

Advies Vreeman

betreffende de postmarkt

Advies Vreeman

1. Inleiding

Eind november ben ik door Henk Bleker, staatssecretaris van Economische Zaken, Landbouw en Innovatie (EL&I) en Henk Kamp, Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) aangesteld als verkenner voor de postmarkt. Zij hebben mij een brede opdracht gegeven, namelijk de situatie en mogelijkheden te onderzoeken om uit de huidige impasse te komen, waarbij ook de ontwikkeling op de postmarkt wordt gezien.

De afgelopen weken heb ik diverse gesprekken gevoerd met de verschillende belanghebbenden en een aantal deskundigen om inzicht te krijgen in hoe de verschillende partijen aankijken tegen de situatie die is ontstaan op de postmarkt. In de bijlage vindt u een overzicht van de gesprekspartners. Op deze manier heb ik verkend waar de problemen liggen en gehoord welke oplossingsrichtingen partijen op de korte en middellange termijn zien om uit de impasse te komen.

Op basis van de uitkomsten van deze gesprekken heb ik onderstaand advies opgesteld. Uitgangspunt voor dit advies is dat de postmarkt, die door de recente liberalisering nog in de kinderschoenen staat, zich op een verantwoorde manier kan ontwikkelen tot een sector waar, zoals staatssecretaris Bleker stelde, 'het wat socialer en fatsoenlijker kan wat betreft arbeidsvoorwaarden'. Hieronder versta ik een sector waar de gangbare Nederlandse arbeidsvoorwaarden dominant zijn en waar sprake is van een *level playing field* tussen alle spelers. Er moet worden geconcurrereerd op kwaliteit en efficiëntie en niet op arbeidsvoorwaarden.

Ruud Vreeman

2. Historie

In Nederland is de postmarkt in stappen geliberaliseerd. Doel van de liberalisering was meer keuzemogelijkheden, lagere prijzen en betere kwaliteit voor de (zakelijke) gebruiker.¹

Op 1 juni 2000 heeft Nederland het monopolie op brieven verlaagd van 500 naar 100 gram (geadresseerde post zoals catalogi, tijdschriften, etc.). Dit maakte de weg vrij voor andere aanbieders om de postmarkt te betreden. Op 1 januari 2006 is, zowel in Nederland als andere Europese landen, het monopolie verder beperkt tot 50 gram.

In reactie hierop betrad Sandd in oktober 2000 de postmarkt met een alternatief bezorgmodel gebaseerd op 2-daagse bezorging. In 2002 betrad DHL Selektmail (toen voor 51% in handen van Deutsche Post, sinds februari 2009 een 100% dochter) de markt met een vergelijkbaar model. In 2006 begon Netwerk VSP (sinds 2000 een 100% dochter van TNT) met het bezorgen van geadresseerde post. De nieuwe postbedrijven maken voornamelijk gebruik van postbezorgers die werken op basis van een overeenkomst van opdracht (ovo).

De postmarkt is op 1 april 2009 de laatste fase van liberalisering ingegaan toen ook de brieven tot 50 gram zijn vrijgegeven. Aan deze voortijdige liberalisering (Europees is verplicht om de postmarkt per 1 januari 2011 te liberaliseren) is de voorwaarde gekoppeld van sociaal aanvaardbare arbeidsvoorwaarden voor bezorgers bij de nieuwe postbedrijven. Om hiertoe te komen zijn er destijds afspraken gemaakt tussen de sociale partners: de vakbonden en de nieuwe postbedrijven Netwerk VSP, Sandd en DHL Selektmail. Afgesproken is om in 3½ jaar toe te werken naar een situatie waarbij 80% van de postbezorgers werkt op basis van een arbeidsovereenkomst. Hiervoor is in de cao een ingroeimodel afgesproken waarin tussenpercentages zijn vastgelegd. Deze percentages waren flexibel en konden worden aangepast als bij een jaarlijkse evaluatie (door SEO Economisch Onderzoek) zou blijken dat de werkelijke ontwikkelingen niet overeenkomen met de uitgangspunten van het ingroeimodel. Het einddoel van 80% arbeidsovereenkomsten lag vast, dit zou 3½ jaar (1 oktober 2012) na inwerkingtreding van de Postwet moeten zijn gerealiseerd. Als stok achter de deur is door de politiek toen een Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB) ingesteld. In deze AMvB is onder andere de verplichting voor de postbedrijven opgenomen om alle postbezorgers op basis van een arbeidsovereenkomst te laten werken indien er binnen 6 maanden

¹ Memorie van Toelichting bij de Postwet.

geen cao is afgesloten conform de bepalingen van de AMvB (zie onderstaand juridisch kader voor precieze inhoud).

3. Stagnatie

Conform de cao hebben de postbedrijven binnen een jaar 14% van hun postbezorgers een arbeidsovereenkomst aangeboden. Van het totaal aantal postbezorgers heeft slechts ongeveer 0,5% dit aanbod geaccepteerd.² Hiermee is gehandeld volgens de cao, maar niet bereikt wat werd beoogd. Daarom hebben de vakbonden eind juni 2010 de cao opgezegd. Hoewel de tussenpercentages in het ingroeimodel flexibel waren, was een dergelijk laag percentage voor de vakbonden een bewijs van gebrek aan commitment van de bedrijven. Volgens de bedrijven is het geen onwil van hun kant, maar willen veel van hun postbezorgers simpelweg geen arbeidsovereenkomst omdat dit hun flexibiliteit zou beperken (werktijden, keuze van wijk en werk laten uitvoeren door een derde persoon). Door de gang van zaken is echter het vertrouwen tussen beide partijen geschaad.

Als gevolg van het opzeggen van de cao wordt de verplichting uit de AMvB om alle postbezorgers op basis van een arbeidsovereenkomst te laten werken per 1 januari 2011 van kracht. De betrokken bedrijven hebben aangegeven dat dit voor hen financieel een zware klap zou zijn, omdat arbeidsovereenkomsten duurder zijn dan ovo's (premies, vakantiegeld, etc.). De vakbonden hebben echter aangegeven dat het opzeggen van de cao een logische stap was, omdat het ingroeimodel niet heeft gewerkt. Het risico van het handhaven van de AMvB is dat bedrijven in een dermate slechte financiële situatie komen dat zij mogelijk failliet gaan of dat zij een deel van hun bezorgers moeten ontslaan. In totaal gaat het hier om circa 30.000 bezorgers. Hoewel dit grotendeels kleine (bij)banen zijn, gaat het dus om een significant aantal mensen dat (een deel van) hun inkomen ziet wegvallen.

4. Huidige situatieschets

Voor de volledigheid zal ik hier kort uiteenzetten wat de kaders van een mogelijke oplossing zijn.

4.1 Markt

Op de postmarkt is het nodig volume te verkrijgen om schaalvoordelen te behalen. De volumes op de postmarkt laten echter al jaren een duidelijk dalende trend zien. Dit beeld wordt bevestigd door een *quick scan* die in maart 2010 door de Minister van Economische Zaken aan de Tweede Kamer is verzonden.³ Tussen 2001 en 2008 daalde het aantal geadresseerde poststukken van 5,6 miljard naar 5,3 miljard, een daling van 5,3%. De laatste jaren zijn er aanwijzingen dat de markt sneller krimpt. Zo daalde de markt in 2007 met 2,8% en in 2008 met 1,9%. Een belangrijke verklaring hiervoor is de snelle opkomst van bijvoorbeeld internetbankieren en andere vormen van elektronische communicatie, waardoor substitutie van gedrukte naar elektronische post plaatsvindt. Daarnaast heeft de economische crisis meer druk op de volumes gezet.

Marktaandelen

De marktaandelen van de verschillende bedrijven zijn volgens het rapport van Onafhankelijke Post en Telecom Autoriteit (OPTA) over de Nederlandse postmarkt als volgt verdeeld. TNT, gezamenlijk met Netwerk VSP, had in 2009 een aandeel van 80-90% van de totale nationale brievenbuspost retail. Sandd had in 2009 een aandeel van 5-10% en DHL Selektmail had een aandeel van 0-5% (in 2008 was dit nog 5-10%). Sandd had in 2009 een groot aandeel van de markt voor periodieken (40-45%) en een klein deel van de markt (0-5%) voor geadresseerd reclame drukwerk (Direct Mail). DHL Selektmail had een deel van de markt voor Direct Mail (15-20%) en slechts een klein aandeel in de markt voor periodieken (0-5%). Voor Netwerk VSP kan het marktaandeel niet worden aangegeven, omdat de cijfers meegenomen zijn in de totalen van TNT. TNT had in 2009

² Uit cijfers van SEO blijkt dat van de 14% aan wie het aanbod is gedaan, 3,2% het aanbod heeft geaccepteerd. Hieruit concludeert SEO dat 0,5% van het totaal aantal postbezorgers het aanbod voor een arbeidsovereenkomst heeft geaccepteerd.

³ Tweede Kamer, vergaderjaar 2009-2010, 30536, nr. 117

het grootste marktaandeel voor periodieken (55-60%) en ruim driekwart van het marktaandeel voor Direct Mail (75-80%).⁴

Tarieven

Om volume te behalen op de geliberaliseerde postmarkt zijn de nieuwe postbedrijven gaan concurreren op prijs, hetgeen geleid heeft tot een prijzenoorlog. Deze prijzenoorlog wordt door betrokken partijen als belangrijke verklaring voor het niet halen van de in de cao afgesproken ingroeipercentsages gezien. OPTA meldt geen precieze cijfers voor deelmarkten, maar stelt wel dat de grootste prijsdaling heeft plaatsgevonden voor Direct Mail en periodieken.⁵ Uit concurrentieoverwegingen willen de postbedrijven hun gemiddelde tarief niet openbaar maken, maar op basis van door de postbedrijven aangeleverde informatie heeft SEO een schatting gemaakt. De huidige prijzen zijn lager dan in het ingroeimodel noodzakelijk werd geacht om de financiële ruimte voor groei te scheppen. Waar in het ingroeimodel nog uit werd gegaan van circa € 0,25 voor poststukken lichter dan 50 gram zou het gemiddelde tarief nu circa € 0,16 bedragen (-37%). Voor poststukken zwaarder dan 50 gram betreft het een daling van circa € 0,22 naar circa € 0,18 (-17%)⁶ ten opzichte van de prijs nodig geacht in het ingroeimodel.

Personeel nieuwe postbedrijven

Het personeelsbestand waarmee de nieuwe postbedrijven hun post bezorgen bestaat grotendeels uit drie groepen: studenten/scholieren, huisvrouwen en senioren/gepensioneerden. Deze postbezorgers werken voor het grootste deel op basis van een ovo. In totaal werken er circa 30.000 postbezorgers bij Sandd, DHL Selektmail en Netwerk VSP. De precieze populatie van deze postbezorgers varieert nogal. Uit de gesprekken blijkt dat de nieuwe postbedrijven een hoog verloop kennen in hun bestand van postbezorgers; veel postbezorgers doen dit werk slechts gedurende een korte periode.

4.2 Juridisch kader

Europese Postrichtlijn en Postwet

Algemeen kader wordt gevormd door de Europese Postrichtlijn (2008/6/EC). Daarin zijn de minimumeisen vastgelegd waaraan de universele postdienst in de Europese Unie (EU) moet voldoen en wordt het tijdspad voor liberalisering gegeven. De Postrichtlijn is verwerkt in de nationale Postwet en lagere regelgeving.

De Postwet kent drie grote onderdelen, te weten:

- regels voor de postvervoerbedrijven: zoals briefgeheim, klachtenafhandeling en retourpost;
- de Universele Dienst: regels ten aanzien van aanwijzing van de verlener van de UD, de omvang, de kwaliteit en de financiering van de UD;
- toezicht en handhaving: door OPTA op zowel alle postvervoerbedrijven, de postmarkt als op de verlener van de UD.

Met betrekking tot de lagere regelgeving zijn de volgende besluiten of regelingen opgesteld:

- Postbesluit: het Postbesluit is een AMvB waarin nadere regels zijn gesteld ten aanzien van poststukken, de omvang en uitvoering van de UD, de vergoeding van de toezichtkosten alsmede ten aanzien van de selectieprocedure voor de aanwijzing van de leverancier van de UD;
- Tijdelijk besluit arbeidsovereenkomst post: deze AMvB is opgesteld als stok achter de deur om de arbeidsvoorwaardenvorming door sociale partners te ondersteunen. De arbeidsovereenkomst is daarin verplicht gesteld als contractvorm voor postbezorgers. Aan die verplichting hoeft niet te worden voldaan als er een cao is die aan bepaalde eisen voldoet;
- Postregeling: deze ministeriële regeling stelt nadere regels met betrekking tot de UD, in het bijzonder de tariefregulering. De tarieven moeten zijn gebaseerd op daadwerkelijke kosten en een redelijk rendement en worden vastgesteld door OPTA;
- Ministeriële Regeling Aanwijzing Verlener Universele Postdienst: met de regeling is TNT aangewezen als verlener van de Universele Postdienst.

⁴ OPTA (2010): "De Nederlandse postmarkt in 2008-2009."

⁵ OPTA (2010): "De Nederlandse postmarkt in 2008-2009."

⁶ SEO (2010): "Evaluatie ingroeimodel 2010."

Juridisch kader Postwet en AMvB

Voor dit kader zijn artikel 8 van de Postwet en het Tijdelijk besluit arbeidsovereenkomst post relevant:

- artikel 8 van de Postwet bepaalt dat bij AMvB voorschriften kunnen worden gesteld over in acht te nemen arbeidsvoorwaarden indien:
 - tegen sociaal onaanvaardbare arbeidsvoorwaarden arbeid wordt verricht;
 - er sprake is van een tijdelijk zich tot de postsector beperkend probleem, en;
 - voor zover het probleem niet kan worden opgelost door aanpassing van algemeen geldende voorschriften of bij overeenkomst tussen de desbetreffende werkgever en vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties.

Aan alle drie deze voorwaarden moet zijn voldaan om de bevoegdheid te hebben een dergelijke AMvB op te stellen;

- in het Tijdelijk besluit arbeidsovereenkomst post is bepaald dat een postvervoerbedrijf uitsluitend postvervoer kan laten verrichten door postverspreiders, waarbij postverspreiders zijn gedefinieerd als een ieder die in dienstbetrekking staat op basis van een arbeidsovereenkomst. Met andere woorden een postvervoerbedrijf moet postverspreiders voor 100% in dienst hebben op basis van een arbeidsovereenkomst;
- dit geldt niet indien er een cao is, waarin is bepaald dat na 3,5 jaar ten minste 80% van de postverspreiders een arbeidsovereenkomst heeft. Naar de 80% moet - op basis van de cao - worden toegegroeid via de volgende reeks van minimum percentages:
 - 10% uiterlijk na 12 maanden;
 - 30% uiterlijk na 24 maanden;
 - 60% uiterlijk na 36 maanden;
 - indien de cao wordt opgezegd, geldt de 100% verplichting na zes maanden;
- van het ingroei-model kan in uitzonderlijke omstandigheden ontheffing worden verleend door de Minister van EL&I in overeenstemming met de Minister van SZW;
- het tijdelijk besluit is in werking getreden met ingang van 1 januari 2010. De cao is eind juni 2010 opgezegd; de 100% verplichting geldt indien er 6 maanden na opzegging van de cao geen nieuwe cao tot stand komt, in dit geval is dat per 1 januari 2011;
- OPTA is belast met het toezicht op de naleving van de Postwet 2009 en de daarop gebaseerde regelgeving, dus ook het Tijdelijk besluit arbeidsovereenkomst post.

Mededingingswet en prijzenwet

De Mededingingswet ziet vooral toe op kartels en bedrijven met een economische machtspositie (EMP). Het mededingingsrecht biedt dan ook geen mogelijkheden voor postbedrijven om onderling afspraken te maken over het prijs- of tariefniveau. Dit zou namelijk een overtreding vormen van de Mededingingswet en het Verdrag betreffende de Werking van de Europese Unie. De Nederlandse Mededingingsautoriteit (NMa) ziet hierop toe. Prijsafspraken tussen postbedrijven zouden een overtreding van het Europese mededingingsrecht vormen.

Het mededingingsrecht vormt een gesloten systeem. Hierdoor is het niet mogelijk een specifieke uitzondering voor een specifieke sector te maken, bijvoorbeeld door de postmarkt buiten toepassing van de Mededingingswet te verklaren. De bestaande uitzonderingen in de Mededingingswet bieden eveneens geen oplossing:

- de bagatelvrijstelling, op basis waarvan het verbod op mededingingsafspraken niet van toepassing is op afspraken indien het gezamenlijke marktaandeel van de betrokken ondernemingen niet groter is dan 5% en de gezamenlijke omzet niet meer bedraagt dan € 40 miljoen, biedt geen oplossing omdat de betrokken partijen een groter marktaandeel (en hogere omzet) hebben;
- de algemene uitzondering van artikel 6, lid 3 van de Mededingingswet geldt in de regel niet voor 'hardcore' afspraken, zoals afspraken over de prijs of het gehanteerde tarief;
- een zogeheten crisiskartel, op basis waarvan afspraken tijdelijk worden uitgezonderd van het mededingingsrecht om overtollige capaciteit (bijvoorbeeld als gevolg van een plotselinge schok aan de vraagzijde) te verminderen, biedt geen oplossing omdat ook hierbij geen prijsafspraken worden getolereerd.

Ook is het op basis van de Prijzenwet niet mogelijk om vanuit de overheid de prijzen op te voeren, bijvoorbeeld door minimumprijzen voor te schrijven. De Prijzenwet is bedoeld voor een zich plotseling voordoende noodsituatie van de nationale economie, veroorzaakt door schoksgewijs optredende factoren, waardoor er sprake is van een zodanig versnellende inflatie dat speciale maatregelen zijn vereist. Hierop kunnen maatregelen worden getroffen als het instellen van maximumprijzen (en geen minimumprijzen) en voorschriften met betrekking tot de administratie en het bekendmaken van prijzen.

4.3 Internationaal kader

De Europese Postrichtlijn voorziet, zoals gezegd, in de volledige opening van de postmarkten in Europa na 31 december 2010. Alleen de toenmalige kandidaat-lidstaten plus Griekenland en Luxemburg, in totaal 11 lidstaten, hebben twee jaar respijt gekregen en moeten hun postmarkt na 31 december 2012 openstellen.

Een belangrijke overweging voor alle partijen en lidstaten om in te stemmen met volledige marktopening was dat het in stand houden van het monopolie er toe zou leiden dat de situatie met weinig flexibele staatsbedrijven zou worden gecontinueerd. Daarnaast zou de postmarkt in zijn geheel langzaam maar zeker krimpen, als gevolg van concurrentie en substitutie door elektronische communicatie. Met de volledige liberalisering wordt de markt van nieuwe impulsen voorzien.

Er zijn 6 lidstaten die hun postmarkt al vroegtijdig volledig hebben geopend: Zweden, Finland, het Verenigd Koninkrijk, Duitsland, Estland en Nederland. De andere lidstaten hebben de postrichtlijn in hun nationale wetgeving opgenomen of hebben de benodigde wetgeving in voorbereiding. In de postsector in de meeste EU-lidstaten wordt op basis van arbeidsovereenkomsten gewerkt.

Uit recent onderzoek van de Europese Commissie⁷ blijkt dat in de hele EU een daling van het aantal werknemers in de postsector waar te nemen is. Deze daling is vooral te wijten aan de technologische ontwikkeling (post wordt vervangen door email en bedrijfsprocessen worden geautomatiseerd) en in mindere mate door de toegenomen concurrentie op de markt.

Volgens dit onderzoek is op de postmarkt in de EU, ten aanzien van de werkgelegenheid en concurrentie, het volgende waar te nemen:

- nieuwe postbedrijven maken veelal gebruik van alternatieve *business* modellen, gebaseerd op lagere kosten, om te compenseren voor schaalvoordelen van de voormalige monopolist en het gebrek aan naamsbekendheid. Op deze manier hopen ze te kunnen concurreren met de oude monopolist. De postmarkt is en blijft namelijk een erg arbeidsintensieve sector; de gemiddelde arbeidskostenratio is 60%. De *business* modellen zijn dan ook vaak gebaseerd op het in dienst nemen van jongere en laaggeschoolde werknemers, een groter aandeel parttime contracten en het aangaan van alternatieve contractvormen (in vergelijking met de voormalige monopolist);
- er is geen druk op lonen waar te nemen wanneer het loonniveau in de sector voor de liberalisering al in lijn was met die van andere vergelijkbare sectoren.⁸ Wanneer dit niet het geval was (lonen in postsector waren in verhouding hoger), dan ontstaat er wel neerwaartse druk op de lonen;
- als er relatief veel postbezorgers werken in de postsector voor wie deze inkomsten een secundaire inkomstenbron is, zorgt dit voor neerwaartse druk op de lonen (zij zijn namelijk soms bereid tegen lagere lonen arbeid te verrichten). In het onderzoek van de Europese Commissie wordt echter niet aangeraden om geen gebruik meer te maken van dit type arbeid, aangezien dat zal leiden tot de ontwikkeling van andere alternatieve *business* modellen;
- in sommige landen bestaat de prikkel om de cao van de voormalig monopolist algemeen verbindend te laten verklaren. Dit zorgt in de regel voor een verhoging van de kosten van de nieuwe concurrenten.

⁷ "Final Report: Main developments in the postal sector (2008-2010)" door WIK-Consult in opdracht van de Europese Commissie, Directoraat-Generaal Interne Markt en Diensten.

⁸ Vergelijkbare industrieën worden hier gezien als sectoren waar mensen met een vergelijkbaar opleidingsniveau werkzaam zijn.

De situatie zoals op de Nederlandse postmarkt, waarbij vooral wordt geconcurrereerd op arbeidsvoorwaarden ofwel lonen door middel van de prijzen, kan in zekere zin worden vergeleken met de situatie op de Duitse markt. In Duitsland is er na de liberalisering een groot verschil tussen de lonen van de voormalig monopolist en de nieuwe toetreders op de postmarkt waar te nemen. De concurrentie richt zich in Duitsland ook op de loonkosten, maar daar staat de arbeidsovereenkomst *an sich* niet ter discussie. De voormalig monopolist geeft aan te vermoeden dat deze loonverschillen ontstaan door loondumping door de nieuwe toetreders. De nieuwe toetreders brengen hier tegen in dat de voormalig monopolist een toegangsbarrière wil creëren door de kosten voor de nieuwe concurrenten te verhogen. De lonen en de secundaire arbeidsvoorwaarden lagen bij de monopolist voor liberalisering hoger dan de lonen en bijbehorende arbeidscondities in vergelijkbare industrieën; er was dus sprake van een "loonpremium" op de postmarkt⁹.

In eerste instantie is op deze situatie door de Duitse overheid gereageerd door wettelijk een sectorspecifiek minimum loon in te stellen¹⁰. De nieuwe toetreders (waaronder TNT Deutschland) hebben hierover echter een rechtszaak aangespannen welke ze tot bij de hoogste instantie hebben gewonnen. Het procedurele argument van de rechter, namelijk dat de nieuwe toetreders niet zijn gehoord tijdens de procedure die heeft geleid tot een sector minimumloon¹¹, was al voldoende om het minimumloon van tafel te vegen. Het is niet de verwachting dat de nieuwe Duitse regering met de FDP zich nogmaals zal inzetten voor een wettelijk geregeld sectorspecifiek minimumloon. De roep voor een algemeen wettelijk minimumloon wordt in Duitsland wel steeds groter.

Hoewel de randvoorwaarden voor de (in totaal 750) concurrenten voor Deutsche Post zijn verbeterd (door schrappen minimumloon en afschaffen BTW-voordelen voor Deutsche Post), blijft hun marktaandeel steken op 10%. Deutsche Post probeert nu via een dochter First Mail concurrerend te zijn op lonen en incasseert verliezen om op die manier de "prijzenoorlog" met de nieuwe concurrenten aan te gaan.

4.4 OVO en arbeidsovereenkomst

Verreweg de meeste mensen in Nederland werken op basis van een arbeidsovereenkomst, deze wordt over het algemeen standaard aangeboden bij indiensttreding. Er zijn echter ook andere contractvormen mogelijk, zoals de overeenkomst van opdracht (ovo), bijvoorbeeld voor krantenbezorgers. De nieuwe postbedrijven zetten postbezorgers voornamelijk in op basis van een ovo.

De belangrijkste verschillen tussen een arbeidsovereenkomst en een ovo zijn:

- bij een arbeidsovereenkomst is men werknemer, bij een ovo opdrachtnemer;
- verschil is gezagsverhouding: bij een arbeidsovereenkomst kan de werkgever aanwijzingen geven over hoe en wanneer de werkzaamheden uit te voeren, bij een ovo kan de opdrachtgever slechts beperkte aanwijzingen geven;
- bij een arbeidsovereenkomst moet de werknemer de werkzaamheden zelf uitvoeren (persoonlijkheidsvereiste), bij een ovo kunnen de werkzaamheden ook door derden worden uitgevoerd;
- een arbeidsovereenkomst geeft onder andere recht op de werknemersverzekeringen (Ziektewet: doorbetaling bij ziekte; Werkloosheidswet; wet Werk en Inkomen naar arbeidsvermogen), op aansprakelijkheidsverzekering, op vakantiegeld, op minimumloon en op ontslagbescherming. Bij een ovo is dit in principe niet het geval, zij werken voor eigen risico;
- met een arbeidsovereenkomst kan men geen werkzaamheden uitvoeren voor andere werkgevers die onder dezelfde cao vallen, tenzij de werkgever daar toestemming voor geeft. Bij een ovo kan dat wel, zonder toestemming van de opdrachtgever;

⁹ "Final Report: Main developments in the postal sector (2008-2010)" door WIK-Consult in opdracht van de Europese Commissie, Directoraat-Generaal Interne Markt en Diensten.

¹⁰ Duitsland kent geen algemene minimumloon wetgeving.

¹¹ "Final Report: Main developments in the postal sector (2008-2010)" door WIK-Consult in opdracht van de Europese Commissie, Directoraat-Generaal Interne Markt en Diensten.

- in het ingroeimodel van SEO wordt het verschil in kosten tussen een ovo en een arbeidsovereenkomst geraamd op 40% (premieafdracht, administratie, monitoring, personeelscycli, betrokkenheid arbodienst, instelling ondernemingraad, etc.). Het leeuwendeel van deze kosten ligt in de premieafdracht, hiervoor geldt het volgende:
 - voor 65-jarigen en ouder geldt geen premieplicht;
 - voor 23- 65 jaar geldt wel een premieplicht ongeacht het aantal uren dat iemand werkt;
 - voor werknemers tot 23 jaar geldt dat een werkgever geen premie verschuldigd is over het loon van een werknemer tot 23 jaar als dit loon niet een bepaald bedrag per maand overschrijdt.¹²

Wet minimumloon

Hierboven is aangegeven dat de ovo in principe geen recht geeft op de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML). WML is echter wel van toepassing indien dit in de ovo is bepaald of indien de persoon met ovo volgens het WML-besluit aan de volgende voorwaarden voldoet:

- de persoon heeft niet meer dan twee andere opdrachtgevers;
- de duur van de arbeidsrelatie bedraagt ten minste drie maanden;
- er wordt minimaal 5 uur per week gewerkt;
- en aan het persoonlijkheidsvereiste is voldaan (de arbeid moet persoonlijk worden verricht).

Bovendien strekt het 'Besluit dienstbetrekking WML' van 2 september 1996 (Stb. 1996, 481) ertoe om personen van wie de arbeidsrelatie op één lijn gesteld kan worden met een arbeidsovereenkomst binnen de voorwaarden van artikel 3 WML aanspraak te geven op het wettelijk minimumloon.

In de ovo's van de postbedrijven is expliciet bepaald dat het werk ook door derden mag worden uitgevoerd. Daarom wordt er vanuit gegaan dat postbezorgers die op basis van een ovo werken buiten het bereik van de WML vallen. Dit is echter nooit getoetst door een rechter.

Fictief dienstverband

Een arbeidsverhouding tussen opdrachtgever en uitvoerder die niet aan alle kenmerken van een dienstbetrekking voldoet, kan wettelijk soms toch worden beschouwd als een dienstbetrekking. Er is dan sprake van een zogenoemde fictieve dienstbetrekking, waardoor de desbetreffende persoon onder het bereik van de sociale zekerheidswetten zou vallen (inclusief premieafdracht van de opdrachtgever). Hiervoor geldt echter, onder andere, de voorwaarde dat het bruto-inkomen uit deze arbeidsverhouding minimaal 40% van het minimumloon bedraagt. Het overgrote deel van de postbezorgers die werkzaam zijn onder een ovo zullen echter niet aan deze voorwaarde voldoen, omdat zij hiervoor te weinig uren werken.

5. Analyse

Bij de volledige liberalisering van de Nederlandse postmarkt per 1 april 2009 begonnen de nieuwe postbedrijven en de vakbonden aan een gezamenlijk transitietraject richting het einddoel: 80% arbeidsovereenkomsten voor postbezorgers. Hoewel hier een stevig onderhandelingstraject aan vooraf is gegaan, is mijn indruk dat alle betrokken partijen in goed vertrouwen en met de beste bedoelingen aan dit traject zijn begonnen. Gedurende de looptijd van het traject is de verhouding tussen vakbonden en de postbedrijven echter verslechterd en het vertrouwen tussen beide partijen geschaad. Desalniettemin spreekt uit de manier waarop de gesprekspartners zich tijdens mijn verkenning hebben opgesteld de bereidwilligheid, bij zowel de postbedrijven als de vakbonden, om gezamenlijk een oplossing voor dit probleem te vinden en aan hernieuwd vertrouwen te werken.

Aan het ingroeimodel lagen de aannames ten grondslag dat de nieuwe marktpartijen een groter marktaandeel zouden kunnen verwerven (op het vrijgegeven ex-concessiesegment) en dat de gemiddelde prijs op het reeds vrijgegeven deel zou stijgen. De nieuwe postbedrijven hebben inderdaad marktaandeel kunnen verwerven, wat van belang is om schaalvoordelen te behalen. Om volume binnen te halen hebben de bedrijven echter met name geconcentreerd op prijzen en is een

¹² Wet financiering sociale verzekeringen, artikel 52a

prijzenoorlog ontstaan. Door deze prijzenoorlog is de (in het ingroeimodel veronderstelde) financiële ruimte voor bedrijven om arbeidsovereenkomsten te betalen afgenomen.

Dit heeft geleid tot de huidige situatie: het eerder afgesproken ingroeimodel is niet gerealiseerd en de cao is door de vakbonden opgezegd. Om consistent beleid te voeren, zou de overheid de voorwaarde van 100% arbeidsovereenkomsten uit de AMvB per 1 januari 2011 moeten handhaven. Dit heeft echter de keerzijde dat de nieuwe postbedrijven mogelijk failliet gaan wanneer zij per 1 januari aan deze voorwaarde moeten voldoen en er circa 30.000 arbeidsplaatsen (parttime en bijbanen) verloren gaan. Bovendien is het mogelijk dat er uiteindelijk maar één postbedrijf overblijft, de liberalisering heeft dan tot een private monopolist op de postmarkt geleid. Dit is mijns inziens een onwenselijke situatie. Alle partijen in het proces erkennen dat de marktomstandigheden zich anders hebben ontwikkeld dan verwacht ten tijde van de afspraken over het ingroeimodel.

Om uit deze ontstane impasse op de postmarkt te komen ben ik aangesteld als verkenner en met dat doel heb ik de verkenning op de postmarkt uitgevoerd. Uit gesprekken met de verschillende partijen komt voor mij naar voren dat partijen in ieder geval bereid zijn wederom met elkaar om tafel te gaan zitten en zich in te spannen voor hernieuwde afspraken. Buitenstaanders zijn, gezien de resultaten uit het verleden, mogelijk sceptisch over de kans van slagen. Ik geloof echter in de goede intenties van de betrokken partijen en ik ben er van overtuigd dat mijn advies een impuls geeft aan (hernieuwd) vertrouwen tussen de sociale partners dat, gecombineerd met de bereidwilligheid van betrokken partijen, leidt tot een nieuw duurzaam akkoord.

Dit conflict kan echter niet compleet los worden gezien van de problematiek bij TNT rond de reorganisatie, die ik dan ook zijdelings heb meegenomen in mijn verkenning. De reorganisatie van TNT als gevolg van een dalend volume, met name door de technologische ontwikkelingen en in mindere mate door de liberalisering van de postmarkt, is in principe een interne zaak van het bedrijf. Bij de huidige reorganisatie is een dermate groot aantal gedwongen ontslagen aangekondigd dat, met het nu beschikbare budget, niet alle postbodes van werk-naar-werk begeleid kunnen worden. Dit laatste gaat mij aan het hart en is tot op zekere hoogte (hoewel grotendeels het effect van technologische ontwikkelingen) ook een gevolg van de toegenomen concurrentie en bijbehorende prijzenoorlog op de zakelijke postmarkt. Daarom heb ik dit in deze verkenning meegenomen en getracht deze problematiek een plek te geven in onderstaande aanbevelingen.

6. Conclusie en aanbevelingen

Samengevat is er sprake van een krimpende postmarkt waarbij het moeilijk is voor nieuwe spelers voldoende marktaandeel te verwerven. Daarbij is er een prijzenslag gaande die effect heeft op de financiële slagkracht van deze bedrijven en het hen lastig maakt arbeidsovereenkomsten aan hun werknemers te betalen, zoals ook blijkt uit de evaluatie van het ingroeimodel in maart 2010.¹³

Ik ben van mening dat dit geen wenselijke situatie is. De postmarkt moet zich ontwikkelen tot een reguliere sector waar de gangbare Nederlandse arbeidsvoorwaarden en -relaties dominant zijn en waar sprake is van een *level playing field* op de markt. Er moet geconcurrereerd worden op kwaliteit en efficiëntie en niet op (basale) arbeidsvoorwaarden. Er moet een stabiele postmarkt komen. Het is belangrijk hier voldoende tijd voor te nemen om werkgelegenheid in de sector te behouden. Er werken tenslotte ongeveer 30.000 postbezorgers bij de nieuwe postbedrijven.

Bereiken van het doel

Om het doel van een stabiele en gezonde postmarkt te realiseren zijn mijns inziens drie zaken nodig:

- sociale partners komen tot een ingroeipad;
- bedrijven moeten voldoende financiële ruimte reserveren voor het ingroeipad;
- de overheid schept de voorwaarden/kaders.

¹³ SEO (2010): "Evaluatie ingroeimodel 2010."

Onderstaand een overzicht wat de verschillende partijen in mijn ogen zouden kunnen bijdragen.

Sociale partners

De sleutel om uit de impasse te komen ligt bij de postbedrijven en de vakbonden (de sociale partners). Het is absoluut noodzakelijk dat de sociale partners weer met elkaar om tafel gaan zitten en bouwen aan wederzijds vertrouwen. Een nieuw akkoord over arbeidsverhoudingen en ingroei is vitaal voor de weg naar een stabiele postmarkt.

De sociale partners dienen met elkaar in gesprek te gaan en krijgen hier 3 maanden de tijd voor. Uiterlijk 1 april 2011 moet er een nieuw akkoord liggen ten aanzien van het ingroeipad. Gezien de ontstane situatie op de postmarkt vind ik dat er op korte termijn een oplossing moet komen en tegelijkertijd voldoende ruimte wordt geboden aan de sociale partners om in goed overleg te werken aan een nieuw akkoord. Uit de gevoerde gesprekken heb ik heb de indruk gekregen dat 3 maanden een reële termijn is voor de sociale partners om dit te realiseren.

Een dergelijk akkoord dient aandacht te besteden aan:

- het ingroeipad (ingroeipercentages, einddoel, termijn en definities) dat leidt tot een situatie waarin arbeidsovereenkomsten dominant (te denken valt aan een einddoel van 80% op 1 januari 2014) zijn op de postmarkt. (Een deel van de) Ingroei kan in ieder geval bereikt worden, gezien het hoge verloop onder postbezorgers, door nieuw aan te nemen postbezorgers op basis van een arbeidsovereenkomst te laten werken;
- de normeringsystematiek op basis waarvan postbezorgers betaald worden. Uitgangspunten moeten zijn dat postbezorgers wettelijk minimum loon verdienen, de methodiek transparant is en postbezorgers de mogelijkheid hebben bezwaar te maken.

Een dergelijke akkoord (in de vorm van een cao) met ingroeipad is eerder afgesproken tussen de sociale partners, maar is uiteindelijk niet uitgevoerd. Er is een mechanisme nodig ervoor te zorgen dat uitvoering van de afspraak wordt waargemaakt. De belangrijkste voorwaarde hiervoor is het creëren van financiële ruimte voor bedrijven om de transitie naar arbeidsovereenkomsten te bekostigen.

Ik ben gaandeweg mijn verkenning overtuigd geraakt dat het instellen van een prijsmaatregel een moeilijk begaanbaar pad is. Het is juridisch lastig realiseerbaar en daarnaast is het maar de vraag of het economisch verstandig is. Om toch de financiële ruimte voor ingroei naar arbeidsovereenkomsten te creëren, met een duidelijke en geloofwaardige toezegging van bedrijven, stel ik voor dat de postbedrijven (inclusief TNT) samen met de vakbonden een gezamenlijk fonds oprichten: het zogenaamde arbeidsovereenkomstenfonds. Met dit arbeidsovereenkomstenfonds wordt het volgende bereikt:

- bedrijven reserveren middelen om ingroei mogelijk te maken;
- bedrijven krijgen een prikkel om ingroei te realiseren, aangezien zij alleen dan de middelen weer uit het fonds terug krijgen;
- het blijft mogelijk om op prijs te concurreren, in tegenstelling tot het instellen van een prijsmaatregel (bodem in de markt);
- aangezien alle nieuwe postbedrijven zich hieraan committeren kan geen van deze bedrijven een concurrentievoordeel behalen door niet aan de gemaakte afspraken te voldoen, hierdoor wordt een zogenaamd '*prisoner's dilemma*' voor deze bedrijven voorkomen.

Een dergelijk fonds zou de volgende kenmerken moeten hebben:

- bedrijven storten een bijdrage in het fonds dat is gebaseerd op het verschil in percentage arbeidsovereenkomsten in het ingroeipad (afgesproken in het nieuwe akkoord) en het daadwerkelijke percentage arbeidsovereenkomsten van het postbedrijf. Zo mogelijk moet de financiële ruimte vooraf gerealiseerd worden, bijvoorbeeld in de vorm van een toeslag;
- het fonds compenseert het verschil in kosten tussen een arbeidsovereenkomst en een ovo. Tevens kan het fonds de mogelijkheid bieden een additionele bijdrage te leveren aan het begeleiden van werk-naar-werk van overtallige TNT-werknemers. Wel zal moeten worden bekeken op basis van welke grondslag TNT hier dan een bijdrage voor in het fonds stort;
- wanneer wordt voldaan aan de gemaakte afspraken over ingroei krijgen bedrijven de door hen gestorte bijdrage weer terug;

- voldoet het bedrijf niet aan de afspraken over ingroei, krijgt het bedrijf naar rato van afgesloten arbeidsovereenkomsten de middelen uit het fonds terug;
- de storting van een bedrijf moet groter zijn dan het kostenvoordeel dat een bedrijf zou kunnen verkrijgen door niet te voldoen aan het ingroeipad. Zo heeft het bedrijf een prikkel het ingroeipad ook daadwerkelijk in te vullen;
- wanneer een bedrijf niet voldoet aan de afgesproken bijdrage aan het fonds dient hier een (juridisch afdwingbare) sanctie op te staan;
- het fonds wordt paritair beheerd door sociale partners onder onafhankelijk voorzitterschap die na overleg met betrokken bewindspersoon wordt aangewezen. Deze onafhankelijke voorzitter kan mogelijk ook een rol spelen bij de totstandkoming van het nieuwe akkoord;
- de partijen moeten er naar streven dat het fonds, analoog aan de cao, algemeen verbindend wordt verklaard (inclusief TNT), zodat nieuwe toetreders ook moeten meedoen;
- de bijdrage aan het fonds zal jaarlijks kunnen toenemen, synchroon aan de toename van het percentage arbeidsovereenkomsten bij de postbedrijven;
- het fonds is van tijdelijke aard. Na het bereiken van het einddoel van het ingroeipad wordt het fonds opgeheven.

Voor het bepalen van de hoogte van de storting in het arbeidsovereenkomstenfonds zal een onafhankelijke partij moeten worden ingeschakeld, zoals voorheen ook bij het opstellen van het ingroeimodel is gebeurd. Daarnaast is het nuttig dat de overheid wordt betrokken bij het opzetten van het fonds om te voorkomen dat een dergelijk fonds tegen (juridische) bezwaren oploopt, onder meer op het terrein van mededinging en om te voldoen aan de voorwaarden voor het algemeen verbindend verklaren. Bij de invulling van de afspraken over zowel de cao als het arbeidsovereenkomstenfonds dient aandacht te worden besteed aan de positie van regionale postbedrijven.

Dit zijn mijns inziens de randvoorwaarden voor het arbeidsovereenkomstenfonds. De precieze invulling dient vorm te krijgen in het overleg tussen sociale partners.

De overheid

Om een goed verloop van bovenstaand proces actief te ondersteunen is ook de overheid aan zet. De overheid dient heldere voorwaarden te scheppen die de verschillende partijen een basis biedt met vertrouwen en onbezwaard het gesprek met elkaar aan te gaan. Consistentie van overheidsbeleid is van groot belang om zekerheid voor alle partijen te scheppen.

De sociale partners dienen de ruimte te krijgen om te komen tot een nieuw akkoord. Tot die tijd dient de huidige AMvB geen hypotheek te leggen op deze gesprekken. Daarom adviseer ik de regering de inwerkingtreding van de bepaling dat de nieuw postbedrijven al hun postverspreiders (dus 100%) in dienst moeten hebben op basis van een arbeidsovereenkomst, zoals gesteld in de AMvB, in ieder geval tot die tijd uit te stellen. Mochten de sociale partners tot een nieuw akkoord komen adviseer ik de overheid de AMvB aan te passen, conform de door sociale partners afgesproken ingroeipercentages en het einddoel.

Mochten de sociale partners er voor 1 april 2011 niet uitkomen en dus geen afspraken hebben gemaakt over een nieuw einddoel en het opzetten van het arbeidsovereenkomstenfonds, dan dient de overheid de invulling van het tijdspad, de ingroei en het eindpercentage arbeidsovereenkomsten, op dat moment zelf te bepalen. Dit zou zowel in de Postwet of in een nieuwe/aangepaste AMvB kunnen worden vastgelegd.

In beide gevallen, zowel wanneer de sociale partners er wel of niet uitkomen, moet de huidige AMvB dus worden aangepast.

Om eventuele procedures tegen een nieuwe AMvB tegen te gaan, dient de juridische basis hiervoor beter in de Postwet te worden verankerd. De juridische grondslag voor de huidige AMvB, zoals vastgelegd in artikel 8 van de Postwet, is in het verleden namelijk aangevochten door de nieuwe postbedrijven in een kort geding, maar uiteindelijk is er geen inhoudelijke uitspraak over gedaan. Recent zijn de nieuwe postbedrijven een juridische bodemprocedure gestart. Na aanpassing van de AMvB is een nieuw kort geding hierover uitgesteld omdat het spoedeisende belang met deze

aanpassing was vervallen. Het ligt echter in de lijn der verwachting dat de bedrijven de grondslag van de AMvB opnieuw zullen aanvechten wanneer deze weer in beeld komt. Deze procedure trekt de geloofwaardigheid van overheidsingrijpen in twijfel, mochten de sociale partners er niet uitkomen. Daarnaast kan het de onderhandelingen van de sociale partners beïnvloeden. Daarom dient de juridische grondslag van de AMvB in de Postwet te worden aangepast. Als gebaar van vertrouwen, om de onderhandelingen te ondersteunen, moeten de nieuwe postbedrijven de procedure om de juridische grondslag van de AMvB aan te vechten opschorten, ten minste tot 1 april 2011.

Daarnaast is de looptijd van de huidige AMvB beperkt, deze vervalt op 1 april 2013. Ik adviseer de overheid te bezien of deze tijdelijkheid van de AMvB dient te worden opgeheven. Een alternatief is dat de overheid de AMvB verlengt en beziet of de eis van dienstbetrekking, of een verplicht percentage arbeidsovereenkomsten, kan worden opgenomen in de Postwet, waar dan bij cao van kan worden afgeweken.¹⁴ Mijn voorkeur gaat uit naar het laatste. Dit zal mijns inziens namelijk waarborgen dat na afloop van het ingroeipad een arbeidsovereenkomst blijvend de dominante arbeidsverhouding is op de postmarkt.

Tevens kan de overheid op andere manieren bijdragen aan het toegroeien richting een fatsoenlijke postmarkt.

Zo hebben de overheid en grote verzenders van post een voorbeeldrol bij aanbestedingen op de postmarkt. Dit betekent niet alleen letten op prijs, maar ook op kwaliteit en de manier waarop een werkgever met zijn arbeidskrachten omgaat. Op initiatief van de overheid dient verder invulling te worden gegeven aan deze voorbeeldrol door het opzetten van een code van goed opdrachtgevers- en werkgeverschap, analoog aan de code die momenteel in de schoonmaaksector vorm krijgt. Hierbij zouden de grote zakelijke klanten, verenigd in de Vereniging Grootverbruikers Post (VGP), de overheid, de werkgevers en de vakbonden een rol moeten spelen. Hoewel dit een vrijwillige code zal zijn, kan een intentieverklaring van verschillende partijen helder maken wat de verschillende partijen van elkaar verwachten. Bovendien zijn zowel de overheid als de grote zakelijke klanten uiteindelijk gebaat bij meerdere spelers op de postmarkt. Voor hen is een privaat monopolie geen lonkend perspectief.

Een aantal gesprekspartners hebben aangegeven dat invoering van ex ante mededingingstoezicht op de gehele postmarkt positieve effecten zal hebben op het functioneren van de markt. Zo kan ook vooraf (en niet alleen achteraf) bij gedrag dat de concurrentie beperkt en mogelijk vervalst worden ingegrepen. Ik vind het van belang dat de overheid op korte termijn duidelijkheid verschaft over de toegevoegde waarde van ex ante mededingingstoezicht op de postmarkt. Daarom adviseer ik de overheid te onderzoeken of en zo ja hoe dit ex ante mededingingstoezicht kan bijdragen aan het toegroeien naar een fatsoenlijke postmarkt.

De bovenstaande zaken hebben allen specifiek betrekking op de huidige situatie in de postsector. Het "probleem" dat zich nu op de postmarkt voordoet met betrekking tot ovo's beperkt zich echter niet tot deze sector. De ovo is een (legitieme) rechtsvorm die ook in andere sectoren gangbaarder kan worden. De overheid dient daarom de fundamentele vraag te beantwoorden wat de positie en de rechtsgevolgen van de ovo aan de onderkant van de arbeidsmarkt nu precies inhouden. Iemand die feitelijk werknemer is moet bepaalde rechten hebben, die nu niet aan de ovo zijn verbonden. De vraag wanneer dit het geval is, bijvoorbeeld bij hele kleine bijbanen, vraagt om een structurele visie van de overheid. De maatschappelijke discussie over de wenselijkheid en vormgeving van ovo's aan de onderkant van de arbeidsmarkt zal namelijk blijven oplaaien wanneer dit zich ook in andere sectoren voordoet. De vergelijking wordt wel gemaakt met zelfstandigen zonder personeel (zzp-ers). Bij zzp-ers geldt echter dat zij door hun vakmanschap en expertise onderhandelingsmacht hebben ten opzichte van de opdrachtgever. Aanbieders van laaggeschoolde arbeid ontberen deze onderhandelingsmacht en daarom vind ik het gebruik van ovo's aan de

¹⁴ Een vergelijkbare bepaling is ook opgenomen in de Wet wegvervoer goederen, artikel 2.11, waar op grond van de eis van betrouwbaarheid de eis van dienstbetrekking is opgenomen. Met betrekking tot de postmarkt zou een mogelijke grond voor een dergelijke eis het briefgeheim zijn.

onderkant van de arbeidsmarkt ongewenst. Ik adviseer de overheid dan ook met een fundamentele visie op het gebruik van ovo's aan de onderkant van de arbeidsmarkt te komen.

Tot slot

De liberalisering van de postmarkt heeft een valse start gemaakt. De oorzaken heb ik hierboven beschreven. Om uit de ontstane impasse te komen is het nu van belang dat alle partijen (overheid, bedrijven en vakbonden) gezamenlijk hun verantwoordelijkheid oppakken, een nieuwe start maken en in goede samenwerking toewerken naar een stabiele, gezonde postmarkt. Met bovenstaand pakket hoop ik vertrouwen te scheppen richting de vakbonden, de bedrijven en de politiek dat het ingroeipad ditmaal wel wordt gehaald. Ik heb de overtuiging dat bij partijen de wil bestaat er uit te komen, met een nieuw akkoord als resultaat. Zo moet de postmarkt uitgroeien tot een vitale en concurrerende sector, met tevreden en elementair beschermde postbezorgers, goede kwaliteit van dienstverlening en redelijke prijzen. Uiteindelijk zal dat moeten leiden tot een postmarkt waar de dominante arbeidsverhouding voor postbezorgers de arbeidsovereenkomst is. Ik verwacht dat op termijn ook zal worden toegevoegd naar een cao die voor de hele sector, dus voor alle postbezorgers inclusief de postbezorgers van TNT, zal gelden.

Bijlage 1: Lijst met gesprekspartners

Lijst met gesprekspartners
<i>Werkgevers</i>
Werkgeversvereniging Postbedrijven Nederland (WPN)
Nieuwe postbedrijven (DHL Selektmail, Netwerk VSP, Sandd en Van Straaten Post BV)
TNT
<i>Werknemers</i>
Ondernemingsraad TNT
Vakbonden (FNV, Abvakabo, CNV en BVPP)
Postbezorgers
<i>Overheid</i>
Minister SZW en Staatssecretaris EL&I
Ambtenaren SZW en EL&I
Toezichthouders OPTA, NMa en Arbeidsinspectie
Oud Staatssecretaris EZ Heemskerk
Oud Minister SZW Donner
<i>Politiek</i>
Tweede Kamer leden van CDA, D66, GroenLinks, PvdA, SP en VVD ¹⁵
Oud Tweede Kamerlid PvdA Ferd Crone
<i>Deskundigen</i>
SEO (Barbara Baarsma en Sweder van Wijnbergen)
Voorzitter commissie code goed opdrachtgeverschap
<i>Post grootverbruikers</i>
Vereniging Grootverbruikers Post (VGP)

¹⁵ De PVV is ook verzocht om een gesprek, maar de PVV is hier niet op in gegaan.