

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

2647

Vragen van de leden **Heijnen** en **Hamer** (beiden PvdA) aan de ministers van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, van Economische Zaken, Landbouw en Innovatie en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *de rechtsbescherming van ambtenaren* (ingezonden 8 april 2011).

Antwoord van minister **Donner** (Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties), mede namens de ministers van Economische Zaken, Landbouw en Innovatie en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (ontvangen 26 mei 2011).

Vraag 1

Heeft u kennisgenomen van het artikel «Interim-ambtenaren protesteren tegen ontslag» gepubliceerd op de website inoverheid op 4 april 2011?

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Klopt het dat bij AgentschapNL medewerkers werken via een zogenaamd payrollbedrijf en dat deze de komende jaren zonder sociaal plan af zullen vloeien? Zo nee, wat klopt er niet aan deze berichtgeving?

Antwoord 2

Het klopt dat bij het AgentschapNL medewerkers werken via een payrollbedrijf.

Door de teruggang van het opdrachtenpakket van AgentschapNL en daarmee de hoeveelheid werk doet het zich voor dat AgentschapNL minder gebruik maakt van de via het payrollbedrijf ingezette medewerkers. Bij het payrollbedrijf wordt vervolgens bepaald of en zo ja onder welke voorwaarden de beëindiging van het arbeidscontract met het payrollbedrijf plaatsvindt. Hiervoor gelden de regels van de vigerende VPO CAO en uiteraard de relevante wettelijke voorschriften bij ontslag. Voor het payrollbedrijf geldt dat indien er sprake is van collectief ontslag, overleg over een sociaal plan aan de orde is tussen vakbonden en het payrollbedrijf.

Vraag 3

Hoeveel mensen zijn bij de rijksoverheid in dienst door middel van een payrollbedrijf? Wat is de ontwikkeling hiervan over de afgelopen 10 jaar? Volgens welke cao worden deze medewerkers betaald?

Antwoord 3

Bij de rijksoverheid zijn geen mensen *in dienst* middels payrolling. De medewerkers zijn in dienst bij het payrollbedrijf en worden te werk gesteld bij een opdrachtgever. Voor zover uw vraag ziet op het aantal payrollwerknemers dat werkzaam is bij de rijksoverheid (de ministeries, uitvoeringsorganisaties en baten-lastendiensten): dat zijn momenteel circa 1 200 personen. Dit is het aantal dat werkzaam is bij de rijksoverheid en voor wie de VPO-CAO geldt. Over de ontwikkeling van de afgelopen 10 jaar merk ik op, dat eerst vanaf 2010, na de totstandkoming van de interdepartementale raamovereenkomst IFAR2010, goed vergelijkbare gegevens beschikbaar zijn gekomen voor de rijksdienst. De ontwikkeling van het aantal werkzame payrollers in de rijksdienst over een afgelopen periode van 10 jaar is dan ook niet te geven. In de VPO-CAO staat dat voor de werknemer dezelfde beloning geldt als de rechtens geldende beloning van de werknemer werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de opdrachtgever (artikel 8, tweede lid VPO-CAO).

De payrollmedewerker bij AgentschapNL wordt betaald volgens de regels die gelden voor rijksambtenaren, ook wel genoemd de cao voor de sector Rijk.

Vraag 4

Wat zijn de juridische verschillen en overeenkomsten tussen payrollbedrijven en uitzendbedrijven? Hoe wordt door de rijksoverheid de afweging gemaakt welke vorm van werkgeverschap gebruikt wordt bij het aantrekken van arbeidskrachten? Hoe wordt de rechtszekerheid van medewerkers in deze afweging betrokken?

Antwoord 4

Payrollbedrijven en uitzendbureaus lijken op elkaar wat betreft het te werk stellen van werknemers bij derden. Net als bij uitzendbureaus is er ook bij payrollbedrijven sprake van een zogenoemde driehoeksrelatie: het payrollbedrijf, de werknemer waarmee het payrollbedrijf een arbeidsovereenkomst heeft en de opdrachtgever waar de werknemer werkzaam is. Het grote verschil tussen een medewerker werkzaam via een uitzendbureau en een medewerker werkzaam via een payrollorganisatie betreft de werving. Bij een uitzendovereenkomst via het uitzendbureau werft het uitzendbureau de medewerker voor het bedrijf dat inleent. In het geval van payrolling werft het inlenende bedrijf zelf. Een payrollwerknemer waarop de VPO-CAO van toepassing is, krijgt van aanvang af dezelfde beloning als die welke de opdrachtgever aan zijn eigen medewerkers biedt.

De keuze van welke vormen van arbeid gebruik zal worden gemaakt bij het verrichten van overheidswerkzaamheden ligt bij de desbetreffende overheidsorganisatie. Elementen als kosten, verloop van werkaanbod, continuïteit, binding aan de organisatie spelen hierbij een rol. Het is aan deze organisaties om te komen tot een samenstelling van het personeelsbestand dat het best past bij de uit te voeren werkzaamheden. Ook als het gaat om de verhouding flexibel en vast personeel en de aard van de arbeidsrelatie van het flexibel personeel. Het is vervolgens de keuze van de werknemer om op het voorliggende aanbod in te gaan.

Bij EL&I (AgentschapNL) is de keuze gemaakt voor de inzet van payrollmedewerkers om de fluctuaties in de verstrekking van werkopdrachten voor de organisatie soepel te kunnen opvangen.

Vraag 5

Deelt u de mening dat de werkgeversconstructie met behulp van payrolling de rechten van de betrokken ambtenaren onevenredig aantast ten opzichte van collega's die wel direct in dienst zijn van de overheid? Zo nee, waarom niet? Zo ja, hoe wilt u deze aantasting van rechten wegnemen of verminderen?

Antwoord 5

Het betreft hier geen ambtenaren maar werknemers in dienst van een payrollbedrijf. Deze payrollmedewerkers hebben een arbeidsovereenkomst met de payrollonderneming. De juridische grondslag van hun arbeidsverhouding is van een andere aard dan die van de ambtenaar, dat maakt een vergelijking lastig.

Deze werknemers zijn een arbeidscontract aangegaan met het payrollbedrijf. Op de arbeidsverhouding is een cao van toepassing. Deze regels zullen uiteraard door de werkgever gerespecteerd moeten worden.

Vraag 6

Voelt u verantwoordelijkheid voor de toekomst en de carrière van de medewerkers van AgentschapNL die als gevolg van de bezuinigingen moeten afvloeien? Zo ja, hoe wilt u deze verantwoordelijkheid omzetten in een fatsoenlijk sociaal plan en ondersteuning bij het vinden van ander werk?

Antwoord 6

Wij delen de zorg van alle medewerkers over de onzekere toekomst. De overheid is voorstander van een aanpak van werk naar werk voor alle medewerkers. Voor zover het de payrollmedewerkers betreft, is hun werkgever (het payrollbedrijf) verantwoordelijk. Het beëindigen van de opdracht bij de inlener leidt niet automatisch tot het eindigen van de arbeidsovereenkomst met het payrollbedrijf (zie artikel 7 en artikel 15 van de VPO-CAO). Het payrollbedrijf zal zijn verantwoordelijkheid als werkgever moeten nemen. Wij dringen er op aan dat het payrollbedrijf adequate inspanningen verricht om medewerkers van werk naar werk te helpen. Wat betreft de ambtenaren in dienst bij AgentschapNL, zal AgentschapNL zijn verantwoordelijkheid nemen binnen de kaders van het Sociaal Flankerend Beleid van het Rijk.