

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.rijksoverheid.nl

Contactpersoon

Onze referentie
AV/SDA/2011/4031,4033

Uw referentie
2011Z03918/2011Z04016

Datum 24 maart 2011
Betreft Kamervragen van de leden Ulenbelt en Klaver

Hierbij zend ik u de antwoorden op de Kamervragen van het lid Ulenbelt (SP) over het bericht dat uitzendkrachten met een Nederlands paspoort van vleesverwerker VION in Enschede moeten vertrekken en de aanvullende vragen van het lid Klaver (GroenLinks) over het bericht dat het vleesverwerkingsbedrijf VION te Enschede geen Nederlandse uitzendkrachten meer wil inhuren.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

H.G.J. Kamp

Vragen van het lid Ulenbelt (SP) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over het bericht dat uitzendkrachten met een Nederlands paspoort van vleesverwerker Vion in Enschede moeten vertrekken (ingezonden 25 februari 2011).

Datum

Vraag 1

Wat is uw reactie op het bericht dat uitzendkrachten met een Nederlands paspoort van vleesverwerker Vion in Enschede moeten vertrekken?

Onze referentie
AV/SDA/2011/4031,4033

Antwoord vraag 1

Het is aan een bedrijf om te kiezen of gebruik wordt gemaakt van binnenlandse of buitenlandse uitzendkrachten. Vanzelfsprekend dient men zich te houden aan het wettelijk kader. Zo is bijvoorbeeld op grond van de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) in bepaalde gevallen een tewerkstellingsvergunning noodzakelijk.

Vraag 2

Bent u bereid om met grote spoed in overleg te gaan met Vion teneinde te bereiken dat het ontslag op basis van nationaliteit wordt teruggedraaid? Zo nee, waarom niet?

Antwoord vraag 2

Er is hier geen sprake van ontslag door Vion. In het algemeen geldt dat wanneer een bedrijf personeel betreft van een uitzendbureau er gebruik wordt gemaakt van een uitzendconstructie. De uitzendkrachten zijn in dienst van het uitzendbureau. De inlener sluit een contract met het uitzendbureau en niet met de uitzendkracht. Dat betekent dat het beëindigen van het contract tussen de inlener en het uitzendbureau geen invloed heeft op de arbeidsrelatie tussen uitzendkracht en uitzendbureau.

Vraag 3

Bent u bereid om een onderzoek te starten naar de naleving van de CAO bij de Vion in Enschede? Zo nee, waarom niet? Zo ja, wanneer kan de Kamer de resultaten verwachten?

Antwoord vraag 3

Voor zover het gaat om het nakomen van cao- of pensioenafspraken is dit een zaak van het bedrijf en de betrokken uitzendbureaus zelf. Het is aan cao-partijen om toe te zien op de naleving van arbeidsvoorwaarden zoals vastgelegd in de cao's. Cao-partijen kunnen bij cao's waarvan bepalingen algemeen verbindend zijn verklaard, de Arbeidsinspectie verzoeken om een onderzoek bij een bedrijf in te stellen. Dit kan indien er een gegronde vermoeden van overtreding bestaat en een cao-partij de intentie heeft tot het indienen van een vordering bij de rechter. Voor meer informatie over de handhaving van cao's verwijs ik naar de brieven over dit onderwerp (Tweede Kamer, vergaderjaar 2009-2010, 29 544 en 32 123 XV, nr. 219).

Vraag 4

Acht u het maken van onderscheid op basis van de nationaliteit bij het ontslaan van arbeidskrachten in strijd met de wet en in strijd met fatsoensnormen? Zo ja, wat gaat u hieraan doen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord vraag 4

Zie het antwoord op vragen 1 en 2. Voor de volledigheid vermeld ik dat betrokkenen die van mening zijn te zijn gediscrimineerd op grond van nationaliteit een klacht kunnen indienen bij de Commissie Gelijke Behandeling.

Datum

Vraag 5

Wilt u een inspectie uitvoeren bij het uitzendbureau waarvan Vion nu uitzendkrachten gaat betrekken? Zo nee, waarom niet?

Onze referentie

AV/SDA/2011/4031,4033

Antwoord vraag 5

De Arbeidsinspectie voert jaarlijks circa 30.000 inspecties uit. Werkgevers worden gecontroleerd op arbeidsomstandigheden, werktijden en illegale tewerkstelling. De controles worden uitgevoerd op basis van risicoanalyses, meldingen en klachten. Bij de Arbeidsinspectie zijn recentelijk geen klachten of meldingen binnengekomen over genoemd bedrijf. Er is op dit moment dan ook geen aanleiding om daar een inspectie uit te voeren.

Vragen van het lid Klaver (GroenLinks) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over het bericht dat het vleesverwerkingsbedrijf VION te Enschede geen Nederlandse uitzendkrachten meer wil inhuren (ingezonden 28 februari 2011)

Datum

Vraag 1

Hebt u kennis kunnen nemen van het artikel 'VION weert Nederlandse uitzendkracht'?

Onze referentie

AV/SDA/2011/4031,4033

Antwoord vraag 1

Ja.

Vraag 2

Wat is uw reactie op de uitlatingen van de directeur van VION dat hij geen Nederlandse uitzendkrachten meer aanneemt omdat een uitzendkracht uit een ander EU-land goedkoper is?

Antwoord vraag 2

Het is aan het bedrijf zelf om te bepalen van welk uitzendbureau uitzendkrachten worden betrokken. Het is een in de EU gevestigde onderneming toegestaan om arbeidskrachten ter beschikking te stellen aan een Nederlands bedrijf. In sommige gevallen levert dit de werkgever wellicht een kostenvoordeel op.

Vraag 3

Kunt u inzichtelijk maken hoeveel uitzendkrachten er via uitzendbureaus uit andere EU-landen hier in Nederland werkzaam zijn?

Antwoord vraag 3

Dit aantal is niet bekend.

Vraag 4

Deelt u de mening dat een dergelijke vorm van concurrentie op arbeidsvoorwaarden onacceptabel is? Zo ja, welke actie gaat u hierin ondernemen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord vraag 4

Van concurrentie op arbeidsvoorwaarden via de cao is geen sprake indien een buitenlands uitzendbureau personeel ter beschikking stelt aan een in Nederland gevestigd bedrijf. De tijdelijk in Nederland gedetacheerde werknemers hebben op grond van de Wet arbeidsvoorwaarden grensoverschrijdende arbeid recht op de «harde kern» van arbeidsvoorwaarden, volgens de algemeen verbindend verklaarde cao in de betreffende sector: cao-loon (betaald door de dienstverlener), vakantiedagen, rusttijden, maximale werktijden, regels en voorwaarden voor uitzendwerk, veiligheidsmaatregelen en gelijke behandeling.