Positie van DHL Parcel aangaande stukloon

Utrecht, september 2015

Over DHL Parcel

DHL Parcel is het onderdeel van DHL dat zich toelegt op pakketvervoer. DHL Parcel is actief in de business-to-businessmarkt en de business-to-consumermarkt en in toenemende mate ook de consumer-to-consumermarkt. Mede onder invloed van de groei in online retail maakt DHL Parcel een aanzienlijke groei door. In business-to-business zijn wij marktleider en in business-to-consumer zijn wij met een marktaandeel van ca. 25% de grote tweede speler in dat segment. In totaal heeft DHL Parcel in Nederland circa 6.200 medewerkers, allen met een arbeidsovereenkomst volgens de eigen bedrijfs-cao's. Circa 5.000 daarvan werken als bezorger. Daarvan werken er circa 3.000 op basis van een parttime overeenkomst, een groot deel daarvan middels stukloon; 75% van de totale loonsom wordt in uurloon betaald. DHL maakt geen gebruik van ovo's of zzp'ers.

Al meer dan 30 jaar sluit DHL cao's af met vakorganisaties. In deze cao's is altijd een vergoeding op basis stukloon afgesproken. Stukloon is voor bezorgers van pakketten aan consumenten een passende vergoedingsvorm omdat deze aansluit bij de behoefte aan flexibiliteit, zowel aan de zijde van werknemer als die van de werkgever. Stukloon heeft een belangrijke functie in het bieden en behouden van werkgelegenheid voor mensen die moeilijker toegang hebben tot de arbeidsmarkt of die aan flexibiliteit hechten om werk te combineren met bijvoorbeeld zorgtaken.

De beloningssystematiek van stukloon is continu aan verandering onderhevig, bijvoorbeeld door de snelle groei van online retail in Nederland. Onze gehele beloningssystematiek wordt steeds kritisch gewogen in de gesprekken met sociale partners.

Medewerkers van DHL, ook zij die betaald worden op basis van stukloon, hebben allemaal een arbeidsovereenkomst met DHL, waarbij sociale premies en belastingen worden afgedragen en pensioen wordt opgebouwd en er recht is op doorbetaling bij ziekte.

Ons beloningssysteem is er op gebaseerd dat iedereen met een normaal werktempo in staat is om het minimum loon te verdienen.

Eerder zijn afspraken gemaakt over een groter aantal medewerkers dat op basis van uurloon in dienst zou komen. Twee factoren hebben ertoe geleid dat dit, in overeenstemming met de vakorganisaties, in de ijskast is gezet: medewerkers die zelf niet willen en toenemende concurrentievervalsing door schijnzelfstandigen. Met vakorganisaties is toen afgesproken eerst de politieke aanpak van de schijnzelfstandigheid af te wachten, alvorens alternatieve vormen van arbeidsrelaties te bezien.

DHL steunt een hervorming van de Wet Minimumloon zoals die door de minister van Sociale Zaken wordt voorgesteld. Met het oog op de behoefte aan variaties in arbeidsduur bij onze medewerkers en de ontwikkelingen op de e-commercemarkt, blijft daarbinnen naar onze mening nadrukkelijk plaats voor stukloon. Wij sluiten ons wel aan bij de door Asscher geschetste mogelijkheid tot een verdere aanpassing van voorwaarden, met name op het vlak van de normering.

DHL is het niet eens met de constructie waarbij pakketbezorgers door werkgevers als zelfstandigen worden ingezet, de zogenaamde schijnzelfstandigheid. DHL is van mening dat een dergelijke constructie, die mede kan bestaan dankzij geheime afspraken met de Belastingdienst, zo snel mogelijk moet worden beëindigd. Deze afspraken leiden tot oneerlijke concurrentie en schaden de positie van pakketbezorgers in Nederland. Wij roepen daarom de minister van Sociale Zaken en de Tweede Kamer op om deze schijnconstructies te beëindigen en de bevoegde instanties daarop te laten toe zien.