

## Actieprogramma Maatwerk aanpak Winkelambacht 2.0

Oplossingsrichtingen voor knelpunten voor ondernemers  
in het winkelambacht



WAT KAN JE VAN  
EEN KLEINE

WERKGEVER  
VERWACHTEN?

## Actieprogramma Maatwerk aanpak Winkelambacht 2.0

Oplossingsrichtingen voor knelpunten voor ondernemers  
in het winkelambacht

### Auteurs

Peter Bex

Stefan Prij

Joost Strijtveen

Lisanne Vis

Sira Consulting B.V. is inhoudelijk verantwoordelijk voor deze rapportage. De in deze rapportage opgenomen teksten en onderzoeksresultaten mogen uitsluitend worden gebruikt als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldiging en/of openbaarmaking in welke vorm ook, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van Sira Consulting B.V. Sira Consulting B.V. aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

Vormgeving: Buro BRAND  
Powered by ANKO





# Inhoudsopgave

1. Inleiding	06
2. Regeldruk in het winkelambacht	08
2.1 Het winkelambacht	08
2.2 Inventarisatie knelpunten	12
2.3 Selectie knelpunten voor Actieprogramma	16
3. Knelpunten actieprogramma	20
3.1 Samen werken met stakeholders	20
3.2 Knelpunten in de regelgeving en de uitvoering	21
3.3 Beoordeling merkbaarheid en werkbaarheid	22
3.4 Oplossingsrichtingen voor werkgever	23
3.5 Oplossingsrichtingen voor ambachtsman en -vrouw	49
3.6 Oplossingsrichtingen voor ondernemer	66
4. Plan van aanpak voor vervolgtraject	70
5. Conclusies	74
Bijlagen	
I Overzicht geraadpleegde partijen	80
II Niet geselecteerde knelpunten	82





## 1. Inleiding

Het doel van de maatwerkpaak van het ministerie van EZK is om in sectoren of domeinen waar de regeldichtheid relatief groot is, samen met het bedrijfsleven knelpunten te inventariseren en op te lossen die in de praktijk veel overlast bezorgen. In 2016 is voor het eerst een maatwerkpaak voor het winkelambacht uitgevoerd. Deze maatwerkpaak was uniek, omdat de sector zelf het initiatief heeft genomen. De aanpak was ook succesvol: alle knelpunten zijn onder de aandacht gebracht en een aantal zijn opgelost of verminderd. Ondanks de ambitie is het niet gelukt alle knelpunten aan te pakken. Om deze reden is de maatwerkpaak 2.0 voor de Coalitie Winkelambacht<sup>1</sup> gestart.

Het doel van de Maatwerkpaak Winkelambacht 2.0 is om samen met ondernemers knelpunten in wet- en regelgeving te identificeren waar zij in hun dagelijkse praktijk regeldruk van ervaren. Bij deze maatwerkpaak gaat het niet alleen om knelpunten die voortvloeien uit wet- en regelgeving, maar ook om knelpunten waar ondernemers tegenaan lopen bij de toepassing van regels of bij toezicht. Het voorliggende actieprogramma met werkbare en merkbare oplossingsrichtingen voor 12 knelpunten is het resultaat van het project.

### De ondernemer centraal

Het eerste (en belangrijkste) uitgangspunt van de maatwerkpaak is dat de ondernemer centraal staat. Dit betekent dat we intensief in gesprek zijn gegaan met meer dan 50 ondernemers<sup>2</sup>. Gevraagd is welke knelpunten met regelgeving, uitvoering of toezicht zij als meest belastend ervaren en waarom. Knelpunten die door meerdere deelnemers werden ervaren zijn verder doorgesproken en opgenomen op de inventarisatielijst.

<sup>1</sup> De Coalitie Winkelambacht bestaat uit de vijf branches kappers (ANKO), bakkers (NBOV), schoenherstellers (NSV), slagers (KNS) en bloemisten (VBW).

<sup>2</sup> Hiervoor zijn rondetafelbijeenkomsten georganiseerd met ondernemers/eigenaren verdeeld over de vijf branches die samen de coalitie vormen.

De resultaten van de inventarisatie zijn vervolgens geanalyseerd. Hierbij is per knelpunt nagegaan of het knelpunt wordt veroorzaakt door de regelgeving of door de uitvoering van de regelgeving. Ook is voor zover dat mogelijk was, nagegaan of de overheid er al aan werkt of plannen heeft om het knelpunt op te lossen.

In samenwerking met de coalitie zijn 12 belangrijke knelpunten geselecteerd om hiervoor concrete oplossingen te formuleren. Dit is gedaan in Innovatielabs met ervaringsdeskundige ondernemers en experts van relevante ministeries, uitvoeringsorganisaties, koepels en branches. In totaal hebben 40 deelnemers meegedaan aan deze bijeenkomsten.

### Merkbaar resultaat: samen aan de slag met 12 knelpunten

Samen met de overheid en andere partijen gaat de Coalitie Winkelambacht dus aan de slag met **12** knelpunten. In de afstemmingsronde na het Innovatielab is met alle stakeholders bepaald wie welk knelpunt ter hand gaat nemen. Voor **vijf** knelpunten willen zowel de overheid als de branches en andere private partijen bijdragen aan het uitwerken van oplossingsrichting(en). De Coalitie Winkelambacht gaat zelf aan de slag met **vijf** andere knelpunten, samen met andere private partijen. Voor een aantal daarvan geldt dat input van de overheid nodig is om ze op te lossen. Parallel aan de uitwerking van de andere knelpunten, werkt de Coalitie aan de oplossingsrichtingen. Hierbij zal de overheid alsnog worden betrokken. **Twee** knelpunten zijn tijdens de uitvoering van de Maatwerkpaak al aangekaart tijdens lopende (wets-)trajecten.

De oplossingsrichtingen die uit de Innovatielabs naar voren kwamen zijn uitgewerkt en getoetst op haalbaarheid en merkbaarheid.

Het moment en de manier waarop een knelpunt wordt opgepakt en de samenstelling van de betrokkenen verschilt per knelpunt. In het plan van aanpak in Hoofdstuk 4 is op een rij gezet wie met welk knelpunt aan de slag gaat.

### Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt de samenstelling van de Coalitie Winkelambacht en de inventarisatie van de knelpunten en oplossingsrichtingen toegelicht. Hoofdstuk 3 beschrijft de werkwijze van de maatwerkpaak en de wijze waarop de knelpunten voor het vervolgtraject zijn geselecteerd. Dit hoofdstuk bevat tevens de oplossingsrichtingen per knelpunt, die samen met de branches, ondernemers en deskundigen van de overheid zijn bedacht. Hoofdstuk 4 bevat het plan van aanpak voor het vervolgtraject. In hoofdstuk 5 zijn de conclusies weergegeven.

**Bijlage I** bevat een overzicht van de geraadpleegde partijen. In **bijlage II** is per knelpunt toegelicht waarom het onderwerp niet is geselecteerd voor het Actieprogramma en (indien van toepassing) naar welk lopend initiatief van de overheid of de branches het is of wordt doorverwezen.





## 2. Regeldruk in het winkelambacht

### 2.1 Het winkelambacht

#### Coalitie Winkelambacht

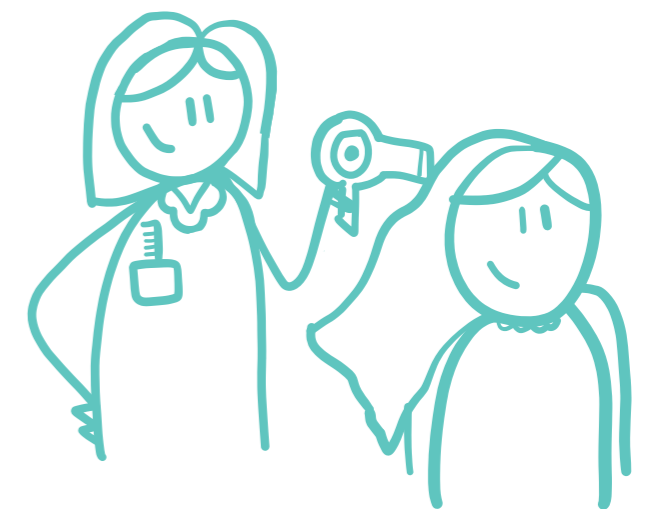
De maatwerkaanpak is een initiatief van de Coalitie Winkelambacht, uitgevoerd in opdracht van het ministerie van Economische Zaken en Klimaat (EZK). De Coalitie Winkelambacht bestaat uit vijf brancheorganisaties: de bakkers (NBOV), schoenherstellers (NSV), slaggers (KNS), bloemisten (VBW) en kappers (ANKO). Deze coalitie is samen goed voor:

- meer dan 32.000 ondernemingen;
- ruim 117.000 banen;
- en meer dan € 6 miljard aan omzet.

#### Kenmerken van het winkelambacht

Ondernemers in het winkelambacht combineren de kwaliteiten van ambachtsbedrijven met detailhandel en retail. Naast het leveren van ambachtelijke diensten of goederen, hebben deze ondernemers meestal één of soms meerdere winkels. Het winkelambacht omvat een groot aantal bedrijven met de volgende kenmerken:

- vakkundig handwerk van producten en diensten die op maat en van hoge kwaliteit gemaakt en geleverd zijn (vakmanschap, scheppend karakter, maatwerk);
- kleinschalige (lokale/regionale) ondernemingen met een relatief kleine omzet;
- het bevorderen van sociale cohesie;
- het vak wordt vooral in de praktijk geleerd waarbij vaardigheid van groot belang is;
- bedrijfsmatige uitoefening van het vak, uitgeoefend als economische activiteit;
- directe, korte en persoonlijke lijnen met de lokale klant;
- toegevoegde waarde voor de omgeving.



## Impact van de oplossingen

Overigens zal het oplossen van belemmeringen voor ondernemers in deze ambachtelijke branches ook positief uitpakken voor de regeldruk in de totale ambachtseconomie. De Coalitie Winkelambacht is namelijk representatief voor kleine en middelgrote ondernemers actief als bijvoorbeeld de groenteboer, detailhandel, dakdekker, houtbewerker, glasblazer, opticien, machinebouwer of zilversmid. Samen is het ambacht goed voor:

- 285.000 ondernemingen;
- 774.000 banen en
- een omzet van ruim 110 miljard.

De verwachting is daarom dat oplossingen die specifiek van toepassing zijn op kleine ondernemingen een nog groter bereik hebben.



## 2.2 Inventarisatie knelpunten

In het onderzoek zijn we in gesprek gegaan met ruim 50 ondernemers in het winkelambacht. De gesprekspartners waren lid van een van de brancheorganisaties van de Coalitie Winkelambacht en vaak de directeur of eigenaar van de onderneming. Zij gaven in de gesprekken aan dat regeldruk vooral veroorzaakt wordt door:

- de stapeling aan verplichtingen;
- de complexiteit van iedere verplichting afzonderlijk; en
- de snelheid waarmee er nieuwe regels bij komen of bestaande regels wijzigen.

De ondernemer ervaart deze regeldruk vaak zelf omdat de ondernemingen in het winkelambacht vaak van een dusdanige beperkte omvang zijn, dat zij geen of beperkt de mogelijkheid hebben om hiervoor in de organisatie iemand beschikbaar te maken. Het gevolg is dat de ondernemer zelf moet uitzoeken welke verplichtingen gelden en hoe daaraan is te voldoen. Vaak gebeurt dit in de avonduren. Wanneer het te complex is (bijvoorbeeld bij de AVG) dan wordt hiervoor een externe partij ingehuurd.

### 36 knelpunten verdeeld over de drie rollen van ondernemerschap

Uit de inventarisatie zijn 36 knelpunten naar voren gekomen. We benadrukken dat het hier gaat om de belangrijkste knelpunten. Ondernemers zijn in de gelegenheid gesteld om knelpunten in de discussie in te brengen waar zij in het afgelopen jaar mee te maken hebben gehad. Veel van deze knelpunten kwamen ook naar voren uit enquêtes, die ter onderbouwing van de gesprekken met ondernemers zijn uitgezet door de branches. De geïnventariseerde knelpunten zijn dus geen volledig overzicht van alle knelpunten waarmee ondernemers in het winkelambacht te maken hebben of kunnen krijgen. Zo zijn knelpunten die eenmalig zijn genoemd en door andere ondernemers niet werden herkend, niet verder onderzocht.

Om inzicht te geven in de stapeling die het winkelambacht ervaart hebben we de knelpunten ingedeeld naar de drie rollen die de eigenaar van een winkelambachtelijke onderneming heeft:

**1. De werkgever:** In deze rol is hij of zij verantwoordelijk voor het hebben van personeel en eventueel de inhuur van derden. Het gaat bijvoorbeeld om verplichtingen als arbeidsomstandigheden, salarisvoorwaarden, ontslagrecht en verzuim.

**2. De ondernemer:** In deze rol is hij of zij verantwoordelijk voor het draaiend houden van de onderneming. Het gaat bijvoorbeeld om verplichtingen die te maken hebben met het maken van reclame en klantrelaties (bijv. aanbestedingen), openingstijden, belastingen en administratie.

**3. De ambachtsman:** In deze rol is hij of zij verantwoordelijk voor het voldoen aan de verplichtingen die samenhangen met het ambacht ofwel het productieproces. Het gaat dan om verplichtingen als hygiënevoorschriften, het leveren van de dienst, etikettering, certificeringen en opleiden van vakkundig personeel.

### Verdeling knelpunten naar rollen ondernemerschap



Op de volgende pagina zijn de geïnventariseerde knelpunten samengevat. Dit overzicht maakt duidelijk dat veel knelpunten worden ervaren in de rol van de werkgever. Ondernemers benadrukken dat de complexiteit van deze regelgeving gecombineerd met de hoge kosten en het risico op hoge boetes, veel regeldruk maar ook onzekerheid veroorzaken. Zij hebben het gevoel dat de verplichtingen voor de werkgever te veel zijn gebaseerd op wantrouwen. En dat terwijl in het winkelambacht personeel juist een van de belangrijkste factoren is om als onderneming succesvol te zijn en mensen vaak vele jaren voor de organisatie blijven werken.

Verder geven ondernemers aan dat regelgeving te veel is gericht op grotere ondernemingen die capaciteit en middelen hebben om verplichtingen te implementeren en uit te voeren. Kleine bedrijven hebben deze capaciteit veel minder en daardoor moeite om aan de regelgeving te voldoen. Dat speelt bij de Winkeltijdenwet, aanbestedingen, de transitievergoeding en het toezicht op voedselhygiëne.





# Resultaten Maatwerkpaak Winkelambacht 2.0

## 36 knelpunten verdeeld over de drie rollen van ondernemerschap

### Regeldruk door:

- de stapeling aan verplichtingen;
- de complexiteit van iedere verplichting; en
- de snelheid waarmee er nieuwe regels bij komen of regels wijzigen.



- ✓ "Dienstverlening Arbodienst en -arts leidt tot onnodige kosten."
- ✓ "Oplossen arbeidsconflicten kost werkgever veel tijd."
- ✓ "Toegevoegde waarde RI&E is beperkt".
- "Privacyregelgeving beperkt werkgever bij begeleiding zieke werknemer."
- ▲ "Werkgever draagt te veel verantwoordelijkheid voor ziekte ontstaan buiten werk."
- ▲ "Werknemer bouwt ook verlof op tijdens ziekte."
- ▲ "Overheid ontmoedigt in dienst nemen specifieke doelgroepen."
- ▲ "Verantwoordelijkheid voor veiligheid te eenzijdig bij werkgever."
- ▲ "Werkgever moet te snel vast contract geven."
- ▲ "Dossiervorming om ontslag mogelijk te maken niet uitvoerbaar."
- ✓ "Percentage Werkkostenregeling te laag voor het Winkelambacht."
- ✓ "Transitievergoeding voor Winkelambacht onbetaalbaar."
- ✓ "Re-integratieplicht zware last en niet toegesneden op Winkelambacht"
- ▲ "Hoge kosten werkgever voor regelen pensioen werknemer."
- ▲ "Personeelsadministratie kost te veel tijd."
- ▲ "Oneerlijke concurrentie door andere ondernemingsvormen."
- "Transitievergoeding maakt bedrijfsbeëindiging onmogelijk."



De werkgever is verantwoordelijk voor personeel.

Met de maatwerkpaak voor bedrijven werkt de Rijksoverheid in bedrijfstakken waarin de regeldruk relatief groot is, samen met ondernemers aan het merkbaar en duurzaam verminderen van regeldruk. Het succes van deze aanpak is voortgezet met de maatwerkpaak 2.0 voor de Coalitie Winkelambacht. Meer dan 50 ondernemers droegen knelpunten aan. Twaalf knelpunten zijn geselecteerd voor het actieprogramma. Twee knelpunten zijn tijdens de maatwerkpaak ingebracht in lopende (wets-)trajecten. De Coalitie Winkelambacht gaat samen met de overheid aan de slag met het oplossen van vijf knelpunten. Samen met private partijen pakt de Coalitie de vijf andere knelpunten op.

- ✓ "Aanbestedingen niet toegepast op kleine ondernemer."
- ✓ "Naleving AVG-verplichtingen klantgegevens te ingewikkeld."
- "Te veel verzoeken om gegevens van CBS."
- "Btw-verhoging zorgelijk."
- "Belasting voor reclame en precario buiten proportie."
- "KOR werkt oneerlijke concurrentie in de hand."
- "Oneerlijke concurrentie door verschillen tussen gemeenten."
- "Digitale dienstverlening overheid leidt tot extra werk."
- "Verschillende overheidsinstanties vragen dubbel en bekende gegevens op."
- "Kleine ondernemer gedwongen om de hele week open te zijn"
- "Bankkosten te hoog voor kleine ondernemers met kleine bedragen."
- "Vergoedingen auteursrechten complex en hoog."



De ondernemer houdt de onderneming draaiend.

- ✓ "Behoefte aan meer BOL/BBL leerlingen."
- ✓ "Voorwaarden zorgverzekeraars voor haarwerken en schoenen complex."
- ✓ "Aangevraagde subsidies wegen niet op tegen de kosten."
- ✓ "Eisen en handhaving voedselhygiëne niet uitvoerbaar voor klein bedrijf."
- "Combinatie ambachten en blurring leidt tot onnodige stapeling van regels."
- "Ondernemer moet zelf voedsel veiligheidsrisico's inschatten."
- "Te veel verschillende certificeringen."

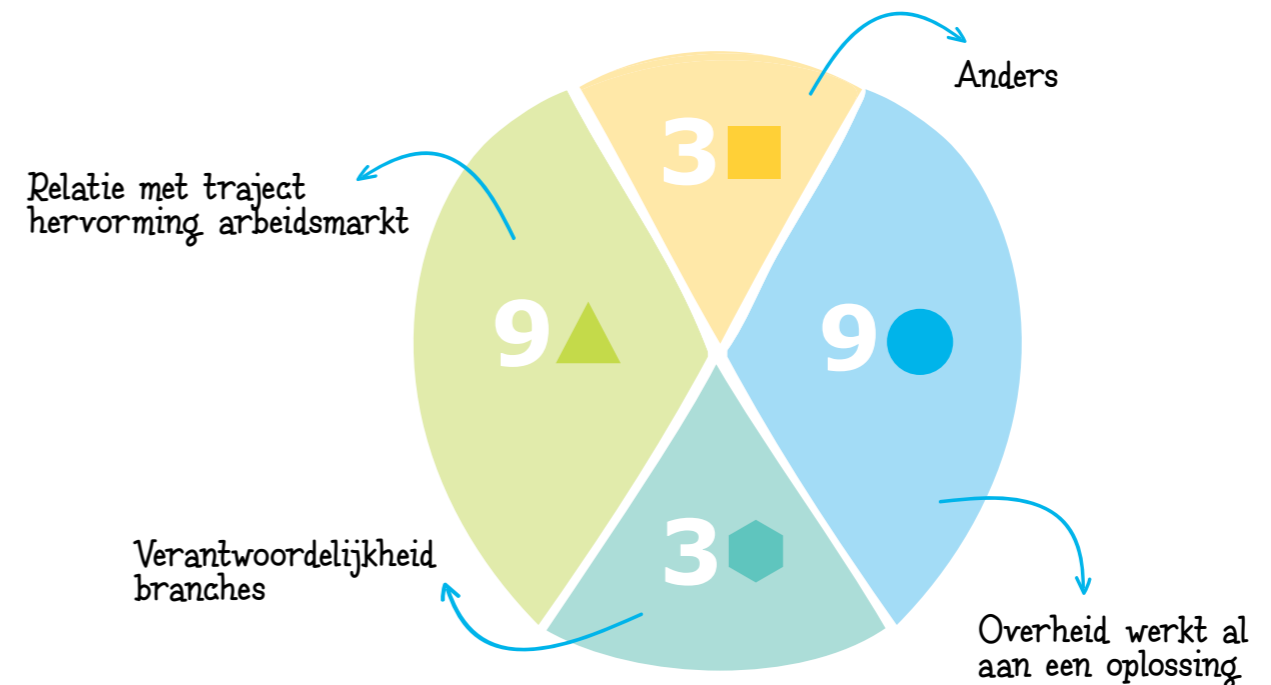


De ambachtvrouw voert haar ambacht met passie uit.

## Het winkelambacht

	1.862	16.973	868 miljoen
	3.000	10.000	1 miljard
	25.000	50.000	1,4 miljard
	2.445	39.500	2,006 miljard
	600	1500	85 miljoen

## 24 van de 36 knelpunten worden buiten Maatwerkpaak opgepakt





## 2.3 Selectie knelpunten

### Van 36 naar 12 knelpunten voor het Actieprogramma: selectie in twee stappen

Uit de rondetafelgesprekken met ruim 50 ondernemers kwamen 36 knelpunten naar voren. Gezien het groot aantal geïnventariseerde knelpunten was het daarom nodig om een selectie te maken. Bij het selecteren zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- De geselecteerde knelpunten moeten betrekking hebben op de regelgeving en/of op de uitvoering;
- De knelpunten moeten binnen deze kabinetsperiode voor de ondernemer merkbaar zijn op te lossen;
- De knelpunten waarvoor de overheid al werkt aan een oplossing worden afgewogen. Afhankelijk van hoever dit proces is, is bepaald of het toegevoegde waarde heeft hiervoor oplossingen te bedenken.

De selectie van de knelpunten heeft in twee stappen plaatsgevonden:

In de eerste selectie is bepaald welke knelpunten worden voorbereid voor de innovatielabs. Hiervoor zijn meer knelpunten geselecteerd, omdat de ervaring leert dat knelpunten nog kunnen afvallen. Bijvoorbeeld wanneer bij de uitwerking blijkt dat al aan een oplossing wordt gewerkt. Deze selectie is gemaakt op basis van kennis over lopende trajecten om knelpunten op te lossen, de input van ondernemers en de brancheorganisaties.

De tweede selectie is gemaakt op basis van de voorbereiding en uitwerking in de innovatielabs. Voor deze knelpunten zijn concrete oplossingsrichtingen uitgewerkt. Deze zijn beschreven in hoofdstuk 3.

Uiteindelijk zijn er van de **36** knelpunten **12** geselecteerd voor de Maatwerkeraanpak. Vervolgens heeft afstemming plaatsgevonden met stakeholders bij de overheid en andere partijen. Voor **vijf** knelpunten willen zowel de overheid als de branches en andere private partijen bijdragen aan het uitwerken van oplossingsrichting(en). De Coalitie Winkelambacht gaat zelf aan de slag met **vijf** andere knelpunten, samen met andere private partijen. Voor een aantal daarvan geldt dat input van de overheid nodig is om ze op te lossen. Tot slot zijn **twee** knelpunten tijdens de uitvoering van de Maatwerkeraanpak al aangekaart tijdens lopende (wets-)trajecten.



### Niet-geselecteerde knelpunten

De overige knelpunten zijn om verschillende redenen niet geselecteerd voor het Actieprogramma:

#### Werkgeverszaken: relatie met de hervorming van de arbeidsmarkt

De gemaakte selectie is geen selectie naar de prioriteit waarmee knelpunten moeten worden opgelost. Alle knelpunten zijn voor de ondernemers relevant. Hierbij hebben branches en ondernemers benadrukt dat er extra aandacht moet zijn en blijven voor de knelpunten gerelateerd aan het werkgeverschap. De Coalitie Winkelambacht heeft zes knelpunten uit deze categorie geselecteerd en hiervoor concrete oplossingsrichtingen geselecteerd. Het knelpunt "Transitievergoeding maakt bedrijfsbeëindiging onmogelijk" is geadresseerd in het Wetsvoorstel Arbeidsmarkt in Balans (WAB).

De overige knelpunten hebben een hele duidelijke relatie met de hervorming van de arbeidsmarkt waaraan het ministerie van SZW momenteel werkt. Deze knelpunten zijn in meer of mindere mate bekend en de verwachting is dat deze in dit traject worden meegenomen.

#### Bepaalde knelpunten kunnen de branches zelf oppakken

Bij drie knelpunten was de verwachting van de ondernemers dat de overheid hiervoor verantwoordelijk was. Bij nader onderzoek bleek dat de overheid wel enige mate van invloed heeft maar hiervoor niet verantwoordelijk is. De Coalitie Winkelambacht heeft aangegeven dat zij zelf gaan kijken of zij hiervoor oplossingen kunnen uitwerken. Om deze reden vallen deze buiten de maatwerkeraanpak. Mocht blijken dat de overheid hierbij formeel toch een rol heeft dan zal de overheid daarbij alsnog worden betrokken.

#### Voor een deel van de knelpunten wordt gewerkt aan een oplossing

In totaal zijn er negen knelpunten naar voren gekomen waarbij de overheid al werkt aan een oplossing. Zo zijn in de Digitale Agenda al oplossingen aangekondigd om dubbele gegevensuitvraag te verminderen. En worden knelpunten met lokale regelgeving opgepakt in de Retailagenda. De Coalitie Winkelambacht houdt de vinger aan de pols om te kijken of de knelpunten ook echt worden opgelost. In bijlage II is per knelpunt aangegeven waar aan de betreffende oplossing wordt gewerkt.

#### Lopende trajecten voor vermindering van regeldruk voor het MKB

Voor het MKB lopen meerdere trajecten en initiatieven om knelpunten op te lossen en de regeldruk voor het MKB te verminderen. Voorbeelden zijn de MKB-toets en de strategische commissie betere regelgeving bedrijven (Commissie van Straalen).

Het traject voor herziening van de arbeidsmarkt van het ministerie van SZW heeft aandacht voor vereenvoudiging voor werkgevers (Wetsvoorstel Arbeidsmarkt in Balans, WAB). Ook in de Retailagenda en de Digitale Agenda's wordt aan regeldruk voor ondernemers gewerkt. Een ander initiatief is het programma Ruimte in Regels voor Groene Groei, waarbinnen een loket is geopend waar ondernemers onnodige regeldruk in agrofood en visserij kunnen melden (agroloket).

## 2.4 Merkbaar resultaat

### 2.4.1 12 knelpunten voor het Actieprogramma

Na afstemming met de brancheorganisaties en stakeholders zijn 12 knelpunten uiteindelijk geselecteerd voor het Actieprogramma. De oplossingsrichtingen voor deze knelpunten worden beschreven in Hoofdstuk 4.

In het vervolgtraject van de Maatwerkaanpak werkt de Coalitie Winkelambacht samen met de overheid en andere stakeholders aan de uitwerking van oplossingsrichtingen. Tijdens het voorleggen van de oplossingsrichtingen aan stakeholders is bepaald wie de uitwerking daarvan in de komende periode ter hand kan en wil nemen. De volgende twee knelpunten zijn tijdens de uitvoering van de Maatwerkaanpak aangekaart tijdens lopende (wets-)trajecten:

- **Percentage Werkkostenregeling te laag voor het winkelambacht:** de oplossingsrichting die uit het Innovatielab naar voren kwam, is gedurende het project ingebracht tijdens de MKB-toets voor de aanpassing van de WKR. Tijdens de Maatwerkaanpak werd bekend dat is gekozen voor een verhoging van het percentage van 1,2% naar 1,7% voor de eerste € 400.000,- van het totale fiscale loon.
- **Transitievergoeding voor Winkelambacht onbetaalbaar:** tijdens het project liepen de consultaties over de Amvb's in het kader van de hervorming van de arbeidsmarkt. De oplossingsrichtingen zijn in dit traject door MKB-Nederland/VNO-NCW ingebracht.

Het moment en de manier waarop een knelpunt in het vervolgtraject wordt opgepakt en de samenstelling van de betrokkenen verschilt per knelpunt. In het plan van aanpak in Hoofdstuk 4 is op een rij gezet wie met welk knelpunt en/of oplossingsrichting aan de slag gaan. Hieronder vatten we het samen.

### 2.4.2 Samen met de overheid aan de slag

Voor vijf knelpunten hebben zowel de overheid als de branches (en in een aantal gevallen ook andere partijen) aangegeven een bijdrage te willen leveren aan het uitwerken van oplossingsrichting(en). Voor de volgende knelpunten en oplossingsrichtingen is dus draagvlak:

#### **Verplichte arbo-dienstverlening leidt tot onnodige kosten.**

Oplossingsrichting: Duidelijke voorlichting over rol- en taken Arbodienst.

#### **Re-integratieplicht zware last en niet toegesneden op Winkelambacht**

Oplossingsrichting: Databank met vacatures voor alternatief werk

#### **Toegevoegde waarde RI&E is beperkt**

Oplossingsrichting: Digitale compliance assistance RI&E

#### **Eisen en handhaving voedselhygiëne niet uitvoerbaar voor klein bedrijf**

Oplossingsrichting: Voer standaard basiscode in voor alle branches

#### **Aangevraagde subsidie praktijkleren weegt niet op tegen de kosten**

Oplossingsrichtingen:

- Vereenvoudig aanvraag- en verantwoordingsprocedure
- Een Praktijkleren Voucher

### 2.4.3 Coalitie pakt andere knelpunten op met andere private partijen

De Coalitie Winkelambacht gaat parallel aan de bovengenoemde knelpunten aan de slag met de andere vijf knelpunten in het vervolgtraject. De Coalitie bekijkt samen met andere private partijen of het mogelijk is om de oplossingsrichtingen verder uit te werken en te implementeren. Voor de AVG zijn nog geen oplossingsrichtingen geformuleerd; deze worden in het vervolgtraject bedacht en uitgewerkt.

#### **Knelpunt zorgverzekeraars kan branche zelf oppakken**

Omdat het om een marktactiviteit gaat, pakt de Coalitie het knelpunt over zorgverzekeraars zelf op:

#### **Voorwaarden zorgverzekeraars voor haarwerken en schoenen complex**

Oplossingsrichtingen:

Eenduidige eisen en verantwoording aan zorgverzekeraars zodat ook de kleine ondernemer mee kan komen  
Vergemakkelijking (her)certificering

#### **Maar: voor andere knelpunten is input overheid nuttig en nodig**

Voor de andere knelpunten geldt echter dat input van de overheid nodig is om ze op te lossen. In dit stadium van de maatwerkaanpak hebben (nog) geen stakeholders bij de overheid aangegeven mee te kunnen of willen denken over de uitwerking van oplossingsrichtingen. In het vervolgtraject zal de Coalitie partijen bij de overheid alsnog betrekken. Het gaat om de volgende knelpunten:

#### **Eisen en handhaving voedselhygiëne niet uitvoerbaar voor klein bedrijf**

Oplossingsrichtingen:

Transparantie richting ondernemers  
Breed uitzonderingen voor kleine ondernemers uit

#### **Aanbestedingen niet toegepast op kleine ondernemer**

Oplossingsrichting: Geef het (lokale) MKB een kans!

#### **Naleving AVG-verplichtingen klantgegevens te ingewikkeld**

Oplossingsrichting: nog geen

#### **Behoeft aan meer BBL- en BOL-leerlingen**

Oplossingsrichtingen:

Onderken het belang van het (winkel)ambacht en oplossingsrichting  
Stimuleer herstarters en zij-instromers

Voor de meeste van deze knelpunten geldt dat input van de overheid nodig is om ze op te lossen.





## 3. Knelpunten actieprogramma

### 3.1 Samenwerken met stakeholders

#### 3.1.1 Werken aan oplossingsrichtingen: de Innovatielabs

Tijdens twee inspirerende en interactieve 'labs' is samen met deskundigen nagedacht over oplossingsrichtingen voor 12 knelpunten. Eind oktober vond het Innovatielab over werkgeverszaken plaats; begin november het lab over ondernemers- en ambachtszaken. De lijst met deelnemende partijen is opgenomen in bijlage I. De doelstelling was om te komen tot gerichte, heldere (en innovatieve) oplossingsrichtingen, waarvoor draagvlak bestond bij de stakeholders. De Innovatielabs hadden nadrukkelijk geen besluitvormend karakter; het ging erom ideeën te verzamelen, die in een vervolgtraject nader kunnen worden uitgewerkt.

Tijdens de labs is eerst de opzet van de maatwerkaanpak toegelicht en op basis waarvan de knelpunten zijn geselecteerd die in de labs aan de orde kwamen. Vervolgens gingen de deelnemers in twee rondes aan drie tafels aan de slag met een knelpunt. De uitkomsten van elke tafel werden teruggekoppeld aan de hele groep, zodat iedereen input kon leveren op meerdere onderwerpen. De oplossingsrichtingen zijn geanalyseerd, uitgewerkt en verwerkt in dit actieprogramma.

#### 3.1.2 Voorleggen oplossingsrichtingen met stakeholders

Vervolgens zijn de oplossingsrichtingen voorgelegd aan partijen die bij de Innovatielabs aanwezig zijn geweest. Voor diverse partijen was het niet mogelijk om capaciteit en deskundigheid beschikbaar te stellen voor de Innovatielabs. Om te waarborgen dat de knelpunten correct zijn geformuleerd en te peilen of er draagvlak was voor de oplossingsrichtingen zijn deze later voorgelegd aan betrokken deskundigen bij de overheid, uitvoeringsorganisaties, toezichthouders en andere stakeholders (zoals vertegenwoordigers van bedrijven en werkgevers, arbeidsrechtsdeskundigen etc).

De conceptteksten van de knelpunten en oplossingsrichtingen zijn voorgelegd aan ruim 35 deskundigen. Hen zijn de volgende vragen gesteld:

- Staan er feitelijke onjuistheden in?
- Kunt u zich inhoudelijk vinden in de oplossingsrichtingen?
- Hoe schat u het draagvlak in op politiekbestuurlijk niveau?
- Wordt er al aan de oplossingsrichtingen gewerkt?

- Zo niet, zou uw organisatie aan een oplossingsrichting mee willen meewerken? Zo ja, op welke manier?

Opmerkingen zijn ontvangen per mail of telefonisch of face-to-face besproken. Ze zijn vervolgens verwerkt in een concepteindrapport, waarbij is aangegeven welke oplossingsrichtingen haalbaar werden geacht door de stakeholders. Als een oplossing niet haalbaar werd beschouwd, is aangegeven om welke redenen dat is. De betreffende oplossing is in dat geval niet opgepakt in het vervolgtraject. Het concepteindrapport is aan betrokkenen (nogmaals) voorgelegd voor een laatste check op feitelijke onjuistheden.

### 3.2 Knelpunten in de regelgeving en de uitvoering

De 12 knelpunten die uiteindelijk zijn geselecteerd voor het vervolgtraject van de maatwerkaanpak bestaan uit knelpunten waar de oplossing ligt in het aanpassen van wet- en regelgeving en/of knelpunten die in de uitvoering of het toezicht kunnen worden aangepakt. Voor een aantal knelpunten zijn oplossingen op beide niveaus mogelijk of nodig. In onderstaande tabel is dit per categorie weergegeven (W = werkgeverszaken, A = ambachtszaken en O = ondernemerszaken).

		Oplossing in...	
		Regelgeving	Uitvoering
W	1. Verplichte arbo-dienstverlening leidt tot onnodige kosten	✓	✓
	2. Oplossen arbeidsconflicten kost werkgever te veel tijd en geld	✓	✓
	3. Re-integratieplicht zwaar en niet toegesneden op Winkelambacht	✓	✓
	4. Toegevoegde waarde RI&E is beperkt		✓
	5. Percentage Werkkostenregeling te laag voor het winkelambacht	✓	
	6. Transitievergoeding voor winkelambacht onbetaalbaar	✓	
A	7. Aangevraagde subsidie praktijkleren weegt niet op tegen de kosten		✓
	8. Behoefte aan meer BBL- en BOL-leerlingen		✓
	9. Handhaving NVWA niet uitvoerbaar voor klein bedrijf		✓
	10. Voorwaarden zorgverzekeraars voor haarwerken en schoenen complex		✓
O	11. Aanbestedingen niet toegepast op kleine ondernemer	✓	✓
	12. Naleving AVG-verplichtingen klantgegevens te ingewikkeld		✓

### 3.3 Beoordeling merkbaarheid en werkbaarheid

In de volgende paragraaf zijn per knelpunt concrete voorstellen opgenomen om het knelpunt op te lossen. De focus ligt op oplossingsrichtingen die merkbaar zijn voor ondernemers en werkbaar voor stakeholders (beleid, toezicht, uitvoeringsorganisaties en branches). Per oplossingsrichting is de merkbaarheid voor ondernemers en een inschatting van het draagvlak bij stakeholders aangegeven. Ook geven we een inschatting wanneer het knelpunt opgelost kan zijn en wat de kosten zijn. Welke partij(en) een tijdsinvestering zullen doen en welke partij(en) de kosten zal dragen, is op dit moment nog niet bekend. Dat wordt tijdens de uitwerking in het vervolgtraject in overleg met alle betrokken partijen bepaald. Onderstaande legenda geeft aan hoe draagvlak, tijdpad, kosten en merkbaarheid zijn beoordeeld.

#### Draagvlak



Overheid en ondernemers vinden dit een passende oplossing voor het knelpunt.



De oplossing zou kunnen maar vraagt nog wel de nodige uitwerking.



De overheid maar ook andere stakeholders vinden dat met deze oplossing het beleidsdoel in gevaar komt.

#### Tijdpad



6 tot 12 maanden, oplossing zit in de uitvoering en is niet afhankelijk van besluitvorming of wetgevingsproces.



12 tot 24 maanden, oplossing vraagt om besluitvorming of aanpassing van de regelgeving (in Nederland).



>24 maanden, oplossing vraagt om politieke of complexe besluitvorming.

#### Merkbaarheid



80-100%



40-80%



0-40%

### 3.4 Oplossingen voor werkgever

#### 34.1 Verplichte arbo-dienstverlening leidt tot onnodige kosten

Op grond van artikel 14 van de Arbeidsomstandighedenwet moeten werkgevers zich op het gebied van een gezond arbeidsbeleid laten bijstaan (met een basiscontract) door een deskundige, zoals een arbodienst of een bedrijfsarts. In de praktijk geven veel ondernemers hieraan invulling door aan te sluiten bij een arbodienst. Hoewel het mogelijk is om een arbodienst zonder verzekering te kiezen, is de aansluiting bij een arbodienst vaak gekoppeld aan een verzekering voor de verplichte loondoorbetaling bij ziekte.

Ondernemers in het winkelambacht begrijpen – gezien de complexe situatie bij langdurig ziekteverzuim – de toegevoegde waarde van een arbodienst. Zij ervaren echter met de verplichting tot het inschakelen van een deskundige (in de vorm van een arbodienst) en daaraan gekoppelde taken (zie art. 14a t/m c) onnodige kostenstijging. Een voorbeeld is de verzuimbegeleiding wanneer sprake is van ziekteverzuim met een bekend verloop (bijvoorbeeld iemand met een gebroken been). Er moeten dan onnodige administraties worden bijgehouden en kosten worden gemaakt. Ook zien de ondernemers verzekeringspremies stijgen als gevolg van kortdurend ziekteverzuim. Gevolg is dat kort ziekteverzuim niet meer worden geregistreerd bij de arbodienst en/of verzekeraar.

Overigens ervaren niet alle branches de arbodienstverlening als een knelpunt; een aantal branches hebben deze dienstverlening centraal georganiseerd. Voorbeelden zijn de zorgportalen van de KNS en de VBW en de arbodienst van de ANKO.

#### Oplossingsrichting 1. Duidelijke voorlichting over rol en taken Arbodienst

Het is ondernemers niet duidelijk wat een 'deskundige' volgens art. 14 van de Arbowet is, wat deze moet doen en wat de kosten hiervoor zijn. Ondanks de beschikbare informatie (zoals de toolkit<sup>3</sup>) maakt het grote aanbod aan arbodiensten en -deskundigen het voor kleine ondernemers onoverzichtelijk. Ook is niet duidelijk of de gevraagde kosten in verhouding staan tot wat de wetgever van een kleine werkgever vraagt.

Kortom, een oplossing is ondernemers vanuit de overheid te informeren. Enkele voorbeelden van door ondernemers al genoemde onduidelijkheden waarvoor aandacht zou moeten zijn, zijn:

- Wat is een arbeidsdeskundige? Moet deze bijvoorbeeld altijd gecertificeerd zijn?
- Wanneer is sprake van een gezond arbeidsbeleid? En hoe kan ik dat toetsen?
- Hoe kies ik een goede arbodienst?
- Ben ik verplicht om een griepje te melden bij mijn arbodienst?




<sup>3</sup> Zie <https://www.arboportaal.nl/documenten/publicatie/2018/03/23/toolkit-nieuwe-arbowet>



- Wat is de rol van de arbodienst of -deskundigen? Ondernemers ervaren dat deze meer gericht zijn op het controleren van de werkgever dan op adviseren.
- Is met de wet nu ook ingevoerd dat kleine ondernemers voor de RIE altijd een deskundige moeten raadplegen?
- Veel informatie lijkt vooral te zijn gemaakt voor werkgevers met een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, hierdoor lijkt de nieuwe wet niet van toepassing op ondernemers die dit niet hebben. Klopt dit?

Over veel van deze vragen is al informatie bekend bij het ministerie of beschikbaar via het Arboportaal en de website van OVAL. Het ministerie van SZW geeft bijvoorbeeld aan dat een werkgever volgens de wet niet verplicht is om griep te melden; pas na zes weken is de werkgever verplicht om een bedrijfsarts in te schakelen. Het advies is wel om eerder te melden, omdat zes weken vrij lang is. Mogelijk vloeit de verplichting om griep te melden voort uit het contract dat ondernemers met hun arbodienst afsluiten. En als er geen OR of personeelsvertegenwoordiging is, is de wet nog steeds van toepassing; de werkgever kan dan rechtstreeks met het personeel communiceren<sup>4</sup>.

Ondernemers zijn niet afdoende bereikt en het is van belang deze informatie nog beter te communiceren. Als aanvulling op voorlichting omtrent de nieuwe Arbowet en arbodienstverlening (zie bijvoorbeeld het **themadossier** van OVAL) kan de overheid antwoord geven op concrete praktijkvragen. Deze antwoorden kunnen worden gecommuniceerd via het **Arboportaal** en verspreid via een folder of de nieuwsbrief. Een pool van ondernemers uit het winkelambacht kan de overheid voeden met praktijkvragen.

	Draagvlak bij deskundigen bij de overheid en vertegenwoordigers van arbodiensten; voor ondernemers beperkt merkbaar.
	Oplossing zit in voorlichting en kan naar verwachting op korte termijn worden gerealiseerd.
	Onduidelijkheden worden weggenomen, verplichting blijft.

## Quick Win



Ondernemers ervaren dat, wanneer sprake is van duidelijke gevallen van langdurige ziekte (zoals terminale kanker, blijvende invaliditeit maar wanneer herstelperiode duidelijk is), zij aan 'standaard verplichtingen' moeten voldoen. Het gaat dan om verplichte rapportages, medische keuringen door arts en controles. Naast dat dit leidt tot ongemakkelijke en vaak pijnlijke situaties, is dit overbodig.

Onder bepaalde omstandigheden kan een werknemer vervroegd WIA aanvragen. Dat mag als de bedrijfsarts heeft verklaard dat de werknemer niet meer kan werken en niet meer beter wordt. De reïntegratieverplichtingen vervallen dan. De uitkering mag van het loon worden afgetrokken. Een snelle oplossing is om hier meer bekendheid aan te geven onder ondernemers (zie oplossingsrichting 1). Daarbij is het zinvol als een aantal deskundigen (van het UWV) op basis van ervaring aangeeft bij welke vormen van langdurige ziekte deze verplichtingen kunnen vervallen.

## Out of the box! Maar niet haalbaar



Tijdens de Innovatielabs zijn nog twee andere, verdergaande oplossingsrichtingen bedacht. Meerdere stakeholders geven echter aan dat deze niet haalbaar zijn. Deze oplossingsrichtingen worden daarom niet opgepakt in het vervolgtraject van deze Maatwerkaanpak:

### Ontwikkel een landelijke arbodienst voor kleine ondernemers

Om te voorkomen dat marktwerking de prijzen voor de verplichte arbodienstverlening opdrijft, kan de overheid de mogelijkheid verkennen om samen met enkele private partijen een landelijke arbodienst op te richten waar kleine werkgevers zich bij kunnen aansluiten. Deze arbodienst voert de belangrijkste taken (bijvoorbeeld open spreekuur, vrije toegang werkvloer, adviesrol, melden beroepsziekte en klachten) uit. De verplichting van langdurig ziekteverzuimbegeleiding of specifieke werkplekonderzoeken of keuringen blijven bijvoorbeeld liggen bij de ondernemer.

### Arbo-dienstverlening niet verplicht voor kleine ondernemers

Het beleidsdoel van de Arbowet is de noodzakelijke voorwaarden scheppen voor adequate arbeidsomstandigheden en het terugdringen van ziekteverzuim. Artikel 14 verplicht de werkgever tot deskundige bijstand. Volgens de ondernemers in het winkelambacht is dit gezien de beperkte omvang van de onderneming niet nodig. De relatie tussen werkgever en werknemer is persoonlijk waardoor het meestal onderling is te regelen. Werkgevers zijn zelf alert op preventie. Als een situatie lastig of complex wordt (bijvoorbeeld bij langdurig verzuim) kan altijd een arbodienst worden ingehuurd om taken over te nemen.

<sup>4</sup> Zie voor meer informatie de leidraad vangnetregeling en maatwerkregeling van OVAL (juni 2017), te raadplegen via: [https://www.oval.nl/cms/public/files/2017-06/1498645119\\_leidraad-vangnetregeling-en-maatwerkregeling-versie-juni-2017.pdf?bd3d7a2a24](https://www.oval.nl/cms/public/files/2017-06/1498645119_leidraad-vangnetregeling-en-maatwerkregeling-versie-juni-2017.pdf?bd3d7a2a24)



Werknemers behouden het recht, wanneer de werkgever niet bij een arbodienst is aangesloten, om (in overleg) zelf naar een arbo-deskundige (of zoals in België naar de huisarts) te gaan. Kleine ondernemers die dat willen, kunnen zich vrijwillig natuurlijk altijd aansluiten bij een arbodienst. Ondernemers met een hoog ziekte-verzuim kan deze verplichting wel worden opgelegd.

### Niet haalbaar

Deskundigen van het ministerie van SZW en andere partijen geven aan dat deze oplossingsrichting niet haalbaar is. De Arbeidsomstandighedenwet is recent (medio 2017) gewijzigd. Ook vragen zij zich af of het belang van de werknemer voldoende gewaarborgd blijft bij het loslaten van deze verplichting. Het merendeel van de werkgevers in Nederland bestaat uit kleine ondernemers; stakeholders zijn van mening dat de verplichting om een arbodeskundige in te schakelen van belang is om de werkgeversverplichtingen goed te vervullen. Juist als werknemer en werkgever dagelijks met elkaar werken, is er kans op een verstoorde relatie, waarbij de werknemer in een afhankelijke positie zit.

### 34.2 Oplossen arbeidsconflicten kost werkgever te veel tijd en geld

Dit knelpunt heeft betrekking op situaties waarbij de relatie tussen de werkgever en werknemer zodanig is verslechterd dat er een arbeidsconflict ontstaat. Als er sprake is van een conflict geldt volgens artikel 7:627 van het Burgerlijk Wetboek de hoofdregel dat geen loon is verschuldigd voor de tijd waarin de werknemer geen arbeid verricht. Uitzondering hierop vormt de verplichte loondoorbetaling bij ziekte op grond van artikel 7:629 BW. Ondernemers geven aan dat het voor hen vaak niet duidelijk is welke situatie dan van toepassing is en of zij loon door moeten betalen.

In de praktijk meldt een werknemer met een conflict zich vaak ziek. De spanningen zijn zodanig hoog opgelopen dat werken niet kan. Deskundigen van het ministerie van SZW geven aan dat als een werknemer zich ziek meldt (en artikel 7:629 BW de loondoorbetaling bij ziekte van kracht wordt), als eerste moet worden beoordeeld of de werknemer echt ziek is in medische zin. Dat kan en mag alleen een bedrijfsarts doen. Als het nodig is kan de werkgever of de bedrijfsarts de werknemer verplichten om zich medisch te laten onderzoeken. Als de werknemer niet meewerkt, kan de werkgever de loonbetaling stopzetten.

Als de bedrijfsarts vaststelt dat geen sprake is van ziekte maar van een arbeidsconflict, zal moeten worden gezocht naar een oplossing voor het conflict. Een bedrijfsarts kan dan een interventieperiode gelasten (of: afkoelingsperiode). Volgens de Werkwijzer Arbeidsconflicten, een richtlijn voor bedrijfsartsen voor arbeidsconflicten (of: STECR richtlijn), zou de interventieperiode maximaal twee weken moeten duren<sup>5</sup>:

- In deze periode moeten werkgever en werknemer samen het conflict proberen op te lossen, bijvoorbeeld via mediation. De werknemer heeft in deze 'afkoelingsperiode' recht op loon.

<sup>5</sup> STECR (Expertisecentrum Participatie), Werkwijzer Arbeidsconflicten (laatste versie: 6 oktober 2014). Voor meer informatie: [http://www.stecr.nl/default.asp?page\\_id=188](http://www.stecr.nl/default.asp?page_id=188)








- Als de werkgever heeft geprobeerd om het conflict op te lossen, maar de werknemer het werk na de interventieperiode niet hervat en dus niet meewerkt aan een oplossing van het conflict, kan de werkgever de loonbetaling stopzetten. De werkgever is dan immers van mening dat de werknemer niet ziek is. De basis voor het stopzetten van het loon is dan artikel 7:628 BW.
- Als de werknemer vindt dat hij wel ziek is, ook na de interventieperiode, en het dus niet eens is met het oordeel van de bedrijfsarts en de werkgever, kan hij een deskundigenoordeel (second opinion) aanvragen bij een andere bedrijfsarts of bij het UWV. Als de werknemer een loonvordering instelt bij de rechter (om af te dwingen dat de werkgever het loon doorbetaalt) moet hij een deskundigenverklaring van de UWV arts kunnen overleggen waaruit blijkt dat de werknemer écht ziek is.
- Er kan ook sprake zijn van situatieve arbeidsongeschiktheid. Dan is de werknemer niet ziek, maar wel ongeschikt om de huidige arbeid te verrichten. Bij een arbeidsconflict kan het zijn dat deze werknemer wel kan werken bij een andere werkgever. Op grond van artikel 7:628 BW geldt de loondoorbetalingsplicht wanneer de oorzaak van het conflict in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.

Tijdens de Maatwerk aanpak gaven ondernemers echter aan dat het voor hen vaak niet duidelijk is welke situatie van toepassing is. Het kost veel tijd en moeite om te achterhalen of er sprake is van een conflict. Vooral situatieve arbeidsongeschiktheid levert voor werkgevers veel onduidelijkheid en onzekerheid op. Ondernemers ervaren in de praktijk daarnaast dat er op advies van de bedrijfs- of arboarts te snel wordt overgegaan op mediation. Dat is volgens hen niet bevorderlijk voor een snelle en efficiënte conflictoplossing. Het gevolg is hoge kosten, voordat duidelijk is of er sprake is van een conflict of voordat een conflict is opgelost.

### Oplossingsrichting. Nudging of campagne hoe omgaan met een arbeidsconflict

Om te stimuleren dat werkgever en werknemer bij een arbeidsconflict snel om tafel gaan kan een campagne worden gestart (vergelijkbaar met pesten op de werkvloer). In de voorlichting kan worden uiteengezet hoeveel ruimte het BW nu geeft aan partijen om handelend op te treden. Eventueel kan hier gewerkt worden met nudging zodat de boodschap positief gestimuleerd wordt en werkgevers handreikingen krijgen om arbeidsconflicten te voorkomen. Branches en de overheid kunnen hierbij samenwerken.



	Draagvlak bij deskundigen werkzaam bij de overheid. Volgens winkelambachtelijke ondernemers geen oplossing voor het probleem.
	Campagne zal voor langere tijd moeten lopen
	Zie draagvlak

### Out of the box! Maar niet haalbaar



Tijdens de Innovatielabs zijn nog twee andere, verdergaande oplossingsrichtingen bedacht. Meerdere stakeholders bij de overheid geven echter aan dat deze niet haalbaar zijn. Deze oplossingsrichtingen worden daarom niet opgepakt in het vervolgtraject van deze Maatwerk aanpak:

#### Meldpunt arbeidsconflict met verplicht bemiddelingsgesprek.

Het uitgangspunt is dat het arbeidsconflict zo snel mogelijk wordt opgelost en werknemer en werkgever samen aan de slag gaan. Op basis van de arbowet heeft de werkgever de mogelijkheid om een werknemer bij zich te vragen om een gesprek aan te gaan. Uit de praktijk van de kleine ondernemers blijkt het echter vaak lastig – ook vanwege de privacyregelgeving – om er snel achter te komen dat sprake is van een arbeidsconflict.

Oplossing is daarom dat werknemers verplicht zijn direct te melden dat zij thuisblijven vanwege een arbeidsconflict. Zodra de melding bij het "meldpunt arbeidsconflict" is gedaan wordt een bemiddelingstraject gestart (bijvoorbeeld binnen 2 dagen). Werkgever en werknemer kunnen dit zelf organiseren al dan niet met een bemiddelaar.

Grote voordeel van deze oplossing is dat werkgever en werknemer snel in gesprek gaan. Hoe eerder dit gebeurt, hoe sneller dat het conflict is bij te leggen. Ook is de werkgever snel op de hoogte van het feit dat er een arbeidsconflict is (of dreigt), waardoor hij kosten bespaart.

Het meldpunt kan zoveel mogelijk digitaal worden ingericht en uitgevoerd om kosten te beperken. Wel is het belangrijk om de meldplicht op te nemen in de regelgeving. Eventuele maatregel bij niet melden is dat loondoorbetaling op grond van art. 7:628 niet van toepassing is.

### Niet haalbaar

Volgens deskundigen op het gebied van arbeidsrecht en bij overheidsinstanties is deze oplossingsrichting niet haalbaar. Bij een ziekmelding moet eerst worden vastgesteld of er medisch gezien sprake is van ziekte. Ook bij een arbeidsconflict kan daar sprake van zijn. In verband met privacyregels van de werknemer kan niet gevraagd worden om aan te geven om welke ziekte het gaat. Het meldpunt zoals voorgesteld is dan ook niet in lijn met de wet.

### Gedeelde loondoorbetaling bij arbeidsconflict

Het uitgangspunt hier is, waar er twee vechten zijn er twee schuld. In geval van een arbeidsconflict geldt dan dat in de situatie waarbij de werknemer niet ziek is, maar wel ongeschikt is om arbeid te verrichten, de werkgever niet verplicht is om 100% loon door te betalen, maar gedeeltelijk.

Voordeel van deze oplossing is dat de verantwoordelijkheid om te komen tot een oplossing meer gelijk is verdeeld. Zowel werkgever als werknemer voelen immers de financiële druk om het conflict op te lossen of hebben de keuze om afscheid van elkaar te nemen.

De oplossing kan in combinatie met oplossing 1 het effect vergroten. Een kanttekening is dat dit een vergaande oplossing is, die politieke besluitvorming vergt. Het is daarom de vraag of deze oplossing in het traject van de maatwerkaanpak kan worden opgepakt.

### Niet haalbaar

Volgens deskundigen op het gebied van arbeidsrecht en bij overheidsinstanties is deze oplossingsrichting niet haalbaar. De Arbeidsomstandighedenwet is recent (medio 2017) gewijzigd. Ook zetten zij vraagtekens bij het uitgangspunt 'waar er twee vechten, hebben er twee schuld'. Gezien de hiërarchische verhouding tussen werkgever en werknemer is binnen het arbeidsrecht zo'n uitgangspunt en oplossingsrichting niet denkbaar. Het is zinvoller te kijken naar de mogelijkheden die de arbwet en andere instrumenten al bieden. Wat zegt de STECR-richtlijn? Wat zijn daar de knelpunten? Hoe gaan bedrijfsartsen en het UWV om met art. 7:628? Wat zegt de jurisprudentie op dit punt?

## 34.3 Re-integratieplicht zware last en niet toegesneden op Winkelambacht

Op grond van artikel 42 van de WIA moet de werkgever meewerken aan de re-integratie van de werknemer binnen of buiten het bedrijf. Met deze re-integratieplicht wil de overheid het aantal langdurig zieke werknemers terugdringen door een duurzame re-integratie zo snel mogelijk te bewerkstelligen. Ondernemers geven aan dat zij de volgende aspecten als een zware last ervaren:



- De werkgever is verplicht re-integratie te organiseren binnen het bedrijf of, als dat niet lukt, buiten het bedrijf. Op grond van artikel 25 lid 2 moet een werkgever een plan van aanpak opstellen, naleven en evalueren. Voor iedere persoon die langdurig ziek is moet hij in het PvA aangeven hoe dit proces wordt aangepakt. Dit kost veel tijd en het is voor ondernemers niet duidelijk aan welke eisen dit moet voldoen.
- Het kost werkgevers veel moeite om vervangend werk te vinden voor werknemers. Een kleine ondernemer heeft vaak niet voldoende alternatief werk (zoals administratie of promotie). Daar komt bij dat werknemers in het winkelambacht vaak niet opgeleid zijn voor andersoortig werk.
- De werkgever moet geleverde inspanningen en het verloop van de ziekte documenteren in een re-integratieverslag (artikel 25 lid 3).<sup>6</sup> Omdat dit niet hun core business is, is het voor ondernemers niet duidelijk aan welke eisen dit verslag moet voldoen. Bij fouten lopen ze het risico op een loonsanctie door het UWV. Werkgevers huren daarom vaak een kostbaar re-integratiebureau in om de kwaliteit van de dossiervorming te waarborgen.

NB: Onderstaande oplossingsrichtingen zijn bedacht, voordat het akkoord over loonbetaling bij ziekte werd gesloten tussen het ministerie van SZW, MKB-Nederland, VNO-NCW, LTO Nederland en het Verbond van Verzekeraars op 20 december jl. Een van de oplossingsrichtingen is door het akkoord inmiddels ingehaald door de tijd; deze wordt in het traject van de maatwerkaanpak niet verder opgepakt. De Coalitie Winkelambacht houdt wel de vinger aan de pols om te zien of het akkoord echt een verbetering brengt voor ondernemers. De andere twee oplossingsrichtingen kunnen worden gezien als manieren om de afspraken over transparantie vorm te geven.

### Oplossingsrichting 1. Databank met vacatures voor alternatief werk

Kleine ondernemers hebben zelf weinig mogelijkheden voor vervangend werk en moeten dus al snel buiten de deur kijken. Via reguliere vacaturesites is vervangend werk, dat past bij de ervaring en vaardigheden van werknemers uit het winkelambacht, moeilijk te vinden. Ondernemers moeten daarom vaak kosten maken aan een re-integratiebureau. Om het vinden van vervangend werk te vergemakkelijken kunnen ondernemers uit het winkelambacht vacatures delen via een databank voor alternatief werk voor tweede spoor re-integratie. De databank helpt bij het scheppen van duidelijkheid over alternatief werk; vacatures die in de databank staan, voldoen aan de definitie van alternatief werk.

Het delen van vacatures kan met ondernemers uit het winkelambacht onderling, maar ook met andere branches (bv. administratiekantoren) en met recruiters. Een bakker die met rugklachten geen staand werk kan verrichten in de bakkerij, kan via de database bijvoorbeeld een bezorgklus vinden bij een bloemist.

<sup>6</sup> Het re-integratieverslag bestaat uit de volgende documenten: Probleemanalyse en eventuele bijstellingen; Plan van aanpak; (Eerstejaars)evaluatie; Actueel oordeel bedrijfsarts of arbodienst; Eindevaluatie. Bron: <https://www.uvw.nl/werkgevers/werknemer-is-ziek/loondoorbetaling/samen-werken-aan-re-integratie/detail/re-integratie-vastleggen-in-re-integratieverslag/plan-van-aanpak> (geraadpleegd op 19 november 2018)





Het UWV en mogelijk ook gemeenten kunnen een rol vervullen om de vraag van werkgevers met werknemers die moeten re-integreren en het aanbod van andere werkgevers voor alternatief werk bij elkaar te brengen. Werkgeversorganisaties kunnen ook betrokken worden, zodat dit ook sectoraal en regionaal opgepakt kan worden.

In de Kamerbrief van de minister van SZW aan de Tweede Kamer van 20 december 2018 bij het eerder genoemde akkoord over loondoorbetaling bij ziekte staat dat er ruimte wordt geboden aan experimenten tweede spoor die kunnen leiden tot meer re-integratie bij een andere werkgever.<sup>7</sup> Het ministerie gaat hiervoor met onder andere werkgevers(organisaties) en werknemers(organisaties) in gesprek. Volgens deskundigen bij de overheid kan de Coalitie Winkelambacht het idee voor een databank voor tweede spoor re-integratie daar inbrengen. Deze oplossingsrichting zou ook andere (grotere) werkgevers kunnen ondersteunen.

	Draagvlak bij zowel deskundigen bij de overheid als branches en ondernemers
	De oplossing zit in de uitvoering en kan naar verwachting op korte termijn worden gerealiseerd.
	Relevant voor alle ondernemers, maar vooral behulpzaam voor kleine ondernemers.

### Oplossingsrichting 2. Duidelijkheid over te nemen stappen en eisen (compliance tool)




Schep duidelijkheid over de stappen die werkgevers moeten zetten en de eisen die het UWV stelt aan dossiervorming, zodat een werkgever weet wanneer een re-integratiedossier volgens het UWV voldoende op orde is. Een mogelijkheid is om een digitale checklist of app (compliance tool) te ontwikkelen die de ondernemer door de stappen van het re-integratieproces heenleidt en die automatisch een dossier aanmaakt. Het is daarbij vooral van belang dat duidelijk wordt hoe werkgevers in de

<sup>7</sup> Ministerie van SZW, Kamerbrief Loondoorbetaling bij ziekte (20 december 2018)



praktijk uitvoering moeten geven aan de stappen. UWV kan dat dossier tussentijds toetsen, waarna de werkgever de kans krijgt verbeteringen aan te brengen. Branches kunnen een betaalbare dossierhulp inzetten, waarmee de werkgever het dossier digitaal op kan bouwen. Of naar het voorbeeld van ANKO, VBW en KNS een zorgportaal inrichten, dat werkgevers begeleidt.

Deskundigen bij de overheid geven aan dat dit gedeeltelijk wordt opgepakt met communicatie. In de Kamerbrief geeft het ministerie van SZW aan meer duidelijkheid te willen scheppen over de stappen die werkgevers moeten zetten en de eisen die UWV stelt aan dossiervorming. Tussentijdse toetsing door het UWV is echter niet aan de orde; de partijen betrokken bij het akkoord over loondoorbetaling bij ziekte hebben niet de intentie het UWV een rol te geven tijdens de eerste twee jaar van ziekte (zie verder tekstkader Out of the box! Maar niet haalbaar).

	Draagvlak bij zowel deskundigen bij de overheid als branches en ondernemers
	Oplossing zit in de uitvoering
	Relevant voor alle ondernemers, maar vooral behulpzaam voor kleine ondernemers.

### Quick Win

Heldere communicatie over de stappen die werkgevers moeten doorlopen bij re-integratie is van belang. Dat geldt vooral voor kleine ondernemers, die zelf geen H&R staf in huis hebben. Belangrijke en steeds terugkerende vraag is bijvoorbeeld aan welke eisen een re-integratiedossier moet voldoen. Het UWV zou dit in heldere taal en met een concreet voorbeeld kunnen uitleggen.



### Out of the box! Maar niet haalbaar

Tijdens de Innovatielabs is nog een andere, verdergaande oplossingsrichting bedacht. Meerdere stakeholders geven echter aan dat deze niet haalbaar is. Deze oplossingsrichting wordt daarom niet opgepakt in het vervolgtraject van deze Maatwerkaanpak:

#### Re-integratiedossiers kleine ondernemers naar het UWV

Voor kleine ondernemers vormt het re-integratietraject een zware belasting waarbij zij afhankelijk zijn van externe partijen. Bovendien lopen zij vanwege beperkte deskundigheid een grote kans op een loonsanctie. Kleine ondernemers zouden niet met deze verplichtingen moeten worden belast. Zonder ze daarom uit van de re-integratieplicht en biedt in een vroeg stadium hulp van de overheid of het UWV aan. Het UWV kan de last voor kleine ondernemers verlichten door het re-integratietraject over te nemen zodra bekend wordt dat een werknemer langdurig ziek is.

#### Niet haalbaar

Deze oplossingsrichting is niet haalbaar. In het licht van de uitwerking van de bepaling over loondoorbetaling bij ziekte uit het Regeerakkoord is hier de afgelopen periode veel discussie over gevoerd. De uitkomst is een akkoord tussen het ministerie van SZW, MKB- Nederland, VNO-NCW, LTO Nederland en het Verbond van Verzekeraars. Het akkoord is samengevat in de Kamerbrief van de minister van SZW aan de Tweede Kamer van 20 december 2018. De betrokken partijen wensen geen rol voor het UWV. Er is afgesproken dat er een MKB-verzuim-ontzorg-verzekering komt, een premiekorting voor de kosten van loondoorbetaling en meer transparantie rondom loondoorbetaling.



### 3.4.4 Toegevoegde waarde RI&E is beperkt

Het recht van werknemers op een gezonde en veilige werkplek is vastgelegd in de Arbowet. De verantwoordelijkheid om de wettelijke normen die daaraan zijn gesteld na te leven ligt hoofdzakelijk bij de werkgever. Ook moet de werkgever ervoor zorgen dat de wettelijke doelvoorschriften op het gebied van veilig en gezond werken worden nageleefd.<sup>8</sup> Hoe hij dat doet, is aan de werkgever zelf, maar een werkgever heeft in ieder geval de volgende verplichtingen:

- Op grond van art. 5, eerste lid van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) heeft de werkgever een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Hierin zijn de arbeidsrisico's voor de werknemers en de risicobeperkende maatregelen van de werkgever schriftelijk vastgelegd. De RI&E moet door een arbodienst of een zelfstandig gevestigd gecertificeerd arbodeskundige worden getoetst.
- Op grond van art. 8, eerste lid zorgt de werkgever ervoor dat de werknemers doeltreffend worden ingelicht over de risico's en maatregelen.
- Op grond van art. 5, vierde lid actualiseert de werkgever de RI&E als ervaring, werkmethoden, werkomstandigheden of de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening daartoe aanleiding geven. Werkgevers zijn verplicht de RI&E in ieder geval eens in de drie jaar te actualiseren. Zodra er iets wijzigt of als er een maatregel is genomen, moet dat wel worden aangepast.

De RI&E is een instrument waarmee de werkgevers risico's in kaart kunnen brengen; in het plan van aanpak staat welke maatregelen worden genomen om een risico te beperken of op te lossen.<sup>9</sup> Deskundigen van het ministerie van SZW geven aan dat het uitvoeren van de RI&E is bedoeld als een doorlopend proces, waarmee de werkgever continue de risico's in het bedrijf inventariseert en evalueert en daar actie op onderneemt. Het vormt een belangrijke basis voor het arbobeleid.

Kleine werkgevers geven echter aan dat ze de RI&E ervaren als een statisch, papieren document. Ze zien het niet als een instrument waarmee ze werknemers goed en eenvoudig op de hoogte kunnen brengen van risico's en maatregelen. Ze zien de RI&E daarom slechts als een formaliteit. De actualisaties van het document versterken dit beeld.

Het risico bestaat dat niet alle werkgevers de RI&E gebruiken zoals deze is bedoeld en dat niet alle werknemers goed op de hoogte zijn van risico's en maatregelen.

<sup>8</sup> Inspectie SZW, Arbo in bedrijf 2016: Een onderzoek naar de naleving van arboverplichtingen, blootstelling aan arbeidsrisico's en genomen maatregelen in 2016 (maart 2016), pagina 25

<sup>9</sup> Op het Steunpunt RI&E is uitgebreide informatie te vinden over de RI&E: [www.rie.nl](http://www.rie.nl)

### Oplossingsrichting. Digitale compliance assistance RI&E

In 2011 is een branche RI&E geïntroduceerd voor kleine bedrijven. Als een werkgever met 25 of minder werknemers een erkende branche RI&E gebruikt, geldt een toetsingsvrijstelling. Dit betekent dat de werkgever de RI&E niet hoeft te laten toetsen. Dat zou de regeldruk voor kleine ondernemers moeten beperken.

De praktijk wijst echter uit dat kleine bedrijven nog steeds moeite met de RI&E hebben. Als oplossingsrichting is daarom bedacht dat de brancheorganisaties in het Winkelambacht in afstemming met het ministerie, de inspectie van SZW, de Werkgroep RI&E, het Steunpunt RI&E en ondernemers een digitale tool ontwikkelen voor de RI&E. Hiermee helpen zij werkgevers om te voldoen aan art. 5, eerste lid Arbowet. Bij de ontwikkeling nemen zij het beleidsdoel van de RI&E-verplichting als uitgangspunt: het voorkomen van ongevallen en ziekten die zijn gerelateerd aan het werk, door werknemers in te lichten over arbeidsrisico's en maatregelen. Het inlichten van werknemers gebeurt door de risico's en maatregelen op dynamische wijze en met eigentijdse middelen onder de aandacht te brengen. De tool sluit aan bij de context van de specifieke branche en kleine ondernemers.

Om de inspanningen van werkgevers en werknemers te minimaliseren, maakt de tool gebruik van een beslisboom. Dit betekent dat iedere werkgever een RI&E krijgt die is toegesneden op het bedrijf, aan de hand van enkele ingevulde kenmerken. De belangrijkste kenmerken zijn de branche en de bedrijfsgrootte. Na het invullen van deze kenmerken verdwijnen niet-relevante onderwerpen automatisch uit de RI&E. Hierdoor bevat de tool alleen nog onderwerpen die voor de betreffende branche en bedrijfsgrootte relevant zijn, gelet op de specifieke aard en risico's van het werk. De tool levert derhalve maatwerk.

Veel branches hebben al een specifieke RI&E ontwikkeld die is afgestemd op de veel voorkomende risico's in een branche. Ook voor de branches uit het winkelambacht zijn branche RI&E's ontwikkeld. De toegevoegde waarde van de voorgestelde oplossing is:




- De werkgever identificeert voor het bedrijf relevante risico's en krijgt inzicht in mogelijke beheersmaatregelen.
- De werkgever maakt keuzes in de maatregelen of voegt eigen maatregelen toe.
- Werknemers worden over de risico's en maatregelen geïnformeerd via een op het bedrijf toegespitste e-learning.
- De werkgever heeft gewaarborgd dat de werknemers op de hoogte zijn van de risico's.

Als de branches daarvoor kiezen, zou de toetsingsverplichting (waar mogelijk) kunnen vervallen. Voorwaarde is wel dat de tool als branche RI&E wordt erkend.

Met de digitale tool kan de werkgever tevens aantonen te voldoen aan de wet- en regelgeving (art. 8, eerste lid Arbowet) en het arbobeleid goed uit te voeren. Daarmee is de tool niet alleen te typeren als regelhulp, maar vooral als een vorm van compliance assistance. Vergelijk de bestaande digitale tool Help123, die is ontwikkeld naar aanleiding van de Maatwerkenpak winkelambacht 1.0. Deze Best Practice helpt werkgevers om zichzelf en alle werknemers te informeren over bedrijfshulpverlening en dient tevens als digitaal bewijs dat is voldaan aan de wettelijke voorschriften over bedrijfshulpverlening.

Door het geleverde maatwerk sluit de RI&E beter aan bij de praktijk en belevingswereld van werkgever en werknemer. De actieve betrokkenheid van de werknemer vergroot de bewustwording van de risico's en maatregelen. In aanvulling hierop wordt ook de terminologie vereenvoudigd, zodat de RI&E begrijpelijker is voor de gemiddelde gebruiker. De tool vergroot zodoende toegankelijkheid, gebruiksgemak en gebruiksvriendelijkheid en daarmee de praktische toegevoegde waarde. Dit leidt tot een maximale bijdrage aan het beleidsdoel: het voorkomen van ongevallen en ziekte die zijn gerelateerd aan het werk.

De ontwikkeling van de RI&E-tool past goed in de voorgenomen verbeterinitiatieven van het ministerie van EZK. Het ministerie vindt dat een compliance assistance tool van toegevoegde waarde kan zijn voor ondernemers.

	Branches, ondernemers en deskundigen bij de overheid zijn enthousiast over ontwikkelen slimme RI&E-tool. Deskundigen wijzen er wel op dat nadere uitwerking nuttig is en dat het van belang is dat dit initiatief wordt gecoördineerd door één partij.
	Fase 1: afstemming stakeholders over inhoud en vorm Fase 2: testperiode veld en eventueel aanpassen tool
	Van toepassing op alle werkgevers in branches uit Coalitie Winkelambacht

Het afschaffen van de RI&E-verplichting voor kleine ondernemers is vanwege Europese regelgeving niet mogelijk. In de wijze waarop invulling wordt gegeven aan die verplichting, zit echter wel ruimte.





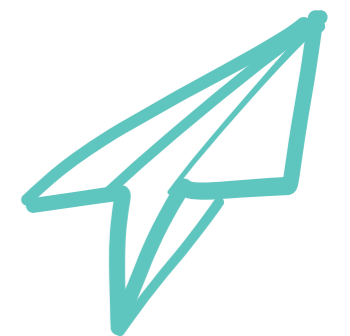
### 34.5 Transitievergoeding voor Winkelambacht onbetaalbaar

Op grond van artikel 7:673 van het Burgerlijk Wetboek moeten werkgevers een transitievergoeding betalen aan werknemers die minimaal 2 jaar in dienst zijn geweest en van wie zij het dienstverband beëindigen<sup>10</sup>. Het doel van de transitievergoeding is tweeledig: het van werk naar werk helpen van werknemers en het bieden van een financiële compensatie voor het baanverlies.

Werkgevers onderstrepen dat zij een verantwoording hebben voor het helpen van werk naar werk van werknemers. Het steekt werkgevers echter dat werknemers de vergoeding voor andere zaken gebruiken dan het vinden van nieuw werk. Verder wordt het als onrechtvaardig gezien dat er nog steeds een transitievergoeding betaald moet worden als de werknemer al een nieuwe baan gevonden heeft.

Daarnaast kunnen werkgevers leven met het verlenen van een financiële compensatie voor baanverlies, omdat zij hiervan de oorzaak zijn. De kosten van de vergoeding zijn echter buitenproportioneel (zeker omdat de werknemer ook ww ontvangt), vooral kleine ondernemers kunnen de kosten niet dragen. Daarnaast belonen zij een slechte arbeidshouding; de compensatie moet geheel door de werkgever worden betaald, zonder dat daar een verantwoordelijkheid of verplichting tot inspanning voor het vinden van een nieuwe baan voor de werknemer inzit. Een werknemer die zelf niet functioneert en daardoor wordt ontslagen, krijgt feitelijk een extra beloning. Tot slot legt de rechter steeds vaker een ontslagvergoeding op naast de transitievergoeding<sup>11</sup>, waardoor niet de transitievergoeding maar een losse ontslagvergoeding gezien wordt als een financiële compensatie voor baanverlies.

NB: tijdens de Maatwerkaanpak liepen de consultaties over de amvb's in het kader van de hervorming van de arbeidsmarkt. Onderstaande oplossingsrichtingen zijn in dit traject door MKB-Nederland/VNO-NCW ingebracht. Dit onderwerp wordt daarom in het vervolg van deze Maatwerkaanpak niet opgepakt.



<sup>10</sup> Momenteel ligt in de Tweede Kamer het wetsvoorstel Arbeidsmarkt in balans van minister SZW Koolmees waarin hij werknemers vanaf de eerste dag recht op transitievergoeding wil laten hebben. Hier staat tegenover dat de transitievergoeding voor langdurige arbeidsovereenkomsten verlaagd wordt. Zie Voorstel van wet (35074-2)

<sup>11</sup> "Ontslag werknemer veel lastiger en duurder" FD, 11 oktober 2018 over het Evaluatieonderzoek ontbindingspraktijk WWZ 2015-2018 Van een vast 'muizengaatje' naar een nog vaster 'konijnenhol', SDU 2018 <https://bit.ly/2PLBDVx>



Oplossingsrichting 1. Opleiding die bijdraagt aan employability/(duurzame) inzetbaarheid werknemer kan in mindering gebracht worden op transitievergoeding.

De kosten die de werkgever heeft gemaakt voor de opleiding van de werknemer moeten afgetrokken kunnen worden van de transitievergoeding. De werknemer profiteert namelijk van de kosten die de werkgever heeft gemaakt voor de opleiding. Opleidingskosten moeten daarom ook gezien worden als vorm van ontwikkeling en dragen daarmee bij aan het helpen van werk naar werk van de werknemers. Het restant van de transitievergoeding moet vervolgens verplicht besteed worden aan het vinden van nieuw werk. Omdat het doel achter de transitievergoeding het van werk naar werk helpen van werknemers is, zou de vergoeding daar ook voor gebruikt moeten worden. Door een verplichte besteding van de vergoeding, wordt de werknemer gedwongen om zijn vergoeding ook daadwerkelijk in te zetten voor het vinden van een nieuwe baan en zich persoonlijk te ontwikkelen. De werknemer dient hiervoor een verantwoording (bijvoorbeeld in de vorm van een betalingsbewijs voor een cursus) in.




# 1. TRANSITIE VERGOEDING



\* afschaffen wo  
bedrijven  $\leq 25$   
OMVANG 10  
(ook vanwege  
level playing field)  
\* stappen > arbeidsvergen (T  
in huusle en joeding  
die (kleine) werkb  
schuld is



Of er wordt aangesloten bij het idee van het nieuwe Leven Lang Ontwikkelenprogramma (LLO)<sup>12</sup> waarbij is voorgesteld te werken met een individuele leer- en ontwikkelrekening. Op deze rekening kan de transitievergoeding jaarlijks worden gestort en wordt voorkomen dat de transitievergoeding voor andere doeleinden wordt gebruikt. Deskundigen van het ministerie van SZW geven aan dat het op dit moment al mogelijk is om bepaalde kosten af te trekken van de transitievergoeding. Het is ook mogelijk om kosten voor scholing gericht op een andere functie bij dezelfde werkgever in mindering te brengen (inzetbaarheidskosten)<sup>13</sup>. Uit de Maatwerkaanpak blijkt dat dit niet aansluit bij de wens die ondernemers uiten: het nadeel is dat een werkgever opleidingskosten alleen mag aftrekken als de werknemer ermee instemt; inzetbaarheidskosten alleen als de kennis en vaardigheden niet zijn ingezet voor de huidige baan. Verder geven deskundigen van het ministerie van SZW aan dat er niet voor is gekozen om de werknemer te verplichten om de transitievergoeding in te zetten voor het vinden van een nieuwe baan, omdat de transitievergoeding ook bedoeld is als compensatie voor ontslag. Momenteel wordt bekeken hoe de relatie tussen de transitievergoeding en individuele leerrekening verbeterd kan worden, naar aanleiding van een verzoek van de Tweede Kamer.

	Het wetsvoorstel Arbeidsmarkt in balans ligt voor bij de Tweede Kamer. Er is naar verwachting geen politiek draagvlak om op korte termijn nog andere maatregelen te nemen.
	Aanpassing van de wet zou nodig zijn.
	Kan gelden voor alle werknemers

## Oplossingsrichting 2. Leg verantwoordelijkheid van vinden van werk meer bij werknemer.

Wanneer een werknemer na bekendmaking van contractbeëindiging niet zelf meewerkt aan het vinden van een nieuwe baan zou hij gekort moeten worden op zijn transitievergoeding. De verantwoordelijkheid voor het vinden van een nieuwe baan moet namelijk vooral liggen bij de werknemer zelf, niet bij de werkgever. In het verlengde hiervan zou ook de opzegtermijn van contracten verlengd kunnen worden van een maand voor de werkgever, naar twee of drie maanden. Een opzegtermijn wordt vaak in een cao vastgelegd, maar daarnaast gelden wettelijke opzegtermijnen.<sup>14</sup> Buiten de cao om kan een langere opzegtermijn worden afgesproken. Op

<sup>12</sup> Kamerbrief OCW en SZW: Leven Lang ontwikkelen (12 maart 2018) zie <https://bit.ly/2TQae7r>




<sup>13</sup> Dat geldt voor:

- kosten die bij dreigend ontslag gemaakt worden en die gericht zijn op het vinden van een nieuwe baan (zogenoemde 'transitiekosten', voor bijvoorbeeld outplacement of omscholing);
- scholingskosten die tijdens het dienstverband zijn gemaakt en die de inzetbaarheid van de werknemer buiten de organisatie van de werkgever bevorderen (zogenoemde 'inzetbaarheidskosten').

Zie: Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding, artikel 3

<sup>14</sup> De wettelijke opzegtermijnen zijn vastgelegd in artikel 7:672 BW. De opzegtermijn voor een dienstverband van minder dan vijf jaar is een maand; voor een dienstverband tussen de 5 en 10 jaar twee maanden; voor een dienstverband tussen de 10 en 15 jaar drie maanden; en de opzegtermijn voor een dienstverband van meer dan 15 jaar is vier maanden. Bij cao kan een kortere termijn worden afgesproken, zolang er maar een opzegtermijn van minimaal een maand overblijft.

deze manier kan de werknemer in de resterende contractperiode zich alvast toeleggen op voorbereidingen voor het vinden van een nieuwe baan. Zo kan de vergoeding eraan kunnen bijdragen dat de werknemer bij het einde van zijn contract met zijn huidige werkgever, ook daadwerkelijk bij een nieuwe baan kan beginnen. Deskundigen van het ministerie van SZW geven aan dat de loonkosten van een langere opzegtermijn al in mindering kunnen worden gebracht op de transitievergoeding. Dat is mogelijk als de werknemer die periode vrijgesteld is van werk, zodat hij op zoek kan gaan naar een andere baan.<sup>15</sup>

	Aantonen onvoldoende medewerking brengt administratieve lasten met zich mee door dossiervorming. Het wetsvoorstel Arbeidsmarkt in balans ligt voor bij de Tweede Kamer. Er is naar verwachting geen politiek draagvlak om op korte termijn nog andere maatregelen te nemen.
	Doordat opzegtermijn in cao's vastligt, moeten per branche nieuwe afspraken gemaakt worden.
	Kan gelden voor alle werkgevers.

### Quick Win

Wat de kleine ondernemer extra bemoeilijkt is het feit dat hij geen boekhoudkundige voorziening mag treffen voor een mogelijke transitievergoeding. Door dit wel toe te laten kan een kleine werkgever een fiscale pot opbouwen in zijn resultaat, waarover hij geen belasting hoeft te betalen. Hierdoor kan een werkgever een mogelijke transitievergoeding incalculeren, waardoor hij niet voor onverwachte hoge kosten komt te staan wanneer hij daadwerkelijk genoodzaakt is een transitievergoeding te betalen.

### Out of the box! Maar niet haalbaar

#### Schaf transitievergoeding af voor winkelambacht.

Een transitievergoeding is niet nodig voor medewerkers in het winkelambacht. Doordat ondernemers in het winkelambacht zeer specifiek zijn opgeleid, komt waarschijnlijk een groot deel bij een andere baan op eenzelfde positie en/of ambacht terecht. Hierdoor hoeft dus ook niet voldaan te worden aan het beleidsdoel om werknemers van werk naar werk te helpen.

Daarom zou een uitzonderingspositie gecreëerd kunnen worden voor het winkelambacht door kleine werkgevers in het winkelambacht te ontzien van een transitievergoeding werknemers. Door bijvoorbeeld een uitzondering toe te voegen voor bedrijven met minder dan 10 fte of 25 werknemers.

<sup>15</sup> Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding, artikel 5



# 2 KOSTEN ARBODIENST & arts [arbeidsomstandighedenwet]

**niet verplicht**

gericht op helpen

niet op controleren

gericht op helpen met op controleren dan heeft iedereen er is aan en die wet doet procedureel

WAT IS EEN ARBEIDSDESKUNDIGEN?

alleen bij extreem veel ZIEKTEVERZUIM

GOEDKOPPER ALTERNATIEF (MEDISCH ONDERZOEK, maar geen arts)

DUIDELIJKE GEVALLEN ZONDER ARTS (Bijv. Gebroeken been)

EIGEN RISICO + teruggave polis

melden

KORT ZIEK

LANG ZIEK

WELDING

CHIEK DE ZINNIGHEID VAN REINTEGRATIE VERPLICHTINGEN (ook bij de ARBO-PROEF)

Wat is 'groot arbeidsbedrijf'?

② houdbaar aan voldoen (financien) of klein bedrijf

③ bonus / malus

BEIJER ACTE LAAT




## Niet haalbaar

Deskundigen van het ministerie van SZW geven aan dat het kabinet er niet voor heeft gekozen om bepaalde functies of sectoren uit te zonderen van de transitievergoeding. Het uitgangspunt is namelijk dat iedere werknemer bij ontslag eenzelfde vergoeding ontvangt (afhankelijk van de hoogte van het salaris en de lengte van het dienstverband). Wel wordt het mogelijk gemaakt dat de werkgever de transitievergoeding die hij heeft betaald, gecompenseerd krijgt in de volgende situaties:

- als hij een werknemer heeft ontslagen na 2 jaar ziekte;
- als het bedrijf beëindigd wordt omdat de werkgever zelf met pensioen gaat, ziek wordt of overlijdt (deze laatste geldt alleen voor kleine bedrijven, met minder dan 25 werknemers).

## Minder belastend alternatief

Ook kan worden gekeken naar de draagkracht van het MKB. Gezien de lage winstmarges in het winkelambacht zijn de kosten van een transitievergoeding buitenproportioneel voor kleine werkgevers. Door kleine ondernemers naar draagkracht te belasten, wordt een transitievergoeding voor een ambachtsondernemer enigszins betaalbaar.

	Overheid zou twijfels kunnen hebben aan aantasting van het beleidsdoel van financiële compensatie voor baanverlies.
	Aanpassing van de regelgeving is nodig.
	Alleen van toepassing op kleine werkgevers.





### 3.4.6 Percentage werkkostenregeling te laag voor het winkelambacht

Op grond van artikel 31a van de Wet op de loonbelasting 1964 mag de werkgever tot 1,2% van de totale, fiscale loonsom aan onbelaste vergoedingen en verstrekkingen aan werknemers geven ('vrije ruimte'). Aangezien de meeste medewerkers in het winkelambacht een relatief laag brutoloon hebben, mag de werkgever ook maar lage onbelaste vergoedingen geven. De vrije ruimte van 1,2% is voor veel ondernemers daardoor niet werkbaar.

Dit geldt ook voor het maximum van 20% korting op de eigen producten. Dit percentage is te laag, waardoor werknemers producten eerder bij een grote winkelketen kopen dan bij de eigen winkel. Ondanks de korting is een taart bij een supermarkt namelijk nog altijd goedkoper dan een taart bij de bakker. De huidige constructie van de WKR wordt als oneerlijk ervaren, omdat werknemers uit andere branches met een hoger loon meer mogen krijgen dan werknemers in het winkelambacht.

Verder maakt de WKR uitzonderingen voor 'gerichte vrijstellingen' en 'nihil-waarderingen'. Werkgevers moeten bijhouden welke vergoedingen en verstrekkingen wel en niet onder de vrije ruimte van 1,2% vallen en welke vergoedingen en verstrekkingen zogenoemd worden 'aangewezen' als gerichte vrijstelling. Dat ervaren ondernemers als een onnodige en zware administratieve last.<sup>16</sup>

NB: de onderstaande oplossingsrichting is gedurende de uitvoering van de Maatwerkplan ingebracht tijdens de MKB-toets voor de aanpassing van de WKR. Tijdens de Maatwerkplan werd bekend dat de overheid het huidige percentage van 1,2% wil verhogen naar naar 1,7% voor de eerste € 400.000,- van het totale fiscale loon. Dit betekent dat werkgevers straks meer onbelast beschikbaar kunnen stellen. Voor het bedrag boven € 400.000,- blijft het percentage van 1,2% gelden. Als dit plan wordt ingevoerd, zou vooral het mkb hier dus voordeel van hebben. Daarnaast wordt de vergoeding die de werkgever aan de werknemer geeft voor het aanvragen van een verklaring omtrent gedrag (VOG) toegevoegd aan de lijst vrijstellingen. De wijzigingen moeten ingaan per 1 januari 2020.<sup>17</sup>

#### Oplossingsrichting: percentage in stand houden, maar ruimte bieden

De Werkkostenregeling kan worden verruimd. Daar zijn meerdere mogelijkheden voor. De werkgever kan de mogelijkheid krijgen om, naast het percentage van 1,2%, ook te kiezen voor een minimum bedrag. Zo kunnen werkgevers in sectoren met hogere lonen nog steeds relatief veel onbelast geven, terwijl werkgevers in het winkelambacht meer mogen geven dan onder de huidige regeling is toegestaan. Om dat laatste te bewerkstelligen zou de grens minimaal € 450,- per werknemer per belastingjaar moeten zijn. Een andere mogelijkheid is om de vrije ruimte te vergroten.



<sup>16</sup> Het ministerie van Financiën heeft de WKR recent laten evalueren. Het rapport is te vinden op de website van de Rijksoverheid (geraadpleegd op 30 november 2018) (Panteia, Evaluatie werking Werkkostenregeling in vergelijking met de oude regeling (februari 2018, i.o. ministerie van Financiën). Omdat het ministerie heeft toegezegd met de conclusies uit dit onderzoek aan de slag te gaan, laten we in dit project dit onderzoek buiten beschouwing.

<sup>17</sup> Persbericht Ministerraad, Kleine werkgevers mogen tot 2000 euro hogere onbelaste vergoedingen geven aan werknemers (1 februari 2019)



De oplossingsrichting is ingebracht in het traject van de MKB-toets voor de Werkkostenregeling



Aanpassing van regelgeving is nodig, maar dit gebeurt naar verwachting op korte termijn.



Van toepassing op alle werkgevers in branches uit Coalitie Winkelambacht

## 3.5 Oplossingen voor ambachtsman en -vrouw

### 3.5.1 Behoeft aan meer BBL- en BOL-leerlingen

Op grond van artikel 7.2.2 van de Wet educatie en beroepsonderwijs kunnen beroepsopleidingen worden aangeboden in de beroepsopleidende leerweg (BOL) en de beroepsbegeleidende leerweg (BBL). In artikel 7.2.7 zijn eisen gesteld aan de inrichting van de beroepsopleidingen. Het verschil is in de praktijk dat BBLers werknemers zijn: ze gaan een dag in de week naar school en werken vier dagen. BOL'ers zijn studenten die een dag in de week stagelopen en de rest van de week naar school gaan. Net als in veel andere branches, is er voor bepaalde branches in het winkelambacht een tekort aan BBL-opleidingen en -leerlingen. Daar liggen meerdere oorzaken aan ten grondslag. Dat zijn demografische ontwikkelingen (er zijn minder kinderen geboren), maar ook de wens van zowel ouders als leerlingen om door te leren in plaats van direct na de middelbare school te werken.<sup>18</sup> Een belangrijke, onderliggende factor is het negatieve imago van het ambacht in de maatschappij. Verder brengen deskundigen van het ministerie van OCW in dat de economische crisis tot gevolg had dat ondernemers minder plekken beschikbaar hadden voor BBLers. Mogelijk werkt dit nog door en vinden leerlingen de BBL-leerweg minder aantrekkelijk.

De KNS daarentegen ervaart het tekort aan BBL-leerlingen minder en heeft juist meer behoefte aan BOL-leerlingen. De reden hiervoor is dat er te weinig jongeren worden opgeleid om een slagerij te leiden of over te nemen, terwijl de behoefte hieraan bij de slagersondernemers in de toekomst groter wordt.

#### Oplossingsrichting 1. Onderken het belang van het (winkel)ambacht

Vakmanschap en ondernemerschap worden op verschillende manieren gestimuleerd. Ondernemerschap wordt als een keuzevak op beroepsopleidingen aangeboden. De Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) heeft acht sectorkamers. Daarin zijn branches vertegenwoordigd, waaronder orthopedisch




<sup>18</sup> Het recent door het Centraal Plan Bureau uitgevoerde onderzoek "Kosten en baten van de beroepsbegeleidende leerweg in het mbo" laat zien dat BOL-studenten en BBL-studenten in meer opzichten van elkaar verschillen dan alleen in de leerweg die zij gekozen hebben. Denk hierbij bijvoorbeeld aan ambitie om verder te studeren na deze opleiding en het fijn vinden in een schoolse omgeving te leren. Het CPB concludeert onder meer dat door het aanbod van twee verschillende leerwegen (bol en bbl) meer studenten de opleiding van hun keuze kunnen volgen in hun preferente leerwijze, wat de kans op studiesucces waarschijnlijk vergroot.

schoenmaken, kappers, bakkers, slaggers en bloemisten.<sup>19</sup> In deze sectorkamers maken onderwijs en het bedrijfsleven afspraken over de thema's kwalificeren en examineren, beroepspraktijkvorming en doelmatigheid.<sup>20</sup>

Op dit moment wordt er geëxperimenteerd met een gecombineerde leerweg voor BOL en BBL.<sup>21</sup> Alle branches in het winkelambacht zijn het er echter over eens dat er meer BBL- en BOL-leerlingen specifiek voor het winkelambacht beschikbaar moeten komen. Daarom is de suggestie het aanbod van beide leerwegen te vergroten door het promoten van het winkelambacht.

Vergelijkbaar met de promotie om te werken in de zorg of ICT, zou er ook promotie gemaakt moeten worden voor "ambachten". Bijvoorbeeld door:

- Al in het primair onderwijs meer aandacht voor ambachten te hebben. Bijvoorbeeld door – als tegenhanger van de Cito-toets – het ontwikkelen van een talententoets om leerlingen alert te maken op hun talenten en dit mee te laten wegen in de schoolkeuze.
- Het wegnemen van oneigenlijke argumenten of misvattingen over BBL. Onder meer door carriërepaden en de daarbij aansluitende gecombineerde leerwegen (1 jaar BOL en aansluitend 1 jaar BBL).
- Het promoten van het vakmanschap.
- Het stimuleren van het ondernemerschap vanuit bijvoorbeeld invalshoeken als duurzaamheid, gezondheid en social return.
- Het moderniseren van het winkelambacht met innovatieve technologieën en concepten.
- Een mogelijkheid om voor een langere tijd aandacht te krijgen en te houden voor het winkelambacht is om op politiekbestuurlijk niveau het belang van deze sector voor de Nederlandse economie te erkennen. In Duitsland heeft de Bondsdag het belang van 'Das Handwerk' bijvoorbeeld formeel erkend en is er een landelijke campagne gestart om het imago van het ambacht te verbeteren.<sup>22</sup>

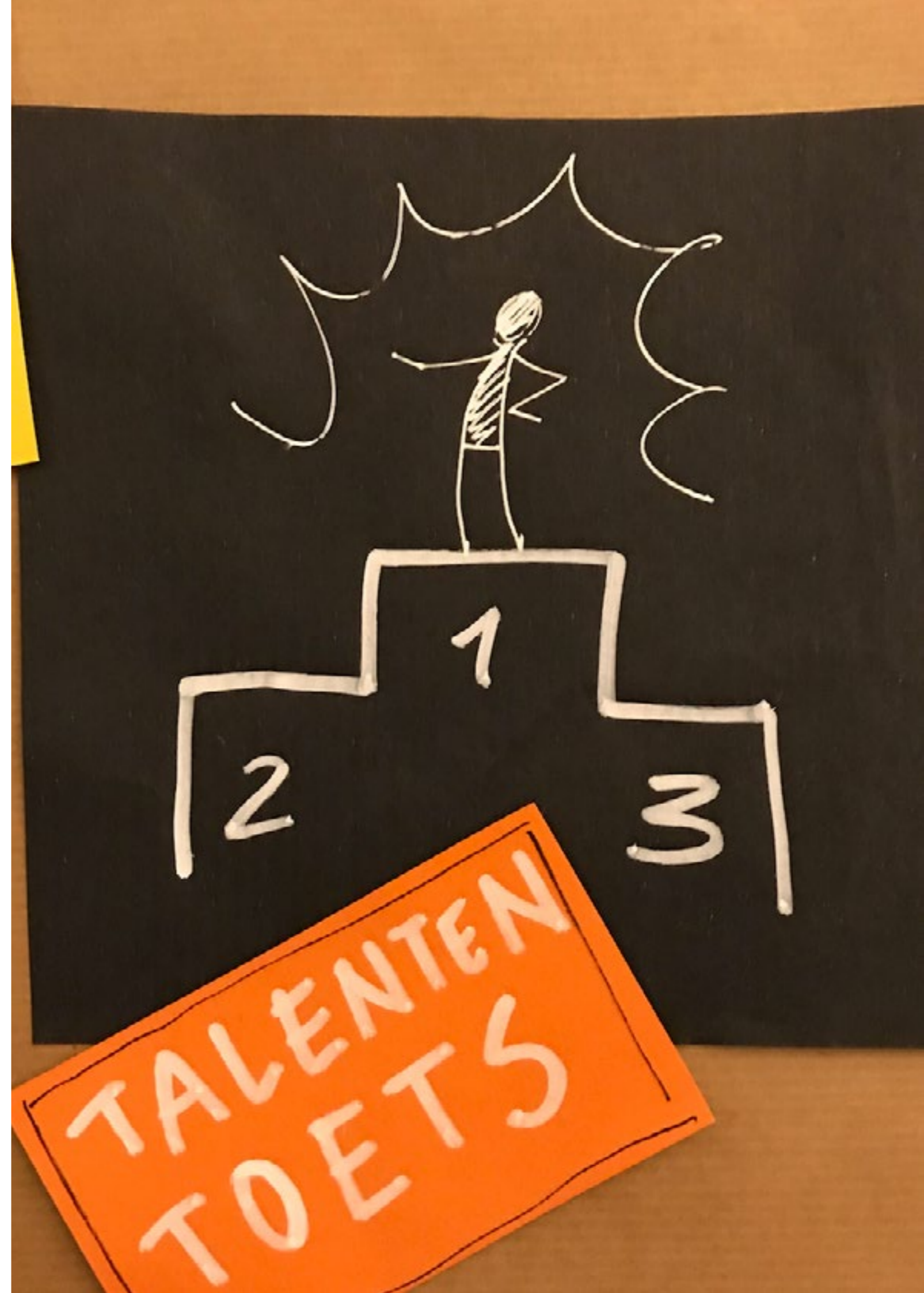
	In ieder geval vanuit de sector Winkelambacht. Het ministerie van OCW geeft aan dat deze oplossingsrichting eerst politiekbestuurlijk draagvlak vergt. Op basis daarvan kunnen de branches de departementen betrekken.
	Dit vraagt geen aanpassing van de regeling en de uitvoering, maar wel het opzetten van een campagne en het vinden van politiekbestuurlijk draagvlak daarvoor.
	Voor de ondernemer is het effect op korte termijn laag. Op langere termijn zijn de effecten echter groot.

<sup>19</sup> Een van de sectorkamers is de sectorkamer voor Specialistisch Vakmanschap. Daarin is Orthopedisch schoenmaken vertegenwoordigd. Voor de bakkers, de slaggers, en de bloemisten is de sectorkamer Voedsel, Groen en Gastvrijheid verantwoordelijk.

<sup>20</sup> Voor meer informatie zie de website van het SBB: <https://www.s-bb.nl/samenwerking/sectorkamers/sectorkamer-specialistisch-vakmanschap>.

<sup>21</sup> In het experiment 'beroepsopleiding gecombineerde leerwegen bol-bbl' kan een mbo-instelling de BOL- en BBL leerwegen combineren in een opleiding. Zie de website van DUO voor meer informatie: <https://duo.nl/zakelijk/middelbaar-beroepsopleiding/onderwijsvernieuwing/gecombineerde-leerwegen.jsp>.

<sup>22</sup> Zie voor meer informatie <https://www.hwk-omv.de/artikel/das-handwerk-die-wirtschaftsmacht-von-nen-18,773,1604.html> (geraadpleegd op 6 december 2018)








## Oplossingsrichting 2. Stimuleer herstarters en zij-instromers

Naast BBL- en BOL-leerlingen, kunnen zij-instromers worden gestimuleerd om in het winkelambacht te werken. Het gaat om twee typen zij-instromers: herstarters en doorstarters. Doorstarters kunnen bijvoorbeeld via het nieuwe Leven Lang Ontwikkelken-programma (LLO) de benodigde certificaten behalen. Het LLO moet volgens het kabinet oplossingen bieden voor de krappe arbeidsmarkt en de werkloosheid. Ook binnen het winkelambacht.

In de brief aan de Tweede kamer over het LLO wordt al ingegaan op een flexibel scholingsaanbod voor volwassenen.<sup>23</sup> Het kabinet geeft hierin onder meer aan dat het huidige publieke onderwijsaanbod voor het mbo meer maatwerktrajecten voor volwassenen zou moeten aanbieden. Hierbij ligt de focus nog op bij- en opscholingsprogramma's, het zou goed zijn dit uit te breiden met zij-instroom programma's zodat het mogelijk is om naar andere sectoren – zoals het winkelambacht – door te stromen.

Een andere manier om zij-instroom te stimuleren is het gericht aanbieden van leerwerkprogramma's aan volwassenen die een ww-uitkering (via UWV) hebben of in de bijstand (via gemeenten) zitten (herstarters). Hiervoor zal nog wel uitgezocht moeten worden of daar al specifieke trajecten voor lopen.

	Het is nog niet duidelijk hoe het LLO-programma wordt vormgegeven. Voor zij-instromers met een uitkering is mogelijk meer draagvlak.
	Aanpassing van regelgeving is mogelijk nodig.
	Voor de ondernemer is het effect op korte termijn laag. Op langere termijn zijn de effecten echter groot.



<sup>23</sup> Tweede Kamer der Staten-Generaal, Leven Lang Leren (Vergaderjaar 2018-2019, nr. 30 012) [https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven\\_regering/detail?id=2018Z17039&did=2018D46296](https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2018Z17039&did=2018D46296) (geraadpleegd op 21 januari 2019)

## 3.5.2 Voorwaarden zorgverzekeraars voor haarwerken en schoenen complex

Op grond van artikel 2.12 en 2.18 van de Regeling zorgverzekering kan een verzekerde vanuit de basisverzekering aanspraak maken op orthopedische schoenen en verbandschoenen of allergeenvrije schoenen. Ook kan een verzekerde op grond van artikel 2.8 aanspraak maken op de vergoeding van een haarwerk, zoals een pruik of haarprothese. Voor een haarwerk is een aanvullende verzekering mogelijk voor de kosten die uitkomen boven de maximale vergoeding vanuit de basisverzekering. Het kost bedrijven veel tijd en geld om te voldoen aan de voorwaarden van zorgverzekeraars. Mede doordat er in de sector geen eenduidige kwaliteitseisen zijn vastgelegd, stellen zorgverzekeraars eigen voorwaarden op, zodat hun verzekerden op een gelijke en doelmatige manier de zorg vergoed krijgen. Vertegenwoordigers van zorgverzekeraars geven aan dat zij deze voorwaarden niet op elkaar mogen afstemmen, tenzij de sector zelf uniforme kwaliteitseisen vaststelt.

Het gevolg is dat er bij zorgverzekeraars geen uniformiteit is over de eisen die gesteld moeten en mogen worden. Zo lopen de eisen ten aanzien van gegevensaanlevering en declaratie uiteen tussen de verschillende zorgverzekeraars waarmee een ondernemer te maken krijgt. Dit is voor een haarwerker en orthopedisch schoenhersteller verwarrend en moeilijk uitvoerbaar.




Daarnaast wordt een haarwerk alleen vergoed wanneer dit is gemaakt door een erkend haarwerker, die als zodanig is gekwalificeerd. Om erkend haarwerker te worden, moet een bedrijf op grond van een erkenningsregeling jaarlijks een schriftelijke toets en eens per vier jaar een toets op locatie afleggen. De jaarlijkse kosten hiervan bedragen € 340,-. Er is ook een andere erkenningsregeling, van de SEMH. Schoenmakers ervaren een vergelijkbare problematiek.

### Oplossingsrichting 1. Eenduidige eisen en verantwoording aan zorgverzekeraars zodat ook de kleine ondernemer mee kan komen.

De overheid heeft in de gezondheidszorg de verantwoordelijkheid om kwaliteitskaders vast te stellen bij de beroepsgroepen neergelegd. Zorgverzekeraars zijn immers actief in een zorgsysteem met marktwerking. Met het oog op het correct functioneren van dit systeem moeten zij zich van elkaar kunnen onderscheiden. Dat kan leiden tot andere eisen ten aanzien van gegevensaanlevering en declaratie. Beroepsgroepen zijn zelf verantwoordelijk om (in afstemming met patiënten en zorgverzekeraars) de kwaliteitseisen vast te leggen bij het Zorginstituut. Vertegenwoordigers van zorgverzekeraars geven aan dat dit beleid in allerlei sectoren in de gezondheidszorg zijn vruchten begint af te werpen. Zij vinden dat zorgprofessionals het beste kwaliteitskaders kunnen vaststellen en dat dit niet in handen van de overheid of politiek hoort te liggen.

Volgens ondernemers is het juist wel wenselijk dat de politiek kaders opstelt, waarbij alle afspraken voor alle zorgverzekeraars gelijk zijn, waardoor zij zelf ook eenduidige voorwaarden moeten gaan stellen. Daarbij is het ook van belang dat voorwaarden niet gebaseerd zijn op economische eisen, maar vooral gebaseerd zijn op de kwaliteit van de dienstverlening. Binnen een zorgsegment kunnen één of meer zorgverzekeraars met nieuw beleid zorgen voor een kostenstijging. Dit zou bijvoorbeeld kunnen gebeuren als verschillende zorgverzekeraars aanbieders belonen met hogere tarieven als zij hun dienstverlening verbeteren.<sup>24</sup> De omvang van het bedrijf en aantal geopende dagen zouden geen primaire indicatoren moeten zijn om goede dienstverlening en zorg te bieden.

Vervolgens moeten de eenduidige voorwaarden ook gehandhaafd worden. De Nederlandse Zorgautoriteit (NZa) is toezichthouder van zorgaanbieders en zorgverzekeraars.<sup>25</sup> Zodra ondernemers in de rol van zorgaanbieder echter vragen of opmerkingen over zorgverzekeraars hebben, worden zij doorverwezen naar de Autoriteit Consument en Markt (ACM). Dat is begrijpelijk, omdat de NZa als onafhankelijke marktmeester erop toeziet dat het zorgsysteem correct functioneert en dat de invloed van de verschillende marktpartijen in balans is. Ondernemers geven aan dat zij alleen bij de ACM terecht kunnen als het om een zakelijk energie- of telecomcontract gaat en dat ze worden doorverwezen naar een bedrijfsjurist, advocaat, brancheorganisatie etc. Er ontbreekt dus een toegankelijk aanspreekpunt bij klachten of vragen voor de zorgaanbieder. Er zou daarom een toezichthouder moeten komen die kritisch kijkt naar voorwaarden die zorgverzekeraars stellen op zowel inhoudelijk als vaktechnisch vlak. Vertegenwoordigers van zorgverzekeraars geven aan dat partijen bij een geschil bij zorgcontractering in ieder geval terecht kunnen bij het Nederlands Arbitrage Instituut (NAI).

	Draagvlak bij ondernemers en branches, maar geen draagvlak bij vertegenwoordigers van zorgverzekeraars; het is volgens hen geen overheidstaak om kaders te stellen voor zorgverzekeraars; dat is aan de branches zelf. Wordt door de Coalitie Winkelambacht zelf opgepakt in het vervolgtraject.
	Overleg branches en verzekeraars.
	Oplossing biedt ook mogelijkheden voor ondernemers buiten het winkelambacht.




<sup>24</sup> Ontleend aan: <https://www.acm.nl/nl/publicaties/publicatie/15482/Studie-Gupta-het-bedrijfsmodel-van-zorgverzekeraars>

<sup>25</sup> De NZa werkt aan goede, toegankelijke en betaalbare zorg voor alle inwoners van Nederland, samen met de zorgaanbieders, de zorgverzekeraars en vertegenwoordigers van patiënten en consumenten. De NZa bemiddelt niet in individuele gevallen, maar komt in actie als het algemeen consumentenbelang in gevaar komt.

## Oplossingsrichting 2. Vergemakkelijking (her)certificering

De brancheorganisaties kunnen in samenspraak met zorgverzekeraars (her)certificering van haarwerkers versimpelen. Zo zou de erkenning voor een langere termijn kunnen gelden onder voorwaarde dat de haarwerker een bewijs van juiste scholing overlegt aan de verzekeraar of de branche. Daarnaast zou de schriftelijke toetsingsmethode gedigitaliseerd kunnen worden in de vorm van een tool waardoor deze goedkoper kan worden en gemakkelijker en sneller uitgevoerd kan worden.

Een alternatief is aansluiting bij het generiek kwaliteitskader hulpmiddelenzorg, dat de hulpmiddelensector in 2017 heeft vastgesteld. Zorgverzekeraars houden zich bij de inkoop van hulpmiddelen aan dit kwaliteitskader (voor zover het de branches betreft die zich bij het kwaliteitskader hebben aangesloten). Vertegenwoordigers van zorgverzekeraars merken op dat leveranciers van orthopedische schoenen en haarwerken zich kunnen aansluiten bij dit kwaliteitskader wanneer zij bijvoorbeeld ervoor kiezen om hun (her)certificering te versimpelen en afzien van aanvullende kwaliteitseisen.

	Wordt door de Coalitie Winkelambacht zelf opgepakt in het vervolgtraject.
	Overleg branches en verzekeraars
	Oplossing raakt kern van problematiek niet

### Maatschappelijke win: "Maak van voorlichting een consult".

Een haarwerker is nu vaak drie uur kwijt aan een intakegesprek plus het uitzoeken van een pruik. Soms kiezen klanten uiteindelijk na een intakegesprek om geen pruik te nemen omdat zij bijvoorbeeld een ijskap nemen.<sup>26</sup> De haarwerker kan echter alleen de pruik zelf declareren. In dit geval kan de haarwerker helemaal niets declareren, want er wordt geen product afgenomen. De haarwerker maakt dus veel kosten en ziet hier niets van terug.

<sup>26</sup> Een ijskap behandeling dient ertoe om de haaruitval bij bijvoorbeeld chemotherapie te voorkomen of uit te stellen.





POLITIEK

EENDUIDIGHEID

me = sterk

Het werk van de haarwerker is niet alleen het aanmeten van een pruik, maar ook de begeleiding van mensen die vaak in een lastige situatie zitten. Daar is maatwerk voor nodig. Om te voorkomen dat haarwerkers hierdoor niet alleen op een intakegesprek sturen, zou ook het intakegesprek declarabel moeten zijn voor de zorgverzekering. Zo krijgt de haarwerker meer (financiële) ruimte om maatwerk te leveren aan de klant.

Kanttekening is dat er veel behandelmethoden, begeleidingsactiviteiten en medicijnen niet in het basispakket zijn opgenomen. Zo is gewaarborgd dat het systeem betaalbaar blijft. De sector kan aan het Zorginstituut vragen om het intakegesprek te toetsen aan de zogenaamde pakketprincipes van effectiviteit, kosteneffectiviteit, noodzakelijkheid en uitvoerbaarheid.

### 3.5.3 Eisen en handhaving voedselhygiëne niet uitvoerbaar voor klein bedrijf

Ondernemers kenmerken de eisen aan voedselhygiëne en het toezicht op de naleving daarvan als zeer strikt. Ondernemers ervaren de volgende knelpunten:

- De eisen die worden gesteld op het gebied van risico's zoals desinfectie van vee-wagens bij een zelfslachtende slager, het paardenvleesschandaal en de fipronilcrisis maken het onmogelijk om het vak nog uit te oefenen. Na een crisis wordt geen onderscheid gemaakt tussen grote en kleine bedrijven, terwijl de problemen en de risico's, door de grote omvang van de processen, de grote hoeveelheid en brede verspreiding van producten specifiek bij de industrie liggen. Ondernemers merken dat na een crisis de politiek en als gevolg daarvan de inspectie in een reflex schieten, waarbij de hele keten onder een vergrootglas komt te liggen. Kleine bedrijven ervaren de maatregelen als strikt en disproportioneel en niet uitvoerbaar (zie tekstkader voor voorbeelden).
- In het algemeen richten controles van de inspectie zich op hygiëne en de bereidingswijze van eetwaren. Die controles voert de NVWA uit op basis van de hygiëncode (HACCP). De brancheorganisaties geven hier zelf invulling aan en stellen een hygiëncode voor de eigen branche op. Deze wordt beoordeeld door de NVWA en goedgekeurd door de minister van VWS.
- In de loop der tijd zijn er steeds meer risico's bekend geworden (zoals don in graan, listeria en toxoplasmose), die de overheid wil voorkomen. Deskundigen bij de overheid geven aan dat alle bedrijven die zich met levensmiddelen bezighouden eraan moeten werken om deze risico's te beheersen. Een hygiëncode moet op zo'n manier worden opgesteld dat de voedselveiligheid is gewaarborgd.

- Branches geven aan dat dit leidt tot aanvullende eisen bij elke evaluatie van een hygiëncode. De Gevaren Identificatie en Risico Analyse (GIRA), waarmee branches risico's in kaart (laten) brengen, worden daardoor erg uitgebreid (voor de activiteiten van een slager bijvoorbeeld ruim 100 pagina's).
- De wettelijk bepaalde rol van de NVWA is om de naleving van de hygiëncodes te controleren en na te gaan of de regelgeving wordt nageleefd. De NVWA kan ondernemers op weg helpen bij de constatering van tekortkomen, maar kan bedrijven geen advies geven over de juiste toepassing van de regels. Ondernemers geven aan daar wel behoefte aan te hebben. Voor advies huren ondernemers nu een hygiënebureau in.

Zowel branches als ondernemers en deskundigen van de overheid zijn van mening dat de hygiëncode te omvangrijk wordt, waardoor het zijn doel voorbijschiet. Het kost ondernemers steeds meer tijd en geld om eraan te voldoen. Ondernemers kunnen daardoor hun vak niet meer goed uitvoeren.

### Voorbeelden disproportionele regels

- Een concreet voorbeeld is de aanstaande verplichting tot cameratoezicht bij slachterijen. Deze verplichting wordt ingevoerd naar aanleiding van één incident in de industrie. Zelfslachtende slagers moeten nu een camera ophangen om zichzelf te filmen. Deze moet aan op het moment dat ze gaan slachten. Dat brengt hoge kosten met zich mee, geeft aantasting van de persoonlijke integriteit en heeft weinig toegevoegde waarde.
- In de nieuwe hygiëncode voor slagers moet de beheersing van toxoplasmose worden opgenomen. Er is veel onduidelijk over de omvang van het risico. In andere lidstaten worden geen maatregelen voor beheersen van toxoplasmose opgelegd. In Nederland moet de slager het vlees eerst hebben ingevroren.
- Een ander voorbeeld is infoblad 85 waar de frequentie voor omgevingsonderzoek naar listeria van vijf naar tien is aangepast. In de Europese Verordening over microbiologische criteria voor levensmiddelen (nr. 2073/2005) staat een frequentie van vijf. Dit werkt kostenverhogend. Hoewel de wetgeving op grotere bedrijven van toepassing is, hebben bijvoorbeeld bakkers die aan supermarkten leveren er wel mee te maken. Het gaat om gebak dat maximaal vier dagen houdbaar is.
- Naar aanleiding van het paardenvleeschandaal en de fipronilcrisis focussen de NVWA en de voedselindustrie op ketenborging en private certificering.<sup>27</sup> Deze instrumenten bieden geen mogelijkheden voor maatwerk voor het ambacht, waar zelfregulering met de hygiëncode beter werkt. Voor kleine bedrijven bestaat al de mogelijkheid om deel te nemen aan een privaat controlesysteem, dat is geaccepteerd is door de NVWA. Daarmee komen ondernemers in aanmerking voor aangepast toezicht. Branches geven hier de voorkeur aan boven ketenborging.




<sup>27</sup> [Ketenborging.nl](http://ketenborging.nl) is een initiatief van de Taskforce Voedselvertrouwen. Deze Taskforce werd in maart 2013 opgericht door de minister van VWS en de staatssecretaris van EZ. In de Taskforce werkten overheid en bedrijfsleven samen aan maatregelen om het vertrouwen van consumenten in voedsel te herstellen. Voor meer informatie zie [www.ketenborging.nl](http://www.ketenborging.nl)

## Oplossingsrichting 1. Voer standaard basiscode in voor alle branches

Voer een standaard hygiëncode in voor alle branches, waarin de belangrijkste basisverplichtingen zijn opgenomen. Op dit moment zijn er 23 hygiëncodes die voor een groot deel overlappen; voor het ambacht zijn er 12 codes, waarvan sprake is van zo'n 80% overlap. Een standaardcode is transparanter voor alle partijen; voor zowel de branches als de ondernemer en voor de inspectie. De voorwaarde voor het welslagen van deze oplossing is samenwerking tussen branches onderling en met de NVWA en de betrokken ministeries van LNV en VWS.

Er kunnen nog meer lasten worden weggenomen bij de branches als de toezichthouder deze standaardcode opstelt. Dat is in andere lidstaten, waar de toezichthouder en de minister dicht bij elkaar zitten, al het geval. Het opstellen van de hygiëncode gaat zo uit het commerciële circuit; branches hoeven geen externe bureaus meer in te huren om de onderliggende GIRA's uit te voeren.

Maak daarbij gebruik van informatie uit de vereenvoudigde benadering voor kleine ondernemers in de levensmiddelenindustrie, waarover de European Food Safety Authority (EFSA) in 2017 heeft geadviseerd aan de Europese Commissie. De aanpak bestaat uit stroomschema's over productiestadia, een vragenlijst en simpele tabellen om ondernemers door het proces te leiden.

	Zowel draagvlak onder branches als bij de overheid. Wordt samen met de overheid opgepakt in het vervolgtraject.
	Het gaat in eerste instantie om een nadere verkenning van deze oplossingsrichting, die door het ministerie van VWS en de NVWA opgepakt kan worden. Op de lange termijn moet het Warenwetbesluit worden aangepast.
	Bedrijven zullen nog steeds de hygiëncode moeten naleven.








## Oplossingsrichting 2. Transparantie richting ondernemers

Op dit moment worden controles niet schriftelijk gecommuniceerd; de inspecteur sluit een inspectie af met een mondelinge terugkoppeling van de constatering. Om de naleving te bevorderen en de controles en het toezicht voor ondernemers te verlichten, is het belangrijk dat de toezichthouder transparanter naar ondernemers en branches toe is:

Communiceer de lijst met kritische controlepunten in heldere taal aan ondernemers. Op de website van de NVWA staan de controlepunten al beschreven. Waar daar behoefte aan is bij ondernemers, kunnen de branches een belangrijke rol spelen bij de vertaling van deze punten in Jip-en-Janneke taal en de communicatie van deze controlepunten richting ondernemers.

Deel de resultaten van de controles door de inspecteur digitaal. Geef daarbij niet alleen aan wat er fout is gegaan, maar ook wat goed is gegaan. Deskundigen van de NVWA en het ministerie van VWS geven hierbij aan dat de inspectieresultaten openbaar gemaakt zullen worden, waardoor dit zou worden opgelost. De inspectieresultaten van horecabedrijven worden bijvoorbeeld al gepubliceerd. Voor de betrokken branches uit het Winkelambacht kan dit nog wel enkele jaren duren.




	Draagvlak bij branches en ondernemers, deskundigen bij de overheid geven aan dat er al wordt gewerkt.
	Oplossing zit in de uitvoering.
	Merkbaar en nuttig voor de hele branche.

## Oplossingsrichting 3. Breid uitzonderingen voor kleine ondernemers uit

Houd bij toezicht nog meer rekening met de omvang van ondernemingen, zodat het toezicht proportioneler wordt. Deskundigen van de inspectie geven aan dat inspecties hier al rekening mee houden en intensiever handhaven bij industriële bedrijven.<sup>28</sup> De inspecties bij kleine bedrijven worden bijvoorbeeld uitgevoerd door andere teams dan de inspecties bij grote en industriële bedrijven. Deze lijn kan volgens ondernemers nog verder worden doorgevoerd. Zelfslachtende slagers die minder slachten dan 10 GVE (1 GVE = 1 GrootVeeEenheid = 1 rund = 5 varkens) per week, hebben verminderd toezicht en kunnen ook worden uitgezonderd van cameratoezicht en specifieke andere verplichtingen. Ook ondernemers die op kleine schaal streekproducten leveren hebben baat bij een uitzondering.

<sup>28</sup> De NVWA beleidslijn onderscheid industrie en ambacht houdt hier al rekening mee. Bij meer dan 50% levering aan derden (bij producten van dierlijke herkomst 30%) valt een bedrijf onder industrieel toezicht. Dit betekent dat hij bij gebruik van de hygiëncode voor de brood- en banketbakkerij de aanvullende module bedrijf met het oogmerk industrie moet volgen. Zie voor meer informatie over criteria: <https://www.row-min-vws.nl/row-nl/hygiene-levensmiddelen-dhl/documenten-evaluatie-hygiencodes>



	Vraagt de nodige uitwerking
	Vraagt om politieke besluitvorming
	Met name merkbaar voor kleine ondernemers

### Maar vergaand of niet realistisch



Tijdens de Innovatielabs zijn nog twee andere, verdergaande oplossingsrichtingen bedacht. Meerdere stakeholders geven echter aan dat deze vergaand of niet haalbaar zijn. Deze oplossingsrichting wordt daarom niet opgepakt in het vervolgtraject van deze Maatwerkaanpak:

#### Voer het vestigingsdiploma weer in

De Vestigingswet Bedrijven 1954 (de Vestigingswet) had als doelstelling het bevorderen van de kwaliteit van het ondernemerschap. Op basis van deze wet moesten startende ondernemers een vestigingsdiploma halen, voordat ze een onderneming mochten starten. In 2000 is besloten de wet te schrappen, mede omdat het een belemmering vormde voor startende ondernemers. Sindsdien mag iedereen een slagerij of bakkerij beginnen. Voedselveiligheidsrisico's ontstaan pas echt als zonder vakkennis voedsel wordt geproduceerd, met name in het vlees. Dat kan niet worden 'gerepareerd' met een hygienecode.

#### Voer een aangekondigde systeemcontrole in

Voer een aangekondigde systeemcontrole in (net als in België). Dit betekent dat je als inspecteur niet of beperkt kijkt of een ondernemer op dat moment voldoet aan de regels, maar onderzoekt of de werkwijze en procedures goed functioneren, zodat risico's worden uitgesloten. Zo kunnen ondernemers zich beter voorbereiden, wat meer vertrouwen geeft en de naleving bevordert. Onaangekondigde, ad hoc controles moeten uiteraard altijd mogelijk blijven.

#### Niet realistisch

Deskundigen bij de overheid geven aan dat dit geen realistische oplossing is. Het doet het toetsrecht van de inspectie teniet.

### 3.54 Aangevraagde subsidie praktijkleren weegt niet op tegen de kosten

Op grond van artikel 4 van de Subsidieregeling praktijkleren van het ministerie van OCW hebben bedrijven recht op subsidie wanneer zij een BBL-praktijkleerplaats realiseren. De regeling wordt uitgevoerd door RVO. Artikel 5 stelt hiervoor de voorwaarde dat een aanvrager beschikt over een aanwezigheidsregistratie en een administratie van begeleiding en praktijkwerkzaamheden.

De subsidie wordt achteraf aangevraagd na afloop van de periode dat de begeleiding bij de beroepspraktijkvorming is gegeven. Op grond van artikel 17 moet het bedrijf de subsidieaanvraag uiterlijk indienen op 17 september via het aanvraagformulier van RVO.nl. Het aanvraagportaal is elk jaar open vanaf 2 juni t/m 16 september (uiterlijk 17:00).

Bij bedrijven bestaat echter onduidelijkheid over de beperkte periode waarbinnen zij subsidie kunnen/moeten aanvragen. Ook geven ze aan dat het voldoen aan de (hoeveelheid) subsidievoorwaarden van de regeling en het bijhouden van de administratie hen veel tijd en moeite kost. Een logboek en urenregistratie hoeven niet bij de aanvraag te zitten, maar dienen wel aanwezig te zijn bij de werkgever. Sommige bedrijven maken om deze redenen zelfs helemaal geen gebruik van de subsidie, terwijl ze hiermee een deel van de kosten voor de leerling hadden kunnen financieren.

De toegevoegde waarde van de subsidie neemt verder af door de aangekondigde bezuiniging van de regeling. Ook andere sectoren moeten uit het budget van de regeling putten. Het risico is dat er minder subsidie voor het winkelambacht beschikbaar is. Bij de subsidieaanvraag ervaren bedrijven weinig ondersteuning vanuit sommige branches en O&O-fondsen. Van een vergelijkbare problematiek is sprake bij andere subsidies, bijvoorbeeld van gemeenten of de Rijksoverheid.




#### Oplossingsrichting 1. Vereenvoudig aanvraag- en verantwoordingsprocedure

Ondernemers in het winkelambacht zijn zelf verantwoordelijk voor de verantwoording van de aanvraag, zij hebben vaak geen of beperkt de beschikking over iemand die verantwoordelijk is voor de administratie. Het kost deze groep ondernemers dus relatief meer tijd om aan de aanvraag- en verantwoordingsprocedure te voldoen. Uit de gegevens van RVO<sup>29</sup> blijkt dat ruim 65% van de bedrijven die een aanvraag indienen en verantwoorden minder dan 25 personeelsleden heeft. Deze groep bedrijven vraagt bovendien slechts 27% van het aantal leerplekken aan. Het voorstel is daarom om de aanvraag- en verantwoordingsprocedure zo in te richten dat kleine ondernemers hieraan kunnen voldoen. Aandachtspunten om de procedure te vereenvoudigen:

<sup>29</sup> Zie rapportage "Subsidieregeling praktijkleren 2014-2018", bijlage I Regio Plan 4 mei 2018



- Een akkoord van de school zou voldoende kunnen zijn als verantwoording. Zij zijn immers verantwoordelijk voor de begeleiding en bewaken de begeleiding door de leerbedrijven. Dit voorkomt dubbele registraties. Eventueel is na te gaan of [www.praktijkbeoordelen.nl](http://www.praktijkbeoordelen.nl)<sup>30</sup> ook voldoende is als verantwoording. Van belang is wel dat de administratieve lasten door scholen hier niet door toenemen.
- De verantwoording van de gewerkte uren is nu vormvrij. Voor bedrijven met een personeelsadministratie is dit handig omdat zij kunnen werken met hun eigen registratiesystemen. Kleine bedrijven die hun administratie meer operationeel hebben georganiseerd, hebben meer moeite om gegevens van het afgelopen jaar te achterhalen. Een uitgebreide urenregistratie is voor deze subsidie echter niet nodig; een eenvoudige A4 met het aantal gewerkte uren per week dat door de leerling en de werkgever is ondertekend zou voldoende. Voorbeelden van urenregistraties (eventueel in de vorm van een app), die een leerling bijvoorbeeld zelf kan bijhouden, waarna de werkgever kan checken en ondertekenen, kunnen behulpzaam zijn.
- Voor veel kleine ondernemers is het gebruik van e-herkenning bij het indienen van de subsidieaanvraag een belemmering. Bied de mogelijkheid voor kleine ondernemers om de verantwoording ook zonder e-herkenning te kunnen doen. Dit sluit ook aan bij de aanbevelingen van de WRR.
- Geef duidelijkheid over het gebruik van het leerlogboek en de dossiers beroepspraktijkvorming (zogenaamde bpv-logboeken). Ondanks dat art. 5, lid e van de regeling geen eisen stelt aan de wijze waarop uit de administratie moet blijken dat de leerling het traject heeft doorlopen en gerealiseerd, bestaat de indruk dat het leerlogboek en de dossiers verplicht zijn. RVO geeft aan dat dit niet het geval is; het logboek hoeft niet in zijn geheel bewaard te worden. Het gaat erom dat de aanvrager aannemelijk kan maken wie de leerling heeft begeleid. Dat kan ook met andere informatie.
- De timing van de indiening ruimer of doorlopend maken. Hierdoor wordt het mogelijk om aanvragen voor leerlingen die eerder klaar zijn af te ronden. Dit verkleint de kans dat voor deze leerlingen de verantwoording wordt vergeten. Omdat de hoogte van het subsidiebudget per jaar verschilt en wordt verdeeld onder alle aanvragers, kan de uitbetaling op dit moment niet anders plaatsvinden dan achteraf.

	Draagvlak zowel bij branches en ondernemers als bij de overheid. Wordt samen met de overheid opgepakt in het vervolgtraject.
	Kan voor de opening in 2020 gerealiseerd zijn.
	Merkbaar voor alle ondernemers

<sup>30</sup> Dit is een tool die scholen en opleidingsinstituten kunnen gebruiken om de voortgang en examinering van leerlingen te monitoren. Het is niet duidelijk of deze tool ook geschikt is voor ondernemers in het Winkelambacht of dat bedrijven een bedrag moeten betalen om van de tool gebruik te maken.




## RVO gaat al uit van high trust

Tijdens het Innovatielab is ook voorgesteld dat bij het toezicht meer uitgegaan moet worden van vertrouwen. RVO heeft aangegeven dit principe toe te passen doordat zij uitgaan van een steekproef voor de controle van 500 bedrijven (2% van alle aanvragers). Hiervan worden er 100 aselect getrokken en 400 op basis van een risicoanalyse. Voor de risicoanalyse worden signalen van de Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven, de Inspectie van het Onderwijs, gegevens tijdens de beoordelingsperiode of bevindingen uit voorgaande jaren gebruikt.

## Oplossingsrichting 2. Een Praktijkleren Voucher

Een bedrijf vraagt een Praktijkleren voucher aan bij RVO. De voucher kan worden ingewisseld zodra een praktijkleertraject is doorlopen. De school tekent de voucher wanneer dit traject is afgerond en bevestigt gegevens als looptijd en afronding. Het bedrijf ondertekent ook en stuurt de voucher naar RVO voor uitbetaling van het bedrag. Alleen erkende leerbedrijven kunnen een voucher aanvragen en alleen erkende scholen kunnen ondertekenen. Ofwel beide partijen bevestigen onderling dat het traject met de leerling naar behoren is afgerond.

De voucher is 1 jaar geldig en kan op ieder moment worden aangevraagd en ingeleverd. Voordeel is dat de regeling op deze manier budgettair is te managen voor de overheid, omdat per jaar een vastgesteld aantal vouchers beschikbaar wordt gesteld. Door op de voucher alleen een leerlingnummer te vermelden kunnen belemmeringen als gevolg van de AVG worden voorkomen. Een praktijkleren voucher is ook te ontwikkelen als blockchain technologie.

	Draagvlak zowel bij branches als bij de overheid, maar voor ondernemers met grote aantallen leerplekken levert het werken met vouchers naar verwachting minder tijdswinst op. Wordt samen met de overheid opgepakt in het vervolgtraject.
	Dit vraagt een aanpassing van de regeling en de uitvoering.
	Merkbaar voor het hele MKB, zie verder draagvlak

## Out of the box! Maar niet haalbaar



Door verschillende deelnemers is aangegeven dat de Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen (WVA) eenvoudiger was in de uitvoering. De suggestie is daarom gedaan om terug te gaan naar de WVA. Deze optie is bekeken in een recent uitgevoerde evaluatie. De belangrijkste redenen waarom dit niet wenselijk is, zijn:

- Bij de WVA waren dezelfde administratieve verplichtingen qua verantwoording van toepassing.
- Er werd veel misbruik van de WVA gemaakt en administratieve verplichtingen werden niet nageleefd.
- De WVA was een regeling vooraf en daardoor budgettair lastiger te managen.

## 3.6 Oplossingen voor ondernemer

### 3.6.1 Aanbestedingen niet toegepast op kleine ondernemer

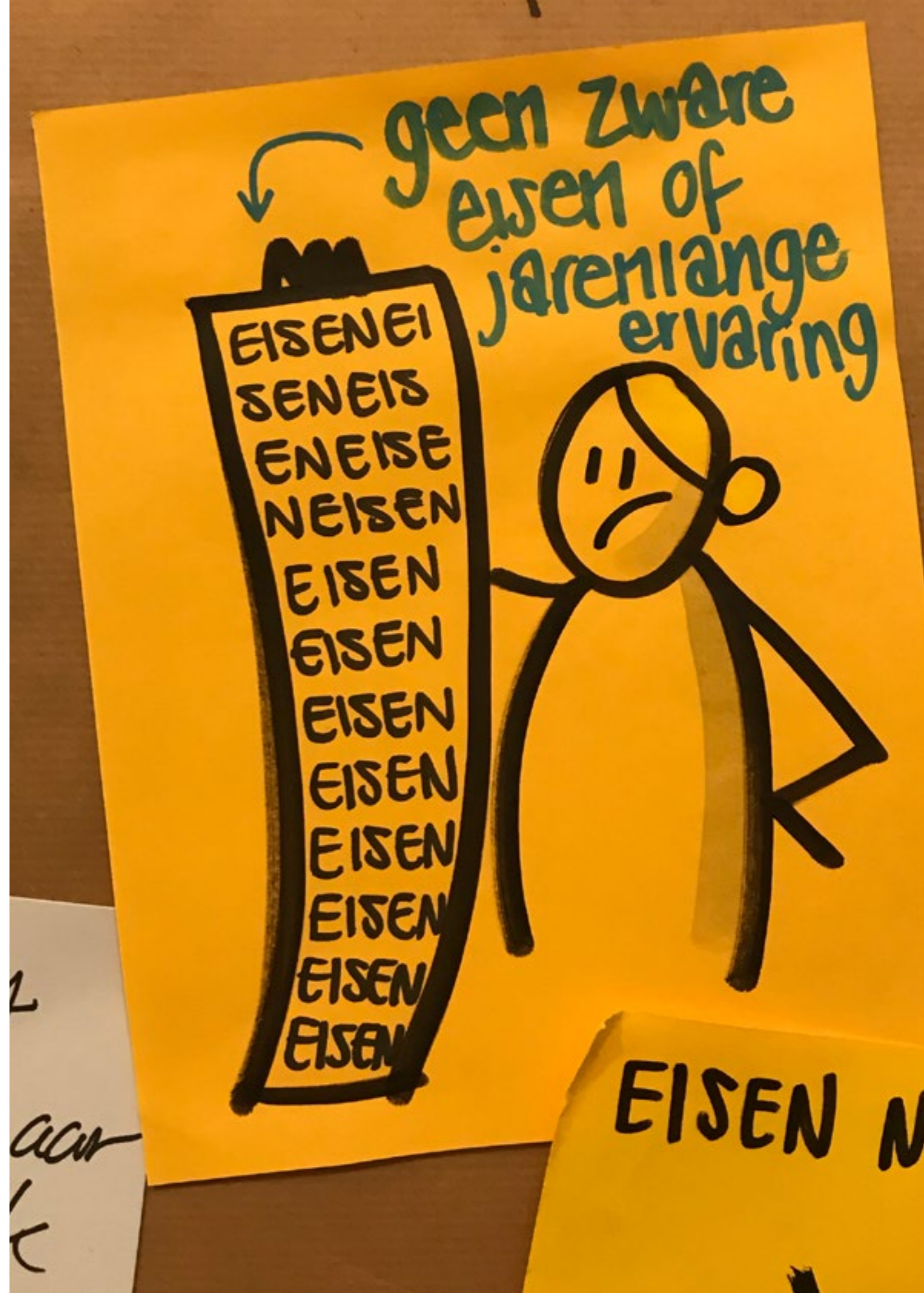
Op grond van de artikelen 1.10, 1.13, 1.16 en 2.90 van de Aanbestedingswet 2012 moeten aanbestedende diensten voorwaarden stellen die in verhouding staan tot het voorwerp van de opdracht. De Gids Proportionaliteit werkt dit verder uit. Echter, in de praktijk stellen overheden vaak voorwaarden die alleen haalbaar zijn voor de grootste marktpartijen. Overheden schrijven vaak grote opdrachten uit, waarbij referentie-eisen worden gesteld. Ervaring is namelijk een van de weinige aspecten op basis waarvan de overheid kan controleren of een partij geschikt is.

Volgens deskundigen van het ministerie van EZK is de afgelopen jaren veel verbeterd omtrent bijvoorbeeld het stellen van financiële eisen aan ondernemers, dit mag slechts indien dit gemotiveerd wordt in de aanbestedingsstukken. Ondernemers geven echter aan dat kleine ondernemers met een beperkte omzet en ervaring vaak niet mee kunnen dingen. Hier komt bij dat zij niet altijd weten dat er een opdracht is of wordt uitgezet. Dit belemmert hen om de omvang van hun opdrachten te laten groeien.

### Oplossingsrichting 1. Geef het (lokale) MKB een kans!

Aanbestedende diensten kunnen opdrachten die onder de Europese drempelwaarden blijven meervoudig onderhands aanbesteden (conform het stoplichtenmodel uit de Gids Proportionaliteit). Uiteraard moet de aanbestedende dienst zich wel houden aan de principes uit het aanbestedingsrecht van non-discriminatie en gelijkheid, transparantie en evenredigheid.




De bekendheid van de mogelijkheden die de aanbestedingsregels bieden om het (lokale) MKB een kans op een opdracht te bieden, kan onder gemeenten worden vergroot. Het gaat om de volgende mogelijkheden:





Voor opdrachten onder de Europese aanbestedingsdrempel (op dit moment € 221.000,- voor leveringen en diensten) geldt dat overheden (lokale) MKB'ers kunnen uitnodigen om een offerte in te dienen. De gemeente bepaalt dan eerst wat de gemeente bij het (lokale) MKB wil inkopen. Mits deze diensten onder de Europese aanbestedingsdrempel blijven, kan de gemeente het (lokale) MKB selecteren en uitnodigen om bloemen, brood of vleeswaren te leveren en daar een offerte voor in te dienen.

Deskundigen van het ministerie van EZK geven aan dat overheden het (lokale) MKB ook meer kansen bieden door opdrachten zo min mogelijk te clusteren. Dat is geadviseerd door de Werkgroep Clusteren, onderdeel van de actieagenda Beter Aanbesteden. Ofwel: door opdrachten behapbaar te maken voor het MKB, bied je hen kansen. De Werkgroep ziet verbeteringspotentieel bij overheden in de toepassing van het wettelijk kader omtrent clusteren en splitsen van opdrachten.<sup>31</sup>

	Input van de overheid is nodig om deze oplossingsrichting uit te werken in het vervolgtraject.
	Aanpassing van regelgeving is niet nodig
	Van toepassing op alle werkgevers in branches uit Coalitie Winkelambacht.

### Quick Win

Stap één is om lokale ondernemers tijdig op de hoogte te stellen van een voorgenomen aanbesteding en ze in heldere taal uit te leggen hoe een aanbestedingsprocedure werkt. Om op de hoogte te blijven van nieuwe opdrachten, kunnen ondernemers zelf nog gebruikmaken van websites als TenderNed, een digitaal 'marktplaats' voor aanbestedingen.<sup>32</sup> Op TenderNed kunnen ondernemers instellen van welk type opdrachten zij meldingen willen ontvangen.<sup>33</sup>



### Out of the box! Maar niet haalbaar

Tijdens de Innovatielabs is nog een andere, verdergaande oplossingsrichting bedacht. Stakeholders geven echter aan dat deze minder geschikt is. Deze oplossingsrichting wordt daarom niet opgepakt in het vervolgtraject van deze Maatwerkaanpak:



### Laat het zien!

Kleine ondernemers kunnen vaak niet voldoen aan eisen omtrent schaalomvang of jarenlange ervaring met grote klussen, die worden gesteld bij de grotere opdrachten. De overheid kan kleine ondernemers de kans geven om hun vaardigheden en ervaring letterlijk te laten zien. Al naar gelang de aard van de opdracht demonstreren bakkers, slaggers of bloemisten hun producten tijdens een competitie. De ondernemer met het beste, mooiste of lekkerste product verdient (extra) punten of een prijs. Zo'n competitie draagt ook bij aan de promotie van het ambacht bij de overheid en de bekendheid met lokale ondernemers.

### Niet voor aan het begin, maar aan het eind procedure

Deskundigen van het ministerie van EZK geven aan dat een presentatie onderdeel kan zijn van een reguliere aanbestedingsprocedure. Dit onderdeel zit echter meestal aan het eind van een aanbestedingsprocedure, zodat eerst gecontroleerd is dat degenen die een presentatie houden ook daadwerkelijk kans maken op de opdracht. Het idee kan wel van toegevoegde waarde zijn voor de al bestaande marktdagen, waarbij een gemeente de lokale markt een podium biedt en zo de lokale ondernemers leert kennen.

### 3.6.2 Naleving AVG-verplichtingen klantgegevens te ingewikkeld

Op grond van de artikelen 13 en 14 van de EU Algemene verordening gegevensbescherming moeten ondernemers hun klanten duidelijk informeren over wat zij doen met hun persoonsgegevens en waarom. In de praktijk geven veel ondernemers hieraan invulling door het plaatsen van een privacyverklaring op de bedrijfswebsite. Het is echter onduidelijk waaraan de website en de privacyverklaring moeten voldoen om de persoonsgegevens van klanten te beschermen. Dit leidt tot onzekerheid bij ondernemers over de correcte naleving van de privacyregelgeving. Daarnaast moeten zij op grond van artikel 7 kunnen aantonen dat klanten toestemming hebben gegeven voor de verwerking van hun persoonsgegevens. Het aantonen van deze toestemming is moeilijk uitvoerbaar.

Door omstandigheden konden er geen deskundigen van de overheid en andere partijen bij het Innovatielab aanwezig zijn. Daarom zijn er nog geen oplossingsrichtingen voor dit knelpunt geformuleerd. Ondernemers hebben de AVG dusdanig vaak genoemd dat dit knelpunt wel in het actieprogramma is opgenomen. De intentie is om in het vervolgtraject een aparte bijeenkomst te organiseren om specifiek voor dit knelpunt oplossingsrichtingen te bedenken.



Input van de overheid is nodig om deze oplossingsrichting uit te werken in het vervolgtraject.

<sup>31</sup> Advies aan staatssecretaris M.C.G. Keijzer van Werkgroep 'Clusteren' Traject Beter Aanbesteden d.d. 26 juni 2018. Weblink: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/brieven/2018/06/26/brief-van-werkgroep-clusteren>

<sup>32</sup> Meer informatie: <https://www.tenderned.nl/tenderned-tap/aankondigingen>

<sup>33</sup> Zie ook het stappenplan 'inschrijven op een aanbesteding' op [Ondernemersplein.nl](http://Ondernemersplein.nl)

# SAMENWERKEN

## 4. Plan van aanpak voor vervolgtraject

In het vorige hoofdstuk zijn 12 knelpunten en de daarbij behorende oplossingsrichtingen beschreven. Het moment en de manier waarop een knelpunt in het vervolgtraject wordt opgepakt en de samenstelling van de betrokkenen verschilt per knelpunt. Twee knelpunten zijn tijdens de uitvoering van deze Maatwerkaanpak al ingebracht in lopende (wets-)trajecten. In dit plan van aanpak zetten we op een rij welke knelpunten en oplossingsrichtingen in het vervolgtraject van de Maatwerkaanpak Winkelambacht 2.0 worden opgepakt en welke partijen daarbij betrokken zijn.

### 4.1 Merkbaar resultaat: oplossingsrichtingen met draagvlak bij Coalitie én overheid

Voor vijf knelpunten uit het Actieprogramma hebben zowel de branches als deskundigen bij de overheid en, in een aantal gevallen, andere stakeholders aangegeven in het vervolgtraject een bijdrage te willen leveren aan de uitwerking. MKB Nederland VNO-NCW heeft voor alle knelpunten aangegeven zich in te willen zetten om de oplossingsrichtingen verder te brengen (met uitzondering van het branchespecifieke knelpunt over zorgverzekeraars).

#### Werkgeverszaken

**Knelpunt:** Verplichte arbo-dienstverlening leidt tot onnodige kosten

**Oplossingsrichting:** Duidelijke voorlichting over rol- en taken Arbodienst

**Trekkers vanuit de Coalitie Winkelambacht:** NBOV en ANKO

**Stakeholder bij de overheid:** ministerie van SZW

**Andere stakeholders:** brancheorganisatie voor arbodiensten (OVAL), MKB Nederland en VNO-NCW

**Knelpunt:** Re-integratieplicht zware last en niet toegesneden op Winkelambacht

**Oplossingsrichting:** Databank met vacatures voor alternatief werk

**Trekkers vanuit de Coalitie Winkelambacht:** KNS en NBOV

**Stakeholder bij de overheid:** UWV

**Andere stakeholders:** MKB Nederland en VNO-NCW

**Knelpunt:** Toegevoegde waarde RI&E is beperkt

**Oplossingsrichting:** Digitale compliance assistance RI&E

**Trekker vanuit de Coalitie Winkelambacht:** ANKO, NSV

**Stakeholder bij de overheid:** ministerie van SZW

**Andere stakeholders:** MKB Nederland en VNO-NCW

#### Ambachtszaken

**Knelpunt:** Eisen en handhaving voedselhygiëne niet uitvoerbaar voor klein bedrijf

**Oplossingsrichting:** Voer standaard basiscode in voor alle branches

**Trekkers vanuit de Coalitie Winkelambacht:** KNS, NBOV

**Stakeholders bij de overheid:** ministerie van VWS, NVWA

**Andere stakeholders:** ONL, MKB Nederland en VNO-NCW

**Knelpunt:** Aangevraagde subsidie praktijkleren weegt niet op tegen de kosten

**Oplossingsrichtingen:**

- Vereenvoudig aanvraag- en verantwoordingsprocedure

- Een Praktijkleren Voucher

**Trekkers vanuit de Coalitie Winkelambacht:** ANKO, KNS, VBW

**Stakeholders bij de overheid:** ministerie van OCW, RVO

**Andere stakeholder:** MKB Nederland en VNO-NCW

### 4.2 Coalitie pakt andere knelpunten op met andere private partijen

De Coalitie Winkelambacht gaat parallel aan de bovengenoemde knelpunten aan de slag met de andere vijf knelpunten in het vervolgtraject. De Coalitie bekijkt samen met andere private partijen of het mogelijk is om de oplossingsrichtingen verder uit te werken en te implementeren. Voor de AVG is nog geen oplossingsrichting bedacht; daar gaat de Coalitie in het vervolgtraject mee aan de slag.

#### Knelpunt zorgverzekeraars kan branche zelf oppakken

Omdat het om een marktactiviteit gaat, pakt de Coalitie het knelpunt over zorgverzekeraars zelf op:

#### Ambachtszaken

**Knelpunt:** Voorwaarden zorgverzekeraars voor haarwerken en schoenen complex

**Oplossingsrichtingen:**

- Eenduidige eisen en verantwoording aan zorgverzekeraars zodat ook de kleine ondernemer mee kan komen

- Vergemakkelijking (her)certificering

**Trekkers vanuit de Coalitie Winkelambacht:** ANKO, NSV

#### Maar: voor andere knelpunten is input overheid nuttig en nodig

Voor de andere knelpunten geldt echter dat input van de overheid nodig is om ze op te lossen. In dit stadium van de maatwerkaanpak hebben (nog) geen stakeholders bij de overheid aangegeven mee te kunnen of willen denken over de uitwerking van oplossingsrichtingen. In het vervolgtraject zal de Coalitie partijen bij de overheid alsnog betrekken. Voor het knelpunt over arbeidsconflicten hebben deskundigen van het ministerie van SZW al wel aangegeven dat de Coalitie kan aansluiten bij een



ander traject, namelijk het lopende traject omtrent het Wetsvoorstel Arbeidsmarkt in Balans. Het gaat om de volgende knelpunten:

#### Werkgeverszaken

**Knelpunt:** Oplossen arbeidsconflicten kost werkgever te veel tijd en geld

**Oplossingsrichting:** Nudging of campagne hoe omgaan met een arbeidsconflict

**Trekkers vanuit de Coalitie Winkelambacht:** KNS

**Andere stakeholder:** MKB Nederland en VNO-NCW

#### Ondernemerszaken

**Knelpunt:** Aanbestedingen niet toegepast op kleine ondernemer

**Oplossingsrichting:** Geef het (lokale) MKB een kans!

**Trekkers vanuit de Coalitie Winkelambacht:** NBOV en VBW

**Andere stakeholder:** ONL, MKB Nederland en VNO-NCW

**Knelpunt:** Naleving AVG-verplichtingen klantgegevens te ingewikkeld

**Oplossingsrichting:** nog geen

**Trekkers vanuit de Coalitie Winkelambacht:** ANKO en VBW

**Andere stakeholder:** ONL, MKB Nederland en VNO-NCW

#### Ambachtszaken

**Knelpunt:** Behoeftte aan meer BBL- en BOL-leerlingen

**Oplossingsrichtingen:**

- Onderken het belang van het (winkel)ambacht en oplossingsrichting
- Stimuleer herstarters en zij-instromers

**Trekkers vanuit de Coalitie Winkelambacht:** ANKO, VBW

**Andere stakeholders:** MBO Raad, ONL, MKB Nederland en VNO-NCW

#### Aan de slag met extra oplossingsrichtingen

Voor knelpunten over re-integratie en voedselhygiëne pakt de Coalitie, naast de oplossingsrichtingen die al samen met de overheid worden uitgewerkt, ook de andere oplossingsrichtingen op:

#### Werkgeverszaken

**Knelpunt:** Re-integratieplicht zware last en niet toegesneden op Winkelambacht

**Oplossingsrichting:** Duidelijkheid over te nemen stappen en eisen (compliance tool)

**Trekkers vanuit de Coalitie Winkelambacht:** KNS en NBOV

**Andere stakeholders:** MKB Nederland en VNO-NCW

#### Ambachtszaken

**Knelpunt:** Eisen en handhaving voedselhygiëne niet uitvoerbaar voor klein bedrijf

**Oplossingsrichtingen:**

- Transparantie richting ondernemers
- Breid uitzonderingen voor kleine ondernemers uit

**Trekkers vanuit de Coalitie Winkelambacht:** KNS, NBOV

**Andere stakeholders:** ONL, MKB Nederland en VNO-NCW

#### Input overheid nuttig en nodig

Voor de meeste van deze knelpunten geldt dat input van de overheid nodig is om ze op te lossen. Dat geldt voor de knelpunten over arbeidsconflicten, voedselhygiëne, aanbestedingen en de AVG. Parallel aan de uitwerking van de andere knelpunten, denkt de Coalitie de oplossingsrichtingen zelf verder uit. Daarna kan de overheid alsnog worden betrokken.

## 5. Conclusies

### 1. Ondernemers ervaren stapeling van regeldruk

De ondernemers die aan de inventarisatie van de knelpunten hebben meegewerkt geven aan dat zij regeldruk ervaren. Tijdens de inventarisatie is een groot aantal verschillende knelpunten naar voren gekomen. Het bleek voor de ondernemers lastig om hieruit een selectie te maken, omdat zij alle knelpunten als belemmerend ervaren. Het aantal en de diversiteit aan knelpunten laat zien dat er sprake is van een stapeling van de regeldruk. Uit de gesprekken blijkt dat deze stapeling als regeldruk ervaren wordt omdat:

1. Het aantal regels waar zij mee te maken hebben groot is en het niet eenvoudig is om te achterhalen welke regels (en wanneer) van toepassing zijn.
2. De regels complex zijn en om deze te begrijpen er vaak een beroep moet worden gedaan op externe partijen.
3. De regels snel wijzigen. In het bijzonder is hierbij verwezen naar de arbeidsvoorwaarden regelgeving.

### 2. Vooral werkgever gerelateerde regelgeving is voor ondernemers in het winkelambacht belastend

De geïnventariseerde knelpunten zijn ingedeeld naar de rollen die een ondernemer in het winkelambacht heeft. De knelpunten gerelateerd aan de rol als werkgever ervaren de ondernemers als meest belastend vanwege de complexiteit maar ook vanwege het grote risico op fouten en het boeteregime dat daarop van de toepassing is. Ondanks dat de frequentie waarmee deze knelpunten voorkomen beperkt is, hebben de meeste ondernemers hiermee ervaringen die tot hoge kosten hebben geleid of leiden.

De knelpunten gerelateerd aan het ondernemerschap worden ook als belastend ervaren. Dit lijkt voornamelijk te bestaan uit onduidelijkheden of het feit dat de verplichtingen niet proportioneel zijn voor de ondernemers in het winkelambacht. Het aantal genoemde knelpunten gerelateerd aan het ambacht (ofwel het productieproces) is beperkt. We benadrukken echter dat de ondernemers is gevraagd hun belangrijkste knelpunten te beschrijven. De inventarisatie geeft dan ook geen volledig beeld van alle knelpunten van ondernemen in het winkelambacht.

### 3. De 12 geselecteerde knelpunten vormen een goede basis voor het merkbaar verminderen van de regeldruk

Uit de inventarisatie zijn 36 knelpunten naar voren gekomen. Met 12 knelpunten gaan overheid, branches en andere stakeholders samen aan de slag met oplossingsrichtingen. Van de 36 knelpunten worden er 24 buiten de maatwerkaanpak opgepakt:

- negen knelpunten hebben een relatie met het traject hervorming arbeidsmarkt;
- voor drie knelpunten bleek primair een rol bij de branches te liggen voor het vinden van een oplossing;
- voor negen knelpunten werkt de overheid al aan een oplossing of loopt er een (wets) traject);
- drie knelpunten zijn om andere redenen niet opgenomen.

In bijlage II is per knelpunt de reden aangegeven waarom het buiten de Maatwerkaanpak wordt opgepakt. Uiteindelijk zijn voor 12 knelpunten oplossingsrichtingen uitgewerkt. Het knelpunt met betrekking tot de AVG is niet verder uitgewerkt, omdat geen afstemming met de betreffende uitvoeringsorganisatie en het ministerie kon plaatsvinden. Gezien het belang en de ervaren regeldruk van ondernemers in het winkelambacht is het uitwerken van oplossingsrichtingen hiervoor opgenomen in het actieprogramma.





#### 4. Voorstellen van ondernemers gericht op een vereenvoudiging van de verplichtingen, vertegenwoordigers van de overheid zien deze vaak als niet haalbaar

Ondernemers in het winkelambacht hebben begrip voor het beleid en daarvoor opgestelde regelgeving, maar hebben moeite met de complexiteit van de uitvoering. Wanneer zij daarnaast de regelgeving niet proportioneel vinden, dan is de behoefte aan vergaande vereenvoudiging groot.

Tijdens de innovatielabs of de uitwerking ervan hebben vertegenwoordigers van de overheid voor deze vergaande vereenvoudigingsvoorstellen aangegeven dat deze om politieke of bestuurlijke redenen niet haalbaar zijn. Reden hiervoor is dat (vooral werkgevergerelateerde) regelgeving vaak als een compromis van verschillende verplichtingen tot stand komt. Bovendien hangt een aantal knelpunten samen met verplichtingen die voortkomen uit overleg tussen werkgevers en werknemersorganisaties. In een aantal gevallen sluiten oplossingsrichtingen niet aan op lopende of reeds voltooide (wets-)trajecten; in die zin is de maatwerkaanpak soms ingehaald door de tijd. Dat laat onverlet dat ondernemers moeite hebben met de betreffende regelgeving. Ondanks dat deze voorstellen als niet haalbaar worden beschouwd, hebben we deze als 'out of the box' voorstellen opgenomen. Op deze manier blijft de primaire behoefte aan vereenvoudiging van de ondernemer zichtbaar.

#### 5. Het uitwerken van de oplossingsrichtingen vraagt om een gezamenlijke inspanning van ondernemers en beleidsmedewerkers van de ministeries, uitvoeringsorganisaties en toezichthouders

De oplossingsrichtingen, zoals opgenomen in dit actieplan, leggen een basis voor het concreet oplossen van de knelpunten. Het is hiervoor belangrijk dat alle relevante partijen (dus ondernemers, brancheorganisaties en de overheid) samenwerken en concrete voortgang boeken. Te meer omdat voor een aantal knelpunten al aan oplossingen wordt gewerkt.

Positief is dat stakeholders voor meerdere knelpunten hebben aangegeven mee te willen werken aan de uitwerking ervan. Overheid, uitvoeringsorganisaties, branches en ondernemers zullen de oplossingsrichtingen gezamenlijk oppakken. Om welke knelpunten het gaat, is opgenomen in het plan van aanpak. Om ze te realiseren, moeten deze in het vervolgtraject verder worden uitgewerkt in een helder plan, met een duidelijke structuur en een strakke planning. Om de effecten voor ondernemers

zo groot mogelijk te maken en dubbel werk te voorkomen, is het belangrijk om goed af te stemmen met andere initiatieven, die er ook op zijn gericht om regeldruk te verminderen (zoals de MKB-toets).

Tijdens het project bleek het voor betrokken partijen echter lastig om capaciteit en deskundigheid ter beschikking te stellen. Dat vormt een risico voor de implementatie van en het commitment voor oplossingen. Het is daarom belangrijk dat de voortgang (onafhankelijk) strak wordt gemonitord, wil het daadwerkelijke doel bereikt worden: een merkbare vermindering van regeldruk voor ondernemers.





## Bijlagen bij rapportage:

I	Overzicht geraadpleegde partijen	80
II	Niet geselecteerde knelpunten	82





## I Overzicht geraadpleegde partijen

### 1. Deelnemers Innovatielabs

Bij de Innovatielabs waren de volgende organisaties en typen bedrijven vertegenwoordigd:

#### Innovatielab werkgeverszaken

ANKO en meerdere ondernemers uit de kappersbranche  
 Coform  
 Inspectie SZW  
 KNS  
 ministerie van EZK  
 ministerie van SZW  
 NBOV en meerdere ondernemers uit de bakkersbranche  
 NSV  
 ONL  
 VBW

#### Innovatielab ondernemers- en ambachtszaken

ANKO / O&O fonds kappers en meerdere ondernemers uit de kappersbranche  
 Coform  
 KNS  
 KNS / O&O fonds slaggers  
 MBO-Raad  
 ministerie van EZK  
 ministerie van LNV  
 MKB Nederland en VNO-NCW  
 NBOV  
 NSV  
 RVO.nl  
 VBW en een ondernemer uit de branche  
 VNG Realisatie

### 2. Geraadpleegde stakeholders

Deskundigen van de volgende partijen hebben input geleverd voor het rapport:

#### Werkgeverszaken

Inspectie SZW  
 ministerie van EZK  
 ministerie van SZW  
 MKB-Nederland  
 ONL  
 OVAL  
 Steunpunt RI&E  
 UWV  
 VNO/NCW

#### Ambachts- en ondernemerszaken

ministerie van EZK  
 ministerie van OCW  
 ministerie van VWS  
 MBO-raad  
 NVWA  
 RVO.nl  
 MKB-Nederland  
 VNO-NCW  
 Zorgverzekeraars Nederland



## II Niet geselecteerde knelpunten

In deze bijlage is per knelpunt toegelicht waarom het onderwerp niet is geselecteerd voor het Actieprogramma en (indien van toepassing) naar welk lopend initiatief van de overheid of de branches het wordt doorverwezen.

### 1. Werkgeverschap

#### 1.1 "Privacyregelgeving beperkt werkgever bij begeleiding zieke werknemer."

Verplichting (wet): o.a. Ziektewet, Wet poortwachter, Wet Werk en Inkomen, Arbeidsomstandighedenwet.

Toelichting:

- Wettelijke beperkingen aan delen van persoonsgegevens leiden tot meer administratie of kosten voor externe inhuur wanneer een werknemer ziek is, omdat persoonsgegevens niet vooraf zijn ingevuld door de arbodienst.
- Verbod om als werkgever te vragen naar reden afwezigheid bij ziekte beperkend voor/tegenstrijdig met verplichte re-integratie werknemers.

**Niet geselecteerd:** merkbaarheid voor ondernemers te beperkt.



#### 1.2 "Werkgever draagt te veel verantwoordelijkheid voor ziekte ontstaan buiten werk."

Verplichting (wet): o.a. Ziektewet, Wet poortwachter, Wet Werk en Inkomen, Arbeidsomstandighedenwet.

- Verplichte werkgeversbijdrage leidt tot kosten voor werkgever, ook bij ziekte die buiten verantwoordelijkheid werkgever is ontstaan, bijvoorbeeld voor gebroken been door skiën.

**Niet geselecteerd:** knelpunt heeft duidelijke relatie met hervorming arbeidsmarkt waar het ministerie van SZW aan werkt en is in meer of mindere mate bekend. De verwachting is dat dit in dit traject wordt meegenomen.

#### 1.3 "Werknemer bouwt ook verlof op tijdens ziekte."

Verplichting (wet): o.a. Ziektewet, Wet poortwachter, Wet Werk en Inkomen, Arbeidsomstandighedenwet.

- Verlof werknemers is zowel financieel als qua personeel niet goed op te vangen.

**Niet geselecteerd:** knelpunt heeft duidelijke relatie met hervorming arbeidsmarkt waar het ministerie van SZW aan werkt en is in meer of mindere mate bekend. De verwachting is dat dit in dit traject wordt meegenomen.

#### 1.4. "Overheid ontmoedigt in dienst nemen specifieke doelgroepen."

Verplichting (wet): WGA, WIA, IVA, Wajong

- Ondernemers worden niet gestimuleerd om werknemer uit kwetsbare doelgroep of vrijwilliger aan te nemen, omdat administratieve lasten hoog zijn als gevolg van bijvoorbeeld verplichtingen over pensioenopbouw.

**Niet geselecteerd:** knelpunt heeft duidelijke relatie met hervorming arbeidsmarkt waar het ministerie van SZW aan werkt en is in meer of mindere mate bekend. De verwachting is dat dit in dit traject wordt meegenomen.

#### 1.5 "Verantwoordelijkheid voor veiligheid te eenzijdig bij werkgever."

Verplichting (wet): Arbeidsomstandighedenwet

- Verantwoordelijkheid voor veiligheid op werkvloer is te eenzijdig belegd bij werkgever, terwijl werknemer wettelijke gezien geen eigen verantwoordelijkheid lijkt te hebben.

**Niet geselecteerd:** knelpunt heeft duidelijke relatie met hervorming arbeidsmarkt waar het ministerie van SZW aan werkt en is in meer of mindere mate bekend. De verwachting is dat dit in dit traject wordt meegenomen.



### 1.6 "Werkgever moet te snel vast contract geven."

Verplichting (wet): Wet Werk en Zekerheid, Ziektewet

- Werkgever mag werknemer maar twee tijdelijke contracten verstrekken met een looptijd van maximaal 23 maanden in totaal.
- Vaak wil een werkgever een werknemer nog wel in dienst houden, maar niet in vaste dienst omdat dit een (te) groot financieel risico is voor de werkgever.

**Niet geselecteerd:** knelpunt heeft duidelijke relatie met hervorming arbeidsmarkt waar het ministerie van SZW aan werkt en is in meer of mindere mate bekend. De verwachting is dat dit in dit traject wordt meegenomen.

### 1.7 "Dossiervorming om ontslag mogelijk te maken niet uitvoerbaar."

Verplichting (wet): Wet Werk en Zekerheid, Ziektewet

- Werkgever moet vanaf indiensttreding werknemer nauwgezet dossier bijhouden om deze werknemer later eventueel te kunnen ontslaan, maar dit is niet uitvoerbaar voor kleine ondernemers.

**Niet geselecteerd:** knelpunt heeft duidelijke relatie met hervorming arbeidsmarkt waar het ministerie van SZW aan werkt en is in meer of mindere mate bekend. De verwachting is dat dit in dit traject wordt meegenomen.

### 1.8 "Hoge kosten werkgever voor regelen pensioen werknemer."

Verplichting (wet):

- Verplichtingen omtrent regelen pensioenen voor werknemers kosten veel geld, terwijl meerwaarde voor werknemer beperkt is aangezien deze weinig pensioen overhoudt van betaalde premies.
- Verantwoordelijkheid pensioenregeling ligt bij werkgever, die op grond van cao hier toe ook verplicht is wanneer werknemer geen pensioen wil ontvangen (bijvoorbeeld bij indiensttreding oudere werknemers).

**Niet geselecteerd:** knelpunt heeft duidelijke relatie met hervorming arbeidsmarkt waar het ministerie van SZW aan werkt en is in meer of mindere mate bekend. De verwachting is dat dit in dit traject wordt meegenomen.



### 1.9 "Personeelsadministratie kost te veel tijd."

Verplichting (wet): Wet Werk en Zekerheid, Ziektewet

- Verantwoordelijkheid werkgevers voor dossiervorming en algemene personeelsadministratie en daarnaast nog specifieke administratie, waarvoor zij niet zijn opgeleid en soms externe expertise moeten inhuren:
  - Loon
  - Pensioen
  - O&O
  - Zwangerschap

**Niet geselecteerd:** knelpunt heeft duidelijke relatie met hervorming arbeidsmarkt waar het ministerie van SZW aan werkt en is in meer of mindere mate bekend. De verwachting is dat dit in dit traject wordt meegenomen.

### 1.10 "Oneerlijke concurrentie door andere ondernemingsvormen."

Verplichting (wet): o.a. Arbowet, Wet op het Minimumloon, Arbeidstijdenwet

- Ongelijk speelveld omdat ZZP'ers minder verplichtingen hebben op gebied van loonheffingen, verzekeringen en pensioenen.
- Verdwijnen kleinbedrijf door/oneerlijke concurrentie van bijstandsgerechtigden die aan de slag kunnen met subsidie UWV of gemeente.
- Oneerlijke concurrentie van klus- en deeleconomie (hobbyisten) die niet voldoen aan regelgeving en ook niet worden gehandhaafd.

**Niet geselecteerd:** knelpunt heeft duidelijke relatie met hervorming arbeidsmarkt waar het ministerie van SZW aan werkt en is in meer of mindere mate bekend. De verwachting is dat dit in dit traject wordt meegenomen.

### 1.11 "Transitievergoeding maakt bedrijfsbeëindiging onmogelijk."

Verplichting (wet): Wet Werk en Zekerheid, Wet Poortwachter

Toelichting:

- Ondernemers ervaren naast geldende problemen met de transitievergoeding ook zware lasten bij bedrijfsbeëindiging of bedrijfsovername. Ondernemers geven aan dat zij niet met pensioen kunnen omdat bij bedrijfsbeëindiging en bedrijfsovername eerst de transitievergoeding betaald moet worden uit de resterende middelen van het bedrijf. Hierdoor blijft er geen pensioen over voor de werkgever. Dit probleem wordt genoemd in het regeerakkoord en momenteel is een wet in de maak die bij bedrijfsovername en pensionering compensatie biedt aan bedrijven met minder dan 25 medewerkers. De werkgever krijgt de compensatie van het UWV.

- Tijdens de uitvoering van deze Maatwerkeraanpak kondigde de minister van SZW aan dat compensatie ook mogelijk wordt als de werkgever overlijdt en de erfgenamen daardoor het bedrijf moeten beëindigen.

**Niet geselecteerd:** het huidige kabinet heeft zoals beschreven maatregelen aangekondigd. Dit knelpunt is dus al opgepakt door het Rijk.

## 2. Ondernemerschap

### 2.1 "Te veel verzoeken om gegevens van CBS."

Verplichting (wet): Wet op het Centraal Bureau van de Statistiek

- Sommige bedrijven moeten buitenproportioneel vaak meewerken aan CBS-enquêtes en invullen kost geld (boekhouder) of tijd, terwijl betrouwbaarheid ingevulde gegevens niet wordt gecontroleerd.

**Niet geselecteerd:** Wordt buiten de maatwerkeraanpak opgepakt.

### 2.2 "Digitale dienstverlening overheid leidt tot extra werk."

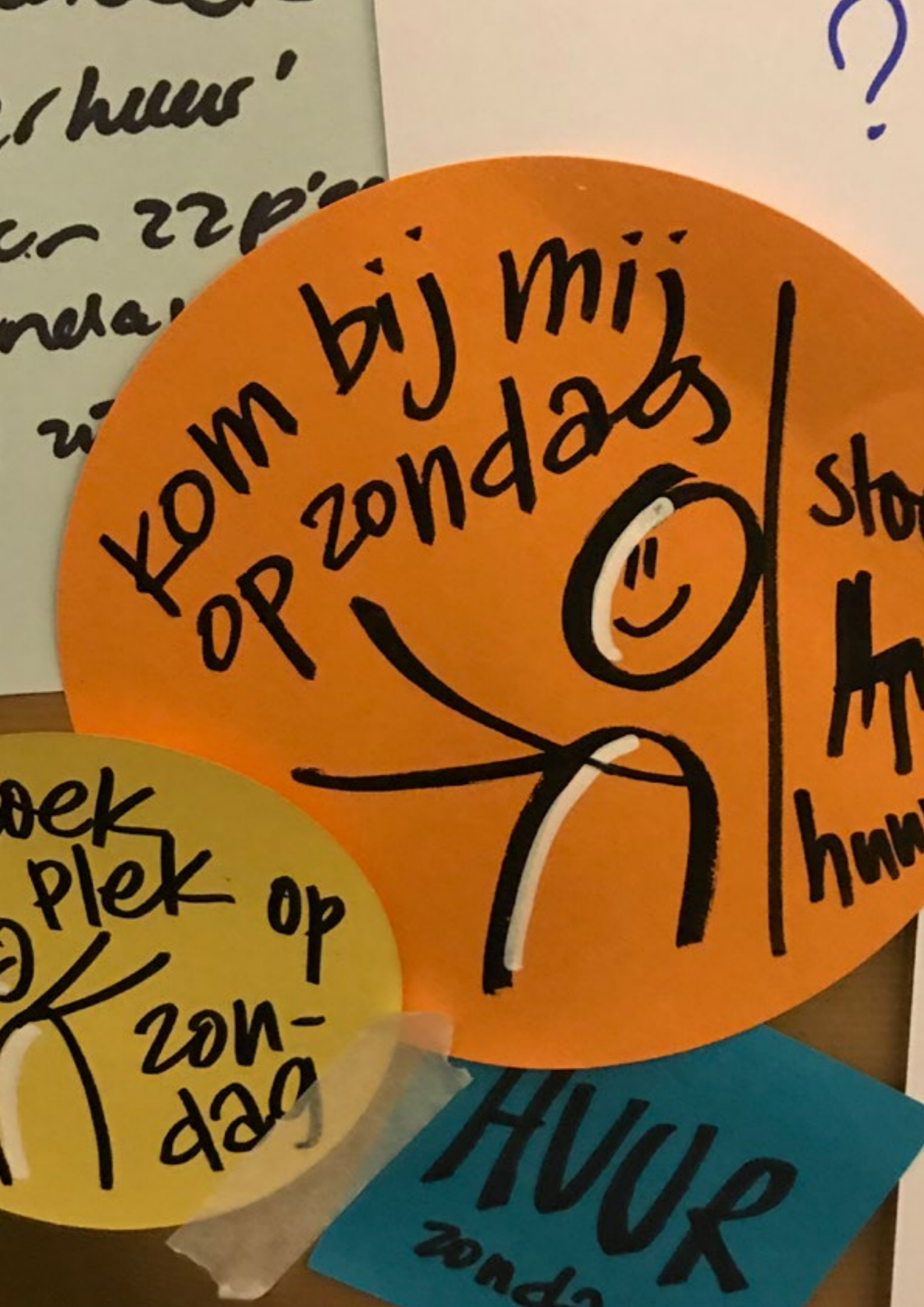
Verplichting (wet): Divers

- Verschillende eisen en voorwaarden inloggen. Veel ingangen voor overheid, maar weinig overzicht welke deur je moet gebruiken bij welke overheid.
- Vanwege veelheid aan loketten/instanties, inlogcodes en digitale herkenningmiddelen kost het veel werk om bijv. steeds juiste inlogcode bij juiste loket te vinden.
- Onduidelijkheid over termijnen voor bijv. indienen aanvraag of betalen factuur.

**Niet geselecteerd:** doorverwijzen naar lopende initiatief Digitale Agenda voor bedrijven.







### 2.3 "Verschillende overheidsinstanties vragen dubbel en bekende gegevens op."

Verplichting (wet): Divers

- Dubbel aanleveren gegevens aan (overheids)instanties is een blijvende frustratie onder ondernemers. Verplichte gegevensverstrekking kost veel tijd en moeite en leidt soms tot irritatie omdat gegevens al bekend zijn bij organisatie of andere instantie (zoals Belastingdienst).

**Niet geselecteerd:** doorverwijzen naar lopende initiatief Digitale Agenda voor bedrijven.

### 2.4 "Btw-verhoging zorgelijk."

Verplichting (wet): Belastingplan 2019

- Verhoging btw van 6% naar 9% gaat direct ten koste van winstmarge, die in winkelambacht al laag is, omdat ondernemers prijsverhoging niet meer (volledig) durven door te berekenen.
- Door btw-verhoging profiteert winkelambacht niet mee in algemene stijging koopkracht, ook omdat iedere vorm van compensatie ontbreekt.

**Niet geselecteerd:** Niet opportuun, btw verhoging kan niet meer worden teruggedraaid.

### 2.5 "Belasting voor reclame en precario buiten proportie."

Verplichting (wet): o.a. APV, Bibob

- Tarieven reclame- en precariobelasting zijn te hoog en bovendien is sprake van veelheid aan cumulerende gemeentelijke heffingen.
- Handhaving precariobelasting staat haaks op gemeentebeleid.

**Niet geselecteerd:** doorverwijzen naar lopend initiatief Retailagenda.

### 2.6 "Bankkosten te hoog voor kleine ondernemers met kleine bedragen."

Verplichting (wet): -

- Kosten voor storting en bij- en afschrijvingen banken zeer hoog.
- Transactiekosten voor pinnen buitenproportioneel, gelet op gemiddeld bedrag dat bij kleine ondernemers wordt gepind.

**Niet geselecteerd:** Niet aan de overheid om dit op te lossen, maar aan de branches.

## 2.7 "Oneerlijke concurrentie door verschillen tussen gemeenten."

Verplichting (wet): o.a. APV, Bibob

- Grote verschillen tussen gemeenten leiden tot oneerlijke concurrentie op gebied van bijvoorbeeld: blurring, Bibob, ondersteuning bij subsidies en compensatiemogelijkheden, winkeltijden, parkeerkosten, gemeentelijke heffingen.

**Niet geselecteerd:** doorverwijzen naar lopend initiatief Retailagenda.

## 2.8 "KOR werkt oneerlijke concurrentie in de hand."

Verplichting (wet): Kleine Ondernemersregeling

- Oneerlijke concurrentie doordat ondernemers met omzet onder bepaald maximum geen btw hoeven door te berekenen, mede gelet op btw-verhoging van 6% naar 9% per 1 januari 2019.

**Niet geselecteerd:** er loopt momenteel al een traject voor de KOR.

## 2.9 "Vergoedingen auteursrechten complex en hoog."

Verplichting (wet): Wet op naburige rechten/ Auteurswet

- Hoge en complex berekende vergoedingen voor auteursrechten en naburige rechten aan collectieve beheersorganisaties BUMA-Stemra en Sena.

**Niet geselecteerd:** Niet opgenomen in Actieprogramma; na vorige maatwerkeraanpak opgepakt. Er is meer communicatie vanuit de branches nodig richting ondernemers om de vergoedingssystematiek te verduidelijken.

## 2.10 Kleine ondernemer gedwongen om de hele week open te zijn

Verplichting (wet): Winkeltijdenwet

- Huurovereenkomsten van ondernemers in het Winkelambacht bevatten vaak een verplichting om de toegestane openingstijden maximaal te benutten. Met name kleine ondernemers geven aan dat verplichte openstelling voor zeven dagen per week en/of op zondag door het beperkte aantal werknemers moeilijk uitvoerbaar is.

**Niet geselecteerd:** doorverwijzen naar lopend wetgevingstraject.



## 3. Vakmanschap

### 3.1 "Ondernemer moet zelf voedselveiligheidsrisico's inschatten."

Verplichting (wet): o.a. Verordening Temperatuurcontrole Diepvriesproducten 37/2005, art.2 lid 3. Verordening Levensmiddelen hygiëne (EG) Nr. 852/2004.

- NVWA geeft geen advies, maar controleert alleen of ondernemer voldoet aan regelgeving op basis van eigen risicoanalyse.

**Niet geselecteerd:** Er is al een lopend initiatief vanuit de NVWA.

### 3.2 "Te veel verschillende certificeringen."

Verplichting (wet): Divers

- Veelheid aan verschillende certificeringen leidt voor ondernemer soms tot extra of onnodig zware certificeringseisen (zwaarder dan bijvoorbeeld hygiëncode) door afnemer, zoals supermarkt of groot horecabedrijf.

**Niet geselecteerd:** Niet aan de overheid om dit op te lossen, maar aan de branches.

### 3.3 "Combinatie ambachten en blurring leidt tot stapeling van regels."

Verplichting (wet): Divers

- Gecombineerde ambachten en blurring leiden tot onnodige stapeling van regelgeving, bijvoorbeeld wanneer slager ook zuivel en groenten gaat verkopen.
- Ambachtsondernemers moeten naast hun traditionele dienstverlening andere producten verkopen om te kunnen rondkomen.

**Niet geselecteerd:** Wordt aan gewerkt in het kader van experimenteerruimte in regels.