

## **Reactie Brancheorganisatie Kinderopvang op de internetconsultatie over het conceptwetsvoorstel Wet arbeidsmarkt in balans**

Hieronder wordt vanuit de Brancheorganisatie Kinderopvang (“BK”) kort ingegaan op een aantal onderdelen van het conceptwetsvoorstel Wet arbeidsmarkt in balans (“Wab”) die voor de kinderopvangsector onder andere relevant zijn. Voor het overige sluit de BK zich als lid van VNO-NCW aan bij de reactie van VNO-NCW/MKB-Nederland.

### **Oproepovereenkomsten**

Het is belangrijk voor de bedrijfsvoering in de kinderopvang dat werkgevers kunnen beschikken over medewerkers die zij flexibel kunnen inzetten. Dit in verband met onder andere de wekelijkse pieken en dalen waarmee kinderopvangorganisaties te maken hebben, de flexibiliteit die ouders vragen en het belang om ziekte en verlof op te vangen. De maatregelen in de Wab ten aanzien van oproepovereenkomsten komen deze benodigde flexibiliteit niet ten goede.

Een oproepovereenkomst is juist bedoeld om onder andere onverwachte pieken of ziekte op te vangen, die (vaak) niet vier dagen van tevoren zijn te voorzien. Een mate van flexibiliteit is dus inherent aan zo’n overeenkomst.

Dat de werkgever het loon over de oproep moet betalen als hij deze binnen vier dagen intrekt, kan tot onredelijke situaties leiden. Stel: de werkgever heeft een zieke werknemer en roept een oproepkracht vier dagen van te voren op, maar twee dagen van tevoren is de zieke werknemer toch weer beter. Het is niet reëel dat de werkgever dan loon zou moeten betalen over de uren waarvoor de oproep plaatsvond, terwijl de zieke werknemer er weer is. Daarnaast is het de vraag of de mogelijkheid om alleen bij cao af te wijken van de termijn van vier dagen voldoende soelaas biedt.

Dat de werkgever na twaalf maanden een aanbod moet doen voor een contract met vaste uren zal er in de praktijk toe leiden dat een oproepovereenkomst na twaalf maanden eindigt en de oproepkracht geen nieuw contract krijgt aangeboden. De werkgever zal ofwel een andere werknemer proberen te vinden ofwel een pauze inlassen waardoor de telling van twaalf maanden opnieuw kan beginnen. In plaats van zekerheid van een langer dienstverband voor werknemers te creëren, zal het dus eerder komen tot contracten die maar twaalf maanden duren en dan eindigen. Een vergelijkbaar effect deed zich voor bij de aanpassingen in de ketenregeling als gevolg van de Wet werk en zekerheid.

Overigens wordt er onvoldoende rekenschap van gegeven dat werknemers een bewuste keuze kunnen maken voor een oproepcontract zonder vaste uren: flexibiliteit, inzetbaar als je dat zelf wenst, etcetera. Een contract met vaste uren brengt die vrijheid in gevaar. Werknemers die wel een contract met vaste uren willen, kunnen zich beroepen op het reeds in de wet vastgelegde rechtsvermoeden arbeidsomvang.

### **Transitievergoeding**

Dat werknemers vanaf de eerste dag recht krijgen op de transitievergoeding is niet wenselijk voor organisaties die tot op zekere hoogte genoodzaakt zijn om met flexibele arbeidskrachten te werken, zoals kinderopvangorganisaties. Niet alleen brengt dit, mede gelet op de voorgestelde berekeningswijze, een administratieve lastenverzwaring met zich mee. Ook leidt het – samen met de hogere WW-premie die volgens de Wab zou moeten gaan gelden voor andere contracten dan contracten voor onbepaalde tijd met een vast aantal uren – tot extra personeelskosten. Deze kunnen

door kinderopvangorganisaties niet/nauwelijks in de tarieven worden doorberekend, mede in relatie tot de maximum uurprijzen in verband met kinderopvangtoeslag en de toegankelijkheid van kinderopvang voor ouders.