

Vergaderjaar 2002–2003

21 501-31

Raad voor de Werkgelegenheid, Sociaal Beleid, Volksgezondheid en Consumentenzaken

Nr. 1

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 1 oktober 2002

Met verwijzing naar de brief van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 12 september 2002 (SOZA-02-510), waarin mij is verzocht uw Kamer te informeren over de stand van zaken met betrekking tot de onderhandelingen inzake de Richtlijn arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten, bericht ik u het volgende.

Op 22 maart 2002 heeft de Europese Commissie een voorstel ((COM (2002) 149 def.) ingediend bij de Raad van de Europese Unie voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende de arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten. Het voorstel is ter kennisneming door uw Kamer als bijlage hierbij gevoegd.¹ Korthedshalve verwijs ik u voor wat betreft de inhoud van het voorstel naar deze bijlage.

Het richtlijnvoorstel is het derde richtlijnvoorstel ter realisatie van de invoering van het non-discriminatiebeginsel ten behoeve van werknemers die flexibele arbeid verrichten. Eerder werden twee richtlijnen vastgesteld op basis van door sociale partners op Europees niveau vastgestelde raamovereenkomsten. Daarbij ging het om de EU-richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 inzake deeltijdarbeid en om de EU-richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

De Europese Commissie beoogt met het thans ingediende richtlijnvoorstel de kwaliteit van uitzendarbeid in de EU-landen te verbeteren en tevens een geschikt kader te creëren voor het gebruik van uitzendarbeid om aldus bij te dragen aan de goede werking van de arbeidsmarkt en tot de werkgelegenheid.

Evenals bij eerdergenoemde richtlijnen is de kern van het voorstel de introductie van het non-discriminatiebeginsel, thans voor uitzendkrachten met betrekking tot essentiële arbeidsvoorwaarden (w.o. het loon)(vgl. art. 5 lid 1). Dit betekent, dat uitzendkrachten voor wat betreft die arbeidsvoor-

¹ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

waarden niet minder gunstig mogen worden behandeld dan de vergelijkbare werknemer bij de inlenende onderneming. Verschillen in behandeling zijn alleen geoorloofd als deze objectief gerechtvaardigd zijn. Van de toepassing van het non-discriminatiebeginsel mag door de Lidstaten in een aantal gevallen worden afgeweken, onder meer indien de arbeidsvoorwaarden van de uitzendkracht bij collectieve arbeidsovereenkomst worden vastgesteld. Daarnaast worden maatregelen voorgesteld om de uitzendkracht betere mogelijkheden te geven tot het vinden van een vaste baan bij de inlenende ondernemingen. Het gaat dan onder meer om informatie over vacatures en het verbieden van belemmeringen voor het indiensttreden bij de inlener (belemmeringsverbod). Ook mogen uitzendbureaus de uitzendkrachten geen honoraria in rekening brengen voor het verschaffen van uitzendwerk (verbod tegenprestatie arbeidskracht)(vgl. art. 6). Voorts bevat het richtlijnvoorstel voorstellen inzake de vertegenwoordiging van uitzendkrachten in werknemersvertegenwoordigende organen bij zowel het uitzendbureau als de inlener (vgl. art. 7) en over de verplichting van de inlenende onderneming om het werknemersvertegenwoordigende orgaan van deze onderneming informatie te verschaffen over het inzetten van uitzendkrachten in de onderneming (vgl. art. 8).

Het merendeel van de voorgestelde bepalingen in het richtlijnvoorstel stemt overeen met de geldende wetgeving voor uitzendarbeid, zoals neergelegd in de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (WAADI) en de Wet op de ondernemingsraden. In het bijzonder de voorgestelde toepassing van het non-discriminatiebeginsel t.w. vergelijking van de uitzendkracht met de vergelijkbare werknemer in de inlenende onderneming, spoort met het Nederlandse systeem ingevolge artikel 8 WAADI. Volgens die bepaling geldt namelijk, dat de uitzendkracht aanspraak maakt op hetzelfde loon als de vergelijkbare werknemer in dienst bij de inlener, tenzij op het loon van de uitzendkracht specifieke bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing zijn. Ook het voorgestelde belemmeringsverbod en het verbod van tegenprestatie volgen direct of indirect uit de geldende wetgeving. In dit opzicht zal het richtlijnvoorstel voor de Nederlandse situatie met betrekking tot uitzendarbeid nauwelijks tot wijziging van de wetgeving behoeven te leiden.

Bij de beraadslagingen in het kader van de voorbereiding van de besluitvorming over het richtlijnvoorstel in de Raad van de Europese Unie, wordt dan ook – gelet op de geldende wetgeving – door Nederland de positie ingenomen, dat in principe zal kunnen worden ingestemd met de voorstellen van de Europese commissie inzake de arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten. Uit deze beraadslagingen blijkt overigens, dat het voorstel qua doelstellingen, door de meeste lidstaten in het algemeen positief is ontvangen. Enkele lidstaten hebben ernstige bezwaren tegen het voorstel. In het bijzonder voor wat betreft de toepassing van het non-discriminatiebeginsel, omdat die toepassing in hoge mate indruist tegen de in die lidstaten geldende praktijk met betrekking tot de beloning van uitzendkrachten. Ook de voorgestelde mogelijkheden tot afwijking van de toepassing van het non-discriminatiebeginsel volstaan voor deze lidstaten vooralsnog niet. Deze lidstaten hebben in verband hiermede naast een algemeen voorbehoud tegen het richtlijnvoorstel ook een voorbehoud gemaakt tegen met name dit onderdeel van het richtlijnvoorstel. Daarnaast geldt dat ook door alle overige lidstaten – waaronder Nederland – bij aanvang van de beraadslagingen over het richtlijnvoorstel een algemeen voorbehoud met betrekking tot het richtlijnvoorstel werd gemaakt. Onzerzijds werd dit ingegeven door de toen gaande zijnde kabinetswisseling. Kortom definitieve standpunten met betrekking tot het richtlijnvoorstel zijn door ons noch door de andere lidstaten op dit moment ingenomen.

Op Europees niveau wordt met betrekking tot het richtlijnvoorstel door UNICE (Europese werkgeversorganisatie) bepleit om voor wat betreft de toepassing van het non-discriminatiebeginsel het voorstel uit te breiden met nog een zelfstandige optie t.w.: vergelijking van de uitzendkracht met een vergelijkbare uitzendkracht binnen hetzelfde uitzendbureau. De CietT (Internationale organisatie van uitzendwerkgevers) huldigt een soortgelijke opvatting. Ik merk naar aanleiding hiervan op, dat het richtlijnvoorstel beoogt de kwaliteit van de uitzendarbeid in de lidstaten van alle landen van de Europese Unie te verbeteren, door toepassing van het non-discriminatiebeginsel ten opzichte van het loon (en andere essentiële arbeidsvoorwaarden) van de uitzendkracht. Slechts bij CAO kan hiervan worden afgeweken, omdat alleen collectieve afspraken voldoende waarborg zullen bieden voor een passende beloning van de uitzendkracht. Een vrije keuze-mogelijkheid voor de lidstaten voor de door UNICE voorgestane zelfstandige optie houdt naar mijn mening het gevaar in, dat de met het richtlijnvoorstel beoogde doelstelling – verbetering van de kwaliteit van uitzendarbeid – op Europees niveau illusoir zal blijken te zijn, gezien de zo verschillende situaties met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten in de lidstaten.

Het VNO NCW en de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) zijn voorstander voor het opnemen van de door UNICE voorgestelde uitbreiding. Dit, ten einde de lidstaten in de toekomst desgewenst de mogelijkheid te geven om tot een aangepast regime te komen. Op hun verzoek om de Nederlandse positie in de besprekingen over het richtlijnvoorstel in verband hiermede te heroverwegen heb ik vooralsnog afwijzend gereageerd. Het in het richtlijnvoorstel voorgestane stelsel voor beloning van de uitzendkracht is in zijn uitwerking in overeenstemming met het loonverhoudingsvoorschrift van artikel 8 WAADI. Uit de aan uw Kamer en de Stichting van de Arbeid toegezonden recente evaluatie van de WAADI is niet gebleken, dat het loonverhoudingsvoorschrift in de praktijk overbodig is en afgeschaft zou kunnen worden. Ik heb genoemde organisaties dan ook verwezen naar de Stichting van de Arbeid, ten einde hun opvattingen aldaar te bespreken in het bredere kader van de besprekingen over de evaluatie van de WAADI. Ik acht het van belang, dat duidelijk is of voor hun visie bij alle sociale partners voldoende draagvlak bestaat. Afhankelijk hiervan zal ik bezien of heroverweging van de Nederlandse positie in de besprekingen over het richtlijnvoorstel wenselijk is.

Tenslotte merk ik nog op, dat op het richtlijnvoorstel ingevolge artikel 251 van het EU-Verdrag de mede-wetgevingsprocedure met het Europees Parlement van toepassing is. De behandeling van het richtlijnvoorstel in het Europees Parlement is nog gaande. Het voorstel wordt voorbereid in de Commissie Werkgelegenheid en Sociale Zaken van het parlement.

Het Europees Parlement zal naar verwachting in oktober a.s. over ingediende amendementen stemmen. Op dit moment is niet te voorzien welke wijzigingen het richtlijnvoorstel hierdoor nog zal ondergaan alvorens in eerste lezing door de Raad besluitvorming over het gemeenschappelijk standpunt zal plaatsvinden.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. J. de Geus