



Standpunten
stuurgroep Sociale Zaken





Standpunten
stuurgroep
Sociale Zaken

1. De detailhandel in Nederland

De detailhandel is een belangrijke economische sector die wordt gekenmerkt door een zeer arbeidsintensief karakter. Er werken ongeveer 750.000 mensen. Het belang voor de Nederlandse economie is groot. De afdracht van btw, het bieden van structurele werkgelegenheid en het bieden van een sociale infrastructuur waarin mensen werken en wonen wordt in diverse rapporten telkens weer aangetoond. Om de werkgelegenheid in de sector te behouden en de arbeidsvoorwaarden meer te laten aansluiten op de wensen van werknemers wordt in dit discussiedocument van Detailhandel Nederland een overzicht gegeven van onderwerpen die binnen het dossier arbeidszaken detailhandel een prominente plaats moeten krijgen.

De nieuwe stuurgroep Sociale Zaken gaat zich vooral bezig houden met het ontwikkelen van beleid en een meer integrale visie op arbeid. Medewerkers die in deze sector werken zijn vaak zeer gemotiveerd en zoeken een baan die past bij hun vaardigheden en interessegebied. Bijvoorbeeld het contact met klanten is een plezierig aspect bij het werken in een winkel.

Het sociale beleid in de detailhandel is een samenspel van overheidsbeleid (belastingen, sociale zekerheid, pensioenen, arbeidsrechtelijke regelgeving), collectieve afspraken en individueel ondernemingsbeleid en hangt op een complexe manier met elkaar samen. Cao-onderhandelingen zijn een belangrijk instrument om trendmatige ontwikkelingen in de arbeidsmarkt te sturen. De stuurgroep Sociale Zaken van Detailhandel Nederland heeft een ambitieuze agenda en kan rekenen op draagvlak vanuit de verschillende branches in de retail. Deze samenwerking maakt ook een krachtige lobby richting politiek mogelijk, tilt zaken op een hoger niveau en bereikt concreet iets op deelterreinen voor de branches in de detailhandel.

Bij de belangenbehartiging richting overheid en politiek is het van het grootste belang dat de detailhandel duidelijk en met één stem spreekt. Dit kan nu via Detailhandel Nederland. Het gaat om alle onderwerpen die de positie van medewerkers in de detailhandel en de relatie tussen werkgevers en medewerkers beïnvloeden.

Wij doen een beroep op de politiek om zorg te dragen voor een klimaat waarin de loonkostenontwikkeling in de detailhandel beperkt kan blijven en daarmee de werkgelegenheid en met name die van jongeren op peil kan blijven. Er zijn dringend een aantal aanpassingen van het huidige arbeidsvoorwaardenstelsel nodig en de stuurgroep Sociale Zaken wil proactief sturing geven aan dit beleid. Daarbij moet gemotiveerd worden aangegeven waarom de standpunten van de vakbonden, die nog steeds sterk geënt zijn op de traditionele rolpatronen van werknemers, een groei in werkgelegenheid beperken en de arbeidskosten laten oplopen.



De stuurgroep Sociale Zaken wil onderzoeken hoe de verschillen tussen bruto- en nettobeloning verkleind kunnen worden waardoor de beloning van werknemers wordt verbeterd zonder stijging van loonkosten. Vooral voor jongeren is dit een aantrekkelijke randvoorwaarde om in de detailhandel te komen werken. Veel jongeren combineren dit met het volgen van een opleiding of kiezen voor een combinatie van werken en zorgtaken. Kortom, de detailhandel is een veelzijdige werkgever met een goed perspectief op een duurzame arbeidsrelatie waarin werk en privé goed kunnen samengaan.

2. Uitgangspunten arbeidsvoorwaarden detailhandel

Beheersen van een evenwichtige loonkostenontwikkeling in de detailhandel

De primaire arbeidsvoorwaarden worden vastgesteld in onderhandelingen tussen werkgevers en medewerkers. Hier hebben de werkgevers dus zelf invloed op. Een aantal afgeleide regelingen, zoals de vaststelling van de werknemerspremies, pensioenpremies en private verzekeringen tegen bijvoorbeeld ziektekosten en kosten van arbeidsongeschiktheid hebben echter eveneens een grote invloed op de kosten van arbeid.

Pensioenkosten en daarmee de loonkosten lopen op als gevolg van vergrijzing, ontgroening, een langere levensverwachting en strengere eisen van de toezichhouders. De economische en financiële crisis zorgt ervoor dat de dekkingsgraden van pensioenfondsen onder druk staan waardoor de kosten verder op gaan lopen en er daarom minder ruimte over blijft voor loonsverhoging en koopkrachtverbetering. In samenhang met de politieke discussie over de AOW verhoging, heeft dit eveneens een belangrijk effect op de inhoud van de pensioenregeling.

Detailhandel Nederland pleit voor een fundamentele discussie over de houdbaarheid van het huidige pensioenstelsel en wil graag naar schaalvergroting binnen de detailhandel. De kosten van de uitvoering moeten omlaag, onder andere door samenwerking en schaalvergroting, om het stelsel op lange termijn houdbaar te maken.

Bij verhoging van de AOW-leeftijd zullen de pensioenregelingen daarop moeten worden aangepast.



Flexibiliteit binnen arbeidsrelaties

Er is een toenemende vraag naar meer flexibiliteit bij de inzet van medewerkers. Dit hangt samen met pieken op dag- en weekbasis, met seizoensinvloeden binnen branches, pieken en dalen rond feestdagen en vakanties, en economische perioden van voor- en tegenspoed. Er is daarom behoefte aan een flexibele schil rond de vaste bezetting in de winkel. Daarnaast is er ook flexibiliteit nodig in de toeleveringsbedrijven of bij de distributiecentra's van grote ondernemingen of in- en verkooporganisaties.



Detailhandel Nederland zou graag zien dat cao's op dit punt verder gemoderniseerd worden, waardoor flexibele inzet van personeel beter mogelijk wordt.

Vereenvoudiging van arbeidsongeschiktheidsregelingen

Het complexe stelsel van arbeidsongeschiktheidsregelingen zorgt ervoor dat medewerkers onvoldoende zicht hebben op de mogelijkheden die zij hebben om zelf mee te helpen bij het vinden van oplossingen om het werk te hervatten. De Wet verbetering poortwachter draagt bij

aan de goede verantwoordelijkheidsverdeling tussen werkgever en medewerker, maar regelingen zoals de Wajong, WIA en IVA zijn voor veel werkgevers onvoldoende duidelijk om goed te kunnen uitvoeren. Verzekeraars profiteren van deze onduidelijkheid en onzekerheid en proberen een hogere premie te berekenen dan nodig.

Detailhandel Nederland wil meer inzicht krijgen in de premiestromen die rondgaan binnen de arbeidsongeschiktheidsregelingen en wil graag de mogelijkheden onderzoeken naar een collectief gefinancierd eigen-risico-stelsel. Hierdoor kan wellicht door effectievere inzet van premiegelden de afstand tussen bruto- en nettoloon verkleind worden.

Oplopende kosten van de zorg (zorgverzekering en AWBZ)

De kosten voor de zorg dreigen onbetaalbaar te worden. Hierdoor worden medewerkers (deels sluipend) geconfronteerd met sterk oplopende premies die steeds meer koopkracht afromen.



Detailhandel Nederland vindt dat de politiek een oplossing voor deze kostenstijgingen moet zoeken. De werknemer met een lager salaris in de eerste belastingschijf betaalt relatief veel aan de premies voor de zorg en aan de AWBZ. De stuurgroep Sociale Zaken wil dat de politiek de oplopende kosten in de zorg aan banden legt.

3. Van visie naar concrete aanpak

De toenemende samenhang tussen de verschillende onderwerpen arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidsmarktbeleid is van belang bij de verdere ontwikkeling van het sociaal beleid voor de detailhandel.

Om dit te bereiken moeten de volgende uitgangspunten worden gehanteerd:

- Er is een brede wens om waar wenselijk en mogelijk meer (uitvoerings)regels op ondernemingsniveau als maatwerk te kunnen/mogen invullen (decentralisatie). Consequentie is dat cao's zich op die onderwerpen meer moeten beperken tot kaderafspraken met ruimte voor uitwerking op het ondernemingsniveau (of meer ruimte voor dispensatiemogelijkheden);
- Uitvoering van de wens tot aanpassing van de arbeidsvoorwaardenregelingen op de ruimere openingstijden op avonden, zaterdag en zondag;
- De administratieve lasten die gepaard gaan met het hebben van medewerkers dienen te worden beperkt.
- Uitbreiding van de regeling voor kleine banen voor jongeren en korte parttimers. Wat Detailhandel Nederland betreft zou de regeling omgezet moeten worden naar een permanente regeling. Jongeren onder 21 jaar zouden voor deze regeling in aanmerking moeten (kunnen) komen. Hierdoor ontvangen jongeren meer loon zonder dat de arbeidskosten voor de werkgever oploopt.



Hoe willen we dit bereiken:

- Een gezamenlijke visie ontwikkelen voor (branches in) de detailhandel waarmee de sector (en branches) bij de invulling van hun sociaal beleid (en cao's) rekening kan (kunnen) houden;
- Effectieve belangenbehartiging inzake wetgeving en regelgeving met specifieke effecten voor de sector detailhandel;
- Nieuw beleid en afspraken met kostenverhogingen zoveel mogelijk beperken en beter uitleggen waarom werkgevers in de detailhandel hier voor kiezen;
- Benoemingen in sectororganen op sociaal gebied centraal laten plaatsvinden op basis van een gezamenlijk ontwikkelde visie;
- Verdere beleidsontwikkeling, bijvoorbeeld een betere aansluiting tussen het scholenveld en de werkgevers in de detailhandel, waardoor medewerkers een wenkend perspectief hebben op een goede baan in de detailhandel.



Detailhandel