

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

1805

Vragen van de leden **Özütok** en **Özdil** (beiden GroenLinks) aan de Minister en Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht «Callgirl voor Albert Heijn»* (ingezonden 12 maart 2018).

Antwoord van Minister **Koolmees** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid), mede namens de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (ontvangen 17 april 2018).

Vraag 1

Kent u het bericht «Callgirl voor Albert Heijn»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Deelt u de mening dat de praktijken, zoals die in het artikel worden omschreven (intimidatie, onbetaalde oproepdiensten, onwerkbare roosters), neigen naar uitbuiting? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 2

Op basis van de informatie in het artikel kan ik niet concluderen dat hier sprake is van arbeidsuitbuiting. Bij arbeidsuitbuiting gaat het om ernstige en onmenselijke situaties op de werkvloer, waarbij sprake is van dwang, geweld, chantage en misleiding. Arbeidsuitbuiting is een vorm van mensenhandel en is strafbaar gesteld onder artikel 273f van het Wetboek van Strafrecht.

Vraag 3 en 4

Is de werkomgeving in de distributiecentra van Albert Heijn wel veilig (zowel fysiek als sociaal)? Controleert de Inspectie SZW hier voldoende op? Weten werknemers waar zij melding kunnen doen van onveilige situaties? Zijn er meldingen geweest? Wat was de aard van deze meldingen? Wat is er gebeurd met deze meldingen? Wat kan de Inspectie SZW doen om de meldingsbereidheid van deze werknemers te vergroten?

¹ De Groene Amsterdammer, 7 maart 2018; <https://www.groene.nl/artikel/callgirl-voor-albert-heijn>

Antwoord 3 en 4

Het is de taak van de werkgever om voor goede arbeidsomstandigheden te zorgen en voor eerlijk werk zorg te dragen. Als het gaat om de veiligheid en de gezondheid stelt de wet duidelijke grenzen. Volgens de Arbeidsomstandighedenwet mogen werkzaamheden geen gevaar opleveren voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer, waaronder zeker ook het voorkomen van stress en overmatige werkdruk verstaan dient te worden. Ook de Arbeidstijdenwet stelt duidelijke grenzen

De Inspectie houdt toezicht op de naleving van de arbeidswetgeving zoals de Arbeidsomstandighedenwet, de Arbeidstijdenwet en de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Werknemers kunnen individueel of via een vakbond of ondernemingsraad een melding of klacht indienen bij de Inspectie SZW. Alle meldingen worden betrokken bij de risico-evaluatie van de Inspectie, waarna besloten wordt welke meldingen met voorrang worden opgepakt. Bij een melding of klacht afkomstig van een vakbond of ondernemingsraad met betrekking tot gezond en veilig werk volgt altijd een onderzoek door de Inspectie SZW.

Er zijn geen recente meldingen bekend die betrekking hebben op de in het artikel genoemde situatie.

In 2017 heeft de Inspectie mede op basis van kwalitatief webonderzoek haar website vernieuwd waardoor het nog overzichtelijker en laagdrempeliger is geworden om meldingen en klachten bij de Inspectie te doen. De meldingen kunnen in diverse talen gedaan worden.

Vraag 5

Wat vindt u ervan dat OTTO (het betreffende uitzendbureau) meer huur inhoudt op het loon dan wettelijk toegestaan is? Wordt hiermee de Wet Aanpak Schijnconstructies overtreden? Zo ja, gaat de Inspectie SZW hier op handhaven?

Antwoord 5

Sinds 1 januari 2017 geldt het verbod op inhoudingen en verrekeningen op het Wettelijk minimumloon. Huisvesting vormt daar één van de uitzonderingen op. Er mag maximaal 25% ingehouden worden op het wettelijk minimumloon onder strikte voorwaarden. Eén van die voorwaarden is dat de huisvesting voldoet aan bepaalde kwaliteitseisen die zijn afgesproken in de cao en zijn gecontroleerd door een geaccrediteerde instelling. Een voorbeeld van een normenset met accreditering is het eerdergenoemde SNF-keurmerk. Het minimumloon is trouwens het minimumloon dat voor de werknemer geldt. Onduidelijk is of sprake is van inhoudingen die niet toegestaan zijn.

Vraag 6

Is hier sprake van een overtreding van de Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs (WAADI)? Zo ja, gaat de Inspectie SZW hier op handhaven?

Antwoord 6

Ik neem aan dat u hierbij wijst op het feit dat uitzendkrachten op basis van de Waadi² recht hebben op dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van het bedrijf waar de uitzendkracht aan ter beschikking is gesteld (de inlener). Bij de cao van de uitzender of de inlener kan hier – mits in duur beperkt – van worden afgeweken. Ik ga er vooralsnog van uit dat Albert Heijn en OTTO Workforce aan deze voorwaarden voldoen en dat Albert Heijn zich ervan vergewist dat OTTO Workforce haar werknemers correct betaalt. De uitleg van de werkingsfeer van een cao is aan cao-partijen.

Vraag 7

Deelt u de mening dat dit het zoveelste voorbeeld is van onwenselijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden? Zo ja, wat gaat u hieraan doen? Zo nee, waarom niet?

² Waadi, Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs.

Antwoord 7

De interne markt brengt de Nederlandse samenleving veel welvaart: meer export, lagere consumentenprijzen en grotere werkgelegenheid. Eerlijk loon en goede arbeidsomstandigheden voor iedereen zijn helaas niet vanzelfsprekend. Daarom wordt ingezet op gelijk loon voor gelijk werk in Europa, de Wet aanpak schijnconstructies en het minimumloon per gewerkt uur voor meerwerk en stukloon dat vanaf 1 januari jongstleden geldt.

Toelichting:

Deze vragen dienen ter aanvulling op eerdere vragen terzake van het lid Jasper van Dijk (SP), ingezonden 12 maart 2018 (Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2017–2018, nr. 1916)