

## Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

### 1454

Vragen van de leden **Van Weyenberg** (D66) en **Pieter Heerma** (CDA) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht «Werkgevers pompen Polen rond om kosten te besparen»* (ingezonden 2 januari 2019).

Antwoord van Minister **Koolmees** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 6 februari 2019).

#### Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «Werkgevers pompen Polen rond om kosten te besparen»?<sup>1</sup>

#### Antwoord 1

Ja.

#### Vraag 2

Herkent u het beeld dat werknemers in de uitzendsector op vakantie van de Werkloosheidswet (WW) worden gestuurd om kosten te besparen, zoals eerder ook naar voren kwam in berichtgeving over de vleesverwerkingssector?<sup>2</sup>

#### Antwoord 2

Het UWV en de Inspectie SZW, alsmede bij de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) en de Nederlandse Bond voor Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU), geven aan dat zij dit beeld – namelijk dat veel uitzendbureaus structureel na 26 weken uitzendkrachten ontslaan om kosten te besparen – niet herkennen.

Desondanks neem ik de signalen van de vakbeweging op dit punt wel serieus. Bovendien is mij wel bekend dat sommige uitzendbureaus hun bedrijfsvoering zo inrichten dat uitzendkrachten langdurig in fase A blijven en niet doorstromen naar fase B. Het belang dat uitzendbureaus daarbij hebben, is ook aanmerkelijk groter.

Zulke constructies, ongeacht of het ontslag na 26 weken of na 78 weken plaatsvindt, vind ik onwenselijk. Zulke constructies gaan ten koste van werknemers en zijn niet waar het bijzondere arbeidsrechtelijk regime voor

<sup>1</sup> [https://www.rtlnieuws.nl/nieuws/nederland/artikel/4534606/uitzendbureaus-polen-arbeidskrachten-migranten-kosten-ww-vakantie?amp&\\_\\_twitter\\_impression=true](https://www.rtlnieuws.nl/nieuws/nederland/artikel/4534606/uitzendbureaus-polen-arbeidskrachten-migranten-kosten-ww-vakantie?amp&__twitter_impression=true)

<sup>2</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2018/12/10/beantwoording-kamervragen-over-bericht-heya-kilo%E2%80%99s-knallen>

uitzendkrachten voor bedoeld is. In de evaluatie van het uitzendregime in Nederland die ik ga opstarten, zal ik draaideurconstructies in de uitzendsector dan ook meenemen. In mijn antwoord op vraag 9 ga ik daar verder op in.

#### Vraag 3

Wat vindt u ervan dat uitzendbureaus de WW gebruiken als route om kosten te besparen?

#### Antwoord 3

De WW is bedoeld om mensen die hun baan verliezen een vervangend inkomen te bieden ter overbrugging naar een nieuwe baan. De WW is dus niet bedoeld om werkgevers, louter om financiële redenen, werknemers te laten ontslaan om vervolgens voor datzelfde werk een nieuwe werknemer aan te nemen. In gevallen waarin werkgevers dat wel doen, vind ik dat dan ook onwenselijk.

#### Vraag 4

Heeft u er enigszins zicht op bij welke sectoren of bedrijven dergelijke constructies worden gebruikt? Gebeurt het bij uitzendbureaus die lid zijn van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) of de Nederlandse Bond voor Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU) of juist bij uitzendbureaus die hier geen lid van zijn? Zijn er signalen van dergelijke constructies bekend bij de Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (SNCU)?

#### Antwoord 4

Zoals gezegd geven UWV, Inspectie SZW, ABU en de NBBU aan dat ze deze constructie niet herkennen. Ik kan dus ook geen uitspraken doen over sectoren, bedrijven of leden van brancheorganisaties waar deze constructies zouden kunnen voorkomen.

De SNCU heeft mij laten weten dat haar controles zich richten op de periode dat uitzendkrachten in dienst zijn van een uitzendbureau om vast te stellen of de cao correct wordt toegepast. De constructies in kwestie vallen daardoor niet binnen de reikwijdte van de onderzoeken van de SNCU. Informatie waaruit het bestaan van deze constructies zou kunnen blijken, is ook niet bij de SNCU beschikbaar.

Ook over het gebruik van draaideurconstructies in bredere zin heb ik geen nadere cijfers. Deze vragen neem ik mee in de evaluatie van het uitzendregime in Nederland.

#### Vraag 5

Hebben uitzendkrachten wettelijk recht op een WW-uitkering als hun oude werkgever nog voldoende werk heeft en bijvoorbeeld een nieuwe medewerker in dienst neemt om het werk te doen?

#### Antwoord 5

Zolang de werkloosheid van een uitzendkracht niet aan hem of haar zelf te wijten is, is er sprake van onvrijwillige werkloosheid. Op welke wijze een werkgever na het onvrijwillige vertrek van een werknemer het werk invult, speelt geen rol bij de toets inzake het recht op een WW-uitkering of het geldend maken daarvan. UWV controleert dit daarom niet. Als de werkloze werknemer voldoet aan de overige voorwaarden voor het recht op een WW-uitkering en tevens alle verplichtingen van de WW naleeft, wordt de WW-uitkering betaald.

#### Vraag 6

Wat is voor een uitzendwerkgever precies het verschil in kosten voor een werknemer die nog geen zes maanden in dienst is en een werknemer die meer dan zes maanden in dienst is? Hoe groot is het verschil bij arbeidsmigranten? Zijn er andere factoren in de wetgeving die mee kunnen spelen bij het beperken van de duur van het dienstverband?

#### Antwoord 6

In de eerste 26 weken dat een uitzendkracht voor een uitzendbureau werkt, bouwt de uitzendkracht nog geen pensioen op. Na de wachttijd van 26 gewerkte weken komt de uitzendkracht in de Basisregeling van het pensioenfonds StiPP, waarvoor de werkgever een premie van 2,6% van het brutoloon

afdraagt. Dit is, in algemene zin, het enige kostenverschil dat zich na zes maanden voordoet. Dit verschil is voor arbeidsmigranten in dienst van Nederlandse uitzendbureaus niet anders dan voor Nederlandse uitzendkrachten.

De ABU en de NBBU hebben aangegeven dat sociale partners in de uitzendsector laten onderzoeken hoe de wachttijd voor de pensioenregeling van StiPP<sup>3</sup> verkort kan worden. Daarbij worden effecten op de pensioenopbouw, de kosten, en de administratie onderzocht. In mijn antwoorden op vragen van de leden Van Weyenberg (D66) en Van Kent (SP), die ik op 22 januari jl. aan uw Kamer heb gezonden, ben ik hier dieper op ingegaan. Het kostenverschil is groter als de uitzendkracht langer in dienst is dan 78 gewerkte weken. Als de uitzendkracht 52 weken deelneemt aan de Basisregeling, komt de uitzendkracht in de Plusregeling van StiPP, waarbij een werkgeversbijdrage geldt van 8% van de pensioengrondslag<sup>4</sup> en een werknemersbijdrage van 4%. Naast het kostenverschil voor pensioen veranderen er na 78 gewerkte weken nog meer zaken. Na deze periode kan er geen uitzendbeding meer van toepassing zijn, treedt de ketenbepaling in werking, en kan de loondoorbetalingsplicht niet meer worden uitgesloten. Ten slotte krijgen werknemers na 24 maanden recht op een transitievergoeding van, in de eerste tien jaar, één zesde maandsalaris per half dienstjaar.

#### Vraag 7

Wat is het verschil in kosten voor en na zes maanden als de Wet arbeidsmarkt in balans in werking zou treden, bijvoorbeeld rekening houdend met de transitievergoeding vanaf dag één?

#### Antwoord 7

Na inwerkingtreding van de WAB krijgen alle werknemers, waaronder uitzendkrachten, inderdaad recht op een transitievergoeding vanaf de eerste dag dat zij in dienst treden. De hoogte van de transitievergoeding is één derde maandsalaris per dienstjaar, omgerekend naar de precieze lengte van het dienstverband. Dit verkleint het kostenverschil tussen werknemers die korter, respectievelijk langer dan twee jaar in dienst zijn. Bovendien verandert de pensioenopbouw van payrollkrachten. Thans zijn de reguliere regels voor uitzendkrachten op hen van toepassing. Vanaf de inwerkingtreding van de WAB krijgen payrollkrachten die werken in een bedrijf of sector waar een pensioenregeling geldt, recht op een adequate pensioenregeling. Daarmee is er geen kostenonderscheid tussen payrollkrachten die korter in dienst zijn dan 26 weken dan wel payrollkrachten die langer dan 26 gewerkte weken in dienst zijn.

#### Vraag 8

Zijn specifieke sectoren aan te wijzen waar vaak sprake is van herhaalwerkloosheid? Zijn er sectoren waar veel WW-instroom is terwijl er tegelijkertijd nieuwe dienstverbanden ontstaan? Is zicht op de doorstroom van fase A naar fase B in specifieke sectoren? Wanneer is de data-analyse beschikbaar zoals aangekondigd bij de beantwoording van de Kamervragen over de WW-uitkeringsfraude?<sup>5</sup>

#### Antwoord 8

De meest recente cijfers over herhaalwerkloosheid per sector zijn hieronder weergegeven. Voor deze cijfers is specifiek gekeken naar de WW (en dus niet naar werkloosheid waarbij geen beroep werd gedaan op de WW) en is herhaalwerkloosheid gedefinieerd als herhaaldelijk beroep op de WW met een tussenpoos van maximaal een jaar. Deze cijfers zijn afkomstig uit de nota naar aanleiding van het verslag bij de WAB.<sup>6</sup> Er zijn geen cijfers beschikbaar over sectoren waar veel WW-instroom is terwijl er tegelijkertijd nieuwe dienstverbanden ontstaan, dan wel de mate waarin uitzendkrachten per sector doorstromen van fase A naar fase B.

<sup>3</sup> StiPP staat voor Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten.

<sup>4</sup> Zie <https://www.stippensioen.nl/werknemer/pensioen-bij-stipp/de-plusregeling/> voor uitleg over de pensioengrondslag.

<sup>5</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2018/10/11/beantwoording-kamervragen-ww-uitkeringsfraude>

<sup>6</sup> Kamerstukken II 2018/2019, 35 074 nr. 9 (vraag 4.1.3).

In het kader van de aanpak van WW-uitkeringsfraude heeft het UWV data-analyses gedaan naar arbeidspatronen, waaronder herhaaldelijk beroep op de WW, die kunnen wijzen op mogelijke fraude. Voor de stand van zaken hiervan verwijs ik naar de bief daarover die ik gelijktijdig met deze antwoorden aan uw Kamer stuur.

#### Vraag 9

Bent u bereid om uitgebreid onderzoek te doen naar de gang van zaken in de uitzendsector, naast het aangekondigde brede externe onderzoek naar misbruikrisico's in de WW? Bent u bereid om niet alleen naar de administratieve kant te kijken van beëindigen van uitzendcontracten, maar ook te kijken naar wat in de praktijk achter de voordeur gebeurt en wat in de praktijk gebeurt aan handhaving?<sup>7</sup>

#### Antwoord 9

In 2020 wordt artikel 1 (arbeidsmarkt) van de SZW-begroting geëvalueerd. Zoals ik gisteren bij de behandeling van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) reeds heb aangegeven, ben ik voornemens om hierbij ook het uitzendregime te evalueren. Hier is reden toe, omdat de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi), die het uitzenden in Nederland voor een belangrijk deel reguleert, voor het laatst in 2001 is geëvalueerd. Daarnaast is het uitzendregime in het Burgerlijk Wetboek voor het laatst rond 2007 geëvalueerd. Er wordt nog gewerkt aan een precieze uitwerking van dit onderzoek, dat later dit jaar zal starten. Ik zal uw Kamer daar deze zomer nader over informeren. Bij de uitwerking zullen de vragen van uw Kamer over draaideurconstructies worden meegenomen.

---

<sup>7</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2018/12/21/kamerbrief-breed-extern-onderzoek-misbruikrisico039-s-uitvoering-ww>