

## **Reactie ActiZ op internetconsultatie over lagere regelgeving behorend bij de Wet Arbeidsmarkt in balans**

### **Algemeen**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wil de verschillen tussen vaste arbeid en flex arbeid aanpakken. In het wetsvoorstel Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) is het begrip ruim omschreven: naast contracten voor bepaalde tijd, oproep- en min-max-contracten (ook al zijn dit contracten voor onbepaalde tijd) vallen hier ook contracten met een vast aantal uren, met een overschrijding op jaarbasis van meer dan 30% verloonde uren onder.

Wij onderschrijven de visie dat flex(contracten) zich moeten beperken tot de situaties waarin flex nodig is. In de branche Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg (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 dat deze flex duurder wordt door een 5 procentpunten hogere WW-premie.

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. Besluit nader regels oproepovereenkomsten**

Het nieuwe Artikel 628a bepaalt dat bij algemene maatregel van bestuur nadere regels kunnen worden gesteld over wanneer sprake is van een oproepovereenkomst, waarbij tevens kan worden bepaald dat bepaalde arbeidsovereenkomsten niet worden beschouwd als een oproepovereenkomst als bedoeld in dit artikel.

Dit besluit nadere regels regelt de uitzondering voor de diensten consignatie en bereikbaarheid, maar niet voor aanwezigheidsdiensten die in de Arbeidstijdenwet zijn gedefinieerd. De VVT kent al deze diensten. Het is in de zorg regulier dat naast de contractueel overeengekomen vaste uren er bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten, slaapdiensten e.d. worden ingeroosterd. Dergelijke diensten zijn een normaal onderdeel van het arbeidspatroon van medewerkers. Zonder deze diensten zou de 7x 24-uurs zorg niet georganiseerd kunnen worden.

ActiZ ziet graag dat het besluit volledig aansluit op de ATW en het ATW-besluit.

De registratie en verantwoording van de uitzonderingen is administratief bewerkelijk. Het aantal uren ligt in beginsel vast, maar zal door de genoemde diensten niet elk loontijdvak hetzelfde zijn en de beloning kan wisselen.

## **2. Wijziging besluit Wfsv op aanpassen premiedifferentiatie en afschaffen sectorfondsen**

Dit besluit regelt onder meer het vaste verschil tussen de hoge en de lage WW-premie: 5 procentpunten.

Opmerking algemeen: In de Wet arbeidsmarkt in balans als in onderdelen van de lagere regelgeving Wab is sprake van een 'urennorm' enerzijds en 'vast loon per tijdvak' anderzijds om tot het vaststellen van het onderscheid vast/flex te komen en de daaraan gekoppelde premie in het kader van de voorgestelde premiedifferentiatie WW. Het niet eenduidig zijn van de definities leidt tot onduidelijkheid en tot situaties waardoor de facto veel meer dan beoogd tot de duiding 'flex' leidt, zoals in de situatie dat er sprake is van een vast aantal uren, maar ander/wisselend inkomen aan de orde kan zijn vanwege bereikbaarheids- of aanwezigheidsdiensten, onregelmatigheidstoeslag of reiskostenvergoeding. Het consequent uitgaan van een 'urennorm' lijkt derhalve praktischer.

### Opmerking over vast in combinatie met bijzondere diensten

Zoals hierboven ook al opgemerkt is het in de zorg regulier dat naast de contractueel overeengekomen vaste uren er consignatie-, bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten worden ingeroosterd. Dergelijke diensten zijn een normaal onderdeel van het arbeidspatroon van medewerkers. Zonder deze diensten zou de 7x 24-uurs zorg niet georganiseerd kunnen worden. De Wab voorziet weliswaar in een 'marge' van 30% aan verloonde uren bovenop een vast overeengekomen aantal uren, waarbinnen geen sprake zal zijn van het 'labelen' van het vaste contract als flex-contract met als gevolg een hoge WW-premie. Die marge van 30% lijkt ruim maar als deze diensten daar, naast ander elementen zoals meerwerk, ook onder vallen is deze marge niet ruim. Het kan ertoe leiden dat werkgevers, om de lage WW-premie van toepassing te laten zijn, zich genoodzaakt zien om diensten over meer medewerkers te verdelen dan nodig is. Dit doet dan afbreuk aan een belangrijk principe in de langdurige zorg: zo veel mogelijk 'vaste gezichten' voor de cliënt.

Utrecht, 10 december 2018

### **Over branchevereniging ActiZ**

ActiZ is de branchevereniging van bijna 400 organisaties die actief zijn op het gebied van zorg en ondersteuning aan ouderen, (chronisch) zieken en jeugd(gezondheidszorg).

Met zo'n 400.000 medewerkers bieden zij zorg en ondersteuning aan meer dan 2 miljoen cliënten.

De leden van ActiZ voelen de maatschappelijke verantwoordelijkheid om de zorg dichtbij, professioneel, betaalbaar en toegankelijk te houden.

### **Contact met ActiZ**

Cees de Wildt, coördinator Arbeid, c.de.wildt@actiz.nl

Paul van Aken, senior beleidsadviseur Arbeid, p.van.aken@actiz.nl