

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

1562

Vragen van het lid **Karabulut** (SP) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *de schokkende uitkomsten van de door FNV Handel uitgevoerde Primark-enquête* (ingezonden 23 februari 2017).

Antwoord van Minister **Asscher** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 24 maart 2017).

Vraag 1

Hebt u kennisgenomen van de berichten «FNV: Primark-personeel voelt zich gekleineerd», «FNV: «Uitkomsten Primark-enquête zijn schokkend»» en «Asscher doet oproep aan Primark-personeel: «Meld je bij de Inspectie»»?^{1 2 3}

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Wat is uw reactie op de uitkomst van de onder bijna 1200 (oud-) medewerkers van Primark uitgevoerde enquête van de FNV, waaruit blijkt dat een groot deel van het personeel zich regelmatig gekleineerd voelt, geïntimideerd bij ziekmeldingen en continu gecontroleerd door supervisors of managers en door camera's?

Antwoord 2

Uit de enquête komt naar voren dat door een groot aantal werknemers op diverse gebieden problemen worden ervaren. Ik ben geschrokken van de uitkomst van de enquête en neem deze heel serieus. Op grond van artikel 3, lid 2 van de Arbowet hoort elk bedrijf een beleid te voeren om psychosociale arbeidsbelasting tegen te gaan. Daaronder valt naast hoge werkdruk, ook intimidatie, discriminatie en pesterijen. Een permanente bewaking met camera's is volgens de privacy-regelgeving alleen in zeer uitzonderlijke gevallen toegestaan.

¹ <http://nos.nl/artikel/2159338-fnv-primark-personeel-voelt-zich-gekleineerd.html>

² <http://www.rtvnoord.nl/nieuws/174449/FNV-Uitkomsten-Primark-enquete-zijn-schokkend>

³ <http://www.rtvnoord.nl/nieuws/173998/Asscher-doet-oproep-aan-Primark-personeel-Meld-je-bij-de-Inspectie>

Vraag 3

Deelt u de mening van de FNV dat Primark het wel heel bont maakt als het gaat om ziekmeldingen, waarbij het bedrijf wet- en regelgeving overtreedt, bijvoorbeeld doordat leidinggevendenden vragen naar de aard van de ziekte, het loon vaak niet doorbetaald wordt bij ziekte en de leidinggevende regelmatig op de stoel van de arboarts gaat zitten? Zo ja, welke maatregelen gaat u tegen Primark nemen om deze praktijken onmiddellijk te stoppen? Zo nee, hoe kwalificeert u de situatie bij Primark?

Antwoord 3

Bij een ziekmelding mag de werkgever een beperkt aantal vragen stellen aan de zieke werknemer, omdat hij wettelijk verplicht is de voortgang van de ziekte van de werknemer bij te houden. Uit de Wet bescherming persoonsgegevens vloeit voort dat de werkgever zich bij de ziekmelding moet beperken tot de gegevens die noodzakelijk zijn, bijvoorbeeld voor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, om een wettelijke verplichting na te komen of voor de continuïteit van de bedrijfsvoering.

De werkgever mag bij de ziekmelding niet vragen naar de aard en/of de oorzaak van de ziekte van de werknemer. Ook mag hij niet zelf vragen naar de beperkingen en mogelijkheden van de werknemer. Dat is voorbehouden aan de bedrijfsarts.

De Inspectie SZW gaat de komende periode op verzoek van de FNV een nader onderzoek uitvoeren naar de arbeidsomstandigheden bij Primark. Om een goed oordeel te kunnen vellen welke maatregelen eventueel nodig zijn wil ik de uitkomsten van het onderzoek van de Inspectie afwachten.

Vraag 4

Deelt u de mening dat de geconstateerde angstcultuur bij Primark belemmerend werkt voor medewerkers om zich te melden bij de Inspectie SZW? Zo ja, bent u bereid de Inspectie SZW opdracht te geven onderzoek te doen bij Primark?

Antwoord 4

Vanaf 2011 zijn over de 16 vestigingen een tiental klachten ingediend bij de Inspectie SZW, waarvan twee klachten nader onderzocht zijn. Ik heb geen concrete aanwijzingen waaruit blijkt dat een angstcultuur reden voor werknemers is geweest om geen melding te doen van eventuele misstanden. Bij de Inspectie kunnen klachten desgewenst anoniem worden ingediend. Als gesteld onder 3 heeft de FNV haar bevindingen met de Inspectie SZW gedeeld en heeft zij recent aan de Inspectie een verzoek gedaan tot een nader onderzoek naar de arbeidsomstandigheden bij Primark (verzoek conform artikel 24, lid 7, Arbowet). Dit verzoek is door de Inspectie opgepakt en de komende periode wordt dit onderzoek uitgevoerd.

Vraag 5

Bent u bereid actie te ondernemen tegen Primark om te zorgen dat het bedrijf zich zo snel mogelijk aan de Wet op de Ondernemingsraden houdt en dus voor iedere vestiging een ondernemingsraad in te stellen? Zo ja, welke actie gaat u nemen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 5

Medezeggenschap van werknemers is van groot belang. Het is dan ook niet voor niets dat deze medezeggenschap is verankerd in onze Grondwet en verder is uitgewerkt in de Wet op de Ondernemingsraden. Elke onderneming waar in de regel ten minste 50 personen werkzaam zijn, is verplicht een OR in te stellen. Deze verplichting geldt ook voor vestigingen van Primark in Nederland. Dit is in het belang van het goed functioneren van de onderneming ten behoeve van het overleg met en vertegenwoordiging van de in de onderneming werkzame personen.

Indien een ondernemer weigert om een OR in te stellen dan kan iedere belanghebbende de kantonrechter verzoeken te bepalen dat de ondernemer gevolg dient te geven aan de wet en alsnog een OR instelt. De rechter kan het nakomen van deze plicht bevorderen door een sanctie te koppelen aan het niet nakomen. Er kan dan sprake zijn van een overtreding van de Wet economische delicten.

Op grond van de Wet op de Ondernemingsraden heeft de Inspectie SZW bovendien de bevoegdheid om de werkgever inlichtingen te vragen omtrent de instelling en het functioneren van een ondernemingsraad. Uit berichtgeving maak ik op dat een woordvoerder van Primark heeft verklaard dat Primark het nut van een OR erkent en dat er sinds een aantal maanden voorbereidingen worden getroffen om een OR op te richten. FNV Handel heeft aangegeven dat op 2 maart een constructief overleg heeft plaatsgevonden met de directie van Primark. Het bedrijf erkende daarbij dat er zaken zijn die op korte termijn moeten veranderen. Het heeft een aantal maatregelen aangekondigd die tot betere arbeidsomstandigheden moeten leiden. Daaronder is het oprichten van een ondernemingsraad genoemd. Met dat gesprek is het probleem daar aan de orde geweest waar het hoort: tussen werkgever en werknemer. Het is immers in de eerste plaats aan werknemers – daarbij al dan niet ondersteund door hun vertegenwoordigende organisaties – om werkgevers aan te spreken op het instellen van een OR. Zoals ik heb aangegeven in het VAO arbeidsmarktbeleid van 22 februari jongstleden gaat mijn ministerie op korte termijn in gesprek met de kledingbranche over de arbeidsomstandigheden in filiaalbedrijven. In die gesprekken zal uiteraard gewezen worden op de wettelijke plicht om in alle vestigingen met meer dan 50 werknemers een OR in te stellen.