

Internetconsultatie Wet verbetering zekerheid flexibele arbeidskrachten

Woerden, 1 september 2023 - **Vakcentrum reactie op Internetconsultatie**

Vakcentrum is de onafhankelijke belangenbehartiger en bewezen partner van zelfstandige detaillisten in food, non-food, fast moving consumer goods en franchisenemers. Met passie voor het zelfstandig ondernemerschap behartigt Vakcentrum de collectieve en individuele belangen van haar achterban. Graag maakt Vakcentrum gebruik van de mogelijkheid haar visie te geven op het wetsvoorstel “Wet verbetering zekerheid flexibele arbeidskrachten”.

Vakcentrum sluit zich volledig aan bij het commentaar dat namens alle brancheorganisaties in de brede detailhandel en winkelambachten, inclusief de Nationale Winkelraad van MKB Nederland, is geleverd en als bijlage is toegevoegd.

In dit commentaar worden de volgende knelpunten gesignaleerd:

1. Het wetsvoorstel sluit niet aan op de praktijk van onze arbeidsintensieve sector en voorziet niet in de noodzakelijke flexibiliteit.
2. Het wetsvoorstel zorgt voor onnodig hoge administratieve lasten en verhoogt de lasten voor werkgevers op onevenredige wijze.
3. Het wetsvoorstel geeft geen enkele ruimte aan sociale partners om het noodzakelijke maatwerk voor een specifieke branche te kunnen realiseren.
4. Het wetsvoorstel is onevenwichtig en kent door het ontbreken van samenhang een te eenzijdige benadering. Een integrale aanpak is absoluut noodzakelijk.

Vakcentrum wil aan dat commentaar toevoegen dan wel benadrukken dat er een zeer ingewikkeld stelsel wordt gecreëerd om het beoogde doel (zekerheid voor flexwerkers) te bereiken. De enorme hoeveelheid verwijzingen in de voorgestelde wetsteksten maken de nieuwe regels zelfs voor (juridische) professionals nauwelijks te volgen, laat staan voor de werkgever en de werknemer die graag met elkaar willen samenwerken zodat de werkgever op piekuren voldoende medewerkers heeft en de werknemer een centje kan bijverdienen.

De uitzondering voor studenten en scholieren is weliswaar begrijpelijk maar in de praktijk lastig werkbaar. Vakcentrum pleit ervoor een uitzondering te maken op basis van een leeftijdscriterium. Dat is eenduidig en eenvoudig objectief bepaalbaar. Tegenwoordig zijn bijna alle medewerkers in de detailhandel die jonger zijn dan 23 jaar aan te merken als scholier of student. Een leeftijdscriterium past dan beter en voorkomt dat, wanneer een student of scholier zich uitschrijft van zijn opleiding, daarmee eenzijdig wordt bewerkstelligd dat zijn contractuele status wordt gewijzigd. Dat lijkt ook in strijd met het beginsel dat voor een overeenkomst de wil van beide partijen bepalend is voor de inhoud van de overeenkomst.

De nieuw in te voeren tussenpoos van vijf jaar is in de praktijk onwerkbaar en werkt contraproductief. Werkgevers moeten gegevens van medewerkers onnodig lang bewaren en een zeer nauwkeurige administratie voeren. Het is ook niet duidelijk waarom de huidige tussenpoos van zes maanden te kort zou zijn. Werkgevers zullen zich naar verwachting genoodzaakt zien meer externe krachten in te huren dan door middel van een dienstverband en dat lijkt ‘het paard achter de wagen spannen’.

Vakcentrum
Blekerijlaan 1
3447 GR WOERDEN
T: 0348 - 419771
E: reactie@vakcentrum.nl
I: www.vakcentrum.nl

Bijlage: Reactie brede detailhandel en winkelambachten op Wet verbetering zekerheid flexibele arbeidskrachten



Reactie brede detailhandel en winkelambachten op Wet verbetering zekerheid flexibele arbeidskrachten

Inleiding

Namens de brede detailhandel en winkelambachten (bv. bakkers, kappers, slaggers) die aan meer dan 880.000 werknemers een baan bieden en daarmee de grootste private werkgever in Nederland is, reageren wij op de internetconsultatie over de 'Wet verbetering zekerheid flexibele arbeidskrachten'. Wij spreken onze zorgen uit over de eenzijdige benadering van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) van het arbeidsmarktvragestuk, zonder oog te hebben voor de praktijk van alledag en de snel veranderende omstandigheden. De rigide benadering benadeelt onze achterban in ernstige mate, waarbij het voortbestaan van winkeliers en daarmee leefbare winkelgebieden zonder meer in gevaar komt. Wij zijn een van de arbeidsintensieve sectoren die andermaal mocht participeren bij beleidsvoorbereidende gesprekken. De input die daar vanuit de praktijk is gegeven, heeft zich jammer genoeg niet vertaald in voor onze sector werkbare voorstellen. Ons kritiek zetten we in dit document uiteen.

Wij hebben de volgende knelpunten gesignaleerd:

1. Het wetsvoorstel sluit niet aan op de praktijk van onze arbeidsintensieve sector en voorziet niet in de noodzakelijke flexibiliteit;
2. Het wetsvoorstel zorgt voor onnodig hoge administratieve lasten en verhoogt de lasten voor werkgevers op onevenredige wijze;
3. Het wetsvoorstel geeft geen enkele ruimte aan sociale partners om het noodzakelijke maatwerk voor een specifieke branche te kunnen realiseren;
4. Het wetsvoorstel is onevenwichtig en kent door het ontbreken van samenhang een te eenzijdige benadering. Een integrale aanpak is absoluut noodzakelijk.

Wat willen wij

- I. Behoud de huidige contractvormen en zorg dat werknemers die afhankelijk zijn van twee banen het recht krijgen om hun uren zodanig in te delen dat combineren van werktijden van meer werkgevers mogelijk is. Met het nieuwe basiscontract waarbij 130% beschikbaarheid moet zijn, kun je ook twee banen van 20 uur niet goed combineren. In de praktijk laten die situaties zich wel regelen. Dat gebeurt nu ook als werknemers bijvoorbeeld mantelzorgverplichtingen hebben.
- II. Het nieuwe contractenstelsel dat ter internetconsultatie is aangeboden, biedt noch voor werknemers en al helemaal niet voor werkgevers enige meerwaarde ten opzichte van de huidige wetgeving, behoudens dat het duurder en complexer wordt met (on)nodige administratieve verplichtingen.
- III. Met de huidige contractvormen kan ook de ketenbepaling worden opgerekt (m.u.v. Ragetlieregels), maar kijk wel naar de redelijkheid en billijkheid in situaties waar het enkel jongeren betreft die niet van een carrièrebaan afhankelijk zijn voor hun levensonderhoud.
- IV. Maak een algemene uitzondering voor jongeren, scholieren en AOW-gerechtigden zowel met opvolgende contracten, ketenbepaling als toepassing van de lage WW-premie. Een grote sector als de detailhandel verschaft heel veel banen aan jongeren. Meestal zijn dat scholieren en studenten. Daarmee dragen wij bij aan het maatschappelijk belang om een



eerste werkervaring op te doen. Behoud dat en werp geen drempels op zoals het voorliggende wetsvoorstel dat doet.

- V. Houd oog voor de veranderende arbeidsmarkt. Die vraagt meer flexibiliteit van twee kanten. Die mogelijkheid ontbreekt in het voorliggende wetsvoorstel.
- VI. Houd er ook rekening mee dat jongeren (scholieren en studenten) naast een kleine bijbaan ook graag vakantiewerk doen en daarmee meer dan 12 uur gemiddeld werken. Sluit in ieder geval alle voorstellen aan op 16 uur in plaats van op 12 uur.
- VII. Behoud de mogelijkheid tot maatwerk per sector door specifieke cao-afspraken te kunnen maken.

Aan het eind van dit document hebben wij per artikel uit de conceptregeling specifiek commentaar opgenomen.

1. Geen aansluiting op praktijk van onze sector en onvoldoende flexibiliteit om “piek en ziek” op te vangen

Ondanks de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) aan de Tweede en Eerste Kamer om te voorzien in een voorstel waarin de noodzakelijke wendbaarheid voor bedrijven zit, zien wij dat onvoldoende terug in dit wetsvoorstel

Met vier typen contracten wordt beoogd te voorzien in de noodzakelijke vormen om alle arbeid vorm te geven, te weten: een regulier contract, een basiscontract, een oproepcontract dat enkel en alleen voor scholieren en studenten geldt en een uitzendovereenkomst. De regels zijn echter opgesteld vanuit verkeerde veronderstellingen en sluiten niet aan op onze dagelijkse praktijk.

De basis voor het wetsvoorstel is gelegen in het eindrapport “*In wat voor land willen wij werken?*” van de Commissie-Borstlap. Wat de commissie daarin heel nadrukkelijk heeft beschreven, is dat werknemers zich bewust dienen te zijn van de noodzaak tot wendbaarheid en dat werkgevers soepel zouden moeten kunnen inspelen op marktveranderingen. Er wordt in dat rapport expliciet aangehaald dat er een wederkerigheid is. Het voorliggende wetsvoorstel richt zich louter op het belang van de werknemers met het doel om voor hen zoveel mogelijk zekerheid en duidelijkheid te creëren.

1.1. Scholieren en studenten

In de Memorie van Toelichting (MvT) wordt op pagina 37 opgemerkt dat 70% van degenen die werken op basis van een oproepovereenkomst, is ingeschreven aan een onderwijsinstelling en 72% onder de 25 jaar oud is, waarbij de sectoren handel en horeca worden genoemd. Onze ervaring is dat deze jongeren het liefst werken op momenten dat zij kunnen werken maar ook perioden niet willen of kunnen werken in verband met verplichtingen voor school, studie, sport of familieaangelegenheden. Daarmee wordt altijd rekening gehouden, omdat werkgevers roosters opstellen op basis van de beschikbaarheid die werknemers zelf vooraf opgeven. Werkgevers en werknemers zijn dus heel goed in staat om onderling afspraken te maken. De veronderstelling dat deze groep vooraf zekerheid en vaste uren en werkdagen wil hebben, komt niet overeen met de ervaring van onze achterban.



Op verschillende plaatsen in het wetsvoorstel wordt een onderscheid gemaakt tussen een 12-uurscriterium voor de ketenbepaling en een 16-uurscriterium voor het bepalen of sprake is van een oproepovereenkomst. Met name voor jongeren leidt dit tot een vreemde situatie.

Dat er in de huidige wet voor werknemers tot 18 jaar oud uitgegaan wordt van een gemiddelde van 12 uur werk per week, is logisch omdat er ook vanuit de Arbeidstijdenwet een bescherming is van jonge werknemers op het maximum aantal te werken uren per (school)dag. Studenten en scholieren ouder dan 18 jaar, kunnen echter als volwassenen meer werken en dat willen ze ook. Een beperking tot 12 uur voor de ketenbepaling is niet nodig en werkt belemmerend voor de flexibiliteit die zij willen en veelal eisen van werkgevers.

In het 12-uurscriterium wordt geen rekening gehouden met 10 weken vakantie waarin de jongeren graag werkzaam willen zijn. Daarom is het noodzakelijk om overal uit te gaan van gemiddeld 16 uur per week.

De specifiek voor studenten en scholieren opgestelde oproepovereenkomst in het nieuw geformuleerde artikel 7:628ac gaat voorbij aan het feit dat veel jongeren in onze sector thans een vaste of tijdelijk aanstelling hebben van maximaal 16 uur per week. Het nieuwe lid 11 dat aan 7:668a BW wordt toegevoegd, zou daar rekening mee moeten houden. In veel cao's zijn met vakbonden specifieke afspraken gemaakt.

Tot slot, zijn wij van mening dat in artikel 27 lid 3 Wfsv de huidige 12 uur in 16 uur moet worden gewijzigd. Op de Wfsv komen wij terug in het volgende hoofdstuk.

Wij zijn tevens van mening dat alle jongeren onder de 21 die hun eerste werkervaring willen opdoen zonder carrièrebaan in detailhandel na te streven, dit op basis van een oproepovereenkomst moeten kunnen doen zonder verdere administratieve verplichtingen.

In het voorliggende wetsvoorstel wordt geen rekening gehouden met situaties waarin jongeren na hun voortgezet onderwijsperiode een zogeheten 'tussenjaar' inlassen om werkervaring op te doen voordat ze aan een vervolgopleiding beginnen of om er zeker van te zijn dat de keuze voor vervolgstudie de juiste is. Zij willen immers geen schulden aangaan als ze voortijdig met een studie zouden moeten stoppen. Deze groep valt onder het nieuwe wetsvoorstel buiten de boot. Immers de 'verruimde' regeling voor uitsluitend studenten en scholieren geldt niet voor hen. Dat heeft ook impact op de ketenbepaling, waarvoor de 60 maanden gaat gelden. Dat betekent wellicht onbedoeld dat er in een bepaalde periode toch een vast dienstverband ontstaat of dat zij met een ander type contract onder het hoge WW-tarief vallen.

Het kan naar onze mening niet de bedoeling zijn dat na 12 maanden in een oproepovereenkomst te hebben gewerkt (immers alleen studenten en scholieren) er dan een aanbod voor 'vaste arbeidsomvang' (geen aangepaste arbeidsomvang) moet komen. Daar zitten die jongeren niet op te wachten en op het moment dat er sprake is van een vaste arbeidsomvang, dan voldoet het contract niet meer aan het criterium van een oproepovereenkomst maar dat is wel wat er beoogd wordt vanwege de wederzijdse flexibiliteit.



1.2 Andere werknemers dan scholieren en jongeren

Daarnaast kennen werkgevers een poule van medewerkers (o.a. huisvrouwen en -mannen, AOW'ers) die in feestmaanden of op tijden waar "pieken en zieken" zijn willen bijspringen. Dat zijn medewerkers die niet de behoefte hebben om vast en regulier te werken, maar op oproepbasis beschikbaar zijn. Zonder die poule zouden veel werkgevers het werkschema niet rond krijgen in tijden van "piek en ziek". In het nieuwe wetsvoorstel zien wij niet terug dat deze groep anders dan via een basiscontract ingezet kan worden.

1.3. Voorspelbaarheid van werk en seizoensinvloed

Voor onze sector geldt dat een groot deel van de jaaromzet in de laatste drie maanden van het jaar wordt behaald. Voor sommige branches (o.a. tuincentra) geldt ook het voorjaar, als men de tuin in kan, als piekperiode. Die pieken laten zich grotendeels voorspellen, maar neemt niet weg dat het met de vaste bezetting meestal niet kan worden opgevangen. Wij zien door de beperking van de ketenbepaling, grote problemen ontstaan omdat de onderbrekingstermijn bij alle andere contracten dan de oproepcontracten voor studenten en scholieren naar 60 maanden gaat.

In onze sector is er een objectieve onvoorspelbaarheid van werk die zich niet laat vertalen in structureel werk. Hoe houd je een winkel open waar drie personeelsleden staan als er één personeelslid uitvalt en je geen beroep kunt doen op een ervaren kracht uit de huidige poule die tijdelijk wil inspringen? Om niet gelijk aan een vast dienstverband vast te zitten zonder structureel werk te kunnen bieden, moet een winkelier mogelijk besluiten zijn winkel te sluiten. In de huidige praktijk worden (vaste) contracten gesloten met medewerkers waarin is opgenomen dat zij in bepaalde perioden van het jaar meer uren werken. Die praktijk wordt ook erkend en toegepast bij de Belastingdienst. Zo is ook te lezen in het Kennisdocument Premiedifferentiatie WW, waarbij er bij een werknemer sprake kan zijn van meerdere arbeidsomvang. Het nieuwe wetsvoorstel houdt daar onvoldoende rekening mee en is daar als zodanig niet op ingericht.

Onduidelijk is het voor ons of het werken met een (traditioneel) jaarurencontract nog mogelijk is. In het wetsvoorstel vinden wij terug dat er alsnog een kwartaalurennorm moet worden vastgelegd. Dat is in sommige branches onwerkbaar en beperkt de noodzakelijke flexibiliteit. Wij vinden het belangrijk dat een jaarurencontract te allen tijde met een werknemer kan worden afgesproken. In de huidige situatie kan dat alleen bij collectieve overeenkomst geregeld worden. Wij juichen een generieke mogelijkheid tot het afspreken van een jaarurennorm met de werknemer toe, zonder inperking door een kwartaalurennorm. Tegenover het feit dat een werknemer loon verdient, staat het feitelijke gegeven dat de werkgever in staat moet zijn het loon van zijn werknemers en zijn eigen inkomen te realiseren. De inzet van arbeid wordt te allen tijde bepaald door de behoefte aan die arbeid.

De huidige arbeidsmarkt is er een waarbij werknemers en vooral jongeren veel behoefte hebben aan autonomie. Onze werkgevers houden zoveel mogelijk rekening met de wensen van hun medewerkers, maar moeten hun omzet verdienen wanneer de klanten zich in de winkel aandienen. In de detailhandel en winkelambachten is het inkomen van werkgevers (IB-ondernemers) sterk afhankelijk van exploitatiecijfers. Het voorliggende wetsvoorstel stelt strakkere kaders voor dan het huidige arbeidsrecht kent en houdt geen rekening met de soms



kwetsbare financiële positie van werkgevers. Wij verwijzen daarbij graag naar het door Panteia opgestelde en door sectorvertegenwoordigers aan de Eerste Kamer aangeboden rapport *“Effecten van kostenstijgingen voor de Detailhandel”*. Wij zien geen omstandigheden die een dergelijke verzwaaring met inperking van het contractrecht rechtvaardigen. Het voorliggende wetsvoorstel voorziet niet in voldoende flexibiliteit wanneer de bedrijfstijd langer is dan een gemiddelde werkweek. Immers het basiscontract voor wie nog geen vaste aanstelling heeft, kent maar een maximale arbeidsomvang van 130%. Dat is geen verruiming of verbetering van het huidige stelsel. Met zogeheten ‘overwerk’ en de mogelijkheid tot ‘tijdelijke’ uitbreiding van de arbeidsovereenkomst kunnen werkgevers nu prima uit de voeten. Daarbij komt dat op grond van andere wetgeving er geen werknemers uitsluitend voor het weekend en avonden kunnen worden aangenomen. De weekenduren worden verdeeld onder het personeel waarbij rekening wordt gehouden met hun voorkeuren.

In dit onderdeel tot slot onze kritiek op de onderbrekingstermijn in geval van de Ragetlieregel die van 6 naar 60 maanden gaat. Het wetsvoorstel gaat van een negatieve veronderstelling uit dat werkgevers willens en wetens de intentie hebben de wet te omzeilen en gebruik maken van zogeheten draaideurconstructies. In de huidige praktijk zien wij juist dat werknemers niet bang zijn hun baan op te zeggen om een tijdje te gaan reizen of om andere redenen geen behoefte hebben aan een vast dienstverband. Wanneer het vaste dienstverband wordt verbroken door de werknemer, leidt het voorstel tot oprekking van de ketenbepaling naar 60 maanden ertoe dat zo’n medewerker niet binnen die periode gevraagd kan worden om bijvoorbeeld tijdelijk zwangerschapsvervangende te doen, zonder dat er direct een contract voor onbepaalde tijd ontstaat. Dat lijkt ons niet wenselijk en sluit niet aan op wat de krappe arbeidsmarkt nu nodig heeft.

2. Voorstel zorgt voor hoge administratieve en onevenredige financiële lasten

Het wetsvoorstel zorgt voor hoge administratieve lasten en heeft grote financiële impact voor onze werkgevers. Het is ook niet in lijn met eerdere moties in de Tweede Kamer met een oproep om de regeldruk te verminderen. De administratieve lasten betreffen allereerst het opvragen, administreren en bewaren van inschrijfgegevens van scholieren en studenten om het nieuwe artikel BW 7:628a correct toe te passen. De vraag dient zich aan of administratieve lasten voorkomen kunnen worden door aan te sluiten bij de huidige loonheffingenverklaring studenten. Als op een dergelijk formulier wordt aangekruist dat de student/scholier ofwel studiefinanciering ontvangt of kinderbijslag én ingeschreven staat bij een onderwijsinstelling, dan hoeft er geen separaat inschrijvingsbewijs opgevraagd te worden. Dat is een veel eenvoudiger administratief proces.

Bij de invoering van de WAB is besloten om op contracten voor jongeren tot 21 jaar de lage WW-premie van toepassing te laten zijn. Immers is de kans dat deze groep in de WW komt nagenoeg nihil. Het voorliggende wetsvoorstel lijkt op dit punt tegenstrijdig door enerzijds aan te geven dat oproepovereenkomsten straks alleen voor scholieren en studenten zijn bedoeld, en anderzijds aan te geven dat hierop de hoge WW-premie van toepassing is. Een aanpassing van artikel 27 lid 1 Wfsv waar naar artikel 7:628ac wordt verwezen, zorgt ervoor dat deze contracten *altijd* onder hoge WW-premie vallen. Dat wordt ook zo toegelicht in de MvT op pagina 114. Tegelijkertijd wordt artikel 27 lid 3 Wfsv niet aangepast.



Met de invoering van het nieuwe contractenstelsel zijn kosten gemoeid, die eenmalig op 7 miljoen euro worden geschat en structureel ook op 7 miljoen euro aan regeldrukkosten. Zo staat het in de MvT vermeld op pagina 96. In het overzichtsstaatje wordt gerekend met 3,8 miljoen. Zo lijkt het ineens minder kosten met zich mee te brengen, rekenen met 7 miljoen brengt immers de extra kosten boven de 10 miljoen, die voornamelijk voor rekening van werkgevers komen.

Het wetsvoorstel beoogt meer vaste dienstverbanden, maar het kabinet zegt daardoor wel inkomsten mis te gaan lopen, waardoor de WW-premie verder omhoog moet om de premieopbrengsten gelijk te houden. Dat is wat ons betreft een drogredenering, de premie is immers nu al te hoog. Dit laat eens te meer zien dat er een integrale benadering moet komen. In het verleden werd WW-premie geheven om het risico op WW-uitkeringen tegen te gaan en vermogen op te bouwen. De werkloosheid is laag en neemt alleen maar verder af. Het structureel ophogen van WW-premie en het ‘verkeerd’ beprijzen van contractsvormen is niet in overeenstemming met de doelen en werkt contraproductief. Inmiddels worden immers structureel miljarden meer aan premies geheven dan noodzakelijk. Jaarlijks neemt het vermogen in de arbeidsongeschiktheidsfondsen fors toe, tot 40 miljard euro eind 2024. De reden is het in balans houden van de staatsbegroting om andere uitgaven van de rijksoverheid te kunnen doen. Daarmee zijn de premies verworpen tot een verkapt belasting op het zijn van werkgever. Daarnaast kunnen de premies fors vereenvoudigd worden door af te stappen van verschillende grondslagen. Daarmee kunnen salarispakketten worden vereenvoudigd en maatschappelijke kosten worden teruggedrongen.

Naast eerdergenoemde lasten krijgen werkgevers ook te maken met een beperking van de ketenbepaling door een vertienvoudiging (!) van de tussenpoos die van 6 naar 60 maanden wordt opgerekt. Die 60 maanden sluiten aan bij de administratieve vervaltermijn van 5 jaar bij de Belastingdienst. Waar het wetsvoorstel echter geen rekening mee houdt is dat het bewaren van een (digitaal) personeelsdossier over 5 jaar iets anders is, dan de gegevens van alle oud-werknemers in een systeem waarbij er signaleringsfuncties zijn die aangeven dat er eerder sprake van een dienstverband was. Dat zou betekenen dat de gegevens van werknemers die uit dienst zijn en daarmee ook onder de privacywetgeving vallen, opnieuw ‘actief’ gebruikt moeten kunnen worden over langere tijd. In de praktijk zijn er nog geen salarisverwerkingspakketten die dat bijhouden. Een partij als bijvoorbeeld AFAS is daar ook nog mee bezig. Kortom al zou het moeten, is het nog de vraag of het kan. Daarop aangevuld is door het voorstel om strengere regels voor het opvolgend werkgeverschap te introduceren wanneer een arbeidskracht eerder via een uitzendbureau heeft gewerkt ook lastig in te passen. Dat betekent dat werkgevers over alle historische gegevens van de in dienst te nemen werknemer via het uitzendbureau moet beschikken over voorafgaande 60 maanden. Bij werkgevers met een personeelsbv en verschillende filialen is het niet eenvoudig om na te gaan of een uitzendkracht die voor opvang van “piek of ziek” in het ene filiaal of bedrijfsonderdeel direct in vaste dienst moet worden genomen omdat hij/ zij eerder door het uitzendbureau te werk is gesteld bij een ander tot de werkgever behorend onderdeel.



In de MvT wordt gesproken over het omzetten van circa 350.000 oproepovereenkomsten. Het is nog maar de vraag of het daarbij blijft. Aan de nieuwe arbeidscontracten zitten grote financiële consequenties, zeker voor onze sector waarbij de beperking van de ketenbepaling veel sneller tot vaste overeenkomsten leidt. Ook zien wij op dit moment onvoldoende in welke vorm de huidige piek en ziek-overeenkomsten (bv. Met AOW-ers) gegoten moeten worden zonder vaste uren toe te kennen of uit te moeten betalen. Wij gaan ervan uit dat er alleen al in onze sector een paar honderdduizend contracten vervangen moeten worden. In een sector met lage marges brengt dat een onevenredige last met zich mee.

Tot slot, voegt de aanpassing van de loonstrook door aan te geven of er sprake is van een basiscontract wederom een regel toe aan de loonstrook die door de salarisverwerkers erbij moet worden gezet. Het aantal gegevens op de loonstrook is talrijk en voor veel werknemers een onbegrijpelijk overzicht. Ieder extra gegeven maakt de loonstrook minder duidelijk.

3. Geen ruimte voor sociale partners om maatwerk voor branches te realiseren

Door het schrappen van het vijfde lid van artikel 7:668a, komt de mogelijkheid om af te wijken bij cao te vervallen. Wij vinden het onbegrijpelijk dat juist een belangrijk goed als de vrijheid van sociale partners om aan te sluiten bij wat branches en sectoren nodig hebben, komt te vervallen. Wij kunnen ons niet voorstellen dat met de huidige afwijkingen in cao's verkeerde zaken worden gedaan voor wat betreft het aantal opvolgende contracten. Wij zijn van mening dat de overheid op deze manier ten onrechte treedt in het domein van sociale partners. Sociale partners zijn bij uitstek in staat goede maatwerkafspraken te maken als de praktijk en situatie daarom vragen. Die vrijheid moet niet worden ingeperkt. Voor onze sector zou het enorm helpen als er meer contracten in een periode van 60 maanden gegeven kunnen worden. Werkgevers hebben dan jaarlijks de mogelijkheid om gedurende de piekmaanden een tijdelijk contract te geven voor tijdelijk extra werk. Hiermee kan worden voorzien in de mogelijkheid wendbare organisaties te krijgen, waarbij rekening wordt gehouden met perioden van "piek en ziek" en dat is een aspect waarin het wetsvoorstel wat ons betreft tekort schiet. De sector detailhandel is niet een standaard kantooromgeving waarbij het werk van 9 tot 5 wordt gedaan en tot morgen uitgesteld kan worden. Klanten moeten dagelijks bediend kunnen worden, zolang als de winkel is geopend. Daar maken wij ons dagelijks hard voor en moet wat ons betreft eerder worden ondersteund dan belemmerd door een wet die niet past bij onze dagelijkse praktijk.

4. Onevenwichtig door ontbreken van samenhang en te eenzijdige benadering

Het voorliggende voorstel is onevenwichtig. Het voorstel ziet inderdaad toe op dat er sneller een vast dienstverband ontstaat. De vraag is of dat aansluit bij de behoefte van werkgevers en werknemers in deze tijd en in het bijzonder in de sector detailhandel. In onze sector zadelt het voorstel de werkgevers met meer problemen op in plaats van dat het handvatten geeft om in de krappe en weerbarstige arbeidsmarkt maatwerk te realiseren. Door wederom met een te rigide stelsel te komen zonder ruimte voor de noodzakelijke wendbaarheid voor werkgevers, worden de echte problemen niet aangepakt.



Uit gesprekken met ambtenaren is naar voren gekomen dat de problemen die beoogd te worden opgelost, vooral te maken hebben met het feit dat werknemers met te kleine banen financieel niet rond kunnen komen. Bijvoorbeeld omdat ze geen twee banen kunnen combineren vanwege beschikbaarheidsproblemen. Die problematiek kan ook op andere manieren worden aangepakt door bijvoorbeeld 'voorrangs'-rechten te geven aan medewerkers met een contract kleiner dan 24 uur om het combineren van twee banen mogelijk te maken. Daar hoeft niet het hele arbeidsbestel voor op de schop.

Met de invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) waarschuwden wij al voor een 'waterbedeffect'. Problemen die werden gesignaleerd na de invoering van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) werden ook toen niet integraal aangepakt met betrekking tot het stelsel van fiscale toeslagen dat het meer uren werken onaantrekkelijk maakt vanwege de marginale druk. Zowel de WWZ als de WAB hebben gezorgd voor hogere lasten en risico's voor werkgevers. Nu lijkt wederom een integrale benadering van de arbeidsmarkt ver te zoeken. Het belastingstelsel kan immers de komende jaren niet 'meebewegen', omdat systemen dat niet aan zouden kunnen. Waarom pakken we dan alleen de kant van de contracten aan en leggen de lasten bij werkgevers neer? Vanwege een gebrek aan balans is dat voor ons niet acceptabel.

Opmerkingen per artikel

1. Artikel 628aa bij lid 3. Het zou logischer zijn om aan te sluiten bij de opzet van de wet dat er sprake is van een regulier contract, een basiscontract of een oproepovereenkomst. Als het reguliere contract een jaarovereenkomst kan zijn, dan moet de wetgever niet in dit type contract vastleggen dat er minimaal 3 uur gewerkt moet worden. Overigens mogen 15-jarigen op een schooldag slechts 2 uur werken, waarmee in dit artikel geen rekening wordt gehouden. Deze bepaling komt uit huidige wetgeving voor oproepovereenkomsten. In artikel 628ac staat echter een dergelijke bepaling niet, terwijl dat artikel juist de afspraken omtrent oproepovereenkomsten vastlegt. Deze bepaling hoort niet hier thuis en is een beperking van huidige afspraken.
2. Artikel 628ab bij lid 7. De periode van 12 maanden voor het berekenen van een aangepaste arbeidsomvang is in lijn met huidige arbeidsrecht waarbij het gaat om 12 voorafgaande maanden. Nu in de bepaling komt te staan dat voor de berekening de periodes waarbij er minder dan 60 maanden tussen zit meetellen, wordt voorbij gegaan aan de huidige actuele situatie waarin een werkgever arbeid kan bieden. Het voorstel sluit niet aan op de praktijk waarin er fluctuaties van werk zijn en goede jaren opgevolgd kunnen worden door crisisjaren, waarbij er in het laatste geval een aanbod gedaan moet worden alsof er geen sprake is van afname van omzet. Dat is economisch gezien enorm riskant en weerhoudt werkgevers ervan deze werknemer weer in dienst te nemen. Dit terwijl in art. 628ab lid 8 weer een bepaling staat waarin 6 maanden worden genoemd. Het is ondoenlijk om toch het loon te moeten betalen over de gemiddelde omvang (over 60 maanden inclusief periode waarin sprake is van opvolgend werkgeverschap).



3. Artikel 628ab bij lid 11: Een uitzondering zou er niet alleen voor seizoenswerk moeten zijn, maar ook voor sectoren waarbij er piekmaanden zijn, die niet mee moeten tellen voor de gemiddelde arbeidsomvang. Kortom, de huidige wet mag daarop worden aangepast en een uitzondering opnemen voor het niet structureel kunnen bieden van werk. Sociale partners zouden uitstekend in staat zijn dat met elkaar te bepalen, dus afwijking bij cao-recht moet mogelijk zijn.

4. Artikel 628ac: Dit artikel geldt alleen voor scholieren en studenten, terwijl er heel veel werknemers zijn die graag in een dergelijke constructie werken, zoals AOW'ers die niet structureel aan het werk willen zijn, maar in bepaalde periode wel aan de slag willen. Ook huisvrouwen en huismannen die niet van een tweede inkomen afhankelijk zijn en geen structureel werk zoeken, vinden het prettig om 'oproepbaar' te zijn waarbij ze ook de mogelijkheid hebben om 'nee' te zeggen. De wet kijkt naar een 'oude' arbeidsmarkt, terwijl de praktijk vandaag de dag is dat werknemers veelal de werkgevers vertellen hoe, waar en wanneer zij willen werken.

5. Artikel 628ac lid 3: Als na een periode van 12 maanden (waarbij gekozen wordt voor verwijzing naar artikel 628ab lid 7 en dezelfde onderbrekingstermijn van 60 maanden geldt) een vast arbeidsomvang geldt in plaats van een aangepaste arbeidsomvang, dan verandert direct het karakter van de arbeidsovereenkomst en kan er geen sprake meer zijn van een oproepovereenkomst. Dat is heel vreemd vooral omdat dit artikel alleen geldt voor scholieren en studenten. Hoe denkt de wetgever dat dit in de praktijk werkt met jongeren? Dit zou betekenen dat er slechts voor de duur van 12 maanden op basis van een oproepovereenkomst gewerkt kan worden. Dus niet gedurende de school- of studieperiode, die gemiddeld vijf jaar duurt. Kortom voor scholieren en studenten zou juist een uitzondering van die termijn van 60 maanden gemaakt moeten worden.

 Een verwijzing naar het nieuwe lid 11 in 668a waarbij voor contracten van maximaal 12 uur (wij pleiten voor 16 uur in plaats van 12 uur) een uitzondering op de 60 maanden wordt gegeven zou meer in de rede liggen. De vraag ligt voor welk artikel prevaleert en hoe dat in de praktijk werkt. Belangrijk is dat scholieren en studenten gedurende een periode van 60 maanden (duur van opleiding) op een oproepcontract kunnen werken, zonder dat zij ineens in een 'vaste arbeidsrelatie' zitten. Dat geldt ook voor de student die een zogeheten 'tussenjaar' geniet. Laten we die mogelijkheden niet verder inperken.

6. Artikel 628a (nieuw) lid 1: Dit artikel somt op wie als scholier of student kan worden beschouwt. Het ligt in de rede om aan te sluiten bij de leeftijd van 21 jaar, zoals bij de toepassing van het lage WW-tarief geldt. Ook zou er generiek aandacht moeten zijn voor jongeren die qua school 'buiten de boot' vallen. Kwetsbare jongeren moeten sowieso meer kansen op de arbeidsmarkt krijgen, zonder dat 'verzwaarde regels' in het arbeidsrecht hen buiten de poort plaatst. Interne opleidingen die leiden tot praktijkcertificaten moeten ook meetellen.

7. Artikel 628a (nieuw) lid 7: Het is gek om in dit artikel dat nadrukkelijk de situatie en bijzondere positie van scholieren en studenten omvat van artikel 628aa (te weten de reguliere arbeidsovereenkomst) te verwijzen. De samenhang met dat artikel in de specifieke situatie van deze jongeren is totaal niet logisch en voor weinig ondernemers te begrijpen. In het opvolgende lid 8 wordt vastgelegd dat als er niet meer wordt voldaan



aan de criteria genoemd in lid 1 (leeftijd of inschrijving onderwijsinstelling) de arbeidsovereenkomst er een is als bedoeld in 628ab (te weten basiscontract), daarin wordt weer verwezen naar de arbeidsomvang van het gemiddeld aantal uren in de voorafgaande periode van 12 maanden waarin is gewerkt. Dat artikel kent in lid 7 de opstelsom van die 12 maanden waarbij perioden met ten hoogste 60 maanden tussenpoos bij elkaar worden opgeteld. Gezien de regels van het opvolgend werkgeverschap tellen ook perioden gewerkt voor een uitzendbureau mee. Daarin worden geen uitzonderingen voor bijvoorbeeld vakantiewerk gemaakt en ook niet als jonge medewerkers intern worden opgeleid met (praktijk)deelcertificaten.

8. Artikel 667 vierde lid: Dit is de zogeheten Ragetlieregel waar de onderbrekingstermijn van 6 maanden ook op 60 maanden komt te liggen. Wij vinden dat onwenselijk, omdat oud-werknemers dan niet meer binnen een periode van 60 maanden kunnen 'invallen' om periode van (langdurige) ziekte van een werknemer op te vangen zonder dat er (indirect) een vaste arbeidsovereenkomst ontstaat. Zodra die zieke werknemer weer beter is, dan heb je geen werk voor twee personen meer, maar ben je toch gedwongen als werkgever om beide 'vast' werk te bieden. Dat is toch niet hoe "piek en ziek" vormgegeven moet worden.
9. Artikel 668a lid 2: Het vervallen van het vijfde lid betekent dat er geen afwijking bij cao mogelijk is. Dat vinden wij zeer onwenselijk. Sociale partners zijn bij uitstek de partijen om binnen sectoren of branches te bezien welke afwijkingen er mogelijk moeten zijn om zo'n sector of branche 'gezond' te houden. Dat heeft altijd goed gewerkt in het verleden. Het schrappen van een dergelijke bepaling, zorgt ervoor dat de onderhandelingsvrijheid drastisch wordt ingeperkt. Er aan menig cao-tafel een discussie zal ontstaan en daar waar 'piek en ziek' op een andere manier vormgegeven moet worden, daartoe geen mogelijkheden meer bestaan.
10. Artikel 668a lid 11 (nieuw): Er wordt een lid tussengevoegd waarin verwezen wordt naar contracten van ten hoogste 12 uur. Dit waarbij een verwijzing naar artikel 628a geldt. In dat artikel 628a gaat het om contracten van ten hoogste 16 uur. Door de inperking hier, vervalt de samenhang en de toepassingsmogelijkheden in de praktijk voor met name scholieren en studenten. Er wordt namelijk voorbij gegaan aan het feit dat die populatie ook graag in de vakanties werkt als ze vrij zijn en dus meer kunnen werken dan in de periode dat ze op school zitten en daartoe verplichtingen hebben. Belangrijk om dus aan te sluiten bij de contracten voor ten hoogste 16 uur.
11. Artikel 668a lid 15 (nieuw): Er wordt enkel een uitzondering gemaakt voor 'seizoenswerk' dat zich hoogstens 9 maanden per jaar voordoet. Daarmee kunnen de tussenpozen worden verkort tot 3 maanden. Hoewel we geen problemen hebben met de definitie van seizoensarbeid zoals dat in de wet is opgenomen, willen wij nadrukkelijk aandacht vragen voor het feit dat onze sector detailhandel een bepaalde periode meer werk heeft dan in de rest van het jaar. Het nieuwe voorgestelde contractenstelsel houdt onvoldoende rekening met de opvang van die pieken in de detailhandel (zoals de feestmaanden) zonder dat daartoe een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Dat sluit niet aan op onze praktijk en vinden wij een groot gemis zonder aan te geven dat het mogelijk onwerkbaar is.



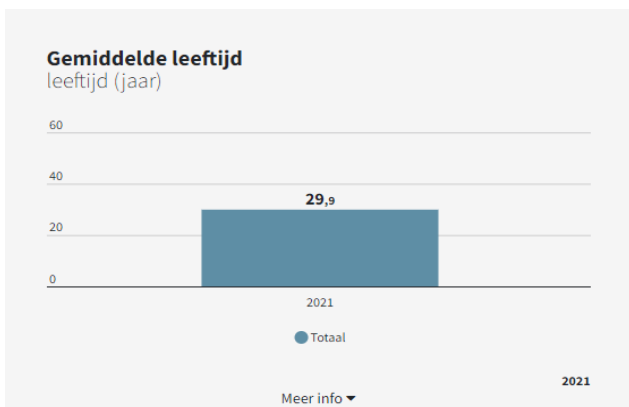
12. Artikel 691: Dit artikel regelt de periode waarin de ketenbepaling van toepassing is waarbij ook de periode van werken voor een uitzendbureau moet worden meegeteld. Werkgevers beschikken niet op voorhand over gegevens die uitzendbureaus in hun systemen hebben staan. Dit wordt wel van hen verlangd om over een periode van 60 maanden het 'arbeidsverleden' van die werknemers in hun systemen op te nemen. Navraag bij grote salarisverwerkers leert ons dat de huidige systemen daartoe niet uitgerust zijn. De bepaling strookt niet met de praktijk waarbij werkgevers weliswaar het personeelsdossier van een werknemer gedurende een bepaalde (administratieve) periode van vijf jaar moeten bewaren, maar dat is iets anders dan die gegevens actief te kunnen raadplegen om de arbeidsrechtelijke status van een nieuwe medewerker in een oogopslag te kunnen zien. Het is in onze ogen een onrealistische eis om daar waar veel met jongeren wordt gewerkt die relatief veel 'hoppen' en steeds korte tijd ergens werken om al die keuzes vast te leggen en daar actieve alerts op te krijgen. Ook zien we het onderscheid tussen 'vakantiebaantjes' en regulier werk onvoldoende terug in de wet.
13. Artikel 27 lid 1 Wfsv: Het is niet logisch om de oproepovereenkomst die voornamelijk voor scholieren en studenten worden gebruikt onder de hoge WW-premie te laten vallen, hoewel dat in de MvT op pagina 114 expliciet wordt benoemd. Ten tijde van de invoering van de WAB, hebben vooral de arbeidsintensieve sectoren met succes een lobby gevoerd zowel bij de Tweede Kamer als bij de Eerste Kamer om een uitzondering voor toepassing van hoge WW-tarief voor jongeren onder 21 te krijgen. Een arbeidsovereenkomst die is ontworpen voor scholieren en studenten moet te allen tijde onder de lage WW-premie vallen. Het is niet aannemelijk dat scholieren en studenten een beroep gaan doen op de WW, zeker niet in huidige arbeidsmarkt waar het aantal WW-uitkeringen dalende is. In artikel 27 lid 3 Wfsv wordt uitzondering gemaakt voor jongeren. Ons ontbreekt de logica om eerst te bepalen om voor de specifieke groep dan de hoge WW-premie te laten gelden, terwijl zij uitgezonderd zijn.

De wetsartikelen zoals die nu zijn geformuleerd met allerhande verwijzingen naar andere artikelen of artikelleden, is voor een gemiddelde burger nauwelijks te begrijpen. Ook voor het merendeel van onze werkgeversachterban blinkt het wetsvoorstel niet uit in helderheid. Dit naast het feit dat het ten opzichte van de huidige praktijk geen meerwaarde biedt en niet totaal voorziet in noodzakelijke wendbaarheid.

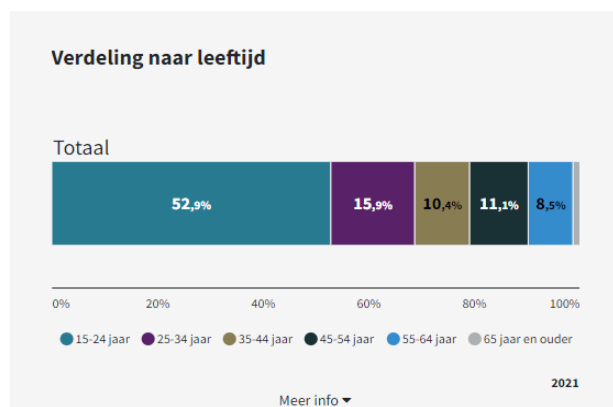


Bijlage 1: Kerncijfers van werknemers in de Detailhandel

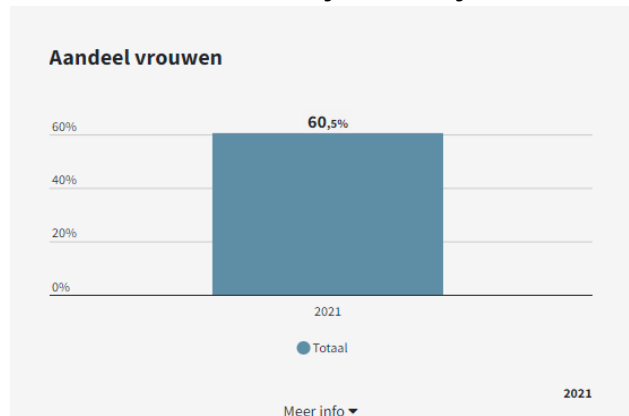
De detailhandel wordt gekenmerkt door een veelheid aan branches, zoals: bloemenzaken, kappers, bakkers- en banketzaken, vishandels, boekwinkels, drogisterijen, elektrotechnische detailhandel, sportzaken, kaasspeciaalzaken, kledingwinkels, juweliers, dierspeciaalzaken, parfumerieën, slijterijen, tabak- en gemakzaken, groente- en fruitwinkels, winkels in huishoudelijke goederen, woonwinkels, schoenenwinkels, supermarkten etc. In de brede detailhandel werken zo'n 880.000 werknemers. Met elkaar zijn we de grootste private werkgever van Nederland. De detailhandel biedt op grote schaal werk aan scholieren, (jonge) schoolverlaters met mbo 2 en 3 niveau, herintreders, mensen met (enige) afstand tot de arbeidsmarkt. Hieronder cijfers met bron: Retailinsiders(.nl)



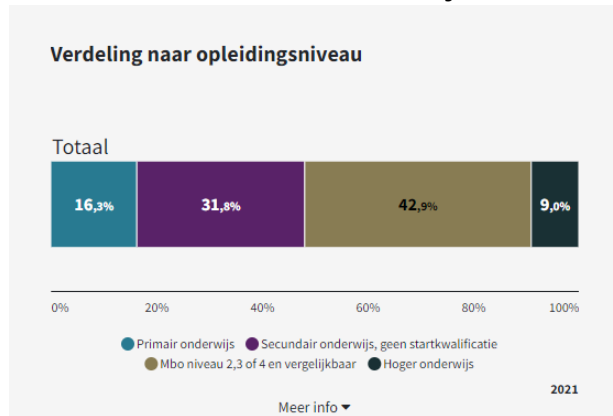
Gemiddelde leeftijd is 29,9 jaar



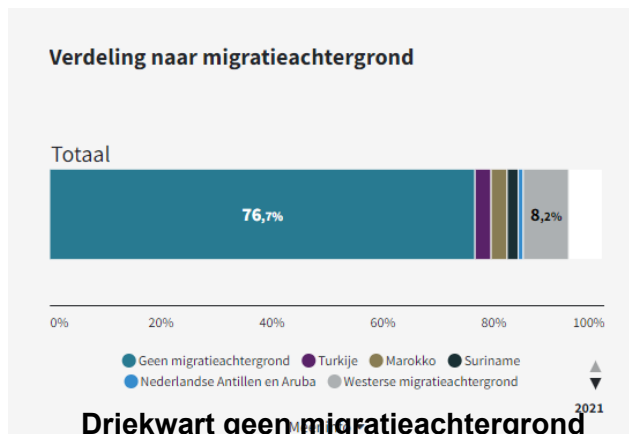
Meer dan 50% onder de 24 jaar



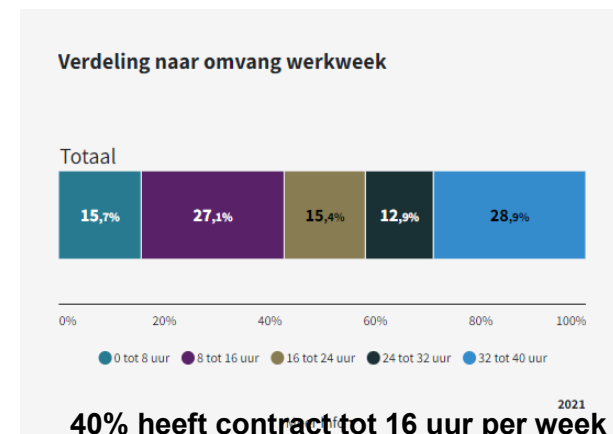
Ruim 60% is vrouw



Meer dan 90% heeft max. mbo-niveau



Driekwart geen migratieachtergrond



40% heeft contract tot 16 uur per week