

## Beantwoording van de 7 vragen uit het Integraal afwegingskader voor beleid en regelgeving (IAK)

1. Wat is de aanleiding?

Het Tijdelijk besluit postbezorgers 2011 heeft tot doel te bevorderen dat in de postmarkt arbeidsvoorwaarden tot stand komen voor postbezorgers, waarbij de arbeidsovereenkomst de dominante vorm wordt (Stb. 2011, nr. 159). In het besluit is daarom bepaald dat een postvervoerbedrijf met ingang van 1 januari 2018 met 80% van de postbezorgers die voor hem postvervoer verrichten een arbeidsovereenkomst heeft.

Het was voor meerderlei interpretatie vatbaar in hoeverre ook inhuur van arbeidskrachten onder de reikwijdte van dit minimumpercentage van 80% viel. Als inhuur er niet onder kon vallen, zou dat in de praktijk het onbedoelde, negatieve gevolg, kunnen hebben dat dit het realiseren van banen belemmert voor mensen die tot de doelgroep van de banenafspraken in het Sociaal Akkoord van april 2013 behoren en dat bedrijven die deze banen willen aanbieden niet worden gestimuleerd.

Dit besluit wijzigt het Tijdelijk besluit postbezorgers 2011 zodat extra baanmogelijkheden voor deze doelgroep gestimuleerd blijven worden.

2. Wie zijn betrokken?

Postvervoerbedrijven, postbezorgers

3. Wat is het probleem?

Onduidelijkheid over in hoeverre inhuur van arbeidskrachten onder de reikwijdte van het minimumpercentage zou mogen vallen.

4. Wat is het doel?

Duidelijkheid creëren over de reikwijdte van het tijdelijk besluit, zodat extra baanmogelijkheden voor de doelgroep van de banenafspraken kunnen blijven worden gestimuleerd.

5. Wat rechtvaardigt overheidsinterventie?

Alleen de overheid kan de onduidelijkheid wegnemen door het aanpassen van het tijdelijk besluit.

6. Wat is het beste instrument?

Wijziging van het Tijdelijk besluit postbezorgers 2011

7. Wat zijn de gevolgen voor burgers, bedrijven, overheid en milieu?

Dit wijzigingsbesluit leidt niet tot extra administratieve lasten of nalevingskosten voor bedrijven die met 80% van de postbezorgers een arbeidsovereenkomst hebben. Postvervoerbedrijven die gebruik maken van mensen met een arbeidsbeperking op basis van een uitzendovereenkomst, zullen moeten nagaan of sprake is van de doelgroep van de banenafspraken en quotumregeling. Dit leidt tot een beperkte stijging van administratieve lasten.

Postvervoerbedrijven die veel gebruik maken van inhuur van werknemers die niet vallen onder de banenafspraken, zullen mogelijk een extra inspanning moeten verrichten om werknemers te laten

werken via een arbeidsovereenkomst om te kunnen voldoen aan het minimumpercentage van 80%.