

Bijlage 1

Beeld van de uitzendbranche

Tijdens de behandeling van het wetsvoorstel registratieplicht heb ik u een kwantitatieve en kwalitatieve beschrijving van de huidige situatie in de uitzendbranche toegezegd.¹ Het gaat om een antwoord op de volgende vragen:

- wat zijn de kenmerken van een malafide uitzendbureau;
- hoe ziet de uitzendbranche eruit;
- de spreiding van malafide uitzendbureaus over Nederland in zowel sectoren als regio's; en
- de verschijningsvormen van malafiditeit.

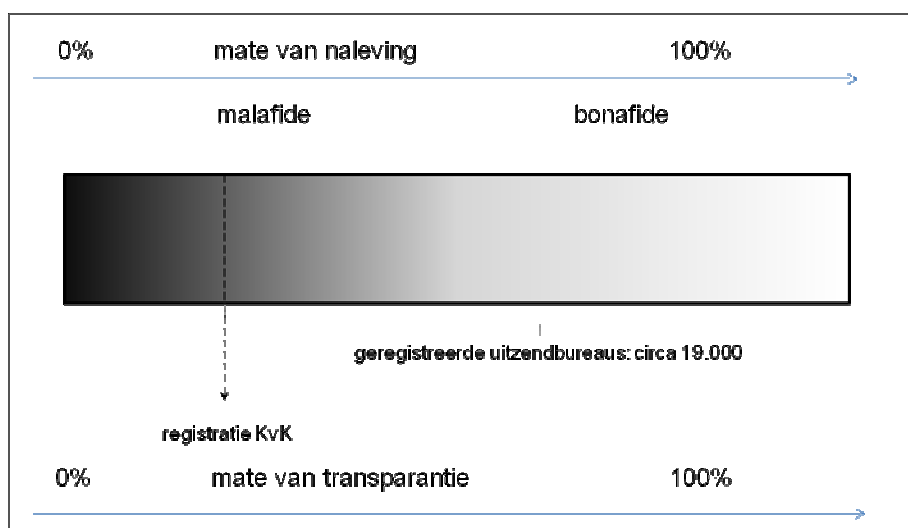
Wat zijn kenmerken en doel van een malafide uitzendbureau?

Zoals ik het nu zie, kenmerken malafide uitzendbureaus zich door moedwillige en systematische overtreding van wet- en regelgeving, waaronder arbeids- en fiscale wet- en regelgeving. Het doel van deze malafide uitleners is winstbejag. Om dat doel te bereiken worden werknemers uitgebuit, illegaal tewerkgesteld, wordt de arbeidstijdenwet overtreden, vindt fraude plaats met loon, worden hoge inhoudingen gedaan voor huisvesting, reiskosten en boetes, is er sprake van slechte huisvesting en arbeidsomstandigheden, wordt het minimumloon en/of cao-loon niet uitbetaald en wordt niet voldaan aan fiscale verplichtingen en is sprake van gefingeerde dienstverbanden, internationale constructies waarmee de Nederlandse wet- en regelgeving wordt ontdoken en/of schijnzelfstandigheid. Het kan hierbij gaan om geregistreerde en niet-geregistreerde ondernemingen².

Daarnaast zijn er uitzendbureaus die weliswaar -al dan niet bewust de wet- en regelgeving overtreden- maar niet in die mate dat op hen de kwalificatie malafide van toepassing is. Het gaat dan om bijvoorbeeld lichte (administratieve) tekortkomingen. Deze tekortkomingen zijn geen onderwerp van de programmatische aanpak AMU. De inspectie houdt hier toezicht bij de reguliere werkzaamheden.

Tenslotte zijn er de uitzendbureaus die zich volledig aan wet- en regelgeving houden (geen boetes of strafrechtelijke sancties) en handelen op een transparante manier. Verder behandelen ze hun werknemers conform de regels en maatschappelijk aanvaardbare normen, zoals het bieden van betaalbare en goede huisvesting. Deze bedrijven zijn als bonafide aan te merken.

De volgende figuur illustreert deze onderverdeling.



¹ Kamerstukken II 2011/12, 32 872

² Het gaat hierbij om registratie in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel.

Naast de mate van naleving (inschrijving bij de KvK, belasting- en premieafdracht, geen boetes of strafrechtelijke overtredingen) kunnen uitzendondernemingen ingedeeld worden op mate van transparantie. Kenmerken van transparantie zijn bijvoorbeeld, in bezit zijn van een NEN-certificaat, lidmaatschap van een brancheorganisatie en/of het gebruik van een G-rekening (geblokkeerde rekening) voor de afdracht van loonheffingen.

Er is een positief verband tussen de mate van transparantie van een uitzendbureau en de mate van naleving. Hoe transparanter een uitzendonderneming opereert, hoe groter de kans is dat deze onderneming zich houdt aan wet- en regelgeving. Bovendien is de controle bij een transparante onderneming ook eenvoudiger uit te voeren.

Hoe ziet de uitzendbranche eruit?

De uitzendbranche is zeer divers. Naast uitzendbureaus gaat het om uitleenbureaus, payrollbedrijven, banenpools en dienstverleners in de akker- en/of tuinbouw. Het aantal bedrijfsvestigingen in de uitzendbranche dat geregistreerd staat in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel (KvK) in een van bovenstaande categorieën bedraagt per 1 juli 2012 ca. 19.000.³

Het huidige stelsel kenmerkt zich door een systeem van (private) zelfregulering ondersteund door publieke handhaving. Overheid en private partijen werken in dit stelsel samen, vullen elkaar aan en versterken hiermee de naleving. De sector geeft invulling aan de private handhaving via het NEN-certificaat⁴ en de handhaving op de naleving van de cao's binnen de uitzendbranche.

Op 1 juli 2012 zijn 2.845 uitzendondernemingen SNA-gecertificeerd.⁵ Het certificaat van de SNA is gekoppeld aan de NEN-norm 4400-1. Dit is een nationale norm die (kwaliteits)eisen stelt aan in Nederland gevestigde uitleners en (onder)aannemers van werk met betrekking tot de afdracht van belastingen en sociale premies en het gerechtigd zijn tot het verrichten van arbeid in Nederland. Dit is bedoeld als kwaliteitskeurmerk om het kaf van het koren te scheiden. Voordeel voor de opdrachtgever is dat het hebben van een certificaat het risico voor opdrachtgevers op verhaal en boetes van de Belastingdienst en andere overheidsinstanties beperkt. De gecertificeerde bedrijven zijn voor een groot deel lid van de twee grootste brancheorganisaties in de uitzendsector, de ABU en de NBBU.⁶

Malafide uitzendbureaus zijn vooral actief in sectoren waar veel kleine bedrijven actief zijn, er veel gebruik wordt gemaakt van laaggeschoold personeel en er veel druk op de (arbeids)kosten is door lage winstmarges. Dit werk wordt veelal door niet-Nederlanders uitgevoerd. In 2011 heeft de Inspectie de volgende risicosectoren benoemd: schoonmaak, bouw, uitzendsector, land- en tuinbouw, horeca en detailhandel.⁷ Verder blijkt uit literatuuronderzoek en gegevens van de Inspectie over de uitzendbranche dat de vleesverwerkende industrie, metaal, transport en logistiek afnemers zijn van malafide uitzendbureaus.

³ Dit betreft het aantal bedrijfsvestigingen, voor zover mogelijk gecorrigeerd op basis van het RSIN-nummer (Rechtspersonen en Samenwerkingsverbanden Informatienummer) van de KvK. Het aantal uitzendondernemingen ligt in werkelijkheid lager.

⁴ De NEN-norm moet het inlenen van arbeid en uitbesteden, (onder)aannemen van werk gemakkelijker en fraudebestendiger maken. Het geeft eisen waaraan het uitzendbureau of de (onder)aannemer moet voldoen en stelt strenge eisen aan personeels- en loonadministratie, ook geeft het criteria om te beoordelen of een organisatie aan alle gestelde eisen voldoet.

⁵ Dit cijfer kan niet met het cijfer van de KvK worden vergeleken, omdat de wijze van registreren anders is. In het bestand van de KvK staan alle vestigingen geregistreerd en in het SNA-register staat alleen de rechtspersoon (zonder de bijbehorende vestigingen) vermeld.

⁶ Algemene Bond Uitzendondernemingen en de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen.

⁷ sectoren of delen ervan waar een relatief grote kans op niet-naleving van de Wet arbeidsvreemdelingen (Wav) en/of de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) bestaat.

Een groot deel van de ondernemingen waar overtredingen zijn geconstateerd, bevindt zich in Zuid-Holland, Noord-Holland, Noord-Brabant, Gelderland en Limburg. De volgende tabel geeft een overzicht van de overtredingen naar soort en provincie over de periode 1-1-2009 t/m 21-3-2012.

| Provincie | Totaal | Wav | WML |
|------------------------------|--------|-----|-----|
| Zuid-Holland | 316 | 230 | 86 |
| Noord-Holland | 77 | 67 | 10 |
| Noord-Brabant | 64 | 48 | 16 |
| Gelderland | 55 | 34 | 21 |
| Limburg | 51 | 31 | 10 |
| Flevoland | 26 | 12 | 14 |
| Overijssel | 18 | 15 | 3 |
| Utrecht | 16 | 13 | 3 |
| Groningen | 11 | 8 | 3 |
| Friesland | 8 | 8 | |
| Zeeland | 7 | 5 | 2 |
| Drenthe | 6 | 4 | 2 |
| Niet gekoppeld aan Provincie | 69 | 48 | 21 |

In de praktijk nemen we waar dat er een verschuiving plaatsvindt van illegale tewerkstelling naar andere malafide praktijken. Een verklaring hiervoor is onder meer de inwerkingtreding van het vrij verkeer van werknemers voor acht Europese lidstaten in 2007, waarmee het legale aanbod is vergroot. De malafide praktijken uiteten zich nu op andere manieren. Zo zijn er uitzendbureaus die:

- buitensporig veel inhouden op het salaris (voor vervoer, huisvesting en boetes);
- valse werkgeversverklaringen afgeven ten behoeve van gefingeerde dienstverbanden, hypotheekverstrekking of voor gezinshereniging. Dit laatst ook in combinatie met schijnhuwelijken waarbij de partner vervolgens moet werken om gemaakte kosten terug te verdienen;
- uitkeringsfraude faciliteren door (a) het tewerkstellen van uitkeringsontvangers onder het BSN van een ander, (b) door werknemer voor minder uren op de loonlijst te plaatsen waardoor hij een hoger uitkeringsrecht behoudt en in werkelijkheid meer uren (zwart) werkt, (c) gefingeerde dienstverbanden mogelijk maken voor de opbouw van arbeidsverleden;
- pseudo-zzp'ers faciliteren;
- werknemers slecht behandelen (slecht werkgeverschap) en in extreme gevallen uitbuiten;
- valse en onjuiste (loon)administratie voeren door een dubbele boekhouding te hanteren, als afscherming voor ontduiking van belastingen en het witwassen van gelden;
- bewust onjuist gebruik maken van G-rekeningen;
- het loon wel uitbetalen volgens de WML-normen, maar het vakantiegeld niet uitbetalen en
- illegale tewerkstelling en daarbij gebruikmakend van valse identiteitsbewijzen om dit te verdoezelen.

Malafiditeit in de uitzendbranche is geen nieuw maar wel een uiterst hardnekkig probleem. De afgelopen jaren is er zowel vanuit de overheid als vanuit de sector zelf veel in gang gezet om malafide praktijken in de uitzendbranche de kop in te drukken. Toch is er nog steeds sprake van malafide praktijken. De aanpak van malafide uitzendbureaus wordt bemoeilijkt, omdat:

- een deel van de 'uitzendbureaus' gewoonweg niet zichtbaar is. Dit zijn bedrijven die niet te vinden zijn via publieke registers zoals die van bijvoorbeeld de Kamer van Koophandel. Deze groep opereert volledig in het zwarte/informele circuit;
- het gaat om bedrijven die worden gekenmerkt door vluchtig ondernemerschap, door steeds wisselende adressen en telefoonnummers te gebruiken, failliete bedrijven onder een andere naam en adres voort te zetten of vanuit huis opereren of via internet. Of ze maken gebruik van 'katvangers', die op papier eigenaar zijn, maar feitelijk geen of een beperkte rol hebben in de aansturing van de onderneming;
- een deel van deze ondernemingen zich in het buitenland bevindt; en
- malafide uitzendbureaus, vooral in arbeidsintensieve sectoren opereren waar de internationale concurrentie groot is, de winstmarges klein zijn en de lonen laag. Het

uitzendwerk in deze sectoren wordt vooral door niet-Nederlanders gedaan. Dit maakt dat naast de werkgevers ook de werknemers baat kunnen hebben bij het ontduiken van regels. De werknemers verdienen bij onderbetaling vaak nog steeds meer dan in het land van herkomst. Deze groep werknemers zal zich niet snel melden bij bijvoorbeeld het meldpunt AMU.