



Aan de voorzitter en de leden van de Vaste Commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid in de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Per mail gestuurd

Datum

12 juni 2024

Ons Kenmerk

24-068 PB/lvG/ae

Betreft/ Onderwerp

FNV bezwaren huidige opzet Talent Pool

Geachte Kamerleden,

Het voornemen van de Europese Commissie om een Talent Pool te introduceren, baart de FNV grote zorgen. Met de Talent Pool stelt de Commissie een verordening voor tot oprichting van een EU-breed platform dat gericht is op "het vergemakkelijken van internationale werving en het bieden van kansen aan werkzoekenden uit derde landen, in beroepen waaraan in de hele EU een tekort is".

De zorgen van de FNV betreffen de opzet van deze Talent Pool matchingtool. De tool wordt gepresenteerd als een matchingsmogelijkheid om 'skills and talent' uit derde landen aan te trekken. De FNV gaat ervan uit dat in haar huidige vorm de Talent Pool de deur zal openzetten naar het creëren van extra routes voor laagbetaald werk in slechte arbeidsomstandigheden. De combinatie van het vereenvoudigen van de toelating van derdelanders naar de EU, zonder de nodige waarborgen voor arbeidsrechten en bescherming, leidt tot nog meer misstanden en uitbuiting dan we nu al zien.

De FNV vraagt u kennis te nemen van onze zorgen rondom het instellen van de Talent Pool en deze in te brengen bij besprekingen hierover op Europees en nationaal niveau. Het is belangrijk dat juist in deze fase waarin de kaders worden opgesteld, de ernstige bezwaren die er zijn mee te nemen.

Want de FNV heeft nu al te maken met migranten uit derde landen die in de EU werken, die niet gelijk worden behandeld. We constateren gevallen van uitbuiting en zelfs mensenhandel.¹

¹ Zie rapport werving derdelanders uit Centraal Azië voor transportindustrie: <https://www.rtd.org/wp-content/uploads/2024/01/REPORT-Widespread-Exploitation-in-the-EU-Road-Transport-Industry.pdf>

Groepen werknemers uit derde landen worden gerekruteerd in hun thuisland onder valse beloften. Vaak betalen zij (soms zelfs) grote bedragen aan wervingskosten. Zo beginnen ze hun beroepsleven in de EU met schulden.

De huidige opzet van de Talentool kent een aantal bezwaren.

- 1) Het instrument gaat voorbij aan het feit dat veel van de beoogde “knelpuntberoepen” behoren tot arbeidsintensieve en fraudegevoelige sectoren, zoals de bouw, voedselindustrie, landbouw, horeca en transport. Deze sectoren zijn sterk afhankelijk van het werk van mobiele migrantenarbeiders. Uit jarenlange ervaring weten wij dat zij vaak het slachtoffer worden van ongelijke behandeling en arbeidsuitbuiting. De verdienmodellen in deze sectoren leunen sterk op onrechtmatige onderaannemingspraktijken en ongereguleerde arbeidsbemiddeling.
- 2) Een ander belangrijk bezwaar is de mogelijkheid van het detacheren van arbeidsmigranten in andere EU-landen. Onderdanen van derde landen die toegang krijgen tot één lidstaat, kunnen eenvoudig naar ieder andere EU-lidstaat worden gedetacheerd. Regime shopping voor de gemakkelijkst toegankelijke lidstaat met de lichtst mogelijke arbeidswetgeving gebeurt nu al op grote schaal. Naar onze verwachting gaat deze praktijk met het huidige voorstel van de Europese Commissie drastisch toenemen. De kans dat dit onttaardt in een miljoenen zielen tellende beroepsbevolking, die in de EU op drift zijn als een soort werknomaden, achten wij behoorlijk groot.
- 3) Een ander punt van bezwaar is dat de "werkgever" in de Talent Pool wordt gedefinieerd als "een in een deelnemende lidstaat gevestigde natuurlijke persoon of rechtspersoon onder wiens leiding of toezicht de tewerkstelling plaatsvindt, alsmede particuliere uitzendbureaus, uitzendbureaus en arbeidsbemiddelaars". Uitzendbureaus moeten volgens de FNV geen toegang krijgen tot de Talentpool. Dit instrument moet alleen toegankelijk zijn voor werkgevers die zelf onderdanen van derde landen in dienst nemen voor hun vacature. Ook tewerkstelling bij dergelijke tussenpersonen of payrollbedrijven moet verboden worden, omdat dit misstanden in de hand werkt. Hiervoor verwijzen we mede naar een recent rapport van de Commissie waarin de misstanden duidelijk uiteengezet zijn.² De FNV is van mening dat alleen rechtstreekse contracten met het bedrijf dat de werknemer in dienst heeft, met volledige toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van dat bedrijf mogelijk zouden moeten zijn. En in plaats van werkgevers die "gevestigd" zijn in een deelnemende lidstaat zou er moeten staan: werkgevers die "substantiële economische activiteiten in die lidstaat hebben".
- 4) Daarbij maakt dit huidige voorstel onderaannemingsketens giftiger door meer arbeidsbemiddelaars in te schakelen, in plaats van de ketens te verkorten en ze te reguleren. Want de band tussen werkgever en werknemer wordt zwakker. Ervaring leert ons dat hoe langer de onderaannemingsketens zijn, hoe moeilijker het wordt om inbreuken op de arbeidsrechten op te sporen en sancties op te leggen. Hoe langer de keten, hoe moeilijker het is om de verantwoordelijke aan te wijzen. Dit is vooral problematisch bij uitzendbureaus en andere arbeidsbemiddelaars en bij grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit. We verwijzen daarbij naar recente aanbevelingen van de sociale partners Bouw (EFBWW-FIET).³

² [Study supporting the Monitoring of the Posting of Workers Directive 2018/957/EU and of the Enforcement Directive 2014/67/EU - Publications Office of the EU \(europa.eu\)](#)

³ [3 - FELM joint recommendations EN.pdf \(fiec.eu\)](#)

- 5) In het voorstel wordt bovendien afgestapt van het "voorkeursbeginsel". Werkgevers zouden in eerste instantie moeten proberen EU-burgers en onderdanen van derde landen te vinden, die al in de EU verblijven en op zoek zijn naar ander werk. Dit voorkeursbeginsel moet wat de FNV betreft gehandhaafd blijven.
- 6) Tot slot wijst de FNV op de risico's van de verwerking van persoonsgegevens. Wij achten het van belang om al in een vroeg stadium te weten hoe het secretariaat van de Talentpool waarborgen biedt voor de veilige verwerking van persoonsgegevens door contractanten.

De FNV wil u er daarnaast van doordringen dat arbeidsmarktkrapte niet op te lossen is door domweg het aanbod werknemers te vergroten. Arbeidstekorten zijn namelijk mede het gevolg van slechte arbeidsomstandigheden, lage lonen, gebrek aan actief arbeidsmarktbeleid (AAMP) en te weinig investeringen in onderwijs en opleiding. Het ETUI (het kennisinstituut van de Europese koepel van nationale vakbondscoepels) heeft aangetoond dat de sectoren waar nu grote personeelstekorten zijn, ook de sectoren zijn waar de arbeidsomstandigheden slecht zijn en waar de armoede toeneemt. Bovendien geldt, dat in sectoren waar de arbeidsvoorwaarden wél goed zijn, de concurrentie op prijs hoog is en naleving van de arbeidsvoorwaarden achterblijft. En mede door het gebrek aan handhaving blijft dit onbestraft. Kortom de tekorten op de arbeidsmarkt zijn geen natuurkracht, maar worden deels beïnvloed door arbeidsomstandigheden en arbeidscondities. Bovendien blijken de tekorten op de arbeidsmarkt niet te leiden tot betere betalingen en arbeidsvoorwaarden, maar tot een nog grotere wildgroei van bedrijfsmodellen om zo goedkoop mogelijke en makkelijk vervangbare arbeidsmigranten te werk te stellen.

Europees arbeidsmigratiebeleid zou fatsoenlijk werk, gelijke behandeling en sociale inclusie moeten bevorderen en arbeidsmigranten moeten beschermen tegen uitbuiting en misbruik. De huidige opzet van de Talent Pool voldoet daar bij lange na niet aan. Wij hopen daarom op uw inzet om de huidige opzet van het instrument in goede banen te leiden, zodat de problematiek rondom tewerkstelling van arbeidsmigranten niet verder wordt vergroot.

Mocht u na lezing meer informatie wensen of met ons in gesprek willen, dan houden wij ons aanbevolen.

Met vriendelijke groet,



Petra Bolster
Lid dagelijks bestuur en internationaal secretaris FNV
Vicevoorzitter van de ETUC
Vicevoorzitter van de ITUC