

Aan: Minister Van Gennip
[deze brief is digitaal verzonden]

Datum 1 september 2023
Ons kenmerk n.v.t.
Contactpersoon mr. S.A. van der Kuij
Telefoon 030 607 6284
E-mail s.van.der.kuij@knmt.nl

Betreft Reactie internetconsultatie Wet verbetering zekerheid flexibele arbeidskrachten

Geachte mevrouw Van Gennip,

De KNMT heeft met belangstelling kennisgenomen van het conceptwetsvoorstel Wet verbetering zekerheid flexibele arbeidskrachten. De KNMT vertegenwoordigt als beroepsorganisatie de belangen van meer dan 10.000 tandartsen, orthodontisten en kaakchirurgen. Een aanzienlijk deel van onze leden is aan te merken als (veelal) kleine praktijkhouder c.q. werkgever van een tandheelkundige praktijk. De KNMT voorziet ernstige gevolgen voor de continuïteit van niet enkel de mondzorg, maar de volledige eerstelijnszorg wanneer onderhavig conceptwetsvoorstel tezamen met de overige plannen binnen het hervormingspakket voor de arbeidsmarkt worden doorgevoerd. De plannen treffen eerstelijnszorgbreed zo'n 40.000 zorgverleners. Met deze brief reageert de KNMT namens haar leden op de door u voorgestelde wijzigingen.

Hervormingspakket arbeidsmarkt

Op het moment van schrijven is nog onduidelijk welke onderwerpen door de Tweede Kamer controversieel worden verklaard vanwege de val van het kabinet. Dit maakt dat onzeker is of onderhavig conceptwetsvoorstel verder zal worden behandeld. Bovendien is tevens onzeker of overige voorstellen binnen het hervormingspakket van de arbeidsmarkt al dan niet controversieel worden verklaard. Met name de plannen ten aanzien van het werken met en als zelfstandige(n)¹ baart de KNMT zorgen. In geval zowel het zzp-dossier als onderhavig conceptwetsvoorstel niet controversieel worden verklaard en er volgt

¹ Voortgangsbrief d.d. 16 december 2022 'Werken met en als zelfstandige(n)' en Voortgangsbrief d.d. 3 april 2023 'Voortgang uitwerking arbeidsmarktpakket'.

1/3

verdere (strengere) inperking van het werken met en als zzp'er, dan hebben enkele arbeidsrechtelijke voorstellen verstrekkende gevolgen voor (de toegang tot) de mondzorg. De KNMT vraagt zich af of hier voldoende rekening mee is gehouden en vraagt hier dan ook aandacht voor.

Beperking van flexibiliteit

Veel tandartsen werken op basis van een overeenkomst van opdracht en dus als zzp'er in een tandheelkundige praktijk. Zij ervaren daarin veel vrijheid. Ook veel praktijkhouders maken gebruik van een flexibele schil in de vorm van zzp'ers. Zo werkt een deel van de tandarts-zzp'ers als waarnemer in een praktijk in geval van ziekte, vakantie of anderszins van de praktijkhouder/tandarts. Praktijkhouders maken veelal gebruik van dezelfde tandarts-waarnemers op momenten dat dit nodig is. De waarnemer is veelal goed bekend met de praktijk en de patiënten. Bovenal is het vinden van een goede waarnemer met het hoogoplopende tandartsentekort vaak zeer lastig. Het hebben van deze flexibele schil is onmisbaar voor de gemiddelde praktijk.

Indien toekomstige wetgeving zou maken dat niet langer kan en mag worden gewerkt met of als tandarts-zzp'er, dan dient men uit te wijken naar de arbeidsrechtelijke mogelijkheden. Dit heeft dan dus ook te gelden voor de tandarts-zzp'er die zo nu en dan als waarnemer wordt ingezet. In het geval er geen andere mogelijkheid zou zijn dan een waarnemer in loondienst in te zetten, dan maakt onderhavig conceptwetsvoorstel het onmogelijk om deze waarnemer flexibel in te zetten. Immers, een waarnemer wordt nu juist vaak op onverwachte momenten ingezet. Dit is niet te verenigen met bijvoorbeeld het voorgestelde basiscontract waarin nog enkel een flexibiliteit van 30% ten opzichte van een vast aantal uren mogelijk is. Ook een kwartaalurennorm biedt hierin geen enkel soelaas. Een waarnemer werkt nu eenmaal niet structureel binnen een praktijk. Deze zal weken, zo niet maanden geen werkzaamheden verrichten om vervolgens gedurende de momenten waarop dit het meest wenselijk is wél werkzaam te zijn. Juist een oproepovereenkomst in de vorm van nuluren zou hier een voor partijen wenselijke uitkomst zijn.

Voorstel leidt tot hogere zorgkosten

Andere mogelijkheden binnen het arbeidsrecht, zoals het inzetten van uitzendkrachten, zijn overigens evenmin opportuun. Niet alleen biedt dit geen oplossing ten aanzien van meer flexibiliteit², maar betekent dit vanwege de tussenkomst van uitzendbureaus tevens een (fors) hogere kostenpost. Uitzendbureaus wensen voor de werving en selectie immers een (forse) vergoeding en bovendien is deze dienstverlening niet van BTW vrijgesteld. Een hogere kostenpost geldt evenwel bij het gebruik van tijdelijke arbeidsovereenkomsten vanwege de dan geldende verhoogde AWF-premie.³ Werkgevers én tandarts-waarnemers zijn niet gebaat bij kleine contracten met weinig tot geen flexibiliteit. Waarnemers op dergelijke contracten zullen het gros van de tijd niet worden ingezet, maar dienen wel te worden doorbetaald. Al deze kosten zullen uiteindelijk leiden tot hogere zorgkosten en daardoor kwetsbare groepen in de maatschappij treffen.

² Uit het conceptwetsvoorstel blijkt dat de ketenregeling voor uitzendkrachten wordt gesteld op een maximale totale duur van drie jaren, conform de reeds bestaande ketenregeling voor arbeidsovereenkomsten ex artikel 7:668a BW. Hoewel de uitzendkracht na deze maximale duur bij het uitzendbureau een vast contract krijgt, leidt dit ontegenzeggelijk tot hogere inleenkosten.

³ De AWF-premie voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten ligt in 2023 5% hoger dan voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd.

Administratieve vervaltermijn stopt zorgverlening

Daarnaast zorgt voorgaande in combinatie met een administratieve vervaltermijn van vijf jaar ontegenzeggelijk voor een grote discontinuïteit van zorgverlening. Werkgevers zullen in de eerste plaats geen behoefte hebben aan structurele arbeidsovereenkomsten met waarnemers. Zoals hiervoor aangegeven is de gevraagde én aangeboden inzet immers niet van structurele aard, maar juist flexibel. Wanneer wel zou worden gekozen voor een (niet-optimale) vorm van een arbeidsovereenkomst, dan betekent dit al snel dat aan het maximaal aantal contracten van de ketenregeling wordt gekomen. Een werkgever dient dan vervolgens vijf jaar te wachten vooraleer diezelfde waarnemer weer kan invallen. Er is immers geen baat bij een vast dienstverband vanwege het laag aantal te werken uren op verschillende momenten in het jaar. Met het huidige tandartsentekort - waarvan wordt verwacht dat dit komende jaren nog niet is opgelost - lopen werkgevers tegen grote problemen aan. Een tandarts die als zzp'er c.q. waarnemer wenst te worden ingezet, is momenteel al niet makkelijk te vinden, laat staan zodra de voorgestelde wijzigingen in werking treden. De realiteit zal zijn dat tandheelkundige praktijken tijdelijk (een deel van de) patiënten geen zorg kunnen leveren of zelfs gedurende een zekere tijd de praktijk dienen te sluiten. Dit leidt tot zeer onwenselijke situaties.

Tot slot

Wanneer dit conceptwetsvoorstel in combinatie met de plannen voor het werken met en als zzp'er worden doorgevoerd dan voorziet de KNMT een onwenselijke impact op niet enkel de mondzorg, maar alle zorgverleners in de eerstelijnszorg. Indien werkgevers geen dan wel zeer beperkt waarnemers kunnen inzetten om hun praktijk in geval van onder meer ziekte of vakantie open te houden, dan kan er op momenten ook geen of (zeer) beperkte zorg worden geleverd. Het kan bovendien leiden tot het tijdelijk moeten sluiten van praktijken. Oftewel, de toegang tot goede (mond)zorg komt hiermee ernstig in het gedrang. De KNMT vraagt zich af of hier terdege rekening mee is gehouden en pleit er dan ook voor de oproepovereenkomst zoals deze thans in de wet is geregeld te behouden. Indien u de voorgestelde wijzigingen doorzet, dan verzoekt de KNMT een uitzondering voor deze specifieke situatie c.q. voor de eerstelijnszorg te maken, zodat de continuïteit van zorgverlening in de toekomst kan worden gegarandeerd.

Met vriendelijke groet,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Hans de Vries', is written over a faint, light blue circular stamp or watermark.

Hans de Vries, tandarts,
Voorzitter