

MVO gewenst bij inzet arbeidsmigranten

Creemers, Jan

Published in:
Zeggenschap over arbeidsverhoudingen

Document version:
Publisher's PDF, also known as Version of record

Publication date:
2018

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):
Creemers, J. (2018). MVO gewenst bij inzet arbeidsmigranten. *Zeggenschap over arbeidsverhoudingen*, 2018(3), 32-34.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright, please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

MVO gewenst bij inzet arbeidsmigranten

In veel laagbetalende sectoren is het moeilijk aan personeel te komen. Werkgevers schakelen regelmatig bemiddelingsbureaus in om deze schaarste met arbeidsmigranten op te vullen, waarbij wordt gezocht naar allerlei wegen om de arbeidskosten te drukken. Het gaat om personeelsplanning, niet om een fatsoenlijk personeelsbeleid. *Jan Cremers* vindt dat de inlenende werkgevers veel meer verantwoordelijkheid moeten gaan dragen voor de personele en de maatschappelijke consequenties.

In het kader van een onderzoeksproject van de Tilburgse universiteit (het INT-AR project) naar de betekenis van de internationalisering van de Nederlandse arbeidsmarkt is getracht meer inzicht te krijgen in het wervings- en rekruteringsbeleid van werkgevers. Hiervoor is in enkele regio's met een groot aandeel buitenlandse arbeidskrachten een enquête onder werkgevers uitgevoerd die inging op de beweegredenen om migranten in te zetten. Ook is geanalyseerd welk personeelsbeleid gevoerd wordt, welke de verwachtingen zijn voor de toekomst en welke fricties werkgevers verwachten. Aansluitend zijn met de deelnemende inleners en het uitzendwezen de vraagstukken besproken waarmee de betreffende regio's worden geconfronteerd. Daarbij is ook gekeken naar de economische context; in hoeverre is sprake van absolute en relatieve schaarste op de arbeidsmarkt. De rekrutering geschiedt in belangrijke mate indirect. Het grensoverschrijdende uitzendwerk domineert de wijze van

inhuren en inzetten van flexibele arbeidskrachten. Om dit te faciliteren, is een 'adviessector' ontstaan voor grensoverschrijdende arbeid, waarbij consultants en in toeneemende mate ook advocaten uitleggen hoe constructies 'volkomen legaal' kunnen worden opgezet. De aanbieders van het 'echte' werk (zijnde de inlenende werkgevers) zouden zich de vraag moeten stellen in hoeverre hierbij nog sprake is van behoorlijk personeelsbeleid. Of gaat het om een aangelegenheid van de afdeling inkoop, met volledig voorbijgaan aan het HRM-gedachtegoed?

Groot taboe

Arbeidsmobiliteit en vrij verkeer van werknemers behoren tot de kernprincipes van de Europese Unie. Na het verdwijnen van de binnengrenzen is de grensoverschrijdende arbeidsbemiddeling en rekrutering van werknemers een integraal onderdeel geworden van vraag en aanbod op de Nederlandse arbeidsmarkt. En hoewel het op macroschaal om bescheiden aantallen gaat – de EU spreekt van 16 miljoen EU-burgers die in een andere lidstaat werkzaam zijn –

Jan Cremers werkt als onderzoeker bij de Tilburg Law School.



zijn meerdere bedrijfstakken afhankelijk geworden van deze Europese vorm van arbeidsvoorziening. Werkgevers kiezen voor het aantrekken van Oost-Europese werknemers vanwege de schaarste op de Nederlandse markt van beschikbare werknemers die tegen de geboden arbeidsvoorwaarden het onaantrekkelijke, tijdelijke en routinematige werk willen verrichten. Dit gebeurt soms met gebruikmaking van verdienmodellen die mazen in de wetgeving benutten en op gespannen voet staan met het principe van gelijk loon voor gelijk werk.

Tijdens het onderzoek merkten we dat er van de zijde van de inleners weinig animo is om hierover in gesprek te gaan (met uitzondering van de glastuinbouw in de gemeente Westland waar de inzet van de migranten zo groot is dat ontkennen onmogelijk wordt). We hadden de indruk dat spreken over het aantrekken van migranten een groot taboe is, terwijl de feitelijke inzet niet valt te ontkennen. Sterker, sommige bedrijfstakken blijken (in toenemende mate) afhankelijk van de inzet van deze migranten. De continuïteit van de werkzaamheden en de lokale welvaart zijn erbij gebaat. De economische noodzaak en de beschikbaarheid staan bij de inzet van arbeidsmigranten dan ook voorop.

Onaantrekkelijk werk

Uit het onderzoek kwam naar voren dat de rekrutering voor het merendeel loopt via een 'businessmodel' dat tot stand komt via de tussenkomst van bemiddelaars, het uitzendwезen of andere gespecialiseerde wervingsbureaus. Hieruit voortvloeiend bevestigt het onderzoek de in enkele recente studies gemelde conclusie dat de inzet voornamelijk geschiedt via tijdelijke contractvormen door middel van het aantrekken van relatief jonge mensen van elders. In de gemeente Westland bleek in 80-90% van de gevallen dat tijdelijke contracten gebruikt werden. De ingezette arbeidsmigranten zijn vooral werkzaam in uitvoerende werkzaamheden en productiewerk, en ze worden geprezen om hun mentaliteit, betrokkenheid en flexibiliteit. Zij zijn bereid lange dagen te maken en fysiek zwaar werk te doen op onregelmatige tij-

den. Ze zoeken werk en worden aangeworven via in het land van herkomst actieve (vaak Nederlandse) bemiddelaars die vraag en aanbod op de Nederlandse arbeidsmarkt kennen. Ook in de ogen van de inlenende werkgevers gaat het vaak om onaantrekkelijk werk waarvan uiteindelijk weinig bindende werking uitgaat. Met een toenemende krapte op de Europese arbeidsmarkt melden bemiddelende instanties dat ze meer moeite moeten doen om mensen in het buitenland te rekruteren. Ondernemers realiseren zich in toenemende mate dat de combinatie van deze twee gegevens ertoe kan leiden dat meer nodig is dan het verschaffen van werk. Werkgevers geven aan dat een grote doorstroming plaatsvindt, niet alleen omdat via de uitzendformule wordt geworven, maar ook omdat het vaak gaat om werk met een zeker cyclisch karakter of om seizoenswerk. Daar komt bij dat betrokken werknemers zelf (in toenemende mate?) er voor kiezen slechts tijdelijk over te komen. De fluctuatie is derhalve groot. Sommige (grotere) inleners denken voorzichtig na over een mogelijke rol voor het eigen personeelswerk.

En tot slot laat het onderzoek zien dat, hoewel rechtspositioneel meestal helder is waar de werkgeversrol ligt (bij de bemiddelende organisatie), de verantwoordelijkheid voor de gevolgen voor de lokale gemeenschap van het op grotere schaal inzetten van migranten niet helder kan worden gepositioneerd. Inlenende ondernemingen hebben de neiging te wijzen naar de bemiddelende organisatie als het gaat om de huisvestingsproblematiek, de gevolgen voor de leefomgeving of voorzieningen die kunnen bijdragen aan een betere integratie op lokaal niveau (denk hierbij aan taalonderwijs of sociaal-culturele voorzieningen). De vraag is of dit terecht is.

Schaarste

De verhouding inlener – bemiddelaar – werknemer speelt een belangrijke rol bij het bepalen van de verschillende verantwoordelijkheden. De verhouding bemiddelaar – werknemer is formeel een relatie tussen werkgever en werknemer. Dat schept arbeidsrechtelijke verplichtingen, maar



heeft ook gevolgen voor voorzieningen en zorg die meer op het terrein van HRM liggen. Het blijft echter de vraag of bemiddelaars daartoe bereid en voldoende in staat zijn. Daarnaast kan (niet in de laatste plaats omdat wetgeving daartoe meer en meer dwingt) de inlenende onderneming zich niet volledig onttrekken aan de arbeidsvoorwaardelijke positie van de werknemer. In de rechtspositionele sfeer bestaat een vergewisplicht die de inlener medeverantwoordelijk maakt voor het waarborgen van een correcte naleving van de geldende CAO's. Een dergelijke verplichting bestaat niet als het gaat om de gevolgen in de leef- en woonsituatie. Zeker daar waar het gaat om de inzet van grotere aantallen arbeidsmigranten zou de maatschappelijke en sociale verantwoordelijkheid van de inlener voor de gevolgen van deze inzet uitdrukkelijker moeten worden gezien.

De schaarste die regelmatig wordt aangevoerd als motief voor de inzet van arbeidsmigranten is geen fictie. De vraag is wel over welke schaarste het gaat. Het gaat meestal om het arbeidsvolume (of de werkgelegenheid) in banen waarvoor tegen de geboden voorwaarden geen mensen te vinden zijn. Onaantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, samen gaand met atypische werktijden, gebrekkige carrièreperspectieven en beperkte scholingsmogelijkheden verklaren waarom het vaak moeilijk is mensen te vinden, zeker als geen vaste baan in het verschiet ligt.

Stunten

Tijdens de recessie van afgelopen jaren hebben we in Nederland kunnen zien dat een forse afname van de werkgelegenheid nauwelijks leidde tot een terugloop van het aantal arbeidsmigranten. Zo vond het CBS geen significant verband tussen arbeidsmigratie en -aanbod. In de jaren dat het arbeidsaanbod sneller steeg kwamen niet minder arbeidsmigranten binnen en in de jaren dat het trager steeg niet meer. De reden hiervoor is de oververtegenwoordiging van arbeidsmigranten in laagbetaalde segmenten van de Nederlandse economie. Het onaantrekkelijke werk tegen matige voorwaarden bleef beschikbaar.

Inlenende ondernemers zouden zich collectief en sectorgevoel de vraag moeten stellen in hoeverre door de geschetste ontwikkelingen de mogelijkheden tot behoorlijk personeelsbeleid in de knel kunnen komen. Immers, uitbesteding met als enig doel of als belangrijk neven doel het omlaag brengen van de loonkosten leidt tot een ondermijning van de wet- en regelgeving en de collectieve afspraken. Het regelwerk dat concurrentie op arbeidsvoorwaarden tegengaat is niet langer effectief als een belangrijk deel van het uitvoerend personeel buiten de afspraken valt. Het Nederlandse arbeidsmarktbestel dreigt te eroderen als steeds meer bedrijven hun toevlucht (moeten) nemen tot rekrutering via uitbesteding en andere vormen van dienstverlening die bestaan uit het leveren van (goedkope) arbeid. Waar ondernemingen in arbeidsintensieve sectoren via transnationale constructies 'stunten' met goedkope arbeid, wordt het steeds moeilijker met een fatsoenlijke manier van werken die concurrentie het hoofd te bieden.

Lino Calle

Het kwaad bloed dat ongelijke behandeling op de werkplek aan werknemerszijde veroorzaakt, ondergraaft de inzet van arbeidsmigranten daar waar deze inzet echt noodzakelijk is om de bedrijvigheid overeind te houden. En het niet betrekken van de lokale bevolking bij beslissingen over deze inzet die gevolgen hebben voor de leef- en woonomgeving zorgt voor ongewenste spanningen. In de lokale gesprekken leidde dit (onverwacht vaak) tot de conclusie dat polderen op dit terrein noodzakelijk is. Niet alleen rechtspositioneel is behoefte aan verantwoord ondernemen, ook zou invulling moeten worden gegeven aan het begrip 'maatschappelijk verantwoord ondernemen' in dit segment van de arbeidsmarkt. De dringende vraag voor vervolgonderzoek is hoe een stem te geven aan de arbeidsmigrant in een dergelijk proces. Van 1970 tot 1984 bestierde vakbondsman Lino Calle, die als Spaanse gastarbeider naar Nederland was gekomen, het secretariaat buitenland van de FNV. Hoogste tijd dat de vakbeweging zijn Poolse evenknie aanstelt!

