

Reactie BoZ op de internetconsultatie Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)

ActiZ, GGZ Nederland, NFU, NVZ en VGN verenigd in de Brancheorganisaties Zorg (BoZ), geven graag hun reactie op de op de internetconsultatie Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)

Onze reactie richt zich op een onderdeel van de voorgestelde maatregelen voor oproepovereenkomsten, het ontslagrecht en op het voornemen om de WW-premiedifferentiatie naar aard van het contract in te voeren. Ten aanzien van de overige onderdelen van het concept wetsvoorstel 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 daarbij flex veelal als containerbegrip neergezet en ontbreekt een genuanceerde analyse van de flex(ontwikkeling). Wij onderschrijven de visie dat flex(contracten) zich moet beperken tot de situaties waarin flex nodig is. In de zorg is al een behoorlijke stap gezet om flex terug te brengen ten gunste van vaste contracten. 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 zorg:

- Flex is nodig in de zorg 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. De beperking werkt daardoor de vraag naar flexibele inzet van medewerkers zonder flex-contract weer in de hand.
- Ook kan beperking van flex leiden tot een ongewenste toename van de inzet van uitzendkrachten en (schijn)zzp'ers.
- Uit onderzoek in de VVT-branche blijkt dat een substantieel deel van de medewerkers bewust kiest voor een flex-contract, boven een contract met een vast aantal uren.

Oproepovereenkomsten

Onder Voorgestelde regelingen oproepcontracten (paragraaf 2.3.3) wordt een maatregel voorgesteld (pagina 36) om het doel van het voorkomen van permanente beschikbaarheid daar waar de werkzaamheden dat niet vereisen, beter te bereiken. 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. Als de werkgever dat aanbod niet doet, dan heeft de werknemer recht heeft op niet-genoten loon vanaf de datum waarop de werkgever het aanbod had moeten doen.

Opmerking: Wij vinden dat deze maatregel niet nodig is en leidt tot excessieve administratieve lasten voor werkgevers. Wij hebben op basis van onderzoek vastgesteld dat een substantiële groep werknemers bewust kiest voor een 0-urencontract. Het is 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. Deze bepaling kan er in de praktijk toe leiden dat een oproepcontract na 12 maanden zal worden beëindigd. Bovendien is er voor de werknemer die een contract met een vast aantal uren wenst al de mogelijkheid om aanpassing van de arbeidsovereenkomst te 'claimen' als een bepaald patroon in de arbeidsomvang is opgetreden. Een bepaling gelijk aan de bepaling die in de VVT-branche wordt gehanteerd en waarnaar u verwijst als zijnde een goed voorbeeld, volstaat in de praktijk.

Opmerking: Het wetsvoorstel bepaalt dat werkgevers oproepkrachten uiterlijk 4 dagen van tevoren moeten oproepen. Een dergelijke termijnstelling ontnemt de flexibiliteit die inherent is aan oproepcontracten. De zorg heeft snel en flexibel inzetbare oproepkrachten nodig om onvoorspelbare pieken in de (niet-geplande) zorg(vraag) het hoofd te bieden. De mogelijkheid om de termijn bij cao terug te brengen naar minimaal 1 dag biedt onvoldoende soelaas; dit compliceert het cao-onderhandelingstraject.

Ontslagrecht, extra vergoeding bij ontbinding op de cumulatiegrond

Opmerking: Aangezien ontbinding op de cumulatiegrond slechts aan de orde kan zijn als voorzetting van de arbeidsovereenkomst niet van de werkgever gevergd kan worden, valt niet in te zien op welke gronden extra vergoeding zou zijn gerechtvaardigd. Voor zover er sprake is van verwijtbaar handelen van de kant van de werkgever is er de wettelijke voorziening van de *billijke vergoeding*.

Opmerking: De kans is groot dat deze extra vergoeding reflexwerking heeft op de overeengekomen vergoeding in geval van beëindiging met wederzijds goedvinden (vaststellingsovereenkomst) en daarmee de gemiddelde vergoeding bij vaststellingsovereenkomsten opstuwt.

WW-premiedifferentiatie naar aard van het contract

De voorgestelde premiedifferentiatie WW betekent dat alle vormen van contracten die niet voor 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 (paragraaf 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;
- onregelmatige diensten hebben met een andere beloning (onregelmatigheidstoeslag);
- soms extra uren, boven het overeengekomen aantal uren, werken in bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiediensten;
- met instemming meeruren boven de vast overeengekomen arbeidsduur (tot de fulltime arbeidsduur) kunnen werken;
- 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;

Als gevolg daarvan fluctueert het aantal flexibele uren werken binnen én boven de vaste uren en de beloning per maand, alhoewel er dan wel degelijk sprake is 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 dat gerepareerd zou moeten worden.

Opmerking: Onder paragraaf 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: 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 gaan vallen. Dit kan niet de bedoeling zijn. Zorgorganisaties worden 'beboet' voor het faciliteren van BBL-trajecten. Wij bepleiten op dit soort contracten de lage WW-premie toe te passen.

Opmerking: 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 niet de intentie hebben een dienstverband voor onbepaalde tijd aan te gaan.

Met het opheffen van de sectorindeling verdwijnt een belangrijke prikkel om te investeren in duurzame inzetbaarheid van de werknemers en in werk-naar-werk-trajecten.

Opmerking: De verhoging van de WW-premie voor flexibele contracten kan ertoe leiden dat in de zorg minder mensen in dienst treden, omdat meer gebruik wordt gemaakt van zzp'ers.

Opmerking: Het is onduidelijk hoe de hoogte van de WW-premie is bepaald.

Overgangsregelingen

Opmerking: Graag aandacht voor adequate overgangsregelingen ten behoeve van cao-bepalingen die aansluiten op wetgeving die zal worden gewijzigd.