

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

905

Vragen van de leden **Van Weyenberg** (D66) en **Pieter Heerma** (CDA) aan de Minister en Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht «Heya! Kilo's knallen!»* (ingezonden 11 oktober 2018).

Antwoord van Minister **Koolmees** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid), mede namens de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (ontvangen 11 december 2018). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2018–2019, nr. 526.

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «Heya! Kilo's knallen!»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Herkent u het geschetste beeld van arbeidsomstandigheden in de sector vleesverwerking?

Antwoord 2

Het beeld dat naar voren komt in het artikel waarbij het gaat om de arbeidsomstandigheden van arbeidsmigranten zie ik niet terug in klachten en meldingen die worden ingediend bij de Inspectie SZW. Zie hiervoor ook mijn antwoord op vraag 9.

Vraag 3

Herkent u het beeld dat structureel werk wordt ingevuld met uitzendkrachten en dat uitzendbureaus de grootste werkgevers zijn in de sector?

Antwoord 3

In algemene zin herken ik het beeld dat werkgevers in een aantal sectoren, waaronder in deze sector met uitzendkrachten werken waarbij het veelal gaat om arbeidsmigranten uit Midden -en Oost-Europa.

¹ Groene.nl, 10 oktober 2018, <https://www.groene.nl/artikel/heya-kilo-s-knallen>

Vraag 4

Herkent u het beeld dat sommige uitzendbureaus werknemers telkens in dienst nemen bij een andere besloten vennootschap (bv), waardoor de werknemer langdurig op een uitzendcontract kan werken zonder dat de werknemer in een volgende fase terecht komt of doorlopend pensioen opbouwt?

Antwoord 4

In de uitzendbranche zijn twee sectorcao's van toepassing. In de uitzendcao's is een artikel opgenomen dat rekening houdt met «opvolgend werkgever-schap». Het arbeidsverleden telt dan mee wanneer een uitzendkracht bij een ander uitzendbureau in dienst treedt, maar bij dezelfde inlener hetzelfde werk blijft doen. De uitzendkracht kan dus niet onbepaald in de eerste uitzendfase blijven zitten. Als de uitzendkracht bij een andere inlener aan het werk gaat of als er sprake is van een onderbreking met zes maanden start de telling opnieuw en begint de uitzendkracht wel weer in de eerste fase. Iedere uitzendkracht heeft na 26 gewerkte weken bij dezelfde uitzendonderneming recht op pensioen als deze uitzendonderneming onder de werkingssfeer valt van StiPP. Als een uitzendkracht eenmaal pensioen opbouwt bij StiPP dan blijft die in de pensioenregeling bij wisseling naar andere uitzendondernemingen of andere bv's. Bij een onderbreking van meer dan 52 weken start de telling van 26 gewerkte weken voor StiPP weer opnieuw. Als in strijd gehandeld worden met de telling van het arbeidsverleden of opbouw van pensioen, dan kan de uitzendkracht een klacht indienen bij de Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (SNCU), het pensioenfonds of kan een zaak tegen het uitzendbureau worden gestart.

Vraag 5

Is het wettelijk toegestaan dat werknemers op dezelfde plek voor vergelijkbare werkzaamheden verschillend worden beloond als zij bij andere uitzendbureaus werkzaam zijn?

Antwoord 5

Dit is mogelijk omdat verschillende cao's van toepassing kunnen zijn op uitzendkrachten in de vleessector. Uitzendkrachten in de vleessector kunnen onder de uitzend-cao vallen waarin is bepaald dat vanaf dag 1 de inlenersbe-loning geldt die bestaat uit de in de uitzend-cao gespecificeerde looncompo-nenten.

In de vleessector gespecialiseerde uitzendbedrijven kunnen volgens de werkingssfeerbepaling van de vlees-cao echter direct onder die vlees-cao vallen en niet onder de cao voor uitzendkrachten. Dan wordt de vlees-cao toegepast (en niet alleen de gespecificeerde looncomponenten uit de uitzend-cao).

Vraag 6

Herkent u de constructie zoals genoemd in het artikel waarbij uitzendbureaus zelf hun werknemers om de zoveel tijd «op vakantie» sturen, bijvoorbeeld met WW-uitkering, om loonsverhogingen en vaste contracten te voorkomen?

Antwoord 6

Als er voldoende arbeidsverleden is opgebouwd dan bestaat er recht op een WW-uitkering voor een uitzendkracht als deze ontslagen wordt. Als sprake is van fraude is dat onacceptabel en dient dit te worden aangepakt. Zoals ik in mijn brief aan uw Kamer² heb aangegeven doet de Inspectie SZW ook in voorkomende gevallen onderzoek naar meldingen van fraude met uitkeringen door een uitzendbureau.

Vraag 7

Hoe kijkt u aan tegen de situatie dat de werkdruk steeds hoger wordt, waardoor het eigenlijk niet goed mogelijk is om voldoende controle uit te oefenen bij het uitvoeren van werkzaamheden?

² Kamerstuk 17 050, nr. 545

Antwoord 7

Op basis van onderzoek van TNO/CBS lijken werknemers bij slachthuizen een hogere werkdruk te ervaren dan gemiddeld. Dit geldt vanzelfsprekend, helaas, ook voor andere sectoren. De branche zelf neemt reeds maatregelen, blijkend de Arbocatalogus die is opgesteld door de sector zelf. Werkdruk is hierin een belangrijk onderwerp.

Voor de werkdruk en de controle over de werkzaamheden is de slachtsnelheid van belang. Zoals de Minister van LNV op 1 augustus in antwoord op Kamervragen heeft geantwoord kan een slachthuis in principe zelf de slachtsnelheid bepalen, de EU-regelgeving of de NVWA heeft daar geen concrete normen voor. Wel moet de snelheid zodanig zijn dat er aan de regels voor bedwelmen en verbloeden van de dieren kan worden voldaan, dat er hygiënisch geslacht kan worden en dat de keuring na het slachten onder adequate omstandigheden kan worden uitgevoerd.³

Vraag 8

Is een hygiënetraining in deze sector verplicht? Op welke manier wordt er toezicht gehouden op het daadwerkelijk afleggen van de training?

Antwoord 8

Opleiding van het personeel op het gebied van hygiëne is een basiswaarde voor medewerkers van alle levensmiddelenbedrijven en dus ook voor alle bedrijven in de vleesverwerkende industrie. De wettelijke basis hiervoor is te vinden in Europese Verordening 852/2004 (Inzake levensmiddelenhygiëne), bijlage II, Hoofdstuk XII (Opleiding). Hierin is verwoord dat exploitanten van levensmiddelenbedrijven erop moeten toezien, dat al wie met levensmiddelen omgaat, wordt gecontroleerd en opgeleid en/of gevormd op het gebied van de hygiëne, naar gelang van hun beroepsactiviteit en dat wordt voldaan aan de nationale voorschriften inzake de opleidingseisen voor personen die werkzaam zijn in bepaalde levensmiddelensectoren. De NVWA controleert periodiek of de vereiste opleidingen zijn gevolgd.

Vraag 9

Op welke manier bereiken signalen over de arbeidsomstandigheden in deze sector de Inspectie SZW (ISZW)?

Antwoord 9

Voorop moet worden gesteld dat de werkgever verantwoordelijk is voor de arbeidsomstandigheden waaronder zijn werknemers moeten werken. De Inspectie SZW ziet toe op de naleving van de regels die daarop betrekking hebben.

Signalen over arbeidsomstandigheden kunnen worden gemeld bij de centrale intake van de Inspectie SZW. Bij de Inspectie aangedragen klachten, meldingen over misstanden kunnen voor de Inspectie aanleiding zijn een onderzoek in te stellen. De inspectie ontvangt in deze sector weinig klachten.

Vraag 10

Wat zijn de mogelijkheden van vakbonden om actie te ondernemen bij signalen over arbeidsomstandigheden in deze sector?

Antwoord 10

Klachten of meldingen door vakbonden of medezeggenschapsorganen worden door de Inspectie SZW altijd in behandeling genomen. Het staat de vakbonden vrij te kiezen op welke wijze zij actie willen ondernemen om bijvoorbeeld signalen onder de aandacht te brengen.

Vraag 11

Bent u over deze kwestie in contact met werkgevers in de vleessector?

Antwoord 11

Ik ben hier niet over in contact met werkgevers. Zoals gezegd kunnen meldingen over mogelijke misstanden gemeld worden bij de Inspectie SZW zowel door een werknemer, als door een vakbond of medezeggenschapsor-

³ Kamerstuk 33 835, nr. 98

gaan. De Inspectie SZW werkt risicogericht en neemt meldingen in deze risicoanalyse mee.

Vraag 12

Hoe kijkt u naar de toezichhoudende rol van de Stichting Normering Arbeid in deze sector? Is de afgesproken tweejaarlijkse steekproefsgewijze controle wat u betreft voldoende effectief?

Antwoord 12

In de uitzendbranche bestaat het private keurmerk van de Stichting Normering Arbeid (SNA). Het SNA-keurmerk is vrijwillig. In het kader van dit keurmerk vinden niet tweejaarlijks, maar twee keer per jaar controles plaats. Daarbij gaat het om alle uitzendbureaus die het keurmerk willen voeren, ook de uitzendbureaus die zich richten op de vleessector en die direct vallen onder de vlees-cao. Naast de SNA is er de SNCU die op basis van risicoselectie of meldingen de juiste toepassing van de uitzendcao's controleert.

Vraag 13

Hoe kijkt u aan tegen het bredere probleem dat een groep op de arbeidsmarkt niet in staat blijkt te zijn om hun rechten te materialiseren, zelfs niet nu de arbeidsmarkt erg krap is? Komt dat omdat niet alle werknemers weten wat hun rechten zijn, of zijn er andere knelpunten?

Antwoord 13

Om te voorkomen dat arbeidsmigranten in een kwetsbare positie komen is het belangrijk om aandacht te hebben voor preventie. Er loopt een project met de Nederlandse ambassade in Polen waarbij Poolse arbeidsmigranten al voordat ze naar Nederland komen geïnformeerd worden over hun rechten en over het werken via uitzendbureaus. Ook via subsidieverlening aan de NGO FairWork wordt ingezet op preventie. Daarbij wordt onder meer via social media informatie in verschillende talen beschikbaar gesteld voor arbeidsmigranten en als er dan toch sprake is van misstanden, dan wordt hulp en ondersteuning geboden aan arbeidsmigranten. Bij signalen van arbeidsuitbuiting doet FairWork daarvan melding bij Inspectie SZW.