

Reactie van de NBBU op de internetconsultatie inzake wijziging van het Besluit minimumloon en minimumvakantiebijslag

Als misbruik het probleem is, dan is toezicht en handhaving dé oplossing. Niet de afschaffing van transparantie.

De NBBU heeft kennisgenomen van het ontwerpbesluit tot wijziging van het Besluit minimumloon en minimumvakantiebijslag en maakt gebruik van deze internetconsultatie om te reageren. De NBBU onderschrijft het streven van de overheid om de positie van arbeidsmigranten te verbeteren en misstanden tegen te gaan.

De NBBU staat achter het principe om bed en brood te scheiden. Praktijk is helaas dat er een te groot gebrek is aan kwalitatief hoogwaardige huisvesting in Nederland om de arbeidsmigrant zelf zijn tijdelijke woning te laten regelen. Zolang deze situatie voortduurt zullen werkgevers een rol spelen in het faciliteren van tijdelijke huisvesting voor arbeidsmigranten.

Het voorgenomen besluit om inhoudingen op het wettelijk minimumloon (WML) voor huisvesting generiek te verbieden, zal naar onze overtuiging een negatief effect hebben. Niet alleen voor werkgevers, maar ook voor de arbeidsmigrant die bescherming nodig heeft.

Wij roepen het kabinet op om daarom te kiezen voor een oplossing die werkt in de praktijk; een oplossing die uitvoerbaar én handhaafbaar is.

1. Transparantie verdwijnt

Als verhuurders huisvesting aanbieden, dan worden er kosten in rekening gebracht bij de huurder. Dit Besluit zal daar niets aan veranderen.

De vraag die aan de orde is, is *hoe* huisvestingskosten in rekening gebracht en betaald zouden moeten worden. Als we misstanden willen oplossen, dan zal dit tenminste op een transparante wijze moeten gebeuren.

Met het invoeren van de Wet Aanpak Schijnconstructies (WAS) is bewust gekozen voor transparantie op de loonstrook. Kosten voor huisvesting — mits aan wettelijke en cao-voorwaarden voldaan — kunnen sindsdien ingehouden worden op het wettelijk minimumloon (WML). De inhouding is daardoor zichtbaar op de loonstrook.

Door inhoudingen op het WML te verbieden, verdwijnt deze transparantie. Werkgevers kunnen huisvestingskosten niet langer inhouden op het WML. Dat betekent:

- Geen zicht meer op wat er precies wordt betaald voor huisvesting;
- Geen controle meer door de Arbeidsinspectie;
- En geen bescherming meer voor de werknemer tegen misbruik.

De verwachting is dat hierdoor constructies buiten het zichtveld ontstaan, waarbij huur bijvoorbeeld wordt betaald via contante betalingen, een mobiel pinapparaat of andere

incassoroutes. Deze vormen van betalen zijn weliswaar toegestaan, maar hebben als negatief effect dat de handhaving vele malen complexer wordt door het gebrek aan transparantie. Ook de arbeidsmigrant zelf heeft geen inzicht meer in zijn huisvestingskosten. Daarmee keren we terug naar de ondoorzichtige situatie van vóór de WAS; een zeer onwenselijke situatie.

2. De Cao voor Uitzendkrachten beschermt al

Voor leden van de NBBU en ABU geldt sinds 1 januari 2025 een cao-afspraken over het Prijs-Kwaliteitssysteem (PKS). Hierin is:

- Het maximaal in rekening te brengen bedrag voor huisvesting objectief gemaximeerd en gekoppeld aan kwaliteitsnormen;
- Geregeld dat huurschulden worden kwijtgescholden als er onvoldoende werk is aangeboden;
- Handhaving georganiseerd via de SNCU;
- De koppeling gemaakt met het Woonwaarderingssysteem (WWS), in lijn met toekomstige huurrechtregels.

Voor deze groep is het argument dat de regeling onvoldoende bescherming biedt simpelweg niet van toepassing. De Cao voor Uitzendkrachten biedt wél bescherming.

Maak een uitzondering!

Wij pleiten voor een uitzondering op het verbod voor sectoren die via cao-afspraken een beschermende regeling hebben ingericht. Daarmee wordt misbruik voorkomen, zonder dat dit onnodig afbreuk doet aan al functionerende systemen.

3. Inhouding vergroot geen afhankelijkheid

Er wordt gesteld dat inhouding via de loonstrook de afhankelijkheid van de werknemer vergroot. Maar die redenering klopt niet. Zoals eerder al aangegeven, worden er sowieso kosten in rekening gebracht bij de huurder als er huisvesting wordt aangeboden. Dit Besluit zal daar niets aan veranderen. Als deze betaling niet meer via de loonstrook mag lopen, dan zal die op een andere — minder transparante — manier gebeuren.

Juist de loonstrook is overzichtelijk, controleerbaar en biedt duidelijkheid. Zowel voor de werknemer als voor de werkgever. Het alternatief is een diffuus grijs gebied waar niemand precies weet wat er gebeurt. Met alle gevolgen van dien.

Als misbruik het probleem is, dan is toezicht en handhaving dé oplossing. Niet de afschaffing van transparantie.

4. Kwaliteit van huisvesting komt onder druk te staan

Nu geldt nog dat werkgevers die huisvesting aanbieden, dat moeten doen via een SNF-gecertificeerde aanbieder. Die wettelijke verplichting vervalt als de inhouding op het WML wordt verboden. Er is dan geen wettelijke stok achter de deur meer om kwaliteit te garanderen.

De kans is groot dat werkgevers zich terugtrekken uit het aanbieden van huisvesting.

Voor uitzenders die afhankelijk zijn van tijdelijke arbeidsmigranten, betekent dat minder grip op waar hun werknemers verblijven — met het risico op overbewoning, onveiligheid en misstanden.

De NBBU pleit voor:

- Behoud van looninhouding in sectoren waarin concrete afspraken gemaakt zijn over maximale inhouding op het loon t.b.v. de huisvesting (zoals het PKS);
- Transparantie op de loonstrook als uitgangspunt voor elke regeling;
- Gerichte handhaving op misbruik in plaats van een generiek verbod;
- Bevordering van kwaliteit via SNF-certificering in plaats van het loslaten daarvan.

De NBBU is een sterk groeiende brancheorganisatie en belangenbehartiger van ruim 1.350 ondernemers die zich richten op de flexibele arbeidsmarkt. Het lidmaatschap van de NBBU is een kwaliteitswaarborg voor goed ondernemerschap. NBBU-leden bemiddelen per jaar ruim 200.000 mensen naar werk en hebben ongeveer 7.000 vaste medewerkers in dienst.