

AH 2901
2021Z05947

Antwoord van minister Koolmees (Sociale Zaken en Werkgelegenheid)
(ontvangen 26 mei 2021)

1. Wat is uw reactie op het bericht 'Honderden Jumbo-medewerkers moeten op zoek naar nieuwe baan'? 1)

Antwoord vraag 1

Het is altijd vervelend voor de betrokken werknemers wanneer een onderneming gaat reorganiseren omdat dit verstrekken gevolgen kan hebben, zoals het noodgedwongen moeten veranderen van baan. Uit het bericht maak ik echter ook op dat bekeken wordt of werknemers waarvan de functie vervalt, kunnen worden herplaatst in dezelfde winkel of in een andere vestiging en dat er vooralsnog geen gedwongen ontslagen zullen vallen.

2. Wat vindt u, gezien het bij vraag 1 aangehaalde RTL bericht, van het feit dat Jumbo in 2020 een recordomzet haalde van 9,69 miljard euro 2) en dat Karel van Eerd, oprichter van Jumbo, vorig jaar de plek van John de Mol innam in de Quote 500 met een geschat vermogen van 2,5 miljard? 3)

Antwoord vraag 2

Het is de verantwoordelijkheid en bevoegdheid van een bedrijf om een afweging te maken over de te voeren strategie en beleid. Het is niet aan mij om een oordeel te geven over de keuzes die Jumbo op dit vlak maakt. De hoogte van de omzet of de hoogte van het geschat vermogen maakt dat niet anders.

3. Wat vindt u ervan dat een volwassen kassamedewerker bij Jumbo zo'n 342,72 euro per week verdient 4) terwijl directeur van Jumbo Frits van Eerd in een jaar tussen de 10 en 15 miljoen euro krijgt, wat neerkomt op maximaal 290.000 euro per week 5)?

4. Wat gaat u doen aan dit grote verschil aan inkomen en dus aan levensstandaarden? Bent u het met de stelling eens dat de mensen die tijdens de coronacrisis vooraan hebben gestaan meer zouden moeten verdienen? Zo, ja wat gaat u hieraan doen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord vraag 3 en 4

Ik realiseer mij dat het verschil tussen het salaris van een kassamedewerker en de directeur bij Jumbo groot is. Werknemers zouden dit verschil als niet rechtvaardig kunnen ervaren, mede gelet op de recordomzet van Jumbo en de berichtgeving over het vermogen zoals

bedoeld in vraag 2. Het kabinet gaat echter niet over de beloningen van bestuurders van private ondernemingen. De discussie en besluitvorming over beloningen van bestuurders vindt in de onderneming zelf plaats. Het is de verantwoordelijkheid van de bestuurders om de rechtvaardiging in het verschil in beloning mee te laten wegen bij de besluitvorming over het beloningsbeleid.

Uiteraard ben ik mij ervan bewust dat de coronacrisis veel vraagt van Nederland en dat ook supermarktedewerkers hard hebben gewerkt om de supermarkten draaiende te houden. De individuele beloning van werknemers is echter een zaak van werkgevers en werknemers. Het is dan ook aan hen om binnen de grenzen van de wet afspraken te maken over het loon.

5. Kunt u nagaan of het schrappen van de banen een hogere werkdruk tot gevolg heeft?

Antwoord vraag 5

Op grond van de Arbowet is iedere werkgever verplicht om een beleid te voeren dat erop is gericht het risico op psychosociale arbeidsbelasting, waaronder werkdruk, te voorkomen dan wel te beperken en de nodige maatregelen te treffen. Dat doet de werkgever door middel van een Risico-Inventarisatie- en Evaluatie (RI&E) met bijbehorend plan van aanpak. Wanneer de situatie binnen een organisatie wijzigt, bijvoorbeeld als gevolg van een reorganisatie, zal de werkgever hier ook zijn RI&E en plan van aanpak op moeten aanpassen. Het is de verantwoordelijkheid van Jumbo om te beoordelen of de reorganisatie een hogere werkdruk tot gevolg heeft.

6. Wat vindt u ervan dat de top van Jumbo deze keuze heeft gemaakt?

Antwoord vraag 6

Zoals aangegeven bij het antwoord op vraag 2, is het aan ondernemingen zelf om de strategie en het beleid te bepalen.

Op grond van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) heeft de ondernemingsraad (OR) de bevoegdheid advies uit te brengen over een voorgenomen besluit van de ondernemer over een belangrijke wijziging in de organisatie van de onderneming, zoals een voorgenomen reorganisatie. De bestuurders van een onderneming zullen het advies dat de OR in dat kader mag geven, dan ook moeten meenemen in de besluitvorming. Ik heb begrepen dat de OR in dit specifieke geval is geraadpleegd.

7. Heeft u contact gehad met Jumbo om het over deze beslissing te hebben? Zo nee, gaat u dit alsnog doen?

Antwoord vraag 7

Ik heb geen contact gehad over deze beslissing en zie in het algemeen ook geen rol voor mij, als minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, om mij actief in dergelijke beslissingen te mengen. Ik zie in dit specifieke geval ook geen reden om van deze lijn af te wijken. Naar aanleiding van deze Kamervragen is ter verifiëring van een aantal zaken wel kort contact geweest met Jumbo.

8. Wat kunt u betekenen voor de medewerkers die intern geen nieuwe baan kunnen vinden en daardoor werkloos raken?

Antwoord vraag 8

Ik heb begrepen dat de werknemers van wie de baan komt te vervallen, mogen solliciteren op een nieuwe functie binnen het bedrijf. Het is nog niet duidelijk in hoeverre alle boventallige werknemers kunnen worden herplaatst. Jumbo lijkt vooralsnog niet voornemens over te gaan tot gedwongen ontslagen. In de situatie dat daar wel sprake van zou zijn, geldt het volgende. Als er functies komen te vervallen kan de werkgever de arbeidsovereenkomst alleen opzeggen als UWV daarvoor toestemming heeft verleend. UWV zal die toestemming alleen verlenen indien de werkgever heeft aangetoond dat herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt.

Als herplaatsing niet mogelijk is gebleken, en een werknemer werkloos wordt, heeft UWV uiteraard een rol bij het opvangen van de gevolgen daarvan. UWV biedt WW-gerechtigden activerende dienstverlening aan bestaande uit persoonlijke gesprekken, trainingen en cursussen die zijn toegespitst op de specifieke behoeftes van de individuele WW-gerechtigde. Ook kan UWV van dienst zijn door middel van het faciliteren van matches tussen werkzoekenden en werkgevers, op individueel of collectief niveau. Dit neemt niet weg dat werkgevers zelf hun personeelsbeleid bepalen en matches uit kunnen blijven.

9. Wat betekent de beslissing van de top van Jumbo voor de cao-onderhandelingen die door het tegenstribbelen van de supermarktbazen nog steeds zo goed als stilliggen?

Antwoord vraag 9

Voor zover ik weet zijn partijen bij de supermarkt-cao nog niet tot overeenstemming gekomen over een nieuwe cao. Het proces van onderhandelingen verloopt soms vlot, maar heeft soms ook wat meer tijd nodig om tot een goed einde te worden gebracht. Of de cao-onderhandelingen stilliggen vanwege het tegenstribbelen van de supermarktbazen, kan ik niet beoordelen. Dit geldt ook voor de vraag of de beslissing van de top van Jumbo invloed heeft op de cao-onderhandelingen. Het is aan de betrokken werkgevers(organisaties) en werknemersorganisaties om te onderhandelen over de arbeidsvoorwaarden en een cao af te sluiten. Ik hoop dat partijen er uiteindelijk samen uit gaan komen en een onderhandelingsresultaat weten te bereiken waar zij beiden tevreden mee zijn.

10. Vindt u dat deze tegenstelling een goede aanleiding biedt om winstdeling nu via de wet te regelen, zoals het lid Alkaya voorstelt in de initiatiefwet eerlijk delen? 6)

Antwoord vraag 10

Doel van het initiatiefwetsvoorstel van het lid Alkaya is om werknemers mee te laten delen in de winst en hun stem binnen vennootschappen te vergroten. Ik heb kennisgenomen van dit initiatiefwetsvoorstel. Eerst nadat het lid Alkaya op het inmiddels vastgestelde advies van de Afdeling advisering van de Raad van State heeft gereageerd, zal het kabinet een standpunt over het initiatiefwetsvoorstel innemen. Het zou dus niet gepast zijn om nu al inhoudelijk op dit voorstel te reageren.

11. Deelt u de analyse dat supermarktbazen nooit zelfstandig het salaris van hun personeel in de winkels substantieel zullen verhogen en de politiek daarom moet ingrijpen, bijvoorbeeld door het minimumloon te verhogen naar 14 euro per uur?

Antwoord vraag 11

Zoals gezegd is het maken van afspraken over arbeidsvoorwaarden een zaak van werknemers en werkgevers. Cao-partijen weten bovendien het beste welke afspraken in een specifieke sector passend zijn. In het licht van mijn brief van januari vorig jaar¹, laat ik een besluit over het al dan niet verhogen van het WML aan een volgend kabinet.

1. RTL Nieuws, 12 april 2021, Honderden Jumbo-medewerkers moeten op zoek naar nieuwe baan

(<https://www.rtlnieuws.nl/economie/bedrijven/artikel/5224806/jumbo-supermarkt-reorganisatieontslag>)

2. Volkskrant, 4 januari 2021, Omzet Jumbo schiet omhoog naar bijna 10 miljard euro

(<https://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/omzet-jumbo-schiet-omhoog-naar-bijna-10-miljardeuro~bfeb93de/>)

3. Brabants Dagblad, 2 november 2020, Jumbo's Karel van Eerd neemt plek John de Mol in en staat nu vierde in Quote 500

(<https://www.bd.nl/brabant/jumbo-s-karel-van-eerd-neemt-plek-john-de-mol-in-en-staat-nu-vierde-inquote-500-bekijk-hier-de-rijkste-brabanders~affd1340/>)

4. <https://werkenbij.jumbokerkrade.nl/salaris-calculator>

¹ Kamerstuk 29 544, nr. 968.

5. Trading Coach, 29 maart 2021, Wat is het vermogen van Frits van Eerd?

(<https://tradingcoach.nl/inkomen/vermogen-frits-van-erd/#::~text=tijdseenheid%20het%20volgende%3A-.15%20miljoen%20euro%20per%20jaar,41.500%20euro%20per%20dag>)

6. Kamerstuk 35672