

# Pak de wirwar aan arbeidscontracten aan

**D**oor de lange wachtrijen op Schiphol werd het voor iedereen eindelijk zichtbaar wat er zich achter de façade van onze mooie bedrijven afspeelt. De bagageafhandeling en de beveiliging bleken uitbesteed en opzettelijk verwickeld in een moordende onderlinge concurrentiestrijd. Met als gevolg: werknemers in permanente flexbanen en slinkende lonen. Een beveiligiger zag zijn loon in vijftien jaar krimpen met ruim 1.000 euro bruto per maand, becijferde vakbond FNV.

Deze situatie past precies in wat de Amerikaanse arbeidsjurist David Weil de *fissured workplace* noemt. Onder het logo dat op je nieuwe T-shirt staat, verbergen zich steeds vaker allerlei bedrijven en constructies. Het bedrijf dat je pakketjes of boodschappen bezorgt, heeft zelf bijna niemand meer in vaste dienst. Omdat mensen steeds vaker werken voor een los netwerk van tussenpersonen, verliezen ze de bescherming van wet- en regelgeving en proeven ze zelden het voordeel van economische groei. ‘Wie is mijn baas en waar vind ik die?’ is de nieuwe sociale kwestie.

In Nederland zijn het bij uitstek kortopgeleiden, maar ook arbeidsmigranten, die het meest te maken hebben met dit wirwarwerk. Ruim een derde van de naar schatting 800.000 arbeidsmigranten is in dienst van de 14.000 uitzendbureaus. En omgekeerd: van alle uitzendkrachten is ongeveer een derde een Europese arbeidsmigrant. Het aantal *posted workers*, een constructie ontstaan door Europese wetgeving, is inmiddels opgelopen tot ruim 300.000. Dat zijn migranten, ook soms van buiten de EU, die in dienst zijn van een buitenlands uitzendbureau maar, al dan niet tijdelijk, op Nederlandse bodem werken. Vaak is dat als vrachtwagenchauffeur, maar er werken ook 50.000 mensen in andere sectoren, zoals de bouw.

Veel arbeidsmigranten hebben dus geen directe relatie met een werkgever. Ze werken bij een vleesfabriek maar kennen alleen de naam van het uitzendbureau. Ze plukken tomaten in de kas maar het loon ontvangen ze van een ander bedrijf. Contracten zijn standaard tijdelijk. Niet zelden worden de arbeidsmigranten jarenlang ‘doorgeschoven’ van uitzendbureau naar uitzendbureau, en vallen ze onder een cao die op een aantal punten slechter uitpakt. Onderzoek van het Kenniscentrum Arbeidsmigranten laat zien dat ze slecht op de hoogte zijn van de toegang tot zorg en de bescherming op de werkplek. Vaak weten ze ook niet waar ze verhaal zouden moeten halen. Want: wie is hun baas? We hebben in Nederland wel de belangrijke Wet ketenaansprakelijkheid, die werkgevers uiteindelijk verantwoordelijk houdt, maar leg dat maar eens uit. Het zijn niet voor niets de minst mondige werkenden die te maken hebben met de *fissured workplace*.

Toen tijdens de coronacrisis de Duitse vleesindustrie onvoldoende maatregelen had genomen om werkenden te beschermen, verordende de minister van Sociale zaken dat bedrijven hun personeel in



**MONIQUE KREMER**

Voorzitter van de Adviescommissie voor Vreemdelingenzaken en hoogleraar aan de Universiteit van Amsterdam

vaste dienst moesten nemen. De constructies met onderaannemers waren volgens hem de ‘wortel van het kwaad’: verantwoordelijkheden werden doorgeschoven, arbeidsrechten geschonden en lonen gekort. In Nederland installeerden we weer een Commissie (we hadden meer dan tien jaar geleden al eens de Commissie LURA – Lessen Uit Recente Arbeidsmigratie), al werd dat nu een Aanjaagteam genoemd. Hoewel iedereen de aanbevelingen van Roemer omarmde, zijn die na anderhalf jaar nog niet doorgevoerd. Nog steeds kan mijn buurman morgen een uitzendbureau beginnen.

Ondanks de toegenomen financiële middelen kan de Arbeidsinspectie het, volgens hun recente jaarverslag, ook niet meer bijbenen, zoals de Rekenkamer eveneens constateerde. Hand-

having van wetten en regels vindt in Nederland onvoldoende plaats. Onnavolgbare grensoverstijgende Europese constructies vereisen bovendien veel internationaal spoorwerk. Het is vaak niet duidelijk waar de werkgever eigenlijk is.

Arbeidsmigranten én de toekomstige samenleving trekken aan het kortste eind. Alsof we geen lessen willen trekken uit het gastarbeidersverleden, wordt toegestaan dat zich verschuilende werkgevers nauwelijks investeren in de loopbaan en sociale inbedding van hun personeel. Anders dan destijds vertrekken de meeste arbeidsmigranten weer naar het land van herkomst, maar een deel zal altijd blijven. Veel Polen spreken ook na jarenlang verblijf in ons land nauwelijks Nederlands. Omdat ze niet inburgeringsplichtig zijn, krijgen ze vanuit de overheid weinig taalonderwijs aangeboden en bovendien: wie heeft daar puf voor na een afmattende werkweek?

Werkgevers bekommeren zich weinig om de toekomst van hun mensen. Het is verdomd lastig carrière te maken in de kas of het distributiecentrum, terwijl dat werk wel zijn tol eist. Welke baan krijgen ze als hun werkgever ze niet meer nodig heeft als ze straks de veertig zijn gepasseerd? Stel daarom meer eisen aan werkgevers, ook door ze ten minste mee te laten betalen aan een collectief inburgeringsfonds. Anders creëren we opnieuw de werklozen van morgen.

De hoogste ambtenaar van de Arbeidsinspectie schrijft dat we het aantal arbeidsmigranten moeten beperken. Maar waarom beperken we niet de nationale en Europese ondoorzichtige arbeidsconstructies en kortzichtige werkgevers? Juist in tijden van complexiteit moeten we *back to basics*: simpele basale werkgever-werknemer-relaties met vaste contracten en heldere afspraken waardoor niemand zich kan verschuilen. Een optredende overheid, zoals in Duitsland, is niet alleen goed voor arbeidsmigranten, maar ook voor de samenleving. En voor de werkenden op Schiphol en al die andere mooie bedrijven met achter de voordeur een opzettelijk wirwar van werk.

De referenties zijn te vinden bij de online versie van dit stuk op [www.esb.nu](http://www.esb.nu)