



Reactie INretail en VGT op internetconsultatie Arbeidsmarkt in Balans

Zeist, 4 mei 2018

Het kabinet heeft in het coalitieakkoord het voornemen uitgesproken om vaste banen aantrekkelijker te maken. Dat zien wij in dit conceptwetsvoorstel helaas slechts zeer summier terug. In plaats van oplossingen voor de huidige problemen op de arbeidsmarkt, zien wij vooral een lastenverzwaring voor werkgevers. Ondernemers zijn gewend om risico te nemen, maar hierin moet wel een balans bestaan. Velen voelen zich door regelgeving belemmerd om mensen in vaste dienst te nemen.¹ Daarbij noemen zij de transitievergoeding en de werkgeversverplichtingen bij ziekte van de werknemer als belangrijkste knelpunten. Dit conceptwetsvoorstel bevat enkele maatregelen bedoeld om werkgeverschap te stimuleren, die onzes inziens teniet worden gedaan door forsere negatieve punten. In het voorstel wordt namelijk ook het toepassingsbereik van de transitievergoeding verder verruimd. Daarnaast wordt flexibiliteit bestraft en stijgen de loonkosten wederom en dus daalt de loonruimte.

Hieronder gaan wij in op de hoofdpunten van ons bezwaar tegen een groot aantal voorstellen, al dan niet in hun huidige vorm. In de bijlage wordt nader ingegaan op een aantal aspecten en andere inhoudelijke argumenten ten aanzien van de voorstellen.

Beboeten van flexibiliteit remt ontwikkeling

Het conceptwetsvoorstel lijkt te beogen om iedere vorm van flexibiliteit te beboeten met een WW-premie die 5 procentpunt hoger is. Hiermee wordt een nog hogere drempel opgeworpen om mensen in dienst te nemen. De definitie van een vast contract is zo eng geformuleerd, dat ook ieder sectoraal maatwerk al gauw wordt aangemerkt als 'flex' en nu nog duurder wordt.

Iedere sector kent zijn eigen dynamiek. Ook in de detailhandel is flexibiliteit van belang, want de hoeveelheid werk is afhankelijk van het seizoen, het weer en de economische omstandigheden. Door de flexibiliteit wordt juist werkgelegenheid gecreëerd, welke anders niet zou kunnen worden ingevuld. Naar schatting zal de voorgestelde WW-premie van 5 procentpunt leiden tot een stijging van de loonkosten met minimaal 1%, oftewel € 100 miljoen, in de gehele detailhandel.² Geld dat niet naar de werknemer gaat, terwijl die werknemer zelf ook vraagt om meer flexibiliteit en parttime werk.

In de cao Fashion Sport & Lifestyle en de cao VGT, welke van toepassing zijn op 155.000 werknemers in de detailhandel, zijn afspraken gemaakt over flexibiliteit. Daarin wordt in goed overleg recht gedaan aan de belangen van werkgever én werknemer. Die afwegingen worden nu ter zijde geschoven door middel van dit conceptvoorstel. Zo kunnen werkgever en werknemer conform de cao bijvoorbeeld afspraken maken over basiscontracturen en de bandbreedte waarbinnen de werknemer per week meer of minder werkt. Hierover zijn in de cao ook regelingen opgenomen ten aanzien van beloning in geld of tijd bezien over een periode van een jaar. Tegelijkertijd kunnen werknemers met kleinere contracten dagen benoemen waarop zij niet worden ingeroosterd. Door de brede definitie in het conceptvoorstel wordt het basisurencontract mogelijk als 'flex' betiteld met daaraan gekoppeld de hogere WW-premie. Door deze contractvorm ook onder oproepovereenkomsten te scharen, worden deze ten onrechte in de verdachte hoek wordt geplaatst. In de bijlage komen we hier nader op terug.

Om de differentiatie in WW-premie tussen vaste contracten en tijdelijke contracten mogelijk te maken, wordt voorgesteld de sectorindeling op te heffen. De detailhandel kent op dit moment een relatief lage WW-premie. Indien de sectorindeling wordt opgeheven, zien wij de inspanningen gericht op

¹ INretail, Branchepeiling '[Banenpotentieel retail blijft onbenut](#)', 7 mei 2017.

² Naar schatting 40% van de arbeidsovereenkomsten in de detailhandel is een contract tot 12 uur per week, deze maken 20% van de loonsom uit die in totaal € 100 miljard groot is.



inzetbaarheid van werknemers niet langer terug in een lagere WW-premie. Daarnaast zullen de kosten dus ook stijgen voor contracten die in de definitie van het conceptwetsvoorstel als 'vast' worden gezien. Zowel de opheffing van de sectorindeling, als een boete op flexibiliteit leiden dus tot forse loonkostenstijgingen.

Transitievergoeding effectief opzetten

De transitievergoeding vanaf de eerste dag leidt eveneens tot een forse loonkostenstijging. De detailhandel is een belangrijke werkgever voor scholieren en studenten die naast hun werk een (voltijd) opleiding volgen. Zij zouden moeten worden uitgesloten van de voorziene transitievergoeding. Daarnaast moeten (compensatie)regelingen zo zijn ingericht, dat ze effectief en positief uitpakken. Bijvoorbeeld in het geval van de relatief kostbare compensatie na twee jaar ziekte of de vereiste individuele instemming van de werknemer bij verrekening met een transitievergoeding.

Loonkosten stijgen, maar lonen niet

Daar waar het om welke reden dan ook niet mogelijk is om de stap naar een vast contract in de definitie van het wetsvoorstel te maken, zal dit wetsvoorstel leiden tot een forse stijging van de loonkosten. De afgelopen jaren hebben we hier al enkele voorbeelden van maatregelen zien landen, die vooral steeds de sectoren raakten met de relatief lagere lonen. Ieder hieronder genoemd wetsvoorstel – en dit is slechts een selectie – droeg een loonkostenstijging mee van 1 tot 2 procentpunt:

- Uniformering Loonbegrip;
- Werkkostenregeling ;
- Wet Werk en Zekerheid;
- Verhoging wettelijke minimum jeugdlonen.

Al deze lastenstijgingen zorgen ervoor dat simpelweg minder ruimte bestaat om de daadwerkelijke lonen van werknemers te verhogen. Zoals hierboven al aangeven, zal de invoering van een hogere WW-premie alleen al leiden tot een loonkostenstijging van 1%. Daarnaast wordt met iedere flankerende maatregel ook nog eens de premies verhoogd en dus de wig verder vergroot. De invoering van het LIV wordt zeer gewaardeerd, maar moet echt anders om daadwerkelijk als directe compensatie mee te kunnen wegen.

Terughoudendheid werkgevers door regelgeving

De algehele tendens is dat werkgevers terughoudend zijn met mensen in dienst te nemen, of dat nu in vast dienst is of in flexibele contractvorm. Juist voor de kwetsbare groepen ligt er een maatschappelijke opgave om mensen aan werk en ervaring te helpen. Daar zou de focus van dit kabinet moeten liggen en dat vraagt om beleid dat werkgevers motiveert om banen te creëren.

Contact

Contactpersonen zijn:

- Jeroen van Dijken, jeroen.vandijken@vgtweb.nl
- Hans Boerkamp, hboerkamp@inretail.nl

INretail is de grootste brancheorganisatie in retail non-food en vertegenwoordigt de mode, wonen, sport en schoenendetailhandel. De Vereniging van Grootwinkelbedrijven in Textiel (VGT) is de vereniging van warenhuizen en modeketens in Nederland.



INRETAIL



Vereniging van
Grootwinkelbedrijven in
Textiel

Bijlage

- Premiedifferentiatie of flexboete

In het regeerakkoord stond dat het kabinet gaat kijken hoe premiedifferentiatie kan bijdragen aan het aantrekkelijker maken van het vaste banen. Met dit conceptwetsvoorstel wordt de invoering voorgesteld, zonder dat er een onderbouwing ligt van de effectiviteit van deze maatregel.

In de non-food detailhandel is door de aard en schommelingen van de werkzaamheden enige flexibiliteit onvermijdelijk. Daarmee is de hogere premie voor 'flex' dus louter een lastenverzwaring, die als *flexboete* wordt ervaren.

Een verschil in premie tussen vast/flex van 5 procentpunt en het afschaffen van de sectorale premies, zal voor de detailhandel leiden tot een hogere premielast voor ook vaste contracten.

Ongeveer 40% van de werknemers heeft een contract dat als flex getypeerd kan worden. In veel gevallen is een vast contract niet te realiseren. Een aanvullende loonkostenstijging van minimaal 1% wordt dus verwacht.

De voorziene premiedifferentiatie benadeeld de positie van jongeren op de arbeidsmarkt. Ruim een kwart van de werkende jongeren onder de 25 jaar oud werkt in de detailhandel. Veelal gaat het hierbij om bijbanen. Creëer daarom een uitzondering voor mensen die een opleiding volgen en het werk als bij baan verrichte. Dit biedt ook een oplossing voor de BBL-contracten.

De afbakening tussen sectoren levert enige discussie op, maar voor het overgrote deel van de ondernemers is dit geen issue. Hier neemt enkel de belastingdienst een niet altijd te volgen starre houding in, waarop zij door de rechter meestal worden teruggefloten. Wij zien geen reden de sectoren op te heffen.

- Oproepovereenkomsten

In het wetsvoorstel wordt nu een brede definitie gegeven wanneer er aanvullende regelgeving geldt ten aanzien van oproepovereenkomsten. De definitie van een dergelijke overeenkomst is echter niet helder. Zo is onduidelijk of de plicht om gehoor te geven aan een oproep tot werk doorslaggevend is in het bepalen of de genoemde regelgeving van toepassing is.

In de voorgestelde maatregelen moet expliciet een uitzondering gelden voor de situatie dat een werknemer een oproep tot werk kan weigeren, aangezien een werknemer dan vrij is om ander werk te accepteren. Dit staat nu onduidelijk in de Memorie van Toelichting bij het conceptwetsvoorstel en voorsnog wordt er in de communicatie van de Rijksoverheid hierin geen nuance aangebracht.

Als er sprake is van een mogelijkheid in de CAO om afspraken te maken over basisuren en een redelijke bandbreedte (plus en min contracten), dan moet dit niet worden aangemerkt als een oproepcontract en dus niet als 'flex'. Uit een contract met basisuren volgt namelijk een verplichting tot meer of minderwerk per week op basis van de gemaakte afspraken tussen werknemer en werkgever. In de situatie van een basisurencontract leidt de verplichting uit het conceptvoorstel om in de dertiende maand een aanbod te doen voor een contract met vaste uren, minimaal gelijk aan wat er gemiddeld gewerkt is in de voorgaande twaalf maanden, tot een cirkelredenering.

Voorts zouden oproepovereenkomsten voor vakantiekrachten moeten worden uitgesloten van de definitie.



- Bedrijfsbeëindiging

Er komt een regeling voor kleine werkgevers om de transitievergoeding te compenseren als ze hun bedrijf moeten beëindigen wegens pensionering of ziekte. Hier wordt vooral gefocust op pensionering of ziekte. Bij een regeling zou deze groep bij voorkeur ruim genomen moeten worden en dus niet strikt aansluiten bij de pensioengerechtigde leeftijd.

Het einde van een huurcontract is bijvoorbeeld een logisch moment om bij aan te sluiten. Het betreft een keuze tussen opnieuw tekenen voor veelal een nieuwe huurtermijn van 5 jaar of vóór het pensioen stoppen. In sectoren waar sprake is van krimp of waar deze valt te verwachten, kan een tegemoetkoming ten aanzien van de transitievergoeding een drempel wegnemen voor ondernemers, met al dan niet een eigen pand, die ook graag willen stoppen.

- Compensatie transitievergoeding

In het conceptwetsvoorstel wordt aangehaald dat het in mindering brengen van inzetbaarheids-/scholingskosten op de transitievergoeding wordt verruimd. Dit is echter een dode letter, als hiervoor toestemming vereist is van individuele werknemers. Daarnaast zal het wetsvoorstel dat reeds in de Tweede Kamer behandeld wordt rond de transitievergoeding bij ontslag na twee jaar arbeidsongeschiktheid in verhouding moeten staan tot de premieverhoging van het wachtgeldfonds, wil dit een effectieve compensatieregeling zijn.
