

Vergaderjaar 2016–2017

**29 544**

**Arbeidsmarktbeleid**

**Nr. 791**

## **BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 29 augustus 2017

### **Inleiding**

In februari van dit jaar is er in de media onvrede en onrust naar buiten gekomen over arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden bij het Primark-concern. Als reactie daarop heeft FNV Handel een snelle enquête uitgezet onder (ex)medewerkers van Primark. De respons op de enquête was groot. Uit de enquête kwam naar voren dat door een groot aantal werknemers op diverse gebieden problemen werden ervaren.

In antwoord op Kamervragen<sup>1</sup> heb ik gemeld dat ik deze problemen serieus neem en dat de Inspectie SZW een onderzoek (op grond van een verzoek tot wetstoepassing) zal uitvoeren in een aantal Nederlandse filialen van Primark. Dit onderzoek is inmiddels afgerond en de verzoevende partij en Primark zijn geïnformeerd over de resultaten hiervan. De Inspectie heeft op grond hiervan een eis tot naleving geformuleerd om maatregelen te treffen om geconstateerde overtredingen op te heffen; de Inspectie zal de naleving hiervan in de gaten houden.

Tevens heb ik aangekondigd dat mijn ministerie ter uitvoering van de motie Yücel en Kerstens<sup>2</sup> in gesprek zal gaan met de modedetailhandel over de arbeidsomstandigheden in filiaalbedrijven in het algemeen. Er zijn gesprekken gevoerd met FNV Handel en met vertegenwoordigers van de twee grote brancheorganisaties in de modedetailhandel, te weten Inretail en de Vereniging van Grootwinkelbedrijven in Textiel (VGT), alsmede met Detailhandel Nederland. In deze brief wil ik u op de hoogte stellen van de bevindingen hieruit.

<sup>1</sup> Kamervragen van de leden Kerstens en Van Dekken (beiden PvdA), (Aanhangsel Handelingen II 2016/17, nr. 1484) en het lid Karabulut (SP), (Aanhangsel Handelingen II 2016/17, nr. 1562) over de arbeidsomstandigheden bij Primark.

<sup>2</sup> Kamerstuk 29 544, nr. 770

## **Bevindingen**

De problemen bij de Primark, zoals ze naar buiten zijn gekomen door onder meer de enquête van de FNV, worden niet gezien als karakteristiek voor de branche. Noch de vertegenwoordigers van de werkgevers waarmee gesproken is, noch die van de werknemers herkennen deze risico's binnen de sector in het algemeen.

Dit betekent niet dat er geen aandachtspunten zijn in deze branche. Alle bedrijven voelen zich genoodzaakt om de kosten zoveel als mogelijk te drukken om te kunnen overleven in de sterke onderlinge concurrentie en met de relatief nieuwe concurrentie van sterk opkomende internetwinkels. Daarbij zijn onderwerpen als flexwerk, roostering/werktijden, onregelmatigheidstoeslag en carrièreperspectief belangrijke aandachtspunten.

### *Flexwerk*

Het aandeel flexwerkers in deze branche is groot en neemt nog steeds toe. Gevoed door de crisis en concurrentieoverwegingen zijn de bedrijven terughoudend met het aannemen van vast personeel. Mede hierdoor is het verloop in personeel relatief groot en is er minder binding van de werknemer aan het bedrijf waar hij werkzaam is.

### *Roostering/werktijden*

Het inroosteren van werknemers en het bepalen van de werktijden en verlofdagen wordt in het algemeen nadrukkelijk gestuurd door het bedrijf. De individuele werknemer heeft vaak weinig zeggenschap hierover. Dit probleem wordt onderkend door de sector. De brancheorganisaties onderzoeken onder meer of zelfroostering een mogelijkheid is om in de toekomst beter te kunnen sturen op de werk/privébalans van de werknemers.

### *Onregelmatigheidstoeslag*

De onregelmatigheidstoeslag voor bijvoorbeeld werken op zondag of in de avonduren staat onder druk. Er is niet alleen discussie over het eventueel verplaatsen van de toeslag naar bijvoorbeeld de maandag of de woensdagmiddag, als deze door de medewerker als inconveniant is aangegeven, er wordt ook gesproken over het helemaal afschaffen van de toeslag en deze eventueel in het algemene loon te verwerken.

### *Carrièreperspectief*

Door het grote aanbod aan flexwerk worden de arbeidsplaatsen schaars voor werknemers die uit dit werk hun hoofdinkomen halen voor primair levensonderhoud van henzelf en/ of hun gezin. Ook de mogelijkheden om carrière te maken zijn hierdoor geringer.

De organisatiegraad van werkgevers in de branche neemt gestaag toe. Er ligt een vergaande samenwerking tussen Inretail en VGT in het verschiet, en voor 2018 wordt er één gezamenlijke CAO beoogd voor alle winkelpersoneel in de branche, waar een groot deel van het personeel van webwinkels ook al onder valt.

De toenemende concurrentie van internetbedrijven noopt de bedrijven in deze sector de kosten nog verder te drukken en de service verder te verhogen. Een aantal bedrijven probeert deze concurrentie het hoofd te bieden door in de winkel de deskundigheid van het personeel te verhogen.

## **Conclusie**

De modedetailhandel is een branche die zeer in beweging is. Door de recente economische crisis en de steeds fellere concurrentie onderling en met internetwinkels staat de sector al geruime tijd onder druk en het einde daarvan lijkt nog niet in zicht. Ik vind het van belang dat werkgevers en werknemers, al dan niet in het kader van CAO besprekingen, de uitdagingen die hierboven genoemd worden en waarmee menigeen zich geconfronteerd ziet, zo goed mogelijk adresseren. De arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden mogen hier niet onder lijden. De bedrijven in deze sector presteren wat betreft arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden niet zodanig dat ik extra aandacht boven de reguliere werkwijze van de Inspectie SZW hiervoor noodzakelijk acht.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
L.F. Asscher