

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

1916

Vragen van het lid **Jasper van Dijk** (SP) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *misstanden met arbeidsmigranten bij distributiecentra van Albert Heijn* (ingezonden 12 maart 2018).

Antwoord van Minister **Koolmees** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) mede namens de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (ontvangen 25 april 2018)

Vraag 1 en 2

Wat is uw oordeel over het artikel in de Groene Amsterdammer «Callgirl voor Albert Heijn» naar aanleiding van onderzoek van Investico naar flexwerkers in distributiecentra?¹

Hoe oordeelt u over de werkdruk waar de uitzendkrachten bij distributiecentra van Albert Heijn aan blootgesteld worden, waarbij onhaalbare normen worden gesteld, mensen «gestimuleerd» worden om tijdens de pauze door te werken en om de paar uur wordt omgeroepen dat er harder gewerkt moet worden waardoor mensen soms niet naar de WC durven te gaan?

Antwoord 1 en 2

Ik vind het van groot belang dat mensen in hun werk goed behandeld worden. Als het gaat om de veiligheid en de gezondheid stelt de wet duidelijke grenzen. Volgens de Arbeidsomstandighedenwet mogen werkzaamheden geen gevaar opleveren voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer, waaronder zeker ook het voorkomen van stress en overmatige werkdruk verstaan dient te worden. Ook de Arbeidstijdenwet stelt duidelijke grenzen. Het is de taak van de werkgever om voor goede arbeidsomstandigheden te zorgen en om de preventie van arbeidsrisico's vorm te geven. Werknemers, waaronder ook flexwerkers, kunnen individueel of via een vakbond of ondernemingsraad een klacht indienen bij de Inspectie SZW als de zorg van de werkgever niet voldoet aan de wet. Een melding bij de Inspectie SZW kan ook anoniem en in verschillende talen, waaronder in het Pools en Roemeens gedaan worden. Alle meldingen worden betrokken bij de risico-evaluatie van de Inspectie SZW. Bij een melding of klacht afkomstig van een vakbond of ondernemingsraad volgt altijd een onderzoek. Om arbeidsmigranten te informeren over hun arbeidsrechten subsidieer ik een project van de NGO FairWork waarbij arbeidsmigranten in verschillende

¹ <https://www.groene.nl/artikel/callgirl-voor-albert-heijn>

talen worden geïnformeerd met behulp van de website, folders, online fora en sociale media. FairWork biedt hulp en ondersteuning en zal als er indicaties zijn van slechte arbeidsomstandigheden ook een melding doen bij Inspectie SZW.

Vraag 3

Deelt u de mening dat het ontoelaatbaar is dat uitzendbureau Otto de slaapplek verzorgt van zeker de helft van zijn arbeidsmigranten, die meestal bestaat uit een bed in een wooncontainer of vakantiehuisje met vier anderen en waarbij het uitzendbureau de huur inhoudt op het loon (300 tot 400 euro per maand), ook als de medewerkers niet fulltime werken?

Antwoord 3

Iedereen heeft recht op degelijke huisvesting, ook als zij slechts tijdelijk in Nederland verblijven. Het kabinet streeft er daarom naar dat de huisvesting van arbeidsmigranten van goede kwaliteit is, ongeacht de verhuurder of eigenaar.

Sinds 1 januari 2017 geldt het verbod op inhoudingen en verrekeningen op het Wettelijk minimumloon. Huisvesting vormt daar één van de uitzonderingen op. Er mag voor huisvesting maximaal 25% ingehouden worden op het wettelijk minimumloon onder strikte voorwaarden. Dit minimumloon is het minimumloon dat voor de werknemer geldt. Bij een werknemer die parttime werkt, mag slechts 25% van het minimumloon dat bij die parttimefunctie geldt worden ingehouden. Onduidelijk is of in dit geval sprake is van inhoudingen die niet zijn toegestaan.

Eén van de voorwaarden voor inhoudingen voor huisvesting is dat de huisvesting moet voldoen aan de kwaliteitseisen die zijn overeengekomen in de cao tussen sociale partners. Daarnaast dienen deze kwaliteitseisen te zijn gecontroleerd door een geaccrediteerde instelling. Een voorbeeld van een dergelijke normenset met geaccrediteerde controlerende instellingen is het keurmerk van de Stichting Normering Flexwonen (SNF).

Vraag 4

Wat is uw reactie op de constatering dat veel woningen niet aan de eisen voldoen, waarbij mensen moeten eten op hun versleten bed omdat er onvoldoende stoelen zijn voor het aantal bewoners?

Antwoord 4

Het is in eerste instantie aan de gemeente om controles op de huisvesting van arbeidsmigranten uit te voeren. Dit gaat om controles in het kader van bouw- en woningtoezicht en op voorwaarden in afgegeven vergunningen. Wanneer de betrokken huisvester een specifiek keurmerk heeft, zoals het SNF keurmerk, kan ook bij de betrokken controlerende organisatie een klacht worden ingediend. Deze organisatie kan de klachten en signalen meenemen in hun (extra) controles in het kader van het keurmerk. Een klacht bij SNF kan ook in het Pools of Roemeens worden ingediend.

Vraag 5

Wat is uw reactie op de intimiderende controle door twee mannen van het door Otto ingehuurde bedrijf Goodstay, waarbij de heren alles opzij schoven, persoonlijke spullen doorzochten en een waterpijp in beslag namen? Wat is uw reactie op het geven van waarschuwingen n.a.v. dit soort controles in de privésfeer, waarbij drie waarschuwingen leidt tot vertrek?

Antwoord 5

Zaken die zijn afgesproken in het huurcontract dienen te worden nageleefd door de verhuurder en huurder. Wanneer dit niet het geval is, kan een van beide partijen naar de burgerlijk rechter stappen.

De verhuurder mag de woning niet te pas en te onpas betreden. Dit geldt ook voor de gemeenschappelijke ruimte. De verhuurder kan alleen – tenzij in de huurovereenkomst anders bepaald – toegang tot de woning vorderen als sprake is van noodzakelijk onderhoud en de controle daarop of bij een bezichtiging van belanghebbende en verhuurder. Het is uiteindelijk aan de rechter om in individuele gevallen een oordeel te geven over het recht op toegang van de verhuurder tot de woning; de feiten en de omstandigheden van het geval dienen bij die beoordeling te worden betrokken.

Mijn collega van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties heeft uw Kamer onlangs een brief² gestuurd waarin zij ingaat op goed verhuurderschap. Praktijken als intimidatie of misbruik onderdeel maken van tijdelijke contractvormen passen niet bij een sector, waarin een zo belangrijke functie als wonen ligt besloten. Deze signalen zal zij meenemen in haar gesprek met de sector dat nog voor de zomer zal plaatsvinden.

Vraag 6

Wilt u onderzoeken welk verdienmodel ten grondslag ligt aan de inhuur door Otto van QualityStay voor reparaties en onderhoud, van CleanStay voor onderhoud en van Huursnel voor onderverhuur en welke gevolgen dit heeft voor de arbeidsmigranten die van deze huisvesting gebruik moeten maken?

Antwoord 6

Het staat een uitzendbureau dat huisvesting aanbiedt vrij om bedrijven in te huren voor reparaties, onderhoud en verhuur. Ik zie geen aanleiding om hier nader onderzoek naar te laten doen.

Vraag 7

Vindt u de huurprijs van bijna dertig euro per vierkante meter aanvaardbaar, die arbeidsmigranten betalen voor een wooncontainer in Diemen, waar zij met vijf personen in wonen, terwijl studenten voor geheel zelfstandige wooncontainers nog geen 13 euro per vierkante meter kwijt zijn? Zo nee, wat onderneemt u hiertegen?

Antwoord 7

In aanvulling op mijn antwoorden op vraag 3 en 4:

Met de voorwaarden die zijn gesteld voor inhoudingen in de Wet Aanpak Schijnconstructies mag maximaal 25% van het minimumloon worden ingehouden, naar rato van het aantal gewerkte uren. Daarbij wordt er met de verplichte cao-afspraken over kwaliteit van de huisvesting een waarborg gelegd voor een degelijke kwaliteit. Daarnaast kan de huurder naar de huurcommissie stappen, indien de huurder van mening is dat de huurprijs niet voldoet aan de Uitvoeringswet huurprijzen woonruimte en onderliggende regelgeving.

Vraag 8

Hoe oordeelt u over het feit dat mensen thuis «stand-by» moeten zijn en elk moment oproepbaar moeten zijn, maar daarvoor niet betaald krijgen? Vindt u het aanvaardbaar dat werknemers een verbod wordt opgelegd om parttime bij een andere werkgever aan de slag te gaan?

Antwoord 8

Ik realiseer mij dat er ongewenste situaties bestaan bij oproepkrachten, waarbij nodeloze beschikbaarheid ook ten koste gaat van de mogelijkheden van werkenden om bijvoorbeeld andere (deeltijd)banen te accepteren. Daarom zijn in het regeerakkoord afspraken gemaakt om dit te voorkomen, onder andere dat in deze situaties de werknemer binnen een bepaalde termijn niet gehouden is gehoor te geven aan een oproep en dat bij een afzegging recht op loon ontstaat. Zoals in mijn brief van afgelopen december is aangekondigd, verwacht ik u het wetsvoorstel waarin deze maatregelen zijn opgenomen de tweede helft van 2018 naar uw Kamer te sturen. Ook door de uitzendbranche zelf zijn maatregelen genomen om een betere balans te krijgen tussen de inkomenszekerheid van de uitzendkracht en de gevraagde beschikbaarheid van de uitzendonderneming. Hierover zijn per 1 januari 2018 bepalingen opgenomen in de ABU-cao en de NBBU-cao.

Vraag 9

Deelt u de mening dat het ontoelaatbaar is dat een jobcoach van Otto een zieke werknemer telkens belt om weer aan de slag te gaan en vervolgens dwingt om ontslag te nemen?

² Kamerstuk 32 847, nr. 334

Antwoord 9

Een werknemer mag niet onder druk worden gezet door zijn werkgever om weer aan het werk te gaan als hij nog niet voldoende hersteld is. Een zieke werknemer kan bovendien niet gedwongen worden ontslag te nemen. Indien een werkgever een werknemer op een onaanvaardbare wijze onder druk zet in het kader van de re-integratie kan er onder omstandigheden sprake zijn van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever.³ Bij ontslag kan de rechter in dat geval een billijke vergoeding aan de werknemer toekennen.

Vraag 10

Wat is uw mening over het feit dat Otto-medewerkers in distributiecentra worden betaald volgens de winkel-cao en niet volgens de cao voor distributiecentra, waardoor ze onder meer toeslagen mislopen voor avond- en nachtdiensten, stand-by staan en werken in de vriescel?

Antwoord 10

Op basis van de Waadi⁴ hebben uitzendkrachten recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van het bedrijf waar de uitzendkracht aan ter beschikking is gesteld (de inlener). Bij de cao van de uitzender of de inlener kan hier – mits in duur beperkt – van worden afgeweken. Ik ga er vooralsnog van uit dat Albert Heijn en OTTO Workforce aan deze voorwaarden voldoen en dat Albert Heijn zich ervan vergewist dat OTTO Workforce haar werknemers correct betaalt. Het is niet aan mij om een uitspraak te doen over welke cao van toepassing is op de arbeidsverhoudingen bij de inlener. De uitleg van de werkings sfeer van een cao is aan cao-partijen.

Vraag 11

Wat is uw oordeel over de uitspraak van de logistiek directeur van Albert Heijn: «Als de uitzendkracht het (de normen) echt zo erg zou vinden, dan zou hij wel weggaan»?

Antwoord 11

Zoals gezegd is het de taak van de werkgever om voor goede arbeidsomstandigheden te zorgen en om de preventie van arbeidsrisico's vorm te geven. Daarbij dient de werkgever signalen van uitzendkrachten over de ervaren arbeidsomstandigheden en de wens om deze te verbeteren serieus te nemen en het vertrek van uitzendkrachten om deze reden te voorkomen.

Vraag 12

Wat is uw mening over het hoge percentage uitzendkrachten dat ongelukken krijgt, waarbij zij veertig procent van het personeel uitmaken en vijftig procent van alle ongelukken krijgen?

Antwoord 12

Het hogere percentage uitzendkrachten dat ongelukken krijgt hangt samen met de aard van de verrichte werkzaamheden. Werknemers met een flexibel contract hebben vaker te maken met fysiek belastend werk en ongunstige omgevingsfactoren dan werknemers met een vast contract. Voorts hebben zij over het algemeen minder autonomie bij het verrichten van hun werkzaamheden.

Uit de Arbobalans 2016 van TNO/CBS blijkt dat uitzendkrachten vaker te maken hebben met een arbeidsongeval en met verzuim dan werknemers met een vast contract (1,8% versus 1,4%). Er zijn meerdere wetten tot stand gekomen om de positie van werknemers, waaronder flexwerkers, te verbeteren. Ook zijn in het regeerakkoord afspraken gemaakt om werken meer te laten lonen en mensen meer perspectief te geven op zekerheid. Zoals in vraag 8 al aangekondigd verwacht ik het wetsvoorstel waarin deze maatregelen zijn opgenomen de tweede helft van 2018 naar uw Kamer te sturen.

³ Hugo Sinzheimer Instituut (HSI), *Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten in de Wwz,UvA*: Amsterdam, 2017.

⁴ Waadi, *Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs*.

Vraag 13, 14 en 15

Waarom is er nog niet opgetreden tegen deze misstanden?

Gaat u zo snel mogelijk handhavend optreden tegen deze misstanden? Zo nee, waarom niet?

In hoeverre spelen dezelfde misstanden bij vergelijkbare bedrijven? Gaat u dat onderzoeken?

Antwoord 13, 14 en 15

Zoals ik op mijn antwoord op vraag 1 en 2 heb aangegeven is het de taak van de werkgever om voor goede arbeidsomstandigheden te zorgen en om de preventie van arbeidsrisico's vorm te geven. Als de zorg van de werkgever niet voldoet aan de wet kunnen werknemers, waaronder ook flexwerkers, vakbond en ondernemingsraad zoals gezegd een klacht indienen bij de Inspectie SZW. Deze meldingen worden in de risico-analyse betrokken. Een melding door een vakbond of ondernemingsraad leidt altijd tot onderzoek.