

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Binnenhof 1 A
2513 AA S GRAVENHAGE



Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Anna van Hannoverstraat 4
T 070 333 44 44
F 070 333 40 33
www.szw.nl

Contactpersoon

Onze referentie
AV/AR/10/2809

Datum 17 februari 2010

Betreft Kamervraag/vragen van het lid Ulenbelt (2010Z01155)

Hierbij zend ik u de antwoorden op de Kamervragen van het lid Ulenbelt (SP) over het onderzoek door ROOD over flexcontracten van werknemers op NS-stations (ingezonden 21 januari 2010).

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

J.P.H. Donner

2010Z01155

Vragen van het lid Ulenbelt (SP) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over het onderzoek door ROOD over flexcontracten van werknemers op NS-stations. (Ingezonden 21 januari 2010)

Datum

1
Wat is uw reactie op het rapport van ROOD en specifiek op de conclusies en eisen? 1)

Onze referentie
AV/AR/10/2809

2
Wat is uw reactie op de conclusie dat 30% van de jongeren aangeeft dat er sprake is van leeftijdsdiscriminatie bij Servex en dat een aantal leidinggevenden dit erkent?

Antwoord vragen 1 en 2:

Met belangstelling heb ik kennisgenomen van de onderzoeksrapportage van ROOD, waarin verslag werd gedaan van het onderzoek dat de jongerenorganisatie in de SP in 2009 heeft gedaan naar flexwerk in eet- en drinkgelegenheden op NS-stations, en waarbij met 180 medewerkers en 'tientallen' leidinggevenden werd gesproken. De conclusies zijn dat 30% van deze jongeren en 'een groot aantal leidinggevenden' aangeeft dat sprake is van leeftijdsdiscriminatie, en dat het minimum jeugdloon bij Servex B.V., de werkgever in casu, leidt tot leeftijdsdiscriminatie. Deze conclusies leiden tot enkele eisen van ROOD met betrekking tot leeftijdsdiscriminatie, jeugdloon en flexibele arbeidsovereenkomsten. Vooropgesteld zij dat ik, evenals ROOD, de naleving van de wet van evident belang acht.

Indien sprake is van leeftijdsdiscriminatie is dit altijd een ernstige zaak die serieuze aandacht verdient. Of daadwerkelijk sprake is van discriminatie is echter niet aan mij als minister om vast te stellen en, ongeacht de bedoelingen, evenmin aan ROOD. Indien een persoon van mening is dat er sprake is van een verboden onderscheid op grond van de WGBL kan hij of zij dit in een civielrechtelijke procedure voorleggen aan de rechter, of kan hij of zij een klacht indienen bij de Commissie Gelijke Behandeling (CGB), aan wie is opgedragen te bepalen of sprake is van onderscheid in de zin van de wet.

3
Bent u voornemens onderzoek uit te laten voeren naar deze vermeende leeftijdsdiscriminatie? Zo ja, door wie en wanneer? Zo nee, waarom niet?

Antwoord vraag 3:

Nee. Zoals ik hierboven heb aangegeven is in dezen de burgerlijke rechter bevoegd en staat de procedure van de CGB open. De CGB kan overigens naar aanleiding van een klacht of een verzoek om advies dan wel uit eigen beweging onderzoek instellen of er in strijd wordt gehandeld met de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid.

4
Bent u van mening dat de Nederlandse staat als aandeelhouder een verantwoordelijkheid kent voor het bieden van fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden voor werknemers bij Servex? Zo ja, welke stappen gaat u ondernemen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord vraag 4:

Een aandeelhouder heeft in een onderneming waarop het verlicht structuurregime van toepassing is (namelijk NS) geen rol bij het formuleren van de arbeidsvoorwaarden voor personeel van (dochter-)ondernemingen. Deze operationele verantwoordelijkheid ligt bij de directie van de ondernemingen. Deze verdeling van verantwoordelijkheden is niet anders wanneer de Staat als aandeelhouder fungeert.

Datum

Onze referentie
AV/AR/10/2809

5

Bent u van mening dat de minimumjeugdlonen ten opzichte van het volwassenenminimumloon een lagere arbeidsproductiviteit compenseert?

6

Ervan uitgaande dat door de minimumjeugdlonen jongeren veel goedkoper zijn dan 23-plussers, bent u van mening dat dit de keuze voor een jonge werknemer aantrekkelijker maakt?

Antwoord vragen 5 en 6

Voor de leeftijdsgrenzen bij het minimum(jeugd)loon is destijds aansluiting gezocht bij de bestaande beloningssituatie van jongeren in het bedrijfsleven. Aan de hoogte en de staffeling van de jeugdminimumlonen ligt het uitgangspunt ten grondslag dat jeugdigen minder ervaring hebben, zodat zij een lagere productiviteit hebben en in beginsel niet als vakvolwassenen kunnen worden beschouwd. De productiviteit van een functie moet minstens gelijk zijn aan de beloning, anders bestaat er grote kans dat de werkgever van invulling van de vacature afziet, dan wel, indien dit niet mogelijk is, deze niet door een jongere laat vervullen. Hogere minimumjeugdlonen (gelijkstelling aan het minimumloon voor 23 jarigen) zullen het aanbod van eenvoudige banen aan jongeren, waarop het minimumloon veelal van toepassing is, ongetwijfeld negatief beïnvloeden. Bovendien zou daarmee voorbij worden gegaan aan de grondslag voor de staffeling als hierboven vermeld en tevens aan het feit dat de aard van de werkzaamheden die bepaalde jongeren (tot 17 jaar) mogen verrichten beperkter is in verband met de veiligheid en gezondheid. Daarnaast kan voor jongeren in de schoolplichtige leeftijd aangevoerd worden dat van het minimum jeugdloon een bepaalde beschermende werking uitgaat, in de zin dat door de hoogte ervan voortijdige schooluitval wordt voorkomen.

7

Bent u bereid een draagvlakonderzoek te verrichten onder jongeren over het wetsvoorstel dat een vierde tijdelijk contract mogelijk maakt? Zo nee, waarom niet?

Antwoord vraag 7

Nee, ik ben niet bereid om een draagvlakonderzoek te doen onder jongeren over genoemd wetsvoorstel. Het wetsvoorstel betreft een tijdelijke maatregel in het kader van de huidige economische crisis. Over

de wenselijkheid van deze tijdelijke maatregel heeft de Kamer zich reeds eerder bij motie uitgesproken.

8

Is het waar dat de werkgelegenheid bij Servex door de crisis niet of nauwelijks is aangetast en dat de argumenten voor de mogelijkheid om een vierde tijdelijk contract te bieden niet van toepassing zijn op werknemers bij Servex?

Datum

Onze referentie
AV/AR/10/2809

Antwoord vraag 8

Het gebruik kunnen maken van de (tijdelijke) mogelijkheid om een vierde opeenvolgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te gaan hangt in het genoemde wetsvoorstel niet af van de vraag of een bepaalde sector meer of minder geraakt is door de crisis. Zoals gewisseld is tijdens de plenaire behandeling van dit wetsvoorstel is de voorgestelde regeling niet gericht op steun aan sectoren in moeilijkheden maar op steun aan jongeren die anders geen baan kunnen vinden.

9

Bent u bereid om vanuit de bijzondere positie die de staat ten opzichte van Servex heeft het bedrijf op te roepen om werknemers geen vierde tijdelijk contract te bieden maar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd? Zo nee, waarom niet?

Antwoord vraag 9

Nee, ik ben daartoe niet bereid. Zoals in het antwoord op vraag 8 aangegeven betreft het wetsvoorstel een generieke wettelijke maatregel waarvan bedrijven gebruik kunnen maken. Het is (na inwerkingtreding) aan bedrijven zelf om te beoordelen of het noodzakelijk is hiertoe over te gaan.

1) ROOD, "Flexinspectie – Onderzoek naar flexwerk in eet- en drinkgelegenheden op NS-stations 2009"
http://rood.sp.nl/docs/ROOD_flexinspectie.pdf