

Vergaderjaar 2017–2018

25 883

Arbeidsomstandigheden

29 502

Toekomstige ontwikkeling van de Nederlandse postsector

Nr. 328

BRIEF VAN DE MINISTER EN STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 11 juni 2018

Hierbij zend ik u mede namens de Staatssecretaris van Economische Zaken en Klimaat de antwoorden op de schriftelijke vragen van de leden Kuzu en Öztürk (beiden DENK) over «een vorm van slavernij bij PostNL». Op 13 april jl. heeft de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid tevens verzocht om een reactie naar aanleiding van het bericht van de NOS: «Te zware pakketten, te weinig loon: sorteerders zetten druk op PostNL». In dit artikel van de NOS van 3 april jl. wordt een beeld geschetst van de arbeidsomstandigheden van uitzendkrachten in pakketsorteercentra van PostNL. Graag reageer ik met deze brief op dit bericht en kom ik hiermee ook tegemoet aan het verzoek van de commissie.

Iedereen in Nederland heeft recht op gezond, veilig en eerlijk werk. De signalen over de arbeidsomstandigheden in deze centra en in de pakketbezorging neem ik dan ook zeer serieus. De overheid schept 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. De Inspectie SZW ziet daarnaast toe op de naleving van de arbeidsomstandighedenwet en de arbeidstijdenwet. Indien er vermoedens zijn van niet-naleving, kan door de sociale partners een melding worden gedaan bij de Inspectie SZW. Ook kunnen sociale partners bij de Inspectie SZW een verzoek doen ter ondersteuning van het toezicht op de naleving van de cao.

Arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten

Op grond van de Wet allocatie van arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) hebben uitzendkrachten recht op hetzelfde loon en andere vergoedingen als werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in

dienst van het bedrijf waar de uitzendkracht aan ter beschikking is gesteld. 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. Bij een gegrond vermoeden dat artikel 10 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten (Wet avv) niet wordt nageleefd, kunnen de sociale partners bij de Inspectie SZW een verzoek doen ter ondersteuning van het toezicht op de naleving van de cao (de verantwoordelijkheid voor het toezicht op de naleving van de cao ligt primair bij de sociale partners zelf). Een soortgelijk verzoek kan ook worden ingediend bij een vermoeden dat de loonverhoudingsnorm, zoals vastgesteld in artikel 8 van de Waadi, niet wordt nageleefd.

Zoals ook in het bericht van de NOS is aangegeven, heeft de FNV eerder een melding gedaan bij de Inspectie SZW om onderzoek te doen naar mogelijke overtreding van de loonverhoudingsnorm. Het onderzoek van de Inspectie SZW naar de arbeidsvoorwaarden van pakketsoorters 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 een uitzendbureau voor de 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 InPerson¹.

Arbeidsomstandigheden

Volgens de Arbeidsomstandighedenwet is het primair de verantwoordelijkheid van de werkgever om voor goede arbeidsomstandigheden te zorgen en om de preventie van arbeidsrisico's vorm te geven. Het is aan de werkgevers en werknemers om afspraken te maken over, en elkaar aan te spreken op, de voorwaarden en omstandigheden waaronder arbeid wordt verricht. Daarbij dient de werkgever signalen van uitzendkrachten over de ervaren arbeidsomstandigheden en de wens om deze te verbeteren serieus te nemen. De werkgever is verantwoordelijk voor het inrichten van de werkzaamheden op een wijze waarop overmatige werkdruk en ongezonde of onveilige situaties worden voorkomen en tegengegaan. Deze verantwoordelijkheid strekt zich ook uit tot uitzendkrachten, die onder gezag van de werkgever arbeid verrichten.

Zoals hierboven uiteengezet, is het uitgangspunt van de Arbeidsomstandighedenwet dat de werkgever zelf verantwoordelijk is voor het beheersen van de risico's van het werk. De wet kent 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. 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

¹ <https://www.fnv.nl/sector-en-cao/alle-sectoren/publiek-belang/nieuws/FNV-en-In-Person-schikken-rechtszaak-400-uitzendkrachten-PostNL-krijgen-gelijk-loon/>

werknemers gebracht en door de Inspectie SZW als standaard genomen bij het toezicht op de naleving van de Arbeidsomstandighedenwet.

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, opdrachtgevers-aanpak, en inspecties. Zo nodig kan de Inspectie SZW bij overtredingen boetes opleggen op basis van de beleidsregel boeteoplegging.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
T. van Ark