

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

1857

Vragen van het lid **Kathmann** (PvdA) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *de arbeidsomstandigheden van flitsbezorging* (ingezonden 16 januari 2023).

Antwoord van Minister **Van Gennip** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 14 maart 2023). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2022–2023, nr. 1428.

Vraag 1

Bent u bekend met het artikel «Lijst met misstanden bij flitsbezorgerbedrijven groeit, maatregelen blijven uit» van 16 januari 2023?¹

Antwoord 1

Ja

Vraag 2

Wat vindt u ervan dat werknemers die zich ziekmelden onder druk worden gezet om toch te gaan werken, of na hun ziekmelding hun contracturen verlaagd zien worden?

Antwoord 2

Het onder druk zetten van zieke werknemers door de werkgever vind ik niet kunnen en is zonder meer onwenselijk. Dit kan zowel de eigen gezondheid als de gezondheid van collega's, klanten en derden schaden.

Waar mensen werken, kan ziekteverzuim voorkomen. Dat is vervelend voor zowel de werknemer als de werkgever. Voor beiden gelden richtlijnen bij een ziekmelding. De werknemer moet zich bijvoorbeeld tijdig ziekmelden en de werkgever mag aan de werknemer vragen wanneer deze verwacht te kunnen gaan werken. Daarnaast kan een werkgever niet eenzijdig het aantal in een arbeidsovereenkomst vastgelegde werkuren verminderen, tenzij de werknemer daarmee heeft ingestemd.

Het Ministerie van SZW heeft contact gehad met de boodschappenbezorgbedrijven. Zij zijn van mening dat medewerkers van Flink, Getir en Gorillas

¹ RTL Nieuws, 16 januari 2023, «Lijst met misstanden bij flitsbezorgbedrijven groeit, maatregelen blijven uit», (<https://www.rtlnieuws.nl/nieuws/nederland/artikel/5358428/flitsbezorgers-arbeidsomstandigheden-veiligheid-salaris>).

beschikken over volwaardige arbeidscontracten en kunnen rekenen op bijbehorende sociale bescherming, zoals uitbetaling bij ziekte. Gezien de tegengestelde berichten vind ik het van groot belang dat hier tussen de boodschappenbezorgbedrijven, medewerkers en de vakbond het gesprek met elkaar over wordt gevoerd. Ik heb van de betrokken partijen begrepen dat dat gesprek ook plaatsvindt.

Vraag 3

Deelt de zorgen dat mede door de hoge werkdruk en slecht materiaal één op de drie flitsbezorgers betrokken is bij een ongeluk? Bent u van mening dat deze werkdruk en het ondermaatse materiaal aan banden moeten worden gelegd? Zo ja, op welke manier gaat u dit doen?

Antwoord 3

Werknemers moeten altijd gezond en veilig hun werk kunnen uitvoeren. Ik vind het zorgelijk dat volgens het artikel er sprake is van een veel te hoge werkdruk en slecht materiaal.

Werkgevers zijn te allen tijde verantwoordelijk voor een veilige en gezonde werkomgeving en op grond van de Arbowet verplicht om een beleid te voeren dat gericht is op het voorkomen of beperken van werkdruk en andere arbeidsgerelateerde risico's. Daarnaast zijn zij verplicht om de risico's in kaart te brengen in een Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en moeten zij de maatregelen die worden getroffen om deze risico's te beheersen, opnemen in het bijbehorende Plan van Aanpak. Zo moet het personeel worden voorgelicht over de risico's en de maatregelen die worden getroffen om werkdruk te voorkomen en moeten arbeidsmiddelen, zoals een fiets of een bezorgwagentje, voldoen aan de wettelijke regels en geen gevaar veroorzaken voor de werknemers of anderen, zoals medeweggebruikers.

In november en december 2021 constateerde de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA) bij 14 verkennende inspecties relatief veel overtredingen door bedrijven in de flitsbezorging. De Arbeidsinspectie heeft haar bevindingen en de gewenste acties per afzonderlijke brief aan de bedrijven gestuurd en onder andere verzocht om hun RI&E, plan van aanpak, contract met de arbodienstverlener en informatie over preventiemedewerkers aan te leveren. Dit heeft volgens de Arbeidsinspectie geleid tot verbetertrajecten en handhaving. Indien medewerkers oordelen dat er sprake is van een te hoge werkdruk, slecht materiaal en/of slechte arbeidsomstandigheden, is het van belang dat er een gesprek plaatsvindt met de werkgever. Ik heb van de betrokken partijen begrepen dat dat gesprek ook wordt gevoerd. Er zijn diverse hulpmiddelen en instrumenten op het Arboportaal beschikbaar (www.arboportaal.nl) die hierbij kunnen helpen. Indien dit gesprek niet tot verbetering leidt, dan kunnen werknemers een melding doen bij de NLA via de website www.nlarbeidsinspectie.nl.

Vraag 4 en 5

Wat vindt u ervan dat flitsbezorgers aangeven niet rond te kunnen komen en vaak twee baantjes hebben?

Bent u het ermee eens dat mensen rond moeten kunnen komen van hun salaris? Zo ja, bent u het eens met de verwachting dat met een verhoging van het minimumloon naar minstens veertien euro meer mensen rond kunnen komen van hun salaris? Overweegt u een dergelijke verhoging? Waarom wel of niet?

Antwoord 4 en 5

Ja, ik ben het ermee eens dat mensen die fulltime werken moeten kunnen rondkomen. Zowel bij een werkweek van 36 uur als 40 uur. Ik realiseer me dat dat bij werk op oproepbasis of bij onregelmatige contracten – zeker waar dit samenloopt – praktisch gezien soms moeilijk is. Daarom zet het kabinet verschillende stappen op het gebied van minimumloon, zorgtoeslag, huurtoeslag en kindgebonden budget.

Het kabinet vindt het belangrijk dat werknemers een passende beloning krijgen voor hun arbeidsinspanning. Daarom kent Nederland een wettelijk minimumloon dat werknemers zekerheid geeft over hun maandelijkse loon. Op 1 januari 2023 voerde het kabinet een bijzondere verhoging van het wettelijk minimumloon met 8,05% door. Dit is een voor Nederland unieke stap: het is de eerste bijzondere verhoging van het minimumloon sinds de

invoering in 1969. Als gevolg hiervan is het minimumloon (inclusief reguliere indexatie) afgelopen 1 januari met 10,15% gestegen tot € 12,40 bij een 36-urige werkweek. Dit betekent een aanzienlijke inkomensstijging voor minimumloonverdieners en ontvangers van de uitkeringsregelingen die met het minimumloon samenhangen.

Het kabinet streeft met deze recente minimumloonsverhoging naar een balans tussen de inkomenspositie van werknemers, het absorptievermogen van werkgevers en gezonde overheidsfinanciën. Op dit moment heeft het kabinet geen plannen voor een verdere verhoging. Naast de minimumloonsverhoging heeft het kabinet het initiatiefwetsvoorstel van de leden Kathmann (PvdA) en Maatoug (GL) omarmd, dat zorgt voor een minimumuurloon op basis van een 36-urige werkweek. Voor werknemers in sectoren waarin de normale arbeidsduur meer dan 36 uur bedraagt, zorgt dit na de invoering per 1 januari 2024 ook voor een hoger (minimum)loon.

Personen die als zelfstandige werken zijn vrij om hun eigen uurtarief te bepalen en zijn dus niet gebonden aan het minimumloon. Hierbij is van belang dat mensen de keuze om als zelfstandige actief te zijn zelf en vrij kunnen maken. Het kabinet neemt deze kabinetsperiode stappen om het onderscheid tussen het werken als werknemer en als zelfstandige te verduidelijken, schijnzelfstandigheid aan te pakken en de positie van werkenden te versterken om een arbeidsovereenkomst op te eisen. Vooral voor werkenden met een laag uurinkomen.

Voor de vraag of huishoudens rond kunnen komen, zijn alle inkomsten en (noodzakelijke) uitgaven relevant. Naast inkomen uit werk of uitkering hebben huishoudens mogelijk recht op verschillende toeslagen, als inkomensafhankelijke bijdrage in de kosten van huur, de zorgtoeslag, de kosten van kinderen en kinderopvang. In 2023 verhoogt het kabinet de zorgtoeslag incidenteel. Ook is vanaf dit jaar de huurtoeslag en het kindgebonden budget structureel hoger. Het minimumloon en de toekomst van het toeslagenstelsel hangen daarom ook met elkaar samen. Het kabinet heeft de ambitie om de toeslagen af te schaffen, omdat die voor huishoudens tot onzekerheid leiden en complex zijn in de uitvoering. Het is echter niet eenvoudig gebleken om met eenvoudige instrumenten (zoals een hoger minimumloon) de zeer gerichte effecten van toeslagen na te bootsen. Alternatieven leiden snel tot grote inkomenseffecten in specifieke gevallen, waarbij het dan ook van belang is dat afwegingen zorgvuldig moeten worden gemaakt.

Vraag 6 en 7

Bent u het ermee eens dat de drie, in de petitie van vorige maand waar het artikel van naar verwijst², gestelde eisen tot hogere lonen, meer zekerheid en veilige arbeidsomstandigheden redelijke eisen zijn? Zo ja, welke maatregelen gaat u nemen om te zorgen dat flitsbezorgers onder fatsoenlijke omstandigheden kunnen werken?

Wat vindt u ervan dat er een maand na het indienen van de petitie nog niets veranderd is aan de omstandigheden van de flitsbezorgers? Op welke manier gaat u zorgen dat gehoord wordt gegeven aan de eisen tot een redelijk loon, meer zekerheid en veilige arbeidsomstandigheden?

Antwoord 6 en 7

Ik vind het van groot belang dat er sprake is van een veilige werkomgeving, eerlijke arbeidsvoorwaarden en dat werknemers en werkgevers hierover met elkaar in gesprek zijn en blijven zodat daarin samen stappen worden gezet. Indien er na een maand niets is veranderd, vind ik dat zeer kwalijk. Zoals eerder aangegeven zijn werkgevers verantwoordelijk voor een veilige en gezonde werkomgeving en eerlijke arbeidsvoorwaarden en moeten zij daartoe maatregelen nemen indien daar geen sprake van is.

Ik kan echter niet beoordelen of na het indienen van de petitie nog helemaal niets is veranderd. Uit het contact met de boodschappenbezorgbedrijven blijkt dat zij zich niet in het beeld herkennen dat er nog niets is gebeurd. Het verbeteren van de werkomstandigheden en de dienstverlening is volgens hen een continu punt van aandacht. Ik heb begrepen dat er vervolcontacten

² RTL Nieuws, 16 januari 2023, «Lijst met misstanden bij flitsbezorgbedrijven groeit, maatregelen blijven uit», (<https://www.rtlnieuws.nl/nieuws/nederland/artikel/5358428/flitsbezorgers-arbeidsomstandigheden-veiligheid-salaris>).

tussen de betrokken partijen hebben plaatsgevonden en een inhoudelijk vervolgesprek gepland is tussen FNV en de Vereniging E-Commerce Nederland. Ik vind het van belang dat deze gesprekken tot verbeteringen leiden en zal mij over de resultaten laten informeren.

Indien flitsbezorgers ondanks de gesprekken onder oneerlijke, ongezonde en/of onveilige omstandigheden moeten blijven werken, roep ik hen op dit te melden bij de Arbeidsinspectie, eventueel via de vakbond of ondernemingsraad (www.nlarbeidsinspectie.nl). Een klacht door een vakbond of ondernemingsraad bij de NLA wordt altijd onderzocht. Op die wijze kan de overheid handhaven bij die werkgevers die zich willens en wetens niet houden aan de wet- en regelgeving.