

A child is seen from behind, jumping rope on a paved path. The child is wearing a light blue long-sleeved shirt, a blue skirt with a colorful fish pattern, and pink rain boots. The path has chalk drawings of hopscotch and a large number '2'. The background is a grassy area.

Banking for better, for generations to come

Amsterdam, 14-04-2022 | Han Mesters | ABN AMRO

Duurzame inhuur flexkrachten

Ondanks Oekraïne effect: Schaarste blijft

Centraal Economisch Plan 2022

Oorlog Oekraïne

De Russische inval in Oekraïne brengt veel menselijk leed en onzekerheid met zich mee. Op economisch vlak is het belangrijkste gevolg een hogere energieprijs, en daarmee een nog hogere inflatie



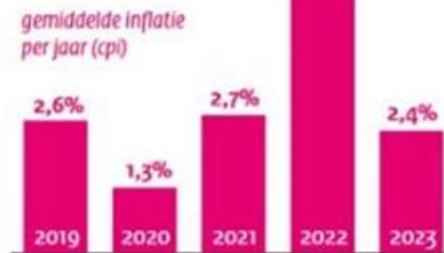
Corona

De wereldwijde economische schokken als gevolg van de coronapandemie laten hun sporen na in de oplopende inflatie



Inflatie

De extra stijging van de energieprijzen komt boven op een toch al forse inflatie, mede als gevolg van de economische schokken van de coronapandemie



energiekosten zullen zeer verschillend uitpakken voor verschillende huishoudens, o.a. afhankelijk van hun energieverbruik en -contract

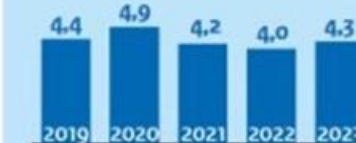
Economische groei

Voor de ontwikkeling van de economische groei blijft het verloop van de coronapandemie relevant, maar het belang neemt wel af



Werkloosheid

werkloosheid in % beroepsbevolking



De arbeidsmarkt blijft zeer krap

Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)

[Home](#) > [Business, Economy, Euro](#) > [Company reporting and auditing](#) > [Company reporting](#) > [Corporate sustainability reporting](#)

Corporate sustainability reporting

EU rules require large companies to publish regular reports on the social and environmental impacts of their activities.

PAGE CONTENTS

Overview

Companies that must comply

Information to be disclosed

Overview

EU law requires certain large companies to disclose information on the way they operate and manage social and environmental challenges.

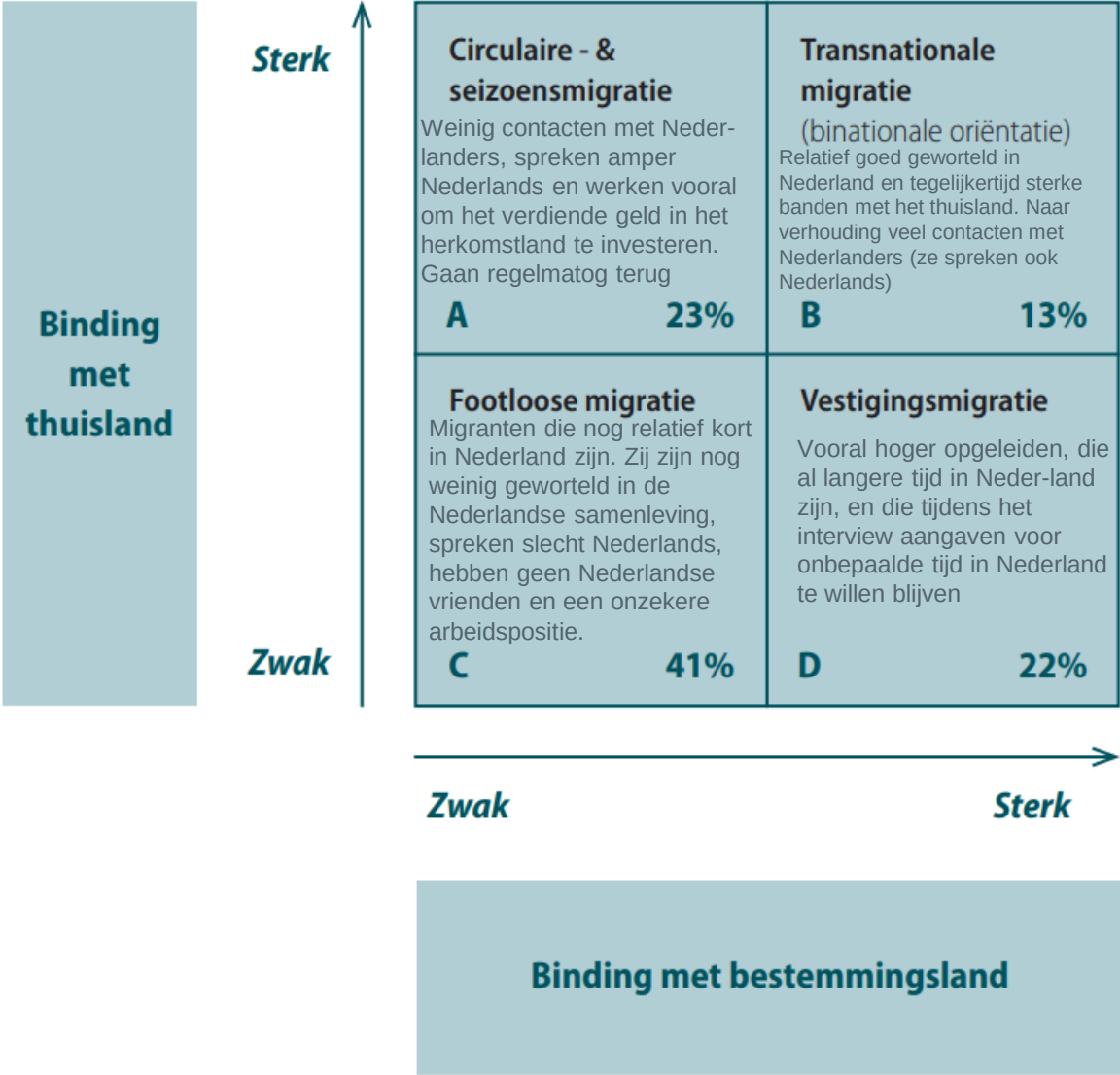
This helps investors, civil society organisations, consumers, policy makers and other stakeholders to evaluate the non-financial performance of large companies and encourages these companies to

The background image shows the silhouettes of several business professionals in a modern office setting. They are standing in front of large windows that look out onto a bright sunset or sunrise. The silhouettes are reflected on the glossy floor. A semi-transparent green and blue banner is overlaid in the center, containing the title text.

Duurzame inhuur: casus arbeidsmigranten

Arbeidsmigratie: waar hebben we het over? 4 ideaaltypes

Arbeidsmigratie in vieren



Bron: Van der Heijden et al. (2011)

Bevindingen onderzoek Otto workforce augustus 2020 (N = 4125)

- **61% van de Nederlanders** vindt arbeidsmigranten **essentieel** voor de **Nederlandse economie**, waarmee de waarde van arbeidsmigranten door steeds meer Nederlanders wordt erkend.
- **44.500 reguliere woningen**, meest goedkope woningen en dus geschikt voor starters, worden door arbeidsmigranten **onttrokken aan de reguliere woningmarkt**.
- **63% van de Nederlanders** vindt het **onwenselijk** dat short stay arbeidsmigranten in reguliere woningen wonen en 38% neemt in haar **stemgedrag** mee wat een politieke partij doet aan huisvesting arbeidsmigranten. Veel Nederlanders vinden de extra druk op de woningmarkt door o.a. arbeidsmigranten zorgelijk.
- **Nederlanders tot 35 jaar** zijn **structureel positiever** over arbeidsmigranten en kritischer op de overheid en haar handelen ten aanzien van huisvesting arbeidsmigranten.
 - 73% van deze groep vindt arbeidsmigranten essentieel voor de Nederlandse economie (55-plussers: 59%).
 - 80% van deze groep roept gemeenten op meer werk te maken van huisvesting arbeidsmigranten (gem. 75%).
 - 80% van deze groep neemt in stemgedrag mee welke politieke partij zijn verantwoordelijkheid neemt in de huisvesting van starters (55-plussers: 55%).
- Inwoners van **Flevoland, Gelderland en Groningen** zijn relatief **positiever** over arbeidsmigranten. In Drenthe, Friesland en Limburg is men relatief minder positief (t.o.v. het landelijk gemiddelde) over arbeidsmigranten.

Getuigenissen

“Ik werk hier al 16 jaar, 11 jaar als uitzendkracht. Meestal heb ik lange uren gewerkt, van 6 uur 's morgens tot 6 uur 's avonds, soms tot 7 uur, zeg maar meer dan 12 uur. Ik krijg daarvoor het kale loon, volgens de loon uur vergoeding en geen toeslagen voor het werken op feestdagen, [...] op zaterdagen of zondagen, [of] voor overwerk”.

(Poolse arbeidsmigrant)

“Als je je mond open doet, dan vlieg je eruit en dan sta je ook zo op straat. Want het één gaat samen met het ander”.

(Maatschappelijk werker ter ondersteuning van werknemers die te maken hebben met arbeidsuitbuiting)

“Het is heel belangrijk dat de arbeidsinspectie de mogelijkheid krijgt om met de werknemers te praten. Vaak is dat niet mogelijk omdat de werkgever ernaast staat en dan er is natuurlijk geen mogelijkheid om iets te vertellen”.

(Poolse arbeidsmigrant)

Bron:ISS Policy brief | oktober 2020 | pagina 1 van 9

Van gereguleerde wantoestanden naar eerlijk werk. Betere omstandigheden voor arbeidsmigranten in de Nederlandse landbouw

Aanbevelingen en acties n.a.v. rapport Commissie Roemer (1)





Werk aan wetgeving

Een aantal aanbevelingen uit het rapport vraagt om nieuwe wetgeving.



2022

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



2021-2026

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

Een aantal onderdelen:

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

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



Sociale partners

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



Gemeenten en provincies

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

The background image shows the silhouettes of several business professionals in a modern office setting. They are standing in front of large windows that look out onto a bright sunset or sunrise. The light from the windows creates a warm, golden glow and reflects off the polished floor. The people are in various poses, some talking, some looking out the window, and some holding briefcases. A semi-transparent green and blue banner is overlaid across the middle of the image, containing the title text.

Duurzame inhuur: instrumenten

Rol ABN AMRO: Stimuleren eerlijk werk en leefbaar loon

- Relevant voor meerdere CB sectoren: o.a. land- en tuinbouw, voedingsindustrie, logistieke- en distributiesector, bouw
- Problematiek anders dan aan de aanbodzijde
- Kans voor thematisch engagement / cross-sectorale aanpak
- Als inhuur flex/arbeidsmigranten de 'sluitpost' is om winstgevendheid te zijn, wat doen wij dan als bank (denk aan Vion, grote bouwbedrijven)?

SNA register:

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

Stichting Normering
Arbeid



Dé Norm voor
betrouwbaarheid

Home

Het SNA-keurmerk

Aanmelden

Over SNA

Het Register in cijfers

Nieuws

Meldingen

FAQ

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

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

Het Register

Raadpleeg het Register met SNA gecertificeerde ondernemingen



Geavanceerd zoeken >

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



Information for resi

[Home](#) [Aanmelden](#) [Register](#) [De norm](#) [Locatieregister](#) [FAQ](#) [Nieuws](#) [Over SNF](#) [Contact](#)

Het register

Raadpleeg het register met SNF gecertificeerde ondernemingen





Register:
www.pay-ok.nl/register



| [Het PayOK keurmerk](#) | [Register](#) | [Aanmelden](#) | [Over PayOK](#) | [Contact](#)

PayOK

HET WAS-PROOF KEURMERK

Laatste nieuws

Stichting PayOK



ABN-AMRO

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

PayOK heeft als belangrijkste speerpunten:

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

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

Ledenregisters ABU/NBBU

NBBU ledenregister:

<https://www.nbbu.nl/nl/onze-leden>

ABU ledenregister

<https://www.abu.nl/over-abu/ledenregister/>

zoeken

Q

Overzicht uitgevoerde inspecties

Op deze pagina vindt u een overzicht van bedrijven die sinds 1 januari 2016 zijn geïnspecteerd door de Nederlandse Arbeidsinspectie op de wetgeving WAV, WML en WAADI.

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

De wijze waarop openbaarmaking van inspectiegegevens plaatsvindt en wat daarbij aan gegevens wordt getoond is in beleidsregels juridisch vastgelegd. Te weten:

- WML artikelen 6a t/m 6e,
- WAV art 4f t/m/ 4k,
- Waadi art 3a:1 t/m 3a:6.

De gegevens, blijven drie jaar na de datum van bekendmaking beschikbaar op de website. Het gaat in ieder geval om (onder meer)

- a. de naam en vestigingsplaats; en het nummer waaronder het bedrijf staat ingeschreven in het handelsregister;
- b. de punten waarop is gecontroleerd en de wet of wetten die de grondslag daarvoor bieden;
- c. de locatie waar het onderzoek heeft plaatsgevonden;
- d. de datum of periode waarop het onderzoek heeft plaatsgevonden;
- e. welke rechtsmiddelen tegen het besluit zijn of kunnen worden aangewend en wat hiervan de uitkomst was, of dat het besluit onherroepelijk is geworden.

Met deze [beleidsregel](#) zijn de genoemde artikelen gewijzigd. Voor meer informatie zie ook de [veelgestelde vragen](#).

3468 inspecties gevonden

Geïnspecteerde	Inspectie	Onderwerp	Resultaat
Dorothea Management & Advies Vlaardingen	25-02-2022 Vlaardingen	Tewerkstelling vreemdelingen Betaling loon en vakantiebijslag	Geen overtreding vastgesteld Geen overtreding vastgesteld
Grand Hôtel Amrâth Amsterdam B.V. Amsterdam	06-03-2020 Amsterdam		Overtreding vastgesteld



FLEXWERKBAKKERIJ

11 april 2022



WELKOM

BIJ HENDARIN MOUSELLI
MEESTER FLEXWERKBAKKER

Advocaat - partner



PROGRAMMA

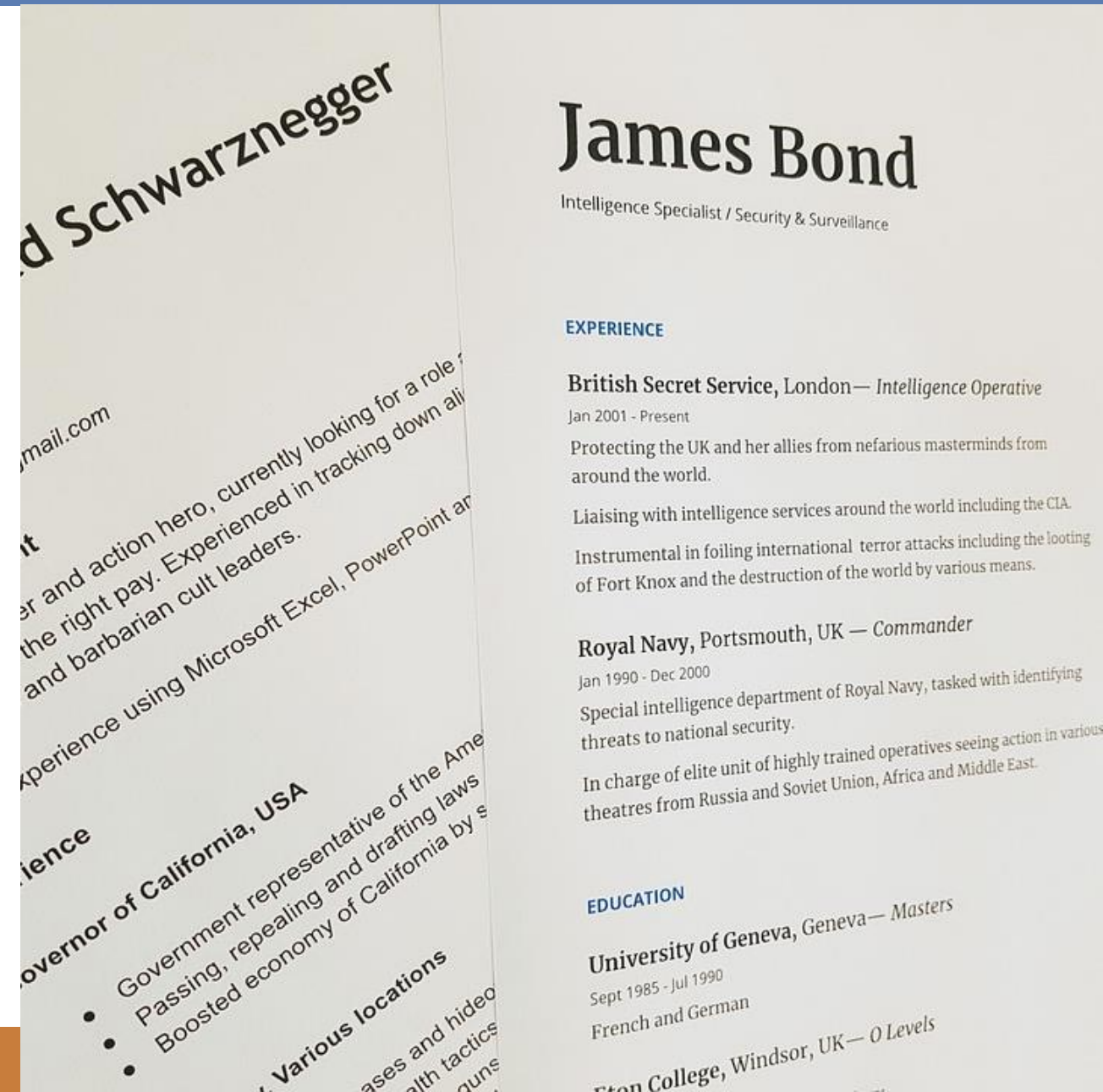
1. Introductie
2. De flexwerkbakkerij
3. Q&A



ELK BROOD IS
HET TRAGISCHE
VERHAAL VAN
GRAAN DAT
GEEN BIER
MOCHT
WORDEN

VACATURES

- Vacaturemeldingsplicht
ingevolge artikel 8c Wet
allocatie arbeid door
intermediairs (Waadi).



POST-CONTRACTUELE AFSPRAKEN

- Belemmeringsverbod: boete of redelijke vergoeding?
- Indirecte belemmering: uitlokken van wanprestatie vanwege, onrechtmatige daad en schadeplichtigheid.

DOE MIJ MAAR WAT...



'Om dit administratief in te regelen heb ik een aantal opties voor je:

- 1. Je komt in dienst bij X voor 40 uur en valt daarbij onder de CAO. Je maandsalaris zal € 3500,- bedragen voor een fulltime aanstelling, in jouw geval wordt dat dan € 168,78 (0,05 fte). Daarnaast bouw je pensioen, vakantiegeld en eindejaarsuitkering op. Eventuele reiskosten komen hier nog bij.*
- 2. Uitzendconstructie.*
- 3. ZZP constructie (uurtarief € 45,- en reiskostenvergoeding van € 0,19 per km)*
 - a. Je bent zzp'er en treed je in dienst bij onze partner Y die payroll en contractafhandeling doet.*
 - b. Je bent zzp'er en gaat een overeenkomst met X aan en factureert na afloop van de opdracht.*

Zzp'er

Uitzendkracht

Payrollkracht

Gedetacheerde

Werknemer

Platformwerker



BW

*Keten- of hoofdelijke
aansprakelijkheid (let op ook
fiscale inleen- en
ketenaansprakelijkheid)
(Arbeids)overeenkomst (sui
generis)*



Atw/Arbowet/Wav

Materieel werkgever



Waadi

Loonverhoudingsvoorschrift
versus inlenersbeloning

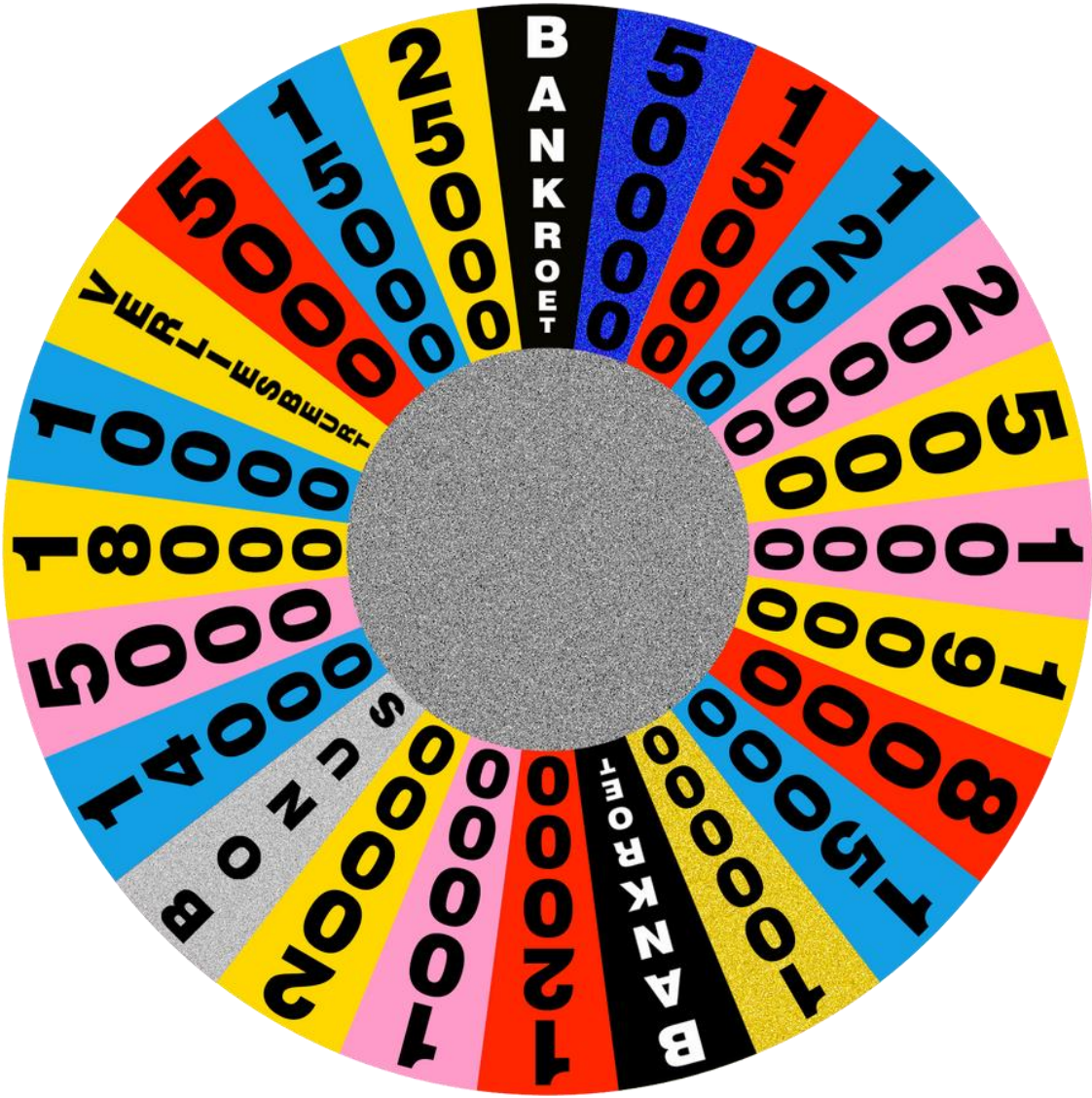
Gelijke behandeling
payrollkrachten
Informatieverplichting
arbeidsvoorwaarden,
beroepskwalificaties, veiligheid



Cao's / arbeidsvoor- waarden

Vergewis- of verzekeringsplicht
uit de inleen cao en het
spanningsveld met de
inlenersbeloning





KNOWLEDGE
IS THE KEY



DANK U

VRF ADVOCATEN

Hoogstraat 1

5061 ER Oisterwijk
(The Netherlands)

T: +31(0)13 - 820 09 52

F: +31(0)13 - 822 83 88

WWW.VRFADVOCATEN.NL

hendarin@vrfadvocaten.nl

M: +31(0)6 - 46 60 33 41

[in linkedin.com/in/hmouselli](https://www.linkedin.com/in/hmouselli)





Maarten de Jong

Technisch Coordinator NEN 4400-2

Bureau Cicero

mdejong@cicero.nl



**Alles wat we doen, doen we om de klant
vooruit te helpen,
daar worden we vrolijk van**

Wij inspecteren

- Gespecialiseerd in inspecties m.b.t. “verplichtingen uit arbeid”.
- Ontwerpen en inspecteren van normkaders
- **25** professionals door heel Nederland, waaronder, register accountants, specialisten cao toepassing, specialisten grensoverschrijdende arbeid, fiscalisten, AVG specialisten
- **> 4000** inspecties per jaar



Uw onderneming



DOELSTELLINGEN / BELEID / PLANNEN / IMPLEMENTATIE

Duurzame inhuur

Wet- & Regelgeving Flex
Kennis van W&R Flex

Risico Perceptie

Risico Beheersing

Diverse functionarissen

Diverse Processen &
Procedures

Ondernemersverantwoordelijkheid

Voor normen en waarden die wij als onderneming intern zelf
graag koesteren

Werkcode

Uitgangspunten voor het realiseren van
één arbeidsmarkt voor alle werkenden


Werkbeweging



ONDERNEMINGS VERANTWOORDELIJKHEID

Inhuurmanager

Monitoring

Actie – Reactie

Opvolgen

Smooth operations

Boetes & naheffingen

Naming & Shaming

Productie en omzetverlies



Naming & Shaming

Geen keurmerk SNA

Stillegging productie

1ste boete €350.000,- WAV (2x)

Inhuurvolumen € 650.000,- per week

Naheffing loonheffingen en BTW (€ 1.7 – 2.5 mln)

Naheffing loon ca 25% (€ 950.000)

€ 18,00 uurtarief incl. toeslagen

Postedworkers.nl (?)

SNF huisvesting (?)

Arbeidstijdenwet

Focus op interne organisatie

Had keurmerk SNA

Casus
Geen regie

Naming & Shaming – Diverse platforms

Home / Vreemdelingenrecht / Zakelijk / WAV boete (boete arbeidsinspectie)

Een WAV boete (overtreding van de Wet Arbeid Vreemdelingen = WAV) is een boete van de arbeidsinspectie die kan worden gegeven voor het illegaal tewerkstellen van een vreemdeling. Deze kan worden opgelegd door de **arbeidsinspectie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW)** aan de werkgever indien de werknemer geen toegang tot de arbeidsmarkt heeft of niet beschikt over een **tewerkstellingsvergunning**.

<https://scripties.uba.uva.nl> > download > PDF

De actieve openbaarmaking van bestuurlijke boetes - UvA ...
aan de publieke schandpaal worden genageld (naming & shaming) en dat terwijl in sommige gevallen – zoals het voorbeeld laat zien – het boetebesluit nog niet ...

RAMBAM

Uitbuiting hotelschoonmaak

AFLEVERING 27 JAN 2016, 22:00 - 22:25
Vieze zaakjes in Rambam: minder verdienen dan het minimumloon met het schoonmaken van andermans zool. Rambam gaat undercover als schoonmaker van hotelkamers.



<https://www.nrc.nl> > nieuws > 2019/02/20 > onderaannem...
PostNL en TempoTeam stoppen met contracting van personeel
20 feb. 2019 — Uitzendbureau Tempo Team, een van de **contractors**, zegt de praktijk in de loop van dit jaar te stoppen. Op de constructie was brede kritiek.

Boete Inspectie SZW veel hoger dan voorheen
13 september 2017

'Boete en schandpaal voor discriminerende werkgever hard nodig'

09 oktober 2019 | Leestijd: 3 minuten

Werkgevers en uitzendbureaus die mensen die naar een baan zoeken krijgen straks een boete van / afschrikking ook openbaar gemaakt om schandpaal te nagelen.

- **Werknemers maakten te lange werkweken, soms van ruim 80 uur.**
- Sommigen ontvingen vervalste coronatestbewijzen.
- Dat blijkt uit onderzoek van NRC op basis van gesprekken met dertig betrokkenen en tal van documenten.

- > Boetes Wet arbeid vreemdelingen (Wav)
- > Boetes Wet minimumloon (Wml)
- > Boetes Wet allocatie arbeid door intermediairs (Waadi)
- > Boetes Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU)

- > Boetes Arbeidstijdenwet (Atw)
- > Boetes Arbeidsomstandighedenwetgeving

Zwarte lijst

In de tunnel, waar de hoofdaannemer de baas is, blijven de werkomstandigheden zwaar. De bouwvakkers durven niet te klagen, zeggen ze, bang door de geruchten over een „zwarte lijst” waar ze dan op terecht komen.

Sancties en handhavingsinstrumenten

Als werkgevers of werknemers de arbeidsregels overtreden, treedt de Nederlandse Arbeidsinspectie handhavend op. Dat doet de Inspectie met een mix van instrumenten zoals waarschuwingen, boetes en stilleggingen.

- > Boete
- > Stillegging
- > Mondelinge afspraak
- > Waarschuwing of eis
- > Dwangmaatregelen
- > (Waarschuwing) Preventieve stillegging
- > Proces-verbaal
- > Boeteprocedure
- > Betalingsregeling en/of matiging boete

06-03-2020
Amsterdam

17-01-2022
Groningen

31-03-2021
De IJser

25-10-2021
Amsterdam

Tewerkstelling vreemdelingen
Betalingsloon en vakantietoelagen

Tewerkstelling vreemdelingen
Betalingsloon en vakantietoelagen
Waadi Art 7 - Registratieplicht

Tewerkstelling vreemdelingen
Betalingsloon en vakantietoelagen

Geen overtre...

Geen overtre...

Overtre...

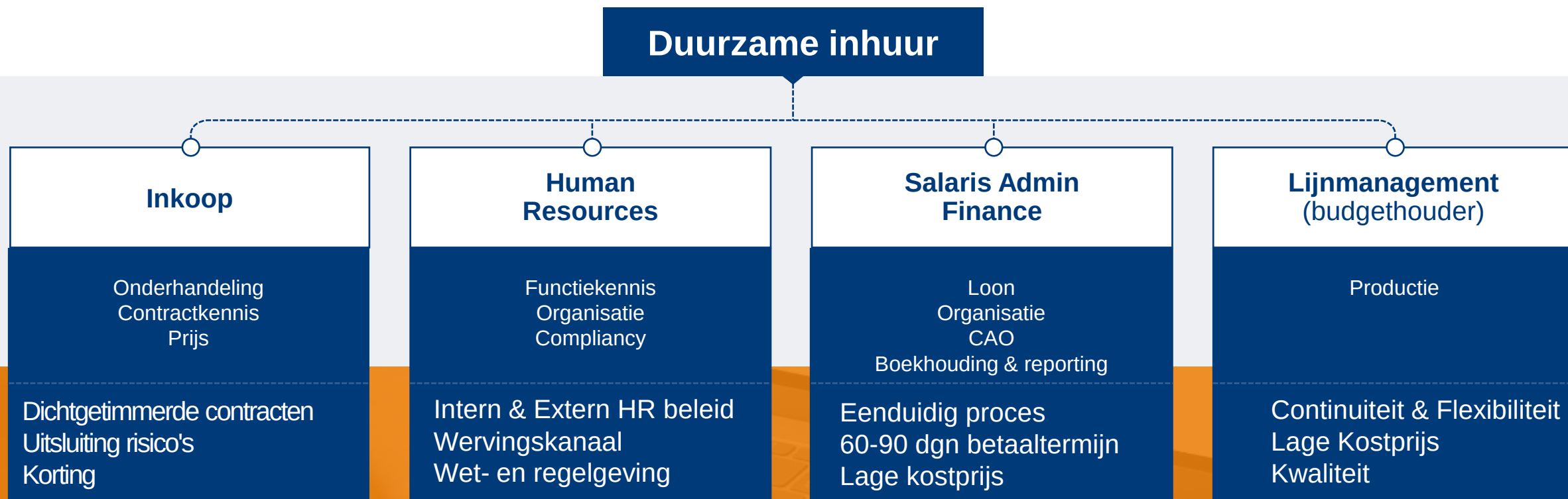
Aanklacht FNV verrast Veka - 'zwartwerkers' op werf Lemmer

<https://lc.nl> > Veka-wacht-Roemeense-claim-26124859 >

Veka Shipyard in Lemmer wacht miljoenenclaim na vonnis ...

20 okt. 2020 — Vakbond **FNV** kaartte de kwestie vijf jaar geleden aan bij de Inspectie SZW. Volgens de bond werkten Oost-Europese plaatwerkers, lassers, ...

Interne organisatie en risicobeheersing



Inhuurmanager

Eindverantwoordelijkheid

Coördinatie interne & externe stakeholders / Communicatie / Controle / Evaluatie

Risico inventarisatie per keurmerk

SNA = NEN 4400-1 of NEN 4400-2 (buitenlandse ondernemingen)

Fiscale risico's.

PayOK = PayOK voor in Nederland of in het buitenland gevestigde ondernemingen
Controleplicht door de keten.

Betaling juiste beloning

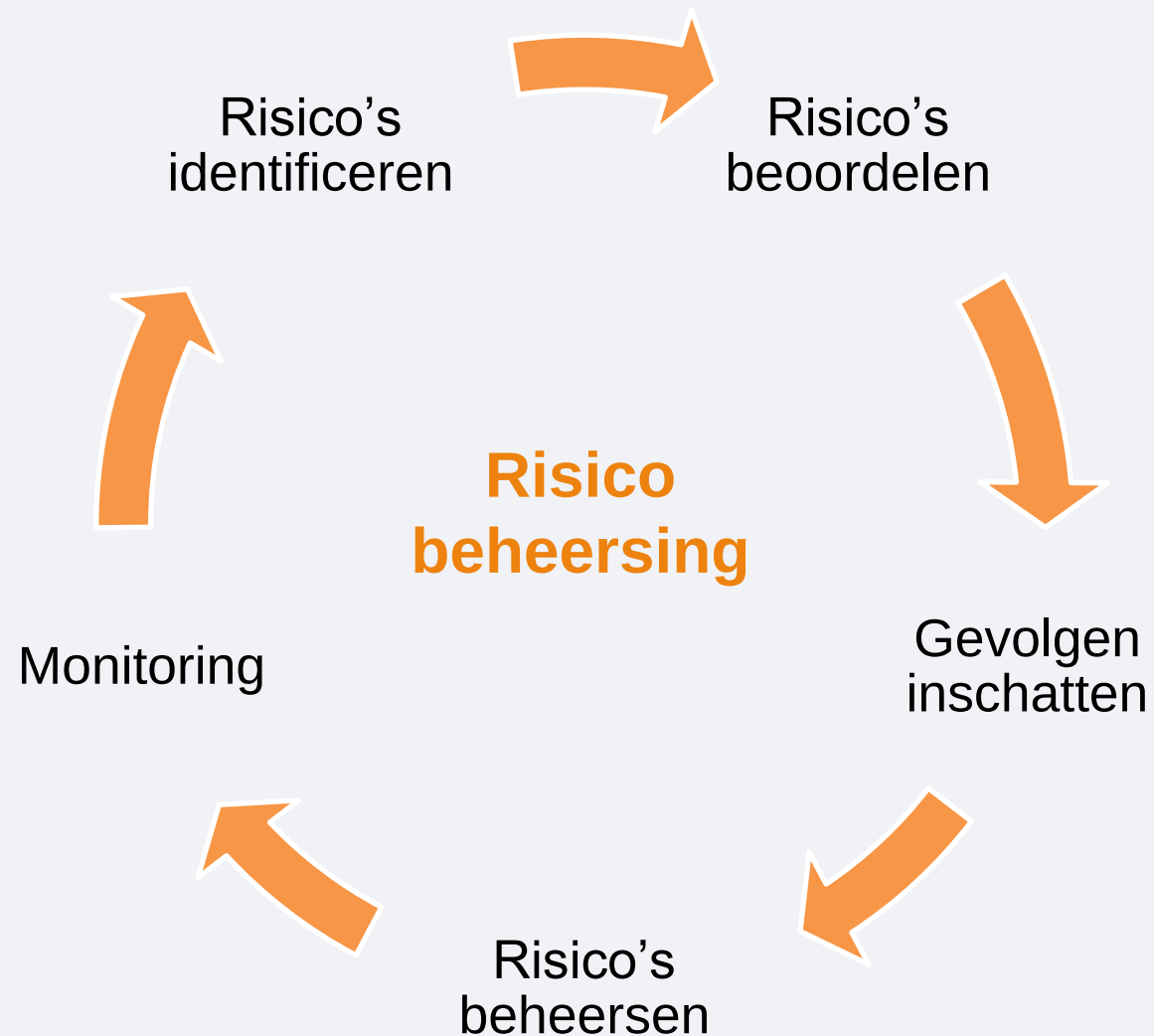
* vrijwaring uitsluitend indien op de juiste wijze op de juiste G-rekening wordt voldaan

**indirect via keten-afspraken en eisen t.a.v. contracteren en voorwaarden hierin.

*** ABU/NBBU-leden of bij inhouding onder WML

Risico bij inleen	SNF	SNA	PayOK
WAV/WID - illegale tewerkstelling			
WML - niet voldaan (ook t.a.v. inhoudingen)			
WAADI - geen juiste registratie leverancier			
Pensioenaansluiting StiPP			
Keten-/Inlenersaansprakelijkheid loonbelasting en BTW *			
WAB (bij te lage sectorpremies afgedragen)			
WAS (verlegging van loonclaims in de keten)			
WAB (Payrolling niet doorgevoerd, verloond als uitzendkracht)			
Equal Pay (juiste beloning conform de uitzend cao's)			
Equal Pay (juiste beloning conform EU-richtlijnen) **			
Pensioenaansluiting buiten StiPP			
Huisvesting conform SNF eisen***	SNF		
Extra risico bij inleen van in het buitenland gevestigde uitzenders	SNF	SNA	PayOK
Meld- en controleplicht (www.postedworkers.nl)			
Contracting vs Ter Beschikkingstelling (risico geen loonheffing)			
A1-verklaring niet geldig			

"Wegcontracteren" is geen oplossing





**Vragen, ideeën
of
opmerkingen?**



www.cicero.nl | contact@cicero.nl | Dokter van Deenweg 162 | 8025 BM Zwolle | 038-7200821