



Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Woerden, 10 juli 2024

Onderwerp : Internetconsultatie Nadere regeling kinderarbeid

Geachte heer/mevrouw,

Wij hebben kennisgenomen van het voorstel om de Nadere regeling kinderarbeid aan te passen. Dit voorstel ligt op dit moment ter internetconsultatie voor. Koninklijke Horeca Nederland (KHN) vertegenwoordigt ongeveer 18.000 horecaondernemers. Het voorstel heeft gevolgen voor hen, om deze reden sturen wij deze reactie.

Wij staan positief tegenover de ontwikkeling dat er iets meer ruimte wordt geboden om 13-15-jarigen extra te kunnen laten werken, zij het onder strikte voorwaarden. De bedoeling van de modernisering van de regelgeving voor kinderarbeid is om aan te sluiten bij de wensen van kinderen, ouders en werkgevers. Deze verruiming sluit aan bij deze wensen en kan een bijdrage leveren om enigszins aan de (waarschijnlijk blijvende) krapte op de arbeidsmarkt tegemoet te komen. Desondanks willen wij de volgende aandachtspunten naar voren brengen.

Een aantal van de strikte voorwaarden die aan de verruiming zijn verbonden kunnen in de praktijk namelijk aanzienlijke belemmeringen opwerpen en/ of zorgen voor discussie tijdens handhaving door de Arbeidsinspectie. Zo zien wij als één van de belangrijkste beperkingen in de voorgestelde aanpassingen het opnemen van het verbod voor 13-15-jarigen om te werken in een horecalokaliteit waar alcoholhoudende dranken *kunnen* of worden geschonken, jeugdige werkenden in het kader van hun opleiding uitgezonderd (toevoeging artikel 1:1, derde lid).

In de Alcoholwet is bepaald dat het verboden is dat 13-15-jarigen werken gedurende de tijden dat er alcohol *wordt* verstrekt. Door de aanpassing van deze regeling wordt 'worden' nu verruimd naar 'kunnen of worden'. Wij begrijpen dat dit wordt voorgesteld om risico's te voorkomen en voor een betere basis en eenduidigheid van de handhaving te zorgen, maar tegelijkertijd kan dit, met name voor de wat kleiner behuise horecaonderneming, zoals bijvoorbeeld een cafetaria, tot een onwerkbaar situatie leiden.

Stel dat een 13-15-jarige zich met afwaswerkzaamheden bezig houdt, dan zou dit naar de letter van de aangepaste regeling niet meer kunnen in een cafetaria dat geen fysiek afgescheiden afwasruimte heeft. Er zijn vele horecaondernemingen waar sprake is van een open keuken. Wij zijn van mening dat als gasten van de keuken worden gescheiden door een toonbank of iets dergelijks, er naar onze mening ook wordt voldaan aan de eis dat kinderen niet in dezelfde ruimte werken waar alcoholhoudende dranken kunnen worden geschonken.

www.khn.nl

Koninklijke Horeca Nederland

Postbus 566
3440 AN Woerden
Pelmolenlaan 10
3447 GW Woerden

T 0348 489 489
F 0348 489 400
info@khn.nl

Daarnaast is de vraag hoe het zit met het even door de ruimte lopen waar alcoholhoudende dranken kunnen worden geschonken, bijvoorbeeld om iets te pakken of naar de WC te gaan? Niet elke horecalokaliteit beschikt over de ruimte dat 13-15-jarigen volledig hun werk kunnen doen zonder dat er een ruimte hoeft te worden betreden waar in theorie alcohol geschonken zou kunnen worden.

Ook kunnen wij ons voorstellen dat in een bedrijf waar veel zaalverhuur of vergaderingen plaatsvinden (bijv. hotels/congrescentra) dit tot lastige en ongewenste situaties kan leiden. Een 13-15 jarige kan straks niet meer worden belast met het leeghalen van de tafels in een vergaderzaal, enkel om de reden dat in die zaal volgens de vergunning alcohol geschonken kan worden. Dit kan toch niet de bedoeling zijn van de modernisering van de regels? In de praktijk leidt dit namelijk niet tot verruiming, het tegendeel is eerder waar.

Tot slot, willen wij u wijzen op de voorgestelde wijziging van art 4:1, eerste lid, onderdeel a. Dit onderdeel maakt de verruiming van de arbeidsmogelijkheden van 13-14-jarigen voor het werken op zondag afhankelijk van de overeenstemming hierover met het medezeggenschapsorgaan of bij het ontbreken daarvan, met de belanghebbende werknemers. Naast deze overeenstemming moeten ook de ouders of verzorgers aantoonbaar instemmen. Dit betekent voor de werkgever extra (administratieve) handelingen om tot overeenstemming te komen. Bovendien vragen wij ons af wat wordt verstaan onder 'belanghebbende werknemers'. Is bij het ontbreken van een medezeggenschapsorgaan het noodzakelijk dat alle werknemers die gevolgen zouden kunnen hebben van de inzet van de jeugdigen instemmen? Deze duidelijkheid ontbreekt in het voorstel.

Samengevat: wij zijn blij met de voorgestelde verruiming, maar de strikte voorwaarden hebben als gevolg dat dit voorstel voor een aantal horecaondernemers juist beperkend zal werken. Zij zullen, bijvoorbeeld door de wijze hoe hun horecalokaliteit is ingericht geen gebruik kunnen van de inzet van 13-15-jarigen. Bij deze voorgestelde wijziging vragen wij ons dan ook af of hiermee wel het beoogde doel wordt behaald: het bieden van iets meer ruimte voor 13-15-jarigen om extra te kunnen werken. Op deze wijze gaat dit in de praktijk geen verruiming betekenen. Ook het doel om de handhaafbaarheid te vergroten wordt in onze ogen niet behaald, er zullen zich juist nieuwe interpretatieverschillen voordoen.

Met vriendelijke groet,

Koninklijke Horeca Nederland