



LIDL: VERTIL JE NIET AAN JE SUCCES!

Rapport over de schadelijke gevolgen van te hoog, te zwaar en te lang stapelen en tillen binnen Lidl Nederland

1. INLEIDING

Lidl Nederland doet het goed. Tenminste als het om groei- en omzetcijfers gaat. Het marktaandeel van Lidl Nederland groeit snel in vergelijking met de concurrenten, de omzet is sinds 2008 per filiaal met 50% gestegen. Lidl is geworden tot de grootste prijsvechter in de supermarktbranche in Nederland. Er wordt dan ook flink geïnvesteerd in de bouw van nieuwe distributiecentra zoals in Heerenveen en Waddinxveen.

Helaas delen de werknemers van de Lidl niet in dit feest. Sterker nog, de supermarkt-cao liep op 1 april 2013 af en sindsdien ligt het overleg stil. Daarbij komt dat we uit onze eigen ervaring als Lidl medewerkers weten dat er binnen de Lidl veel te verbeteren valt wat betreft de arbeidsomstandigheden. Het grote aantal lichamelijke klachten als gevolg van tillen en sjuwen van dozen is hierbij een van de meest urgente problemen. Zoals uit deze brochure zal blijken, heeft zowel in de distributiecentra als in de filialen een aanzienlijk percentage van de Lidl-medewerkers last van rug-, pols-, schouder-, gewrichts-, en hoofdpijnlachten als gevolg van te lang, te hoog en te zwaar tillen en sjuwen. Het stijgende marktaandeel en de groeiende omzetcijfers van Lidl gaan dus letterlijk over de ruggen van de medewerkers. Maar wij, de medewerkers van Lidl, zijn het zat ons te vertellen aan het succes van ons bedrijf!

Het afgelopen jaar hebben wij dit probleem in kaart gebracht door zowel cijfer- als beeldmateriaal te verzamelen. De resultaten presenteren we in deze brochure en we hopen daarmee de urgentie van dit probleem aan te geven. Het Bureau Beroepsziekten van de FNV legt in deze brochure uit welke regels er worden overtreden binnen de Lidl en hoe je als individuele medewerker de beroepsziekten die daaruit voortkomen kunt verhalen op de werkgever. Naast individuele financiële compensatie zoeken wij echter ook naar een structurele oplossing. Deze brochure is dan ook vooral bedoeld om het management van Lidl te stimuleren om zich in te zetten om tot een oplossing voor dit probleem te komen. Hierbij verwijzen wij naar het eind van deze brochure waar de door ons aanbevolen urgente verbeterpunten staan. Daar kunnen ze zich zeker niet aan vertellen!

2. LIDL KADERGROEP: DOOR WERKNEMERS, VOOR WERKNEMERS

Deze brochure is een initiatief van de Lidl kadergroep van FNV Bondgenoten. Het is alweer vier jaar geleden dat FNV Bondgenoten een Lidl Kadergroep geformeerd heeft. Dit is een groep van Lidl medewerkers die ook lid zijn van FNV Bondgenoten. Intussen is de groep groter geworden. De Lidl Kadergroep bestaat uit 20 betrokken werknemers van zowel filialen als distributiecentra

van Lidl. Zij maken zich zorgen over de gang van zaken bij Lidl en willen zich inzetten om de werkomstandigheden bij Lidl te verbeteren. Dit betekent dat zij, samen met collega's, de problemen binnen hun bedrijf in kaart proberen te brengen, nadenken over hoe zaken verbeterd kunnen worden en oplossingen aandragen richting het management van Lidl. FNV Bondgenoten heeft alle kaderleden opgeleid om de belangen van hun collega's goed te kunnen behartigen. Ook functioneren de kaderleden als aanspreekpunt voor collega's die vragen hebben of problemen ervaren betreffende hun werk, cao en rechten die zich bij het werken bij Lidl voordoen. Uit eigen ervaring weten we dat op de werkvloer veel vragen onbeantwoord blijven. Het blijkt, om allerlei redenen, soms moeilijk om deze vragen direct met de leidinggevende te bespreken. Aangezien ieder van ons in één van de filialen of distributiecentra werkt, zijn de vragen voor ons vaak herkenbaar. Wij horen ze graag en denken met jullie mee over oplossingen.

Om de belangen van de werknemers zo goed mogelijk te behartigen en oplossingen te kunnen afdwingen, is het nodig dat zoveel mogelijk collega's zich bij ons en de vakbond aansluiten. Samen staan we sterk en kunnen we een krachtig signaal afgeven richting ons bedrijf namens de werknemers. Veel collega's zijn al lid, maar het kan altijd beter! Kortom: heb je vragen over je werk bij Lidl en/of wil je actief bijdragen aan het verbeteren van de werkomstandigheden binnen Lidl? Mail ons via Lidlkadergroep@gmail.com

3. LIDL KADERGROEP 2010 - 2014

Binnen deze vier jaar hebben we als kadergroep veel werk verzet. Hieronder een aantal voorbeelden van waarmee wij de afgelopen jaren bezig zijn geweest.

- Bezoeken op de werkvloer: we zijn naar verschillende filialen en distributiecentra geweest en hebben daar met veel werknemers gesproken over hun ervaringen. Over contracten die na drie keer niet meer verlengd worden, over werknemers die overgeplaatst worden omdat ze óf te duur zijn óf voor hun rechten opkomen, over de verwarring die er heerst over toeslagen en vrije dagen, enz..
- Enquête: wij kregen klachten over de eetpas. Om na te gaan of deze klachten overal spelen is hier een enquête over gehouden. Uit de enquête bleek dat men gemiddeld tevreden is. De ondervraagden noemden als verbeterpunten de afronding van het totaalbedrag, het maximum besteedbare bedrag en het uit te betalen bedrag bij uitdiensttreding. Reden genoeg om de etenspas opnieuw op de agenda van de ondernemingsraad (or) te zetten .
- Nieuwsbrief: ieder kwartaal verschijnt er een nieuwsbrief, waarin veel nuttige tips en informatie staan voor de collega's bij Lidl.

- Or-campagne: wij hebben een landelijke campagne gevoerd voor collega's die lid zijn van FNV Bondgenoten en zich verkiesbaar hebben gesteld voor de Ondernemingsraad van Lidl.
- Samenwerking tussen de Lidl en de Albert Heijn kadergroep die zich gezamenlijk willen inzetten om de cao-onderhandelingen weer vlot te trekken.
- Aanbieden van een petitie aan het management van distributiecentrum Heerenveen over respect en gewoon goed werk.

- Internationale solidariteit: sinds drie jaar heeft de Lidl kadergroep intensief contact met vakbondscollega's uit de supermarktsector in Chili. In Chili is het de werknemers gelukt om zich goed te organiseren en daarmee hebben zij veel verbeteringen



met betrekking tot arbeidsomstandigheden voor elkaar gekregen. Tijdens onze uitwisseling met de Chileense collega's, hebben wij veel van elkaar geleerd als het gaat om kaderopbouw en het aanpakken van problemen op de werkvloer zoals hoge werkdruk, intimidatie, gebrek aan betrokkenheid van jongeren, enz.

- Het systematisch in kaart brengen van problemen op de werkvloer: sinds een jaar werkt de kadergroep met het systeem van "productiemapping". Hierbij wordt door zoveel mogelijk Lidl medewerkers via formulieren bijgehouden welke problemen zich voordoen op de werkvloer. Deze brochure is hier onder andere het resultaat van.

4. WERKOMSTANDIGHEDEN LIDL IN INTERNATIONAAL PERSPECTIEF: SLECHTER DAN IN EEN DERDE WERELD LAND!

In deze brochure presenteren we de resultaten van ons onderzoek over het probleem van te lang, te zwaar en te hoog stapelen van dozen binnen de Lidl. De informatie over deze misstanden is verzameld door Lidl medewerkers zelf. Via zogenaamde productiemapping formulieren hebben Lidl kaderleden en hun collega's een jaar lang systematisch bijgehouden hoeveel te hoge, topzware en omgevallen stapels dozen (pallets) de Lidl distributiecentra en winkels binnenkomen. Daarbij hebben we binnen de DC's en filialen navraag gedaan

over het aantal collega's dat last heeft van lichamelijke klachten die direct te maken hebben met het stapelen en verslepen van de te hoge en te zware stapels dozen.

Het systematisch bijhouden van schadelijke werkzaamheden in de Lidl winkels en distributiecentra is een methode die geleerd is in een internationale uitwisseling met vakbondscolleaga's uit de supermarktsector in Chili, Zuid-Amerika. In Chili werken de vakbonden binnen de supermarktketen LIDER en het bijbehorende distributiecentrum LTS al een aantal jaren aan het in kaart brengen van de productie. En ze hebben daar indrukwekkende resultaten mee behaald als het gaat om het afdwingen van betere arbeidsomstandigheden. Resultaten waar de Lidl soms ver bij achter loopt!

In het Chileense distributiecentrum LTS bijvoorbeeld, hebben de werknemers precies in kaart gebracht hoeveel dozen het distributiecentrum in en uit gaan en hoeveel distributiecentrum (DC)-werkers er nodig zijn om deze productie optimaal te kunnen laten verlopen. Deze informatie hebben ze in cao-onderhandelingen



kunnen gebruiken om de lonen van de DC-werkers te verhogen en de werkdruk te verlagen. Zo hebben ze invulling kunnen geven aan hun lijfspreuk van 'minder werken en meer verdienen!'. Door zoveel mogelijk DC-werkers te betrekken bij het verzamelen van informatie, hebben de vakbonden bovendien meer dan 95% van de DC-werkers georganiseerd! Door deze hoge graad van organisatie hebben de DC-werkers zelf inmiddels een krachtige stem in het bepalen van de werkdruk en de lonen. Een groot verschil met Nederland waar de distributiecentra van de Lidl tot nu toe gesloten blijven voor de vakbond en waar de cao-onderhandelingen op het moment stil liggen.

Ook in de supermarkten in Chili heeft het bijhouden van de werkzaamheden bijgedragen aan het verbeteren van de arbeidsomstandigheden van het supermarktpersoneel. Zo hebben de caissières systematisch bijgehouden hoeveel er op een dag wordt afgerekend. Daarmee konden ze de winst van het bedrijf uitrekenen. Op basis van deze winstbepaling hebben ze succesvol opslag kunnen eisen. Ook hebben ze in de winkels het doorvoeren van de multifunctionaliteit kunnen tegenhouden. Dit hebben ze gedaan door in kaart te brengen hoeveel extra werkdruk het uitvoeren van meer taken zou

opleveren en hoeveel de medewerkers daar dan extra voor betaald zouden moeten krijgen. In Nederland is de multifunctionaliteit wel met succes doorgevoerd, wat heeft geleid tot extra werkdruk zonder extra loonsverhoging.

Kortom, het voorbeeld uit Chili laat zien dat het supermarktpersoneel een verbetering van hun eigen werkomstandigheden kan afdwingen als ze gezamenlijk informatie over de productie verzamelen. Kaderleden van de Lidl zijn twee keer naar Santiago de Chile afgereisd om te zien hoe je dat in de praktijk aanpakt. Ze hebben hierbij scholing gehad in deze productiemapping-methode en maakten van dichtbij mee wat een sterke vakbondsorganisatie op de werkvloer betekent.

Ook zijn kaderleden uit Chili in Nederland geweest om uitleg te geven over hun organisatie op de werkplek. Hierbij hebben ze onder andere een aantal Lidl-winkels bezocht. Ze waren behoorlijk verbaasd over bepaalde arbeidsomstandigheden binnen de Lidl. Wat hen opviel was bijvoorbeeld de jonge leeftijd van de supermarktmedewerkers. In Chili is het verboden om onder de 18 in de supermarkt te werken; werken onder de 18 in de supermarkt wordt in Chili gezien als kinderarbeid. De Chileense kaderleden vroegen zich dan ook verbaasd af hoe het mogelijk was dat er in Nederland kinderarbeid bestond in de supermarkten. Ook de zwaarte en het aantal dozen dat per dag door een medewerker moet worden verslept binnen de Lidl riep grote verbazing op. Het dagelijks verslepen en tillen van tientallen kisten van 20 kilo en meer is iets wat in Chili aan strenge regels is gebonden en waarbij in ieder geval de vrouwen niet hoeven mee te werken. Geen wonder dus dat in Nederland het aantal klachten hoger is dan in Chili!

Het voorbeeld van onze vakbondscollega's uit de supermarktsector in Chili maakt duidelijk dat je de werkomstandigheden binnen ons bedrijf alleen ten goede kunt veranderen als de werknemers daarin samen werken en samen een vuist maken. De slogan is Chili is dan ook: "Leven degenen die zich samen inzetten, nooit meer alleen!". We hopen dan ook dat meer collega's zich bij ons aansluiten om ons te helpen in het verbeteren van de werkomstandigheden binnen Lidl!

Ook heeft de internationale uitwisseling de Lidl kadergroep geïnspireerd om zelf, samen met collega's op de werkvloer, de problemen binnen de Lidl systematisch in kaart te brengen. Het bijhouden van het probleem met betrekking tot het stapelen van dozen is hier een concreet resultaat van en we willen deze informatie nu gebruiken om de situatie te verbeteren. Het wordt hoog tijd dat dit gebeurt; want de uitwisseling met onze Chileense collega's heeft ons duidelijk gemaakt dat we met bepaalde arbeidsomstandigheden binnen Lidl Nederland zelfs achterlopen in vergelijking met een supermarktketen in een derde wereld land!

5. PROBLEEM MET STAPELEN IN BEELD: DE CIJFERS.

Zoals Bureau Beroepsziekten van FNV verderop in deze brochure aangeeft, bestaat er bepaalde wetgeving die het stapelen en tillen van dozen in de supermarktsector reguleert. De regels geven aan dat er met kisten en dozen boven de 23 kilo niet hoger dan 1,75 m getild mag worden. Ook mag je in de winkels maar een bepaald aantal kilo's in een bepaalde tijd de winkel in tillen.

De Lidl zelf verstrekt onduidelijke informatie waar het gaat om de richtlijnen voor het stapelen en tillen van dozen. Veel DC medewerkers geven aan nooit informatie te hebben gekregen over regelgeving op het gebied van stapelen en tillen. En als men deze informatie al heeft verkregen, is dit in individuele gesprekken gebeurd. Wel staan in sommige DC's op verschillende afdelingen bepaalde lengtes aangegeven: zo staat in sommige DC's met rode strepen op de muren/palen op de KW-afdeling (kruideniersproducten/houdbare producten) een hoogte van 2,10 m aangegeven en in AGF (groeten en fruit) een hoogte van 1,80 m. In praktijk echter worden



er door de leiding verschillende hoogtes gehanteerd: de ene dag worden de medewerkers gevraagd tot 1,80 m te tillen, de andere dag tot 1,90 m en soms zelfs 'zo hoog mogelijk'. Bovendien houdt de leiding nauwelijks toezicht op de hoogte noch op de zwaarte van de dozen. En in sommige DC's worden DC-werkers aangespoord of soms zelfs onder druk gezet om zo hoog mogelijk te stapelen zonder een maximum hoogte of zwaarte in acht te nemen. Hoewel is afgesproken met de vakbond dat men daar niet op mag worden afgerekend, geven verschillende DC-werkers aan dat ze vaak worden afgerekend op veel te hoge 'colli-normen' die de Lidl hanteert. Hierbij gaat het om een te halen aantal colli dat verslept moet worden binnen een DC. In sommige gevallen kan dit oplopen tot 300 colli per uur! In sommige DC's worden hierbij de collega's tegen elkaar uitgespeeld om tot een hoger aantal colli te komen. De realiteit is dan ook dat er in de distributiecentra structureel te hoog en topzwaar (zware dozen bovenop) wordt gestapeld en dat de werkdruk structureel te hoog ligt.

Binnen de Lidl winkels worden bepaalde regels met betrekking tot het vertillen en verslepen van dozen aan de medewerkers uitgelegd via het zogenaamde online LEON systeem. Desalniettemin is het ook in de winkels een realiteit dat veel medewerkers structureel te veel, te lang en te zwaar tillen en daar lichamelijke klachten aan overhouden. Ten eerste is dit een logisch gevolg van de te hoge en te zware pallets die vanuit de DC's worden aangeleverd. Hieruit blijkt dat er een duidelijk verband is tussen het verbeteren van de werkomstandigheden binnen de Lidl DC's en de werkomstandigheden in de winkels.



Maar het is ook zeker zo dat het door de hoge werkdruk in de winkels voor veel medewerkers onmogelijk is om zich aan de regels van correct tillen en slepen te houden. Dit geldt vooral voor de groente- en fruitafdeling, waar de dozen vaak 20 kilo of meer wegen. De schappen van deze afdeling moeten voor openingstijden gevuld zijn. Daar is vaak alleen te weinig tijd voor in verhouding tot het aantal medewerkers dat aanwezig is en het aantal pallets dat binnen komt. Bovendien wordt er geen rekening gehouden met de tijden van het jaar waarin producten op de afdeling in de aanbieding zijn, of wanneer er feestdagen zijn. Dan neemt het aantal dozen dat verslept moet worden enorm toe, terwijl er vaak geen extra 'handen' op de werkvloer zijn om deze extra werkdruk op te vangen. Bovendien

wordt er op de regels die worden uitgelegd in het LEON systeem nauwelijks toezicht gehouden in de winkels.

Ook het materiaal dat de Lidl aanbiedt om veilig en goed te verslepen schiet ernstig te kort. Zo is er geen goede regenkleding beschikbaar om buiten de winkels te kunnen lossen als het regent. De veiligheidsschoenen die worden aangeboden zijn van uitermate slechte kwaliteit en worden niet aan alle medewerkers versterkt. En als klap op de vuurpijl is er in veel filialen een tekort aan hand- en pomp wagens om de zware dozen de winkel in te rijden. In sommige gevallen werd er zelfs gerapporteerd dat men van de Lidl leiding deze pompwagens niet mocht gebruiken uit angst dat men hiermee beschadigen

in de winkels zou aanbrengen. Geen wonder dus dat zowel op de DC's als in de winkels veel medewerkers zijn die aangeven lichamelijke klachten over te houden aan het werken bij de Lidl en dat zij vaak aangeven daar ook medisch voor behandeld te zijn.

Dit probleem is in het verleden wel vaker aangekaart bij het Lidl management. Hierbij werden deze klachten echter door de Lidl afgedaan als incidenten. Nu hebben medewerkers uit verschillende filialen gedurende een lange periode bijgehouden hoeveel pallets te hoog en topzwaar werden gestapeld. Ook is bijgehouden hoeveel van deze pallets door omvang en gewicht omvielen op het moment dat ze werden aangeleverd. Door de problemen met het stapelen op deze manier bij te houden willen we laten zien dat het hier niet gaat om incidenten maar om een structureel probleem, waar veel van de Lidl medewerkers lichamelijke schade door oplopen.



Wat zeggen nu de cijfers? In zeven filialen hebben we gedurende acht weken bijgehouden wat er aan te hoge en topzware binnenkwam. Daarnaast hebben we bijgehouden hoeveel pallets zijn omgevallen door te hoge en topzware belasting. Voor te hoog hebben we de norm van 1,80 m gehanteerd. Voor topzwaar de

norm van kisten met groente en fruit (vaak over de 20 kilo) die hoger dan 1,75 m zijn gestapeld. Hieronder de samenvatting van de belangrijkste resultaten:

Filiaal	Aantal te hoge pallets	Aantal topzware pallets	Aantal omgevallen pallets.
A	82	36	7
B	45	33	5
C	193	11	6
D	204	34	3
E	108	44	3
F	604	457	4
G	20	0	0

Tabel 1: Te hoge, topzware en omgevallen pallets per filiaal gedurende een periode van 8 weken.

Als men deze filialen samen neemt gedurende de hele periode komen de volgende resultaten naar voren:

Aantal filialen	Aantal te hoge pallets	Aantal topzware pallets	Aantal omgevallen pallets.
7	1256	615	28

Tabel 2: Totaal van te hoge, top-zware en omgevallen pallets in 7 filialen gedurende de periode van 8 weken.

De data die naar voren komen uit ons onderzoek in zeven filialen gedurende langere periode spreken boekdelen; het gaat hier zeker niet om 'incidenten', maar om een structureel probleem!

6. DE CONSEQUENTIES: LIDL MEDEWERKERS TILLEN ZICH EEN BREUK AAN HET SUCCES VAN LIDL.

Het beeldmateriaal dat is verzameld geeft een goede indruk van wat deze cijfers in de praktijk betekenen voor de Lidl-medewerkers. We hebben inmiddels een archief aangelegd van meer dan 60 foto's van misstanden van te hoog en te zwaar gestapelde- en omgevallen pallets binnen Lidl. Een aantal voorbeelden van dit beeldmateriaal vindt u in deze brochure. Daarnaast zijn we in verschillende filialen nagegaan welke klachten de medewerkers hebben die direct verband houden met het verslepen van te zware dozen en het tillen van te hoge pallets. Na een inventarisatie binnen veertien Lidl filialen blijken de volgende klachten veelvuldig voor te komen:

- Rugklachten
- Polsklachten
- Schouderklachten
- Gewrichtsklachten
- Hoofdpijklachten

Uit de verzamelde gegevens blijkt dat van de 432 personeelsleden in de onderzochte filialen er ten minste 69 personen lichamelijke aandoeningen hebben door hun werkzaamheden. Dat is dus zo'n 16% van de medewerkers in de onderzochte filialen! Wij moeten daar wel bij zeggen dat dit een gemiddelde is. In sommige filialen waren minder klachten, terwijl in andere zelfs tot 50%



van de medewerkers aangaf lichamelijke klachten te ondervinden door hun werkzaamheden. Het gemiddelde percentage ligt waarschijnlijk nog veel hoger: het onderzoek betreft maar 14 filialen en de distributiecentra in dit onderzoek zijn nauwelijks meegenomen vanwege de zwakke vakbondsorganisatie in de DC's. De leden die actief zijn binnen de DC's gaven echter aan dat ook op hun werkplek de genoemde lichamelijke klachten veelvuldig voorkomen.

De specifieke klachten die werden genoemd waren: polsklachten (16x), schouderklachten (15x), rugklachten (12x), gewrichtsklachten in elleboog, knie en nek (14x) en hoofdpijnklachten (12x). Deze klachten zijn zeer waarschijnlijk veroorzaakt door verschillende activiteiten die met het tillen en verslepen te maken hebben:

Rugklachten worden veroorzaakt door:

- het vaak tillen van grote hoogte (boven je macht) van zware dozen (20 kg en zwaarder).
- het vaak verplaatsen van zware dozen (20 kg en zwaarder).
-

Polsklachten worden veroorzaakt door:

- kassawerkzaamheden (continue herhaling van dezelfde beweging).
- vulwerkzaamheden in de winkel.

Schouderklachten worden veroorzaakt door:

- het vaak tillen / verplaatsen van zware dozen tijdens vulwerkzaamheden.
- kassawerkzaamheden (continue herhaling van dezelfde beweging).

Gewrichtsklachten (elleboog / knieën / soms ook nek) worden veroorzaakt door:

- eentonige herhaling van dezelfde beweging aan de kassa.
- lang in dezelfde houding zitten.

Hoofdpijnklachten worden veroorzaakt door:

- werkdruk/stress in het filiaal.
- de airconditioning in het filiaal.

De lichamelijke klachten die voortkomen uit het werken bij de Lidl zijn voor verschillende medewerkers van dien ernstige aard dat ze er medisch voor behandeld moeten worden. Als behandeling voor de oplossing van de klachten, zijn er vier remedies het meest genoemd worden:

- Operatie
- Fysiotherapie
- Pijnmedicatie/ontstekingsremmers
- Rust houden

Als behandeling hebben plaatsgevonden: 10 x operaties, 9 x sessies fysiotherapie, 13 x pijnmedicatie/ontstekingsremmers, 15 x rustperiode/ziektewet. 22 personen hebben aangegeven vanwege privacy redenen geen nadere informatie te willen geven.

Als kadergroep maken we ons grote zorgen over de ernstige lichamelijke gevolgen die het tillen en slepen heeft voor ons en onze collega's binnen de Lidl. Zeker omdat de bovenstaande resultaten nog maar het topje van de ijsberg lijken: we hebben dit onderzoek immers in een beperkt aantal filialen gedaan. Om het probleem nog beter in kaart te brengen willen we dan ook onze collega's uit andere filialen oproepen ons van informatie te voorzien over de problemen die zich daar voordoen met het tillen en stapelen van dozen! Schrijf ons jullie klachten en geef door hoeveel te hoge en te zware pallets er op jullie DC's en filialen binnenkomen. Alleen met de hulp van zoveel mogelijk collega's kunnen we dit probleem nog grondiger in kaart brengen en is de kans groter dat we een oplossing kunnen afdwingen! Hiervoor kunnen jullie contact opnemen met de kadergroep via Lidlkadergroep@gmail.com

7. BUREAU BEROEPSZIEKTEN: LICHAAMELIJKE KLACHTEN BIJ DE LIDL KUNNEN AANGEMERKT WORDEN ALS BEROEPSZIEKTE

Onlangs heeft de minister van SZW, Lodewijk Asscher, aangegeven dat werkgevers en werknemers ieder hun verantwoordelijkheid hebben om gezond te blijven tijdens het werk en om te voorkomen dat beroepsziekten zich kunnen ontwikkelen. Werknemers bij Lidl zijn daar op dit moment mee bezig. Zij houden daarom met behulp van de methode van productiemapping een inventarisatie van één van de knelpunten waar de werknemers op dit moment tegenaan lopen: pallets die te hoog worden gestapeld en topzware pallets door zware producten die bovenop zijn gestapeld.

Het is opvallend dat in diverse filialen meerdere medewerkers lichamelijke klachten melden, zoals rug- pols- en schouderklachten en dat hiervoor ook al een aantal medewerkers is behandeld door middel van operatie, medicatie en fysiotherapie. De vraag is nu of de lichamelijke klachten die de medewerkers hebben in overwegende mate door het werk veroorzaakt kunnen zijn.

Het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB) is in Nederland dé instantie waar bedrijfsartsen beroepsziekten die zij tegenkomen dienen te melden. Dit gebeurt anoniem. Het NCvB heeft richtlijnen opgesteld om te bepalen wanneer er gesproken kan worden van een beroepsziekte. Iedereen heeft immers wel eens last van zijn rug, maar niet bij iedereen zijn deze rugklachten ook daadwerkelijk een beroepsziekte. Een beroepsziekte ontstaat vaak sluipend door langdurige overbelasting.

Voor het Carpaal Tunnel Syndroom (CTS), schouderklachten, aspecifieke lage rugklachten en lage rugpijn met uitstraling is gekeken aan de hand van de richtlijnen van het NCvB wat de risicofactoren zijn om te kunnen spreken van een beroepsziekte. Vervolgens is gekeken of er sprake is van een dergelijke belasting in het werk van de medewerkers bij de Lidl. De blootstelling van de werknemers is dus aan deze risicofactoren getoetst. Deze richtlijnen zijn terug te vinden op de website van het NCvB www.beroepsziekten.nl onder het kopje 'richtlijnen'.

Daarnaast is er een formule ontwikkeld, de NIOSH-formule, waarmee tilsituaties beoordeeld kunnen worden. Deze formule wordt ook door de Inspectie SZW, voorheen Arbeidsinspectie, gehanteerd. Volgens deze formule is 23 kg het maximale tilgewicht dat onder een ideale tilsituatie zonder risico's getild kan worden. Wanneer de tilsituatie minder ideaal is, wordt het maximale gewicht dat volgens de formule veilig getild kan worden snel kleiner. Hierbij spelen een aantal factoren een rol, zoals bijvoorbeeld de horizontale afstand tussen de persoon en de last, de tilfrequentie. Maar ook de verticale afstand tot de last speelt hierbij een belangrijke rol. Wanneer boven een bepaalde hoogte wordt getild, is het niet zinvol meer om de NIOSH-formule toe te passen, omdat dan al duidelijk is dat de tilsituatie beoordeeld zal worden als zeer risicovol. Dit is het geval wanneer er boven de 1,75 m getild moet worden.

Op basis van de informatie die uit de productiemapping naar voren is gekomen en op basis van foto's van de werkzaamheden wordt in elk geval duidelijk dat er bij Lidl vaak te hoog gestapeld wordt, waardoor er boven de 1,75 m getild moet worden. Hier is dus sprake van een zeer risicovolle situatie.

Verder geven de werknemers aan dat zij meer dan een uur per dag zwaarder dan 3 kg moeten tillen. Met name op de groenteafdeling wordt veel getild:

er wordt daar vaker dan 25 keer per dag, zelfs meer dan twee uur per dag zwaarder dan 5 kg getild. De dozen bij de groenteafdeling van de best verkopende artikelen zoals bananen, sinaasappelen, aardappelen,



ananas en meloen, zijn gemiddeld 20 kg per stuk. Er wordt naar schatting meer dan 10% van de werkdag zwaarder dan 15 kg getild. Daarbij wordt er ook veel in gebogen en/of gedraaide houdingen gewerkt. Er wordt langer dan een half uur per dag in een houding van 40° gebogen/gedraaid gewerkt. Ook wordt er meer dan een uur per dag meer dan 20° gebogen gewerkt. Daarnaast vindt er ook repeterend werk plaats bij de Lidl, zowel door de caissières als door de vakkenvullers in de winkel. De pols wordt gedurende meer dan 2 uur per dag meer dan 30 graden uit de neutrale stand gehouden. Met de pols wordt meer dan 2 uur per dag repeterend werk verricht. Met de armen wordt meer dan 4 uur per dag repeterend werk met ongesteunde armen verricht. Ook wordt er meer dan 4 uur per dag iets in een grijp-/ knijppositie vastgehouden. Denk aan alle producten die door de handen gaan. Volgens de richtlijnen van het NCvB kunnen de lichamelijke klachten, CTS, schouder- en rugklachten die de werknemers hebben in al deze gevallen aangemerkt worden als een beroepsziekte.

Bureau Beroepsziekten FNV ondersteunt leden van onder andere FNV Bondgenoten om de financiële schade die is ontstaan door een beroepsziekte te verhalen op de werkgever of diens verzekeraar. Hierbij kan gedacht worden aan verlies aan inkomen door langdurige ziekte, waarbij mensen in de WIA terecht komen. Denk jij dat je een beroepsziekte hebt of wil je meer informatie? Dan kun je altijd contact opnemen met Bureau Beroepsziekten FNV, I: www.bbzf.nv.nl, E: info@bbz.fnv.nl, T: 020-5816692.

8. CONCLUSIE EN URGENTE VERBETERPUNTEN.

Met ons onderzoek hebben we willen aantonen dat er een structureel probleem bestaat binnen Lidl Nederland waar het gaat over het tillen en verslepen van dozen. Er wordt te hoog en topzwaar gestapeld in de DC's, in de winkels wordt te lang en te zwaar getild; regels hieromtrent zijn onduidelijk en als ze er al zijn worden deze niet of nauwelijks gecommuniceerd en wordt er niet of nauwelijks op de naleving toegezien door het Lidl management. De problemen die hieruit voortkomen hebben letterlijk hun weerslag op de gezondheid van de Lidl medewerkers. Het stijgende marktaandeel en de groeiende omzetcijfers van Lidl gaan hiermee dus letterlijk over de ruggen van de medewerkers.

In deze context is het extra pijnlijk dat er nog steeds geen goede supermarkt-cao is afgesloten. Ook is het gezien de onderzoeksresultaten ironisch te noemen dat de Lidl zich steeds meer wil profileren als een bedrijf dat werkt aan 'duurzaamheid'. Zo werd het distributiecentrum in Heerenveen bestempeld tot 'meest duurzame distributiecentrum van Nederland'. Dit lijkt toch echter vooral over milieumaatregelen te gaan, want zoals deze brochure laat zien kan men wat betreft de werkomstandigheden zeker niet spreken van een goed 'duurzaamheidsbeleid'. Met deze brochure willen we het Lidl management

dan ook oproepen ook duurzaam met hun personeel op te gaan. Als voorschot hierop hebben wij de volgende urgente verbeterpunten geformuleerd:

- Voor in de DC's: een maximum hoogte van de pallets van 1,80 m.
- De dozen en kisten van 20 kilo en zwaarder (vooral van AGF) niet hoger stapelen dan 1,50m.
- In alle filialen twee elektrische pompwagens en vier handpompwagens en een spoedcursus voor alle medewerkers om deze goed te kunnen bedienen.
- Voldoende beschermende kleding van goede kwaliteit, zoals goede regenkleding en veiligheidsschoenen voor ALLE medewerkers.
- Een einde aan de druk en intimidatie vanuit de leiding om steeds maar meer, zwaarder en hoger te tillen en te sjuwen.
- Een einde aan het tegen elkaar uitspelen van collega's door de Lidl leiding om steeds maar hogere colli normen te halen.
- In de winkel een normale vultijd per pallet. Geen druk door zoveel minuten per pallet te willen halen.
- Goede informatievoorziening over regels met betrekking tot tillen en stapelen door het Lidl management naar de medewerkers.
- Naleving van deze regels en toezicht van de leiding in de DC's en winkels hierop.
- Inzet van extra personeel op tijden dat er extra veel getild en versleept moet worden in de winkels en DC's.
- Meer roulatie van werknemers om zwaar werk met minder zwaar werk af te wisselen zoals bijvoorbeeld tussen de caissières, of in de DC's kortere sessies achter de kassa.
- Vrije toegang voor de vakbond en kadergroep binnen de DC's en winkels om met collega's deze problemen beter in kaart te brengen en een ruimte om nieuwsbrieven en ander FNV nieuws op te hangen.

Gezien de ernst van dit probleem zullen we met de kadergroep, in samenwerking met onze collega's uit de winkels en DC's in heel Nederland, doorgaan met dit probleem verder in kaart te brengen. Deze brochure is dan ook tegelijkertijd een oproep aan onze collega's om ons blijvend van informatie te voorzien over de problemen die zich op hun werkplek voordoen met het tillen en stapelen van dozen! Stuur ons jullie klachten en geef door hoeveel te hoge en te zware pallets er op jullie DC's en filialen binnenkomen. Alleen met de hulp van zoveel mogelijk collega's kunnen we dit probleem nog grondiger in kaart brengen en is de kans groter dat we een oplossing kunnen afdwingen! Hiervoor kunnen jullie contact opnemen met de kadergroep:

Lidlkadergroep@gmail.com

FNV Bondgenoten
Postbus 9208
3506 GE Utrecht



TIE-Netherlands
Marius van Bouwdijk Bastiaansestraat 56
1054 SP Amsterdam, Netherlands
Tel. +31-20-6642191
Fax. +31-20-6730179
Facebook: tie-netherlands
Twitter: TIENetherlands



T +31 20 58 16 692
F +31 20 58 16 693
E info@bbz.fnv.nl
URL www.bbzfnn.nl

Bureau
Beroepsziekten 

Naritaweg 10
1043 BX Amsterdam

Postbus 58096
1040 HB Amsterdam