



KONINKLIJKE  
INRETAIL

## **Reactie Koninklijke INretail internetconsultatie tijdelijke subsidieregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden**

Zeist, 16 september 2020

Via deze weg maakt Koninklijke INretail graag gebruik van de mogelijkheid een reactie te geven op de conceptregeling inzake de tijdelijke subsidie duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden. INretail vertegenwoordigt de ondernemers in de non-food retail met een sterke vertegenwoordiging in de branches mode, schoenen, sport en wonenretail.

Wij zijn blij met de tijdelijke subsidieregeling voor het faciliteren van maatwerkafspraken rondom duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden en de daarmee gepaard gaande financiële tegemoetkoming die de regeling mogelijk maakt. Wij onderschrijven dan ook het belang van deze tijdelijke subsidieregeling voor zowel werkgevers als medewerkers. Ten aanzien van de RVU-activiteiten worden er een aantal sectoren genoemd waarin relatief veel werk als zwaar wordt ervaren, zoals de zorg, bouw, havens, vervoer en metaal. De sector retail non-food wordt daarbij echter niet genoemd, terwijl binnen deze sector veel werk als zwaar wordt ervaren. Binnen de sector is uitgevraagd welke specifieke groepen oudere medewerkers, vanwege de zwaarte van het werk, in aanmerking zouden moeten komen voor deze subsidieregeling. De functie van verkoopmedewerker wordt als zwaar ervaren door het lange staan, vele tillen, trekken aan en duwen van dozen met producten, bukken, reiken/ strekken bij het ophangen en inleggen van producten, met op latere leeftijd veelal rug- en knieklachten tot gevolg. Bovendien is het mentaal een zware functie in verband met het moeten omgaan met de steeds mondigere klant die negatief verbaal gedrag vertoont alsook piekbelasting in de winkels met een hoge werkdruk tot gevolg. Functies in de logistiek en distributiecentra worden als zwaar ervaren vanwege het vele tillen, duwen en trekken van de vracht, het bukken en reiken/ strekken naar artikelen in de opslag en het voortdurend op en afdraan van ladders alsook het laden en lossen van de vracht. Vanwege de fysieke werkzaamheden, het voortdurend werken met de handen en op de knieën zitten, is de functie van parketlegger zwaar alsook de functie van woningstofferder vanwege de intensiviteit van de werkzaamheden. Voorgenoemde groepen medewerkers binnen de retail non-food verrichten derhalve zware werkzaamheden en zouden voor de (RVU) subsidie in aanmerking dienen te komen.

Daarnaast hebben wij een aantal kritische vragen over de voorwaarden van de tijdelijke subsidieregeling DIEU. Deze zijn als volgt:

1. Bij gebruikmaking van de tijdelijke subsidieregeling dient minimaal 25% van de activiteiten te zijn gericht op duurzame inzetbaarheid. Hierbij gaat het om het bevorderen van gezond, veilig en vitaal werken, het bevorderen van goed werkgeverschap, goed opdrachtgeverschap en het bevorderen van een leven lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit. Alsook het bevorderen van bewustwording en eigen regie van werkenden op hun loopbaan. Deze duurzame inzetbaarheidsactiviteiten staan ook omschreven in de subsidieregeling van het Europees Sociaal Fonds (ESF), welke regeling momenteel is verlengd en zal doorlopen in 2021.

Hierdoor rijst de vraag: hoe verhoudt de subsidie vanuit ESF zich met de tijdelijke subsidieregeling DIEU? Indien momenteel gebruik wordt gemaakt van de subsidie vanuit ESF kunnen die duurzame inzetbaarheidsprojecten dan tevens worden aangemerkt als duurzame inzetbaarheidsactiviteiten voor de tijdelijke subsidieregeling DIEU? Mocht dit niet het geval zijn dan heeft dit tot gevolg dat sectoren, in het bijzonder de retail non-food, nog meer duurzame inzetbaarheidsactiviteiten dienen op te zetten en daarvoor subsidie dienen aan te



vragen, terwijl er al een veelheid aan DI-projecten lopen. Een andere consequentie zou zijn dat het voor de retail non-food sector niet mogelijk is om aan de tijdelijke subsidieregeling DIEU deel te nemen in verband met al lopende DI-projecten via ESF. Daardoor kunnen werkgevers en medewerkers geen gebruik maken van de regeling omtrent eerder uittreden, ondanks de grote vraag naar laatstgenoemd onderdeel van de regeling. Bovendien lopen er twee vergelijkbare subsidietrajecten naast elkaar met als enig verschil dat aan de subsidieregeling DIEU een regeling voor eerder uittreden is verbonden aan welk element juist veel behoefte bestaat. Sectoren die al gebruik maken van de ESF subsidieregeling zouden hierdoor kunnen worden benadeeld.

Het laten aantonen dat via de ESF subsidieregeling al is voldaan aan het vereiste m.b.t. het verrichten van duurzame inzetbaarheidsactiviteiten zou een oplossing voor het hiervoor geschetste probleem kunnen zijn.

2. Daarnaast kent de subsidieregeling een tijdelijk karakter. Na afloop van de regeling kan precedentwerking ontstaan. Het zware werk - waarvoor eerder een subsidie is verkregen – is immers nog steeds binnen de sector aanwezig, alleen de regeling voor het verkrijgen van een subsidie geldt niet meer. Dit kan ertoe leiden dat de verwachting wordt geschept om werkgevers deze regeling zonder subsidie te laten voorzetten, met (onverwachtse) hoge kosten tot gevolg. Een mogelijke oplossing hiervoor zou zijn om de subsidie of een variant hierop structureel toe te kennen.
3. Indien 50% van het toegekende bedrag van het onderdeel duurzame inzetbaarheid niet is besteed, wordt de subsidie teruggevorderd. De vraag is hoe onderbesteding van de regeling eerder uittreden wordt beoordeeld? Wordt de gehele subsidie wel uitgekeerd indien er uiteindelijk geen of beperkt gebruik wordt gemaakt van de RVU-regeling maar wel ten minste 50% van de duurzame inzetbaarheidsactiviteiten? Een risico in de RVU is gelegen dat medewerkers geen recht hebben op een ww-uitkering. Dat kan ervoor zorgen dat een medewerker besluit om van deze regeling geen gebruik te willen maken, ondanks het bestaan van de behoefte eerder uit te treden vanwege de zwaarte van het werk dan wel de vraag vanuit werkgevers om van deze regeling gebruik te willen maken vanwege gebrek aan financiële middelen dit zelfstandig te kunnen faciliteren in verband met de gezondheidssituatie van de medewerker.
4. Tot slot is niet in de regeling aangegeven of een medewerker (elders) mag werken tijdens gebruikmaking van de RVU? En zo ja, onder welke voorwaarden dit dan is toegestaan. In verband met de zwaarte van het werk en de eventuele daaruit voortvloeiende gezondheidsproblemen kunnen medewerkers hun eigen werkzaamheden niet meer uitvoeren waardoor de behoefte bestaat om van deze subsidieregeling gebruik te maken. Medewerkers zouden daardoor mogelijk (parttime) wel andere werkzaamheden willen verrichten. De behoefte om een ander dienstverband aan te gaan kan bovendien worden versterkt doordat het niet mogelijk is om een ww-uitkering aan te vragen. Zouden hier geen voorwaarden aan dienen te worden toegevoegd ter voorkoming van uitkluding van het subsidiesysteem?

Wij hopen dat bovenstaande bevindingen bij de uitwerking van de tijdelijke subsidieregeling DIEU in ogeschouw worden genomen en passende oplossingen voor worden geboden.



Bijlage 1

KONINKLIJKE  
INRETAIL

**Contact en nadere toelichting**

Indien gewenst, lichten wij ons standpunt vanzelfsprekend graag nader toe. Contactpersoon is Barbara Geerlings, [bgeerlings@inretail.nl](mailto:bgeerlings@inretail.nl), 088 9730 677.

Koninklijke INretail is de grootste brancheorganisatie in retail non-food en is er voor iedereen die een (web)winkel heeft in retail non-food.

Bezoekadres: Arnhemse Bovenweg 100, 3708 AG te Zeist

Postadres: Postbus 762, 3700 AT te Zeist