

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

243

Vragen van de leden **Gijs van Dijk** (PvdA), **Smeulders** (GroenLinks) en **Van Kent** (SP) aan de Ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en voor Basis- en Voortgezet Onderwijs en Media over *onderbetaling journalisten door payroll* (ingezonden 30 augustus 2018).

Antwoord van Minister **Koolmees** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) mede namens Minister **Slob** (Basis- en Voortgezet Onderwijs en Media) (ontvangen 10 oktober 2018). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2018–2019, nr. 29.

Vraag 1

Bent u bekend met het artikel «FNV wil naar rechter om payrolling bij omroepen: «Constructie veroorzaakt tweedeling op de werkvloer»»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Heeft u al eerder signalen gekregen dat publieke omroepmedewerkers worden onderbetaald via het payrollbedrijf Tentoo en/of andere payrollbedrijven via payrolling, onderbetaling van zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) en het gebruik ofwel misbruik van een fictief dienstverband?

Antwoord 2

Het is mij bekend dat payrolling in sommige gevallen wordt gebruikt om te concurreren op arbeidsvoorwaarden. Dit is afhankelijk van de precieze vormgeving van de overeenkomst. In zijn algemeenheid geldt dat voor arbeidskrachten die ter beschikking worden gesteld aan een inlener om onder diens toezicht en leiding te werken, de loonverhoudingsnorm in de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs geldt. Om op deze loonverhoudingsnorm aanspraak te maken hoeft de omroepwerknemer niet werkzaam te zijn op basis van een arbeidsovereenkomst. Ook arbeidskrachten die buiten arbeidsovereenkomst werkzaam zijn kunnen onder omstandigheden een

¹ <https://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/fnv-wil-naar-rechter-om-payrolling-bij-omroepen-constructie-veroorzaakt-tweedeling-op-de-werkvloer--b0529518/>

beroep doen op deze bescherming.² Dit betekent dat deze arbeidskrachten hetzelfde loon en overige vergoedingen dienen te krijgen als de eigen werknemers die werkzaam zijn in gelijke of vergelijkbare functies. Hier kan bij cao van worden afgeweken. Ik heb begrepen dat Tentoo dienstverlening aanbiedt conform een eigen cao. Mogelijk biedt die cao ruimte om payrollrolling zodanig aan te bieden dat arbeidskrachten minder betaald krijgen dan werknemers in dienst van de omroepen, zoals wordt gesteld in de Volkskrant.

Vraag 3, 4 en 5

Vindt u het ook onwenselijk dat met publiek geld wordt geconcurrereerd op arbeidskosten ten koste van medewerkers bij de publieke omroepen? Leidt dit tot ongelijke behandeling bij gelijk werk? Zo ja, bent u bereid om hier tegenop te treden? Zo nee, waarom niet?

Wat zijn naar verwachting de gevolgen van het dalende budget van de Nederlandse Publieke Omroep (NPO) en de regionale omroepen voor werknemers? Verwacht u dat er meer werknemers op basis van payrollrolling gaan werken? Zo ja, hoe gaat u dit voorkomen? Biedt de fair practice code voor de culturele en creatieve sector uitkomst en kan deze ook hier worden geïmplementeerd?

Vindt u het wenselijk dat de (regionale) publieke omroep bezuinigingen afwentelt op de omroepmedewerkers door hen onder te betalen? Zo nee, hoe gaat u er voor zorgen dat omroepmedewerkers tenminste dezelfde arbeidsvoorwaarden hebben als iemand die direct in dienst is bij de omroep?

Antwoord 3, 4 en 5

Voorop staat dat programmamakers en journalisten een fatsoenlijke vergoeding voor hun belangrijke werk moeten krijgen. Zoals u weet heeft de regering het voornemen om te voorkomen dat payrollrolling wordt gebruikt om te concurreren op arbeidsvoorwaarden. Daarom zijn in het wetsvoorstel arbeidsmarkt in balans (Wab) maatregelen opgenomen om ervoor zorg te dragen dat werknemers die op payrollbasis werken dezelfde arbeidsvoorwaarden hebben als de werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies die direct in dienst zijn bij de opdrachtgever. Indien werknemers die direct in dienst zijn recht hebben op een pensioenregeling, geldt voor payrollwerknemers een adequate pensioenregeling. Dit wetsvoorstel ligt nu ter advisering bij de Raad van State.

Het is nog onduidelijk wat de gevolgen van de dalende reclame-inkomsten zijn voor bijvoorbeeld de organisatie, programmering of werknemers. Voor de regionale omroepen dalen de budgetten overigens sinds 2018 niet meer, deze stijgen in 2019 door indexatie. Tegelijkertijd hebben ook de regionale omroepen te maken met dalende reclame-inkomsten. Het is echter nadrukkelijk aan de NPO, RPO en de landelijke en regionale omroepen zelf om daar hun bedrijfsvoering op aan te passen. Uiteraard binnen de kaders van de geldende wet- en regelgeving. Het is ook aan deze werkgevers om met de medewerkers en hun vertegenwoordigers afspraken te maken over de arbeidsvoorwaarden van de medewerkers en over de gevolgen voor de medewerkers van mogelijke dalende reclame-inkomsten.

Op dit moment geldt voor medewerkers van de regionale en landelijke publieke omroep de «cao voor het omroepersoneel». Daarin is afgesproken dat het bruto maandinkomen, de flexibele toeslagen en de kostenvergoedingen van uitzendkrachten en payroll-medewerkers gelijk dienen te zijn aan die van werknemers in dienst van de werkgever in dezelfde/gelijkwaardige functies. De cao bepaalt dat de inlener zich middels een verklaring van het payrollbedrijf/uitzendbureau ervan dient te vergewissen dat het payrollbedrijf/uitzendbureau deze arbeidsvoorwaarden correct toepast. Alle omroepen die lid zijn van de werkgeversorganisaties die partij zijn bij de cao hebben zich te houden aan die afspraken. Daarnaast is een Fair Practice Code een interessant instrument om tot afspraken te komen over goede arbeidsvoorwaarden voor werkenden in allerlei verschillende overeenkomsten. Het maken van die afspraken is aan de partijen onderling.

² Dit is bevestigd in de uitspraken van het Hof van Justitie EU, 16 november 2016, ECLI:EU:C:2016:883 (C-216/15), Hoge Raad 14 april 2017, ECLI:NL:HR:2017:689).

Vraag 6

In hoeverre biedt collectief onderhandelen voor zzp'ers, zoals de motie-Ellemeet/Asscher beoogt, uitkomst voor deze sector?³

Antwoord 6

Momenteel wordt gewerkt aan uitvoering van de motie Ellemeet-Asscher, die oproept experimenteerimte te creëren opdat zzp'ers werkzaam in de culturele en creatieve sectoren collectief kunnen onderhandelen. De mediasector, inclusief de journalistiek, is een van die sectoren en dus onderdeel van de uitwerking van de motie.

Vraag 7

Wat zijn de gevolgen van het werken als zzp'er en payroller voor de kwaliteit en onafhankelijkheid van de journalistiek? Heeft het een relatie met elkaar? Bent u bereid dit verder te onderzoeken?

Antwoord 7

Of een specifieke arbeidsrelatie effect heeft op de kwaliteit of onafhankelijkheid van de journalistiek, is niet te zeggen; daarvoor zijn er te veel factoren die van invloed zijn op de kwaliteit en onafhankelijkheid en is het te moeilijk om kwaliteit meetbaar te maken. Ook een onderzoek hiernaar acht ik daarom niet realiseerbaar.

Vraag 8, 9 en 10

Hoe kijkt u aan tegen het grote verschil in kosten voor de publieke omroepen in de pensioenpremie tussen het pensioenfonds voor de omroep en de StiPP pensioenregeling? Bent u bereid om dit verschil tussen pensioenpremies aan te pakken, zoals ook het initiatiefwetsvoorstel payrolling beoogt?⁴ Herinnert u zich dat in het regeerakkoord «Vertrouwen in de toekomst» staat dat payrolling alleen nog wenselijk is in de ontzorgende functie met betrekking tot de administratie? Deelt u de analyse dat het in stand houden van de aansluiting bij StiPP veel verder gaat? Vindt u ook dat dit niet in lijn met het regeerakkoord is? Zo ja, wat gaat u hieraan doen? Zo nee, waarom niet?

Bent u op de hoogte dat er sprake is van een waterbedeffect en dat medewerkers naar steeds goedkopere constructies worden doorgeschoven (via payrolling, onderbetaling van zzp'ers en het gebruik of misbruik van een fictief dienstverband)? Zo ja, wat wil u hieraan doen?

Antwoorden 8, 9 en 10

Bij de publieke omroepen is er niet sprake van één mogelijke pensioenregeling, maar biedt het pensioenfonds PNO Media meerdere pensioenregelingen aan, met verschillende voorwaarden en premiehoogten. Het is derhalve op basis van het krantenartikel niet mogelijk om een uitspraak te doen over het verschil in kosten tussen de pensioenregelingen voor de werknemers die direct in dienst zijn bij de publieke omroep, of die via een payrollconstructie werkzaam zijn en die in het artikel worden beschreven. Wel is de regering voornemens om voor te schrijven dat payrollwerknemers recht krijgen op een adequate pensioenregeling. De voorwaarden daarvoor worden uitgewerkt bij algemene maatregel van bestuur.

Zoals aangegeven bij vraag 2 is het mij bekend dat payrolling in sommige gevallen wordt gebruikt om te concurreren op arbeidsvoorwaarden. Het blijft afhankelijk van de precieze vormgeving van de arbeidsovereenkomst. Ik wil benadrukken dat ik het onwenselijk acht en ik wijs daarom nogmaals op de voornoemde maatregelen. Met het oog op het bereiken van dat doel is het belangrijk om payroll niet geïsoleerd te bezien maar als onderdeel van een breder pakket aan maatregelen. Het kabinet streeft naar een arbeidsmarkt die meer in balans is door onwenselijke verschillen tussen contractsvormen te verminderen. Voorkomen moet worden dat de keuze gedreven wordt door verschil in kosten. Dit bredere pakket aan maatregelen is opgenomen in het

³ Kamerstuk 34 775 VIII, nr. 19

⁴ Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs teneinde te bewerkstelligen dat voor arbeidskrachten die in het kader van payrolling ter beschikking zijn gesteld aan een opdrachtgever ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden gelden als voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de opdrachtgever waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt

wetsvoorstel arbeidsmarkt in balans (de Wab), dat naar verwachting in het najaar aan de Kamer zal worden aangeboden. Maatregelen inzake payroll maken onderdeel uit van dit voorstel. Het is bekend dat verschillende contractsvormen worden gebruikt om arbeidskrachten via een tussenpersoon werkzaam te laten zijn bij omroepen. Partijen kunnen in beginsel kiezen voor een bepaalde wijze van samenwerking en daarbij passende afspraken maken. Steeds zal aan de hand van de afspraken tussen partijen en de gang van zaken bij de werkzaamheden beoordeeld moeten worden of in werkelijkheid sprake is van een arbeidsovereenkomst, een fictieve dienstbetrekking of dat de arbeidskracht werkzaam is als zelfstandige.

Vraag 11

Vindt u het ook onwenselijk dat payrollbedrijven hun geld verdienen ten koste van werkenden met "fees" en dat werkgevers werkgeverskosten en -risico's afwentelen op werknemers met een payroll-contract?

Antwoord 11

Zoals hierboven ook al is geschetst vind ik het onwenselijk als payrolling plaatsvindt wegens concurrentie op arbeidsvoorwaarden. Overigens verbiedt de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) dat er een vergoeding van de payrollkracht wordt bedongen voor het ter beschikking stellen aan de inlener (in dit geval de regionale omroepen). Een dergelijke «fee» mag wel worden betaald door de inlener. Ook dienen de werkgeverspremies voor de werknemersverzekeringen door de werkgever betaald te worden. Het is op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen verboden deze premies door te berekenen aan de werknemer. Onduidelijk is of dat in dit geval ook heeft plaatsgevonden.

Vraag 12

Ziet u mogelijkheden, naast de gedifferentieerde WW-premie, om een flextoeslag in te voeren bovenop het cao-loon niveau om de negatieve effecten van onzeker werk (onder andere meer stress door onzekerheid, een buffer opbouwen voor tijden zonder werk et cetera) als payrolling, uitzendwerk en zzp te compenseren?

Antwoord 12

In de Wet arbeidsmarkt in balans worden de loonkosten van personeel met een vast contract verlaagd en wordt het aantrekkelijker om personeel vast in dienst te nemen. Het is aan cao-partijen om afspraken te maken over de hoogte van het loon van groepen werknemers.

Vraag 13

Kunt u deze vragen voor de behandeling van het initiatiefwetsvoorstel payrolling beantwoorden?

Antwoord 13

Dat is mij helaas niet gelukt.⁵

⁵ Kamerstukken II, 2018–2019, Aanhangsel 29.