

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

3065

Vragen van het lid **Van Kent** (SP) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *de themarapportage maaltijd- en flitsbezorging van de Nederlandse Arbeidsinspectie* (ingezonden 6 mei 2022).

Antwoord van Minister **Van Gennip** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 9 juni 2022).

Vraag 1

Wat is uw reactie op de conclusies van de themarapportage maaltijd- en flitsbezorging van de Nederlandse Arbeidsinspectie? Kunt u één voor één reageren op elke conclusie?

Antwoord 1

In het algemeen geldt dat het goed is dat de Arbeidsinspectie al langere tijd aandacht heeft voor maaltijdbezorging en nu ook verkennende inspecties heeft gedaan bij flitsbedrijven. Bedrijven dienen hun verantwoordelijkheid als werkgever te nemen. Alle werknemers, ook maaltijd- en flitsbezorgers, moeten eerlijk, gezond en veilig kunnen werken.

De belangrijkste conclusie uit de rapportage is dat sommige platforms werkgeversverantwoordelijkheid vermijden door (schijn)zelfstandigheid en zo de verplichtingen uit de arbeidswetten en verplichte afdracht van sociale premies en belastingen ontwijken. Hiervoor geldt dat op basis van het Burgerlijk Wetboek gewerkt moet worden met de juiste contractvorm. Dat wil zeggen: als zelfstandige of als werknemer. Op basis daarvan moet de arbeidsrelatie volgens de juiste wijze gekwalificeerd worden zodat schijnzelfstandigheid wordt voorkomen en werknemers onder andere zijn verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid en recht hebben op doorbetaling van het loon bij ziekte. In mijn antwoord op vraag 5 ga ik verder in op de specifieke conclusies 4 en 5 over het tegengaan van schijnzelfstandigheid.

Hierna ga ik één voor één in op de overige specifieke conclusies uit het rapport:

- In de eerste specifieke conclusie constateert de Arbeidsinspectie dat bedrijven in de maaltijd- en flitsbezorging de arbozorg niet of matig ingevuld hebben en veelal geen of onvolledige RI&E en plan van aanpak hebben. Ook voor maaltijd- en flitsbezorging geldt dat de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) het startpunt van een veilige werkomgeving moet zijn. Mijn ministerie stimuleert de naleving van deze verplichting via het Meerjarenplan RI&E (2020–2023). In goede samenwerking met alle Nederlandse stakeholders wordt via een programmatische aanpak beoogd

de naleving van de RI&E-plicht te vergroten, zowel kwalitatief (het hebben van een volledige RI&E) als kwantitatief (het überhaupt hebben van een RI&E).

De wijze waarop arbozorg wordt georganiseerd, is de keuze van de werkgever, in overleg met (vertegenwoordiger van de) de werkende. De werkgever is verplicht een contract te hebben met een bedrijfsarts of arbodienst. Niet alleen vaste werknemers hebben recht op arbozorg. Dit geldt ook voor deeltijd- en flexwerkers, oproepkrachten en personen met een nul-urencontract.

- Arbozorg valt onder de Arbeidsomstandighedenwet (hierna: Arbowet) en deze wet geldt altijd als een persoon een arbeidsovereenkomst heeft of onder gezag werkt van een werkgever en tegen betaling werk verricht. Het is van belang dat werknemers weten wie de bedrijfsarts is en wie de andere betrokken Arbokerndeskundigen zijn. Ook moeten medewerkers weten hoe de toegang tot de bedrijfsarts is geregeld en waar en wanneer zij hem of haar kunnen vinden.

De Arbeidsinspectie ziet op de naleving van deze verplichtingen toe. De vier onderzochte flitsbedrijven zijn door de Arbeidsinspectie per afzonderlijke brief op de hoogte gesteld van de bevindingen en gewenste acties en verzocht om hun RI&E, plan van aanpak, contract met arbodienstverlener en informatie over preventiemedewerkers aan te leveren. Ook zijn de bedrijven uitgenodigd voor een gesprek over de gewenste acties.

Het vervolgttraject gericht op de betreffende bedrijven zal gedifferentieerd zijn, al naar gelang de mate van welwillendheid tot goed werkgeverschap. In het ene geval kan dit leiden tot een verbetertraject, in het andere geval tot handhaving. Om die reden vinden ook gesprekken op concernniveau plaats.

- Het is positief dat de Arbeidsinspectie in de tweede specifieke conclusie concludeert dat bij geconstateerde overtredingen minder te jonge kinderen zijn aangetroffen.
 - Tijdens inspecties na 1 juli 2020 (invoering verbod maaltijdbezorging onder de 16 jaar) heeft de Arbeidsinspectie circa 1/3 minder kinderen onder de 16 jaar aangetroffen tijdens overtredingen. Ook zijn er geen wervingsadvertenties op social media meer voor maaltijdbezorgers vanaf 15 jaar. Om overtredingen zoveel mogelijk aan te pakken, wil ik extra inzetten op nalevingscommunicatie voor werkgevers.
 - Voorts concludeert de Arbeidsinspectie (derde specifieke conclusie) ten aanzien van flitsbezorging dat geen inzet van jonge bezorgers door flitsbedrijven is gebleken. Vanwege mogelijke ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de nabije toekomst en de arbeidsmarktcrisps doet de Arbeidsinspectie de aanbeveling om een uitbreiding van het verbod op maaltijdbezorging onder de 16 jaar naar flitsbezorging onder de 16 jaar te overwegen. Ik zal deze overweging over flitsbezorging betrekken bij mijn reactie op het rapport over de modernisering van de regels voor kinderarbeid na de zomer.
 - Ik vind het zorgelijk dat de Arbeidsinspectie concludeert in de laatste (zesde) specifieke conclusie dat de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van flitsbedrijven verre van volwassen zijn. Zoals eerder aangegeven moeten alle werknemers, ook maaltijd- en flitsbezorgers, eerlijk, gezond en veilig kunnen werken. Om daarvoor te zorgen zijn er onder andere de Arbowet, het Arbeidsomstandighedenbesluit (hierna: Arbobesluit), de Arboregeling, de Arbeidstijdenwet en de Wet Minimumloon van toepassing.
- Werkgevers en werknemers zijn samen verantwoordelijk voor gezond en veilig werken en voor de invulling van deze wetgeving in de eigen organisatie en het voeren van een arbobeleid. Hierbij wil ik benadrukken dat alle werkenden recht hebben op een goed arbobeleid binnen het bedrijf, ongeacht of zij wel of geen vast dienstverband hebben. In de situatie waarin ZZP'ers en werkenden in loondienst op dezelfde plek werken, gelden dezelfde (arbo)regels. Als een zelfstandige alleen werkt, zijn alleen de Arboregels voor ernstige (levensbedreigende) risico's (bijv. valgevaar) van toepassing en dienen zij gevaar voor derden (bijv. passanten, omwonenden, klanten) te voorkomen.
- Om veilig en gezond te kunnen werken dienen arbeidsmiddelen in goede staat te verkeren en op de juiste wijze te worden gebruikt. Naleving van de voorschriften voor arbeidsmiddelen is een verplichting van zowel

werkgevers als werknemers. Werkgevers zijn primair verantwoordelijk voor de arbeidsomstandigheden in de onderneming. Dit geldt ook voor de afweging om werknemers in de nacht in te zetten. Werkgevers moeten nagaan of nachtwerk nodig is en maatregelen nemen om de nadelige gevolgen van nachtwerk te beperken. Daarbij is de Arbeidstijdenwet het kader voor de werkgever. Deze beperkt het jaarlijks aantal nachtdiensten. Dit gaat verder dan Europese regelgeving, dat enkel verplicht de duur van de nachtdienst te beperken. Bij een overtreding van de regels voor nachtarbeid kan de Arbeidsinspectie een boete opleggen.

Vraag 2, 3 en 4

Wat is uw visie op de wildgroei van maaltijd – en flitsbezorgdiensten, die vaak voor een onveilige en onzekere werkomgeving voor werknemers zorgen?

Vindt u dat flitsbezorging in de huidige vorm een welkome toevoeging zijn aan lokale economieën?

Welke stappen gaat u nemen om de wildgroei aan maaltijd- en flitsbezorgers tot een halt te roepen?

Antwoord 2, 3 en 4

In beginsel staat het ondernemers vrij om diensten aan te bieden. Dit behoort zich wel af te spelen binnen de kaders van vigerende wet- en regelgeving. Het is niet zozeer de groei van deze diensten die mij zorgen baart, maar de oneerlijke praktijken die zich rondom deze diensten manifesteren. Volgens de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA) is deze groeiende platformeconomie een van de mechanismen die oneerlijke praktijken in de hand werken. Vooral voor werkenden met een kwetsbare arbeidsmarktpositie.

Zoals in mijn antwoord op vraag 1 aangegeven is het goed dat de Arbeidsinspectie al langere tijd toeziet op de verbetering van de naleving van de arbeidswetten bij deze platforms en nu ook verkennende inspecties heeft gedaan bij flitsbedrijven. Bedrijven dienen te allen tijde hun verantwoordelijkheid als werkgever te nemen. Zowel voor wat betreft arbeidsvoorwaarden en contractvorm, als ook voor gezonde en veilige werkomstandigheden.

Naast inzet via toezicht en handhaving verwacht ik dat ook het richtlijnvoorstel van de Europese Commissie om de rechten en arbeidsvoorwaarden van platformwerkers te verbeteren een positieve bijdrage zal leveren aan het tegengaan van misstanden in deze sector, waaronder het tegengaan van schijnzelfstandigheid.

Zoals aangegeven in de hoofdlijnennota Arbovisie 2040¹ signaleert ook de SER dat het stelsel van gezond en veilig werken een gelijk beschermingsniveau voor alle werkenden beoogt, maar dat de praktijk is dat er verschillen bestaan². Aan de ene kant zijn er kansen die commerciële platforms bieden zoals het bij elkaar brengen van vraag en aanbod van werk, het vormen van een snelle manier om aan werk te komen, ook als dat door opleiding of achtergrond moeilijk is. En het biedt keuze en gemak voor consumenten. Aan de andere kant brengt dit risico's met zich mee, vooral voor diegenen die weinig opleiding genoten hebben. Zij zijn afhankelijk van het platform om werk te krijgen, werken vaak voor lage tarieven en moeten veel uren maken. Na de ontvangst van het SER advies over de hoofdlijnennota Arbovisie 2040 zal ik ook bij het vaststellen van de Arbovisie 2040 en de concrete uitwerking in een beleidsagenda hieraan de nodige aandacht geven.

Tot slot, het is aan de lokale besturen om te beoordelen of een dergelijke bezorging een toevoeging is in het marktaanbod.

Vraag 5

Wat gaat u doen om de schijnzelfstandigheid en de prestatiedruk bij maaltijd- en flitsbezorgers die in de rapportage worden benoemd tegen te gaan? Vanaf welke datum gaat er gehandhaafd worden? Welke afspraken zijn hier in het coalitieakkoord over gemaakt?

¹ https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2021Z10811&did=2021D23552.

² Commissie Platformeconomie en Werk, Hoe werkt de platformeconomie? Advies 20/09, oktober 2020: www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2020/platformeconomie-hoe-werkt.pdf.

Antwoord 5

In het coalitieakkoord is aangegeven dat schijnzelfstandigheid wordt tegengegaan door betere publiekrechtelijke handhaving in het geval van het vermoeden van werknemerschap. De inzet van publiekrechtelijke handhaving op de kwalificatie van de arbeidsrelatie maakt onderdeel uit van het pakket arbeidsmarktmaatregelen uit het coalitieakkoord. Over de uitwerking hiervan is het kabinet in gesprek met sociale partners en andere betrokkenen. Ik zal uw Kamer voor de zomer een hoofdlijnenbrief sturen over deze uitwerking van het coalitieakkoord. Daarnaast ontvangt u voor het ZZP debat van 30 juni een brief waarin gereageerd wordt op het rapport van de Algemene Rekenkamer.

Toezicht en handhaving wordt ondertussen doorgezet binnen de eerder vastgestelde kaders. Het geldende handhavingsmoratorium betekent niet dat er door de Belastingdienst niet gehandhaafd kan worden op de kwalificatie van de arbeidsrelatie voor de loonheffingen. De Belastingdienst kan handhaven bij kwaadwillendheid en wanneer aanwijzingen door de Belastingdienst (te geven vanaf 1 september 2019) niet binnen een redelijke termijn zijn opgevolgd. Aanwijzingen kunnen gegeven worden in gevallen waarin de arbeidsrelatie onjuist is gekwalificeerd, zonder dat bewezen hoeft te worden dat sprake is van evidente en opzettelijke schijnzelfstandigheid. Handhaving ten aanzien van de loonheffingen naar aanleiding van een aanwijzing die niet binnen de gestelde termijn is opgevolgd, kan met terugwerkende kracht tot het moment dat de betreffende aanwijzing is gegeven.

De Arbeidsinspectie onderzoekt mogelijke schijnzelfstandigheid als dat noodzakelijk is voor het toezicht op de naleving van de arbeidswetten zoals de Arbeidstijdenwet, de Wet arbeid vreemdelingen en de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Voor de Arbeidsinspectie geldt geen handhavingsmoratorium.

Tot slot wordt met het Europese richtlijnvoorstel een weerlegbaar rechtsvermoeden van werknemerschap geïntroduceerd waardoor het voor werkenden in de platformsector gemakkelijker moet worden om de juiste kwalificatie van hun arbeidsrelatie te verkrijgen. Het voorstel beoogt tevens dit voor de betreffende uitvoerders en handhavers (Belastingdienst, Arbeidsinspectie en UWV) te vergemakkelijken. Of dat ook het geval is, moet nog blijken uit de uitvoeringstoetsen. Op dit moment wordt er in Brussel onderhandeld over de teksten van de het richtlijnvoorstel. Nederland neemt hierbij een constructieve positie in. Ik informeer uw Kamer binnenkort over de voortgang via de geannoteerde agenda van de EPSCO Raad van 16 juni.

Vraag 6

Bent u het eens dat het onacceptabel is dat er nog steeds kinderen onder de zestien jaar werken in de bezorging? Zo ja, hoe gaat u ervoor zorgen dat er tijdens een volgende inspectieronde geen overtredingen worden geconstateerd?

Antwoord 6

Als de vraag is of ik het onacceptabel vind dat kinderen onder de 16 jaar werken in de bezorging van maaltijden, dan is mijn antwoord dat dat inderdaad onacceptabel is. Aangezien er sinds 1 juli 2020 een verbod geldt voor maaltijdbezorging door kinderen jonger dan 16 jaar wanneer zij zelfstandig en op commerciële basis maaltijden bezorgen met een voertuig. Positief is dat de Arbeidsinspectie bij geconstateerde overtredingen minder te jonge kinderen aantroef en dat er geen wervingsadvertenties op social media meer zijn voor maaltijdbezorgers vanaf 15 jaar. Om overtredingen zoveel mogelijk aan te pakken, wil ik extra inzetten op nalevingscommunicatie voor werkgevers.

Voor flitsbezorging onder de 16 jaar geldt momenteel geen expliciet verbod. De Arbeidsinspectie constateert dat het vooral nog gaat om bezorgers van 18 jaar en ouder. Ik zal de aanbeveling voor een uitbreiding van het verbod op maaltijdbezorging onder de 16 jaar naar flitsbezorging betrekken bij mijn reactie op het rapport over de modernisering van de regels voor kinderarbeid na de zomer.

Vraag 7

Welke wet- en regelgeving is er rond de vormgeving van de werkomgeving van flits- en maaltijdbezorgers? Is de situatie in distributielocaties, zoals die in de rapportage worden beschreven, volgens de huidige wet- en regelgeving legaal? Zo ja, wat vindt u daarvan? Zo nee, wat gaat u er aan doen?

Antwoord 7

Zoals eerder aangegeven zijn werkgevers en werknemers op basis van de Arbowet samen verantwoordelijk voor gezond en veilig werken en voor de invulling van deze wet in de eigen organisatie of branche. Dit geldt ook voor flits- en maaltijdbezorgers.

Slecht ingerichte arbeidsplaatsen kunnen leiden tot gezondheidsklachten en ongevallen. Ook bij distributielocaties moet de arbeidsplaats veilig toegankelijk zijn, veilig kunnen worden gebruikt en snel kunnen worden verlaten in geval van nood. Er moeten bijvoorbeeld voldoende brandblussers zijn en vluchtwegen en nooduitgangen moeten herkenbaar zijn en vrij van obstakels. Het Arbobesluit geeft ook voorschriften voor verlichting, zonwering, temperatuur en de hoeveelheid frisse lucht. Apparatuur moet aan veiligheidsnormen voldoen, maar ook zodanig zijn opgesteld dat de veiligheid niet in het gedrang komt. De Arbeidsinspectie ziet op de naleving van deze verplichtingen toe.

Vraag 8

Steunt u gemeenten die flitsbezorgdiensten en zogenaamde «darkstores» weren uit hun binnenstad om die leefbaar en toonbaar te houden? Zo ja, waaruit blijkt dat? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 8

Ik kan me voorstellen dat de leefbaarheid in binnensteden door zogenoemde «darkstores» onder druk kan komen te staan. Het is evenwel aan gemeenten zelf om te bepalen hoe zij hiermee omgaan.