

Afschaffing inhoudingsmogelijkheid huisvesting: standpunt AWWN

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wil de inhoudingsmogelijkheid voor de kosten van huisvesting stapsgewijs afschaffen. AWWN is daar tegen. AWWN roept de minister van SZW op zijn voorstel kritisch tegen het licht te houden en de inhoudingsmogelijkheid in stand te laten. Tevens roept AWWN op om in te zetten op handhaving in die situaties waar de inhoudingsmogelijkheid wordt misbruikt. In deze longread een nadere toelichting op het standpunt van AWWN.

In het kort: wat speelt er?

In [de brief van 6 februari 2025](#) kondigt de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan om met ingang van 1 januari 2026 stapsgewijs de inhoudingsmogelijkheid voor de kosten van huisvesting af te schaffen. Het maximale inhoudingspercentage van 25% zal in stappen van 5% per jaar worden verlaagd. In 2030 eindigt de inhoudingsmogelijkheid. Dit treft met name arbeidsmigranten. AWWN is tegen het afschaffen van de mogelijkheid om de kosten van huisvesting in te houden op het loon van de werknemer, omdat dit vermeend misbruik van de regeling niet tegengaat. De handhaving op misstanden wordt een stuk ingewikkelder doordat niet langer transparant is hoe hoog de kosten zijn en hoe deze worden ingehouden op het loon. Bovendien vindt AWWN dat het kabinet een dubbele boodschap afgeeft door enerzijds de belangrijke rol van werkgevers bij het zorgen voor passende huisvesting voor arbeidsmigranten te erkennen en anderzijds de inhoudingsmogelijkheid af te schaffen. De inhoudingsmogelijkheid voor de kosten van de zorgverzekering blijft bestaan.

AWWN roept de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op zijn voorstel kritisch tegen het licht te houden om zodoende de inhoudingsmogelijkheid in stand te laten. Tevens roept AWWN op om in te zetten op handhaving in die situaties waar de inhoudingsmogelijkheid wordt misbruikt.

Hoe kijkt AWWN ertegenaan?

Werkgevers vinden het tot hun zorgplicht behoren om werknemers, in de praktijk met name arbeidsmigranten, te

helpen bij het verkrijgen van de elementaire voorzieningen voorzieningen huisvesting en zorg[1] en het betalen van het juiste loon. AWWN is van mening dat het daarbij niet uitmaakt of het om een eigen werknemer gaat of om een ingeleende werknemer, bijvoorbeeld via een uitzendbureau. Het kabinet erkent de belangrijke rol van werkgevers in het zorgen voor passende huisvesting voor arbeidsmigranten die zij in dienst hebben, maar geeft met het afschaffen van de inhoudingsmogelijkheid voor de kosten van huisvesting een dubbele boodschap af[2].

In principe zijn alle inhoudingen op het minimumloon verboden door de invoering van de [Wet Aanpak Schijnconstructies \(WAS\)](#) sinds 1 januari 2017. Als uitzondering hierop is het wel mogelijk gemaakt voor werkgevers om voor huisvesting en zorg een inhouding op het [minimumloon](#) toe te staan. Daarvoor is destijds gekozen met het oog op de aankomst en een goede eerste periode van verblijf voor de arbeidsmigranten uit de Midden- en Oost-Europese lidstaten die veelal onbekend waren met het werken en wonen in Nederland. De mogelijkheid om huur en zorgpremie in te houden op het loon van de werknemer zorgt dat werkgevers geen incassorisico's hebben, maar is ook gebonden aan strikte voorwaarden. De Arbeidsinspectie houdt daar toezicht op en kan bij misbruik een boete opleggen.

In mei 2023 zegde de (toenmalige) minister van SZW toe een verkenning te doen naar de inhoudingsmogelijkheden op het minimumloon voor huisvesting en zorg. In de verkenning is gesproken met een breed scala aan partijen en experts in het veld om een beeld te krijgen van hoe de regeling op dit moment functioneert.

Volgens de minister heeft de inhoudingsmogelijkheid voor huisvesting haar meerwaarde verloren. Tegenover het ontzorgen van de werknemer in de initiële fase na aankomst in Nederland staat een, waarschijnlijk op het rapport van de commissie-Roemer gebaseerde ambitie om de afhankelijkheid tussen werkgever en werknemer te doorbreken. Voor het afschaffen van de inhoudingsmogelijkheid is volgens de minister flankerend beleid nodig. Inzet van het kabinet daarbij is om de kwaliteit van de huisvesting, de huurprijs en de huurbescherming te kunnen borgen, zonder dat daarvoor de inhoudingsmogelijkheid nodig is. In de Kamerbrief kondigt de minister aan de regeling om huisvestingskosten in te houden op het minimumloon in stappen van 5% per jaar af te schaffen met ingang van 1 januari 2026. Met ingang van 1 januari 2030 kan de regeling niet langer worden toegepast.

Verbod van inhouding van huisvestingskosten op het minimumloon – welk probleem lossen we op?

Werkgevers vinden het tot hun zorgplicht horen dat zij werknemers, met name arbeidsmigranten, helpen bij het

verzorgen van huisvesting. De inlener is verantwoordelijk erop toe te zien dat de huisvesting via het uitzendbureau goed geregeld is.

Uit de bevindingen volgt inderdaad dat de inhoudingsmogelijkheid voor huisvesting effectief er voor zorgt dat werkgevers huisvesting regelen voor werknemers. Het vervallen van de mogelijkheid de kosten van huisvesting in te houden op het minimumloon gaat met zich brengen dat werkgevers terughoudend worden bij het - al dan niet via een derde partij - verstrekken of vergoeden van huisvesting. De werkgever laat dan noodgedwongen de werknemer over aan de vrije woningmarkt en als het al lukt om zelfstandig woonruimte te vinden, dan wordt de werknemer geconfronteerd met een borgstellig en alles dat met huur te maken heeft. Dit roept de vraag op welke probleem de minister met deze maatregel wil oplossen.

Een andere mogelijkheid is dat de werkgever de huisvesting wel blijft aanbieden, maar omdat geen inhouding wordt gepleegd op het minimumloon, in principe de volledige kosten inhoudt op het deel van het loon boven het minimumloon. Daardoor wordt minder transparant wat de huurprijs is en welke kosten worden verrekend of geïncasseerd bij de werknemer.

Los van dat dit ingaat tegen de wens van de minister om werkgevers meer verantwoordelijkheid te laten nemen te zorgen voor goede huisvesting van arbeidsmigranten, gaat het ook in tegen wat AWWN eerder heeft aangegeven, namelijk dat een werkgever / opdrachtgever in ieder geval een morele plicht heeft voor eigen werknemers, maar ook voor door hem ingeleend personeel te zorgen voor: betalen van het juiste loon, zorgen voor huisvesting en dat de werknemer adequaat verzekerd is tegen ziektekosten. Van een redelijk handelende overheid mag worden verwacht dat een regeling die partijen daarbij helpt in stand laat.

Van een transparant naar een ondoorzichtig systeem

Het inhouden van kosten op het minimumloon is, terecht, alleen mogelijk als aan strikte voorwaarden is voldaan. Zo is de aftrek gemaximeerd en moeten de inhoudingen worden gespecificeerd op de loonstrook. Dat maakt dat de omvang van de huur en de inhouding van de huisvestingskosten op het brutoloon kan worden gecontroleerd door de Arbeidsinspectie.

Voor AWWN is de controle op naleving van het betalen van juiste loon cruciaal. AWWN voorziet dat het afschaffen van de mogelijkheid om huisvestingskosten in te houden op het minimumloon, zal leiden tot hogere kosten voor de werknemer en mogelijke incassorisico's voor werkgevers, maar bovenal dat de huisvesting buiten de loonstrook om zal worden geregeld, bijvoorbeeld omdat de werknemer een eigen woonruimte huurt.

Dat werkt misbruik in de hand en maakt de positie van de toch al kwetsbare arbeidsmigrant niet beter.

De trapsgewijze afbouw is onlogisch

Als het de bedoeling is een knip te maken tussen de rol van werkgever en de rol van verhuurder, dan is een graduele afbouw van het percentage over een periode van vijf jaar onlogisch. Het lijkt erop dat de minister hiermee voor een geleidelijke overgang naar het nieuwe regime wil zorgen, maar praktisch is dit moeilijk voorstelbaar. Dit verandert de feitelijke huisvestingssituatie vermoedelijk niet en maakt het proces onnodig complex.

Onderbouwing van de maatregel

AWVN is tegen elke vorm van misbruik en verkeerde inhoudingen en pleit voor het stevig aanpakken van uitwassen. Dat geldt zeker bij een kwetsbare groep van werknemers die een loon hebben van net op of boven het minimumloon. AWVN pleit daarnaast voor het treffen van proportionele maatregelen. De minister geeft aan geen goede schatting te kunnen maken hoeveel werkgevers huisvesting regelen en daarvoor inhouden en hoe groot het misbruik daadwerkelijk is. De Arbeidsinspectie schat in dat bij 3% van de vestigingen in Nederland sprake is van overtredingen van de [Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag](#) in relatie tot een onterechte inhouding voor huisvesting én zorg samen[3].

Het percentage van overtreding is relatief klein. AWVN pleit voor een stevige aanpak en handhaving van de regels door de Arbeidsinspectie. Het gaat ons echter té ver om een regeling, waarvan zowel werkgevers als een deel van de vakorganisaties vinden dat het een regel is die doelmatig en doeltreffend is, af te schaffen vanwege een aantal rotte appels. Het is niet goed om op basis van incidenten rigoureuze maatregelen te nemen, die meer 'goeden' dan 'kwaden' treffen. AWVN juicht toe dat de minister misstanden aanpakt, maar zien deze graag ingezet op meer handhaving.

De rol van de Arbeidsinspectie

De Arbeidsinspectie is voorstander is van het afschaffen van de inhoudingsmogelijkheid en geeft daarbij aan dat 'Omdat toepassing bijna uitsluitend voor arbeidsmigranten plaatsvindt, is het een stimuleringsmaatregel voor arbeidsmigratie. Dat is volledig tegengesteld aan wat maatschappelijk en economisch gewenst is[4].'

In diverse rapporten, [waaronder van AWVN](#), wordt aangegeven dat voor het behoud van de economie en de welvaart, Nederland niet zonder arbeidsmigranten kan. De stelling van de Arbeidsinspectie is daarmee niet in overeenstemming. Voor AWVN is het moeilijk te begrijpen waarom de

Arbeidsinspectie zich in het debat mengt en voor afschaffing van de inhoudingsmogelijkheid pleit. Dat klemmt temeer nu alleen de Arbeidsinspectie en FNV negatief staan tegenover de mogelijkheid huisvestingskosten in mindering te brengen op het minimumloon, terwijl de werkgeversorganisaties, CNV en VCP pleiten voor het in stand laten van de inhoudingsmogelijkheid. De Arbeidsinspectie gaat over de handhaving van regelgeving en kan op basis daarvan tot conclusies komen. Uit de handhavingpraktijk valt echter niet te concluderen dat er structureel misbruik plaatsvindt en dat de regeling dus niet werkt.

Huisvesting als verdienmodel?

Voor het inhouden van huisvestingskosten zijn uitzendbedrijven gebonden aan wat daarover is opgenomen in de uitzend-cao. Tevens is op 6 juni 2024 [het brancheconvenant voor de uitzendsector](#), gesloten tussen de Belastingdienst en ABU en NBBU, geactualiseerd. Het convenant beschrijft de voorwaarden waaronder een uitzendonderneming aan de werknemer gericht vrijgestelde zogenaamde extraterritoriale kosten, waaronder de kosten van huisvesting, kan vergoeden of verstrekken. Het gaat om de werkelijke kosten van huisvesting, dat wil zeggen de huur die een verhuurder in rekening brengt.

Voor de uitzendondernemingen die zelf voorzien in de huisvesting van werknemers is sinds 1 januari 2025 [het zogenaamde 'prijs-kwaliteitsysteem \(PKS\)'](#) van toepassing. De huisvesting wordt o.a. getoetst op de normen van de Stichting Normering Flexwonen (SNF). Het PKS moet zorgen dat niet meer huur in rekening wordt gebracht dan kwalitatief gerechtvaardigd is.

Invoering van het PKS is mede ingegeven omdat malafide organisaties misbruik maakten van de ruime formulering rondom het in rekening brengen van huisvestingskosten in een vorige versie van de uitzend-cao. In het kader van dit betoog is vooral van belang welke voorwaarden o.a. gelden bij het inhouden van kosten van huisvesting: (i) een uitzendkracht betaalt maximaal 25% van het wettelijk minimumloon per uur maal 40 uur per week voor huisvesting en (ii) als het loon van een uitzendkracht over een periode van vier weken te laag is om de huur volledig te betalen, dan hoeft de resterende huur niet betaald te worden en mag ook later niet worden verrekend met het loon.

Als er al sprake was van een verdienmodel bij het aanbieden van huisvestingskosten, dan werpt het gesloten convenant met de Belastingdienst en het recent ingevoerde PKS een drempel op meer huisvestingskosten in rekening te brengen dan de werkelijke kosten of die overeenkomen met de kwaliteit van de huisvesting. Van een verdienmodel kan in onze ogen, bij een juiste toepassing van het systeem waarop ook gecontroleerd

moet worden, geen sprake zijn. Het afschaffen van de mogelijkheid huisvestingskosten in te houden ondermijnt het PKS.

Inhouding zorg blijft in stand

De mogelijkheid om zorgpremies in te houden op het minimumloon blijft in stand^[5]. Arbeidsmigranten zijn erbij gebaat, omdat ze worden ontzorgd, beschermd en niet te maken krijgen met onverwachte zorgkosten. Er zijn daadwerkelijk meer arbeidsmigranten verzekerd. Ook geeft de minister aan dat met de inhoudingsmogelijkheid via de loonstroken zichtbaar is of en hoeveel wordt afgedragen. Helaas is ook hier misbruik niet te voorkomen: soms wordt een zorgpas niet afgeven en soms wordt zorgpremie ingehouden, maar wordt de werknemer niet aangemeld bij de zorgverzekeraar. De minister geeft tenslotte aan dat in het convenant 'Toegang tot de gezondheidszorg voor arbeidsmigranten' met Zorgverzekeraars Nederland is afgesproken om de zelfredzaamheid en onafhankelijkheid van arbeidsmigranten te vergroten en om beter te controleren op betrouwbaarheid en integriteit van werkgevers. Gezamenlijke partijen blijven met elkaar in gesprek over hoe misstanden zoveel mogelijk kunnen worden voorkomen.

Voor AAVN is moeilijk te begrijpen waarom de argumenten die genoemd worden om de inhoudingsmogelijkheid voor de zorg in stand te houden en die mogelijk ook gelden voor de inhoudingsmogelijkheid voor huisvestingskosten bij de ene maatregel leiden tot het afschaffen daarvan en bij de andere tot instandhouding.

Voetnoten

^[1] De cao voor uitzendkrachten verplicht tot het doen van een aanbod om de werknemer op te nemen in een collectieve ziektekostenverzekering.

^[2] Zie ook het bericht van [Jurrien Koops, directeur van ABU, op LinkedIn](#).

^[3] Uit bijlage 1 bij de beslislnota's, die als bijlage zijn meegestuurd met de Kamerbrief, blijkt dat over het misbruik van de inhoudingsmogelijkheid het volgende weten. 'De Arbeidsinspectie schat in dat bij 5% van de vestigingen in Nederland sprake is van overtredingen van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag (bron: Nalevingsmonitor Eerlijk Werk). Van deze 5% betreft 3% een onterechte inhouding op de WML, dus voor huisvesting én zorg. Er zijn 470.000 vestigingen in Nederland. Vanwege het noodzakelijk betrouwbaarheidsinterval schat de Arbeidsinspectie in dat er maximaal circa 3300 vestigingen in Nederland zijn waar onterechte inhoudingen plaatsvinden'.

^[4] Zie onderdeel 3 van bijlage 1 bij de stukken van de Kamerbrief.

^[5] Daarover staat in onderdeel 3 van de brief van 6 februari 2024 het volgende. 'Op basis van de gesprekken kom ik tot het oordeel dat de inhouding voor de zorg op dit moment werkt zoals beoogd. Er is een breed draagvlak voor deze inhoudingsmogelijkheid. Ik wil de inhoudingsmogelijkheid voor zorg daarom in stand houden.' Ondanks dat de mogelijkheid om kosten in te houden op het minimumloon voor zorg in stand blijft spreken wij onze zorgen uit dat deze op termijn niet ook moet vervallen.

