

Ontwikkelingen flexibele arbeid

Onder kabinet Schoof is er gewerkt aan een aantal wetsvoorstellen met betrekking tot het terugdringen van flexibele arbeid. Een aantal van deze wetsvoorstellen zijn teruggekomen in het coalitieakkoord van het nieuwe kabinet. In deze infographic wordt een overzicht gegeven van wat er mogelijk te wachten staat en welke gevolgen en impact deze plannen kunnen hebben.

Wat houdt het in?

Meer duidelijkheid en zekerheid wanneer iemand zzp'er is door gebruik te maken van een zelfstandigtoets en een werkrelatietoets vooraf. Een aantal criteria is belemmerend voor de inzet van zelfstandigen in de VVT.



→ Wat is het gevolg?

- Negatieve effecten op continuïteit van zorg.
- Verschuiving van zzp'ers naar duurdere uitzendarbeid en detachering in de VVT.



Wat houdt het in?

Maatregelen die ingrijpen op de uitzendbranche, oproepcontracten en tijdelijke contracten.

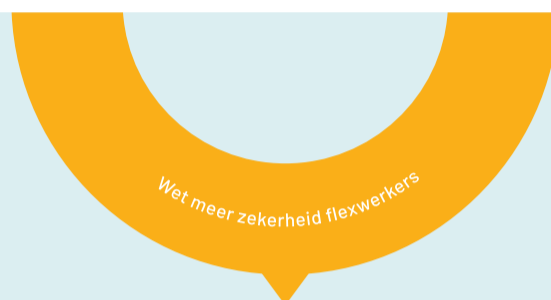
Uitzendkracht

Wat houdt het in?

Uitzendkrachten krijgen recht op gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden zoals die gelden voor werknemers van de inlenende VVT organisatie.

→ Wat is het gevolg?

Opheffen loonverschil tussen uitzendkrachten en werknemers van de VVT organisaties wat leidt tot een kostenstijging. Historisch was het verschil in beloning ca.15%.



Oproepkrachten

Wat houdt het in?

Nul-urencontracten worden verboden en min/max-contracten worden vervangen door basiscontracten met een bandbreedte tussen 100% en 130% op kwartaalbasis.

→ Wat is het gevolg?

- In de branche VVT werken 58.000 oproepkrachten met een nulurencontract, waarbij een aanzienlijk deel van deze groep geen vast contract met werkverplichtingen ambieert. In de zorgsector zijn oproepkrachten veelal geen hoofdkostwinner en/of hebben hun oproepbaan als tweede baan.
- Het wegvallen van een aanzienlijk deel van de oproepkrachten leidt tot meer en duurdere inzet van uitzendkrachten en tot meer druk op het vaste personeel.

Tijdelijke contracten

Wat houdt het in?

De "tussenpoos" die na drie tijdelijke contracten geldt voordat weer een tijdelijk contract kan worden gesloten, gaat van zes maanden naar vijf jaar.

→ Wat is het gevolg?

- Belemmering van tijdelijke interne flexarbeid en van tijdelijke indiensttreding bij dezelfde werkgevers in het kader van regionale flexpools.

Wat houdt het in?

- Een vergunningsplicht voor uitzendbureaus.
- Verplichtingen voor inleners van arbeidskrachten.
- Inleners mogen alleen nog gebruik maken van toegelaten uitzendbureaus.
- Reikwijdte van de WTTA is zeer ruim en omvat in principe ook incidentele ter beschikking stelling van personeel door zorgorganisaties. Collegiale uitleen zonder winstoogmerk door zorgorganisaties onderling is daarbij uitgesloten van de WTTA.
- De werknemer die ter beschikking wordt gesteld aan een inlener, moet voor de arbeid in de eigen onderneming in dienst zijn bij de uitleener. Als de werknemer echter structureel (bijvoorbeeld vaker dan één keer per jaar) en/of langdurig (bijvoorbeeld langer dan zes maanden) ter beschikking wordt gesteld aan een derde, dan is volgens de WTTA "niet aannemelijk" dat de werknemer in dienst is van de uitleener.

→ Wat is het gevolg?

- Het is de verantwoordelijkheid van de inlener om te controleren of het uitzendbureau waarmee zaken wordt gedaan toegelaten is. Regionale in- en uitleen lijkt problematisch als dit langdurig of meermalen voorkomt.



Wat houdt het in?

Versterken beginsel gelijk loon tussen mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid.



→ Wat is het gevolg?

Een gedeelde verantwoordelijkheid van de uitleener en de inlener voor de terbeschikkinggestelde arbeidskracht dus de transparantieverplichtingen geldt voor beide. Dat is administratief belastend en complex. Voor de inlener geldt een loonrapportage- en loonevaluatieverplichting over de aan hem terbeschikkinggestelde arbeidskrachten. De inlener is ook verantwoordelijk voor informatieverzorging over het naar geslacht uitgesplitste gemiddeld loonniveau van werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten.

BTW op in-/uitleen

Wat houdt het in?

- Onderlinge uitwisseling van zorgpersoneel die tijdelijk plaatsvindt, wordt in principe als BTW belaste dienst beschouwd. Aan de uitzondering op de BTW-plicht, te weten het tijdelijk uitleen van personeel is "onontbeerlijk", wordt zelden voldaan. Deze uitzondering geldt bovendien alleen voor "inrichtingen" te weten intramurale VVT-organisaties.
- Onlangs heeft het Hof van Justitie van de EU echter een ruimere uitleg aan de BTW-vrijstelling voor samenwerkingsverbanden gegeven. Nederland hanteert een striktere interpretatie en moet de BTW-wetgeving aanpassen.

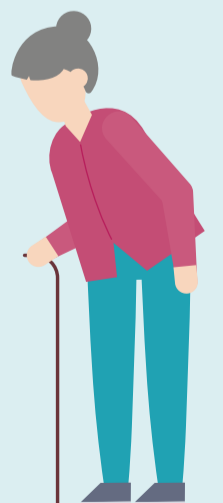
→ Wat is het gevolg?

- De BTW-plicht werkt vergaand belemmerend voor tijdelijke uitwisseling van personeel tussen zorgorganisaties onderling en i.h.k.v. regionale samenwerking in de vorm van flexpools e.d.
- Nog onduidelijk is of de verruiming n.a.v. het oordeel van het Hof voldoende tegemoet zal komen aan regionale vormen van in- en uitleen in de zorgsector.



Impact van pensionering

De komende 3 jaren zullen ca. 23.000 werknemers met pensioen gaan. De komende 10 jaren gaat ca. 1/3 van de VVT werknemers met pensioen (ruim 150.000 werknemers).



Standpunten en lobby ActiZ

ActiZ spreekt zich nadrukkelijk uit voor het behoud en de versterking van interne flexibiliteit en tegen maatregelen die deze beperken. Een beheerst en genormeerd gebruik van zelfstandigen op basis van duidelijke wettelijke criteria moet mogelijk blijven.

Disclaimer

ActiZ informeert u hierbij over de belangrijkste plannen die in het nieuwe coalitieakkoord terugkomen. Daarbij wordt een inschatting van de financiële resp. personele impact gegeven. De termijn van de plannen is nog niet bekend. De infographic wordt geactualiseerd naar aanleiding van nieuwe ontwikkelingen.