

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

### 838

Vragen van de leden **Gijs vanDijk** en **Moorlag** (beiden PvdA) aan de Ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Economische Zaken en Klimaat over *onderbetaling bij de RVO* (ingezonden 30 september 2020).

Antwoord van Minister **Koolmees** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid), mede namens de Minister van Economische Zaken en Klimaat (ontvangen 18 november 2020).

#### Vraag 1

Kent u het bericht «Onderbetaalde arbeidskrachten bij de overheid»?<sup>1</sup>

#### Antwoord 1

Ja.

#### Vraag 2

Kunt u uw antwoorden herinneren op de Kamervragen over onderbetaling van werknemers van de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND), waarbij u aangaf dat detacheringsbureaus zich als goed werkgever, volgens artikel 27 van de Algemene Rijksvoorwaarden voor Diensten (ARVODI), moeten gedragen en zich aan alle relevante wet- en regelgeving moeten voldoen?<sup>2</sup>

#### Antwoord 2

Ja, die kan ik mij herinneren. Deze antwoorden volgden op de vragen die eind 2018 gesteld zijn door de leden Van Dijk en Kuiken naar aanleiding van een artikel in de Volkskrant over onderbetaling bij de IND. Door diverse onderdelen van de rijksoverheid wordt personeel ingehuurd via externe bureaus. Wanneer dit gebeurt is het betreffende onderdeel van de rijksoverheid formeel geen werkgever van deze gedetacheerden en heeft in die zin geen directe invloed op de hoogte van het salaris dat betaald wordt. Wel is in artikel 27 van de Algemene Rijksvoorwaarden voor Diensten (ARVODI) die van toepassing zijn op de raamovereenkomst bepaald dat de detacheringsbureaus als de formele werkgevers zich als goed werkgever gedragen en zich houden aan alle relevante wet- en regelgeving op het gebied van de inhuur van personeel, zoals de Wet werk en zekerheid, de Wet

<sup>1</sup> <https://www.volkskrant.nl/a-b0042654>

<sup>2</sup> <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/ah-tk-20182019-1557.html>

allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) en de Wet aanpak schijnconstructies.

### Vraag 3

Kunt u aangeven in hoeverre de IND nu, ondanks de weigering van detacherder USG Legal, al haar ingehuurde externe medewerkers hetzelfde loon krijgen als collega's die hetzelfde werk doen?

### Antwoord 3

De IND maakt voor de inhuur van externen gebruik van diverse Rijksbrede overeenkomsten.

Naast een overeenkomst voor inhuur van uitzendkrachten is de IND ook aangesloten bij overeenkomsten voor de inhuur van specialistische kennis (zoals juridisch, communicatie, inkoop, interim-management, organisatieadvies, audit). USG Legal is een partij die specialistische juridische kennis brengt en maakt onderdeel uit van de Rijksbrede Raamovereenkomst Inhuur Juridische capaciteit. Voor de inhuur van uitzendkrachten geldt dat bij inhuur het uurloon van de uitzendkracht wordt vastgesteld. Dit uurloon is hetzelfde als dat van een IND medewerker in deze functie en met dezelfde kennis en ervaring. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van het functiegebouw Rijk en de bijbehorende schalen in de cao Rijk. Voor de inhuur van specialistische expertise geldt dat in de overeenkomsten de uurtarieven zijn vastgelegd die de IND betaalt aan het detacheringsbureau. Welk tarief de detacheringsbureaus vervolgens aan hun medewerkers betalen is geen onderdeel van de overeenkomsten.

De uurtarieven (en andere beloningen) kunnen daarmee afwijken van die van IND medewerkers.

De IND heeft de raamovereenkomsten die aanleiding waren voor de eerdere Kamervragen in 2019 beëindigd. USG Legal wordt zeer beperkt ingezet en op dit moment zijn er bij de IND geen signalen over onderbetaling van ingehuurde juristen bekend. De voorbereidingen voor de nieuwe Rijksbrede Raamovereenkomst Inhuur Juridische Capaciteit zijn recent opgestart. Daarin zal wederom aandacht worden besteed aan de voorwaarden waaronder (potentiële) raamcontractanten opdrachten voor het Rijk uitvoeren.

### Vraag 4, 5 en 6

Hoe kan het dat, ondanks de eerdere Kamervragen hierover, ingehuurde externe medewerkers bij de rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO) niet dezelfde arbeidsvoorwaarden hebben als hun collega's die hetzelfde werk doen?

Klopt het dat het werk dat door deze gedetacheerde werknemers wordt gedaan voor langere tijd geldt en zodoende er geen enkele rechtvaardiging is om deze medewerkers niet gewoon bij de RVO in dienst te nemen?

Vindt u het ook schokkend dat diensten bij de rijksoverheid zich niet aan de geldende wet- en regelgeving rondom detachering houden?

### Antwoord 4, 5 en 6

RVO maakt sinds 2017 gebruik van de externe partij USG Legal voor de zelfstandige afhandeling van bezwaren en het zelfstandig voeren van beroepsprocedures bij het College van Beroep voor het Bedrijfsleven (CBb) die te maken hebben met de regeling Fosfaatrechten, bedoeld voor de melkveehouderij. Deze regeling, in 2017/2018 geïntroduceerd, leidde tot ruim 9.000 bezwaren, die inmiddels – op zo'n 20 na – allemaal zijn afgehandeld. Inmiddels is het werk van USG Legal nog beperkt tot de beroepsprocedures. Van de 1.750 beroepsprocedures bij het CBb resten er nog 750. De opdracht die USG Legal uitvoert loopt medio 2021 af.

Zonder een externe partij zou de behandeling van de bezwaren en beroepsprocedures veel langer hebben geduurd en zou de melkveehouderij langer in onzekerheid hebben verkeerdt. De externe partij USG Legal is gecontracteerd op basis van de Rijksbrede Raamovereenkomst Inhuur Juridische capaciteit. Onder deze Rijksbrede Raamovereenkomst is een Nadere Overeenkomst afgesloten op basis van een resultaatsverplichting: een vaste prijs per afgeleverd product. Het resultaat moest zelfstandig worden geleverd. De leiding over en sturing en toezicht op elk afgeleverd product lag daarmee in handen van USG Legal. USG Legal heeft ruim 400 eigen juristen in dienst om dit soort (en andere) werkzaamheden uit te voeren en doet dat aan de hand

van de eigen arbeidsvoorwaarden. De arbeidsvoorwaarden en daarmee ook de uurtarieven (en andere beloningen) van externe partijen, zoals USG Legal, maken geen deel uit van dit soort overeenkomsten waarbij het gaat om een resultaatsverplichting en kunnen daarmee afwijken van die van RVO-medewerkers.

Vraag 7 en 8

Klopt het dat de Inspectie SZW inmiddels heeft geoordeeld dat er ook bij de RVO sprake is van onderbetaling van werknemers die, volgens USG Legal, op basis van contracting werken? Klopt het verder dat de Inspectie SZW concludeert dat er geen sprake is van contracting en dat USG Legal de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) niet naleeft? Klopt het dat detacheerder USG Legal bekend is met het oordeel van de Inspectie SZW, maar weigert haar medewerkers een gelijkend loon te betalen en daarbij aangeeft dat zij het niet eens zijn met het oordeel van de Inspectie SZW, en medewerkers het zelf maar moeten uitzoeken?

Antwoord 7 en 8

De Inspectie SZW ondersteunt sociale partners bij het toezicht op de naleving van de cao-voorwaarden, onder meer door op verzoek onderzoek te doen naar naleving van artikel 10 van de Wet op het algemeen verbindend en onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten (Wet avv) en van de loonverhoudingsnorm als bedoeld in artikel 8 en 8a van de Wet allocatie van arbeidskrachten door intermediairs (Waadi). Naar aanleiding van ingekomen verzoeken heeft de Inspectie SZW een onderzoek uitgevoerd naar naleving van de loonverhoudingsnorm door genoemde onderneming. Uit het onderzoek blijkt dat de onderneming feitelijk arbeidskrachten ter beschikking heeft gesteld en dat de loonverhoudingsnorm niet is nageleefd. De Inspectie heeft een verslag van het onderzoek toegestuurd aan de betrokken partijen zoals de arbeidskrachten, de werkgever en de relevante sociale partners als genoemd in artikel 15 Waadi. Betrokkenen kunnen, mede op grond van bevindingen van de Inspectie SZW, via de rechtbank een civiele procedure starten tegen USG Legal. De rechter beoordeelt daarmee feitelijk of er sprake was van naleving van de loonverhoudingsnorm. RVO zou in een eventuele procedure geen partij zijn.

Vraag 9

Gaat u nu optreden bij de RVO en ervoor zorgdragen dat alle huidige en alle vorige gedetacheerde werknemers, met terugwerkende kracht, hetzelfde loon en andere arbeidsvoorwaarden krijgen zoals hun collega's die hetzelfde werk doen? Welke maatregelen gaat de RVO zelf nemen om, als opdrachtgever, zich als verantwoordelijke goede werkgever op te stellen?

Antwoord 9

Zie hiervoor de beantwoording van vraag 4. RVO heeft zich gehouden aan de thans geldende Rijksbrede Raamovereenkomst en zal dat ook in de toekomst doen.

Vraag 10 en 11

Bent u vanwege deze herhaaldelijke misstanden met USG Legal bereid om de samenwerking met deze detacheerder en ook andere detacheerders die deze misstanden laten voortduren stop te zetten?

Bent u verder bereid om bij alle detacheringsconstructies binnen de rijksoverheid na te gaan of daar ook sprake is van wanbetaling?

Antwoord 10 en 11

De departementen zijn zelf verantwoordelijk voor de detacheringsconstructies waarmee gewerkt wordt. Zoals aangegeven bij vragen 7 en 8 kunnen betrokkenen, zoals sociale partners, in geval van misstanden een verzoek om onderzoek doen bij de Inspectie SZW en via de rechtbank een civiele procedure starten. Ook is er de mogelijkheid om via civiele ketenaansprakelijkheid zoals geregeld in artikel 7:616a BW e.v. het geldende (cao) loon te vorderen. Het is niet zonder meer mogelijk om individuele partijen categorisch uit te sluiten van alle samenwerking met de rijksoverheid; daar dienen zeer zwaarwegende gronden voor te zijn.

#### Vraag 12

Kunt u tevens aangeven hoe u gaat voorkomen dat er in toekomst bij de rijksoverheid nog gebruik gemaakt gaat worden van malafide uitzendbureaus? Welke maatregelen gaat u nemen om dit te voorkomen?

#### Antwoord 12

Op 30 oktober jl. heeft het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten haar tweede advies uitgebracht.<sup>3</sup> Dit advies gaat onder meer in op de betere beheersing van de uitzendsector en met name op een aantal verplichtingen en voorwaarden voor elk uitzendbureau dat op de Nederlandse markt opereert. Daarnaast zullen alle inleners, de overheid daarbij inbegrepen, volgens dit advies alleen met uitzendbureaus die aan deze voorwaarden voldoen mogen werken op straffe van een boete. Tot slot heeft het Aanjaagteam voorgesteld handhavende partijen meer instrumenten te geven om malafide uitzendbureaus aan te pakken. Het kabinet zal op korte termijn met een reactie komen op dit advies.

---

<sup>3</sup> Kamerstuk 29 861, nr. 53.