

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

2660

Vragen van de leden **Van Kent** (SP) en **Gijs van Dijk** (PvdA) aan de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *de pakketsorteerders die via een schijnconstructie worden ingehuurd bij PostNL* (ingezonden 8 juni 2018).

Antwoord van Staatssecretaris **Van Ark** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid), mede namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (ontvangen 4 juli 2018).

Vraag 1

Heeft u de ZEMBLA-uitzending «De kilosjouwens van PostNL» gezien? Wat is uw reactie op dit zoveelste voorval waarbij PostNL met schijnconstructies werkt en werknemers uitbuit?¹

Antwoord 1

Ja. Voor mijn reactie verwijs ik u naar de antwoorden op de vragen 2 tot en met 12.

Vraag 2, 3, 4, 5, 7

Wat vindt u ervan dat pakketsorteerders via een schijnconstructie worden ingehuurd, zodat PostNL de post-cao niet hoeft na te leven?

Wat is uw reactie op de hoogleraar Arbeidsrecht die stelt dat PostNL met deze schijnconstructie, genaamd «contracting», de wet overtreedt?

Wat is uw reactie op het gegeven dat ook de Inspectie SZW tot het oordeel gekomen is dat PostNL de wet overtreedt, maar dat zij geen mogelijkheden heeft om vervolgstappen te nemen?

Bent u bereid te onderzoeken hoe de Inspectie SZW beter toegerust kan worden, zodat zij ook zelf boetes op kan leggen in plaats van afhankelijk te zijn van de vakbonden? Kunt u uw antwoord toelichten?

Vindt u het verder ook onfatsoenlijk dat de uitzendbranche, keer op keer, schijnconstructies optuigt met als enige doel over de rug van werknemers nog meer geld te verdienen? Is voor u de maat ook vol en bent u bereid uitzendbureaus, die dit soort constructies optuigen, hard aan te pakken door hoge boetes?

¹ <https://zembla.bnnvara.nl/nieuws/de-kilosjouwens-van-postnl>

Antwoord 2, 3, 4, 5, 7

Uiteraard verwerp ik constructies waarbij wordt gepoogd via een onjuiste voorstelling van zaken de regelgeving te ontduiken. Dit is bijvoorbeeld aan de orde als de indruk wordt gewekt dat er sprake is van aanneming van werk terwijl er feitelijk sprake is van uitzenden (ter beschikking stellen van arbeid). In hoeverre er in dit concrete geval sprake is van schijnconstructies, is niet aan mij om te beoordelen. Bekend is dat er tussen de FNV en één van de ondernemingen een schikking is getroffen. Sociale partners kunnen bij de Inspectie een verzoek doen om onderzoek bij een vermoeden van overtreding van de loonverhoudingsnorm. Als uit onderzoek blijkt dat de Waadi niet is nageleefd, worden de betrokken partijen over de bevindingen geïnformeerd via een verslag.

Betrokkenen kunnen mede op grond van bevindingen van de Inspectie SZW via de rechtbank een civiele procedure starten. De rechter beoordeelt daarmee feitelijk of er sprake was van een schijnconstructie. Zoals in de Zembla-uitzending is aangegeven, zijn het uitzendbureau InPerson en de vakbond onderling tot een akkoord gekomen. FNV heeft daartoe de dagvaarding tegen het uitzendbureau ingetrokken. De FNV handhaaft de dagvaarding tegen PostNL.

De naleving en handhaving van een cao is in ons stelsel primair een zaak van cao-partijen. Het is dus niet aan de Inspectie SZW om nadere stappen te nemen, ook niet als zij bij een onderzoek op grond van artikel 8 van de Waadi heeft vastgesteld dat het loonverhoudingsvoorschrift zoals vastgelegd in de Waadi niet is nageleefd. Op grond van de Waadi kan de Inspectie SZW nadat een overtreding is geconstateerd een verslag maken van haar bevindingen en dit beschikbaar stellen aan betrokken partijen. Daarmee ondersteunt zij cao-partijen bij de naleving en handhaving van cao-afspraken. De onderhavige casus laat zien dat de melder in dit geval voldoende middelen ter beschikking staan om met behulp van het inspectierapport effectieve stappen te nemen om nabetaling af te dwingen indien er sprake is van onderbetaling.

Vraag 6

Zijn er bij u meer bedrijven bekend die werken met «contracting», waardoor werknemers te maken krijgen met slechtere arbeidsvoorwaarden? Bent u niet bang dat door het toestaan van dit soort schijnconstructies er een race naar de bodem ontstaat?

Antwoord 6

Bij contracting worden van een opdrachtgever aangenomen of overgenomen werkzaamheden uitgevoerd door werknemers in dienst van een ander bedrijf of door zelfstandigen zonder personeel. Contracting, feitelijk het aanbesteden of uitbesteden van werkzaamheden, is op zichzelf niet nieuw. Bij aanneming van werk vinden de werkzaamheden plaats onder leiding van de aannemer, de «eigen» werkgever. Bij uitzenden vinden de werkzaamheden plaats onder toezicht en leiding van het inlenende bedrijf. Uiteraard verwerp ik constructies waarbij wordt gepoogd via een onjuiste voorstelling van zaken de regelgeving, zoals de toepasselijke cao-voorwaarden, te ontduiken.

Het aantal verzoeken van sociale partners aan de Inspectie om in het kader van de Wet Allocatie arbeid door intermediairs (Waadi) onderzoek te doen naar naleving van de loonverhoudingsnorm neemt toe. Dat leidt niet meteen tot de conclusie dat het aantal schijnconstructies aan het toenemen is.

De sociale partners zijn primair verantwoordelijk voor het toezicht op de naleving van cao-voorwaarden. De Inspectie SZW ondersteunt de sociale partners bij hun toezicht op naleving van cao-voorwaarden. Binnen het programma schijnconstructies van de Inspectie SZW is een speciaal team actief voor bij de aanpak van schijnconstructies en de ondersteuning van sociale partners in het toezicht op de naleving van cao's.

Vraag 8

Wat is uw reactie op de arbeidsomstandigheden voor pakketsorteerders die vaak 's nachts en onder grote tijdsdruk pakketten tot wel 30 kilo moeten verwerken?

Antwoord 8

Ik neem deze signalen over arbeidsomstandigheden zeer serieus. Gezonde en veilige arbeidsomstandigheden zijn belangrijk voor alle werkenden in Nederland. 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.

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 mensen gezondheidsklachten krijgen door het werk. De Inspectie SZW houdt risicogericht toezicht op naleving van de arbeidswetgeving, waaronder de Arbeidsomstandighedenwet en de Arbeidstijdenwet met als doel om daarmee een zo groot mogelijk maatschappelijk effect te bereiken.

Een maximale veilige grens per tilsituatie kan verschillen. In het Arbeidsomstandighedenbesluit wordt verwezen naar de NIOSH-methode die kan worden gebruikt door werkgevers om het maximaal tilgewicht te laten berekenen. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar het gewicht van een voorwerp maar ook naar de omstandigheden waaronder het gewicht wordt verplaatst. Per situatie kunnen 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 wordt 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 pauzes en het werken in de nacht. 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. Na elke nachtdienst heeft de werknemer recht op ten minste 14 uur rust. Verder mogen er maximaal zeven nachtdiensten achter elkaar worden verricht, dan moet er een rust volgen van ten minste 46 uur. In een heel jaar mogen ten hoogste 140 nachtdiensten worden verricht. In de cao of bedrijfsregeling kunnen aanvullende afspraken over arbeids- en rusttijden worden opgenomen.

De Arboret verplicht de werkgever om te zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving en zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden voor de werknemers. Daarbij dient de werkgever ook psychosociale arbeidsbelasting van de werknemers te voorkomen en een beleid te voeren om onder andere werkdruk tegen te gaan. 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. 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.

Vraag 9

Herkent u het beeld dat veel van hen chronische elleboog- en rugklachten hebben en dat wanneer zij ziek worden hun onzeker contact vrijwel nooit verlengd wordt? Wat gaat u hiertegen doen?

Antwoord 9

Uit de enquête van TNO en het registratiesysteem van het NCvB herken ik niet het beeld van het veel voorkomen van deze klachten bij deze beroepsgroep. Uit de enquête van TNO blijkt wel dat de sector vervoer en opslag één van de sectoren is waar fysiek belastend werk het meest voorkomt. Verder blijkt uit het registratiesysteem van het NCvB dat er vanaf 2008 vijf beroepsziektemeldingen bij pakketsoorters zijn gedaan. Daarvan zijn er 3 met elleboogklachten, één met rugklachten en één met nekklachten.

Een open en veilige bedrijfscultuur binnen een bedrijf helpt bij een effectieve aanpak gericht op gezond en veilig werken. Door middel van het netwerk Duurzaam Fysiek Werk faciliteer ik kennisuitwisseling over goede praktijkerva-

ringen van bedrijven met de aanpak van fysieke belasting en met het bevorderen van een positieve bedrijfscultuur. Het netwerk bestaat uit zo'n 600 bedrijven, waaronder PostNL en veel andere bedrijven uit de transport en logistiek. Eind 2017 heeft een netwerkbijeenkomst plaatsgevonden bij PostNL-pakketten in Hoofddorp.

Vraag 10

Kunt u zich nog de motie van de leden van Kent en Gijs van Dijk over een maximale tilnorm herinneren die opriep een verbod in te stellen op het verzenden van pakketten zwaarder dan 23 kilogram?²

Antwoord 10

Ja, deze motie is ontraden. Op basis van de uitslag van de stemming in de Kamer, is de motie verworpen.

Vraag 11

Kunt u zich voorts nog herinneren dat u desbetreffende motie heeft ontraden maar wel het volgende zei: «ik neem de signalen over de risico's van het tillen van zware pakketten in sorteercentra en in de pakketbezorging zeer serieus»? Waar is dat concreet uit gebleken?³

Antwoord 11

Ja, ik kan mij dat herinneren. Ik heb deze motie ontraden omdat een maximale veilige grens per tilsituatie verschilt. In het Arbeidsomstandighedenbesluit wordt verwezen naar de NIOSH-methode die kan worden gebruikt door werkgevers om het maximaal tilgewicht te laten berekenen. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar het gewicht van een voorwerp maar ook naar de omstandigheden waaronder het gewicht wordt verplaatst. De NIOSH methode wordt ook door de Inspectie SZW als standaard genomen bij het toezicht op de naleving van de Arbeidsomstandighedenwet. De Inspectie SZW heeft in 2017 een inspectietraject afgerond bij acht grote pakketdiensten, waaronder PostNL. PostNL heeft verdiepend onderzoek gedaan in het kader van de RI&E en passende maatregelen bedacht om fysiek belastend werk zo veel mogelijk te voorkomen en te beperken. Deze technische en organisatorische maatregelen die zich richten op de pakketbezorgers raken ook het werkproces van de sorteerders. In het sorteerproces zijn ook maatregelen genomen. Bij de Inspectie SZW zijn geen meldingen bekend door OR of vakbonden over fysieke overbelasting bij pakquetsorteerdere bij PostNL.

Vraag 12

Bent u bereid bedrijven als PostNL die structureel de randen opzoeken van wet- en regelgeving – en daar ook overheen gaan – hard aan te pakken?

Antwoord 12

Zoals hierboven geschetst bevat de wet voldoende mogelijkheden voor partijen om wanneer zij van mening zijn dat er sprake is van een schijnconstructie, deze aan te pakken. 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.

² Kamerstuk 25 883, nr. 315 d.d. 20 december 2017

³ VAO Arbeidsomstandigheden – Handhaving, d.d. 20 december 2017