of u als werkgever ook toezicht houdt op de manier waarop mensen in Nederland gehuisvest worden.

De heer Urlings:

Dank u wel voor de vraag. Ik heb die beelden van die knokploegen destijds ook gezien. Dat was bij één specifieke uitzender. Ik mag ook zeggen dat we daar al helemaal afscheid van genomen hebben. Dat hebben we zo snel mogelijk gedaan. Het was ook geen grote uitzender voor ons. Wij hebben ons daarvan gedistantieerd en waren al bezig om daarvan afscheid te nemen. Maar dat is ook specifiek de reden waarom we ons afvragen of we dit wel goed georganiseerd hebben. Wij maken ook afspraken met uitzendbureaus om daarin onze eigen verantwoordelijkheid neer te leggen. Wij hebben ook geconstateerd dat we ons daarin verder moeten ontwikkelen, in dat hele stelsel van eigen verantwoordelijkheid nemen en een kwalitatief goed toezicht van de overheid. Je kunt je namelijk niet helemaal onttrekken aan het speelveld. Ik baal dus net zo goed van de beelden als u dat doet. Ik vind het ook niet goed, en wij wijzen dat als bedrijf ook helemaal af. Wij werken ook niet met deze uitzenders. Maar we moeten onszelf verder ontwikkelen en daarvan leren. We moeten dat oppakken en zorgen dat

dit soort dingen in de toekomst niet meer voorkomen. Dit was ook typisch een voorbeeld van een bureau dat veel gebruikmaakte van A1-contracten. Daarom geef ik dat ook aan. Wij hebben die al ongeveer uitgefaseerd. Wij zien daar ook de grote risico's van. Als wij een risicoanalyse maken, zien we dat het daar makkelijker verkeerd gaat.

Mevrouw **Piri** (PvdA):

Voorzitter ...

De voorzitter:

Het spijt me, mevrouw Piri, maar omdat we fysiek bij elkaar zitten, moeten we ook even de gelegenheid geven om de zaal schoon te maken en de gasten die hierna komen te verwelkomen. Ik kijk dus even rond. Ik weet dat u nog een vraag had willen stellen, maar ik stel toch voor dat we dit deel van de rondetafel gaan afsluiten. Ik heb een hele hoop aanknopingspunten gehoord en ook uitnodigingen om verder met elkaar in gesprek te gaan. Ik denk dat het zomerreces daar heel veel gelegenheid voor gaat bieden, dus volgens mij gaan de collega's daar ook op in.

Dan zou ik heel graag de heren Weijers, Knetemann, Urlings en Loef voor dit deel van het rondetafelgesprek willen danken. En volgens mij, maar ik kijk even naar de bode, moet u de ruimte dan nu ook echt uit. Sorry daarvoor, maar ik ben ook blij dat het weer kán zo, en dat we niet achter een beeldscherm hoeven te zitten. Ik ben daar superblij mee. Ik dank u heel hartelijk en ik schors deze bijeenkomst voor een paar minuutjes, tot de volgende gasten er zijn.

Dank u wel.

De vergadering wordt van 16.25 uur tot 16.30 uur geschorst.

Blok 2: Uitzendbureaus

Gesprek met:

- de heer R. Derksen, Cervo Group
- de heer F. van Gool, OTTO Work Force
- de heer J. Holties, Sterk Werk Uitzendburo
- mevrouw C. Van Rooijen, Charlie works

De voorzitter:

Goedemiddag. Hartelijk welkom aan de mensen die vanmiddag aanwezig zijn bij het rondetafelgesprek van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid. We hebben als onderwerp uitzendbureaus. In dit tweede blok zijn de uitzendbureaus ook aan het woord. Ik heet van harte welkom de heer Van Gool, de heer Holties, de heer Derksen en mevrouw Van Rooijen. Ik geef u dadelijk de gelegenheid om een introductie te houden, maar ik wil eerst heel even vertellen wie er verder aanwezig zijn. Dat zijn de Kamerleden. Ikzelf ben Marijke van Beukering. Ik ben lid van D66 en ik zit dit rondetafelgesprek voor. Ook zijn aanwezig de heer Van Kent namens de SP, mevrouw Van der Plas namens BBB, mevrouw Maatoug namens GroenLinks en mevrouw Simons -- zij komt zo weer terug -- van BIJ1. Naast mevrouw Van Rooijen zit mevrouw Piri van de Partij van de Arbeid, en dan zitten op de tweede rij de heer Wiersma namens de VVD en de heer Heerma namens het CDA.

Nu zou ik heel graag de heer Van Gool de gelegenheid willen geven voor een korte introductie.

De heer Van Gool:

Dank u, voorzitter, voor de twee minuten, die ik eigenlijk niet nodig heb. Ik zal mezelf even voorstellen: Frank van Gool. Ik mag leidinggeven aan de OTTO-organisatie. Ik moet wel zeggen dat ik daar geen grootaandeelhouder meer van ben, maar dat wij beursgenoteerd zijn aan de Japanse beurs. Ik heb een input geleverd en ik denk dat die eigenlijk wel duidelijk is in waar wij als OTTO voor staan. Ik roep vandaag de politiek eigenlijk op om de handschoen op te pakken en het rapport-Roemer niet alleen te omarmen en ervoor te zorgen dat het uitgevoerd wordt, maar er ook voor te zorgen dat het snél wordt uitgevoerd. Wat wij zien als de grootste uitdaging voor u allemaal als politiek -- ik hoorde net al dat die vraag straks gesteld zal worden -- is de huisvesting, het zorgen dat er huisvesting voor arbeidsmigranten gebouwd kan worden. We hebben 150.000 plekken te kort in Nederland en er zijn genoeg partijen die fatsoenlijke huisvesting voor arbeidsmigranten willen bouwen. Alleen zie je het vaak spaaklopen in de politiek, en met name in gemeentes. Daar ontstaat het nimbyeffect: het uiteindelijk niet doorpakken. En daarmee komen we met elkaar in een vicieuze cirkel terecht. En ik wil u, als verantwoordelijken hier in Den Haag, vragen om ervoor te gaan zorgen dat gemeentes beter, sneller en strakker worden aangestuurd op het realiseren van huisvestingslocaties voor arbeidsmigranten.

Daarbij wil ik het laten.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Van Gool. Dan wil ik graag het woord geven aan de heer Holties namens Sterk Werk.

De heer Holties:

Dank u wel, mevrouw de voorzitter. Ik ben Jacco Holties van Sterk Werk Uitzendburo. Eigenlijk heeft meneer Van Gool al heel veel verteld wat ik ook wou vertellen. Het grootste probleem is

huisvesting, goede huisvesting. Wij worden op gemeentelijk niveau slecht begrepen door de politiek. Wij willen graag alle zaken zo goed mogelijk regelen, al heb ik het gevoel dat de meeste gemeentes de arbeidsmigranten eigenlijk liever zien gaan dan komen. We hebben nog steeds een groot tekort aan goede werkende mensen in Nederland. Het deel huisvesting is ook voor ons het grootste nijpende probleem. Wij zitten in het noorden van het land; we doen veel in de polder en in de glastuinbouw, warehousing en dergelijke. Ik zou daar toch graag wat meer begrip voor zien, en ik zou graag wat meer mee willen praten en denken om te zorgen dat er ook mogelijkheden gecreëerd worden voor het leven na het werk van migranten. Het zijn immers allemaal mensen en zeker geen nummers.

In principe is dit op dit moment mijn stukje. De rest heb ik geschreven; dat heeft u ongetwijfeld gelezen. Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel. Dan geef ik graag het woord aan de heer Derksen namens Cervo Group.

De heer Derksen:

Mijn naam is René Derksen. Ik ben een van de twee aandeelhouders van Cervo Holding. We zijn een uitzendorganisatie in Nederland die zich vooral richt op arbeidsmigranten, eigenlijk in de breedste zijn des woords. We zijn veel actief in de logistieke sector en in andere sectoren. Mijn voorgangers hebben eigenlijk het probleem al een beetje op tafel gelegd; dat is eigenlijk hetzelfde als bij onze organisatie. We hebben natuurlijk ook het Roemerrapport nauwkeurig nagelezen. Wij zien zeker voordelen maar wij zien ook wel de nadelen en de problematieken die zich voordoen. Onder andere huisvesting komt daarbij natuurlijk terug. Wij zijn echt wel voorstanders van een scheiding van brood en bed, want eigenlijk is de uitzender nu belast met het regelen van de bedjes, terwijl wij goed zijn in het uitzenden. Wij zijn geen hoteliers of beddenleveranciers. Maar wij zien ook wel de problematieken die ontstaan, want wie moet de problemen oplossen als wij dat niet doen? Ik zie op dit moment geen oplossing voor dit soort zaken. Wij vragen dan ook graag aan jullie, aan de overheid en de werkgevers en uiteraard aan de uitzenders, om dit probleem gezamenlijk op te lossen. Het ligt niet alleen bij de uitzenders en het ligt niet alleen bij de bedrijven. Ik denk dat we met z'n allen maatschappelijk verantwoordelijk moeten zijn voor dit soort problemen.

Dat was eigenlijk in het kort wie ik ben. Ik wil jullie nog bedanken voor de uitnodiging. Wij hebben uiteraard ook een stuk ingebracht. Bedankt.

De voorzitter:

Dank u wel. Meneer Holties, wilt u ook uw microfoon uitzetten?

De heer **Holties**:

Ja, ik had het al geprobeerd, maar hij bleef aanstaan.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Dan mevrouw Van Rooijen namens Charlie works.

Mevrouw **Van Rooijen**:

Goedemiddag, allemaal. Ik ben Christel van Rooijen. Ik zit hier namens Charlie works. Allereerst hartelijk dank voor de uitnodiging. We zijn heel blij dat dit onderwerp de aandacht heeft, dat de commissie-Roemer dit onderzocht heeft en dat we eindelijk eens met z'n allen kunnen gaan kijken naar de omstandigheden voor arbeidsmigranten in Nederland. Er valt op dit gebied heel veel te winnen.

Ik denk dat daarbij het uitgangspunt zou moeten zijn dat er sprake is van inclusiviteit, waarbij het niet uitmaakt waar je vandaan komt, wat je achtergrond is, welke nationaliteit je hebt of welke taal je spreekt, maar je in Nederland een recht hebt op goede woonomstandigheden, goede werkomstandigheden en kansen om je te ontwikkelen. Dat is op dit moment niet op alle plekken zo. Wij zijn daarin voorstander van het weer invoeren van een uitzendvergunning. Daarmee zouden we het kaf meer van het koren kunnen scheiden. Dat betekent wel dat daar ook strikt op gehandhaafd moet worden. Bij de wijze waarop het nu gaat, is er soms sprake van oneerlijke concurrentie, omdat niet iedereen zich aan de regels houdt. Een goede controle daarop, waarbij uitzendbureaus toch ook openheid van zaken moeten geven, kan daarbij wel het verschil maken voor mensen. We hebben het hier namelijk wel over mensen. Het zijn geen nummertjes; het zijn gewoon mensen van vlees en bloed die aan het werk zijn.

Om dit beter te maken, zijn wij wel voorstander van samenwerking. De uitzendbranche kan dit niet alleen. Ik heb zonet het genoeg gehad om even met een aantal van mijn collega's te mogen spreken. Ik denk dat wij allemaal hetzelfde doel nastreven, maar dat wij ook van mening zijn dat de politiek daarin ook een stukje rol zou moeten pakken. Samen kunnen we daarin wel iets bereiken.

De huisvesting is op dit moment een groot probleem. Er is gewoon een tekort aan huizen. Daarvoor zijn er veel plannen, zowel bij mijn collega's als bij Charlie works, waarbij wij wel de medewerking van de overheid zoeken. Eigenlijk is mijn pleidooi dus: help ons en werk met ons samen, en kijk samen met ons naar oplossingen om het voor deze groep beter te kunnen maken. Jullie zijn in ieder geval van harte welkom om dit eens bij ons te komen bekijken, om een dagje mee te lopen of een keer een bezoek aan ons te brengen om te kijken hoe het er in de praktijk aan toegaat.

Dank je wel.

De voorzitter:

Ook dank voor de uitnodiging om een keer te mogen kijken. We hebben net afgesproken dat elk Kamerlid de gelegenheid krijgt om een vraag te stellen en dat u daarna meteen de gelegenheid krijgt om te antwoorden. We vragen niet van u om mee te gaan schrijven en alle vragen in één keer te beantwoorden. Een aanvullende vraag zou eventueel ook nog kunnen. Ik kijk eerst naar de heer Van Kent van de SP, of hij een vraag wil stellen.

De heer Van Kent (SP):

Dank voor uw komst. Ik heb twee punten. Het eerste punt gaat over de petitie van de FNV die een aantal Kamerleden zojuist op het Plein in ontvangst hebben genomen. De vraag die ik u zou willen stellen, is of u achter deze petitie wil gaan staan. Ik vraag u of u daar uw handtekening onder wil zetten; niet letterlijk, want dat zal vanwege corona en vanwege de tijd ingewikkeld zijn, maar ik vraag u of u de punten steunt en, zo nee, waarom niet. Ik zou haar via de voorzitter willen aanbieden. Zij werd mij net aangeboden door een aantal uitzendkrachten hier op het Plein buiten. Ik ben heel erg benieuwd naar de inhoudelijke reactie op de eisen van de petitie.

Het tweede is dat ik een week of twee geleden bij een vestiging in Almere was waar uitzendkrachten van OTTO waren gehuisvest die werken in het distributiecentrum van Ahold. Daar zaten drie mensen op één hotelkamer. Zij betaalden €100 per week per persoon. Dat is een recordbedrag voor zo'n kamer in een afgeschreven omgebouwd kantoor. Vanmorgen was ik in Moerdijk bij een pand dat gehuurd is door het bedrijf van de heer Derksen. Hetzelfde verhaal daar. Er lagen nog matrassen buiten die nog herinnerden aan de tijd dat er van alles mis was met bed bugs. Ik heb daar een aantal mensen gesproken die aangaven dat ze een groot bedrag moesten betalen voor weinig ruimte. De commissie-Roemer wordt hier omarmd. Dat betekent dat er een einde gaat komen aan de situatie zoals die is in de panden waar de werknemers van beide heren gehuisvest zijn. Hoe gaat u dat in gang zetten en waarom wacht u op nadere wetten en regels terwijl u zelf zegt dat te willen?

Daaruit volgt een vraag aan de heer Van Gool, die pronkt met een aantal nieuwe locaties waar OTTO bezig is. In welke bedrijven die zich bezighouden met het huisvesten van arbeidsmigranten, heeft de heer Van Gool een financieel belang? Mag ik als Kamerlid of mogen wij als Kamerleden, wie er dan ook mee wil, een van die locaties uitkiezen en de kamer kiezen die wij willen bekijken, en dat kort vooraf?

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Van Kent. De vraag is aan gesteld aan de heer Van Gool, volgens mij, dus ik kijk u aan voor de beantwoording.

De heer Van Gool:

Zeker, voorzitter. U bent altijd welkom. U mag zeker uitzoeken waar u naartoe wilt. Daar heb ik verder geen problemen mee. Maar u gaf net ook al aan dat in de petitie staat: ieder een eigen slaapkamer. Natuurlijk willen we dat graag. Dat is hartstikke goed voor alle arbeidsmigranten, tenminste, als het geen stelletjes zijn, want die vinden het niet leuk als ze niet met elkaar op een slaapkamer mogen. Maar het gaat erom dat er 150.000 goede bedden te kort zijn. Dat weet u ook. Dus ja, ik vind het streven naar een eigen slaapkamer voor iedereen ontzettend goed. Daar moeten we ook snel naartoe, maar dat moet eerst gerealiseerd worden. Laten we met elkaar een routekaart voorstellen. Ik roep u als politiek nogmaals op om te gaan zorgen dat de gemeentes ook in beweging komen.

Ik noem hier bijvoorbeeld een gemeente als Lansingerland. Daar willen wij snel een KAFRA TOWER gaan bouwen. Daar is uw ex-collega Roemer of medepartijlid -- zo moet ik het zeggen -- geweest. Dat is Roemerproof huisvesting. Je ziet dat dat in gemeentes heel snel gerealiseerd kan worden als de gemeente daaraan meewerkt. In Lansingerland hebben we echt een voorbeeld van het nimbyeffect. Wageningen University & Research doet daar niet mee aan de omgevingsdialoog, maar probeert via een achterkamertjeslobby het plan van tafel te krijgen. Dat snap ik helemaal niet, want de WUR wordt met miljoenen gesubsidieerd door de overheid. Ik geloof met 400 miljoen. Die doet met name onderzoek voor de land- en tuinbouw. 80% van de mensen die in de land- en tuinbouw werken, komt van arbeidsmigrantenachtergrond af. En dan zegt een lokale WUR-manager zonder opgaaf van reden: ik wil het gewoon niet hebben. Ik vind dat de politiek daar iets aan moet gaan doen.

Om even terug te komen op de petitie: ik ken die. Ik ben het er in hoofdlijnen absoluut mee eens. Maar een verbod op prestatienormen vind ik echt bij het bedrijfsleven zelf liggen. Daar heeft een uitzendbureau geen zeggenschap over. Daarvoor moet u bij de inleners zelf zijn. Voor de rest hoop ik echt dat we het zo snel mogelijk voor elkaar krijgen, maar ik roep u als politiek op om ervoor te zorgen dat er stappen gezet worden.

De voorzitter:

Ik stel voor dat de andere drie ook even de gelegenheid krijgen om op de vagen over de petitie te reageren. Dan gaan we daarna naar de andere Kamerleden voor hun vragen. De heer Holties.

De heer Holties:

Ik zou de petitie absoluut ondertekenen. Een eigen slaapkamer doen wij, behalve voor stelletjes, maar dat is al gezegd. Verbod op huisuitzetting; absoluut. Het is ongehoord om ze uit huis te zetten om wat voor reden dan ook. Daar doen wij niet aan mee. Een gegarandeerd aantal uren; daar durf ik mijn handtekening zeker onder te zetten. Er is nog steeds een tekort aan goede mensen. Een verbod op prestatienormen; daar ben ik het mee eens. Er zijn bedrijven die misschien zo willen werken, maar daar doen wij geen zaken mee. Dus ik zou haar zeker ondertekenen. Ik heb ze net ook netjes een hand gegeven trouwens.

De heer **Van Kent** (SP):

Ze zullen u daaraan gaan houden! Ze luisteren mee.

De heer **Holties**:

Misschien hadden zij hier ook aan moeten of kunnen deelnemen. Dat weet ik niet. Ik vind ze wel degelijk een partij in dezen. Ik vind het alleen jammer dat het comité wel heel druk is geweest om met mensen te praten -- dat heb ik ook geschreven -- maar dat ik de absolute begeleiding daarna heb gemist. Het was kort en hevig. Dan komt er een rapport. Ik snap ook dat het zo gedaan wordt. Alleen, ik had ook daadwerkelijk de begeleiding van de werknemersorganisaties willen zien naar de mensen toe.

De **voorzitter**:

Zoals de heer Van Kent al aangeeft, luisteren ze mee. Dit zullen ze waarschijnlijk ook horen. Kunt u uw microfoon even uitzetten? Dan gaan we naar de heer Derksen.

De heer **Derksen**:

Ik zal zeker die partij niet zijn die niet zou willen ondertekenen. Wij staan open voor alle oplossingen. Wat betreft ieder zijn eigen slaapkamer sluit ik me aan bij mijn collega's. Wij zouden dat graag willen, maar dan moeten we ook voldoende plek hebben om deze mensen ergens onder te brengen. Ik loop iedere dag tegen de problematiek aan dat er in Nederland echt geen plek is. We hebben natuurlijk ook nog eens te maken met de SNF-normen, waar we allemaal achter staan en waar we ook een certificaat voor hebben. Deze normen moeten allemaal gehandhaafd worden.

Als we nu iedereen een eigen slaapkamer willen geven, zal er toch gebouwd moeten gaan worden. Dan zullen er toch vanuit de overheid versoepelingen van regel- en wetgeving moeten komen. We hebben vaak te maken met tijdelijke vergunningen van tien jaar. Als je in tien jaar een investering moet doen van enkele tientallen miljoenen, kun je die nooit meer terughalen in je kostprijs. Daardoor worden de beddenprijzen kunstmatig omhooggedreven. Wij zien veel meer een oplossing in langdurige vergunningen en externe partijen die het gaan regelen, maar dan moeten die er wel zijn. Op dit moment wordt alles teruggelegd naar de uitzender. Wij vinden graag een oplossing hiervoor, maar wij doen het liefst het werk waar we goed in zijn: het uitzenden van onze mensen en niet het regelen van bedden en alles wat daarbij komt kijken.

Met een verbod op uitzetting heb ik geen enkel probleem. Wij hebben op dit moment de wetgeving van de ABU, waar we ons aan moeten gaan houden. Wij zijn bij de ABU aangesloten. Je hebt natuurlijk excessen. Laten we dat vooropstellen. Voor die excessen hebben wij de handhaving weer nodig, maar bij excessen komt de handhaving vaak niet eens opdagen. Dan blijft het een probleem van de uitzender. Ook daarin zien wij graag een oplossing.

Een gegarandeerd aantal uren; graag zelfs. Maar dan zullen werkgevers ook hun deel hierin moeten pakken.

En met een verbod op prestatienormen ben ik het helemaal eens. Daar heb ik geen enkel commentaar op.

Ik kom nog even terug op Moerdijk. Moerdijk is een SNF-gecertificeerde locatie. Daar hangt een kaartje op met "SNF". Wij hebben daar kamers voor maximaal twee personen. Die heeft u gezien, als het goed is. En bedwantsen is niet iets wat wij kunnen voorkomen. Die worden meegebracht vanuit het buitenland. Wij doen daar alles aan. Wij doen direct de kamers op slot. Er wordt direct een instantie ingeschakeld om het op te lossen. Dat daar nu matrassen buiten liggen omdat ze waarschijnlijk opgeruimd moeten worden, tja ... Excuses bij dezen.

De heer **Van Kent** (SP):

Die liggen er al drie maanden.

De heer **Derksen**:

Ja, maar ik weet niet of u weet wat een bedwantsenprobleem inhoudt.

De **voorzitter**:

Ik denk dat dit een beetje ver gaat voor deze rondetafelbespreking.

De heer **Derksen**:

Sorry. Ik ga te diep in op de materie. Maar wij zouden dit ook graag willen tekenen, want wij staan ook achter deze doelen.

Mevrouw **Van der Plas** (BBB):

Voorzitter, ik zou dat antwoord wel graag willen horen. Er wordt hier een beetje gedaan of het niet zo is en ik vind dat meneer het recht heeft om daar uitleg over te geven. Ik weet dat het in verband met de tijd is, maar ik vind het niet eerlijk dat, als de vraag zo gesteld wordt, meneer niet de gelegenheid krijgt om even uit te leggen hoe dat dan zit, want ik ben daar wel in geïnteresseerd.

De **voorzitter**:

Ik snap het ook. Ik wilde alleen voorkomen dat we hier uitgebreid gaan stilstaan bij de vraag welke beestjes er in bedden kunnen zitten en hoe lang het duurt om ze eruit te krijgen. Dat wil

ik eigenlijk voorkomen. Als meneer daar nog even kort uitleg over kan geven, zou dat wat mij betreft mogen.

De heer **Derksen**:

Dat is een bacterie die vaak wordt meegenomen vanuit het Oostblok en andere landen. Die gaan overal in zitten: de matrassen, de kieren, de naden. Een kamer wordt dan ontruimd. Alles wordt vervangen. Er komt een speciale instantie om dat te ontsmetten. Die doen dat vaak op een hele verdieping. Dat houdt in dat we niet één kamer doen maar meerdere. Alleen, het probleem is dat het zich verspreidt. Wij proberen er alles aan te doen om dat op te lossen. Misschien heeft het een beetje een rare smaak als wij zeggen dat wij een kamer "ontsmetten", maar het kost bijna €1.000 om één kamer te ontsmetten. Wij als werkgever willen er natuurlijk alles aan doen om onze werknemers goed onder te brengen. Dat wilde ik toch even zeggen als commentaar op het bezoek aan Moerdijk.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Als u het met alle punten eens bent, kunt u dat misschien even aangeven, mevrouw Van Rooijen. En waar u het niet mee eens bent, kunt u natuurlijk ook aangeven.

Mevrouw **Van Rooijen**:

Ik zal er heel kort doorheen gaan. Iedereen een eigen slaapkamer: wij hebben onlangs een plan uitgewerkt waarbij we de huisvesting ver boven de SNF-norm willen trekken door zelf te gaan bouwen om iedereen inderdaad een eigen slaapkamer te kunnen geven. We willen ook extra faciliteiten in die huisvesting. Het punt waarop we een beetje vastlopen op dit moment, is het traject van vergunningen en het vinden van een plaats waar we überhaupt mogen bouwen. Op het moment dat we daar toestemming voor krijgen, kunnen we daar eindelijk stappen in gaan nemen.

Het verbod op huisuitzetting: er zijn mij geen gevallen bekend waarin mensen zomaar hun huis uit gegooid worden in onze organisatie. Er is mij wel bekend dat er af en toe problemen in de huisvesting zijn, waarbij mensen naar andere huizen verplaatst worden of waarbij excessen echt aangesproken worden. Maar dan hebben we het over iemand die een gevaar vormt voor zijn medebewoners.

Een gegarandeerd aantal uren: daar kunnen wij ons in vinden. Wij hebben recent besloten om afscheid te nemen van de contracten met uitzendbeding.

Een verbod op prestatienormen: daar kan ik me ook in vinden, ja. Dus wij willen gerust tekenen.

De **voorzitter**:

Mevrouw Van der Plas, heeft u een vraag namens BBB?

Mevrouw **Van der Plas** (BBB):

Die heb ik en die wil ik graag stellen aan de meneer van Cervo. Dat doe ik ook een beetje omwille van de tijd. Als ik het aan alle vier ga doen, vind ik het een beetje vervelend voor al die andere mensen die dan staan te wachten.

U noemt een aantal controlerende instanties in de position paper. Welke van de door u genoemde controlerende instanties zou het beste aansluiten bij de richting die u voorstelt van één controle-instantie? Of moet dat iets geheel nieuws worden en waarom dan?

De heer **Derksen**:

Wij denken aan een samenvoeging van alle instanties. Ik denk zelf ook dat dat een nieuwe organisatie moet gaan worden. Waarom? Het is nu veel te versnipperd. Wij krijgen verschillende controles. Ik denk dat, wanneer je de controle-instanties samenvoegt, je voor aan de poort beter kunt controleren. We hebben nu 15.000 uitzendbureaus in Nederland. 5.000 komen er ieder jaar in en gaan er ieder jaar uit. Dat komt ook doordat de controle-instanties geen tijd hebben of doordat er te weinig aandacht voor is. Op deze manier kun je de malafide bedrijven voor aan de poort uitsluiten. Ik denk dat er één orgaan moet komen dat voor deze totale controle verantwoordelijk wordt, maar dat is mijn persoonlijke mening. Wie daar de voorhand in neemt, is een goede vraag. Misschien wel de overheid.

Mevrouw **Van der Plas** (BBB):

Dank u wel.

De **voorzitter**:

Ja, voldoende? Mevrouw Maatoug namens GroenLinks.

Mevrouw **Maatoug** (GroenLinks):

Dank, voorzitter. Ik herhaal even wat ik in de eerste ronde gezegd heb omdat onze gasten er toen nog niet waren. Ik heb het initiatief genomen voor deze rondetafel omdat ik het als Kamer heel belangrijk vind om zelfstandig informatie op te halen over onderwerpen die wij belangrijk vinden. Ik vind het ook belangrijk dat u er bent. Fijn dat u gereageerd heeft op de uitnodiging. Dit is een herhaling, maar ik dacht: fijn als u dat ook hoort.

Mijn vraag, voorzitter. Ik hou van concreet, want dan snap ik de wereld beter. Ik probeer het even voor me te zien. Als ik het goed begrijp, geldt het bij jullie allemaal, dus ik heb eigenlijk

dezelfde vraag aan iedereen. Ik ben een arbeidsmigrant en ik kom in bulk. Er is mij een aanbod gedaan. In Polen -- ik noem even een land; het kan ook ergens anders zijn -- heb ik een handtekening gezet waarmee ik teken voor mijn arbeidsovereenkomst, mijn vervoerscontract, mijn huisvestingscontract, mijn ziektekostenverzekering, toestemming voor de ET-toepassing en een incassomachtiging. Ik ga werken, ik kom op een fijn plekje en dan stopt het werk. Dat gebeurt ook. Wat gebeurt er als mijn werk stopt? Ik hoor net van onze gasten dat ze de petitie helemaal onderschrijven. Specifiek ben ik benieuwd hoelang ik in mijn gedeelde kamer of eenpersoonskamer kan blijven. Is dat vier weken? Is dat drie weken? Is dat zes weken? En dan ben ik ontzettend goed begeleid om hiernaartoe te komen. Meneer Holties verwees net naar nazorg. Ik ben gefaciliteerd. Welke nazorg wordt er gedaan? Hoe word ik geholpen bij uw uitzendbedrijven bij beëindiging van mijn uitzendcontract?

Als u mij permitteert, voorzitter, heb ik specifiek een vraag aan de heer Van Gool. Ik begreep dat u een heel goed voorstel heeft gedaan voor een inkomensgarantie maar dat u daar de handen niet voor op elkaar kreeg in het ABU-keurmerk. Ik zou graag willen horen waarom u dat zo'n goed idee vindt en waarom het zo jammer is dat het niet gelukt is met uw collega's.

De voorzitter:

Ik begin bij mevrouw Van Rooijen, want ik begreep dat de vragen aan alle vier gesteld zijn, met een aanvullende vraag aan meneer Van Gool.

Mevrouw Van Rooijen:

Wat gebeurt er wanneer het werk stopt? In eerste instantie is dat vaak natuurlijk al een tijd van tevoren bekend bij onszelf. Wij communiceren dit dan ook naar de arbeidsmigrant, naar de uitzendkracht, waarbij we in eerste instantie gaan kijken of we mensen een andere baan kunnen bieden, of mensen ervoor openstaan om ergens anders aan de slag te gaan en of we ze op die manier verder kunnen helpen.

Stel dat dat niet zo is, dan is het niet zo dat we het werk op dit moment niet hebben, want we zitten om mensen te springen. Maar stel nou dat iemand zegt niet verder te gaan of niet verder te willen bij ons of dat wij geen werk kunnen bieden, dan zouden mensen dat al een aantal weken van tevoren moeten horen. Wij zullen dan in ieder geval een notice geven dat het werk gaat stoppen. Dat betekent inderdaad dat mensen na het eindigen van de arbeidsovereenkomst zelfstandig woonruimte moeten gaan zoeken. Dat ligt nu gemiddeld op een week nadat het arbeidscontract stopt. Wij zijn op dit moment in gesprek over de vraag of we dat kunnen gaan verlengen naar een maand.

De zorgverzekering is een beetje hetzelfde verhaal, maar ik denk dat daar wel een oplossing voor moet komen, want het kan niet zo zijn dat mensen dakloos of onverzekerd raken. Wij zijn ook heel benieuwd naar de ervaringen van anderen om te weten hoe wij dit nog beter kunnen doen. Wij zijn ook benieuwd wat wij daarin samen met de politiek, partijen en organisaties kunnen bereiken. Op dit moment is dat een heel moeilijk punt. Dat is een prangend probleem. Ik denk dat het nu niet is hoe we dat in Nederland voor mensen zouden moeten willen regelen.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Meneer Derksen.

De heer **Derksen**:

Ik sluit me aan bij onze collega. Wij hebben het geluk dat we op dit moment een overvloed aan werk hebben, dus we kunnen onze mensen vaak een andere baan aanbieden. Stel dat dat niet het geval is, dan kunnen mensen vijf tot zeven dagen verblijven in onze locatie om zelf op zoek te gaan naar ander werk.

Anderzijds hebben we de short stayers en de middellange stayers. De short stayers komen vaak voor een project. Die werken echt op projectbasis. Is het project klaar, dan gaan die mensen naar huis toe. Maar stel dat ze in Nederland willen blijven, dan geven wij ze de tijd om ander werk te kunnen zoeken. Als het werk ophoudt, moeten ze niet dezelfde dag uit de huisvesting. We geven ze wel een reële kans. En er is inderdaad de vraag die mevrouw Van Rooijen ook stelde.

De **voorzitter**:

Ik dank u wel. Meneer Holties.

De heer **Holties**:

Bij ons worden ze niet echt in bulk geselecteerd. Wij selecteren zo veel mogelijk op de vraag. Ik moet zeggen dat wij nog niet hebben meegemaakt dat wij geen vraag bij een andere inlener uit hadden staan op het moment dat het werk ophoudt. Als iemand stopte, is het eigenlijk altijd een eigen keuze geweest om naar huis te gaan. We hebben bijvoorbeeld heel veel mensen die ivf willen gaan doen en die zeggen: wij komen als stelletje voor een bepaalde tijd naar Nederland en wij willen bij jullie werken. Ze hebben dan gehoord dat dat kan. Ze hebben allemaal een reden om een bepaalde periode bij ons te zijn. Stel dat het werk bij hun inlener stopt omdat het seizoensarbeid is. Wij hebben tot op heden altijd door kunnen bemiddelen naar ander werk. Als ze er echt zelf voor kiezen om te stoppen of als ze stoppen in overleg met ons -- er zouden wel redenen bedacht kunnen worden waarom iemand misschien niet zo goed functioneert -- gaat dat in goed overleg. Dan wordt goed overlegd wanneer ze naar huis gaan, wat ze willen en hoe ze vervoer geregeld kunnen krijgen. Er zal bij ons nooit iemand uit huis gezet worden. Dat heb ik nog niet meegemaakt. We praten namelijk over mensen.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Meneer Van Gool. Er werd u ook nog een aanvullende vraag gesteld.

De heer **Van Gool**:

Ja, precies. Ik wil eigenlijk de Kamercommissie uitnodigen om een keer langs te komen, zodat we heel die systematiek van contracten en hoe die functioneert, uit kunnen leggen. Ik heb nu namelijk onvoldoende tijd om dat te doen. Wij werken bijna alleen maar met mva-contracten, met contracten met vaste arbeidsduur, en ook met inkomensgarantie. Ik wil dadelijk nog even terugkomen op hoe dat binnen de ABU is. We hebben het dan niet over maandcontracten. Ik was vroeger al heel erg tegenstander van de weekcontracten. Ik ben ook tegenstander van maandcontracten, zeker als mensen lang komen. Wij werken met zevenmaandencontracten. Mensen krijgen zes weken van tevoren te horen of hun contract wordt verlengd of niet. In die tijd zorgen wij ervoor dat er voldoende werk is. Stel dat het werk toch door de ene of andere omstandigheid ophoudt -- dat kan ook binnen die zeven maanden -- dan hebben de mensen de mogelijkheid om nog minimaal vier weken te blijven zitten. Wij hebben het huisvestingscontract en de arbeidscontracten los van elkaar gekoppeld.

Ik heb in de informatiebrief aangegeven dat wij niet alleen denken in contracten voor bepaalde tijd, maar ook in contracten voor onbepaalde tijd. Inmiddels heeft 40% van onze mensen een contract voor onbepaalde tijd. Er zijn ook veel mensen die in Nederland eigen huisvesting hebben geregeld. Dat vinden wij ook heel erg belangrijk. Het tekort aan huisvesting is een groot probleem. Het mooiste zou natuurlijk zijn dat we binnen een aantal jaren de mogelijkheid hebben dat, als mensen in Polen naar werk zoeken, ze separaat naar huisvesting zouden kunnen zoeken. Maar nogmaals, ik leg de bal echt bij u neer. Die ligt bijna voor open doel en kan er zo ingeschoten worden.

Dan eventjes naar de ABU toe. Er zijn inderdaad verschillende discussies binnen de ABU: wat kunnen we meer aan zekerheid bieden et cetera? Ik ben groot voorstander van inkomensgarantie. Dat hebben wij inmiddels ook al ingevoerd. Het is aan andere ABU-leden om gezamenlijk te kijken wat men ervan vindt en om het in het ABU-protocol op te nemen.

Mevrouw **Maatoug** (GroenLinks):

Ik noteer bij de collega helemaal links "één week". Ik noteer ook "vijf tot zeven dagen". Bij de heer Holties gebeurt het niet, dus is er ook geen termijn. Ik zou willen besluiten met de hoop dat meer mensen een voorbeeld nemen aan de vier weken van de heer Van Gool.

De **voorzitter**:

Dank u wel, mevrouw Maatoug. Ik kijk naar mevrouw Simons van BIJ1.

Mevrouw **Simons** (BIJ1):

Dank u, voorzitter. Ook ik wil graag de gasten in deze tweede ronde welkom heten. Fijn dat u bereid bent met ons in gesprek te gaan en onze vragen te beantwoorden.

Voorzitter. Het is altijd opvallend dat, als je mensen uit de sector aan tafel hebt, een probleem natuurlijk nooit bij hen gebeurt, maar wel op andere plekken. Het maakt niet uit welk probleem je dan bespreekt. Vandaar dat ik aan deze gasten het volgende wil vragen. U heeft allemaal uitzendbureaus die het fantastisch doen en die allemaal de petitie onderschrijven. Wij lezen uit informatie van andere papers, bijvoorbeeld van PayOK, dat uitzendkrachten formeel niet rechteloos zijn, maar in de praktijk juist wel. Zij worden vaak niet goed op hun rechten gewezen en kunnen vaak de weg niet goed vinden naar de vakbond of naar de Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten. Mijn vraag is: heeft u allen beleid daarop gemaakt binnen uw organisatie? Wat doet u eraan om de internationale medewerkers in hun kracht te zetten en op hun rechten te wijzen, mocht het onverhoopt, ook bij u, wel een keer misgaan?

Dank u, voorzitter.

De **voorzitter**:

Mevrouw Simons, wilt u die vraag aan alle vier stellen?

Mevrouw **Simons** (BIJ1):

Als de tijd dat toelaat, voorzitter. Het is voor mij moeilijk om te kiezen, dus ik hoop dat dat kan.

De **voorzitter**:

Dan hoop ik dat ze kunnen beginnen met de beantwoording. Een korte beantwoording, als dat lukt.

Mevrouw **Van Rooijen**:

Laat ik heel eerlijk zijn: er gaat bij ons iedere dag wat mis. Ik denk dat dat inherent is aan werken met mensen. Er worden fouten gemaakt. Sommige fouten mogen absoluut niet gemaakt worden. Andere fouten zijn simpelweg menselijk. Er valt iedere dag wat te verbeteren; ik heb dat ook al aangegeven in de paper. Er is altijd ruimte voor verbetering, ook bij ons. Wat wij op dit moment doen -- dat is, denk ik, uw vraag -- om mensen in hun kracht te zetten, is het volgende. Wij zijn recent gestart met de Charlie academy. We hadden al eerder een aanbod van cursussen, bijvoorbeeld taalcursussen en heftruckcursussen. Dat is dus een vrij divers aanbod. Wij proberen mensen bekend te maken met de Nederlandse taal en Nederlandse gewoonten. Zij krijgen bij aankomst bij ons in eerste instantie een informatieboekje. Daarin staat wat algemene informatie. Dat gaat echt van "hoe betalen we in Nederland voor het parkeren?", want zelfs dat is voor sommige arbeidsmigranten echt iets nieuws, tot "waar kan ik heen als iets niet goed is, waar kan ik een klacht indienen en op welke wijze loopt dit?" Wij hebben daar

gewoon een klachtenprocedure voor. Wij hebben daar ook een supportbalie voor, waarbij mensen begeleid worden door jobconsultants en een supportdesk. Die wijzen mensen erop waar zij recht op hebben in Nederland.

We proberen daar actief beleid in te voeren. Gaat dat altijd vlekkeloos? Nee, absoluut niet. Daar is absoluut altijd ruimte voor verbetering. Wij bekijken dagelijks de reviews op de verschillende jobboards, op Google en op Facebook. Daar zitten soms echt hele vervelende klachten tussen van mensen. Dat zijn soms hele schrijnende verhalen of verhalen waar wij zelf ook van schrikken. Daar horen wij iedere keer opnieuw van te leren. Dat proberen we heel hard. We zitten echt wel in een verbetertraject. We willen heel graag maar gaan soms ook nog even -- sorry, excusez le mot -- plat op ons bek. We zitten in het traject om het steeds weer, iedere dag weer, beter te gaan doen. Dat gaat nog steeds niet vlekkeloos, nee.

De **voorzitter**:

Dan de anderen, de heren.

De heer **Derksen**:

Wij hebben een handboek dat de mensen krijgen zodra ze aankomen. Dat handboek is vertaald naar hun eigen moedertaal. Ze weten dan in ieder geval bij welke instanties ze zich kunnen aanmelden in Nederland. Daar staat alles in, van huisarts tot ziekenhuis en noem maar op. We hebben ook jobcoaches die allemaal een aantal arbeidsmigranten onder zich hebben. Die kunnen ze 24 uur per dag bellen voor antwoorden op hun vragen. We hebben ook een klachtenbox, waarbij ze een melding kunnen doen. Net als bij mijn collega gebeurt bij ons natuurlijk ook wat. We hebben -- dat verhaal hebben we hiervoor ook gehoord -- ook last van bedwantsen. Maar wij als werkgever proberen die mensen een thuisgevoel te geven. Ik bedoel dat ze hier aankomen en dat ze in ieder geval weten waar ze terechtkomen en bij welke instanties ze zich kunnen melden. Wij nemen die mensen letterlijk en figuurlijk 24 uur per dag aan de hand om ervoor te zorgen dat alles goed voor hen geregeld is. Natuurlijk maken wij ook fouten. Er gebeurt bij ons ook weleens wat. Dat kun je volgens mij niet voorkomen, want we werken met de menselijke factor. Het is af en toe best lastig om dat allemaal in goede banen te leiden, maar we doen ons best. Volgens mij is er altijd een verbetering mogelijk. Daar staan we ook voor.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Meneer Holties, heeft u iets ... Wat zegt u, mevrouw Simons?

Mevrouw **Simons** (BIJ1):

Sorry, ik maakte een grapje. Ik zei: bij meneer Holties gaat nooit iets fout.

De heer **Holties**:

Ik denk dat er bij ons wel degelijk wat fout gaat. Je hebt te maken met verschillende culturen. Wij Nederlanders bekijken heel veel zaken totaal anders. We werken bijvoorbeeld veel met mensen uit Roemenië. We hebben mensen uit Roemenië die soms meermalen per week bij de inleners de mensen bezoeken, die hun echt een luisterend oor bieden. We begeleiden ze wel degelijk. Soms breekt het je echt bij de handen af, maar meestal is dat onbegrip en meestal ook een vorm van verkeerde communicatie. Dat kan bij de inlener zijn, maar ook bij de mensen onderling, bijvoorbeeld als ze iets hebben gehoord. Op het moment dat er met PEP wordt gewerkt, een digitaal urenverwerkingssysteem, kan het zijn dat de uren verkeerd worden doorgegeven, bijvoorbeeld omdat men even een pasje niet heeft. Dan zijn ze echt heel erg bang, want dan hebben ze direct het gevoel dat ze "bestolen" worden; zo noemen ze dat dan. Als je dat dan goed begeleidt, daar goed over communiceert en dat goed uitlegt, ontstaat er op een gegeven moment een handboek en een procedure binnen een bedrijf. We proberen van elke fout te leren. Er gaan bij ons wel degelijk zaken mis, maar dat gaat bij Nederlanders net zo goed mis. Ik denk dat die fouten in principe wel een beetje te vergelijken zijn. De cultuur is alleen lastig.

Mevrouw **Maatoug** (GroenLinks):

Zijn de fouten echt gelijk verdeeld?

De heer **Holties**:

Als ik over uren praat, bijvoorbeeld, dan zou dat bij een Nederlander net zo goed misgaan.

De heer **Van Gool**:

Waar gewerkt wordt, worden fouten gemaakt. Dat is helaas zo. Dat moet je gewoon minimaliseren. Dat is continuous improvement, maar belangrijk daarbij is informatievoorziening. Dat begint natuurlijk al in het thuisland van de mensen. Hoe denk je daarin mee? Mensen krijgen enorm veel informatie. Bedenk eens wat wij aan informatie brengen aan mensen, wat ze ook nog moeten begrijpen én onthouden. Wij hebben dat dus gescheiden in het werkgedeelte, dus begeleiding op de werkvloer, en in het woongedeelte. We hebben het nooit over "beheerders" maar over "welfare officers". Mensen komen hier voor het eerst naartoe. Het gaat om hun welzijn. Op die manier proberen we hen zo veel mogelijk te begeleiden. Op het werk hebben wij ook een operations service center, zoals we dat noemen, dat 24/7 bereikbaar is voor de mensen en 24/7 bemand is. Er worden daar verschillende talen gesproken zodat mensen altijd hun vragen kunnen stellen. Maar het allerbelangrijkste is natuurlijk die speak-up policy. Als er dingen op de werkvloer spelen, dan kunnen mensen dat naar voren brengen. Dat is redelijk goed voor mekaar. Kan het beter? Ja, het kan altijd beter.

Mevrouw **Simons** (BIJ1):

Ik zal het heel kort houden. Ik ben natuurlijk blij met de antwoorden. Het is altijd fijn om te horen dat er aandacht voor is. Die is er zeker voor de sociale kant, wat ik in deze vier antwoorden hoor. Ik vind het heel fijn, meneer Holties, dat u nog benadrukt dat het ook echt iets betekent voor mensen die opeens in een vreemd land zijn. Dat is hartstikke spannend. Je weet werkelijk niets, je voelt je overgeleverd en dan is het opbouwen van vertrouwen ontzettend belangrijk. Mijn vraag richtte zich met name ook op het juridische stukje. Het is voor heel veel Nederlandse werknemers al ontzettend moeilijk om hun recht te kennen en te halen. Daar hoeven echt niet alle vier de sprekers op in te gaan, maar ik ben daar toch echt wel benieuwd naar. Ik kan me ook zo voorstellen -- laten we uitgaan van het bestcasescenario en zeggen dat hier vier mooie en eerlijke bedrijven zitten -- dat u ook last heeft van het feit dat er heel veel malafide bedrijven in uw branche werkzaam zijn. Ziet u voor het empoweren van de werknemers uit het buitenland, vooral ook op dat arbeidsrechtelijke stukje, ook een centrale aanpak voor u? Of is dat een verantwoordelijkheid per uitzender? Wie kan mij daarin verlichten?

De **voorzitter**:

Heel kort als het kan, heren en dame.

De heer **Van Gool**:

Dat staat ook in de informatiebrief die ik u gestuurd heb. Ik vind dat daarin ook een rol voor de overheid is weggelegd. In 1998 is de uitzendvergunning afgeschaft. We zijn het enige land in Europa dat geen uitzendvergunning heeft. We hebben in 2018 of in 2019 al aangegeven dat we terug willen naar een uitzendvergunning of iets soortgelijks, waarbij de overheid haar rol pakt. De markt, de branche, heeft de zelfregulering die we voor ogen hadden, namelijk niet voor elkaar gekregen.

De **voorzitter**:

Ik denk dat het voor nu voldoende is. Ik kijk echt even naar de tijd. We hebben nog drie Kamerleden plus mijzelf. Meneer Wiersma van de VVD, heeft u een vraag?

De heer **Wiersma** (VVD):

Dank aan de sprekers. Ik zal het heel kort houden. Ik ben wel benieuwd -- u bent natuurlijk vaak aangesloten bij branches -- welke specifieke discussies daar nu nog stuklopen. Welke ambities heeft u hier misschien wel, maar daar niet? We hebben die vergunningsplicht net al besproken, dus dat voorbeeld heb ik al gehoord, maar zijn er nog andere punten waar discussie over is

tussen de uitzendbureaus en waarvan u zegt: daar zou ik een stap verder in gaan en dat zou ik de politiek mee willen geven? Misschien kan de heer Van Gool, die bij één branche zit, hierop ingaan, maar misschien zit er nog iemand anders bij een andere branche. Volgens mij zit de heer Van Gool bij ABU. O, de heer Holties is aangesloten bij NBBU. Misschien kunnen de heren Holties en Van Gool hier kort op ingaan.

De **voorzitter**:

Meneer Van Gool, we beginnen met u, als u wilt antwoorden. Daarna is de heer Holties.

De heer **Van Gool**:

Natuurlijk moet de onderkant van de markt aangepakt worden. Daar hebben we het net over gehad. Dat is een taak van de overheid, denk ik. Het certificeren van commercieel verhuurde huisvesting voor arbeidsmigranten is een ander heel belangrijk ding. Op dit moment zien we nog te veel professionele huisjesmelkers op de markt die ook misbruik maken van de situatie en van de krapte daarin. Het zou goed zijn om de SNF, dat daar een goede kapstok voor is, verder uit te breiden en daarop door te pakken.

De heer **Holties**:

Daar sluit ik mij in principe bij aan. Ik heb wel het gevoel dat als je bijvoorbeeld over SNF spreekt, de gemeentes daar eigenlijk te makkelijk overheen stappen. Ik zou heel graag zien dat er ook vanuit de politiek van bovenaf misschien iets meer aan voorlichting zou worden gedaan.

De **voorzitter**:

Dank u wel, beiden, voor de beantwoording. Meneer Heerma van het CDA.

De heer **Pieter Heerma** (CDA):

Omwille van de tijd beperk ik mij tot een hele specifieke vervolgvraag aan de heer Van Gool. Mevrouw Maatoug vroeg er net naar dat OTTO Work Force met een inkomensgarantie werkt, maar dat de branche daar nog niet aan wil. Kan de heer Van Gool aangeven hoe de inkomensgarantie die OTTO Work Force geeft eruit ziet en wat de weerstand binnen de ABU daartegen is?

De heer **Van Gool**:

De inkomensgarantie die OTTO geeft, is op basis van 40 uur wml, gedurende vier weken. Dus er wordt over een periode van vier weken gekeken wat de mensen verdienen. Als het nodig is,

wordt dat aangevuld. Voor sommige uitzenders binnen de ABU is dat misschien nog wat moeilijker uit te voeren. Ik heb het gevoel -- wij trekken er natuurlijk hard aan -- dat het wel de goede kant opgaat. Ik hoop dat dat zeker in de komende maanden gerealiseerd gaat worden. Maar ik zit hier namens OTTO en niet namens de branche.

Mevrouw **Piri** (PvdA):

Ik hoorde de heer Van Gool net zeggen dat het de taak van de overheid is en de taak van de politiek. Wij waarderen het natuurlijk zeer dat u ons wijst op onze verantwoordelijkheden. Maar ik vraag me gewoon in het algemeen het volgende af. U zegt allemaal dat hier zo veel werk is. We willen allemaal wel die petitie tekenen voor één persoon in één kamer, maar waarom haalt u hier actief arbeidsmigranten heen op het moment dat u weet dat u ze geen fatsoenlijke huisvesting kan bieden? De politiek neemt haar taken echt wel serieus, wat de collega's hier betreft, maar ik vraag me ook af waarom u hier mensen heen haalt als u weet dat u ze geen fatsoenlijke huisvesting kan bieden, terwijl we het er eigenlijk allemaal over eens zijn dat dat wel moet.

Voorzitter, als u het mij toestaat, heb ik nog één hele specifieke vraag. Ik heb toch nog vragen over de huisvesting. Worden de bedden bij een huisvestende partij voor een bepaalde tijdsduur gehuurd of worden die per arbeidsmigrant gehuurd? Welk percentage van de winst zit 'm voor u in de verhuur van die bedden, dus niet in het feit dat u een uitzendkracht bij een werkgever plaatst? Bent u er ook voor om in de toekomst het regulier huurrecht van toepassing te laten zijn op de huisvesting voor arbeidsmigranten?

De **voorzitter**:

Ik zag de vingers van de heer Derksen en de heer Holties meteen omhooggaan. Ik begin even bij de heer Derksen.

De heer **Derksen**:

Wij als partij halen zeker geen mensen naar Nederland als wij ze geen fatsoenlijk bed kunnen bieden. Op dit moment volgen wij de richtlijn van de SNF. Al onze locaties worden door SNF gecontroleerd. Dat geldt volgens mij ook voor de partijen die hier links en rechts naast me zitten. Ik denk dat je meer moet kijken naar malafide partijen die mensen naar Nederland halen en ergens onderbrengen waar dat absoluut niet mogelijk is. Ik denk dat de meeste partijen -- bijna alle partijen, denk ik -- die bij de ABU aangesloten zijn, voldoen aan alle normen en eisen die hier in Nederland in regel- en wetgeving gelden.

Dan de vraag over het verdienmodel op een bed. Ik kan u verzekeren dat dat verdienmodel op een bed van een uitzender er niet is. Het bed kost ons iedere dag geld. Wij zijn afhankelijk van beddenverhuurbedrijven die kunstmatig de prijzen omhoogdrijven. We hebben een bedrag dat we kunnen inhouden tot een bepaald niveau. We hebben regelmatig leegstand, we hebben schades en we hebben andere zaken. Dat betekent dat de uitzenders wat betreft de huisvesting

echt zwaar verlies lijden. Daarom was mijn pleidooi ook: scheid bed en brood alsjeblieft. Wij zijn goed in onze zaak, namelijk het uitzenden van mensen, en wij zijn niet goed in het zijn van hotelier, dus in het verzorgen van bedden. De huurcontracten worden vaak afgesloten op grotere locaties. Mijn pleidooi zou ook zijn om te kijken naar grotere locaties. Je kunt dan namelijk goed beheer organiseren en je kunt er dan ook voor zorgen dat de mensen na het werk nog wat te doen hebben middels sport of andere activiteiten. Maar de uitzender sluit het huurcontract af op het project, dus op het totale project. Het is ons probleem hoe wij het project gevuld kunnen krijgen. Dat is niet het probleem van de verhuurder. De verhuurder zegt heel simpel: jullie huren de locatie; het is jullie probleem hoe je daarmee omgaat en hoe je het gevuld krijgt. Dus ik kan u bevestigen dat de uitzender geen verdienmodel heeft aan een bed, hoewel dat idee vaak wel bestaat. U mag bij mij komen kijken. Ik zou, net als de andere heren, u graag willen uitnodigen om enkele locaties te bezoeken. Eén locatie heeft u al bezocht, maar u kunt de andere locaties ook bezoeken. Maar het idee dat de uitzender een verdienmodel heeft op het bedje, moet ik toch echt ontkrachten. Dat is absoluut niet zo.

De voorzitter:

Meneer Holties, heeft u daar tot slot nog iets aan toe te voegen?

De heer Holties:

Nee, alleen dat niemand afreist naar Nederland op het moment dat daar geen ruimte voor is. We hebben zelfs bijna een inlenerstop, zoals ik net ook al zei; dat is bijna een luxeprobleem. We worden niet begrepen, tenminste niet in de gemeentes waar wij opereren. Als er een huis beschikbaar is, moet daar één huishouden in wonen en mogen twee stelletjes, die als vrienden naar Nederland komen, daar niet in gaan wonen. Dan mogen wij dat niet huren. Daarop wordt gehandhaafd. Dat vind ik wel een probleem. Ik zie namelijk om mij heen dat er bij een inlener wel een caravan achter het bedrijf wordt gezet waarin wel mensen worden gehuisvest. Dan heb ik het over malafide bureaus. Daar werken wij niet aan mee. Ik roep dus in mijn A4'tje ook op: alsjeblieft, laat de gemeentes meer meedenken op ons niveau.

De voorzitter:

Dank u wel. Het is 17.25 uur. Ik wil de bode ook nog de gelegenheid geven om de zaal even te poetsen voor de volgende gasten die gaan komen. Ik moet dus omwille van de tijd dit deel van het rondetafelgesprek helaas gaan afronden. Ik heb uitnodigingen gehoord voor werkbezoeken en kennismakingen om door te praten. Ik ken de collega's inmiddels goed genoeg om te weten dat ze daarop in zullen gaan. E-mailadressen zijn als het goed is bij de Griffie bekend, dus dat komt volgens mij helemaal goed. Dan wil ik de heer Van Gool, de heer Holties, de heer Derksen en mevrouw Van Rooijen nog hartelijk bedanken. En heel onvriendelijk: ik heb het vriendelijke verzoek om meteen de zaal weer te verlaten. U wil snel iets zeggen?

De heer **Derksen**:

Ik heb een hele korte opmerking. Mocht er in de toekomst interesse zijn voor discussies aangaande deze problematiek, dan sta ik er in ieder geval voor open om mij daarbij aan te sluiten, mochten er vragen zijn of andere zaken.

De **voorzitter**:

Ik had per ongeluk al een beetje samengevat dat u daarvoor openstaat. Heel hartelijk dank voor uw komst. Ik stel aan de Kamerleden voor om toch heel even tien minuutjes te pauzeren. We hebben namelijk iets uitloop, of tenminste, we hebben geen uitloop, maar we kunnen hier tot 18.30 uur blijven. Vindt u dat goed? Dat is het geval. Dan gaan we door om 17.35 uur.

De vergadering wordt van 17.26 uur tot 17.38 uur geschorst.

Blok 3: Handhaving

Gesprek met:

- de heer R. de Boer, Inspectie SZW
- de heer R. Huisman, Stichting Normering Arbeid
- de heer G. Jaarsma, Stichting PayOK
- de heer H. Ruitenbeek, Belastingdienst

De **voorzitter**:

Goedemiddag. Welkom bij het derde deel van het rondetafelgesprek van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid, met als onderwerp uitzendbureaus. Wij heten de heer De Boer, de heer Ruitenbeek, de heer Huisman en de heer Jaarsma van harte welkom en danken u dat u op onze uitnodiging bent ingegaan. Ik stel u ook even voor aan de collega-Kamerleden die vandaag aanwezig zijn. Ik ben Marijke Van Beukering, en ik zit vandaag voor. Ik zit hier namens D66. Verder zijn aanwezig: de heer Van Kent namens de SP, mevrouw Van der Plas van de BBB, mevrouw Maatoug van GroenLinks en mevrouw Simons van BIJ1, die zo weer even aanschuift. Achter u zitten de heer Wiersma van de VVD en de heer Heerma van het CDA, en rechts van u zit mevrouw Piri van de Partij van de Arbeid. Als u het goedvindt, wil ik de heer De Boer van de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid vragen om te beginnen met een korte introductie.

De heer **De Boer**:

Dank u wel, voorzitter. Fijn om hier te zijn. De Inspectie SZW heeft als missie "gezond, veilig en eerlijk werk, en bestaanszekerheid voor iedereen". Wij kijken wat de grootste risico's zijn en definiëren aan de hand daarvan een programma. Een paar weken geleden hebben we aan een aantal leden van de commissie een technische briefing gegeven over onze werkwijze. Een van onze programma's is specifiek gericht op de uitzendsector. De reden dat ik als inspecteur-generaal hier graag zelf even bij aanschuif, is omdat wij ons grote zorgen maken over de bescherming van een kwetsbare groep werkenden, waaronder ook veel arbeidsmigranten. Dat kwam vandaag ook al voorbij.

Eind 2019 heeft de inspectie de Staat van eerlijk werk openbaar gemaakt. Concreet wordt daarin ingezoomd op de groep kwetsbare werknemers op de arbeidsmarkt, die in potentie te maken heeft met een stapeling van allerlei risico's. Die groep is behoorlijk groot; die becijferden wij toen op een kleine 900.000 flexibele werknemers, zzp'ers en uitzendkrachten, oftewel flexwerkers. Die groep staat vaak bloot aan fysieke belasting en gevaarlijke stoffen, en heeft een verhoogd risico op het in en uit de uitkering gaan, bij welke regeling dan ook. In de praktijkvoorbeelden van dat document worden dilemma's beschreven die te maken hebben met de nationale en internationale malafide verdienmodellen en constructies die de inspectie voor behoorlijk wat uitdagingen stellen. Deze constructies en verdienmodellen maken kwetsbare groepen nog kwetsbaarder en veroorzaken ook een oneerlijk speelveld voor werkgevers die het goede werkgeverschap wél willen tonen.

In de casuïstiek die we in de Staat van eerlijk werk hebben beschreven, hebben we een zevental mechanismes gedestilleerd die de oneerlijke praktijken in de hand werken, dus niet tegenwerken maar in de hand werken. Ik noem ze even heel kort. Internationale concurrentiedruk leidt tot neerwaartse druk op prijzen en daarmee ook op lonen. Het vrije verkeer van diensten en personen zorgt voor een heel breed internationaal aanbod van goedkope arbeid. De digitalisering en de gemaksdiensten zorgen voor een groei van de platformeconomie, met allerlei risico's voor de bescherming van werknemers van dien. Ten aanzien van de regulering en de werking van de arbeidsmarkt is er in Nederland een veelvormigheid van toegestane arbeidsrelaties. Dat draagt bij aan onderbetaling en schijnconstructies. Het stimuleren van ondernemerschap en de mogelijkheid voor turboliquidaties geven de gelegenheid voor vormen van vluchtig ondernemerschap. En het socialezekerheidsstelsel en de als gering ervaren pakkans creëren ruimte voor zwart werk en uitkeringsfraude. Door al deze dingen heb je dus een flinke aanwezige kwetsbare groep. Dat creëert in zichzelf weer mogelijkheden voor vormen van uitbuiting, schijnconstructies en slecht werkgeverschap.

Wat ik tot nu toe vandaag heb gehoord -- ik heb niet alles kunnen volgen, want ik rende natuurlijk hiernaartoe -- bevestigt eigenlijk in grote lijnen wel wat wij toen ook zeiden. Ik zeg dat niet van "haha", maar er werd natuurlijk eerst, ook door een aantal sprekers, ontkend dat het om kosten gaat, maar daar gaat het wel degelijk om; dat bleek ook uit wat ze er daarna over zeiden. Tussen de regels door zeiden ze ook dat het ziekterisico ... Nou ja, dat is ook een belangrijk ding.

Daar laat ik het bij. Dank u wel, voorzitter.

De voorzitter:

Sorry. Wij willen graag nog vragen kunnen stellen. Ik wil de heer Ruitenbeek namens de Belastingdienst vragen om ook een korte introductie te geven.

De heer Ruitenbeek:

Ik ben Henk Ruitenbeek. Ik ben landelijk coördinator aanpak uitzendbureaus vanuit de Belastingdienst. Fijn dat wij als medehandhaver publiek hier mogen aansluiten, dus dank voor de uitnodiging. Hoewel wij niet direct betrokken zijn geweest bij het verhaal van de heer Roemer, het aanjaagteam arbeidsmigranten, zijn er toch een aantal aanbevelingen die ons ook raken. Wat dat betreft is het dus nogmaals fijn dat we hierbij zijn. Wij willen vooral op het gebied van uitzendbureaus duiden dat wij het zelf ook een heel belangrijk onderwerp vinden. Wij hebben als zodanig ook een eigen intern project. Eigenlijk is het woord "programma" beter op zijn plaats, want het loopt al jaren. Daarbij lopen we enerzijds voor een aantal samenwerkingsonderzoeken die we gezamenlijk doen heel graag mee in het spoor van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Daarnaast willen we aangeven dat we zelf ook een eigen project hebben, waarbij we voornamelijk naar de fiscale kant kijken. Ik haak nog even aan op de aanbevelingen uit het rapport-Roemer. Daarin wordt ook grensoverschrijdende arbeid genoemd. Ook daarbij zouden wij graag als Belastingdienst aansluiten, omdat het belangrijk is om -- dat blijkt ook uit het verhaal dat we in de voorgaande blokken hebben gehoord -- vooral aansluiting te zoeken bij de uitzendbureaus die hier niet aan tafel zaten in het vorige blok, maar waarbij malafiditeit wel een rol speelt. Daar willen we ook graag bemoeienis mee hebben.

Tot zover.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Ruitenbeek. De heer Huisman namens de Stichting Normering Arbeid.

De heer Huisman:

Goedemiddag. Hartelijk dank voor de uitnodiging voor dit rondetafelgesprek. Het onderwerp regulering van de uitzendsector is al verschillende malen hier in deze Kamer aan de orde geweest. Ik ga graag even in op de rol van het SNA-keurmerk. Het SNA-keurmerk is in 2006 gestart op basis van een motie uit deze Kamer, waarin de regering werd verzocht om te komen tot een systeem van vrijwillige certificering en periodieke keuringen. Vervolgens is er in gezamenlijkheid door sociale partners en de sector gewerkt aan een normenset voor certificering, de NEN 4400-1. De eisen zijn gebaseerd op wettelijke bepalingen in het kader van de keten- en inlenersaansprakelijkheid. Dit betekent dat op basis van die normen wettelijke toegestane vormen van terbeschikkingstelling van arbeid en het aannemen van werk gecertificeerd zouden kunnen worden.

Het keurmerk heeft sinds die tijd niet stilgestaan. U zult ook nog wel weten dat er in de afgelopen vijftien jaar veel is gebeurd. Er is veel expertise opgebouwd, deels met vallen en opstaan. Ook zijn er verschillende verbetermaatregelen met deze Kamer en met de ministeries afgesproken, onder meer op de inhoud van de norm, toezicht op de inspectiestellingen, de controlemethodiek en de publiek-private samenwerking. Dit is allemaal verstevigd. Inmiddels staat er nu dus een volwassen certificeringssysteem met 4.800 gecertificeerde ondernemingen, jaarlijks circa 700 aanmeldingen, 10.000 inspecties en gemiddeld zo'n 500 beëindigingen. Ik denk dat daarmee wel het kaf van het koren wordt gescheiden. Hierbij moet ik zeker ook even benoemen dat de samenwerking met onder meer de overheid, de Inspectie SZW en de Belastingdienst op zich goed is. Wij zouden daar graag nog wel een stapje verder in willen, maar ik denk dat door de samenwerking zoals die nu is, in ieder geval de informatiepositie van alle betrokken partijen is verbeterd.

Dat betekent echter niet dat het hiermee allemaal opgelost is, om het zo maar te zeggen. Dat blijkt ook wel uit het rapport van het aanjaagteam. Ik denk ook dat het systeem voor certificering of voor strengere wet- en regelgeving alleen niet voldoende is. Malafide ondernemingen blijven zich toch roeren buiten de regulering om. Om dat goed aan te pakken, is wat ons betreft een sluitende aanpak nodig. Aan de ene kant moet de overheidshandhaving worden versterkt. Zorg er nou voor dat ondernemers zich ook laten certificeren, of beter gezegd: zorg er nou voor dat ze worden gestimuleerd om zich te laten certificeren. Pak daarnaast ondernemers aan die dat certificaat kwijtraken. Daarnaast moet wat ons betreft de publiek-private samenwerking zoals die nu is verder versterkt worden, zodat we meer actuele casuïstiek met elkaar kunnen bespreken. Ook zou wederkerige informatie-uitwisseling heel prettig zijn. Uiteindelijk zijn er natuurlijk allerlei wettelijke bepalingen die dat misschien wel beperken. Ik denk dat het daarnaast heel erg belangrijk is om tot een persoonsgerichte aanpak van malafide ondernemers te komen. Een bestuursrechtelijk bestuursverbod is echt noodzakelijk om te voorkomen dat ze keer op keer weer een nieuwe onderneming starten en iedere keer op de markt blijven opereren. Daarnaast is het belangrijk om goed aandacht te hebben voor de rol van opdrachtgevers en de inleners. Wat ons betreft gaat het om de combinatie van publieke en private maatregelen. Die moeten wel verder gaan dan nu is ingeregeld. Als SNA zetten we ons daar graag voor in.

Tot zover.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Huisman. Dan geef ik graag het woord aan de heer Jaarsma van de Stichting PayOK.

De heer Jaarsma:

Dank u wel, voorzitter. Stichting PayOK is een jong keurmerk. Wij zijn ontstaan vanuit het feit dat inspecteurs tijdens inspecties voor verschillende keurmerken een lacune ontdekten. Die lacune zit in het feit dat er niet gecontroleerd werd op juiste inschaling, juiste beloning, juiste

betaling en of iemand bij het juiste pensioenfonds zat en er ook daadwerkelijk pensioengelden afgedragen werden. PayOK is ontstaan om juist op die onderdelen te certificeren en uitzendorganisaties, maar ook opdrachtgevers, daarop te controleren.

De voorzitter:

Dank u wel voor de introductie. Ik zou misschien ook met iemand anders kunnen beginnen. Nee, ik hou dezelfde volgorde aan. Meneer van Kent van de SP, u mag uw vraag stellen.

De heer Van Kent (SP):

Ik zal het kort houden, voorzitter. In de vorige ronde heb ik een te uitgebreide vraag gesteld. Ik heb een vraag aan de heer De Boer. U ziet in de praktijk wat er nu misgaat bij uitzendbureaus. Op 7 juli hebben we een commissiedebat over arbeidsmigratie. Welke twee voorstellen zouden we daar als Kamer moeten binnenhalen en regelen om op korte termijn verbetering af te dwingen?

De heer De Boer:

Een paar weken geleden tijdens de technische briefing vroeg de heer Heerma ook: op welk terrein van de Inspectie SZW heb je de grootste problemen? Waar loop je tegenaan? De aanbevelingen die de commissie-Roemer heeft gedaan -- dat zijn niet twee dingen, maar dat is een samenhangend pakket aan dingen -- zou je eigenlijk moeten doen.

De heer Van Kent (SP):

Een deel daarvan kan heel snel. Dat is belangrijk. Maar als we uit alle maatregelen die mogelijk zijn er twee zouden moeten kiezen waarvan de inspectie de Kamer aanbeveelt om die met spoed door te voeren, welke twee concrete zaken zouden dat dan zijn?

De heer De Boer:

Ik denk toch dat de problematiek die we hier bespreken zodanig breed is dat je daar alleen met een samenhangend pakket aan maatregelen echt iets aan gaat bijdragen. We hebben hier vandaag natuurlijk gehoord dat een aantal partijen in dit hele stelsel zegt "het ligt aan die" of "het ligt aan die" of "als de gemeentes eens loskomen met die huisvesting, is het probleem opgelost". Maar een aantal van u heeft ook terecht de vraag gesteld: als die mensen hier geen goede woonruimte kunnen vinden, waarom haal je ze dan hiernaartoe? Dat is helaas, helaas, helaas niet op te lossen met a few quick fixes.

De voorzitter:

Dank u wel. U mag uw microfoon even uitzetten. Ja. Mevrouw Van der Plas van de BBB.

Mevrouw **Van der Plas** (BBB):

Allemaal dank voor jullie inbreng. Ik heb ook een vraag aan de heer De Boer. U beveelt aan dat er geen packagedeals worden aangeboden. Ja sorry, ik kom toch ook weer terug op de huisvesting. Gezien de wooncrisis in Nederland hebben we al niet eens genoeg huizen voor de mensen die hier permanent wonen en werken. Hoe ziet u dat afschaffen van zo'n packagedeal dan voor zich? Wat is dan concreet haalbaar en wat niet? Mijn vervolgvraag binnen diezelfde vraag is: hoe denken arbeidsmigranten daar zelf over? Zijn ze daar ook bij betrokken? Wat is hun inbreng daarin?

De heer **De Boer**:

Ik begin even met dat laatste: wat vinden arbeidsmigranten er zelf van? Dat is ontzettend divers. Er zijn natuurlijk mensen die uit een setting komen waar zij in economische termen geconfronteerd worden met een veel minder hoge looninhoud dan hier in Nederland gebruikelijk is. Er zijn Europese landen waar het minimumloon minder dan de helft is. Alles wat je hier dan kan verdienen, is al heel snel heel veel daarboven. In beginsel kunnen we situaties hebben -- dat zien we ook in de praktijk -- waar mensen tevreden mee zijn, maar waarvan wij in Nederland hebben gezegd: dat is onder het minimum. Daarnaast heb je heel veel situaties waarbij mensen hiernaartoe gekomen zijn met verwachtingen die niet kloppen met de praktijk waarmee ze geconfronteerd worden, namelijk dat ze veel minder uren hebben, dat ze eigenlijk op een soort stukloon zitten, dat ze iedere dag maar moeten afwachten of ze een sms'je krijgen dat ze de volgende dag aan de slag kunnen. Dat was misschien niet helemaal hoe ze dat voor zich hadden gezien vanuit de context waar ze zelf uit kwamen, namelijk vanuit hele andere arbeidsmarkten. Als mensen hier daadwerkelijk komen omdat ze, in hun ogen, veel geld willen verdienen, vinden ze het misschien in sommige gevallen helemaal niet erg om heel veel dagen te werken en heel veel uren van de dag te werken. De andere kant van de medaille is dat als er wat gebeurt -- ze worden bijvoorbeeld ziek -- en ze uit dat arbeidsproces worden gestoten, ze er ook achter komen dat het vangnet dat er voor hen is heel kort kan zijn of dat hun huisvesting stopt. Het is net een beetje als met zzp'ers. Als je alle voordelen hebt en het gaat hartstikke goed, is dat top. Maar het kan ook tegenzitten. Het is een kwetsbare groep werkenden van 900.000 mensen, waar we een cumulatie van een aantal risico's zien.

Mevrouw **Van der Plas** (BBB):

Dan had ik nog de vraag hoe u het concreet voor zich ziet dat er geen packagedeals meer zijn. Wat is dan haalbaar? Een van de vorige sprekers zei dat een gevolg kan zijn dat er binnen sectoren geen arbeidskrachten meer beschikbaar komen en dat we dus met een nog groter tekort aan personeel zitten.

De heer **De Boer**:

Ja, maar uiteindelijk is dat de maatschappelijke keuze die voorligt. Willen we het op de manier waarop we hadden bedacht het te gaan doen in Nederland, namelijk met deze, deze en deze normen? Als dat niet kan en het gevolg daarvan is dat iets anders even niet doorgaat, dan is dat de consequentie van de normen die wij hebben.

Mevrouw **Van der Plas** (BBB):

Sorry dat ik nog één keer doorvraag, maar ik ben op zoek naar een antwoord. Stel dat we van die packagedeals af gaan. Als u het niet weet, mag u het ook zeggen, hoor. Dat is helemaal niet erg. Nee is ook een antwoord, zeg ik altijd. Maar het is voor mij wel belangrijk om te weten om later zelf ons standpunt te bepalen. Wat zou dan volgens u concreet haalbaar zijn? Hoe zouden we het dan moeten doen?

De heer **De Boer**:

Als je wonen en werken van elkaar loskoppelt zoals dat voor u en mij ook van elkaar losgekoppeld is en als je in de huidige situatie flinke groepen mensen hiernaartoe haalt, in zekere zin op de bonnefooi en in de verwachting dat het goedkomt met de huisvesting of dat je dat zelf regelt, dan is de consequentie daarvan dat het moeilijker wordt om mensen hiernaartoe te brengen. Dat kan het gevolg zijn. De bedrijven die in hun businessmodel, hun verdienmodel, in zekere zin uitgaan van arbeid als commodity op het laagste niveau zullen dan een ander businessmodel moeten bedenken of dieper in de buidel moeten tasten.

De **voorzitter**:

Dank u wel voor de beantwoording. Mevrouw Maatoug namens GroenLinks.

Mevrouw **Maatoug** (GroenLinks):

Ik heb het de vorige twee rondjes ook gedaan. Ik doe het dit derde rondje nog een keer. Ik wil namelijk de gasten bedanken dat u hier bent en dat u in bent gegaan op de uitnodiging. Het is heel belangrijk voor onze eigen ideevorming als Kamer om zelf met verschillende partijen te kunnen spreken. Dat waardeer ik enorm. Het zou ook de norm moeten zijn dat als de Kamer mensen uitnodigt, ze ook komen. Dat heeft u gedaan, dus dat is fijn.

Ik deel heel erg de conclusie van de rondetafel tot nu toe zoals de heer Boer die trok, namelijk dat iedereen naar elkaar wees en dat we in de tussentijd zeiden: o, wat erg, o, wat erg. Dat laatste voeg ik er zelf aan toe. Het eerste stukje was een parafrasering. We hebben het veel over Roemer gehad. De vorige sprekers hebben veelal gezegd dat certificering dé oplossing is. Mijn

vraag is specifiek gericht aan de heer Ruitenbeek en de heer De Boer. We zien in de position paper van de inspectie dat er binnen het huidige stelsel vaak bewust andere registraties worden gebruikt bij de KvK om de cao te ontduiken. Er werd eerder aan gerefereerd dat we ook zien dat het voor de malafide ondernemer heel makkelijk is om meerdere malen een uitzendbureau te starten. Ik zou heel graag willen weten wat we kunnen doen om dat soort bewuste acties in de huidige systemen aan te pakken. Wat kunnen we doen om dat in de huidige wet- en regelgeving beter te doen, zowel aan de kant van de Belastingdienst als bij de inspectie?

De heer **Ruitenbeek**:

Als eerste denk ik toch aan het barrièremodel uitzendbureaus zoals dat ooit is gemaakt, waarin ongelofelijk veel afhankelijkheden staan. Dat maakt het lastig om heel veel partijen daaraan te binden. Ik denk toch wel dat -- dan ga ik een voorschot nemen -- de verplichte certificering echt kan helpen, omdat ieder uitzendbureau dat dan wordt gevraagd door een inlener gecertificeerd moet zijn. Dat biedt de kans om het kaf van het koren te scheiden. We hebben hiervoor inderdaad een blok gehad met uitzenders. Daarbij zag je dat dat een bepaalde categorie is. In die categorie zit ook de heer Huisman met keurige, nette uitzendbureaus. Maar we zullen echt iets moeten doen aan het andere onderdeel. Ik denk dat de verplichte certificering de gelegenheid biedt om in ieder geval een intake te hebben met al die nieuwe uitzendbureaus. Die kennen we allemaal. Het sterke daarvan is dat het dus ook onderhouden wordt. Dat is hoe ik hiernaar kijk. Dus ik zie dat wel als een mooie stap.

Mevrouw **Maatoug** (GroenLinks):

Dat is een nieuwe stap. Wat zouden we kunnen doen in het huidige stelsel? Dat was eigenlijk mijn vraag. Dank voor deze informatie.

De heer **De Boer**:

Binnen het huidige stelsel? Een aantal mensen had het natuurlijk over het bestaande kader en of dat wel of niet adequaat is. In het bestaande kader komt het voor dat -- de voorbeelden hebben we volgens mij ook weleens ergens genoemd -- het bij een uitzendbureau op papier allemaal keurig in orde is en dat de salarissen worden betaald. Dan gaan we één spade dieper. Dan blijkt dat de bankrekeningen helemaal niet op naam van de werknemers staan, maar dat dat weer werknemers van het uitzendbureau zijn. Dat is binnen het bestaande kader valsheid in geschrifte. Het enige wat je daartegen kunt doen, is echt handhaven. Daarom is het ook goed dat de Inspectie SZW in deze periode flink wordt uitgebreid op het terrein van eerlijk werk. Dat gaat ook hierover, over schijnconstructies, over uitzendbureaus. Maar het zit aan het eind van het proces om met de handhaving de partijen eruit te pakken die dat willens en wetens doen. Dat is gewoon crimineel. Het is geen administratief foutje dat je maakt. Daar helpt handhaving tegen, maar er zitten zo veel prikkels in het systeem daarvóór die je op het spoor kunt komen door bestanden met elkaar te vergelijken binnen de mogelijkheden die daarvoor zijn. Als je de KvK-registratie op de een of andere manier naast andere indicaties kunt houden van wat de

daadwerkelijke activiteiten van een bedrijf zijn, dan kun je kijken of ze zich wel of niet terecht in een bepaalde sector hebben ingeschreven om beter uit te komen qua cao. Het gaat dus om datavergelijking.

Mevrouw **Maatoug** (GroenLinks):

Kort, voorzitter. Dit snap ik. Dank hiervoor. Begrijp ik het dan goed dat de heer Ruitenbeek zegt dat we binnen het huidige wettelijke kader niet meer kunnen doen? Is dat dan een juiste conclusie?

De heer **Ruitenbeek**:

Ik denk dat we binnen het huidige wettelijke kader ook nog wel meer kunnen doen. Zoals wij naar de fiscale wetgeving kijken, zien we best wel veel dingen in data, aansluitend op wat de heer De Boer zegt. Ik denk dat de oplossing, althans voor een groot deel, zou kunnen liggen in het verbeteren van gegevensdeling en in het zien van al die afhankelijkheden in de data. Ik denk dat we daar nog een behoorlijke stap in kunnen zetten binnen het huidige stelsel.

De heer **De Boer**:

Mag ik aanvullen?

De **voorzitter**:

Dat mag u zeker.

De heer **De Boer**:

De afgelopen jaren is er in het uitwisselen van gegevens ... U refereerde net ook al even aan de SNA. Ook al kan het niet volledig, de uitwisseling van gegevens helpt wel om allebei je werk beter te doen. Dat is de afgelopen jaren ook een vooruitgang geweest.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Mevrouw Simons van BIJ1.

Mevrouw **Simons** (BIJ1):

Ook ik dank onze gasten voor hun aanwezigheid hier vandaag. Ik wilde even inhaken op een stukje dat ik las in de position paper van SZW. Dat riep een aantal vragen bij me op, met name

over de term "arbeidsuitbuiting". Ik las in uw position paper dat de term die wij in de volksmond gebruiken juridisch een heel andere lading heeft. Beter gezegd: de inspectie noemt dat ernstige benadeling. Dat houdt heel veel gedragingen in die onacceptabel zijn, maar die niet per se vervolgbaar zijn via het strafrecht. Ik kan me zo voorstellen dat dat a een bron van frustratie is en b dat u misschien ideeën heeft over wat er nodig zou zijn om daadkrachtiger te kunnen handhaven waar het wel over arbeidsuitbuiting gaat, maar die arbeidsuitbuiting geen juridische dekking heeft.

De heer **De Boer**:

Het klopt inderdaad wat u zegt. We voelen dat dilemma heel erg in de praktijk. Wat strafbaarstelling betreft stelt artikel 273f ontzettend stringente eisen voordat er in juridische zin echt sprake is van arbeidsuitbuiting. In heel veel situaties die wij tegenkomen, verkeren mensen namelijk in verkeerde omstandigheden. Eerder vanmiddag werd ook iets gezegd over bed bugs en matrassen die buiten lagen. Dan denk ik dat veel van ons denken: dat is een uitbuitingssituatie. Maar dat komt bij lange na niet in de buurt, want mensen hebben allemaal hun paspoort nog. We komen ook regelmatig tegen dat ergens iets verbouwd of gebouwd wordt en dat de arbeiders, meestal uit Oostbloklanden, gewoon op die plek slapen, soms ook met brandveiligheidsissues en weet ik wat allemaal. Daar hebben we vervelende omstandigheden gezien.

Wij hebben de volgende oplossing gekozen. Wij hebben als inspectie ook een programma arbeidsuitbuiting. Daar proberen we bij die extreme vorm te komen. Het nadeel daarvan is dat je die vorm die daar net onder zit en die we dus ernstige benadeling hebben genoemd alleen maar in het bestuursrecht aanpakt, terwijl dat waarschijnlijk voor het gevoel van heel veel mensen of van ons allemaal misschien wel een strafrechtelijk vergrijp zou zijn. Daar zit natuurlijk echt een dilemma aan. Dat dilemma moeten we de komende tijd als inspectie ook nog wat helderder onder woorden proberen te brengen met alle betrokken partijen om te kijken wat daar een goede oplossing voor zou kunnen zijn.

Mevrouw **Simons** (BIJ1):

Ik ben natuurlijk heel erg benieuwd naar zo'n uitwerking of in ieder geval naar wat zo'n gesprek met verschillende partijen dan oplevert. Zou u het aandurven, meneer De Boer, om alvast een voorschot te nemen en te zeggen dat het in ieder geval zou helpen als de Kamer dan wel de politiek op een of andere manier voorzetten geeft of meedenkt?

De heer **De Boer**:

Ik denk dat wij dan eerst nog wat meer huiswerk te doen hebben met alle instanties die hierbij betrokken zijn, waarbij we die dilemma's nog wat meer opschrijven en uitpakken en op die manier voor u nog wat inzichtelijker maken waar de crux zit.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Meneer Wiersma namens de VVD, heeft u nog een vraag?

De heer **Wiersma** (VVD):

Ik zou een vraag willen stellen aan de heer Ruitenbeek van de Belastingdienst. In de paper worden een aantal maatregelen die Roemer voorstelt, omarmd. Er wordt ook nog een punt gemaakt over het aanhaken bij de grensoverschrijdende samenwerking. Dat is heel goed. Maar er wordt ook een kanttekening gemaakt bij bijvoorbeeld de g-rekening. Dat triggerde mij even, want dat ging in dit geval over de uitvoering en over wat er wel en niet mogelijk zou zijn. Voordat wij uit ons enthousiasme dit soort dingen prioriteit geven en met z'n allen omarmen, zou ik u willen vragen: wat zouden andere vormen kunnen zijn waarmee je de knelpunten aanpakt op een uitvoerbare manier? Zijn er naast die g-rekening nog andere punten waarvan u denkt dat die in de uitvoering best ingewikkeld zijn, waar de Kamer extra aandacht voor zou moeten hebben of op z'n minst capaciteit voor vrij moeten maken? Ik ben benieuwd wat voor input u daar nog voor heeft voor ons.

De heer **Ruitenbeek**:

Dat is inderdaad best een heel ingewikkelde. Er zijn diverse pogingen gedaan tot het verder brengen van de g-rekening, die voor ons heel belangrijk is in het kader van het innen. Daarover heb ik ook het een en ander in het stukje gezet. Een andere vorm die in het verleden gespeeld heeft en die bij u wellicht ook bekend is, is die van het depotstelsel. Dat heeft het niet gehaald. Ik vind dit vrij lastig. Daar ben ik heel eerlijk in. Ik heb ook in het stuk geschetst dat wij op dit moment niet de capaciteit hebben die nodig is om een volumestijging te kunnen managen. De kans dat die er komt, is best groot, omdat het aantal uitzendbureaus gewoon nog te fors is. Eerlijk gezegd zie ik die oplossing dus niet direct.

De heer **Wiersma** (VVD):

Met een vervolgvraag probeer ik even een bruggetje te maken naar de heer Jaarsma. In de certificering die hij aanbiedt, zitten natuurlijk ook elementen van zo'n g-rekening. Er worden checks gedaan. Zou het nog een optie zijn om dat verder aan te scherpen, of zou daarin de samenwerking met de Belastingdienst nog verder versterkt kunnen worden? Dat is mijn vraag aan de heer Jaarsma.

De heer **Jaarsma**:

Ja, dat zou zeker kunnen. Ik had graag antwoord gegeven op de allereerste vraag, namelijk: welke twee zaken kun je nu gelijk doen om tot een oplossing te komen? Dat hebben we ook in onze position paper staan. Je hebt eigenlijk drie mogelijkheden: een vergunningstelsel,

overheidstoezicht of privaat toezicht. Om terug te gaan naar het vergunningenstelsel moet je weer helemaal iets optuigen dat we 25 jaar geleden hebben afgeschaft. Overheidstoezicht vergt veel wetgeving, terwijl het private toezicht eigenlijk al staat. Er zijn verschillende certificerende instellingen als de SNA, PayOK en de SNF. Als je die in samenwerking met de inspectie en de Belastingdienst inzet en verplichtstelt bij uitzendorganisaties, dan krijg je 90% van alle rotzooi uit de markt. Stel dat je als tweede nog een centraal privaat meldpunt instelt voor klachten, waarbij je inspecteurs gelijk erop af kunt sturen voor een extra controle. Volgens mij kun je daarmee nu heel veel oplossen. Dat lost bijvoorbeeld het probleem met de g-rekening op.

De voorzitter:

Fijn dat u de gelegenheid kreeg om ook nog even op de eerste vraag antwoord te geven. Ik had die vraag genoteerd om hem zelf nog even aan u te kunnen stellen. De heer Heerma namens het CDA.

De heer Pieter Heerma (CDA):

Mijn vraag is in eerste instantie ook aan de heer De Boer, maar wellicht kunnen de anderen daar ook op reflecteren. In het begin van zijn introductie gaf hij aan dat in de eerste ronde werd gezegd dat het niet om geld zou gaan, maar dat het vanzelfsprekend wel om geld gaat en dat dit later ook zo bleek te zijn. Dat bleek vooral uit het antwoord van VION. Ze geven aan dat ze substantieel economisch nadeel zouden ondervinden van het minder gebruikmaken van flexwerk. In navolging van de vraag van mevrouw Simons ben ik benieuwd of de heer De Boer wil reflecteren op de verschillende categorieën waarvan hierbij sprake is. Hij had het over malafide constructies. In welke mate zou dat substantiële nadeel het gevolg zijn van zaken waarmee geconcurrereerd moet worden die echt niet kunnen, die strafbaar zijn? In welke mate is er sprake van dat juridisch grijze gebied, waarbij je het onderling uitbuiting zou noemen, maar waarbij het dat juridisch gezien niet is? En in welke mate is er sprake van een laatste categorie, waarbij je ook als je alles rondom flexwerk netjes volgens de regels doet, nog steeds substantieel economisch nadeel zou ondervinden wanneer je gebruik zou gaan maken van meer vaste werknemers? VION leek vooral die laatste categorie te bedoelen. Ik ben benieuwd hoe de heer De Boer daarnaar kijkt.

De heer De Boer:

U bent wel gespecialiseerd in lastige vragen. Dat was de vorige keer ook zo. Het is een heel goede vraag. Het antwoord is alleen lastig. Daarvoor moet je eigenlijk inzicht hebben in de kostenstructuur, de opbouw van die bedrijven. Dat heb je natuurlijk als overheidsinstelling niet in die mate. Dat moet je denk ik ook niet willen. Ik noem de gevallen waar ik het eerder over had. Er zijn overduidelijk gevallen waarbij sprake is van dingen die volgens de regels niet mogen. Dat hoeft niet eens om arbeidswetgeving te gaan. Dat kan om allerlei wetgeving gaan. Daar komen wij op dit moment regelmatig bij uit. Blijkbaar is het zo dat de dingen die VION nu noemde op dit moment allemaal legaal kunnen en mogen. Maar met name door corona is heel

duidelijk geworden hoe raar en schrijnend we die situaties met z'n allen vinden. De gewetensvraag is dan dus: als je dat beter wilt en als je wilt dat de werknemers niet zo dicht bij elkaar verblijven wanneer ze niet aan het werk zijn, wat kost dat dan extra? Dat is eigenlijk de vraag. Je zou denken dat daar een slag te slaan is met de normen die er zijn voor de huisvesting. Maar dan komt ook weer naar voren dat de ene gecertificeerde huisvesting de andere niet is. Van sommige dingen hebben wij nu in het kader van corona gedacht: het is toch eigenlijk goed waardeloos dat het zo gaat. Dat mag ook. Wat mij betreft is het lastig te zeggen. Ik neem de vraag ook even mee terug. Als wij hierover iets van gegevens kunnen leveren, dan laat ik u dat via de voorzitter weten.

De voorzitter:

Dank u wel. Volgens mij was het een open vraag waar ook de anderen op konden reflecteren, dus ik kijk of iemand anders nog zou willen reflecteren. Meneer Jaarsma.

De heer Jaarsma:

Het gaat er ook om of de eerste opdrachtgever helemaal bovenin, die we ook wel de principaal noemen, uiteindelijk bereid is om een bepaalde prijs te betalen. Het maakt niet uit in welke keten. Ik plak het even op de vleessector. Dat is hier een lastige discussie hoor. Dat begrijp ik ook. Maar op het moment dat wij in Nederland voor een habbekrats een stukje vlees in de supermarkt willen kopen, dan weet je dat dit ergens in die keten wel terugverdiend moet worden. Of het nou gaat over vaste arbeid of flexarbeid: ergens moet dat terugverdiend worden. Het gaat niet alleen over bijvoorbeeld vlees. De overheid kan ook naar zichzelf kijken. Als Rijkswaterstaat een project aanbesteedt en de goedkoopste hoofdaannemer dat voor een veel te lage prijs moet doen, dan gaat die allemaal onderaannemers inhuren. Die onderaannemers huren weer onderaannemers in, die weer ergens gebruikmaken van uitzendkrachten. Hier gaat het ook over in de ketenaansprakelijkheid: in die keten zie je dat vooral die flexibele arbeider, die een internationale werknemer of gewoon iemand hier uit Nederland is, de pineut is. Ik denk dat we aan de bovenkant moeten bekijken wat we bereid zijn te betalen waardoor iedereen in die keten een boterham kan verdienen.

De voorzitter:

De andere heren reflecteren hier niet op. Dan kijk ik naar mevrouw Piri namens de Partij van de Arbeid.

Mevrouw Piri (PvdA):

Ook ik had per individu ongeveer tien vragen op papier, net zoals waarschijnlijk alle andere collega's. Ik zal me beperken tot twee, voorzitter. Eentje daarvan is aan de heer De Boer. Die gaat over de inspectie. Ik ben, in tegenstelling tot een aantal collega's hier, pas drie maanden

Kamerlid. Ik heb daarom niet bij eerdere rondetafelgesprekken gezeten, dus excuses als dit soort vragen allang gesteld zijn. Ik vraag me af wat eigenlijk op dit moment de capaciteit bij de inspectie is om toe te zien op het soort zaken waar we het hier vandaag over hebben. Wat voor capaciteit zou u eigenlijk nodig hebben om uw werk goed te doen? Ik vraag me ook af wat de rol is van de Europese arbeidsinspectie? Zou die enigszins kunnen helpen bij de problematiek die we hier vandaag bespreken?

Mijn vraag aan de heer Ruitenbeek van de Belastingdienst is: waarom verloopt de toepassing van de ET-regeling niet rechtstreeks tussen de werknemer en de Belastingdienst? Wat zou u daar voor bezwaren tegen hebben?

De heer **De Boer**:

Over de capaciteit van de inspectie hebben we in een eerder stadium, in 2016 en in 2017, vrij intensief met de Kamer gecommuniceerd. Daar is uiteindelijk een document uit gekomen: het Inspectie Control Framework. Dat bood de Tweede Kamer, maar ook de bewindspersonen een aantal keuzes. Het is uiteindelijk ook in het regeerakkoord geland. Daar zit ten aanzien van het onderdeel eerlijk werk een verdubbeling in van de capaciteit en de inspectiedekking die wij willen bereiken. De analyse in dat Inspectie Control Framework was voor een belangrijk gedeelte gebaseerd op het type problematiek dat we tegenkomen in de uitzendsector, maar ook bij schijnconstructies. Daarbij was het duidelijk dat de capaciteit die we op dat moment hadden in ieder geval in hoge mate ontoereikend was om op een beetje een geloofwaardige manier iets te kunnen doen aan die problematiek.

Hier bespreken we het punt dat los staat van capaciteit. Die inspectiedekking, die extra capaciteit, zijn we nog aan het opbouwen. Vorig jaar, dit jaar en volgend jaar nemen we met name op het terrein van eerlijk werk nog extra mensen aan. Die worden steeds in het jaar erna productief. Uiteindelijk zit je in 2023 op een verdubbeling van de capaciteit voor eerlijk werk. Wij hebben zeventien programma's. De inspectie in zijn geheel had 1.150 mensen in 2017 en groeit naar 1.550 mensen. Ik wil ervan af zijn hoeveel het er precies zijn, maar volgens mij zitten er in de uiteindelijke situatie zo'n 40 inspecteurs op uitzendbureaus. Daarbij zitten ook allerlei andere disciplines, zoals de boeteopleggers en de frontoffice. Dat noemen we de spekkeuk. We hebben allerlei disciplines die daaraan meewerken. We hebben met het aanjaagteam berekend wat je met de capaciteit van de inspectie zou moeten doen op het moment dat je die private certificering gaat versterken. Dan gaat er immers ook een groter beroep worden gedaan op je publieke toezicht. Uit die berekening is gekomen dat er dan ongeveer 90 fte bij zou moeten. Dat is ongeveer het punt waarop we zitten.

De heer **Huisman**:

Ik denk dat daar een kans ligt. Kijk naar het SNA-certificeringsverhaal. Daar zijn ongeveer 85 inspecteurs aan verbonden. Mensen voeren daar ongeveer 10.000 inspecties uit. Wij zien dus heel veel. Op het moment dat je die informatie-uitwisseling inniger maakt, kan de

inspectiecapaciteit bij de Inspectie SZW of bij de Belastingdienst veel gericht worden ingezet op juist die dingen waarbij het echt misgaat. Ik denk dat daar ook een heel grote kans ligt.

De voorzitter:

Dank u wel voor de aanvulling. Volgens mij was de vraag ook aan de heer Ruitenbeek gesteld.

De heer Ruitenbeek:

Ja, dat is de vraag ten aanzien van de ET-kostenregeling. Ik begin toch met te zeggen dat ik landelijk vooral verantwoordelijk ben voor de aanpak van het geheel. Vragen over de ET-kostenregeling komen vaak naar voren, vaak ook vanuit de brancheorganisaties. We zijn daar op dit moment intern mee bezig. Daarom wil ik daar nog even niet op vooruitlopen. Ik wil wel de vraag meenemen, parkeren en terugspelen richting de voorzitter, omdat ik weet dat we daar nu mee bezig zijn.

De voorzitter:

Zijn er nog aanvullende vragen? Mevrouw Piri.

Mevrouw Piri (PvdA):

Dan kan ik uit 1 van de 40 vragen kiezen. Nee, zonder gekheid: ik heb nog een vraag voor de inspectie. Kunt u misschien zeggen over wat voor bedragen we het hebben bij de boetes die u nu kunt opleggen? Is dat volgens u een afschrikwekkend bedrag waardoor mensen niet snel weer een overtreding begaan?

De heer De Boer:

Dat is een in algemene zin lastig te geven antwoord. Eerder hebben we natuurlijk in bredere zin het gesprek gevoerd over ... Soms wordt het beeld geschapen van de inspectie als boetefabriek. Daarover hebben we ook een aantal vragen gehad. Daarom hebben wij benadrukt dat wij een heel zorgvuldig boeteproces hebben, met bezwaar, beroep en hoger beroep. Er zijn natuurlijk ook partijen die vinden dat wij te hoge of onterechte boetes geven. Tegelijkertijd hebben wij als Inspectie gezegd dat wij geloven dat wij in alle gevallen een zorgvuldig proces hebben. Dat stond in de brief aan uw Kamer van 22 januari, met antwoorden op uw Kamervragen. Maar of het huidige, wijd- en breedvertakte stelsel van regels en boetes op de beste manier bijdraagt aan gezond, eerlijk en veilig werk, is een vraag waarop we eigenlijk nog wat meer moeten reflecteren. Op dat vlak hebben we dus een traject met een aantal stakeholders, uit de wetenschap maar ook uit de polder, zeg maar, om daarop te reflecteren.

Dit is een beetje een lang antwoord op uw vraag, maar in wezen zit hierin ook een soort beantwoording van de vraag: zijn de boetehoogtes nu voldoende afschrikwekkend? De een ligt heel erg wakker van strafrechtelijke vervolging en de ander misschien minder. Met boetes tref je bedrijven, of mensen, in de portemonnee. In beginsel is dat dus afschrikwekkend. De boetehoogtes zijn over het algemeen natuurlijk best goed doordacht. Als je illegale werknemers hebt, gaat dan het om €8.000, ongeacht de grootte van je bedrijf. Dat is heel anders dan de boetehoogte als iemand zijn arm bekneld krijgt tijdens werkzaamheden. Dan kijk je wel naar de grootte van het bedrijf. De systematiek is dus zo divers dat het een beetje een lang antwoord is geworden, maar hopelijk is het toch duidelijk.

De voorzitter:

Dank u wel. We gaan richting een afronding. Ik kijk of er nog een prangende vraag is. Ja, dat punt ging over handhaving, arbeidsuitbuiting en zo. Ik houd dat even ... Is er nog een prangende vraag van de collega's? Mevrouw Maatoug.

Mevrouw **Maatoug** (GroenLinks):

Ik zit hier een beetje en dan denk ik: wat heb ik nou aan deze middag gehad? Ik ben vooral heel boos en ik ben een beetje teleurgesteld, maar dat ga ik meenemen. Dat gaat niet om deze mensen, maar de optelsom van informatie ... Het gaat elke keer mis als ik gewoon even zeg wat ik denk.

Mijn vraag ligt in het verlengde van de vraag die de heer Heerma stelde aan meneer De Boer. Hij zei eigenlijk: wij kunnen niet in de administratie van allemaal bedrijven, en misschien is dat ook niet wenselijk. Tegelijkertijd is dat een soort rode draad door deze debatten. Vandaag was het doel van de opzet het scherper krijgen van de economische waardeketen. Ik merk dat dat in heel veel van die debatten een ontzettend gemis is. We kunnen vaker bedrijven uitnodigen om dat te vragen en dan krijgen we die gegevens. U gaf aan dat u de vraag heel moeilijk vond. Maar ik was toch nieuwsgierig wat we als Kamer zouden kunnen doen om het debat, ook als het gaat over ontduiking van arbeidskosten, wat feitelijker te kunnen voeren, zodat wij als Kamer onze wetgeving ook wat preciezer kunnen maken.

De voorzitter:

U wordt opnieuw uitgedaagd om een moeilijke vraag te beantwoorden.

De heer De Boer:

Ja, maar dat maakt het wel concreter. Ik denk dat er ook in het verleden wel een aantal vingeroefeningen zijn geweest. Wat is nou het kostenverschil, ook als je naar de sociaalezekerheidswetgeving in verschillende landen kijkt? Eerder vandaag kwam ook de A1-

constructie voorbij. De rapporten die daarover gemaakt zijn, die volgens mij destijds door het ministerie besteld zijn bij externe onderzoeksbureaus, kijken ook naar het buitenland. Wat vinden juristen daar ervan en wat is er hier van toepassing? Dan blijkt het eigenlijk heel erg lastig om daarover in algemene zin iets te zeggen. Je zou dan eigenlijk op een soort counterfactual manier naar de constructies van bedrijven zelf moeten kijken. Wat zou het kosten om gewoon werknemers uit de Nederlandse markt te hebben? Dan moet je ook allerlei aannames doen. Tegen welk tarief zou je die mensen dan binnenhalen? Ik denk dat we moeten kijken wat er hierover al is aan bestaande informatie en dat voor uw Kamer moeten inventariseren. Als we daarover nieuwe inzichten krijgen, dan nemen die ook mee.

De voorzitter:

Dank u wel. Ik vond het wel een hele nuttige rondetafel. Ik begrijp dat we bij sommige antwoorden gewoon allemaal schrikken. Er moet gewoon heel veel gebeuren. Ik denk dat dit een goede eerste aanzet is geweest om met elkaar, met de Kamerleden en een aantal gasten, van gedachten te wisselen.

Ik dank u heel hartelijk voor uw komst, meneer De Boer, meneer Ruitenbeek, meneer Huisman en meneer Jaarsma. Dan sluit ik het rondetafelgesprek van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid officieel af. Ik wens u allen een fijne avond.

Sluiting 18.30 uur.