

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

### 2397

Vragen van de leden **Kuzu** en **Öztürk** (beiden DENK) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Economische Zaken en Klimaat over *een vorm van slavernij bij PostNL* (ingezonden 11 april 2018).

Antwoord van Minister **Koolmees** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) en van Staatssecretaris **Van Ark** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 12 juni 2018).

#### Vraag 1

Bent u op de hoogte van de berichtgeving over PostNL en de arbeidsomstandigheden aldaar?<sup>1</sup>

#### Antwoord 1

Ja

#### Vraag 2 t/m 6

Deelt u de mening van de FNV dat er bij PostNL sprake is van een verkapte vorm van slavernij?

Deelt u de mening van de FNV dat de mensen bij PostNL kapot gaan?

Is het waar dat er daar in een moordend tempo moet worden gewerkt, met meer dan 800 pakketten per persoon per uur? Zo nee, in welk tempo moet er dan gewerkt worden?

Is het waar dat er vaak pakketten van 32 kilo of meer moeten worden getild?

Zo nee, hoe zwaar zijn de pakketten die getild moeten worden dan?

Is het waar dat er maar twee pauzes per dag zijn? Zo nee, hoeveel pauzes per dag zijn er dan wel?

#### Antwoord 2 t/m 6

Uit de berichtgeving maak ik op dat pakkeetsorteerders, die via uitzendbureaus bij vier sorteerdepots van PostNL werkzaam zijn, pleiten voor onder meer betere arbeidsomstandigheden. Ik onderschrijf het belang van goede en gezonde arbeidsomstandigheden. Daarbij hoort ook de mogelijkheid tot het in acht nemen van voldoende pauze- en rustmomenten en het voorkomen en tegengaan van overmatige werkdruk en ongezonde of onveilige situaties.

<sup>1</sup> FNV: «Zoals postsorteerders van PostNL werken, is een verkapte vorm van slavernij», Omroep West, 3 april 2018

Op basis van de Arbeidsomstandighedenwet is het de primaire verantwoordelijkheid van de werkgever om voor goede arbeidsomstandigheden te zorgen en om de preventie van arbeidsrisico's vorm te geven. De werkgever dient bovendien een beleid inzake arbeids- en rusttijden in samenhang met het arbeidsomstandighedenbeleid te voeren. De werkgever is daarmee verantwoordelijk voor het inrichten van de werkzaamheden op een wijze waarop voorkomen wordt dat werkdruk in de arbeidssituatie tot stress leidt. Deze verantwoordelijkheid strekt zich ook uit tot uitzendkrachten, die onder gezag van de werkgever arbeid verrichten.

Omdat het uitgangspunt van de Arbeidsomstandighedenwet is dat de werkgever zélf verantwoordelijk is voor het beheersen van de risico's van het werk, kent de wet geen specifieke eisen over hoeveel een werknemer mag tillen. Wel wordt in het Arbeidsomstandighedenbesluit verwezen naar een methode (NIOSH) die kan worden gebruikt om het maximaal tilgewicht te berekenen. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar het gewicht van een voorwerp maar ook naar de omstandigheden waaronder het gewicht wordt verplaatst.

Door TNO zijn in opdracht van het Ministerie van SZW risicobeoordelingsinstrumenten ontwikkeld voor verschillende fysieke arbeidsrisico's. Deze risicobeoordelingsinstrumenten maken, evenals de NIOSH-methode, maatwerk mogelijk. Per situatie kunnen zo de kenmerken van de taak en de werkomgeving worden meegenomen in de beoordeling van de fysieke belasting. Bedrijven kunnen daarmee samen met hun werknemers zoeken naar de meest passende oplossing. De NIOSH methode en de door TNO ontwikkelde, gevalideerde, beoordelingsinstrumenten worden via het Arboportaal onder de aandacht van werkgevers en werknemers gebracht. Ook worden deze instrumenten door de Inspectie SZW als standaard genomen bij het toezicht op de naleving van de Arbeidsomstandighedenwet. De Arbeidstijdenwet omvat een aantal bepalingen met betrekking tot het recht op pauze. Zo geldt dat indien er langer dan 5,5 uur gewerkt wordt, een werknemer recht heeft op minimaal 30 minuten pauze. Deze pauze mag in twee delen van een kwartier worden gesplitst. Bij een dienst van meer dan 10 uur geldt een recht op 45 minuten pauze, die eveneens in delen van minimaal een kwartier gesplitst kan worden. In de cao of bedrijfsregeling kunnen aanvullende afspraken over arbeids- en rusttijden worden opgenomen. Het is belangrijk dat werknemers, werkgevers en opdrachtgevers met elkaar in gesprek gaan over de ervaren werkdruk en fysieke belasting en oplossingen zoeken voor eventuele knelpunten.

De Inspectie SZW houdt toezicht op naleving van de arbeidswetgeving, waaronder de Arbeidsomstandighedenwet en de Arbeidstijdenwet. Werknemers kunnen individueel of via een vakbond of ondernemingsraad melding doen van eventuele misstanden. Meldingen die door de ondernemingsraad of de vakbond worden ingediend, worden altijd in onderzoek genomen door de Inspectie SZW. Bij geconstateerde overtreding van de relevante arbeidswetgeving, treedt de Inspectie SZW handhavend op met de bedoeling om bij de betreffende bedrijven een gedragsverandering te realiseren die maakt dat deze bedrijven in het vervolg de relevante arbeidswetgeving naleven. Daarbij maakt de Inspectie SZW gebruik van een brede interventiemix, met instrumenten zoals voorlichting, branchebeïnvloeding, opdrachtgeversaanpak, en inspecties. Zo nodig kan de Inspectie SZW bij overtredingen boetes opleggen op basis van de beleidsregel boeteoplegging.

#### Vraag 7

Is het waar dat de mensen de hele dag stand by moeten staan? En dat als ze niet opgeroepen worden, ze geen beloning ontvangen? Zo nee, hoe is de stand by beloning dan geregeld?

#### Antwoord 7

Op basis van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) hebben uitzendkrachten recht op hetzelfde loon en de overige vergoedingen als werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van het bedrijf waar de uitzendkracht aan ter beschikking is gesteld (de inlener). Hier kan bij cao van worden afgeweken. Of en hoe hoog de stand-by beloning is, is afhankelijk van de toepasselijke cao.

Tevens zijn in het regeerakkoord afspraken gemaakt om situaties te voorkomen, waarin men altijd stand-by moet staan. Zo wordt voorgesteld 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. Het wetsvoorstel waarin deze maatregelen zijn uitgewerkt stond tot 7 mei jl. uit voor internetconsultatie. Zoals in de brief van afgelopen december is aangekondigd<sup>2</sup>, is de verwachting dat het wetsvoorstel waarin deze maatregelen zijn opgenomen in de tweede helft van 2018 naar uw Kamer wordt gestuurd. 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 8

Is het waar dat er voor meer dan vijf miljoen euro aan onderbetaling is? Zo nee, hoeveel wordt er volgens u onderbetaald?

#### Antwoord 8

De FNV heeft eerder een melding gedaan bij de Inspectie SZW om onderzoek te doen naar mogelijke overtreding van de loonverhoudingsnorm als bedoeld in artikel 8 van de Waadi. Het onderzoek van de Inspectie SZW naar de arbeidsvoorwaarden van pakketsorteerders bij PostNL is in december 2017 afgerond. Het onderzoeksrapport is gedeeld met de belanghebbenden. Dergelijke rapporten worden niet openbaar gemaakt. Naar aanleiding van de uitkomsten uit het onderzoek heeft de FNV op 22 februari 2018 PostNL en uitzendbureau InPerson voor de civiele rechter gedaagd. De zaak ligt momenteel nog voor bij de rechter en het is aan de rechter hierover te oordelen. Uit de berichtgeving maak ik op dat de FNV inmiddels een akkoord heeft bereikt met uitzendbureau InPerson<sup>3</sup>.

#### Vraag 9

Is het waar dat PostNL probeert de cao te omzeilen via uitzendbureaus? Deelt u de mening dat het omzeilen van cao's laakbaar is, en dat werkgevers altijd de cao zouden moeten naleven?

#### Antwoord 9

Op basis van de Waadi 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). Hier kan bij cao van worden afgeweken. In de cao van Postnl is opgenomen dat uitzendkrachten in afwijking van de toepasselijke cao voor uitzendkrachten, een salaris en toe(s)lagen volgens de cao van Postnl dienen te ontvangen. Het is aan sociale partners om toezicht te houden op de naleving van de cao-voorwaarden.

Op grond van artikel 10 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten (Wet avv) kunnen sociale partners een verzoek indienen bij de Inspectie SZW ter ondersteuning van het toezicht op de naleving van de cao-voorwaarden. Een soortgelijk verzoek kan ook ingediend worden bij een vermoeden dat de loonverhoudingsnorm, zoals bedoeld in artikel 8 van de Wet allocatie van arbeidskrachten door intermediairs (Waadi), niet wordt nageleefd. Een voorbeeld hiervan is het onderzoek in het antwoord op vraag 8.

#### Vraag 10 en 11

Deelt u de mening dat er in de 21e eeuw geen plaats zou moeten zijn voor 19e-eeuwse arbeidsomstandigheden?

Hoe kan het dat een eens zo sociaal bedrijf nu op een dergelijke nietsontziende manier met zijn eigen mensen omgaat? Kunt u hierover zo snel mogelijk in overleg treden met de raad van bestuur van PostNL?

<sup>2</sup> Kamerstuk 29 544, nr. 813

<sup>3</sup> <https://www.fnv.nl/sector-en-cao/alle-sectoren/publiek-belang/nieuws/FNV-en-In-Person-schikken-rechtszaak-400-uitzendkrachten-PostNL-krijgen-gelijk-loon/>

#### Antwoord 10 en 11

Iedereen in Nederland heeft recht op gezond, veilig en eerlijk werk. De overheid schept hiervoor de kaders en ziet toe op de naleving van wetgeving, maar het is in eerste instantie een zaak van werkgevers en werknemers om afspraken te maken over, en elkaar aan te spreken op, de voorwaarden en omstandigheden waaronder arbeid wordt verricht. Zoals in de antwoorden op de vragen 2 t/m 6 en 9 is uiteengezet ziet de Inspectie SZW daarnaast toe op de naleving van de arbeidsomstandighedenwet en de arbeidstijdenwet en kan de Inspectie SZW het toezicht door de sociale partners op onder meer de naleving van de vigerende CAO's ondersteunen. Ik zie op dit moment geen aanleiding om in gesprek te treden met de raad van bestuur van PostNL, maar vind het wel belangrijk dat werkgevers, waaronder ook de uitzendbureaus, en werknemers met elkaar in gesprek blijven over de werkdruk en de arbeidsvoorwaarden.

#### Vraag 12

Deelt u de mening dat de slechte arbeidsomstandigheden in de postsector mede verband houden met de marktwerking, liberalisering en privatisering van de PTT en haar rechtsopvolgers sinds de jaren '90? Welke conclusies kunt u hieruit trekken?

#### Antwoord 12

Voorop staat dat ongeacht het marktordeningsmodel de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden in orde moeten zijn. Om dit te bewerkstelligen is er generieke arbeidsmarktregelgeving en specifieke sectorregelgeving. Werkgevers zijn in de eerste plaats zelf verantwoordelijk voor de naleving van de arbeidswetgeving.