

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

2861

Vragen van het lid **Gijs van Dijk** (PvdA) aan de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over *onderbetaling werknemers bij inhuur juridische ondersteuning bij rijksoverheid* (ingezonden 17 november 2021).

Antwoord van Minister **Van Gennip** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid), mede namens de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (ontvangen 24 mei 2022). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2021–2022, nr. 992.

Vraag 1

Welke partijen vallen onder de «Rijksbrede Raamovereenkomst Inhuur Juridische capaciteit»?

Antwoord 1

Het raamcontract Inhuur Juridische Capaciteit dat op 1 juli 2021 is ingegaan is afgesloten met de volgende leveranciers:

Brunel Nederland B.V.
DPA Overheid B.V.
Eiffel B.V.
Residentieprofs B.V.
USG Professionals B.V.
vanBerkel Professionals B.V.
Yacht B.V.

Vraag 2

Kunt u aangeven bij welke ministeries, agentschappen, zelfstandig bestuursorganen (zbo's) en andere overheidsinstellingen er gebruik wordt gemaakt van juridische ondersteuning via de «Rijksbrede Raamovereenkomst Inhuur Juridische capaciteit»?

Antwoord 2

Het raamcontract Inhuur Juridische Capaciteit maakt deel uit van het Rijksbrede categoriemanagement waarin de behoefte aan generieke goederen en diensten voor alle onderdelen van het Rijk wordt gebundeld en centraal wordt aanbesteed. De onderdelen van het Rijk die deelnemen aan het raamcontract Inhuur Juridische Capaciteit zijn:

- Ministerie van Algemene Zaken
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

- Centraal Orgaan Opvang Asielzoekers (COA)
 - Ministerie van Economische Zaken en Klimaat (Inclusief NEA)
 - Ministerie van Financiën (Inclusief Belastingdienst)
 - Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat (inclusief ANVS, ILT, KNMI, RWS)
- Instituut Mijnbouwschade Groningen (IMG)
- Ministerie van Justitie en Veiligheid (inclusief Dienst Justis en DT&V), DJI, NFI), RvdK), CJIB), IND, JustID), OM), SGM)
 - Kansspelautoriteit
 - Ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit
 - Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (inclusief DUO), IvHO), RCE), NA, AWTI en CVTE, OIE, OR, RVC, CBHO)
 - Raad voor de Rechtspraak
 - Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (inclusief inspectie SZW (SZW) landelijk, RSO)
 - Staatsbosbeheer
 - Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport
 - Zorginstituut Nederland

Vraag 3

Welke afspraken zijn er binnen de Rijksbrede Raamovereenkomst Inhuur Juridische capaciteit gemaakt met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden van de werknemers die worden ingehuurd? Tot wanneer gelden deze afspraken met betrekking tot de Rijksbrede Raamovereenkomst Inhuur Juridische capaciteit?

Antwoord 3

Op deze raamovereenkomst zijn de Algemene Rijksvoorwaarden voor Diensten (ARVODI) van toepassing. In artikel 27 van de ARVODI is bepaald dat de leveranciers (opdrachtnemers) als 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 allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) en de Wet aanpak schijnconstructies.

De ARVODI is zowel van toepassing op dit raamcontract dat op 1 juli 2021 is ingegaan als op het voorgaande raamcontract. Deze voorwaarden gelden voor de gehele looptijd van deze raamovereenkomst.

Vraag 4

Hoe staat het met de voorbereidingen voor de nieuwe Rijksbrede Raamovereenkomst Inhuur Juridische Capaciteit?¹ Is het mogelijk om deze afspraken, ten gunste van de gedetacheerde werknemers, aan te passen? Zo nee, waarom zou dit niet mogelijk zijn?

Antwoord 4

De nieuwe aanbesteding voor Inhuur Juridische Capaciteit is inmiddels afgerond en heeft tot het nieuwe raamcontract geleid dat op 1 juli 2021 in werking is getreden. Mochten de omstandigheden dit noodzakelijk maken, dan is het bij contracten die tussen contractpartners gesloten zijn uiteraard altijd mogelijk om in goed overleg de overeengekomen contractvoorwaarden opnieuw te bezien. In dit geval waar recent een aanbesteding heeft plaatsgevonden waarbij alle vigerende wet- regelgeving is toegepast ligt dat echter niet voor de hand.

Vraag 5

Klopt het dat de arbeidsvoorwaarden van deze gedetacheerde werknemers per juridische dienstverlener verschillend kunnen zijn?

Antwoord 5

Het is mogelijk dat de arbeidsvoorwaarden van werknemers bij verschillende werkgevers/dienstverleners verschillen.

¹ Aangangsel Handeling II, vergaderjaar 2020–2021, nr. 1025.

Vraag 6

Kunt u toelichten hoe het kan dat gedetacheerde werknemers bij de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND) die via Yacht werden gedetacheerd hetzelfde loon ontvangen als collega's die in bij de IND direct in dienst zijn (gelijk loon voor gelijk werk), dat de gedetacheerde werknemers van USG, achteraf, succesvolle loonvorderingen op hun achterstallig loon hebben ontvangen, maar dat gedetacheerde werknemers via DPA minder loon (hebben) ontvangen, en geen succesvolle loonvorderingen hebben, dan hun collega's die hetzelfde werk doen?

Antwoord 6

Voor de inhuur van specialistische expertise geldt dat in de Rijksbrede overeenkomsten uurtarieven zijn vastgelegd die de IND betaalt aan het detachingsbureau.

Welk tarief de detachingsbureaus vervolgens aan hun medewerkers betalen is geen onderdeel van de overeenkomsten. De uurtarieven (en andere beloningen) kunnen daarmee afwijken van die van IND medewerkers.²

De IND is formeel geen werkgever van deze gedetacheerden en heeft in die zin geen directe invloed op de hoogte van het salaris dat betaald wordt. Relevant is hier de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi). In de Waadi is de loonverhoudingsnorm opgenomen. Daarmee is geregeld dat een uitzendkracht recht heeft op hetzelfde loon als een werknemer (in een vergelijkbare functie) van het bedrijf dat de uitzendkracht heeft ingeleend. Op grond van de Waadi kan daarvan echter worden afgeweken bij cao.³ DPA heeft bij cao afwijkende afspraken gemaakt. In gerechtelijke procedures heeft de rechter de beroepen van DPA tegen het niet verlenen van dispensatie van de algemeen verbindendverklaring van de cao voor de uitzendkrachten (ABU-cao) en de cao Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche (SFU-cao) gegrond verklaard. De zaak ligt nu opnieuw ter beoordeling bij de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State.

Of er succesvolle loonvorderingen ontvangen zijn door werknemers van USG is informatie die niet bij de IND bekend is.

Vraag 7 en 8

Vindt u het uitlegbaar dat er zelfs tussen gedetacheerde werknemers bij de IND verschillende arbeidvoorwaarden gelden?

Vindt u het, los van de juridische mogelijkheid, wenselijk dat er binnen de rijksoverheid bij gelijk werk, ongelijk wordt betaald?

Antwoorden 7 en 8

De arbeidvoorwaarden van gedetacheerde werknemers zijn een zaak tussen het detachingsbureau als formele werkgever en de betrokken medewerker. Zoals reeds aangegeven heeft de rijksoverheid als opdrachtgever geen direct zicht op de arbeidvoorwaarden die ingehuurde arbeidskrachten krijgen. Enkel het detachingsbureau heeft dit overzicht en kan hier als formele werkgever op worden aangesproken. Ook is het mogelijk om via civiele ketenaansprakelijkheid zoals geregeld in artikel 7:616a e.v. het geldende (cao) loon te vorderen. De rijksoverheid dient zich net als elke andere werkgever en opdrachtgever te houden aan de geldende wet- en regelgeving. Uiteraard nemen wij die rol zeer serieus. De hele keten, inclusief hoofdupdrachtgever, is medeverantwoordelijk voor een correcte loonbetaling. De arbeid die de werknemer verricht voor de werkgever komt immers uiteindelijk de opdrachtgever ten goede. Als in een specifieke situatie wordt geoordeeld dat de wet- en regelgeving is overtreden, dan zal dit moeten worden gerepareerd.

Vraag 9

Welke mogelijkheden zijn er om te zorgen dat alle juridische ondersteuning die via Rijksbrede Raamovereenkomst Inhuur Juridische capaciteit wordt ingehuurd hetzelfde loon en dezelfde arbeidvoorwaarden krijgen als hun (niet-gedetacheerde) collega's?

² <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/ah-tk-20202021-1025.odt>

³ <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/ah-tk-20182019-1557>

Antwoord 9

Met de in het antwoord op vraag 3 genoemde wet- en regelgeving zijn de formele instrumenten hiervoor voorhanden.

Het is aan de opdrachtgevers binnen het Rijk om in goed en regelmatig overleg met de leveranciers van de ingezette medewerkers ervoor te zorgen dat de contractvoorwaarden ook worden nageleefd.

Vraag 10

Bent u het ermee eens dat het onwenselijk is dat de rijksoverheid gebruik maakt van allerlei schijnconstructies waarbij werknemers minder verdienen dan collega's die hetzelfde werk doen? Vindt u ook dat de rijksoverheid hier het goede voorbeeld zou moeten geven? Bent u daarom bereid om deze schijnconstructies, waarbij geen sprake is van gelijk loon voor gelijk werk, te schrappen?

Antwoord 10

Het tarief dat detacheringsbureaus aan hun medewerkers betalen is geen onderdeel van de afspraken bij externe inhuur, hetgeen onverlet laat dat artikel 27 van de ARVODI Algemene Rijksvoorwaarden van toepassing is. Zoals aangegeven bij het antwoord op vraag 7 en 8 dient wet- en regelgeving nageleefd te worden en overtredingen worden gerepareerd.

Vraag 11

Wat is de uitkomst van uw inzet om bij collega-bewindslieden de civiele ketenaansprakelijkheid, zoals geregeld in artikel 7:616a Burgerlijk Wetboek (BW) en verder, om het geldende (collectieve arbeidsovereenkomst (cao)) loon te vorderen onder de aandacht te brengen? Kunt u per ministerie aangeven wat hierop de reacties waren en welke acties door de bewindslieden zijn ondernomen?

Antwoord 11

Dit onderwerp is onder de aandacht gebracht. Daarnaast is gewezen op de handreiking over onderscheid tussen contracting en het ter beschikking stellen van arbeidskrachten, zoals uitzending of payrollling.⁴ Deze kennis is mee terug genomen naar de verschillende departementen.

Het merendeel van de inzet van tijdelijk personeel vindt plaats via de Rijksbrede inhuurcategorieën. Bij enkele van die categorieën zijn de verplichtingen die de opdrachtgever heeft goed gewaarborgd en opgenomen in het inhuurproces.

Met mijn collega van BZK ben ik van mening dat het echter zinvol is nader te onderzoeken hoe het verantwoordelijk opdrachtgeverschap bij alle inhuurcategorieën kan worden verbeterd. Als rijksoverheid nemen we onze voorbeeldrol als werkgever om goed met ingehuurde arbeidskrachten om te gaan serieus en daarom zal worden gekeken naar verbetering mogelijk is. In het onderzoek zal worden bezien hoe het verantwoordelijk opdrachtgeverschap is vormgegeven op papier. Daarbij zal worden meegenomen welke verplichtingen de opdrachtgever heeft en de waarborgen die daarvoor opgenomen zijn in het proces. Daarnaast zal op basis van steekproeven worden gecontroleerd of in de praktijk juiste betaling aan de ingehuurde arbeidskracht is voldaan. Over de uitkomsten van het onderzoek zult u door de Minister van BZK worden geïnformeerd in de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk 2022. Op basis van de uitkomsten van dit onderzoek zal gekeken worden welke vervolgstappen nodig zijn.

⁴ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2019/12/23/handreiking-contracting-uitzending-of-payrolling>.