

AH 3184
2022Z08261

**Antwoord van minister Van Gennip (Sociale Zaken en
Werkgelegenheid), mede namens de minister van Infrastructuur en
Waterstaat (ontvangen 20 juni 2022)**

Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2021-2022, nr. 2750

Vraag 1
Bent u bekend met het bovenstaand artikel? 1)

Antwoord 1
Ja

Vraag 2
Deelt u de mening dat we in het kader van de arbeidsomstandigheden en het principe ‘eerlijk werken’ de verantwoordelijkheid van de opdrachtgever in deze situaties uitdrukkelijk missen?

Antwoord 2
Iedereen in Nederland heeft recht op eerlijk, gezond en veilig werk. 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. Ook van opdrachtgevers mag worden verwacht dat zij hierin hun verantwoordelijkheid nemen. Het is van belang dat werknemers, werkgevers en opdrachtgevers hierover met elkaar het gesprek voeren.

Op het gebied van arbeidsvoorwaarden (eerlijk werk) zijn in beginsel alle schakels die betrokken zijn binnen een keten in het kader van de civielrechtelijke ketenaansprakelijkheid en opgenomen in de Wet aanpak Schijnconstructies (WAS) aansprakelijk te stellen voor de voldoening van het loon.

Behalve in de bouw is er geen ketenaansprakelijkheid voor opdrachtgevers op het gebied van gezond en veilig werken. Ik zie dat, mede door een veranderende arbeidsmarkt, deze verantwoordelijkheidsverdeling als het gaat om preventie en de zorg voor gezond en veilig werken, niet in alle gevallen (optimaal) werkt.

Een aanwezige overheid, die normen stelt, een visie heeft en deze visie vervolgens naar beleid vertaalt, is van belang. In mijn hoofdlijnennotie over de Arbovisie 2040¹ is opgenomen dat ik wil kijken naar een andere verantwoordelijkheidsverdeling tussen opdrachtgever, werkgever en werknemer. Om te komen tot een gedragen en vooral werkende oplossing heb

¹ Kamerstuk 25 883, nr. 413

ik de SER op dit punt nadrukkelijk gevraagd mij te adviseren over de rol van de overheid en andere spelers in deze. Ik verwacht het SER-advies rond de zomer te mogen ontvangen, waarna ik uw Kamer hierover verder zal informeren.

Vraag 3

Op welke wijze draagt u zorg dat opdrachtgevers en aannemers zich bij het gebruik van onderaannemers houden aan het 'eerlijk werken' en 'verantwoord opdrachtgeverschap' principe?

Antwoord 3

Zoals bij antwoord 2 aangegeven, is het van belang dat werkgevers, werknemers en opdrachtgevers het gesprek hierover met elkaar gaan. Daarnaast zorgt een aantal wettelijke bepalingen voor verantwoordelijkheid bij de ketenpartners.

Een aantal voorbeelden in aanvulling op de al genoemde WAS; op grond van de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) kan de keten verantwoordelijk worden gehouden voor illegale tewerkstelling; op grond van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU) moet de Nederlandse dienstenontvanger controleren of de buitenlandse dienstenverrichter tijdig en juist gemeld heeft. Zoals besproken tijdens het Commissiedebat Gezond en Veilig Werken op 12 mei jl. komt er, mede naar aanleiding van het advies van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten onder voorzitterschap van Emile Roemer, een dubbele meldplicht (inlener en uitlener) voor het melden van arbeidsongevallen en een certificeringsstelsel voor uitzendbureaus, waarin de inleners alleen van gecertificeerde bedrijven mogen inlenen.

Vraag 4

Deelt u de mening dat de eindverantwoordelijke, in dit geval PostNL, verantwoordelijk is voor juiste arbeidsomstandigheden ook al worden deze uitgevoerd door onderaannemers? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 4

Zoals in mijn antwoord op vraag 2 aangegeven is er op dit moment, behalve in de bouw, wettelijk geen ketenaansprakelijkheid voor opdrachtgevers voor gezond en veilig werken. Daarom heb ik in mijn hoofdlijnennotie over de Arbovisie 2040 opgenomen te willen kijken naar een andere verantwoordelijkheidsverdeling tussen opdrachtgever, werkgever en werknemer.

Vraag 5

Op welke wijze wordt er met het oog op het hard toenemende aantal bezorgdiensten en de nieuwe arbeidssituaties die hieruit voortkomen gecontroleerd op een veilige en goede werkomgeving?

Antwoord 5

De Nederlandse Arbeidsinspectie houdt met een risicogerichte en programmatische aanpak toezicht op de naleving van de arbeidswetgeving ter bevordering van eerlijk, gezond en veilig werk. In het toezichtprogramma Transport en Logistiek hanteert de Arbeidsinspectie een meerjarige aanpak in de pakket- en koerierssector die in 2022 wordt voortgezet. Daarbij worden verschillende toezichtsinstrumenten ingezet. Naast het uitvoeren van inspecties en het opleggen van boetes bij overtredingen, worden opdrachtgevers geconfronteerd met bevindingen over wat zich feitelijk binnen hun keten afspeelt. De Arbeidsinspectie zet daarmee de grote marktpartijen in beweging om hun interne beheersprocessen te verbeteren. Met deze aanpak wordt beoogd dat opdrachtgevers uiteindelijk alleen met bedrijven in zee gaan die zorgen voor goede arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden.

Ik verwijs daarnaast graag naar de antwoorden² over het bericht “Schandalen PostNL bij ons niet minder erg dan in België”, die, mede namens mij, door de minister van EZK 1 juni jl. naar de Kamer zijn verzonden.

Vraag 6

Hoe beoordeelt u de arbeidsomstandigheden binnen de diverse benoemde casussen in het artikel en deelt u de mening dat dit echt ook een vorm van arbeidsuitbuiting is? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 6

Arbidsuitbuiting is een vorm van mensenhandel en is strafbaar gesteld in artikel 273f van het Wetboek van Strafrecht. Hierbij moeten mensen onder dwang en zeer slechte omstandigheden en voorwaarden werk verrichten. Het is niet aan mij om de beoordeling te doen of dit een vorm van arbeidsuitbuiting is, daar dit aan het Openbaar Ministerie en toezichthouders is.

Vraag 7

Hoe kunt u uitleggen dat gezien de herhaaldelijke controles op mistanden bij distributiecentra van PostNL en het gebrek aan verbetering hierbij, de strafmaat voor de opdrachtgever in gebreke blijft?

Antwoord 7

Met betrekking tot opdrachtgeverschap en verantwoordelijkheid verwijs ik naar het antwoord op de vragen 2 en 3.

Meer in het algemeen geldt dat het stelsel van regels om eerlijk, gezond en veilig werk te bevorderen, wijd- en fijnvertakt is. De maximumhoogte van bestuurlijke boetes op grond van de SZW arbeidswetten is afgestemd op de

² Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2021-2022, nr. 3184

maximumhoogte van de geldboetes in het strafrecht voor gelijke overtredingen. Ik kan niet oordelen of de strafmaat voor de opdrachtgever in deze casus in gebreke blijft.

Vraag 8

Heeft u naar aanleiding van de situatie in België 2) signalen dat er mogelijk ook sprake is van vermoedde kinderarbeid binnen de Nederlandse pakketbezorging? Op welke wijze worden hier controles op uitgeoefend?

Antwoord 8

Bij de Nederlandse Arbeidsinspectie zijn geen concrete signalen bekend van mogelijke kinderarbeid binnen de Nederlandse pakketbezorging.

Vraag 9

Deelt u de mening dat het hoge aantal gewerkte uren per dag en per week in combinatie met het betaald krijgen per bezorgd pakket slecht zijn voor het rijgedrag en daarmee de verkeersveiligheid?

Antwoord 9

Het is belangrijk dat chauffeurs niet te veel uren achter elkaar werken, voldoende en goed kunnen rusten en veilig de weg op kunnen gaan. De werkgever en chauffeur zijn primair verantwoordelijk om de verkeersveiligheid te waarborgen. Daarbij geldt dat werkgevers en chauffeurs zijn gehouden aan de rij- en rusttijden regelgeving. Ook geldt dat de werkgever bij de inrichting van het werk niet alleen gehouden is aan de rij- en rusttijden regelgeving, maar eveneens aan de afgesproken arbeidsvoorwaarden in de sector en de wettelijke regels rondom arbeidsomstandigheden, waarin bepalingen zijn opgenomen voor de gezondheid en veiligheid van werkenden en derden.

Vraag 10

Hoe beoordeelt u het verschil in geldigheid van de rust- en rijtijdenwet voor koeriersdiensten (bezorgbusjes) en vrachtwagens en hoe ziet u dit ten opzichte van de verkeersveiligheid?

Antwoord 10

Het Arbeidstijdenbesluit vervoer is zowel van toepassing op beroepsmatig vervoer met 'lichte' bedrijfswagens als bij zwaardere vrachtwagens. Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever en de chauffeur dat de wettelijke rij- en rusttijden in acht worden genomen. Op de naleving van deze regelgeving houdt de Inspectie Leefomgeving en Transport (ILT) toezicht. Het verschil in de regelgeving bestaat voor een belangrijk deel uit de wijze waarop rij- en rusttijden door de werkgever en chauffeur geregistreerd moeten worden en via handhaving gecontroleerd kunnen worden. Op grond van EU-regelgeving moet bij vrachtwagens met een toegestane maximummassa van meer dan 3500 kg een tachograaf zijn geïnstalleerd en worden gebruikt. Dit is niet

verplicht bij de (lichtere) bedrijfswagens. Vervoerders die van die lichtere voertuigen gebruik maken, moeten een deugdelijke registratie van de arbeidstijden bijhouden. Handhaving daarvan vindt via bedrijfscontroles plaats. Voor internationaal vervoer wordt in Europees verband overigens vanaf 1 juli 2026 de grens voor de tachograafverplichting verlaagd naar een maximummassa-grens van 2500 kg.

Vraag 11

Naast het verantwoord opdrachtgeverschap op gebied van veilig en eerlijk werken houdt verantwoord opdrachtgeverschap ook in dat de veiligheid op de weg gewaarborgd is door haar werknemers of onderaannemers, deelt u de mening dat dit zo is en op welke manier wordt hierop gehandhaafd?

Antwoord 11

De werkgever en chauffeur zijn primair verantwoordelijk om de gezondheid en veiligheid van de chauffeur en de verkeersveiligheid van derden te waarborgen. Zij dienen zich daarbij te houden aan de geldende wettelijke kaders, zoals geschetst bij antwoord 9. Van opdrachtgevers mag worden verwacht dat zij opdrachten uitzetten die door werkgevers en haar werknemers binnen alle gestelde wettelijke kaders, dus ook die van de arbeidswetten en verkeersveiligheid, kunnen worden uitgevoerd. In het kader van verantwoord opdrachtgeverschap is het van belang dat zij bij de aanbesteding, uitvoering en evaluatie van de opdracht hier rekening mee houden en hierover met de opdrachtnemer afspraken maken. Dit doet echter niets af aan de verantwoordelijkheid van de werkgever en chauffeur.

1) De Volkskrant, 20 april 2022, 'Mee op pad met de arbeidsinspectie: 'Het deugt niet, maar jij wilt wel je pakketje morgen bezorgd hebben' ([Mee op pad met de arbeidsinspectie: 'Het deugt niet, maar jij wilt wel je pakketje morgen bezorgd hebben'](#) (volkskrant.nl))

2) De Standaard, 20 april 2022, 'Kinderarbeid legt excessen zakenmodel PostNL bloot' ([Kinderarbeid legt excessen zakenmodel PostNL bloot | De Standaard](#))