

Internetconsultatie

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
T.a.v. Mevrouw K. van Gennip
Den Haag

Leidschendam
29 maart 2022

Kenmerk
R-22.019/ML

E-mail

Betreft

Reactie RND op internetconsultatie Wijziging besluit Wfsv

Geachte mevrouw Van Gennip,

Naar aanleiding van uw internetconsultatie over de **Wijziging van het Besluit Wfsv en het Besluit nadere regels oproepovereenkomsten** ontvangt u hierbij de reactie van de Raad Nederlandse Detailhandel (RND). RND vertegenwoordigt het groot winkelbedrijf in voornamelijk Non-Food waar een paar honderduizend werknemers werkzaam zijn.

Aanleiding en doel van de wijziging van het besluit is gelegen in het feit dat er volgens u oneigenlijk gebruik of misbruik gemaakt kan worden van de regelgeving wanneer sprake is van uitbreiding van de arbeidsomvang.

Onze zienswijze

Met de invoering van de Wet arbeidsmarkt in Balans (WAB) per 1 januari 2020, is een premiedifferentiatie WW ingevoerd naar aard van het contract. Alleen schriftelijke arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd (niet zijnde oproepcontracten) vallen onder de lage WW-premie. De hele implementatie van de WAB heeft veel voeten in aarde gehad omdat ook naar het oordeel destijds van de SER er behoorlijk wat 'waterbedeffecten' in zaten. Omdat de dagelijkse praktijk van werkgevers een hele diverse is, lijken er op steeds meer situaties 'reparaties' gedaan te moeten worden. De belangrijkste vraag die naar onze mening daarbij beantwoord moet worden is of het beoogde doel er daadwerkelijk mee bereikt wordt.

Een aantal jaren geleden werd nog gesteld dat het werkgeverschap aantrekkelijker gemaakt moest worden. In de voorstellen die daarop volgden (totstandkoming WAB), vonden wij weinig voorstellen die dat uitgangspunt ondersteunden. Enige conclusie die wij konden trekken is dat de factor arbeid de facto duurder is geworden en de regels minder duidelijk. De bij de WAB geïntroduceerde gedifferentieerde WW premie moet werkgevers ontmoedigen onzekere overeenkomsten (zoals oproepovereenkomst) die onvoldoende werk- en inkomenszekerheid bieden aan de werknemer aan te gaan. Bij dergelijke onzekere contracten moet de hoge WW-premie worden betaald.

Vooralsnog is nergens onderbouwd dat er op grote schaal aanleiding is om ervan uit te gaan dat er binnen de lage WW-premie contracten 'misbruik' gemaakt wordt van mogelijkheid tot al dan geen uitbreiding van de arbeidsomvang.

Wat wij bij onze achterban beluisteren is dat er wel onduidelijkheid is bij de scheidslijn tussen oproep- en niet oproepovereenkomsten.

Bezwaren tegen de voorgenomen wijzigingen

In de detailhandel staan we al enkele jaren voor de nodige uitdagingen, niet in de laatste plaats door gestegen concurrentie via internetverkoop. Flexibiliteit is niet alleen het antwoord op fluctuaties in het werkaanbod maar ook op het arbeidsaanbod. Met een toenemende krapte op de arbeidsmarkt, moet de sector steeds meer een beroep doen op de bestaande werkpopulatie om uren vol te maken om de detailhandel draaiende te houden. Als een uitbreiding van de arbeidsomvang binnen de bestaande arbeidsovereenkomst echt meer geld gaat kosten door de voorgestelde wijziging van het Besluit Wfsv, zal dat gevolgen hebben voor onze sector.

Ervan uitgaande dat als de (noodzakelijke) uitbreiding plaatsvindt bij tijdelijke contracten er al sprake is van hoge WW-premie. Op die overeenkomsten zal het dus geen effect hebben. Als deze uitbreiding echter plaatsvindt bij werknemers met een vaste (schriftelijke) arbeidsovereenkomst, kan dat mogelijk toch als een oproepcontract of contract met tijdelijke uitbreiding worden gezien waarvoor hoge WW-premie moet worden betaald.

Hierbij wordt door de wetgever op geen enkele wijze rekening gehouden met de duur van de vaste arbeidsovereenkomst (40-jarige dienstverbanden komen nog voor) en de urenomvang.

Wanneer vanuit het oogpunt 'bescherming van preciaire contracten' uw redenering wordt gevolgd, zouden vaste contracten (afgesloten voor invoering van de WAB?) met bijvoorbeeld een minimale urenomvang waarbij absolute inkomenszekerheid is, niet mogen worden geraakt door wijziging van het besluit.

Daarbij merken wij met klem op dat de wijziging als voorgesteld, door het merendeel van onze achterban **NIET** wordt gesnapt. Het gaat om het lid b van artikel 2:

Lid b: het lage WW-percentage wordt niet toegepast op een arbeidsovereenkomst met een beding waarin is overeengekomen dat meer dan één arbeidsomvang als bedoeld in artikel 628a, negende lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek van toepassing is, anders dan over reeds verstreken perioden.

Ook de toelichting erop geeft geen duidelijkheid voor de diverse situaties die zich kunnen voordoen.

Onvoldoende oog voor de praktijk

Wij hebben ernstige bezwaren tegen het voornemen om bij een tijdelijke uitbreiding binnen een bestaande arbeidsovereenkomst voor de gehele arbeidsovereenkomst het hoge WW-tarief te laten gelden. Naast de argumenten zoals eerder genoemd, komt het in de praktijk veel voor dat aanpassing van de arbeidsomvang op verzoek van de medewerker is. In onze branche werken veel parttimers die zorgtaken hebben naast hun werk. Zo wordt er veelal gepland binnen schooltijden en worden er verzoeken

gedaan om gedurende de schoolvakanties meer thuis bij kinderen te zijn. Dergelijke afspraken worden veelal gehonoreerd waardoor onze sector ook aantrekkelijk blijft. Ook worden die afspraken meestal aan het begin van een vast contract voor jaren vastgelegd, zodat de medewerker zekerheid heeft over de schoolgaande perioden van hun kinderen. Dat maakt het plannen voor de medewerker makkelijk als er aanvullende opvang geregeld moet worden.

Wanneer deze afspraken straks onder de hoge WW-premie gaan vallen, dan zullen dergelijke afspraken wellicht teruggedraaid moeten worden. Als dat juridisch niet kan, omdat werkgever de arbeidsovereenkomst niet eenzijdig kunnen wijzigen, dan worden die arbeidskrachten naar onze mening onbedoeld duurder. Dat gaat zeker op termijn tot problemen in onze sector leiden.

Dat geldt omgekeerd ook voor perioden waarin een tijdelijke uitbreiding van de arbeidsomvang is overeengekomen. Een vaste medewerkster die in de feestmaand december, waarin een groot deel van de detailhandel haar omzet haalt, wel meer uren wil draaien omdat haar partner in die maand verplichte bouwvakvakantie heeft, wordt dan ook ineens veel duurder. Dit terwijl de zij precies weet waar ze aan toe is en naar het 'extraatje' uitkijkt. Het hoge tarief zou naar onze mening hooguit alleen moeten gelden voor de perioden waarbinnen de arbeidsomvang wordt uitgebreid.

Aanvullende wetgeving nodig

Als een medewerker op grond van artikel 2 lid 1 van de Wet flexibel werken een verzoek doet om tijdelijke aanpassing van de arbeidsomvang, dan moet de werkgever het verzoek inwilligen, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. Wordt het 'te duur' worden van arbeid straks als zwaarwegend bedrijfsbelang gezien als voor de medewerker daardoor 5% meer WW-premie moet worden afgedragen? Graag zien wij dat meegewogen.

Alleen bij cao kan er gewerkt worden met jaarurenafspraken. De wetgever geeft naar onze mening de vakbonden troeven in handen om daarover geen afspraken meer te willen maken vanuit oogpunt 'prijs'. Of daar iets voor terug te willen wat meer kost. Werkgevers zouden tegen willekeur beschermd willen worden.

Al met al lijken de voorgestelde wijzigingen vooral met een negatieve bril van wantrouwen jegens werkgevers te zijn opgesteld. Het is onjuist dat werkgevers alleen maar flexibiliteit willen en werknemers geen inspraak hebben en als zwakkere partij worden gezien. In onze praktijk gaat dit argument niet zondermeer op. We werken al jaren aan het imago van onze sector waar jongeren veelal hun eerste werkervaring op doen en die werkgelegenheid biedt voor alle lagen van de beroepsbevolking, inclusief de lager geschoolden. Werkgevers die het de afgelopen twee jaar moeilijk hebben gehad met winkelsluitingen door Covid-19 en het hoofd boven water proberen te houden. Zij hebben juist nu een extra steun in de vorm van administratieve lastenverlichting nodig en niet de door u voorgestelde maatregelen, die het onnodig ingewikkeld maken.

RND vraagt u nadrukkelijk te kijken naar de gegeven praktijkvoorbeelden en bijvoorbeeld uitzonderingen te maken voor die langdurige contracten waar werkgevers en werknemers al vele jaren naar beiden tevredenheid de voor hun noodzakelijke waarborgen in hebben geregeld.

Natuurlijk moeten de kwetsbaren worden beschermd, maar betutteling is in de huidige arbeidsmarkt niet nodig en op onduidelijke wet- en regelgeving zit geen werkgever te wachten. Met uw voorstellen raakt u toch een groot deel van gehele arbeidsmarkt, terwijl de echte misstanden zich wellicht maar op kleine schaal voordoen. Daadwerkelijke cijfers ontbreken daarover.

De verplichting om ook op de loonstrook een extra vermelding op te nemen omtrent de vraag of er wel of niet meer dan één arbeidsomvang in de overeenkomst is opgenomen, leidt alleen maar tot meer administratieve verplichtingen die moeten worden geïmplementeerd in salarissystemen en moet worden bijgehouden. Daarbij is het nog maar de vraag of de wetgeving zo duidelijk wordt omschreven dat het voor degenen die de vermelding moeten invullen helder is wat wordt bedoeld. De term 'meerdere arbeidsomvangen' is voor een (al dan niet externe) loonadministrateur niet zelf in te vullen. Daarvoor moet hij de inhoud van de individuele contracten kennen.

De vraag is ook of er opnieuw een screening van reeds bestaande vaste arbeidsovereenkomsten moet komen om alle 'maatwerkafspraken' tegen de lat van de nieuwe wetgeving te houden? Dat brengt echt enorme administratieve lasten voor onze achterban met zich mee, waar voor honderdduizenden medewerkers de payroll wordt gedraaid.

Op grond van bovenstaande vinden we de voorgestelde aanpassing van het besluit onbegrijpelijk. De conclusie dat met de wijziging van het Besluit Wfsv de regelgeving in lijn wordt gebracht met de doelstellingen van de WAB delen wij zeker niet. Het wordt er naar onze mening en die van onze achterban nodeloos ingewikkelder door.

Met vriendelijke groet,
Raad Nederlandse Detailhandel - RND