

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

732

Vragen van het lid **Gijs van Dijk** (PvdA) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht «Uitzendkracht komt amper rond»* (ingezonden 22 oktober 2019).

Antwoord van Minister **Koolmees** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 14 november 2019).

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «Uitzendkracht komt amper rond»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2 en 3

Kunt u zich voorstellen dat het veel onzekerheid geeft om elke maand niet te weten of je voldoende inkomsten hebt voor boodschappen of het betalen van de huur? Deelt u de mening dat als je werkt je er zeker van moet kunnen zijn dat je kan rondkomen?

Wat vindt u ervan dat uitzendbureaus al jarenlang enorme winsten maken, terwijl vele uitzendkrachten geen zekerheid hebben of zij de volgende dag weer kunnen werken en onvoldoende salaris ontvangen om rond te kunnen komen?

Antwoord 2 en 3

Werken moet lonen. Het staat uitzendbureaus echter vrij om, net als elke andere ondernemer, winst te maken op de door hen geleverde dienstverlening. Uiteraard vind ik daarnaast inkomenszekerheid belangrijk.

Bij uitzendwerk wordt er voorzien in een behoefte aan flexibele arbeid en een belangrijke functie daarbij is het actief bij elkaar brengen van vraag en aanbod van werk. Daarom hebben partijen meer vrijheid om de arbeidsovereenkomst te verbreken. Het gevolg hiervan is dat uitzendwerknemers minder zekerheid hebben over het behoud van hun baan. Ik ben mij er bewust van dat dit een spanningsveld oplevert.

Uitzendkrachten werken veelal op oproepbasis. Het kabinet ziet dat de onzekerheid over werktijden en aantal uren bij oproepbanen voor sommige groepen werkenden knelt. Uitzendkrachten die op oproepbasis werken krijgen

¹ Telegraaf, 22 oktober 2019

op 1 januari 2020 op grond van de Wet arbeidsmarkt in balans meer rechten. Hierdoor hoeven werknemers die op een korte termijn (binnen 4 dagen) worden opgeroepen geen gehoor te geven aan een oproep. Daarnaast ontstaat bij een te late afzegging door de werkgever recht op loon. Dit vergroot voor uitzendkrachten die op oproepbasis werken de inkomenszekerheid.

Ook wordt zoals aangekondigd in reactie op de motie van Van Weyenberg c.s. onderzoek gedaan naar het gebruik van constructies om uitzendkrachten langdurig in onzekerheid te houden en wordt er verkend op welke manier dergelijke constructies kunnen worden bestreden.

Vraag 4

Herkent u de cijfers dat veel uitzendkrachten nauwelijks kunnen rondkomen van hun werk en bovendien vaak niet weten of ze morgen nog werk hebben? Zo ja, zijn er bij u meer cijfers bekend over de inkomenssituatie en de inkomenszekerheid van uitzendkrachten? Wordt er in het kader van de evaluatie van het uitzendregime ook gekeken naar de inkomenssituatie en de inkomenszekerheid van uitzendkrachten? Zo nee, bent u bereid dat te gaan doen?

Antwoord 4

Op nationaal niveau zijn er geen recente cijfers bekend over of uitzendkrachten kunnen rondkomen. Wel heeft het SCP vorig jaar onderzoek gedaan naar de positie van werkende armen in Nederland in 2014. Het percentage van werkende armen met een uitzendcontract (5,8%) is hoger dan het percentage werkende armen als percentage van alle werkenden (4,6%). Voor andere vormen van flexibele arbeid werd een hoger percentage gevonden, namelijk 10,2% voor oproepkrachten en 12,6% voor zelfstandigen zonder personeel.² Het bestaan van een correlatie tussen atypische contracten en armoede betekent niet noodzakelijkerwijs dat er ook een causaal verband is. Deze relatie is complex.

Op dit moment wordt het uitzendregime geëvalueerd. In dit verband is het onderzoek dat gedaan wordt naar het huidige uitzendregime van belang. Dit onderzoek wordt op dit moment uitgevoerd. Er wordt niet onderzocht wat de feitelijke inkomenssituatie van uitzendkrachten is. Wel wordt gekeken of uitzendkrachten voldoende inkomenszekerheid ervaren.

Vraag 5

Welke maatregelen gaat u nemen om ervoor te zorgen dat uitzendkrachten een fatsoenlijk salaris kunnen verdienen waarmee ze rond kunnen komen? Gaat u de uitzendbranche aanspreken op deze uiterst ongewenste situatie?

Antwoord 5

Zoals reeds aangegeven wordt er onderzoek gedaan in het kader van de evaluatie van het uitzendregime. Mede op basis van dit onderzoek zal beoordeeld worden of, en zo ja welke, wettelijke maatregelen nodig zijn. De uitkomsten van deze evaluatie en verkenning van eventuele wettelijke maatregelen zullen worden besproken met sociale partners waaronder vertegenwoordigers van de uitzendbranche.

Tevens hebben de uitzendbureaus zich uiteraard te houden aan artikel 8 Waadi en de algemeen verbindend verklaarde ABU-cao of de NBBU-cao. Zoals bij het antwoord op vraag 2 en 3 al wordt aangegeven krijgen uitzendkrachten die op oproepbasis werken op 1 januari 2020 op grond van de Wet arbeidsmarkt in balans meer rechten.

Vraag 6 en 7

Hoe beoordeelt u het dat uitzendkrachten soms meer dan twee jaar als uitzendkracht werken? Valt dit wat u betreft onder piek (plotselinge en onverwachte pieken in de hoeveelheid werk) of ziek (vervanging bij ziekte)? Wat gaat u doen om uitzendkrachten weer zekerheid te geven? Bent u ook van mening dat uitzenden alleen zou moeten worden ingezet bij piek en ziek? Welke maatregelen wilt u nemen om ervoor te zorgen dat uitzenden alleen wordt ingezet bij piek en ziek?

² Sociaal Cultureel Planbureau 2018, p. 26.

Antwoord 6 en 7

Uit vraag 6 kan ik niet opmaken of uitzendkrachten die soms meer dan twee jaar als uitzendkracht werken onder piek of ziek vallen. Het kan zijn dat een uitzendkracht twee jaar bij hetzelfde bedrijf werkzaam is geweest. In dat geval is het de vraag of er sprake is van een piek of ziek-situatie. Deze uitzendkracht kan ook op verschillende plaatsen werkzaam zijn geweest om pieken op te vangen of zieken te vervangen. In dat geval kan er wel sprake zijn van de door u genoemde situaties.

Op basis van de evaluatie van het uitzendregime zal er voor de zomer van 2020 worden gekeken of en zo ja welke wettelijke maatregelen er nodig zijn. Daarnaast zijn op de langere termijn wellicht grotere en fundamentele aanpassingen in de wet- en regelgeving nodig. De regering heeft daarom de onafhankelijke Commissie regulering van werk ingesteld die advies zal geven over de fundamentele vragen over de toekomst van de regulering van werk, de sociale zekerheid en de fiscaliteit.

Vraag 8, 9 en 10

Welke cijfers zijn er bij u bekend over in hoeverre uitzendwerk alleen wordt ingezet bij piek en ziek en in welke mate uitzendwerk ook wordt ingezet bij regulier werk? Is het in kaart brengen van dergelijke cijfers ook onderdeel van de evaluatie van het uitzendregime?

Bent u bereid om de uitzonderingen op de maximale termijn (78 weken) van het uitzendbeding uit de wet te halen?

Overweegt u om daartoe in de wet te gaan verankeren dat uitzendwerk alleen is toegestaan bij echt tijdelijk werk?

Antwoord 8, 9 en 10

Er zijn geen algemene cijfers bekend over de mate van inzet van uitzendwerk voor piek en ziek en regulier werk.

Zoals reeds aangegeven wordt op dit moment het uitzendregime geëvalueerd. In dit verband is het onderzoek dat gedaan wordt naar het huidige uitzendregime van belang. Dit onderzoek wordt op dit moment uitgevoerd. Op basis van de evaluatie van het uitzendregime zal er voor de zomer van 2020 worden gekeken of en zo ja welke wettelijke maatregelen er nodig zijn. Ik wil niet vooruitlopen op deze evaluatie en de uitkomsten in samenhang bezien.

Vraag 11

Hoe staat het met het onderzoek naar het opnieuw invoeren van een vergunningstelsel in de uitzendbranche?³ Bent u bereid om bovenstaande suggesties (uitzondering maximale termijn en verankeren uitzendwerk alleen bij echt tijdelijk werk) mee te nemen in dit onderzoek?

Antwoord 11

In het kader van het onderzoeken van het draagvlak met betrekking tot een vergunningstelsel in de uitzendbranche ben ik in gesprek met sociale partners waaronder de uitzendbranche. In de door mij voor het einde van het jaar toegezegde brief over de integrale aanpak van misstanden bij arbeidsmigranten zal ik op de uitkomsten van deze draagvlakverkenning ingaan. De uitzondering op de maximale termijn van het uitzendbeding en het verankeren van uitzendwerk alleen bij tijdelijk werk is geen onderdeel van deze draagvlakverkenning, maar van de evaluatie van het uitzendregime en de verkenning van wettelijke maatregelen waarover ik u voor de zomer van 2020 zal informeren.

³ Motie van het lid Van Kent c.s. (Kamerstuk 29 544, nr. 932)