



Liberalisering



postmarkt



in Nederland



geeft



ongewenste



loonconcurrentie





Inhoudsopgave

	pagina
De huidige voorwaarden waaronder postbezorgers in Nederland de post bezorgen	2
De vergelijking van de contractvoorwaarden in de postsector	3
De gevolgen van overhaaste liberalisering en grenzeloze loonconcurrentie	5
Waarom een arbeidsovereenkomst noodzakelijk is in de postsector	6
Conceptvoorstel voor een amendement van de Postwet	7
Hoe wordt in het buitenland omgegaan met contractvoorwaarden in de postsector?	9

maart 2007



1

De huidige voorwaarden waaronder postbezorgers in Nederland de post bezorgen.

In de Nederlandse postmarkt zien wij dat postbezorgers – arbeidsrechtelijk gezien - op twee manieren worden gecontracteerd:

A: Middels een arbeidsovereenkomst

De belangrijkste kenmerken van een arbeidsovereenkomst zijn:

- Het werk moet door de werknemer zelf verricht worden.
- Er bestaat een gezagsverhouding, de werkgever kan opdrachten geven.

Het hebben van een arbeidsovereenkomst heeft de volgende bijkomende effecten:

- Doorbetaling van loon bij vakantie van tenminste 4 weken.
- Doorbetaling van loon bij ziekte
- Verzekerd via werknemersverzekeringen tegen werkloosheid en arbeidsongeschiktheid (WW en WIA)
- Wet minimumloon en minimumvakantietoeslag van toepassing
- Ontslagbescherming

Kortom bescherming van de werknemer zoals dat in de Nederlandse arbeidsverhoudingen is bedoeld.

B: Middels een overeenkomst van opdracht

De belangrijkste kenmerken van een overeenkomst van opdracht zijn:

- De opdrachtnemer hoeft het werk niet zelf te verrichten
- Er is geen gezagsverhouding, de opdrachtnemer voert op eigen wijze de overeengekomen opdracht uit.

De overeenkomst van opdracht mist een aantal rechtsgevolgen die de arbeidsovereenkomst wel kent:

- Geen doorbetaalde vakantiedagen
- Geen doorbetaling bij ziekte
- Niet verzekerd tegen werkloosheid of arbeidsongeschiktheid
- Wet minimumloon en minimumvakantietoeslag niet zonder meer van toepassing.
- De facto geen ontslagbescherming

Het is duidelijk dat een opdrachtnemer beduidend minder beschermd wordt dan een werknemer met een arbeidsovereenkomst. De risico's die voor de werknemer zijn afgedekt, moet de opdrachtnemer zelf dragen.

In schema zijn de verschillen in de postmarkt als volgt samen te vatten:

	Concurrenten van TNT Post, zoals Sandd	Arbeidsovereenkomst met minimumloon	Postbezorger TNT Post	Postbode TNT Post uiterste uitloop
Bruto uurloon	€ 6 - € 8 ¹ ,	€ 8,-	€ 9,-	€ 14 - € 15
Bruto uurloon per gewerkt uur (verrekening doorbetaling verlof en ziekte/ ca. 12%)	€ 6 - € 8 ¹ ,	€ 9	€ 10	€ 17 - € 18
Doorbetaling bij vakantie en ziekte, sociale zekerheid	Nee	Ja	Ja	Ja
Pensioenopbouw	Nee	Nee	Ja	Ja
Bruto uurkosten werkgever	€ 6 - € 8 ¹ ,	€ 11	€ 12	€ 22 - € 24
Contractvorm	Overeenkomst van Opdracht	Arbeids-overeenkomst	Arbeids-overeenkomst	Arbeids-overeenkomst

¹ berekend op basis van stuks- en stopvergoeding

De belangrijkste concurrenten van TNT Post: **Sandd en SelektMail Nederland** hebben hun postbezorgers gecontracteerd volgens een overeenkomst van opdracht en betalen hen op basis van stukloon.

Zij zouden het minimumloon benaderen, maar via onze leden hebben wij vastgesteld, dat bijvoorbeeld de aanpak bij Sandd een bruto uurvergoeding voor hun postbezorgers tussen circa € 6 en € 8 oplevert. Dit is vaak onder het minimumloon, dat omgerekend ruim € 9 per uur bedraagt per gewerkt uur. Omdat Sandd en SelektMail de overeenkomst van opdracht hanteren, worden hun postbezorgers niet doorbetaald tijdens ziekte en vakantie. Daardoor ligt het uurloon voor de werknemer met een arbeidsovereenkomst en het minimumloon feitelijk circa 12% hoger (7-8% verlof en 4% ziekteverzuim). Evenmin zijn zij verzekerd voor de werknemersverzekeringen WW en WIA.

TNT Post heeft met al haar postbodes en postbezorgers een arbeidsovereenkomst, waarbij een vast uurloon aan de werknemer wordt betaald, dat boven het minimumloon ligt. Daarbij wordt doorbetaald bij vakantie en ziekte en zijn zij verzekerd voor de werknemersverzekeringen.

Bovendien bouwen de postbodes en postbezorgers bij TNT Post een door de werkgever betaald pensioen op.

Uit deze vergelijking blijkt dan ook dat – los van de hoogte van de uurloonvergoeding - een bedrijf dat zijn medewerkers een “fatsoenlijke” arbeidsovereenkomst aanbiedt, altijd ruim 20-30% duurder uit is dan een bedrijf dat zo iets niet doet. Met alle gevolgen voor de concurrentiepositie van dien.

In de vergelijking tussen beide systemen stelt SelektMail in haar brief aan de leden van de Tweede Kamer van 14 februari jl. dat TNT Post door haar vaste uurvergoeding gezien het wisselende aanbod aan post het risico bij de werknemer neerlegt en dat er zich zo situaties kunnen voordoen, dat zij feitelijk onder het minimumloon vergoed worden. Dit is een volstrekt onjuiste voorstelling van zaken waarbij SelektMail appels met peren vergelijkt. TNT Post betaalt haar postbodes en postbezorgers met de vakorganisaties overeengekomen maandsalarissen, die hoe dan ook boven het minimumloon liggen. SelektMail stelt ten onrechte dat TNT Post de uurvergoeding heeft gekoppeld aan de omvang van de postwijk. De normering, omvang van de postwijk, waar SelektMail het over heeft, is een organisatorisch hulpmiddel om te kunnen bepalen wat volgens de Arbo-wet als werkpakket binnen een bepaalde tijd kan worden gedaan. Ook is de betreffende werktijdenregeling tot stand gekomen met instemming van de medezeggenschap.

Door de daling van het postvolume zijn de afgelopen jaren 9.000 banen bij TNT Post verdwenen. Dat waren fulltime banen waar mensen een modaal inkomen mee verdienden, waarmee een gezin onderhouden kon worden. Bij Sandd en SelektMail Nederland werken nu zo'n 20.000 postbezorgers, maar hierbij gaat het om een marginale bijverdienste en omgerekend hooguit 4.000 fulltime banen.

TNT Post heeft tot nu toe zorgvuldig kunnen reorganiseren op basis van natuurlijk verloop. Hierdoor is de kwaliteit van de dienstverlening nooit in gevaar gekomen en zijn mensen fatsoenlijk behandeld.

- Als wordt geliberaliseerd, terwijl TNT Post zelf onvoldoende mogelijkheden in het buitenland heeft, ondermijnd dat de verdienmogelijkheden van het bedrijf met directe negatieve gevolgen voor het huidige personeel.
- Als deze liberalisering nu ook nog eens wordt uitgevoerd zonder dat er een bodem wordt gelegd in de contractvoorwaarden in de sector, zijn de negatieve gevolgen niet te overzien.

Het feit dat de arbeidskosten voor postbezorgers bij de nieuwe postbedrijven, die werken met een overeenkomst van opdracht zo'n 30 tot 50 procent van de arbeidskosten van TNT Post zijn, spreekt voor zich.

Het is zeer waarschijnlijk, dat de huidige beroepsgroep van vaak oudere fulltime postbodes – met bijbehorend personeel zo'n 20.000 mensen, waarvan zo'n 60% boven de 45 jaar – in een nodeloos hoog tempo TNT Post zal moeten verlaten; deze mensen zullen hun pensioenleeftijd niet bij het bedrijf kunnen bereiken.

De samenleving zal zonder meer voor de kosten opdraaien, maar denk ook eens wat voor sociaal drama dit zal betekenen voor deze 20.000 gezinnen.

Als vakorganisaties beseffen we dat werken bij postbedrijven zal veranderen; er zullen minder fulltime meer part time banen komen. Dat past voor een deel ook in de maatschappelijke trend, waar we onze ogen zeker niet voor sluiten.

Het is pas een probleem als die verandering op een onverantwoorde manier wordt uitgevoerd, zonder enige rem op de contractvoorwaarden in de sector.

Dan worden mensen keihard de dupe, terwijl er ook alternatieven beschikbaar zijn.

Ook valt te vrezen dat de kwaliteit van de dienstverlening hier ernstig onder gaat leiden. Temeer omdat aan andere postbedrijven dan TNT Post in het wetvoorstel geen kwaliteitseisen worden gesteld.



4

Waarom een arbeidsovereenkomst noodzakelijk is in de postsector

Op een postvervoerbedrijf rust de plicht ervoor te zorgen dat het grondwettelijk briefgeheim niet wordt geschonden (zie ook artikel 4 nieuwe Postwet). Om aan deze plicht te kunnen voldoen moet het postvervoerbedrijf haar postbezorgers steeds kunnen instrueren en controleren. Dit pleit ervoor dat er een gezagsverhouding bestaat tussen het postbedrijf en haar postbezorgers, dus dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst.

Ook vanwege het feit dat de bezorging van geadresseerde post vanuit de aard van de zaak geen incidentele, maar een structurele taak is – al deze bedrijven bezorgen een paar keer per week post – is het ontwijken van een arbeidsovereenkomst niet te tolereren.

Uit personeelsadvertenties van Sandd blijkt bijvoorbeeld dat veel postbezorgers hier zo'n 10 uur in de week structureel werk hebben. Extra reden waarom een arbeidsovereenkomst met tenminste het minimumloon van toepassing zou moeten zijn.

Daarom vragen wij de politiek om een sectorregeling voor postbezorgers met als uitgangspunt dat postbezorgers in ieder geval een arbeidsovereenkomst hebben.

Als er een arbeidsovereenkomst is, is uitbetaling van het minimumloon verplicht, wordt ziekte en vakantie doorbetaald, en zijn de werknemers verzekerd tegen werkloosheid en arbeidsongeschiktheid.

Daarmee wordt concurrentie over de rug van de bezorgers, namelijk loonconcurrentie met onacceptabele voorwaarden, zoals die nu wel plaatsvindt, voorkomen.

Zonder het leggen van een bodem in de beloning zal de betrouwbare bezorger van post, die in staat is om met zijn gezin van zijn werk te leven, snel uit het Nederlandse straatbeeld verdwijnen (1% van de beroepsbevolking) en wordt volwaardige arbeid omgezet in een marginale bijverdienste.

In haar brief aan Tweede Kamer van 14 februari jl. geeft SelektMail onomwonden toe dat zij werkgelegenheid biedt aan “mensen, die al een inkomen ontvangen, zoals bijstand”. Dit bewijst dat als er geen bodem in de arbeidsvoorwaarden wordt gelegd, door de overheid gesubsidieerde arbeid echt werk gaat verdringen met alle maatschappelijke gevolgen en kosten, die op de maatschappij worden afgewenteld, van dien.



Conceptvoorstel voor een amendement van de Postwet:

In de Europese Postrichtlijn is uitdrukkelijk aangegeven, dat de richtlijn de mogelijkheden openlaat om in iedere lidstaat de arbeidsomstandigheden in de postsector nader te reguleren (Overweging 12)

30536 Regels inzake de volledige liberalisering van de postmarkt en de garantie van de universele post dienstverlening (Postwet 20..)

Nr xx Amendement van het lid (de leden) ...

De ondergetekende(n) stelt (stellen) het volgende amendement voor:

Na paragraaf 2.1 wordt een nieuwe paragraaf 2.2 ingevoegd, onder vernumming van de volgende paragraaf, luidende:

§ 2.2

Artikel 6a

1. Het is een postvervoerbedrijf verboden om brieven te bezorgen met gebruikmaking van personen die deze dienst niet verrichten op basis van een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW.
2. In de arbeidsovereenkomst, bedoeld in het eerste lid, is opgenomen dat de bezorging geschiedt voor rekening en risico van het postvervoerbedrijf.

In artikel 48, eerste lid, wordt na 5 ingevoegd: 6a.

Toelichting

Dit amendement beoogt te verzekeren dat postbezorgers na de volledige liberalisering van de postmarkt, die in het bijzonder betrekking heeft op brieven, werkzaam zijn op grond van een arbeidscontract.

Bij de bezorging van brieven hebben verzender en ontvanger belang bij een kwalitatief hoogwaardige en betrouwbare dienstverlening. Bij liberalisering van de postmarkt ontstaat het risico van grootschalige introductie van opdrachtovereenkomsten (artikel 7:400 e.v. BW) voor de bezorging van brieven. Dit vormt een bedreiging voor de vereiste hoogwaardige en betrouwbare dienstverlening, die in belangrijke mate kan worden ondervangen door de verplichting van een arbeidsovereenkomst.

Anders dan bij opdrachtverlening brengt een arbeidsovereenkomst mee dat sprake is van een verplichte persoonlijke arbeidsverrichting door de werknemer, in een gezagsverhouding met de werkgever en gedurende een zekere tijd. Vanwege de algemene noodzaak van kwalitatief hoogwaardige en betrouwbare dienstverlening en mede gelet op de verplichting van het postvervoerbedrijf om het grondwettelijke briefgeheim niet te schenden, is het onwenselijk dat postvervoerbedrijven enkel uit concurrentieoverwegingen op grote schaal over zouden gaan tot het gebruik van opdrachtovereenkomsten.

Daarnaast wordt het uit een sociaal oogpunt niet aanvaardbaar geacht, mede gelet op de grote omvang van de bedrijfstak, dat de waarborgen van het arbeidsrecht als gevolg van de introductie van opdrachtovereenkomsten op grote schaal zouden worden weggecontracteerd. Bij opdrachtverlening bestaat voor degene die de bezorging verricht immers geen enkele zekerheid met betrekking tot de duur van de overeenkomst, met betrekking tot risico's (ongevallen, ziekte, arbeidsongeschiktheid en aansprakelijkheden), beloning en arbeidsvoorwaarden (minimumloon, vakantie) en kosten. Zonder de waarborg van de arbeidsovereenkomst dreigen tienduizenden volwaardige banen verdrongen te worden door los-vast werk, dat een bedreiging vormt voor de basiskwaliteit van de bezorging van brieven.

Op de naleving van deze verplichting wordt toegezien door het College van de Onafhankelijke Post- en Telecommunicatie Autoriteit.



6

Hoe wordt in het buitenland omgegaan met contractvoorwaarden in de postsector?

De toepassing van arbeidsovereenkomsten is in West-Europa gebruikelijk, zoals mag blijken uit de bijgaande voorbeelden.

■ Zweden

In Zweden is de markt sinds 1994 vrij. De arbeidsvoorwaarden voor postbezorgers zijn hier gereguleerd door de arbeidswetgeving en collectieve overeenkomsten met de vakorganisaties. De belangrijkste spelers op deze markt - City Mail en Sweden Post – hanteren allebei dezelfde soort arbeidsovereenkomsten.

■ Duitsland

In Duitsland hebben werknemers in de postsector een arbeidsovereenkomst met doorbetaling bij verlof en ziekte.

Toch woedt er vanwege het ontbreken van een heldere minimumloongrens een discussie over gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden. De Duitse vice-kanselier, de SPD-er Müntefering stelt de beëindiging per 1-1-2008 van het brievenmonopolie in Duitsland ter discussie en zet in op een “minimumloon voor werknemers in de postbranche” om “een grens te stellen tegen loondumping”(DVZ 20.2.2007)

TNT Post Duitsland en de vakorganisatie Ver.di zijn met elkaar in gesprek over dit thema. Zie de bijgaande persverklaring:

TNT Post gegen Lohn- und Sozialdumping

(Vertaling: persbericht TNT Post en vakbond ver.di)

Ratingen, 31 januari 2007. In een gesprek tussen de plaatsvervangend voorzitter van de verenigde vakvereniging voor dienstverlening (ver.di) Rolf Büttner en de directeur van TNT Post in Duitsland Mario Frusch stelden beiden vast, dat het niet langer acceptabel is om de concurrentie op de Duitse postmarkt over de ruggen van de medewerkers uit te voeren.

Büttner en Frusch benadrukten dat er geen andere weg is dan de arbeidsverhoudingen op het sociaal vastgestelde en gewenste minimum vast te

leggen. Hierdoor wordt een goed functionerende concurrentie veiliggesteld. Met vergaande loonconcurrentie onder het minimum zal er geen voor gebruikers acceptabele kwaliteit van de dienstverlening tot stand komen.

Ver.di en TNT Post hebben aangekondigd dat zij zich samen voor een faire en sociaal verantwoorde concurrentie in de postbranche zullen inzetten. Gesprekken over gemeenschappelijke initiatieven worden voortgezet.

Ook kent Duitsland een bepaling in de Postwet, waarbij een licentie zal worden geweigerd indien een postvervoerbedrijf de arbeidsverhoudingen, die op de postmarkt gebruikelijk zijn significant slechter toepast.

De BundesNetzAgentur voert op dit moment een onderzoek uit in de sector om te kijken of de concurrenten van de Deutsche Post in de geest van deze bepaling handelen.

In tegenspraak met haar dochter SelektMail in Nederland pleit Deutsche Post in Duitsland ook zeer nadrukkelijk voor sociale maatregelen. Uit de presentatie **What Future for the Postal Sector and Universal Service? Deutsche Post** • 02-08-2007:

- Market opening must be accompanied by securing socially acceptable employment.
- Where appropriate measures need to be taken in order to safeguard socially acceptable employment, and in particular to avoid competition by way of wage dumping.