



FNV Position paper voor het Rondetafelgesprek WW fraude van de vaste Commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid, d.d. 4 februari 2019

Als het niet om flexibel, maar om zo goedkoop mogelijk gaat

De FNV is tegen elke vorm van fraude door wie dan ook gepleegd. Deze hoorzitting gaat nu over de grootste groep arbeidsmigranten in Nederland, de Poolse werknemers. Volgens de berichtgeving over fraude met de WW door Poolse werknemers gaat het om vergrijpen als nepsollicitaties, valse handtekeningen en adresfraude gefaciliteerd door tussenpersonen. Daar waar daadwerkelijk fraude wordt gepleegd, dienen de onterecht betaalde uitkeringen te worden teruggevorderd en de bijbehorende boetes te worden uitgedeeld (wet BMTI).

Fraude of rechtmatige aanspraak op WW?

Maar gaat het in alle gevallen wel om fraude of gaat het om een opgeklopt verhaal? Een arbeidsmigrant die met behoud van WW naar zijn woonland terugkeert, heeft daar in bepaalde gevallen het volste recht toe. Met een WW-uitkering mag je op vakantie naar het buitenland (max 20 dagen per jaar) én je mag sinds enkele jaren de WW-uitkering voor de duur van 3 maanden naar ander EU/EER-land om daar werk te zoeken. Deze export van de WW-uitkering is wel aan regels onderworpen. Zo moet je je onder andere inschrijven bij de uitkeringsinstantie in het land waar je werk zoekt.

Tijdelijke contracten

Polen die naar Nederland komen, komen hier om geld te verdienen en niet om zo snel mogelijk een uitkering te scoren. Dit blijkt ook uit recent onderzoek¹. Het gaat hier vooral om de problematiek van de tijdelijke contracten. Werknemers met tijdelijke contracten maken meer gebruik van de WW dan werknemers met vaste contracten. Vandaar dat de FNV het voorstel van minister Koolmees van harte ondersteunt om de premies WW voor tijdelijke contracten te verhogen ten opzichte van de vaste contracten. Deze premiedifferentiatie naar type contract legt de rekening daar waar hij thuishoort: bij de werkgevers die tijdelijke contracten aanbieden, waaronder de uitzendbranche.

De rol van de uitzendbranche

De uitzendbureaus houden in de meeste gevallen de arbeidscontracten bewust kort. Steeds vaker wordt er gewerkt met repeterende dag/weekcontracten, ook als er werk genoeg is. De reden hiervoor is dat de uitzend cao uitgaat van de gedachte dat er meer 'zekerheid' wordt opgebouwd naarmate een contract langer duurt. De eerste fase (A) van maximaal 78 weken is het meest flexibel. In deze fase worden alleen gewerkte uren betaald. In deze fase mag het werk zomaar worden opgezegd zonder dat opzegging vereist is. De werkgever hoeft dus ook niet langs het UWV om ontslag aan te vragen. In de tweede fase (B, na 78 weken) is er pas sprake van een tijdelijk contract.

¹ A. Strockmeijer, P. de Beer en J. Dagevos; Stromen arbeidsmigranten vaker in de WW dan autochtone Nederlandse werknemers? TPEdigitaal 2018 jaargang 12(2) 28-51. en Financieel Dagblad, 24-12-2018, Migrant binnen EU wordt niet aangetrokken door sociaal vangnet, over RUG promotieonderzoek P de Jong, Between welfare and farewell: The role of welfare systems in intra-European migration decisions.



De werkgever kan in 4 jaar tijd maximaal 6 tijdelijke contracten aangaan. Pas in de derde fase (C) is er sprake van een vast contract met de uitzendorganisatie. Grofweg is de verdeling over de verschillende fasen al tientallen jaren: 80% A, 18% B en 2% C.

80% van de uitzendkrachten blijft dus in fase A steken. Bijna 60%² daarvan komt niet over de 6 maanden heen omdat de uitzendbureaus geen verder gaande verplichtingen willen aangaan. Want na 6 maanden uitzendwerk moet de werknemer aangesloten worden bij het pensioenfonds en moet er 2,6% premie betaald gaan worden voor de basisregeling van het pensioenfonds Stipp.

En zo ontstaan in deze wereld van zo goedkoop mogelijke arbeid draaideurconstructies. Werknemers worden naar huis gestuurd, terwijl er nog wel werk is. Na 6 maanden onderbreking kan men weer terugkeren omdat er dan weer sprake is van 0 opgebouwd recht. Feitelijk worden ze door de werkgever op 'WW-vakantie' gestuurd. De arbeidsmigrant/uitzendkracht wil liever aan het werk blijven, maar heeft geen keus. Het feit dat er dan bij voldoende opbouw van WW-recht ook aanspraak gemaakt wordt op die uitkering, is alleen maar logisch.

Geen werk meer, dan ook geen huisvesting

Een extra element dat meespeelt is dat huisvesting van arbeidsmigranten vaak gekoppeld is aan het werk. Geen werk, dan ook geen huis! Ditzelfde geldt voor de collectieve ziektekostenverzekering die via de werkgever loopt. De werkgever kan deze kosten aftrekken van het loon, wat hem weer extra financieel voordeel oplevert, maar de arbeidsmigrant is het dak boven zijn hoofd kwijt en bovendien niet meer verzekerd voor de ziektekosten mocht hem iets overkomen. De FNV ziet deze afhankelijkheidsrelatie als onwenselijk.

Tot slot

Poolse werknemers zijn negatief in de publiciteit gekomen omdat zij massaal zouden frauderen met de WW. De FNV vindt deze stemmingmakerij tegen Poolse werknemers laakbaar. De mensen komen hier om geld te verdienen en een toekomst op te bouwen. De FNV wijst erop dat het juist de werkgevers/uitzendbureaus zijn die weigeren fatsoenlijke banen aan te bieden die de werknemers vastigheid bieden. Deze praktijken onttrekken zich voor een groot deel aan het zicht van het UWV omdat er vaak geen ontslagvergunning hoeft te worden aangevraagd. Bij de WW-aanvraag zou wel gecontroleerd moeten worden of het werk er daadwerkelijk niet meer is of dat hier sprake is van een draaideurconstructie.

Nadere informatie:

Erik Pentenga erik.pentenga@fnv.nl of Caroline Rietbergen caroline.rietbergen@fnv.nl

² ABU/KB Nijmegen, Uitzendmonitor 2018, afgeleid van tabel 2.6a Duur uitzendperiode