

Reactie op internetconsultatie inzake de Wet verbetering zekerheid flexibele arbeidskrachten

KNV Zorgvervoer en Taxi is de ondernemersorganisatie in het zorg¹- en taxivervoer. Busvervoer Nederland is de ondernemersorganisatie in het touringcarvervoer (deze bedrijven voeren besloten busvervoer² uit). Tezamen vertegenwoordigen deze sectoren meer dan 30.000 werknemers en ongeveer 30.000 voertuigen.

In zowel het zorg-, taxi- als touringcarvervoer is er sprake van een grillig werkaanbod. Zo kent het zorgvervoer pieken verspreid over de dag en kent het touringcarvervoer een seizoenspiek tussen eind maart en juli. Daarnaast ligt het in de aard van het werk dat het geregeld voorkomt dat slechts een of twee dagen van tevoren bekend is of er werkaanbod is.

Net als andere branches heeft het personenvervoer momenteel last van krapte op de arbeidsmarkt.

Oordeel over de wet in het kort

De voorgestelde maatregelen zijn voor het zorg-, taxi en touringcarvervoer té rigide en leiden tot overregulatie waardoor de uitstroom uit de branche(s) toeneemt. Dit zorgt ervoor dat personeelstekorten langer in stand blijven of zelfs groter worden.

Afschaffing nul-urencontract: De uitzondering ten aanzien van scholieren en studenten is veel te beperkt. Ook voor flexkrachten die zelf - op grond van hun eigen keuzes - vrij willen zijn, dient het in de toekomst mogelijk te blijven om te kiezen voor een 0-urencontract.

Vijfjaarstermijn: KNV heeft begrip voor de maatregel, maar alleen wanneer:

- 1) het eenvoudiger wordt om (in geval van het verlies van vervoerscontracten na aanbestedingen) personeel af te laten vloeien
- 2) er een aanzienlijke versoepeling komt van de verplichtingen die momenteel in het kader van langdurige arbeidsongeschiktheid op MKB-werkgevers drukken.

Afschaffing oproep-/nul-urencontract

Delen van de sector Zorgvervoer en Taxi en de touringcarsector worden in de praktijk doorlopend geconfronteerd met de omstandigheid dat het aanbod van werk zeer grillig is. Daardoor komt het regelmatig voor dat slechts één of twee dagen van tevoren bekend is of er werk voorhanden is. Ook wordt pas laat bekend wanneer dat werk dan exact uitgevoerd dient te worden. Met name in de Zorgvervoer en Taxisector wordt dit opgelost door inzet van medewerkers met 0-uren contracten.

Een deel van de medewerkers zal baat hebben bij de voorgenomen maatregelen, omdat het voor hen tot veel meer zekerheid zal leiden en zij die zekerheid ook graag willen. Het wetsvoorstel heeft voor dit deel van de medewerkers toegevoegde waarde. De negatieve effecten van de voorgestelde maatregelen zijn echter onevenredig groot, met alle gevolgen van dien. In het personenvervoer is namelijk een flinke groep medewerkers die om uiteenlopende redenen alleen werkzaam willen zijn op basis van een 0-urencontract. Zij willen onder geen enkel beding geconfronteerd worden met verplichtingen die voortvloeien uit een arbeidsrelatie die zekerder is.

Daarom is het onterecht dat in het wetsvoorstel ten aanzien van dit onderdeel alleen een uitzondering wordt gemaakt voor scholieren en studenten. Hiermee wordt een belangrijk deel van de werkelijkheid genegeerd. Er zijn tegenwoordig veel meer (nieuwe) groepen op de arbeidsmarkt werkzaam, die hun vrijheid laten prevaleren boven het keurslijf van opgelegde verplichtingen voortvloeiend uit een zekere arbeidsrelatie en verplicht toe te passen regelgeving. Te denken valt onder meer aan gepensioneerden, huismannen- en vrouwen, mantelzorgers of aan baanstapelaars

¹ Hieronder vallen bijvoorbeeld het leerlingenvervoer, het zittend ziekenvervoer en het sociaal-recreatief vervoer voor ouderen (Valys-vevoer).

² Hieronder valt onder meer treinvervangend vervoer, vakantievervoer, werknemers- en scholierenvervoer.

(mensen die op grond van eigen keuzes een bedrijf runnen of een andere baan erbij hebben). Deze groepen hebben doorgaans geen langdurige carrière als chauffeur voor ogen. Gemiddeld genomen willen deze werknemers maximaal enige jaren als chauffeur werkzaam zijn naast een andere maatschappelijke of economische taak.

In hun zoektocht naar personeel merken personenvervoerbedrijven dat potentiële medewerkers de volgende aspecten uitermate belangrijk en zelfs doorslaggevend vinden: flexibiliteit, autonomie over de inzet, regie over het eigen leven, een goede werk-privé balans en de mogelijkheid om op verschillende plekken te kunnen werken. Werkgevers in de vervoerssector merken in de praktijk dat deze groep afhaakt indien de uit de arbeidsrelatie voortvloeiende verplichtingen te omvangrijk worden.

De hierboven beschreven groep maakt momenteel al geen gebruik van de flinke waarborgen die nu al in de regelgeving zijn opgenomen. Men doet bijvoorbeeld geen beroep op het rechtsvermoeden van omvang van de arbeidsovereenkomst. Ook de uit de wet voortvloeiende verplichting om aan oproepkrachten na 12 maanden een aanbod te doen overeenkomstig het gemiddelde aantal uren in de voorafgaande periode van 12 maanden, wordt stevast geweigerd.

De voorgestelde (kwartaal)urennorm is geen oplossing omdat dit van werkgeverszijde zekerheid over het werkaanbod vereist hetgeen niet mogelijk is. Ook zal de kwartaalurennorm voor een flink deel van de medewerkers een te forse beknotting van de door hen gewenste vrijheid vormen.

Tijdelijke contracten (tussenpoos tussen contracten voor bepaalde tijd vijf jaar)

KNV heeft begrip voor de voorgestelde maatregel. Echter, vervoersondernemingen voeren zeer geregeld werkzaamheden uit die na een aanbestedingsprocedure voor relatief korte tijd zijn gegund. Dat betekent dat het voor zal komen dat een vervoersopdracht eindigt en de betreffende ondernemer afscheid dient te nemen van een deel van het personeel. Dat leidt niet tot een onoverkomelijk probleem indien de te volgen ontslagroute verder versoepeld wordt. Momenteel wordt die route door onze leden echter nog als een flinke hindernis ervaren. Het dient dus eenvoudiger te worden om - in geval van het verlies van vervoerscontracten na aanbestedingen - het personeel te laten afvloeien.

Tevens – en dat is onlosmakelijk met het voorgaande verbonden – worden met name de MKB-bedrijven in onze sectoren nog steeds onevenredig hard geraakt door de negatieve consequenties in geval van langdurige arbeidsongeschiktheid van medewerkers. Indien de voorgestelde maatregel zou worden doorgevoerd dient dit hoe dan ook te gebeuren in combinatie met aanzienlijke versoepeling van de verplichtingen die momenteel in het kader van langdurige arbeidsongeschiktheid op werkgevers drukken.

Voorstellen

KNV Zorgvervoer en Taxi en Busvervoer Nederland stellen de onderstaande aanpassingen van de Wet verbetering zekerheid flexibele arbeidskrachten voor. Hiermee sluit deze wet beter aan bij de dagelijkse praktijk in onze sectoren:

1. De nieuwe Wet verbetering zekerheid flexibele arbeidskracht heeft tot doel om vaste arbeidsovereenkomsten te stimuleren. Zoals aangegeven heeft KNV begrip voor de voorgestelde maatregelen. De nieuwe wet heeft grote gevolgen voor bedrijven in onze sectoren. **Meer vaste arbeidsovereenkomsten zijn alleen mogelijk in combinatie met het vereenvoudigen van ontslagprocedures en verkorting van de periode waarin het loon bij arbeidsongeschiktheid moet worden doorbetaald.**
2. De nieuwe wet gaat uit van een onderbrekingsperiode van 5 jaar voor het onderbreken van de contractketen. Naast voortzetting van de onderbrekingsperiode van minimaal 3 maanden voor seizoenarbeid die bij cao overeengekomen kan worden en minimaal 6 maanden voor scholingen en studenten, **willen wij dat ook de minimale onderbreking voor AOW-gerechtigden in de nieuwe wet minimaal 6 maanden wordt.**
3. Veel AOW-gerechtigden zijn momenteel in onze sectoren werkzaam op basis van een 0-urencontract. Zij ontvangen al een AOW-uitkering en zijn niet afhankelijk van inkomen uit arbeid. **Daarom willen we dat in de nieuwe wet het 0-urencontract voor AOW-gerechtigden mogelijk blijft.**