

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

**3584**

Vragen van de leden **Timmer** en **Spekman** (beiden PvdA) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *de implementatie van Verdrag 94 van de ILO*. (Ingezonden 4 september 2008)

1

Bent u ervan op de hoogte dat het ILO Verdrag 94, dat in 1957 door Nederland is geratificeerd, nog steeds niet volledig is geïmplementeerd in de Nederlandse wetgeving?<sup>1</sup> Bent u ervan op de hoogte dat met de ratificatie van dit Verdrag Nederland de verplichting is aangegaan om bij iedere overheidsaanbesteding die ze uitschreef een zogenoemde «labour clause» op te nemen die onder andere bepaalt dat bedrijven die een opdracht winnen zich aan de sector-cao moeten houden?

2

Is het waar dat uw ministerie in augustus een rapport heeft gestuurd naar de ILO waarin het erkent dat het Verdrag niet volledig is geïmplementeerd? Zo ja, kan de Kamer de rapportage ook ontvangen, vergezeld van het commentaar van werkgevers en werknemers?

3

Wat is de reden dat dit Verdrag nog niet (volledig) is geïmplementeerd?

4

Welke (mogelijke) gevolgen heeft de niet-implementatie van het Verdrag

voor werknemers in de schoonmaak- en thuiszorg sector waar de cao niet algemeen verbindend is verklaard?

5

Deelt u de mening dat de praktijk dat Poolse werknemers in de bouw tegen een minimumloon werken aan een opdracht van de overheid, onacceptabel is en dat de bouw-cao daarom «bindend» zou moeten worden verklaard?

6

Betekent dit dat bij een aanbesteding of opdracht vanuit de overheid aan bedrijven, bedrijven binnen deze sectoren hun werknemers het minimumloon kunnen uitkeren i.p.v. het cao-loon van de betreffende sector?

7

Deelt u de mening dat dit een onacceptabele gang van zaken is en dat dit het concurreren van bedrijven op loonkosten in de hand werkt? Maakt dit regulering vanuit de overheid, via sectorbrede cao's niet noodzakelijk?

8

Welke stappen bent u aan het zetten om dit Verdrag alsnog zo spoedig mogelijk te implementeren? Heeft u ook contact opgenomen met de minister van Economische Zaken in verband met een eventuele wijziging van de Aanbestedingswet zodat de Nederlandse overheid zich verplicht om in al haar opdracht- en

aannemingsovereenkomsten een clause op te nemen die de sector cao van toepassing verklaart en concurrentie op cao-loon voorkomen wordt?

9

Kunt u deze vragen vóór het plenaire debat over het onderzoek naar marktwerkingsbeleid, dat op 10 september in de Kamer plaatsvindt, beantwoorden?

<sup>1</sup> Het Financieele Dagblad, 2 september 2008.

**Antwoord**

Antwoord van minister **Donner** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid). (Ontvangen 15 september 2008)

1, 2 en 3

Nederland rapporteert elk jaar over een aantal ILO Verdragen de stand van zaken van de afgelopen 2 of 5 jaar. De vragen van het deskundigen comité dienen daarin beantwoord te worden. Het deskundigen comité heeft naar aanleiding van de rapportage van vorig jaar geconstateerd dat Nederland niet geheel voldoet aan de verdragsverplichting van Verdrag 94 en vraagt ons maatregelen te nemen. Tot nu toe was de veronderstelling dat Nederland voldeed aan de verdragsverplichting doordat we de EU richtlijn 2004/18 hebben geïmplementeerd. De ILO heeft ons

echter in het deskundigenrapport erop gewezen dat deze richtlijn niet dezelfde eisen stelt als artikel 2 van het Verdrag. Gelet op dit oordeel wordt thans dan ook bezien hoe de implementatie van het Verdrag kan worden verbeterd. Hiervan is melding gemaakt in de rapportage over Verdrag 94 die onlangs naar de ILO is gestuurd.

De rapportage en het commentaar van de FNV gaan hierbij. Op dit moment is er nog geen commentaar binnengekomen van de werkgevers en de werknemersorganisatie CNV. Het MHP heeft laten weten niet schriftelijk op het rapport te reageren maar er graag eens met de overheid over te willen spreken.

ILO verdrag 94 verplicht er onder andere toe om in overheidscontracten clausules op te nemen over inachtneming van cao's die gelden voor een substantieel deel van de werkgevers en werknemers in de betreffende bedrijfstak (artikel 2, sub 1 onder a), alsmede de op arbeidsvoorwaardelijk gebied geldende wettelijke regelingen. Ik wil u er op wijzen dat bedrijven zich vanzelfsprekend dienen te houden aan de geldende wet- en regelgeving. Ook als het gaat om lonen, werktijden en arbeidsomstandigheden. De Nederlandse procedure van het algemeen verbindend verklaren is feitelijk een toets waarbij wordt vastgesteld of er sprake is van een cao-regeling die geldt voor een substantieel deel van de werkgevers en werknemers in een sector. Als dat het geval is, en de cao wordt algemeen verbindend verklaard, dan geldt hij voor allen in de betreffende sector. Hierdoor worden werknemers in Nederland feitelijk al beschermd in de geest van ILO-verdrag 94.

4

De bescherming van werknemers vindt in Nederland plaats via sociale wetgeving en het algemeen verbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's). De wetgeving geldt als regel ten aanzien van alle arbeid die door werknemers op Nederlands grondgebied wordt verricht. Dit geldt zowel voor werknemers met, als zonder de Nederlandse nationaliteit. De «harde kern»<sup>1</sup> van de arbeidsvoorwaarden in de algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen gelden bovendien ook ten aanzien van tijdelijk in

Nederland werkzame werknemers met een arbeidscontact onder buitenlands recht, conform de Detacheringsrichtlijn 96/71/EG, op grond van artikel 2, zesde lid, van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van collectieve arbeidsovereenkomsten. Indien er geen sprake is van een algemeen verbindend verklaarde cao en de werkgever geen partij is bij een afgesloten bedrijfstak-cao, gelden de wettelijke minimumnormen zoals opgenomen in de wet minimumloon, de arbeidstijdenwet en de arbeidsomstandighedenwetgeving. Dat geldt ook voor de werknemers in de schoonmaak en de thuiszorg.

5

De CAO voor de Bouwnijverheid is algemeen verbindend verklaard en loopt tot en met 30 juni 2009. Ook Poolse werknemers in de bouw vallen onder de «harde kern» van de arbeidswaarden. Het is onacceptabel als werkgevers zich hier niet aan houden.

6

Indien er geen sprake is van een algemeen verbindend verklaarde cao en de werkgever geen partij is bij een afgesloten bedrijfstak-cao, dan gelden inderdaad de wettelijke minimumnormen.

7

Nee. Zoals uit bovenstaande blijkt is de bescherming van werknemers in Nederland op een goede manier geregeld.

8

Er is ambtelijk overleg met het Ministerie van EZ om precies in kaart te brengen wat er gedaan moeten worden om te voldoen aan het Verdrag.

9

Het is helaas niet gelukt de vragen voor 10 september te beantwoorden.

---

<sup>1</sup> Het gaat daarbij om het loon, vakantiedagen, werk- en rusttijden, regels en voorwaarden voor uitzendwerk, veiligheidsmaatregelen, maatregelen voor jongeren en zwangere werknemers en gelijke behandeling.