

Internetconsultatie

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
T.a.v. Mevrouw K. van Gennip
Parnassusplein 5
2511 VX Den Haag

Leidschendam
9 augustus 2022

Kenmerk
R-22.050/ML

E-mail
luijendijk@rndweb.nl

Betreft

Reactie RND op internetconsultatie Wijziging WAADI

Geachte mevrouw Van Gennip,

Naar aanleiding van uw internetconsultatie over de **Wijziging van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs i.v.m. invoering certificeringsplicht voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten** ontvangt u hierbij de reactie van de Raad Nederlandse Detailhandel (RND). RND vertegenwoordigt het grootwinkelbedrijf en filiaalbedrijven in voornamelijk Non-Food waar zo'n 350.000 (waarvan ruim 100.000 rechtstreeks betrokken) werknemers werkzaam zijn.

Aanleiding en doel van de wijziging van de wet is dat er veel misstanden in de uitzendsector zijn die op dit moment onvoldoende kunnen worden aangepakt.

Ons uitgangspunt

Laten we voorop stellen dat de RND niet tegen een certificeringsplicht is, integendeel. Misstanden moeten worden aangepakt en kwetsbare groepen beschermd.

Wij zijn voorstander van een transparante arbeidsmarkt waarbij op voorhand duidelijk is als het gaat om het onderscheid tussen bonafide en malafide ondernemingen. Onze leden zijn gebaat bij die duidelijkheid die wij voor groot deel terugzien in de voorgestelde wijzigingen. De RND is van mening dat de regelgeving zeker ook voor buitenlandse intermediairs moet gaan gelden. Zo worden ontwijkroutes om aan de certificering te ontkomen voorkomen.

De RND plaatst wel kanttekeningen bij de opvolging en handhaving van de gekozen weg, daar dit in de huidige praktijk met vrijwillige aansluiting en opneming in het SNA-register ook een probleem is. Voldoende capaciteit is daarbij cruciaal.


Als het kabinet beoogd minder bedrijven (alleen 'echte' intermediairs) te willen certificeren, welke regels zijn dan op de overige bedrijven die nu in het SNA-register staan van toepassing? Naar onze mening kan dat een zwakke plek zijn in de regelgeving. De RND heeft nog een aantal bezwaren welke we hierna graag toelichten.

Bezwaren tegen de voorgenomen wijzigingen

1. Het eerste bezwaar betreft de wijziging van de definitie 'terbeschikkingstelling'. In de huidige wet wordt een drietal situaties uitgesloten van ter beschikking stellen van arbeid. Een daarvan is in het geval van **collegiale uitleen**. Wanneer de regering de definitie van collegiale uitleen nader wenst te verduidelijken door de huidige definitie te vervangen door: *het tegen vergoeding van ten hoogste de loonkosten ter beschikking stellen van arbeidskrachten, die bij degene, die hen ter beschikking stelt, ten behoeve van arbeid in diens onderneming in dienst zijn*, denken wij dat er een ongewenst probleem ontstaat. Wij zijn van mening dat er daardoor juist een discussie kan ontstaan over de feitelijk te toetsen loonkosten. Hoewel wordt aangegeven dat er nadere regels kunnen worden gesteld, schieten de voorgestelde (vier) elementen om te komen tot echte loonkosten tekort. Wij zien bijvoorbeeld niet terug dat (arbeidsmarkt)toeslagen worden meegenomen in de definitie van bruto loon, ook lijken een dertiende maand, voorwaardelijke bonus, vaste onkostenvergoeding en leaseauto niet te worden meegenomen. En wat geldt voor de arbeidsvoorwaarden waar door het uitleen aanvullend recht op is? Waar eerder gesproken werd over 'zonder winsttoegmerk', kunnen collegiale uitleners bij sluiting (door bijvoorbeeld COVID-19) hun medewerkers niet elders onderbrengen tegen daadwerkelijke kosten. Wij vinden dat een onwenselijk effect.
2. Daarnaast is in Artikel 1 vierde lid aangegeven dat bij of krachtens Algemene maatregel van bestuur de definitie van collegiale uitleen als bedoeld in derde lid onderdeel b van zelfde artikel nader wordt bepaald. Zo'n wetsartikel geeft op dit moment geen zekerheid, waartoe onvoldoende kan worden ingeschat welke risico's werkgevers die collegiaal uitleenen, lopen.
3. De verduidelijking wat de regering verstaat onder 'in dienst ten behoeve van arbeid in de onderneming van de uitlener', levert onnodige discussies op. Wanneer de regering van mening is dat een *arbeidskracht slechts een korte periode (bv minder dan zes maanden) in eigen onderneming werk heeft verricht voordat deze ter beschikking wordt gesteld aan een derde, dan is het niet aannemelijk dat de arbeidskracht in dienst is ten behoeve van arbeid in de onderneming van de uitlener*. Er zijn naar de mening van de RND situaties denkbaar waar voorbij gegaan wordt aan de zuivere intenties van werkgevers om werknemers werk en inkomen te bieden ook wanneer dat tijdelijk (bv door winkelsluiting) elders is.
4. Tot slot roept de RND op om in het kader van (regionale) arbeidsmarktkrapte arbeidspools niet onmogelijk te maken. Wij zijn namelijk met onze achterban bezig om te bezien in hoeverre werkgevers in collectief verband meer werkzekerheid kunnen bieden aan werknemers en hen te behouden voor de sector detailhandel. Het bijvoorbeeld kunnen aantrekken van goede krachten in een bepaald winkelcentrum of winkelgebied en hen voor langere tijd te binden heeft op dit moment prioriteit. Wij zien dergelijke initiatieven liever niet in de kiem gesmoord door regelgeving die dit doorkruist.

Uiteraard zijn wij bereid een en ander mondeling toe te lichten.

Raad Nederlandse Detailhandel - RND


Miriam Luijendijk-van Leeuwen
Sociale Zaken