

Reactie ActiZ op internetconsultatie Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)

Utrecht, 4 mei 2018

Onze reactie op richt zich op een onderdeel van de voorgestelde maatregelen voor oproepovereenkomsten en op het voornemen WW-premiedifferentiatie naar aard van het contract in te voeren. Ten aanzien van de overige onderdelen van het conceptwetsvoorstel sluiten wij ons aan bij de reactie van VNO-NCW/MKB Nederland.

Inleiding

Het kabinet zegt met een breed pakket aan maatregelen te willen inzetten op het verkleinen van 'de kloof' tussen vaste contracten en flexibele arbeid. Naar onze mening wordt flex veelal als containerbegrip neergezet en ontbreekt een genuanceerde analyse van flex(ontwikkeling). Wij onderschrijven de visie dat flex(contracten) zich moeten beperken tot de situaties waarin flex nodig is. In de VVT is al een behoorlijke stap gezet om flex terug te brengen ten gunste van vaste contracten. En daar waar flex wel *nodig* is en werknemers er bewust voor kiezen, is het merkwaardig om daar een duurder prijskaartje aan te hangen.

Enkele noties over nut en noodzaak van flex in de VVT:

- Flex is nodig om de inzet van medewerkers bij de (steeds wisselende) zorgvraag optimaal te managen.
- Door het duurder maken en daarmee inperken van flex, wordt meer van vaste medewerkers gevraagd. Dus de beperking werkt juist weer extra belasting van medewerkers zonder flex-contract in de hand.
- Ook kan het leiden tot ongewenste toename van de inzet van uitzendkrachten en van (schijn)zzp'ers.
- Uit onderzoek in onze branche blijkt dat een substantieel deel van de medewerkers juist bewust kiest voor een flex-contract boven een contract met een vast aantal uren.

1. Oproepovereenkomsten

Onder voorgestelde regelingen oproepcontracten in de memorie van toelichting (onder 2.3.3) wordt een maatregel voorgesteld (pagina 36) met als doel het voorkomen van permanente beschikbaarheid, daar waar de werkzaamheden dat niet vereisen. Daarbij wordt gerefereerd aan de afspraken die hierover al zijn gemaakt in de VVT en de GGZ. De voorgestelde maatregel gaat echter verder, door te bepalen dat de werkgever jaarlijks een aanbod doet voor vaste uren, gebaseerd op de gemiddelde gewerkte arbeidsduur in de voorafgaande 12 maanden. En als de werkgever dat aanbod niet doet, de werknemer recht heeft op niet-genoten loon vanaf de datum waarop de werkgever het aanbod had moeten doen.

Opmerking 1.1: wij vinden dat deze maatregel niet nodig is en leidt tot excessieve administratieve lasten voor werkgevers. Wij hebben uit onderzoek vastgesteld dat een substantiële groep werknemers bewust kiest voor een 0-urencontract. Deze contractvorm sluit voor veel medewerkers aan bij het kunnen volgen van scholing of het verrichten van mantelzorgtaken. Het is dan overbodig en arbeidsintensief om jaarlijks een aanbod voor vaste uren te doen, met als stok achter de deur dat de werknemer een claim kan leggen als het aanbod er (om welke reden

dan ook) niet (op tijd) ligt. Een bepaling gelijk aan die in de VVT-branche, waarnaar u verwijst als zijnde een goed voorbeeld, volstaat in de praktijk.

2. WW-premiedifferentiatie naar aard van het contract

De voorgestelde premiedifferentiatie WW betekent dat alle vormen van contracten die geen onbepaalde tijd zijn en geen vaste uren hebben 5 procentpunt extra WW-premie gaan betalen. Dit roept bij ons de vraag op waar de grens wordt getrokken: wat is nog vast en wat niet.

In de memorie van toelichting (onder 4.3.1, pagina 83) wordt gesteld dat werkgevers een lage premie afdragen voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een *eenduidig aantal uren*. Daaraan wordt toegevoegd dat dit in de meeste gevallen betekent dat het aantal uren per week is vastgesteld. En dat de lage premie ook geldt voor gevallen waarin het aantal uren voor een andere tijdseenheid dan een week is vastgelegd, mits het recht op loon evenredig is gespreid over het kalenderjaar. Daarbij wordt als voorbeeld genoemd een contract met een jaarurennorm. Dergelijke contracten bieden volgens het kabinet inkomenszekerheid op de lange termijn en er zal geen beroep op de WW kunnen worden gedaan.

Vraag: De aard van het zorgbedrijf (24/7) brengt met zich mee dat werknemers, op basis van contracten voor onbepaalde tijd met een vaste arbeidstijd op weekbasis of een andere overeengekomen tijdseenheid (zoals jaarurennorm):

- in wisselende roosters per week of periode werkzaam kunnen zijn, denk aan de opvang van uitval (tijdens de vakantieperiode);
- onregelmatige diensten hebben met een andere beloning (onregelmatigheidstoeslag);
- met instemming meeruren boven de vast overeengekomen arbeidsduur (tot de fulltime arbeidsduur) kunnen werken;
- overwerk kunnen verrichten;
- en ook: werknemer werkt in deeltijd op een contract voor onbepaalde tijd en met een vast aantal uren en werkt tijdelijk meer om bijvoorbeeld een zieke collega te vervangen;

en als gevolg daarvan dus flexibele uren werken binnen én boven de vaste uren en de beloning per maand fluctueert. Maar er is zoals gezegd wel sprake van een vast contract voor onbepaalde tijd met een vast overeengekomen arbeidsduur en een vast 'basisloon' per maand. Vraag: hoe wordt dit beoordeeld onder de beoogde wetgeving? Het lijkt ons dat het niet de bedoeling kan zijn dat dit in de Wet Arbeidsmarkt in Balans als flexibele arbeid aangemerkt wordt waarvoor een hogere WW-premie gaat gelden. Dit zou een onbedoeld effect zijn en gerepareerd moeten worden.

Opmerking 2.1: Onder 4.3.1. wordt eveneens aangegeven dat in sommige gevallen, ondanks dat er sprake is van een contract voor onbepaalde tijd, toch met terugwerkende kracht de hoge premie van toepassing kan worden. Dit leidt tot grote financiële onzekerheid voor werkgevers en is daarmee ongewenst.

Opmerking 2.2: De voorgestelde WW-premiedifferentiatie heeft tot gevolg dat de leer-arbeidsovereenkomsten in het kader van Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL), die voor bepaalde tijd worden aangegaan (de leerling-werknemer moet immers eerst de BBL-opleiding met goed gevolg afronden om vast in dienst te kunnen komen), onder de hoge WW-premie vallen. Dit is voor ons onacceptabel. Zeker in de krappe arbeidsmarkt. Zorgorganisaties worden 'beboet' voor het faciliteren van BBL-trajecten. Wij bepleiten op dit soort contracten de lage WW-premie toe te passen.

Opmerking 2.3 : In aansluiting op bovenstaande bepleiten wij dit ook voor het volgende. Om de instroom van nieuwe medewerkers en onder meer zij-instromers te bevorderen hebben sociale partners in de VVT-branche de intentie om de 'oriëntatiebaan' in de cao op te nemen. Het betreft een kortdurende baan van circa drie maanden ter oriëntatie op het werken in de VVT en bedoeld als opstap naar een vaste baan of (bbl)opleiding. Het is voor de werknemer een aantrekkelijke mogelijkheid om kennis te maken met het werken in de ouderenzorg. Het moet voor de werkgever een aantrekkelijke contractvorm zijn om aan te kunnen bieden. Dus ook hierbij past geen 'boete' op het bevorderen van instroom van nieuwe medewerkers in een branche die een oplopend tekort aan arbeidskrachten kent.

Opmerking 2.4: Het is heel gebruikelijk om voor projectmatige, afgebakende werkzaamheden een tijdelijk dienstverband aan te gaan voor de duur van het project. Ook als het dienstverband bijvoorbeeld 4 jaar loopt, is er nog steeds sprake van een contract voor bepaalde tijd. Wij vinden dat zo'n contract niet belast moet worden met een hoge WW-premie als werkgever én werknemer vanwege de aard van de werkzaamheden niet de intentie hebben een dienstverband voor onbepaalde tijd aan te gaan.

ActiZ, Commissie Arbeid



G. Schoep
Voorzitter