



Aan VNO-NCW/MKB-Nederland
T.a.v. Guusje Dolsma en Ton Schoenmaeckers
Bezuidenhoutseweg 12
2594 AV Den Haag

Datum

16 januari 2023

Kenmerk

Branches flex-2023

Betreft

Uitwerking coalitieakkoord op basis SER-MLT-advies te beperkend

Beste Guusje en Ton,

Met de uitwerking van het coalitieakkoord op basis van het SER MLT advies wordt steeds duidelijker dat de broodnodige flexibiliteit in arbeidsrelaties onder druk komt te staan. Flexibiliteit die essentieel is voor vele sectoren maar ook voor veel werkenden in Nederland onder werkbare voorwaarden.

Wij wilden een collectief signaal afgeven en dat werd ingehaald door de aankondiging van Ton voor overleg met SZW. Ons doel blijft om in het overleg met SZW en de Stichting van de Arbeid de scherpe randjes van de voorstellen van SZW af te vijlen. Daarom menen wij de bedreigingen voor onze sectoren en onze arbeidsrelaties nog eens nadrukkelijk en samengevat onder de aandacht te brengen.

Onze sectoren kunnen niet zonder een behoorlijke mate van flexibiliteit in personele inzet, omdat de realisatie van omzetpatronen door het jaar heen om verschillende redenen, waaronder logische seizoenen of andere piek of dal perioden nu eenmaal een flexibele personele inzet vereisen.

De nu bekende o.a. door SZW geformuleerde voorstellen staan haaks op een broodnodige wendbaarheid, productiviteit van ondernemingen en de arbeidsverhoudingen in onze sectoren. Concreet benoemen wij hierna puntsgewijs een aantal voorbeelden:

1. Oproepcontracten met garantie en beschikbaarheid

Op basis van het SER advies zijn oproepovereenkomsten en de nul-urenovereenkomst straks passé en komen er basiscontracten met kwartaaluren normen. De basis wordt gevormd door gegarandeerde uren waar additioneel de werknemers zich voor maximaal 130% van de gegarandeerde uren beschikbaar stelt. Dat wordt weer ingekaderd door 150% aan roosterbare uren.

Los van de precieze verhoudingen is het gewoon volstrekt onwerkbaar in de individuele arbeidsrelatie en in de arbeidsverhoudingen binnen de onderneming. Dat geldt ook voor de administratieve verantwoording en verdeling van het werk over de mensen en hun wensen.

Het beperkt de wendbaarheid van ondernemingen én van medewerkers. Het maximum aantal uren mag dan 40 uur per week niet overschrijden. In een sector waar gedurende pieken (zomer, winter, kerst, events, etc.) extra inzet nodig is of juist minder door het ontbreken ervan, leidt dit tot onwerkbaar situaties. Wat doe je met de plussen over het voorgaande kwartaal als die uren er het opvolgende kwartaal niet zijn.

2. Kwartaal urennorm met vastklik systeem

Per kwartaal dient bij een kwartaaluren norm contract te worden vastgesteld of er gedurende het verstreken kwartaaluren buiten de bandbreedte zijn gemaakt. Dit resulteert in een rechtsgevolg van meer contracturen, een door de werkgever te doen aanbod voor meer uren voor het volgende kwartaal (cf. WAB) of een rechtsvermoeden van arbeidsomvang op basis waarvan de contracturen worden verhoogd. Dit kan leiden tot een stapeling van uren, wat voor seizoenbedrijven of ondernemingen met anderszins pieken en dalen in omzet en gerelateerde arbeidsinzet tot een onwerkbaar situatie leidt. Ook schuilt er een risico voor de werknemer in dit "vastklik" mechanisme. Werkgevers zullen geneigd zijn een contract niet te verlengen op het moment dat het aantal gestapelde uren oploopt.

De normering is onduidelijk. Wordt het telkens een driemaandcontract of een contract bepaalde of onbepaalde tijd met telkens na 3 maanden een nieuwe omvang van rechtswege, op aanbod of rechtsvermoeden, met elk een onmogelijke administratieve last.

Ook is onduidelijk hoe e.e.a. zich verhoudt tot bestaande verplichtingen rond oproepovereenkomsten en de jaaruren. Onduidelijk is de functie van de hoge ww-premie. Vooralsnog is er alleen maar stapelen van werkgeversverplichtingen.

3. Ketenregeling en seizoenwerk:

SZW heeft voorgesteld dat seizoenfuncties, waarvoor afgeweken kan worden van de ketenregeling, formeel worden aangewezen bij ministeriële regeling. Dat is een afwijking ten opzichte van de bepaling nu (het verschil tussen artikel BW 7 668a lid 13 (werk individu is max 9 maanden in een jaar beschikbaar) en BW 7 668a lid 8 (als dat niet voldoet via SZW-regeling op verzoek van cao-partijen)¹.

¹ [wetten.nl - Regeling - Burgerlijk Wetboek Boek 7 - BWBR0005290 \(overheid.nl\)](http://wetten.nl - Regeling - Burgerlijk Wetboek Boek 7 - BWBR0005290 (overheid.nl))

Waar tot op heden dit aan de cao tafel kon worden besloten door sociale partners en er geen “Haagse” inmenging vereist was, wordt dit nu ingevoerd, met als argument dat hiermee “gele” vakbonden buiten spel worden gezet. Los van dit ronduit discutabele argument, vrezen wij dat deze toetsing leidt tot vertraging bij het definitief sluiten van een cao. Voor sectoren zonder cao zou de wet onverkort van toepassing dienen te zijn.

Het gaat om de primaire definitie van BW 7 668a lid 13. De werkgever bepaalt of er sprake is van een seizoenfunctie en toetsing hiervan kan eventueel plaatsvinden bij de civiele rechter. Dat is ook voor een werknemer een grotere garantie en maakt het risico voor een werkgever evident (want geen seizoenonderbreking en wel werk beschikbaar is snel vaste dienst).

4. Uitzondering scholieren en studenten

De uitweg van een uitzondering voor scholieren en studenten op o.a. de basiscontracten en verbod op 0-uren wordt in de gesprekken beperkt tot gemiddeld 12 uren per week en check op inschrijven op de onderwijsinstelling. De 12 uren beperkt en de bewijslast geeft weer spanning tussen verschillende populaties en vakantieperiodes die zich weer niet laten middelen met de 12 uren. De urengrens is discutabel en uren wordt overigens al beperkt door de Arbeidstijdenwet.

5. Uitzendwerk

Het uitzendwerk wordt snel gezien als alternatief voor pieken en dalen. Maar gaat voorbij aan de arbeidsrelatie van de MKB-ondernemer met medewerkers. Het kan niet zijn dat ruimte voor uitzendwerk ten koste gaat van de arbeidsrelaties in de MKB-onderneming.

Mochten de bovengenoemde voornemens tot wetgeving leiden, zal dit in de praktijk tot knelpunten in de personeelsplanning en daarmee in de bedrijfsvoering leiden bij onze leden, nog los van de enorme administratie die voortvloeit uit deze maatregelen. Onze sectoren bestaan uit vele MKB ondernemers die geen P&O afdelingen hebben. De ondernemer moet het er weer bij gaan doen. Daarnaast raakt het de broodnodige wendbaarheid van bedrijven die nu eenmaal een seizoensgebonden exploitatie kennen.

Na de Wet Werk en Zekerheid en de Wet Arbeidsmarkt in Balans wordt er weer wetgeving opgetuigd die ondernemen met personeel steeds lastiger maakt.

Wij realiseren ons dat VNO/NCW en MKB Nederland mede-eigenaar zijn van het SER advies, maar de uitwerking ervan gaat voor onze sectoren fors klemmen. Wat er tot op heden is geproduceerd door SZW en de input en waarnemingen vanuit de Stichting van de Arbeid, mag door een werkgeversorganisatie niet geaccepteerd worden, ook niet wanneer het onderdeel is van de welbekende uitruil van belangen. Zoals zo vaak is de SZW tekentafel ver verwijderd van de dagelijkse praktijk.



Dit dossier ligt ons -maar bovenal onze achterbannen- zeer zwaar op de maag en de uitwerking tot nu bekend is niet acceptabel. Dit dossier mogen we ook niet los zien van de maatregelen op de aanpalende dossiers zoals het zzp-dossier dat eveneens de flexibiliteit en beschikbaarheid van arbeidskrachten op de markt fors gaat raken voor een deel van de sectoren. De vraagstukken op dat dossier kunnen hiervan niet los gezien worden.

Van harte zijn wij bereid om in nader overleg met o.a. SZW een toelichting op de door ons gesignaleerde knelpunten te geven. Wij blijven uiteraard participeren in de werkgroep. De relevantie is er ook voor ondernemingen in verwante sectoren.

Met een hartelijke groet,

VBe, Vereniging Beveiligingsorganisaties Nederland
Schoonmakend Nederland
HiswaRecron
Koninklijke Horeca Nederland
InRetail
Raad Nederlandse Detailhandel
Nederlandse Veiligheidsbranche