

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

444

Vragen van het lid **Van Kent** (SP) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *de uitzending van EenVandaag dat het opnieuw klachten regent over supermarktketen Aldi* (ingezonden 20 oktober 2017).

Antwoord van Staatssecretaris **Van Ark** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 17 november 2017).

Vraag 1

Kent u de uitzending van AvroTros' EenVandaag waaruit blijkt dat bij supermarktketen Aldi de werkdruk hoog is, medewerkers onder druk worden gezet en personeel zich niet veilig voelt klachten aan te kaarten?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2, 3

Wat is uw reactie op het feit dat het personeel te lijden heeft onder de hoge werkdruk en dat er ondanks een verruiming van het assortiment en de openingstijden geen extra personeel op de werkvloer is? Is het voor u acceptabel dat, vanwege het feit dat een winkel soms door maar twee personen draaiende wordt gehouden, wettelijk verplichte pauzes erbij inschieten? Zo nee, wat gaat u hiertegen doen?

Antwoord 2, 3

Volgens 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 terzake van arbeids- en rusttijden in samenhang met het arbeidsomstandighedenbeleid te voeren.

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. Als er sprake is van dergelijke meldingen kan de Inspectie SZW hiernaar onderzoek doen. Op dit moment is dat, voor wat betreft Aldi, niet het geval.

¹ <https://eenvandaag.avrotros.nl/item/opnieuw-klachten-personeel-aldi/>

Vraag 4

Staat er een vergoeding tegenover wanneer parttimers gedwongen worden zeven dagen per week beschikbaar te zijn? Zo nee, is dit niet in strijd met de wet? Kunt u uw antwoord nader toelichten?

Antwoord 4

Of parttimers bij Aldi een vergoeding krijgen voor de perioden dat zij zich beschikbaar moeten houden is mij niet bekend.

Het bepalen van de hoogte van lonen en vergoedingen is in de eerste plaats een aangelegenheid van de sociale partners. In veel gevallen is het gebruikelijk dat tussen werkgevers en werknemers afspraken gemaakt worden over de vergoeding voor perioden van bereikbaarheid. In dat geval kan deze werknemer zich tot de rechter wenden om de naleving van deze bepalingen af te dwingen.

Daarnaast is de werkgever gebonden aan de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml).

Op grond van de Wml heeft de werknemer recht op het wettelijk minimumloon voor de arbeid door hem in dienstbetrekking verricht. Bij een periode van bereikbaarheid is er echter geen sprake van tijd waarin de werknemer onder gezag arbeid verricht, maar van het zich beschikbaar houden om op oproep arbeid te verrichten.

Hiermee sluit de Wml aan bij het begrip «arbeidstijd» dat ook in de Arbeidstijdenwet wordt gehanteerd (Atw, artikel 1:7, eerste lid, onderdeel k). Tijdens een periode van bereikbaarheid bevindt de werknemer zich niet onder gezag van de werkgever. Hij of zij kan zich – tot op zekere hoogte – met zijn of haar eigen zaken bezig houden. In de zin van de Atw is er daarmee geen sprake van arbeidstijd.

De Arbeidstijdenwet stelt ook regels ten opzichte van oproepdiensten waarbij de werknemer de verplichting heeft om na een oproep binnen een vastgestelde periode op het werk te verschijnen. Deze dienst, die in de Atw consignatie wordt genoemd, is wettelijk beperkt tot maximaal 14 dagen in elke periode van 4 weken (Atw, artikel 5:9).

Vraag 5

Stond Aldi, sinds het in 2013 door de Inspectie SZW op de vingers werd getikt voor soortgelijk gedrag, onder verscherpt toezicht? Zo ja, hoe heeft het dan toch weer zo ver kunnen komen?

Antwoord 5

De Inspectie kent de term «verscherpt toezicht» niet, maar kan eigener beweging en naar aanleiding van meldingen onderzoek instellen. Op basis van onderzoek kan de Inspectie SZW vervolgens handhavend optreden. In 2013 en 2014 heeft de Inspectie SZW naar aanleiding van een groot aantal klachten over psychosociale en fysieke arbeidsbelasting onderzoek gedaan in meer dan zestig filialen en distributiecentra van Aldi, verspreid over heel Nederland. Bij deze inspecties is geconstateerd dat het beleid van Aldi op het gebied van psychosociale en fysieke arbeidsbelasting bij alle negen verkoopbedrijven – de juridische structuur, waaronder alle distributiecentra en verkoopwinkels vallen – onvoldoende was. De Inspectie SZW heeft hierop handhavend opgetreden en de negen verkoopbedrijven een tweetal eisen tot naleving van de arbeidswetgeving opgelegd, gericht op zowel de psychosociale als fysieke arbeidsbelasting. Het laten onderzoeken en het nemen van maatregelen om de psychosociale en fysieke belasting tegen te gaan maakte hiervan onderdeel uit. Na circa zes maanden zijn controles uitgevoerd bij de betreffende verkoopbedrijven waarbij is geconstateerd dat aan de gestelde eisen was voldaan. In 2015 en 2016 hebben evaluatiegesprekken tussen de Inspectie SZW en Aldi Nederland plaatsgevonden. Deze hebben geen aanleiding gegeven tot nadere maatregelen.

Vraag 6

Wat is uw reactie op de intimiderende stijl van leidinggevendenden waarbij bijvoorbeeld kritische werknemers worden bedreigd met overplaatsing? Wat is er sinds 2013 aan gedaan om een cultuuromslag te bewerkstelligen?

Antwoord 6

Iedereen die werkt heeft recht op fatsoenlijk werk in een sociaal veilige omgeving. Leidinggevendens spelen een sleutelrol bij het creëren en waarborgen van een sociaal veilige werkcultuur.

Het plan van aanpak, dat Aldi naar aanleiding van de door de Inspectie SZW opgelegde eisen tot naleving heeft opgesteld, omvatte onder meer een aantal acties gericht op de stijl van leidinggeven. De in de uitzending van EenVan-daag geïnterviewde medewerkers spreken van merkbare verbeteringen op het gebied van de bedrijfscultuur in de afgelopen jaren maar waarschuwen tegelijkertijd voor een afname van de aandacht binnen Aldi voor psychosociale en fysieke arbeidsbelasting.

Aldi Nederland heeft in een reactie op de uitzending aangegeven reeds een aantal maatregelen te hebben genomen om de werkdruk voor medewerkers te beperken en graag in gesprek te gaan met medewerkers, OR-leden en vakbonden FNV en CNV om voortgang en initiatieven te bespreken. Dit past bij de verantwoordelijkheid van de werkgever voor goede arbeidsomstandigheden.

Vraag 7

Hoe vaak is de Inspectie SZW sinds 2013 bij Aldi over de vloer geweest om te kijken of de supermarktketen haar leven daadwerkelijk heeft verbeterd? Wat waren de bevindingen tijdens deze inspecties?

Antwoord 7

Zie het antwoord op vraag 5.

Vraag 8

Heeft Aldi ooit een boete gehad of een andere sanctie voor de wijze waarop het met de arbeidsomstandigheden omgaat? Zo nee, wat is er dan wel voor nodig om een bedrijf dat de regels structureel overtreedt een sanctie op te leggen?

Antwoord 8

Onderzoek naar aanleiding van concrete klachten door de Inspectie SZW kan leiden tot het nemen van maatregelen, waaronder het opleggen van sancties. De Inspectie SZW heeft in het geval van de Aldi-filialen, waar in 2013 en 2014 misstanden zijn geconstateerd, geconcludeerd dat deze binnen de gestelde termijn aan de gestelde eisen hebben voldaan en derhalve geen vervolgmaatregelen getroffen.

Zie voorts het antwoord op vraag 9.

Vraag 9

Is het feit, dat deze situatie opnieuw bij Aldi heeft kunnen ontstaan, voor u aanleiding om de werkwijze van de Inspectie SZW onder de loep te nemen? Zo nee, hoe gaat u dan voorkomen dat bedrijven als Aldi keer op keer in de fout gaan?

Antwoord 9

Het is de verantwoordelijkheid van bedrijven om zich aan wet- en regelgeving te houden. Als bedrijven zich daaraan niet houden, ook als reeds handhavend is opgetreden, dan blijft het de verantwoordelijkheid van het bedrijf om zich wel aan wet- of regelgeving te houden. De verantwoordelijkheid gaat niet over op de overheid of een inspectiedienst. Als bedrijven zich notoire overtreders tonen, dan worden ze door de Inspectie SZW geconfronteerd met in zwaarte oplopende maatregelen. Daarvan is in dit geval geen sprake. Zie ook de antwoorden op vragen 5 en 8.

De Inspectie SZW analyseert continu of nieuwe risico's optreden die tot mogelijke aanpassingen van inspectie-inzet aanleiding geven. Deze analyse is gebaseerd op alle bevindingen, signalen – waaronder meldingen van misstanden –, onderzoeken, monitoring en uitkomsten van reactieve inspecties. Ik zie geen aanleiding om deze werkwijze te veranderen.

Wanneer Aldi de arbeidswetgeving niet naleeft, kunnen werknemers, ondernemingsraden en vakbonden hiervan melding maken bij de Inspectie SZW. Zie ook het antwoord op vragen 2 en 3.

Vraag 10

Hoe gaan de extra middelen uit het regeerakkoord en de nieuwe werkwijze van de Inspectie SZW, het zogenoemde Inspectie Control Framework, er daadwerkelijk voor zorgen dat men er korter op zit bij bedrijven die keer op keer in de fout gaan?

Antwoord 10

De Inspectie hanteert de aanpak voor misstanden en notoire overtreeders zoals beschreven in het jaarverslag 2016². Zij hanteert daarbij de handhavingsinstrumenten en boetebedragen voor eerste overtredingen en recidive conform wet- en regelgeving. Die aanpak wordt ook de komende jaren gevolgd. Het regeerakkoord maakt geleidelijk oplopend naar 2021 jaarlijks 50 miljoen euro extra vrij voor versterking van de handhavingsketen van de Inspectie SZW. Opdracht in het regeerakkoord is om de handhaving te intensiveren conform het Inspectie Control Framework.

Overeenkomstig het ICF worden de middelen ingezet op de volgende doelen:

- Arbeidsomstandigheden: herstellen van de balans tussen ongevalsonderzoek en risicogestuurde programma's;
- Brzo: vergroten van de capaciteit om met Brzo-partners meer gezamenlijk te inspecteren;
- Intelligencegestuurd werken: investeren in meer gezamenlijke data-analyse met andere bedrijveninspecties en toezichthouders;
- Arbeidsuitbuiting/eerlijk werk: vergroten van de capaciteit om uitbuiting, onderbetaling en andere arbeidsmarktfraude aan te pakken.

Monitoring en rapportage over het ICF vindt plaats in de begroting van SZW, het SZW jaarverslag en in jaarplannen en jaarverslagen van de Inspectie SZW.

² Jaarverslag Inspectie SZW 2016, paragraaf 2.1.9. en hoofdstuk 2 van het ICF. Dat beschrijft dat de Inspectie SZW risicogestuurd en in programma's werkt. Mensen en middelen worden ingezet in programma's op de thema's en sectoren met de grootste risico's en de meest kwetsbare groepen.