

Vergaderjaar 2023–2024

25 883

Arbeidsomstandigheden

36 446

Wijziging van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs en enige andere wetten in verband met de invoering van regels voor het verlenen van toelating voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten (Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten)

Nr. 493

BRIEF VAN DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 17 juni 2024

Naar aanleiding van vragen van het lid Gijs van Dijk (PvdA) over de onderbetaling van werknemers bij de inhuur van juridische ondersteuning bij de Rijksoverheid (Aanhangsel Handelingen II 2021/22, nr. 2861) stelde de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid mede namens BZK een onderzoek in naar verantwoordelijk opdrachtgeverschap binnen de Rijksoverheid. De focus lag daarbij specifiek op het juist belonen van externe arbeidskrachten.

Significant Public voerde het onderzoek uit tussen juni 2023 tot april 2024. Hun onderzoeksrapport laat zien dat er een aantal verbeterpunten is. Het kabinet neemt die bevindingen ter harte want de Rijksoverheid heeft hier een voorbeeldrol te vervullen. In deze brief beschrijf ik, mede namens de Minister van SZW, welke acties de Rijksoverheid neemt.

Uitkomsten onderzoek

Tijdens het onderzoek is nagegaan hoe in het inhuurbeleid bij de Rijksoverheid het verantwoordelijk opdrachtgeverschap is vormgegeven voor wat betreft beloning conform de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi). De Waadi beschermt arbeidskrachten die werken via een derde zoals uitzendkrachten en gedetacheerden. De bescherming houdt onder andere in dat deze arbeidskrachten in beginsel recht hebben op gelijke beloning ten opzichte van werknemers die direct in dienst zijn. Van een opdrachtgever mag worden verwacht dat hij alle maatregelen treft die redelijkerwijs van hem verwacht mogen worden om te bevorderen dat werknemers van de opdrachtnemer het juiste loon ontvangen.

In het onderzoek is de werking van dit beleid getoetst aan de departementale uitvoeringspraktijk. Het onderzoek spitste zich toe op de inhuur van arbeidskrachten via de drie inkoopcategorieën die inhuur voor de

gehele Rijksoverheid mogelijk maken, namelijk Uitzendkrachten en Arbeidsparticipanten, Inhuur Professionals alsmede ICT-professionals. De genoemde beantwoording van Kamervragen had namelijk betrekking op met name de inhuur van arbeidskrachten die binnen deze categorieën vallen.

Het onderzoek had vooral tot doel inzichten te verkrijgen die ertoe leiden dat de naleving van de Waadi door de Rijksoverheid verbeterd kan worden. Er heeft om die reden onder meer een kwalitatieve casestudie van 23 uit de praktijk geselecteerde dossiers plaatsgevonden. Dit betrof een beredeneerde steekproef die in statistische zin niet representatief is maar wel illustratief voor de huidige inhuurpraktijk. Uit het onderzoek blijkt dat er zich binnen de Rijksoverheid een groot aantal verschillende inhuursituaties voordoen.

De Rijksoverheid dient, in lijn met haar informatieplicht volgens de Waadi, te bevorderen dat externe arbeidskrachten die door uitleners aan haar ter beschikking gesteld worden, hetzelfde worden beloond als collega's die in dienst zijn. Hiervoor is het van belang dat opdrachtgevers heldere afspraken maken over de inhuuropdrachten en hun uitleners voorzien van voldoende relevante informatie over de toepasselijke arbeidsvoorwaarden voor het eigen personeel dat hetzelfde of gelijkwaardig werk doet.

Uit het onderzoek komt naar voren dat het opdrachtgeverschap binnen de Rijksoverheid alsmede de verantwoordelijkheid voor het juist informeren van de uitleners en het juist (laten) belonen van ingehuurde arbeidskrachten versnipperd is georganiseerd. Uit het veldonderzoek komt bovendien naar voren dat betaling van de juiste beloning bij enkele casussen en voor enkele looncomponenten niet met zekerheid was vast te stellen en dat er in enkele gevallen negatieve afwijkingen waren, bijvoorbeeld als het gaat om het toekennen van het periodeloon. Naleving van de Waadi kon derhalve niet zonder meer als vanzelfsprekend beschouwd worden. Ook vindt binnen de Rijksoverheid momenteel geen actieve monitoring plaats specifiek naar risico's op onjuiste beloning. Op basis van het onderzoek is helder dat voor het invullen van goed opdrachtgeverschap in relatie tot het werken volgens de Waadi een (pro)actievere houding wenselijk is.

Maatregelen en acties

Om het risico op onjuiste beloning te verkleinen, heb ik het handelingsperspectief uit het onderzoeksrapport vertaald naar een aantal concrete maatregelen en acties. Deze hebben betrekking op enerzijds het adequaat informeren van opdrachtnemers voorafgaande aan de inhuurperiode en anderzijds het ondernemen van actie als tijdens of na afloop van de inhuurperiode blijkt dat naleving tekortschiet.

1. Om een brug te slaan tussen wetgeving, inhuurbeleid en uitvoeringspraktijk stelt BZK een handreiking op met een rijksbrede werking. Dit past binnen de stelselverantwoordelijkheid van BZK voor de bedrijfsvoering van de Rijksoverheid. Hierin komt te staan waarop opdrachtgevers binnen de Rijksoverheid moeten letten als zij externe arbeidskrachten willen inhuren en wat van hen verwacht wordt aangaande gelijk belonen. De handreiking gaat nader in op beloningselementen en overige arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn bij het inhuren van arbeidskrachten die onder toezicht en leiding van de opdrachtgever staan. Afhankelijk van de reacties die het werken met de handreiking in de praktijk oproept, is het denkbaar een informatiepunt in te richten waar opdrachtgevers, opdrachtnemers én

arbeidskrachten terecht kunnen voor informatie en met vragen en klachten omtrent de juiste beloning.

2. Opdrachtgevers binnen de Rijksoverheid zijn medeverantwoordelijk voor de kwaliteit van het werk en de condities waaronder het werk plaatsvindt. Het is belangrijk dat opdrachtgevers de externe arbeidskrachten behandelen overeenkomstig de eigen werknemers. Het zou daarom een goede zaak zijn als zij vanaf heden, voor zover dat nog niet gebeurt, tijdens de inhuurperiode tenminste eenmaal met hen in gesprek gaan over de beloning en andere arbeidsvoorwaarden.
3. Verder wordt nagegaan of de (Toelichting op de) Algemene Rijksvoorwaarden voor het verstrekken van opdrachten tot het verrichten van diensten (ARVODI) en de Algemene Rijksvoorwaarden bij IT-overeenkomsten (ARBIT) aanpassing behoeven ten aanzien van de verantwoordelijkheid voor een juiste beloning. Daarbij is het streven om monitoring door opdrachtgevers beter mogelijk te maken, bijvoorbeeld door steekproefsgewijs aan het einde van een inhuurovereenkomst de beloning te valideren.
4. De Auditdienst Rijk wordt verzocht periodiek onderzoek te doen naar de juiste beloning van ingehuurde arbeidskrachten.
5. Het rijksbrede categoriemanagement vervult een nuttige rol in het vermijden van risico's op gelijke beloning van externe arbeidskrachten. Waar nodig zal het categoriemanagement daarom de hierboven genoemde, nog op te stellen handreiking aanvullen met informatie en advies voor hun opdrachtgevers en -nemers. Hierdoor worden omstandigheden en keuzes die bepalend zijn voor een juiste beloning nog verder inzichtelijk gemaakt. De opdrachtgevers kunnen dit gebruiken als basis voor hun inhuuropdrachten. Ook draagt categoriemanagement bij aan het informeren van opdrachtnemers over nieuwe of gewijzigde beloningselementen in de arbeidsvoorwaarden van de opdrachtgever. Het categoriemanagement heeft tevens een taak als het gaat om het, voorafgaande aan de implementatie van nieuwe overeenkomsten, bij opdrachtnemers aandacht te vragen voor risico's op een onjuiste beloning.
6. In het onderzoeksrapport staat de suggestie om te onderzoeken in hoeverre (delen van de) de inhuur, detachering en professionele dienstenbranches in de Code Verantwoordelijk Marktgedrag kunnen worden opgenomen. Om dit te bevorderen wordt het bestuur van de Code Verantwoordelijk Marktgedrag verzocht hierover met de betreffende branches in gesprek te gaan.
7. Een andere ontwikkeling die een juiste beloning bevordert is het wetsvoorstel Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten dat op dit moment wordt behandeld in de Tweede Kamer.¹ Door deze wet zal er meer controle komen op het betalen van de juiste beloning aan terbeschikkinggestelde arbeidskrachten.

Over de voortgang op de bovengenoemde maatregelen informeer ik de Kamer via de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk 2024.

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
H.M. de Jonge

¹ Wijziging van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs en enige andere wetten in verband met de invoering van regels voor het verlenen van toelating voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten (Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten) | Tweede Kamer der Staten-Generaal