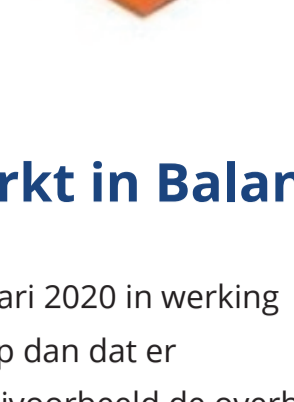


Wet Arbeidsmarkt in Balans



Dit zijn de gevolgen van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)

Er is al veel geschreven over de Wet Arbeidsmarkt in Balans die vanaf 1 januari 2020 in werking treedt. In sommige gevallen roept de hoeveelheid informatie meer vragen op dan dat er antwoorden gegeven worden. Hoe het ook zij: de informatie herhalen die, bijvoorbeeld de overheid, al tot in detail aanbiedt, lijkt ons weinig toevoegen. Daarom zetten we in dit whitepaper praktisch en laagdrempelig de wijzigingen die op je af komen zo duidelijk mogelijk uiteen en maken we direct de koppeling met je dagelijkse praktijk. Zo is het straks voor organisaties bijvoorbeeld niet meer mogelijk om sectorverloning toe te passen. Dit kan gevolgen hebben voor de tarieven die je leverancier van flexibele arbeid, na ingang van de WAB, aan je door gaat rekenen. Maak, voor zover je dat nog niet gedaan hebt, daarom de tarieven die vanaf 1 januari aanstaande gaan gelden bespreekbaar om ongewenste verrassingen te voorkomen. Er staan eveneens veranderingen op stapel op het gebied van oproepovereenkomsten, payrolling, transitievergoedingen, de ketenregeling en het ontslagrecht.

De WAB praktisch uitgelegd

Het doel van de WAB (Wet Arbeidsmarkt in Balans) is helder: deze nieuwe wet dient als brug om het verschil tussen vaste en flexibele arbeidsovereenkomsten te verkleinen. Het idee is dat één en ander beter in balans komt. Het kabinet wil werkgevers stimuleren om werknemers eerder in vaste dienst te nemen. Daarnaast worden deze nieuwe maatregelen ingezet om flexibel werk passender te reguleren. Feitelijk is de WAB een antwoord op de eerder ingevoerde Wet Werk en Zekerheid, die

onder meer bedoeld was om de positie van flexibele arbeidskrachten te verstevigen, zodat ze sneller in vaste dienst genomen zouden worden door werkgevers. Een ander doel was het versoepelen van het ontslagrecht voor werkgevers. Naast een aantal onvoorziene, ongewenste bijwerkingen van de WWZ, werden ook bovenstaande doelen niet goed genoeg behaald. Dit heeft meegespeeld bij de invoering van de WAB: deze wet is bedoeld om te repareren en zou het voor werkgevers interessanter moeten maken om mensen weer meer in vaste dienst te nemen.

Concreet betekent dit dat er vanaf 1 januari aanstaande relevante zaken gaan wijzigen. Zoals gezegd, in dit whitepaper zetten we, kort en krachtig, de belangrijkste thema's op een rijtje. Zijn er nog vragen na het lezen van onderstaande informatie, neem dan vooral contact met ons op voor een gesprek dat zich toespitst op de concrete situatie voor jouw organisatie. Onze ervaren consultants staan je graag te woord.

1. Informatieplicht

De WAB verplicht de werkgever tot het geven van duidelijke informatie. Dat mag schriftelijk of digitaal zijn. Het gaat dan specifiek om informatie die helderheid omtrent de arbeidsovereenkomst geeft: gaat het bijvoorbeeld om een payroll- of uitzendovereenkomst? Of is het een overeenkomst voor (on)bepaalde tijd of juist een oproepovereenkomst? In deze laatste twee gevallen dient het soort overeenkomst duidelijk op de salarisstrook te staan. Ook moet er goed geïnformeerd worden over de geldende arbeidsvoorwaarden. In payroll- en uitzendsituaties worden dan de arbeidsvoorwaarden van de betrokken opdrachtgever gehanteerd.

2. Ketenregeling

De ketenregeling, die onder de huidige WWZ regelt dat werkgevers niet onbeperkt tijdelijke contracten mogen blijven aanbieden aan hun mensen, wordt verruimd. Op dit moment mag een werkgever maximaal 3 tijdelijke contracten aanbieden. En dat in een periode van 2 jaar. In de nieuwe regeling kunnen medewerkers feitelijk een jaar langer in een tijdelijk dienstverband werken voordat ze een vast contract krijgen. Dat wil dus zeggen dat werkgevers langer met tijdelijke contracten kunnen werken, omdat het maximum voortaan wordt gesteld op 3 contracten in een periode van 3 jaar. Ná die jaar 3 ontstaat er automatisch een vast contract. Men spreekt pas van het doorbreken van de zogenaamde 'contractketen' als er door de werknemer meer dan zes maanden niet voor dezelfde werkgever gewerkt is. Dan begint de ketentelling weer opnieuw. Voor bijzondere situaties, bijvoorbeeld in geval van seizoensarbeid, kan er (vanuit CAO of een regeling vanuit het ministerie) afgeweken worden van deze periode.

3. Oproepovereenkomsten

Onder oproepovereenkomsten wordt verstaan dat een eenduidig aantal te werken uren per maand of jaar ontbreekt in het contract én dat er is afgesproken dat de loondoorbetalingsverplichting niet geldt.

Oproepkrachten worden voortaan beter beschermd door de WAB die als doel heeft te voorkomen dat oproepkrachten continu beschikbaar moeten zijn, zonder dat daar zekerheid van inkomsten en concreet te werken dagen en uren tegenover staat. Dit stelt dus paal en perk aan nul-urencontracten die vooral handig zijn voor werkgevers, maar de betrokken werknemers relatief weinig zekerheid bieden. Dit betekent automatisch ook dat er, vanuit de werkgever, meer aandacht naar een goede planning zal moeten gaan. Mits je als werkgever tenminste niet tóch wil betalen als je besluit een flexkracht uiteindelijk op het laatste moment af te zeggen omdat de planning anders loopt dan je verwacht had.

Dat zit zo: de werkgever moet minstens vier dagen van tevoren schriftelijk of elektronisch oproepen. Een eventuele afzegging moet ook schriftelijk of elektronisch doorgegeven worden. Oproepkrachten houden recht op loon over afgesproken uren als het werk of een deel daarvan minder dan vier dagen van tevoren afgezegd wordt. Dit geldt ook als de werkgever binnen vier dagen de tijdstippen van de oorspronkelijke oproep wijzigt.

Verder is er een minimum van 3 uren per dienst dat afgerekend moet worden, óók als de betrokkene feitelijk minder uren werkt. Tot slot is de werkgever verplicht om een oproepkracht na twaalf maanden een contract voor een vast aantal uren aan te bieden. Het gaat om hetzelfde aantal uren dat gemiddeld de afgelopen twaalf maanden gewerkt is. De werkgever moet dit aanbod binnen een maand na de twaalf maanden schriftelijk of elektronisch doen. Doet hij geen aanbod, dan heeft de oproepkracht recht op loon vanaf de uiterlijke datum waarop het aanbod had moeten plaatsvinden. Dit loon is gebaseerd op de gemiddelde arbeidsomvang tijdens de periode van twaalf maanden. De oproepkracht hoeft het aanbod overigens niet te accepteren.

Bovendien zijn werkgevers verplicht om oproepkrachten die per 1 januari 2020 al langer dan 12 maanden in dienst waren ook een contract voor een vast aantal uren aan te bieden. Het is dus verstandig om nog dit jaar te bekijken of en met welke oproepkrachten je verder wilt. Want vanaf het nieuwe jaar hebben zij vanuit de wet automatisch recht op een contract voor een vast aantal uren.

4. Payrolling

Payrollmedewerkers krijgen voortaan dezelfde arbeidsvoorwaarden als hun collega's die in dienst zijn van de inlener. Dit heeft gevolgen voor het recht op bijvoorbeeld het verlof, kinderopvang, overwerk, arbeidstijden, pauzes en het opleidingsbudget. Vanaf 1 januari 2021 zijn er ook gevolgen voor de pensioenopbouw. Onder de WAB wordt voortaan per geval bekeken of er sprake is van een payroll- of uitzendovereenkomst. Men kijkt dan naar vastgelegde afspraken én naar de feitelijke gang van zaken. Dat geldt óók voor de payrollmedewerkers die al vóór 1 januari 2020 werkzaam waren bij een opdrachtgever.

Dit betekent in de praktijk dat payrolling voor werkgevers en opdrachtgevers duurder en tegelijkertijd minder flexibel wordt. Payrolling is overigens afgesplitst van de uitzendsector: payrolling wordt namelijk ingedeeld in sector 45. Door het aannemen van de Wet Arbeidsmarkt in Balans ontstaat er een levendige discussie in de markt over het verschil tussen uitzend- en payrollbureaus. Dat heeft uiteraard te maken met de vraag waar, dus in welke sector, de verloning mag gaan plaatsvinden. Want dat heeft weer een direct gevolg voor de hoogte van het tarief dat aan opdrachtgevers aangeboden wordt voor het inkopen van flexibele arbeid.

Waarom deze discussie voor jou als opdrachtgever belangrijk is? Als opdrachtgever sta je vanuit de Wet Keten aansprakelijkheid automatisch garant voor de juiste en volledige afdracht van de premies. In gewoon Nederlands: wanneer jouw leverancier in de verkeerde sector verloont, dan kun jij daar als inlener verantwoordelijk en dus juridisch aansprakelijk voor zijn. Weet dus wat de spelregels zijn en kies bij voorkeur voor een bureau dat, ook vóór er verplichtingen vanuit de wet kwamen, steady een consistente lijn heeft gevolgd. Dan weet je zeker dat je ook voor de lange termijn op een gezonde en verantwoorde manier de voordelen van werken met flexibele arbeiders kunt inzetten. En dat is tóch een andere manier van werken dan in zee gaan met partijen waarmee je over de spreekwoordelijke 'laatste paar centen' voor een uurtarief onderhandelt, maar waarmee je je vervolgens juridisch wel op glad ijs begeeft...

5. Cumulatiegrond bij ontslag

Er wordt een cumulatiegrond bij ontslag geïntroduceerd, wat wil zeggen dat het ontslagrecht versoepeld wordt. Tot nu toe kon een werkgever een werknemer alleen ontslaan als deze beschikte over een 'voldragen' ontslaggrond. Dat betekent dat er moest worden voldaan aan alle eisen die de wet aan die eene ontslaggrond stelt. In de nieuwe WAB wordt de mogelijkheid om als uitzendbureau aan sectorverloning naar keuze te doen. Daarnaast komt er één landelijke WW-premieregeling voor alle werkgevers, waardoor het ook in dit verband niet meer mogelijk is om aan sectorverloning naar keuze te doen voor het WW-gedeelte in het tarief dat opdrachtgevers betalen voor het inkopen van flexibele arbeid.

In de praktijk wendden bedrijven die deze maas in de wet actief hebben ingezet om hun tarief naar opdrachtgevers kunstmatig laag te houden, dat tot voor kort zo aan: er zijn 67 sectoren waarbinnen je als uitzendorganisatie kunt verlonen. Hoe hoger het risico binnen een sector, hoe hoger de WW-premie. Wanneer men eigenlijk zou moeten verlonen in sector 52, de als gevolg van het uitzendbeding, relatief dure uitzendsector, dan koos men bijvoorbeeld bewust voor verloning in de sector metaal- en techniek of de agrarische sector. Dat lijkt voordelig, omdat men daardoor met lagere tarieven de markt in kon richting opdrachtgever. Dit kon zomaar euro's schelen op een uurtarief. De vervuiling die als gevolg van deze kunstgrepen is ontstaan wordt met ingang van 1 januari aanstaande rechtgetrokken. Alle verloningen voor banen met een hoog risico gaan hun oneigenlijk gebruikte sector verlaten, waardoor deze weer in balans komt.

Verder wordt er voortaan een lagere WW-premie berekend bij contracten voor onbepaalde tijd met een vaste arbeidsomvang en een hogere WW-premie bij contracten voor bepaalde tijd. Dit maakt het aanbieden van vaste arbeidsovereenkomsten financieel interessanter voor werkgevers. En tot slot wordt er een anti-misbruikbepaling van kracht om premiemisbruik actief te voorkomen.

Bekijk nu alvast welke contracten er voor welke medewerkers zijn op dit moment en maak een keuze over de te varen koers na 1 januari 2020.

Tot slot

Zoals aangegeven in de inleiding verandert er nogal wat, waarbij het verbod op sectorverdeling en de kunstgrepen die door tal van spelers in de markt werden toegepast, een belangrijk thema blijft. Hoe dan ook, de tarieven voor het inzetten van flexibele arbeid gaan ongetwijfeld stijgen. Bij bedrijven zoals het onze, zal deze stijging relatief licht zijn. Dat komt omdat we vanuit integriteit en het belang dat we hechten aan zuiver zakendoen, geen gebruik hebben gemaakt van deze weeffout in de wet. Voor partijen die dit verlonen in een oneigenlijke sector in de afgelopen jaren wél hebben ingezet om een structureel lager tarief aan hun opdrachtgevers te bieden, is er nogal wat aan de hand. Er wordt in de markt al gesproken van tariefstijgingen van meer dan 10%...

Praktijkvoorbeelden

Er zijn, zeker met het oog op de verloning van flexibele arbeidskrachten, volop voorbeelden in de media voorbij gekomen over de nadelige gevolgen die onjuiste verloning voor opdrachtgevers met zich mee brengt. Er in deze tijden van uitgaan dat risico's volledig afgewenteld kunnen worden door uit te besteden, is niet verstandig. Daarom, en dat benadrukken we bewust nog eens, is het zo van belang om met een professionele, betrouwbare uitzendpartner in zee te gaan. Een partner die sinds jaar en dag realistische oplossingen biedt waarvoor een prima prijs-kwaliteitsverhouding. En, vanuit een breder kader gezien, wil je als opdrachtgever een goede indruk op je (toch al schaars te verkrijgen) personeel maken, door fatsoenlijke afspraken te maken? Of sluit je je ogen voor een nauwelijks dekkende pensioenvoorziening of een tarief waarvan je eigenlijk wel weet dat de betrokken bouwvakker zo goed als onverzekerd op jouw steiger staat? We schrijven het confronterend en dat is het ook...

Wij zijn van mening dat wij, als werkgevers, onze verantwoordelijkheid moeten nemen. Feitelijk is dat ook de boodschap die de overheid uit wil stralen: zorg goed voor je mensen, in de breedste zin van het woord.

Focus op vastigheid

Hoe je het ook wendt of keert, zuinig zijn op je vaste vakmensen wordt ook volgend jaar zonder twijfel focus nummer 1 wanneer je praat over personeel. Dit kun je natuurlijk bereiken door de professionals die je koste wat kost behouden wilt een vast contract aan te bieden. Maar dat brengt dan weer andere bedrijfsrisico's met zich mee.

Slimmer is om via een gedegen partij, zoals InAxtion dat is, het beste uit twee werelden te kiezen: de vastigheid van steeds dezelfde technische professional, zónder dat je de bijbehorende risico's loopt, omdat InAxtion tal van mensen al vele jaren zélf in dienst heeft. Bepaal daarom vanuit een strategisch oogpunt wat voor jouw bedrijf de meest optimale mix is tussen vast en flexibel personeel.

Voordeel van samenwerken met een uitzendorganisatie die bewust mensen in vaste dienst neemt, is dat je als opdrachtgever minder last krijgt van de prijsstijging van flexibele arbeid. Dat heeft dan weer te maken met onder andere de genoemde sectorverloning en de WW-premie. De loonkosten van vaste contracten stijgen minder hard en dat geldt ook voor de mensen die bij InAxtion in loondienst zijn. En daar pluk jij de vruchten van.

Andere invloeden op uw kostprijs.

Voor de volledigheid, naast de WAB zijn er nog twee oorzaken van directie invloed op je kostprijs. Dat is de nieuwe uitzend-CAO en de verhogingen in de metaal-CAO's, die via de inlenersbeloning ook in uw kostprijs terechtkomen.

Deze samenloop van kostenstijgingen is vrij uniek, ieder voor zich hebben ze impact maar gezamenlijk gaan ze voor een forse stijging van uw kostprijs zorgen.

Neem contact op

Verder praten over dit zo belangrijke, actuele onderwerp? Neem contact met ons voor een gesprek dat is toegespitst op jouw organisatie.