



## Detailhandel Nederland

**Aan de Minister van Sociale  
Zaken en Werkgelegenheid  
De heer mr. L.F. Asscher  
Postbus 90801  
2509 LV DEN HAAG**

Ons kenmerk: 17.009/ML/SH      Uw contactpersoon: Miriam Luijendijk-van Leeuwen  
Bijlage:      E-mailadres: Miriam.luijendijk@detailhandel.nl  
Betreft:      Standpunt inzake WML-uurloon

Leidschendam, 18 mei 2017

Geachte heer Asscher,

Naar aanleiding van uw wetsvoorstel om voor iedereen een gelijk minimumloon per uur in te voeren en de daarvoor opgezette (internet)consultatie doen wij u hierbij de reactie vanuit de detailhandel toekomen.

Het wetsvoorstel is naar onze mening vooral opgesteld om problemen in de handhaving rondom WML te vereenvoudigen dan wel op te lossen, zodat de voor de handhaving beschikbare capaciteit effectiever kan worden benut. Het wetsvoorstel gaat voorbij aan de diversiteit en variatie in arbeidsduur in verschillende sectoren. Deze diversiteit moet juist leiden tot differentiatie in plaats van een gekunstelde uniformering van (uur)lonen. Er moet een minimumuurloon per sector (cao) kunnen worden afgesproken, waarbij recht wordt gedaan aan de productiviteitskenmerken van de sector en aan de kenmerken van de werknemers in die sector. Het compenseren van lagere productiviteit in verhouding tot de loonkosten van een op een te hoog niveau liggend bruto WML door subsidies als het Liv, is gekunsteld. Beter kan gestreefd worden naar substantiële verkleining van de wig, zodat netto inkomenseffecten beperkt blijven.

### Normale arbeidsduur (NAD) versus gemiddelde arbeidsduur

U geeft aan dat de systematiek van NAD niet meer bij de huidige arbeidsmarkt past waar variatie in arbeidsduur en (intersectorale) mobiliteit gedurende de loopbaan gebruikelijker is. Mensen kunnen tegelijkertijd meerdere werkgevers hebben (met meerdere cao's). Tot medio 2014 is bij de handhaving door uw Inspectie SZW (I-SZW) standaard uitgegaan van een NAD van 40 uur per week. I-SZW liep er tegenaan dat daar waar meer dan 40 uur werd gewerkt er geen boetes konden worden opgelegd omdat toch ten minste het WML werd betaald maar niet naar rato een hoger loon voor de meeruren. Uw wetsvoorstel voorziet in een reparatie voor die meeruren.

Wij begrijpen dat eenzelfde systematiek de handhaving vergemakkelijkt, en met een grondslag voor meerwerk werknemers niets tekort gedaan wordt.

Detailhandel Nederland  
Overgoo 13  
Postbus 262  
2260 AG Leidschendam

T (070) 320 23 45

info@detailhandel.nl  
www.detailhandel.nl

IBAN NL52ABNA0610071521  
BIC ABNANL2A

KvK Haaglanden 27280923



Wij zijn echter van mening dat het loslaten van de NAD niet noodzakelijk is om het probleem van onderbetaling op te lossen.

Zoals gesteld zal een uniform minimumuurloon dat wordt afgeleid van een NAD van 37,4 uur per week veel te grote effecten hebben op de loonkosten voor werkgevers die werknemers betalen op WML-niveau. Sectoren waarin de NAD hoger ligt dan 37,4 uur per week gaan dan navenant meer betalen.

Daar waar de NAD in een cao niet bekend is, kan een contractuele arbeidsduur van 40 uur per week worden verondersteld, waarmee het WML(uur)loon op dat bedrag, als ondergrens, gehandhaafd kan worden. In die gevallen waarin de standaard arbeidsduur lager is dan 40 uur dient u uit te gaan van de in de cao afgesproken (gemiddelde) arbeidsduur per week.

#### Contractvrijheid

Uw wetsvoorstel om uit te gaan van gemiddeld 37,4 uur gaat ook voorbij aan het feit dat er in veel branches 40 uur wordt gewerkt. Het door u berekende gemiddelde wordt hoofdzakelijk veroorzaakt door de industrie (kapitaalintensief i.p.v. arbeidsintensief) en overige dienstverlening. Echter de normale arbeidsduur wordt berekend door adv-dagen of andere vrije tijd hierop in mindering te brengen, zo staat in de toelichting. Mede door de complicaties over de arbeidsduurverkorting blijkt het bepalen van een uurloonpercentage geen sinecure te zijn. De berekening, op blz. 20 MvT, is gebaseerd op onderzoek naar cao-afspraken in 2014. Daar kunnen afwijkingen in zitten juist vanwege de ADV-discussie. Ter toelichting op uw berekening staat dat in geval roostervrije dagen in de cao zijn opgenomen waarover de werkgever het loon aan de werknemer doorbetaalt, roostervrije tijd niet leidt tot het bekorten van de arbeidsduur. In dezelfde tabel op blz. 20 worden naast de berekening van de gemiddelde arbeidsduur tevens de daarbij behorende loonwijzigingen opgevoerd als consequentie van een gemiddelde arbeidsduur van 37,4 uur. Alleen op de overige dienstverlening na leidt dit tot loonkostenstijgingen tussen 0,3 en 4,3 procent.

Voor onze sector detailhandel waar wij met een hoeveelheid aan cao's te maken hebben waar de normale arbeidsduur hoger ligt dan de voorgestelde 37,4 uur zullen de loonkosten met wel 7 procent (!) kunnen stijgen.

Juist door de werkgelegenheid die in onze sector nog steeds onder druk staat, staan adv-dagen en senioredagen ter discussie en worden in cao-overleggen ingezet om kosten beheersbaar te houden. Er is dus ook een opwaartse trend in de arbeidsduur, daar waar de adv-dagen niet buiten beschouwing gelaten kunnen worden in de berekening.

Ook houdt uw wetsvoorstel geen rekening met een systematiek van cao à la carte. Als de wet gaat voorschrijven wanneer bepaalde uren opgenomen, dan wel betaald moeten worden, dan gaat door deze systematiek een grote streep. De onderhandelingsvrijheid van partijen komt daardoor danig onder druk te staan.

### Regeldruk

Wij zien niet dat uw wetsvoorstel op korte termijn gaat leiden tot minder regeldruk. Temeer daar de structurele vermindering van de regeldruk onvoldoende in kaart is gebracht. Wij zien op korte termijn meer regeldruk als gevolg van vaststellingen van loonkostensubsidie en wijzigingen in het lage inkomensvoordeel (Liv). Ook de wijzigingen in het minimumjeugdloonvoordeel voor 18 tot 21-jarigen worden door het wetsvoorstel geraakt.

Naar onze mening is onvoldoende grondig in kaart gebracht welke regelingen er in de praktijk geraakt worden in het wetsvoorstel. In de consultatieversie van de wet is de aandacht voor de gevolgen van de regeldruk nog erg summier. De beschrijving is niet volledig in de effecten en ook de berekening ontbreekt.

Het is van belang dat concrete aanpassingen in de regelgeving geen onnodige regeldruk voor werkgevers en werknemers veroorzaken.

Om tot door u gewenste vereenvoudiging en daardoor betere handhaving door I-SZW te komen, moet het inhoudingenverbod afgeschaft worden, handhavingsinstructies I-SZW moeten duidelijker zijn, moet er duidelijkheid komen over beslagvrije voet en er tijdige en duidelijke uitleg van WML(-onderwerpen) plaatsvinden (tijdigheid en duidelijkheid zorgt voor eenvoudiger uitvoering).

### Toeslagen en kleine dienstverbanden

Graag brengen wij het effect van toeslagen onder de aandacht bij de beoordeling om sectoren, die op WML-niveau belonen, te benadelen door uit te gaan van lagere arbeidsduur. Hoewel er loonschalen op WML-niveau zijn, wordt door werken op koopavonden en in weekenden behoorlijke toeslagen op het uurloon gegeven. Ophoging van het minimumuurloon heeft in onze sector dan een dubbeleffect.

Toepassing van de Liv zal niet meer gelden in de range 37,4 tot 40 uur, dus hogere beloning zal moeten plaatsvinden om voor het Liv in aanmerking te komen, waarbij de 24 uren ondergrens om in aanmerking te komen al beperkend werkt. Doordat wij veel kleine dienstverbanden zien, lopen werkgevers loonkostensubsidie mis vanwege ureneis in Wet loondomein (Wtl). Onze sector wordt hierdoor en door ophoging van jeugdschalen per 1 juli a.s. behoorlijk geraakt. Werkgevers in onze sector worden dan geconfronteerd met een ordinaire loonkostenstijging zonder of met een beperkte compensatie. Daarbij dient u zich ook te realiseren dat een loon(kosten)stijging aan de onderkant van het loongebouw een opwaarts effect zal hebben op de het (cao)loongebouw, waardoor loonkostenconsequenties substantiëler zijn.

Uw -politieke- focus op een uniform uurloon en handhaving door I-SZW mogen hierbij niet leidend zijn, omdat het haaks staat op de inzet om loonkosten voor werkgevers, met name aan de onderkant van het loongebouw te compenseren/te verlagen. Extra lasten zullen negatief effect hebben op de werkgelegenheid, terwijl het doel juist is meer werkgelegenheid te creëren.

### Overeenkomst van Opdracht

Uw wetvoorstel om een minimumuurloon vast te stellen voor overeenkomsten van opdracht kunnen wij niet onderschrijven. In overeenkomsten van opdrachten moeten zogeheten 'fixed price' afspraken gemaakt kunnen worden, zonder dat dit direct verband heeft met te werken uren. Als er namelijk een derde (middels OVO) wordt ingeschakeld voor een klus, bijvoorbeeld het gebruiksklaar maken van meubelen, dan is het aan die aannemer van opdracht om zijn tijdseenheid goed in te schatten. Werk dat niet voldoet aan vooraf overeengekomen eisen, moet hersteld kunnen worden zonder dat hiervoor uren tegen een minimumuurloon moeten worden afgerekend door de opdrachtgever. Het is niet in lijn met vrije onderhandelingsafspraken tussen partijen om rekening te houden met minimumuurlonen als je als opdrachtgever daar geen invloed op hebt.

Voor ons is niet duidelijk hoe rekening wordt gehouden met acquisitie-uren of garantie-uren in opdrachten en wat daarvan de economische gevolgen zijn. Zonder hiermee rekening te houden vinden wij dit een slecht en onuitvoerbaar voorstel.

Wij verzoeken u recht te doen aan de diversiteit in onze sector en de onderhandelingsvrijheid van sociale partners in stand te laten en overeengekomen NAD te respecteren. Daar waar onduidelijkheid is over de normale arbeidsduur kunt u uitgaan van 40 uur. Alleen dan kan worden voorkomen dat uw voorstel te grote impact op de loonkosten van werkgevers heeft in een arbeidsintensieve sector waar hard gewerkt wordt om de werkgelegenheid op peil te houden.

Met vriendelijke groet,  
Sander van Golberdinge



Algemeen Directeur  
Detailhandel Nederland