

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

### 649

Vragen van de leden **Vermeij** en **Kerstens** (beiden PvdA) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *flexwerkers die aanzienlijk minder verdienen dan collega's in vaste dienst* (ingezonden 2 november 2016).

Antwoord van Minister **Asscher** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 2 december 2016)

#### Vraag 1

Kent u het bericht «flexwerkers verdienen twee vijfde van wat vaste werknemers krijgen»?<sup>1</sup>

#### Antwoord 1

Ja.

#### Vraag 2, 3 en 4

Wat vindt u van de conclusie van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) dat alle categorieën flexwerkers, in totaal 1,8 miljoen personen, minder verdienen dan vaste krachten?<sup>2</sup>

Kunt u toelichten waarom de inkomensverschillen tussen flexwerkers en medewerkers in vaste dienst zo groot zijn?

Deelt u de mening dat het uitgangspunt gelijk loon voor gelijk werk dient te zijn? Zo ja, kunt u toelichten wat u heeft gedaan en wat u gaat doen om deze inkomensverschillen te verkleinen? Zo nee, waarom niet?

#### Antwoord 2, 3 en 4

Het CBS geeft aan dat een deel van de verschillen in inkomen tussen verschillende typen flexwerkers en werknemers met een vaste arbeidsrelatie wordt veroorzaakt door de kenmerken van een persoon of de baan.<sup>3</sup> Oproepen invalkrachten hebben bijvoorbeeld een lager inkomen dan uitzendkrachten, maar zijn gemiddeld ook jonger, lager opgeleid en werken veel vaker in deeltijd dan uitzendkrachten.

Daarnaast geeft het CBS aan dat wanneer er wordt gecorrigeerd voor verschillende persoons- en baankenmerken (anciënniteit en arbeidsduur) er nog steeds verschillen tussen contracttypen overblijven. Zo verdienen

<sup>1</sup> <http://www.nu.nl/geldzaken/4344078/flexwerkers-verdienen-twee-vijfde-van-vaste-werknemers-krijgen.html>

<sup>2</sup> <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/44/grote-inkomensverschillen-tussen-flexwerkers>

<sup>3</sup> Zie <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2016/44/inkomenspositie-van-flexwerkers>

tijdelijke werknemers met uitzicht op een vast contract en tijdelijke werknemers met voltijd werk en vaste uren circa 80% van het bruto jaarinkomen van werknemers met een vast contract en vaste uren. Werknemers met een vast contract zonder vaste uren verdienen ongeveer 70% van het bruto jaarinkomen van werknemers met een vast contract en vaste uren, werknemers met een tijdelijk contract met vaste uren van minder dan een jaar en werknemers met een uitzend of oproepcontract verdienen na genoemde correctie ongeveer 60% van het bruto jaarinkomen van werknemers met een vast contract en vaste uren en voor werknemers met een tijdelijk contract zonder vaste uren ligt dit percentage op ongeveer 50%.<sup>4</sup>

Het spreekt voor zich dat ik het een onwenselijke situatie vind als sprake is van verschil in beloning wanneer de werkzaamheden die worden verricht hetzelfde zijn. Bij gelijk werk hoort immers gelijk loon, ongeacht de vraag of een werknemer in vaste of tijdelijke dienst is, of op basis van een oproepcontract werkzaam is. Dit uitgangspunt is ook wettelijk vastgelegd in artikel 7:649 Burgerlijk Wetboek, waarin is bepaald dat de werkgever geen onderscheid mag maken tussen werknemers in de arbeidsvoorwaarden op grond van het al dan niet tijdelijke karakter van de arbeidsovereenkomst, tenzij een dergelijk onderscheid objectief is gerechtvaardigd. Deze wettelijke bepaling vloeit voort uit Richtlijn 1999/70/EG van de Raad van de Europese Unie van 28 juni 1999. Voor uitzendkrachten geldt op grond van artikel 8 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs dat zij recht hebben op hetzelfde loon als werknemers die werkzaam zijn in gelijke of gelijkwaardige functies, tenzij van dit voorschrift bij cao is afgeweken.

Of in strijd wordt gehandeld met bovengenoemde wettelijke bepalingen kan ik aan de hand van de uitkomsten van dit onderzoek niet beoordelen. Als het gaat om baankenmerken wordt immers alleen gecorrigeerd voor arbeidsduur en anciënniteit, niet ook naar functieniveau. Dat laatste is uiteraard met name bepalend voor het antwoord op de vraag of verschillen gerechtvaardigd zijn of niet.

Overigens merk ik op dat de juridische beoordeling van vermeend verboden onderscheid uiteraard aan de rechter is. Als een tijdelijke werknemer, oproepkracht of uitzendkracht meent dat hij ten onrechte minder verdient dan een werknemer die dezelfde werkzaamheden op basis van een vast contract verricht, kan hij zich tot de rechter te wenden als een werkgever weigert zijn of haar beloning aan te passen.

#### Vraag 5

Wat vindt u van de conclusie van het CBS dat het merendeel van de werknemers met een flexibele arbeidsrelatie flexwerker is uit noodzaak?

#### Antwoord 5

Die conclusie is niet nieuw en mede aanleiding geweest voor de maatregelen die met de Wwz zijn getroffen om de doorgeschoten flexibilisering tegen te gaan; doorgeschoten flexibilisering, zowel in termen van het bij herhaling aangaan van tijdelijke contracten daar waar feitelijk sprake is van structurele werkzaamheden, als in termen van oproepcontracten waarbij het werkgeversrisico feitelijk geheel wordt afgewenteld op werknemers. Beiden leiden tot baan- en inkomensonzekerheid waar met de maatregelen in de Wwz (aanpassing ketenbepaling en het regime voor oproepcontracten) tegenwicht aan wordt geboden.

#### Vraag 6

Deelt u de mening dat het onwenselijk is dat flexwerkers een grote mate van onzekerheid kennen? Zo ja, wat doet u om hun positie te verbeteren? Zo nee, waarom niet?

#### Antwoord 6

Ik streef naar een rechtvaardige en fatsoenlijke arbeidsmarkt. Daarin past niet dat steeds meer mensen gedurende een steeds langere periode werkzaam zijn op basis van een flexibel contract en daardoor te maken hebben met een grote mate van inkomensonzekerheid. Zoals hiervoor in het antwoord op

<sup>4</sup> Het CBS geeft aan dat het schattingsmodel 76 procent van de variatie in het inkomen van werknemers verklaart.

vraag 5 aangegeven zijn met de Wwz maatregelen getroffen om dit tegen te gaan. Het is nu nog te vroeg om over de effectiviteit hiervan te oordelen maar als zou blijken dat die te wensen overlaat, zullen andere maatregelen moeten worden getroffen om de beoogde doelen te realiseren. Met de evaluatie van de Wwz zal uitgebreid op de effecten van de wijzigingen die de Wwz heeft gebracht worden ingegaan. De evaluatie van de ketenbepaling is voorzien voor 2018 en de evaluatie van de gehele wet voor 2020.