

Vergaderjaar 2009–2010

17 050

Misbruik en oneigenlijk gebruik op het gebied van belastingen, sociale zekerheid en subsidies

Nr. 397

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 24 maart 2010

In uw brief van 22 januari 2010 (2009Z25487/2010D03590) verzoekt u om een reactie op een brief van FNV over de uitvoering van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi). Deze brief is op 28 december 2009 toegezonden aan de voorzitter en de leden van de vaste Kamercommissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Graag ga ik nader in op de inhoud van de brief van FNV en de daarin door de FNV ervaren knelpunten. Korthedshalve verwijs ik daarbij naar de eerder gevoerde correspondentie met uw commissie en met de FNV over dit onderwerp.

In de Waadi is in artikel 3 (bij arbeidsbemiddeling) en in artikel 10 (bij het ter beschikking stellen van arbeidskrachten) het zogenoemde «onderkruipersverbod» neergelegd. Dit betekent in het algemeen dat met bemiddeling en met ter beschikking stellen van arbeidskrachten niet getreden mag worden in een in een onderneming bestaand arbeidsconflict. Het ter beschikking stellen van arbeidskrachten komt het meeste voor. Gemakshalve beperk ik me hiertoe.

Over de toepassing en de reikwijdte van de Waadi bestaan nog wel eens misverstanden, daarom enkele voorbeelden van het al dan niet van toepassing zijn van de Waadi:

- In de onderneming waar een arbeidsconflict speelt tussen werkgever en werknemers wordt door eigen personeel arbeid verricht. Hier is geen sprake van «het ter beschikking stellen van arbeidskrachten». De Waadi is niet van toepassing.
- Door een onderneming die deel uitmaakt van hetzelfde concern als de onderneming waar gestaakt wordt, zijn arbeidskrachten gezonden naar de onderneming waar gestaakt wordt. Beide ondernemingen worden in stand gehouden door dezelfde werkgever. De Waadi is niet van toepassing.
- Het «ter beschikking stellen van arbeidskrachten» moet gaan over het uitzenden van arbeidskrachten naar ondernemingen waar het arbeidsconflict daadwerkelijk speelt. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden

aan een schoonmaakbedrijf waar binnen dit bedrijf een arbeidsconflict speelt met de werknemers. De Waadi is van toepassing op het uitzenden van arbeidskrachten naar het desbetreffende schoonmaakbedrijf. De Waadi ziet er op toe dat zowel zittende uitzendkrachten het verloop van een collectieve actie niet beïnvloeden door neergelegd werk van actiedeelnemers over te nemen, als dat gedurende de staking geen nieuwe uitzendkrachten worden aangetrokken die het neergelegde werk van de actiedeelnemers overnemen. De Waadi is niet van toepassing op de onderneming waar de schoonmakers van het schoonmaakbedrijf waar het arbeidsconflict speelt, naar worden uitgezonden (Gerechtshof Amsterdam JAR 2008/105, 24-01-2008, 106005662, LJN BC6880).

Met het toezicht op de naleving van de hierboven genoemde artikelen 3 en 10 van de Waadi is de Arbeidsinspectie belast. Indien uit het onderzoek van de Arbeidsinspectie blijkt dat er sprake is van overtreding van de Waadi en dus van overtreding van het onderkruipersverbod, wordt hiervan mededeling gedaan aan de betrokken arbeidskracht (voor zover het zijn aanspraken betreft), aan de betrokken werkgever, aan de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging en aan de daarvoor naar mijn oordeel in aanmerking komende organisaties van werkgevers en werknemers. De mededeling aan de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging en aan de organisaties van werkgevers en werknemers bevat geen gegevens waaruit de identiteit van de in het onderzoek betrokken werknemers kan worden afgeleid.

De FNV dringt erop aan dat de Arbeidsinspectie te allen tijde iedere werkplek onmiddellijk zou moeten betreden in geval er sprake is van een melding op basis van artikel 10 Waadi. Er zou geen beleidsvrijheid moeten zijn om hier van af te wijken. Ook dringt FNV Bondgenoten er op aan om beleid te formuleren voor het gebruik van verklaringen achteraf, het doen van constatering ter plekke en de weging van een schuldbekentenis. In mijn brief van 30 oktober 2009 heb ik er op gewezen dat de Arbeidsinspectie in de casus Schiphol mede op onderzoeksinhoudelijke gronden de keuze heeft gemaakt om geen onderzoek in de uitgestrekte beveiligde zone van Schiphol uit te voeren. Wel is er toen voor gekozen om een uitgebreid administratief onderzoek uit te voeren bij diverse bedrijven. Tijdens dit onderzoek zijn diverse verklaringen opgenomen. Eén daarvan was potentieel belastend. Daar stond echter ook een ontlastende verklaring tegenover. Om redenen van zorgvuldigheid is toen besloten om achteraf alsnog een aantal werknemers te horen. De conclusie op basis van het feitencomplex was dat er onvoldoende ondersteuning was om te stellen dat artikel 10 van de Waadi was overtreden. De wet biedt in dat geval geen gronden om hier inhoudelijk nadere informatie over te verstrekken aan de melder (in casu FNV Bondgenoten) of andere belanghebbenden. De suggestie dat door deze handelwijze geen overtreding van de Waadi kon worden geconstateerd, onderschrijf ik niet.

Ik wil benadrukken dat de keuze om bepaalde toegekende bevoegdheden te gebruiken primair ter beoordeling is van de toezichthouder, in dit geval de inspecteurs van de Arbeidsinspectie. Zij maken op basis van algemene beginselen van behoorlijk bestuur, zoals proportionaliteit, subsidiariteit en evenredigheid, een inhoudelijke afweging over de toe te passen bevoegdheden, zoals het betreden van plaatsen of het horen van getuigen. Hierbij spelen bij de afweging ook het onderzoeksdoel en veiligheidsoverwegingen een rol.

FNV Bondgenoten dringt erop aan dat bewerkstelligd wordt dat de Arbeidsinspectie onbelemmerde toegang tot het beveiligde gebied van Schiphol heeft. De Arbeidsinspectie heeft al geruime tijd geleden

afspraken gemaakt met de Luchthaven Schiphol over mogelijke toegang tot het beveiligde gebied van Schiphol. Dit heeft geresulteerd in de afspraak dat binnen een korte termijn toegangspassen worden verkregen, waarmee de Arbeidsinspectie zonodig het beveiligde gebied van Schiphol kan betreden. Recentelijk heeft de Arbeidsinspectie hier gebruik van gemaakt tijdens de landelijke stakingsdag in de schoonmaakbranche op 9 maart jl. Eerder had FNV Bondgenoten melding gedaan van mogelijke stakingsbreking op Schiphol, waardoor artikel 10 van de Waadi overtreden zou worden. De Arbeidsinspectie heeft toen gedurende ruim 4 uur geïnspecteerd in het beveiligde gebied van Schiphol. Hierbij zijn overigens geen overtredingen geconstateerd.

Eind 2009 heeft de Arbeidsinspectie met de Luchthaven Schiphol N.V. nadere afspraken gemaakt. Het resultaat is dat eind maart 2010 een aantal inspecteurs van de Arbeidsinspectie wordt geautoriseerd voor directe toegang tot het gehele terrein van Schiphol, inclusief het beveiligde gebied. Hiermee krijgt de Arbeidsinspectie op elk gewenst moment toegang tot alle werkplekken op Schiphol.

De FNV dringt erop aan dat de behandeling van Wob-verzoeken naar aanleiding van artikel 10 Waadi niet langer mag duren dan 6 weken. Sinds 1 oktober 2009 is de wettelijke beslistermijn voor een Wob-verzoek acht weken. Het streven is om binnen deze termijn van acht weken op een Wob-verzoek te beslissen maar bij complexe en omvangrijke verzoeken kan deze termijn niet altijd gehaald worden.

De behandeling van de Schiphol-zaak en de Boxtel-zaak heeft helaas ook meer tijd in beslag genomen dan gebruikelijk. In de Boxtel-zaak is de beschikking afgegeven op 18 januari 2010. Dit betrof, net als de Schiphol-zaak, een complex dossier waarbij het vragen van zienswijzen aan veel derde-belanghebbenden de nodige tijd vergde. Bij de behandeling van deze Wob-verzoeken heeft altijd het belang van een kwalitatief goede en zorgvuldige besluitvorming voorop gestaan.

De FNV dringt erop aan dat indien de Arbeidsinspectie naar aanleiding van een melding van een vakvereniging geen overtreding van artikel 10 Waadi constateert, de betrokken vakvereniging binnen één maand de onderzoeksbevindingen van de Arbeidsinspectie daadwerkelijk ontvangt. Op dit moment biedt de Waadi uitsluitend de mogelijkheid om bij een gebleken overtreding daarvan mededeling te doen. Thans wordt onderzocht of en zo ja op welke wijze de Arbeidsinspectie in staat gesteld kan worden om informatie aan betrokken partijen te verstrekken. Het is vervolgens aan betrokken partijen om te bepalen wat ze met die informatie doen. Zoals te doen gebruikelijk zal de informatie van de Arbeidsinspectie geen gegevens bevatten waaruit de identiteit van de in het onderzoek betrokken werknemers of werkzoekenden kan worden afgeleid.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J. P. H. Donner