

**Aan de minister van Sociale
Zaken en Werkgelegenheid
De heer drs. W. Koolmees
Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG**

Ons kenmerk: 18.016/ML/SH Uw contactpersoon: Miriam Luijendijk-van Leeuwen
Bijlage: E-mailadres: Miriam.luijendijk@detailhandel.nl
Betreft: Wetsvoorstel arbeidsmarkt in balans

Leidschendam, 30 april 2018

Geachte heer Koolmees,

Naar aanleiding van uw internetconsultatie over het wetsvoorstel 'Arbeidsmarkt in balans' doen wij u hierbij de reactie vanuit de brede detailhandel toekomen. Aanleiding en doel van uw wetsvoorstel is gelegen in het feit dat er een betere balans op de arbeidsmarkt moet komen. Werkgevers in de detailhandel menen echter dat de door u voorgestelde maatregelen geen positieve bijdrage gaan leveren aan een betere balans vanuit het perspectief van de sector detailhandel.

In het regeerakkoord wordt gesteld dat het werkgeverschap aantrekkelijker gemaakt moet worden. Wij zien in de voorstellen weinig onderbouwing voor dat uitgangspunt. Al met al maken de nieuwe wetvoorstellen de factor arbeid de facto duurder, zonder dat het meer vaste banen gaat opleveren.

Flexibiliteit: noodzaak voor detailhandel

De sector detailhandel is met alle onderliggende branches (kappers, slaggers, kledingzaken, supermarkten, kaasspeciaalzaken, meubelzaken, boekwinkels, dierenspeciaalzaken, tabakswinkels, bouwmarkten, slijterijen etc.) de grootste private werkgever in Nederland. Er zijn zo'n 800.000 werknemers werkzaam in de sector bij ruim 100.000 werkgevers met een omzet van in totaal 110 miljard. De totale loonsom bedraagt ruim 10 miljard. Winkelstraten en winkelcentra vormen het kloppend hart van de directe leefomgeving. Overal in regio's en gemeenten worden banen in de detailhandel vervuld.

Ongeveer 40% werkt in sector voltijds en 40% van de werknemers heeft een contract van minder dan 12 uur per week. Deze kleine contracten worden grotendeels ingevuld door jongeren die naar school gaan of studeren. Onze sector biedt als geen andere sector jongeren hun eerste werkervaring.

Deze jongeren zijn niet uit op een vaste baan, maar doen werkervaring op, worden voor functie opgeleid en vergaren een inkomen om bijvoorbeeld een studie te betalen. De sector kent verschillende openingstijden; van avondopenstellingen tot werken in weekenden en op feestdagen. Zo zijn er veel mogelijkheden voor jongeren om studie met een (bij)baan te combineren. Werkgevers in de detailhandel zijn goed in staat om flexibel in te spelen op wisselende lesroosters van de scholieren en studenten. Die flexibiliteit waar partijen dringend behoefte aan hebben, dreigt door uw voorstel teniet te worden gedaan. De keuze van werkgevers voor een contractvorm hangt, zoals eerdere onderzoeken aantoonde, met name af van de volatiliteit van de werkvoorraad.

Werkzekerheid belangrijker dan baanzekerheid

Uw wetsvoorstel gaat uit van een vaste baan als norm. Wij menen dat een goede start op de arbeidsmarkt, waarbij werk gecombineerd kan worden met een opleiding of studie vele malen belangrijker is en bijdraagt aan de ontwikkelingsgedachte. Wij opereren nu eenmaal in de 21^e eeuw economie met concurrentie van internetwinkels, waar flexibiliteit niet meer weg te denken is. De maatregelen uit uw wetsvoorstel leiden per definitie tot hogere arbeidskosten, waarbij 'flexwerk' ook nog heel ruim wordt gedefinieerd. Werkgevers die investeren om jongeren een langere periode zekerheid te bieden door bijvoorbeeld meerjarige contracten, worden 'afgestraft' met een hogere WW-premie. Ondanks het gegeven dat in onze sector (winkelambachten en grootwinkelbedrijf) de sector-premies een gunstige ontwikkeling doormaken, omdat weinig jongeren die naar school gaan of studeren in de WW komen, wilt u over dergelijke contracten 5%-punt meer premie gaan heffen. Hierbij opgeteld de verhoging van de minimumjeugdlonen van vorig jaar en een tweede verhoging volgend jaar juli, maakt dat de werkgelegenheid voor deze doelgroep zeer zeker onder druk komt te staan.

Detailhandel Nederland adviseert u nadrukkelijk een aantal voorstellen te heroverwegen. De arbeidskosten voor jongeren dienen niet onnodig te stijgen. Een transitievergoeding vanaf dag één, hogere WW-premie en verplichte vaste uren na een jaar als oproepkracht te hebben gewerkt, zullen een averechts effect genereren, is onze vrees. Daar wegen de plussen van uw voorstellen voor werkgevers in de detailhandel niet tegenop. Tot slot lichten wij enkele knelpunten voor u nader toe in bijgevoegde bijlage. Graag denken wij met u mee hoe uw voorstellen kunnen worden aangepast om de arbeidsmarkt beter te laten werken. U kunt ons daarvoor te allen tijde benaderen.

Met vriendelijke groet,
Sander van Golberdinge



*Algemeen Directeur
Detailhandel Nederland*

Bijlage: Knelpunten detailhandel wetsvoorstel 'Arbeidsmarkt in balans'

Transitievergoeding

- Het vervallen van de bepaling in art. 7:673 BW 'de arbeidsovereenkomst ten minste 24 maanden heeft geduurd' betekent vergoeding vanaf dag één. Hierdoor nemen de loonkosten autonoom toe met 2,8%. Het doel van financiële compensatie en het bevorderen van employability gaat niet op voor jongeren die nog naar school gaan of studeren. Zij zullen dit niet aanwenden voor transitie naar ander werk, omdat het primaire doel van een bijbaan een andere is dan voor een hoofdkostwinner.
- Het wetsvoorstel maakt dat alleen kosten voor inzetbaarheid in een andere functie binnen of buiten de onderneming kunnen worden afgetrokken van de transitievergoeding. Kosten die werkgevers in de detailhandel maken om jongeren een goede begeleiding te geven in hun eerste werkbaan, kunnen niet in mindering worden gebracht. Ook kosten die werkgevers maken om werknemers in een duaal traject een BBL-opleiding te geven vallen daar niet onder. Zolang werknemers geen toestemming geven is verrekening überhaupt een dode letter. Daarmee is de transitievergoeding een kostenpost zonder uitvoerbaar doel.
- De berekening en betaling van 1/36^e deel voor iedere maand dat een werknemer werkzaam is geweest levert voor kleine contracten met minder dan 12 uur per week, relatief veel administratieve lasten op.
- Het betalen van een transitievergoeding bij ontslag na twee jaar arbeidsongeschiktheid gaat werkgevers te ver. Het loon wordt immers twee jaar doorbetaald en zijn werkgevers kosten voor re-integratie kwijt. Als er geen herplaatsing meer mogelijk is, volgt ontslag. Een transitievergoeding draagt in dergelijke gevallen niet bij aan transitie van werk naar werk waar al twee jaar aan gewerkt is, maar vormt slechts een extra kostenpost.

WW-premie

- WW-premie is altijd gekoppeld geweest aan de instroom in de WW. Dat wordt nu losgelaten omdat het afhankelijk wordt van de contractvorm. Ondanks veel winkelsluitingen en faillissementen is de schadelast WW vanuit de detailhandel gedaald. Jongeren studeren langer door en komen niet in de WW ook al wordt het contract van een bijbaan niet verlengd (vaak met wederzijdse instemming). Het is vreemd om 5%-punt meer premie te heffen zonder directe relatie met instroom. Wij vinden dat principieel onjuist en achten de huidige en jaarlijks bij te stellen koppeling met schadelast wenselijk. Haal niet weg wat in de praktijk werkt.
- Doordat er een uniforme premie komt, verdwijnt de transparantie en de prikkel voor sectoren om instroom WW te voorkomen. Voor sectoren waar veel banen zijn verdwenen met hoge inkomens (zoals de bankensector)

en waar tekorten in de fondsen zitten, betaalt de detailhandel straks een deel van de rekening.

Daar waar werkgevers de sociale zekerheid moeten uitvoeren en betalen is het reëel om ook zeggenschap en inzicht in premiebeleid te hebben.

- De definitie van 'flexwerk' (indien de arbeid niet voor onbepaalde tijd of niet eenduidig is vastgelegd) is veel te ruim. Werkgevers (zoals in de supermarktbranche) die jongeren voor de duur van hun opleiding voor 4 jaar een arbeidsovereenkomst en daarmee werkzekerheid aanbieden voor avond- en/of weekendwerk, betalen daarvoor straks een hoge premie.
- De detailhandel kent verscheidenheid aan winkels die op bijzondere tijden geopend kunnen zijn. Ook wordt er veel met toeslagen en min-max-contracten (zoals in de fashionbranche) gewerkt. Door de definitie lijken die vaste contracten waarbij het inkomen afhangt van hoeveel er wanneer is gewerkt en betaald straks als 'flexarbeid' te worden bestempeld.

Oproepovereenkomsten

- Oproepovereenkomsten worden in de detailhandel veel gebruikt, met name voor scholieren en studenten. Voor alle werknemers streven werkgevers naar zoveel mogelijk planbare uren. Als er echter problemen met een levering zijn en er moet op een ander moment een vrachtwagen gelost worden, dan is het noodzakelijk om snel een beroep te kunnen doen op extra hulp. Dat is niet altijd 4 dagen voortijdig te voorzien. Ook vervanging van ziekte is niet te voorzien. De uitwijkmogelijkheid om bij cao van deze bepaling af te wijken is essentieel.
- In onze sector wordt veel met jongeren gewerkt die werken als weekendkracht. Soms gaan zij meer uren werken omdat ze gestopt zijn met een opleiding en een volgend schooljaar een nieuwe studie starten. Het is absurd dat aan deze groep na een jaar een contract met vaste uren aangeboden moet worden. Als dat aanbod niet gedaan wordt, dan krijgt de werknemer recht op niet-genoten loon vanaf de datum dat het aanbod gedaan had moeten zijn. Een dergelijke bepaling maakt dat jongeren straks geen kans meer krijgen om bijvoorbeeld in zogeheten 'tussenjaren' werkervaring op te doen. Ook zal mogelijk na het jaar 'gedwongen' afscheid genomen gaan worden om dit risico te vermijden. Daarmee ondermijnt uw voorstel de baan- en werkzekerheid zelfs.
- Daarnaast geldt voor kleine MKB-ondernemingen die normaal zelf een winkel draaiende houden en mogelijk in een jaar meer hulp moeten inschakelen doordat zij herstellende zijn van een operatie of een jaar zorgtaken op zich hebben genomen, dat zij verplicht worden een vast contract aan te bieden aan die ingeschakelde hulp. Dat ondermijnt het ondernemerschap volledig en zal grote gevolgen hebben voor zelfstandige ondernemers. Steeds nieuwe mensen moeten inwerken kost de ondernemers veel geld.