

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

3996

Vragen van het lid **Palland** (CDA) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht «Bezorgers websuper Picnic luiden noodklok over arbeidsomstandigheden»* (ingezonden 17 juli 2019).

Antwoord van Staatssecretaris **Van Ark** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid), mede namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (ontvangen 16 september 2019)

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «Bezorgers websuper Picnic luiden noodklok over arbeidsomstandigheden»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Wat is uw reactie op dit bericht?

Antwoord 2

Het is van groot belang dat mensen gezond en veilig kunnen werken. Iedere werkgever dient daarvoor te zorgen. Indien er zorgen zijn over de arbeidsomstandigheden is het goed dat dit gemeld wordt. Dit kan bijvoorbeeld bij de werkgever, de ondernemingsraad of vakbond. In het uiterste geval kan een klacht worden ingediend bij de Inspectie SZW. Klachten via de OR of de vakbond worden altijd door Inspectie SZW onderzocht.

Vraag 3

Is er in de opkomende branche van online supermarkten, «websupers», of andere vormen van e-commerce volgens u sprake van (toenemende) concurrentie op arbeidsomstandigheden? Doet dit zich online meer en/of in andere vormen voor dan in de traditionele offline business?

¹ Algemeen Dagblad, 16 juli 2019, <https://www.ad.nl/ad-werkt/bezorgers-websuper-picnic-luiden-noodklok-over-arbeidsomstandigheden-a6c2aaf65/>.

Antwoord 3

Iedere werknemer heeft het recht om gezond en veilig te werken. Het is de plicht van de werkgever om voor goede arbeidsomstandigheden te zorgen en de preventie van arbeidsrisico's vorm te geven, of dit nu bij een online of offline business is. Concurrentie mag niet ten laste gaan van arbeidsomstandigheden. De Arbowet stelt duidelijke grenzen. Van belang is dat zowel in de online als in de traditionele offline business aan de wettelijke eisen wordt voldaan.

Vraag 4

Hoe vindt u dat de e-commerce, waaronder de online supermarkt, zich vanuit zowel werknemers- als werkgeversperspectief ontwikkelt?

Antwoord 4

Er ontstaan voortdurend nieuwe vormen van bedrijvigheid. Van belang is dat aan de gestelde wettelijke eisen wordt voldaan.

Vraag 5

Herkent u het signaal, in het artikel afgegeven door Vakbond FNV, dat werkgevers werknemers ontslaan wanneer zij contact hebben met de vakbond? Hebt u enige indruk hoe vaak dit in Nederland voorkomt? Is de bescherming hiertegen volgens u voldoende georganiseerd?

Antwoord 5

Een werkgever mag medewerkers alleen ontslaan indien daar een redelijke grond voor aanwezig is. Contact met een vakbond valt daar niet onder en is geen goede reden voor een ontslag. Ik heb geen informatie of en zo ja, hoe vaak dit voorkomt. De toetsing van dergelijke gevallen is aan de rechter.

Vraag 6

Zijn op de arbeidsmarkt uitzendkrachten in uw ogen kwetsbaarder als het gaat om het opkomen voor hun belangen, bijvoorbeeld via de vakbond, en het aanklaarten van slechte arbeidsomstandigheden? Zou hun positie moeten en kunnen worden verbeterd, bijvoorbeeld door de mogelijkheid van collectieve vorderingen die niet individueel herleidbaar zijn?

Antwoord 6

Uitzendkrachten hebben net als de vaste werknemers het recht om gezond en veilig te werken en het recht om op te komen voor hun belangen. Het beschermen van kwetsbare groepen werkenden op de arbeidsmarkt, zoals de flexwerkers, is en blijft belangrijk.

Vraag 7

Vindt u het houden van een tevredenheidsonderzoek onder medewerkers een voldoende maatstaf om te bepalen of klachten over arbeidsomstandigheden wel of niet gegrond zijn?

Antwoord 7

In de Arbeidsomstandighedenwet bepaalt de overheid met doelvoorschriften wat in het belang van gezond en veilig werken moet worden gedaan. Werkgevers en werknemers bepalen zelf hoe ze dat in de concrete werksituatie doen. De wet bepaalt ook dat werkgevers en werknemers dat in overleg en samenwerking doen. Een tevredenheidsonderzoek kan daar deel van uitmaken.

Vraag 8

Hoe kan worden voorkomen dat de veiligheid van medewerkers in het geding raakt, omdat hun materiaal niet veilig is of omdat zij onvoldoende zijn geschoold, met ongelukken of bijna-ongelukken tot gevolg?

Antwoord 8

Om gezond en veilig te kunnen werken moeten arbeidsmiddelen in goede staat verkeren en op een juiste wijze worden gebruikt. Bij sommige arbeidsmiddelen is een instructie en training voor de gebruiker noodzakelijk om het arbeidsmiddel op een juiste wijze te kunnen gebruiken en kennis te hebben van de risico's. Ongelukken of bijna-ongelukken moeten worden betrokken in

de Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) en worden geëvalueerd op oorzaken en maatregelen. Veel bedrijfstakken maken een Arbo catalogus waarin de eisen van de Arbowetgeving aan de hand van de specifieke werkzaamheden en ervaringen in de bedrijfstak nader zijn uitgewerkt.

Vraag 9

Wat vindt u van het verdelen van werkdiensten onder medewerkers als een «wekelijkse wedstrijd», d.w.z. dat wie het eerst komt het eerst maalt?

Antwoord 9

De werkgever moet aan een aantal verplichtingen voldoen om een eerlijke, veilige en gezonde arbeidssituatie te creëren voor zijn werknemers. In de Arbeidstijdenwet is het aantal uur opgenomen dat je per dag en week mag werken en hoeveel rusttijd je moet nemen. Deze staan in de Arbeidstijdenwet (ATW). Het verdelen van werkdiensten moet passen binnen de ATW en de aanvullende afspraken van de CAO.

Vraag 10 en 11

Valt een online supermarkt volgens u onder de supermarkt-cao of juist niet? Hoe staat u tegenover de introductie van een e-commerce cao, waarvoor in het artikel wordt gepleit?

Antwoord 10 en 11

Interpretatie van de werkingssfeer van een cao is een zaak van cao-partijen. Of de introductie van een e-commerce cao nodig is, is aan de cao-partijen gezamenlijk te beoordelen.