

Whitepaper

De Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)

Dit zijn de veranderingen

AB
WERKT

ZUID-NEDERLAND

Samenwerken. Werkt.

INHOUDSOPGAVE

Aanleiding tot deze whitepaper	5
Er gaat veel veranderen!	6
Maatregelen nader toegelicht:	
→ Ketenregeling	8
→ Transitievergoeding	11
→ Ontslagrecht	12
→ Positie oproepkrachten	13
→ Payroll	14
→ WW-premie	16
Roept de WAB nog steeds vragen op?	
AB Werkt staat klaar!	17
Samenvatting	18
WAB in het kort	



Aanleiding tot deze whitepaper

De Wet Arbeidsmarkt in Balans is een voortvloeisel uit het Regeerakkoord 2017-2021 van kabinet-Rutte III. In april 2018 werd door minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid met het eerste conceptvoorstel een eerste stap gezet in de plannen die het kabinet toentertijd heeft aangekondigd. De WAB is aangenomen door de Eerste en Tweede Kamer en op 18 juli 2019 is de inwerkingtreding van de WAB verschenen.

De WAB treedt in per 1 januari 2020.

De kern van de WAB is dat het kabinet het voor werkgevers aantrekkelijker wil maken om werknemers in vaste dienst te nemen. Dit doen ze door de kloof tussen vaste contracten en flexibele arbeid kleiner te maken. De Wet Werk en Zekerheid, die in 2015 in werking is getreden, wordt op een aantal onderdelen aangepast.

Deze veranderingen én de gevolgen willen we in deze whitepaper presenteren. We zoomen in op de maatregelen uit de WAB én wat voor gevolgen dit heeft voor de bedrijfsvoering.

Er gaat veel veranderen!

Dit moet je weten over de Wet Arbeidsmarkt in Balans

Vanaf 1 januari 2020 geldt er een nieuwe wet: de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB). Deze wet is vooral bedoeld om vast personeel aantrekkelijker te maken. Door de nieuwe wet verandert er nogal wat voor onze leden, klanten en medewerkers. Geen nood, AB Werkt is goed voorbereid. Je kunt op ons rekenen! In deze paper zetten we de belangrijkste veranderingen op een rijtje.

Deze wet komt er omdat de arbeidsmarkt uit balans is. Uit onderzoek blijkt dat werkgevers hun keuze voor vast of flexibel personeel niet baseren op de aard van het werk, maar eerder op de kosten en de risico's. Dit betekent dat steeds meer werknemers - vooral jongeren - flexwerk (moeten) doen. Het kabinet vindt dit niet wenselijk. In de WAB staat een aantal maatregelen om dit recht te trekken.

Belangrijkste veranderingen

De nieuwe maatregelen moeten het voor werkgevers aantrekkelijker maken om mensen in vaste dienst te nemen. Vaste arbeid (het contract voor onbepaalde tijd) wordt minder vast gemaakt. Daarnaast wordt flexibele arbeid minder flexibel. Laten we eens kijken naar de belangrijkste veranderingen.

Verruiming ketenregeling

Er komt een ruimere regeling voor opeenvolgende tijdelijke contracten (de ketenbepaling). Nu mag een werknemer maximaal drie aansluitende contracten krijgen over een periode van maximaal

twee jaar. Dit wordt verruimd naar drie aansluitende contracten in drie jaar. De onderbreking van de keten blijft in principe zes maanden. In de WAB wordt het echter mogelijk om deze termijn in de cao te verkorten van zes naar drie maanden (wat overigens met de WWZ in de cao Open Teelten en Glastuinbouw ook al zo was). Dat mag alleen bij terugkerend tijdelijk werk dat maximaal negen maanden per jaar kan worden verricht.

Verandering transitievergoeding

Een medewerker die bij ontslag minder dan twee jaar in dienst was, krijgt nu geen transitievergoeding. Dit gaat veranderen. Onder de WAB heeft een werknemer al vanaf zijn eerste werkdag recht op een transitievergoeding bij ontslag. Ook bij ontslag gedurende zijn proeftijd. De werkgever moet de ontslagen medewerker voortaan voor elk jaar dienstverband 1/3 bruto maandsalaris betalen. Ook voor de jaren ná tien jaar dienstverband. Nu betaalt de werkgever na tien jaar nog 1/2 bruto maandsalaris per dienstjaar.

Verder wordt de periode voor de transitievergoeding voortaan niet meer afgerond op halve jaren, maar berekend over de werkelijke contractduur. Kleine werkgevers krijgen onder de WAB compensatie voor de te betalen transitievergoedingen als ze met hun bedrijf stoppen vanwege ziekte of pensioen.

Versoepeling ontslagrecht

Er komen minder strenge voorwaarden voor het ontslag van werknemers in vaste dienst. Nu moet

de werkgever volledig voldoen aan een van de acht gronden voor ontslag. Onder de WAB kan ontslag ook aangevraagd worden als er een optelsom van omstandigheden is. Dit heet de cumulatiegrond. De kantonrechter kan dan beslissen om maximaal een halve transitievergoeding extra toe te kennen. Deze versoepeling van het ontslagrecht is bedoeld om het aanbieden van een vast contract aantrekkelijker te maken. In de praktijk moeten er echter nog steeds goede redenen zijn om een medewerker te kunnen ontslaan. Dossievorming blijft daarom cruciaal.

Positie oproepkrachten

De WAB wil de positie van oproepkrachten versterken. Dit om de verplichte permanente beschikbaarheid van deze werknemers te voorkomen. Volgens de nieuwe wet is een oproepkracht met een nul-urencontract of een min/max-contract alleen verplicht te werken als hij minimaal vier dagen van tevoren wordt opgeroepen. Doet een werkgever dat niet, dan heeft de oproepkracht het recht het werk te weigeren. En wordt een oproep tot werken korter dan vier dagen van tevoren afgezegd, dan krijgt de oproepkracht toch uitbetaald.

Verder geldt in de WAB dat na een contractperiode van twaalf maanden, de werkgever de oproepkracht een aanbod moet doen voor een vaste arbeidsduur. Dit op basis van het gemiddelde aantal uren dat hij in dat jaar heeft gewerkt. Biedt een werkgever geen contract aan, dan heeft de oproepkracht toch recht op loon over het gemiddelde aantal uren.

Arbeidsvoorwaarden payrollers

Voor payrollers gelden nu nog dezelfde arbeidsrechtelijke regels als voor uitzendkrachten. Dat gaat veranderen. Onder de WAB krijgen payrollers vrijwel dezelfde (primaire en secundaire) arbeidsvoorwaarden als vaste medewerkers. Voor payrollers gaat bovendien de ketenregeling gelden, omdat het ABU fasesysteem niet voor payroll toegepast mag worden. Payroll heeft echter nog steeds voordelen. Zo wordt de loonadministratie overgenomen en lopen werkgevers geen arbeidsrechtelijke en ziekterisico's. Payroll blijft dus ontzorgen op het gebied van HR, pensioen, verzuimbegeleiding en ontslag.

Nieuwe indeling WW-premie

Er verandert ook iets in de WW-premie. Voor werknemers met een vast contract betaalt de werkgever in de toekomst een lagere WW-premie dan voor werknemers met een tijdelijk of flexcontract. De WW-premie hangt voortaan dus af van de aard van het contract. Nu is de premie nog afhankelijk van de bedrijfssector.

Op de volgende pagina's zoomen we verder in op de specifieke veranderingen.

Maatregelen nader toelicht.

→ Ketenregeling

Wat zegt de huidige wetgeving

In een periode van 2 jaar mogen 3 opeenvolgende tijdelijke contracten worden afgesloten. Daarna volgt een vast dienstverband. Onderbreking van de keten is bij minimaal 6 maanden.

Hoe wordt de wetgeving na de invoering van de WAB

We gaan terug naar 3 aansluitende arbeidscontracten in een opgerekte periode van 3 jaar. De ketenregeling wordt onderbroken wanneer er minimaal 6 maanden tussen de contracten zit. Maar na invoering van de WAB wordt het per cao mogelijk om de termijn te verkorten naar 3 maanden. Dit kan alleen als er sprake is van terugkerend tijdelijk werk dat maximaal 9 maanden per jaar verricht kan worden. Diverse cao's (Open teelten - Glastuinbouw - horeca - recreatie) kennen in de WWZ al een onderbreking van 3 maanden. Ook voor het aantal overeenkomsten kan per cao een uitzondering worden gemaakt.

Gevolgen voor opdrachtgevers

Het oprekken van de ketenregeling maakt het aangaan van tijdelijke contracten voor werkgevers makkelijker. Je hebt langer de tijd om na een serie tijdelijke contracten een vast contract te moeten aanbieden.

Hierdoor kun je langer profiteren van een goede tijdelijke werknemer. Natuurlijk is het mogelijk om, bij volle tevredenheid over een medewerker, eerder een vast contract aan te bieden. Daarnaast is het mogelijk om 5,5 jaar flexcontracten aan te bieden volgens de cao ABU, waarmee het aantrekkelijk is om de flexibele schil met uitzendkrachten in te vullen.

De regels voor uitzendkrachten en seizoenarbeiders veranderen niet. Daarvoor blijft het fasensysteem van kracht. Hierin doorloopt de medewerker Fase A, B en C gedurende dat hij of zij in dienst is. Voor seizoenskrachten gaat de ketenregeling gelden.

'Je hebt langer de tijd om na een serie tijdelijke contracten tot een vast contract over te gaan.'

Schematische weergave ketenregeling



Schematische weergave fasesysteem





→ Transitievergoeding

Wat zegt de huidige wetgeving

Medewerkers hebben recht op een transitievergoeding als zij minimaal 24 maanden (2 jaar) in dienst zijn en het dienstverband door de werkgever wordt beëindigd. De vergoeding is in de eerste 10 dienstjaren 1/6 maandsalaris per half dienstjaar. Vanaf ieder dienstjaar langer dan 10 jaar heeft de medewerker recht op 1/4 maandsalaris per half dienstjaar. Medewerkers van 50 jaar en ouder hebben vanaf hun 50e per half dienstjaar recht op een 1/2 maandsalaris.

Hoe wordt de wetgeving na de invoering van de WAB

Ook op het gebied van ontslagvergoedingen verandert er veel. De medewerker heeft vanaf de eerste dag van hun dienstverband recht op een transitievergoeding als het dienstverband door de werkgever wordt gestopt. Dit geldt ook bij ontslag tijdens de proeftijd.

De vergoeding bedraagt 1/3 deel van het bruto maandsalaris per dienstjaar. Daarbij wordt deze berekend over de feitelijke duur van het contract

en niet meer afgerond op halve jaren. Ook voor de jaren ná 10 jaar dienstverband; naar rato is de vergoeding na 10 jaar dus lager. In de optelsom hoger. Bij arbeidsovereenkomsten korter dan één maand wordt het loon gedurende de arbeidsovereenkomst gezien als het bruto-maandsalaris. Voor de kleine werkgevers komt er een regeling om de vergoeding te compenseren als zij hun bedrijf moeten beëindigen wegens ziekte of pensioen.

Gevolgen voor opdrachtgevers

De transitievergoeding vanaf de eerste werkdag, maakt een einde aan het voordeel van korte contracten. Het is niet langer interessant om bijvoorbeeld 3 arbeidscontracten in maximaal 23 maanden te laten bestrijken. Een nadeel dus voor de werkgever. Omdat de arbeid duurder wordt als een werkgever regelmatig op eigen initiatief een contract beëindigt of niet voortzet. Reden om kritisch te kijken naar je werkend personeel en het risico op voortijdige beëindiging.

‘De te leveren vergoeding gaat in vanaf dag 1, in plaats van pas na 2 jaar.’

→ Ontslagrecht



‘In de praktijk moet ontslag nog altijd gegronde redenen hebben.’

Wat zegt de huidige wetgeving

Binnen de huidige wetgeving zijn er acht ontslaggronden:

- 1) Bedrijfseconomische redenen
- 2) Langdurige ziekte / arbeidsongeschiktheid
- 3) Frequent ziekteverzuim
- 4) Disfunctioneren
- 5) Verwijtbaar handelen
- 6) Gewetensbezwaren
- 7) Verstoorde arbeidsverhouding
- 8) Andere omstandigheden waarbij van de werkgever niet kan worden verwacht dat het contract wordt voortgezet.

Een werkgever moet aan één van de ontslaggronden volledig voldoen.

Hoe wordt de wetgeving na de invoering van de WAB

Een versoepeling van het ontslagrecht. Naast deze 8 ontslaggronden, wordt het ook mogelijk om te ontslaan als er sprake is van een optelsom, de zogenaamde cumulatiegrond (i-grond). Deze negende grond geeft de werkgever de mogelijkheid omstandigheden te combineren. Daarmee hoeft niet te worden voldaan aan alle vereisten van één of meerdere ontslaggronden.

Gevolgen voor opdrachtgevers

Het ontslagrecht wordt eenvoudiger door de combinatie van de verschillende ontslaggronden. Deze aanpassing is bedoeld om het aanbieden van vaste contracten aantrekkelijker te maken. Blijf evengoed letten op dossiervorming, in de praktijk moeten er namelijk nog steeds goede redenen zijn om een medewerker te kunnen ontslaan.

→ Positie oproepkrachten

Wat zegt de huidige wetgeving

De werkgever en werknemer kunnen onderling oproepovereenkomsten afspreken. Dit kan oneindig worden voortgezet.

Hoe wordt de wetgeving na de invoering van de WAB

Een oproepkracht moet minstens 4 dagen van tevoren schriftelijk of digitaal worden opgeroepen. Is deze termijn korter, dan mag hij/zij het werk weigeren. Wordt de oproep tot werken korter dan 4 dagen van tevoren afgezegd, dan moet er toch uitbetaald worden.

De termijn van 4 dagen kan per cao worden verkort tot 1 dag. Daarnaast moet een oproepkracht na 12 maanden een schriftelijk aanbod krijgen voor een vast aantal uren gebaseerd op het gemiddeld aantal uren van het voorgaande jaren.

De definitie van het woord oproepovereenkomst is met de WAB veranderd. Er is sprake van een dergelijke overeenkomst als:

- er GEEN vast aantal uren is afgesproken over een periode van ten hoogste een maand, of ten hoogste een jaar waarbij vast loon per periode wordt uitbetaald
- er sprake is van uitsluiting van loon doorbetaling.

Gevolgen voor opdrachtgevers

De positie van oproepkrachten wordt duidelijk versterkt. De WAB heeft als doel om verplichte permanente beschikbaarheid van deze werknemers te voorkomen.

Door de wet wordt een deel van de flexibiliteit van de overeenkomsten weggenomen. Het wordt belangrijker om goed te plannen, want het afzeggen van oproepkrachten in een laat stadium kost geld. Dit geldt ook indien je medewerkers in dienst hebt met bijvoorbeeld een 0-urencontract of min-max contract.



‘Het belang van een goede planning wordt nóg groter.’

→ Payroll

Wat zegt de huidige wetgeving

Payrollen valt onder de werkingssfeer van de ABU cao. Dat houdt in dat voor uitzenden en payrollen dezelfde regels gelden, op het gebied van arbeidsvoorwaarden en rechtspositie.

Hoe wordt de wetgeving na de invoering van de WAB

De nieuwe wet maakt onderscheid tussen payrollen en uitzenden. Ze vallen dus niet meer onder dezelfde uitzendregels.

Tot op heden was er geen wettelijke definitie van het begrip payrolling, dat is nu veranderd:

‘de uitzendovereenkomst, waarbij de overeenkomst van opdracht tussen de werkgever en de derde partij niet tot stand is gekomen in het kader van samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en waarbij de werkgever alleen met toestemming van de derde partij bevoegd is de werknemer aan een ander ter beschikking te stellen.’

Met andere woorden: als je als opdrachtgever zelf de allocatiefunctie vervult – je doet bijvoorbeeld zelf de werving en selectie van je medewerkers – en de medewerker exclusief tot de beschikking van jouw bedrijf staat.

Gevolgen voor opdrachtgevers

Payrollers krijgen vrijwel dezelfde arbeidsvoorwaarden als eigen medewerkers. Voor deze groep geldt niet langer het ABU fasensysteem, maar gaat de ketenregeling in werking. Denk bijvoorbeeld ook aan het salaris, een 13e maand, vakantiedagen, bonus- en scholing. Het heeft nog steeds voordelen. Zo wordt de loonadministratie overgenomen en lopen werkgevers geen arbeidsrechtelijke en ziekterisico's. Payroll blijft dus ontzorgen op het gebied van HR, pensioen, verzuimbegeleiding en ontslag. Maar het is niet meer mogelijk om payrollers een contract op basis van het fasensysteem aan te bieden. We bepalen samen vooraf of er sprake is van uitzenden of payrolling.

Vervul je zelf de allocatiefunctie, zoals werving en selectie, dan is het niet meer mogelijk om medewerkers onder te brengen bij een uitzendbureau. AB Werkt kijkt graag mee om de flexibele arbeid opnieuw in te richten.



'Payroll blijft ontzorgen en heeft nog steeds voordelen.'

→ WW-premie

Wat zegt de huidige wetgeving

De hoogte van de WW-premie is afhankelijk van de sector waarin je als bedrijf actief bent. Het kabinet stelt dat deze sectorindeling de huidige economie niet meer weerspiegelt en daardoor nog maar weinig redenen geeft aan werkgevers om werkloosheid te voorkomen.

Hoe wordt de wetgeving na de invoering van de WAB

De WAB moedigt het aanbieden van contracten voor onbepaalde tijd met een vaste omvang aan. De WW-premie wordt voordeliger als de werknemer een vaste baan wordt aangeboden, waarbij de hoogte afhangt van de aard van het contract. Bij vaste contracten is de lage premie van toepassing. De hoge premie geldt voor contracten voor bepaalde tijd en voor contracten met een variabele arbeidsomvang. Het gaat om een premievoordeel van 5% ten opzichte van de lage premie.

Voor BBL'ers (beroepsbegeleidende leerweg) en jongeren onder de 21 die niet meer dan 52 uur per maand werken, mag ook het lage premiepercentage voor de WW gehanteerd worden.

Om misbruik te voorkomen geldt de hoge premie met terugwerkende kracht als:

- binnen een kalenderjaar 30% meer uren worden gemaakt dan afgesproken (bij contracten minder dan 35 uur per week)
- het contract voor het verlopen van de proeftijd wordt beëindigd (ongeacht wie initiatiefnemer hiervan is)

Gevolgen voor opdrachtgevers

Voor medewerkers met een tijdelijk contract en flexwerkers in Fase A/B wordt de hoge WW-premie berekend. Medewerkers met een vast contract en Fase C medewerkers vallen onder de lage WW-premie.

Werkgevers zullen uit kostenoverweging eerder kiezen om iemand in vaste dienst te nemen, hoewel ze drie keer een tijdelijk contract kunnen aanbieden. De impact die het plussen en minnen in werkgeverspremies heeft, zal beperkt blijven. We verwachten dan ook dat opdrachtgevers dezelfde motieven blijven houden voor het inhuren van een uitzendkracht. AB Werkt kan met het dienstenpakket ondersteuning bieden.

→ AB Werkt staat klaar!



'Wij zijn specialist op het gebied van arbeid. Je kunt op ons rekenen.'

De WAB is een feit en dat zorgt ervoor dat we met z'n allen moeten inzien wat dit pakket maatregelen concreet gaat betekenen. De discussie of de wet welkom is of niet, laten we daarmee achter ons.

De toegevoegde waarde van ons als personeelsbemiddelaar komt steeds meer naar boven. Zo blijven wij graag helpen bij:

- de selectie van geschikte kandidaten
- het ontzorgen van administratie rompslomp
- wegnemen van arbeidsrechtelijke en ziekterisico's

Daarnaast heeft AB Werkt enorme kennis als het gaat om de markt waarin onze opdrachtgevers opereren. We denken graag mee om tot de beste bedrijfsvoering te komen.

Met de invoering van de WAB is er een reden om niet meer voor de toegevoegde waarde van AB

Werkt te kiezen; het kostenaspect van payrollen. Maar vergeet niet dat de andere voordelen wel blijven bestaan. Zo wordt de loonadministratie overgenomen en loop je als werkgever geen risico's meer. Natuurlijk staan wij opdrachtgevers bij met advies over welke contractvorm vanaf 2020 het beste is.

De conclusie van het hele WAB verhaal is dat er veel wordt gevraagd van opdrachtgevers. Denk daarbij aan een aangescherpte personeelsplanning en het belang van een gedegen afweging welke contractvorm de meeste voordelen oplevert.

De contactpersonen binnen AB Werkt zijn op de hoogte van de laatste wijzigingen in de wet en de gevolgen dat deze voor de bedrijfsvoering hebben. Wij gaan graag het gesprek aan om tot de beste oplossing te komen voor de vragen die er blijven bestaan of juist éxtra ontstaan.

Samengevat:

De WAB bestaat uit een pakket aan maatregelen met als doel om de verschillen tussen vast en flexwerk te verkleinen. Voor werkgevers moet het aantrekkelijker worden om medewerkers een vast contract aan te bieden. Maar tegelijkertijd blijft flexibel werken mogelijk waar nodig.

KETENREGELING

De ketenregeling wordt opgerekt naar 3 contracten in maximaal 3 jaar, in plaats van 2 jaar. Er komen meer mogelijkheden voor onderbreking van 3 maanden in plaats van 6 maanden.

TRANSITIEVERGOEDING

Medewerkers krijgen vanaf de 1e werkdag recht op transitievergoeding bij beëindiging van het dienstverband uit initiatief van de werkgever. Dit was voorheen pas na 2 jaar. De hoogte van de vergoeding is voor ieder dienstjaar 1/3 van het maandsalaris. Ook na 10 jaar blijft deze 1/3, waar dit tot op heden opgehoogd werd.

ONTSLAGRECHT

Met de negende ontslaggrond wordt het mogelijk om iemand vanwege een combinatie van redenen te ontslaan. Ook hoeft er niet volledig te worden voldaan aan een ontslaggrond. Dit is een versoepeling van het ontslagrecht.

OPROEPKRACHTEN

Ter bescherming van de oproepkracht gelden er nieuwe regels voor 0-urencontracten, min-max contracten en uitzendovereenkomsten (zonder vaste omvang). De oproep moet minimaal 4 dagen van tevoren schriftelijk of digitaal bevestigd worden. Ook moet de werkgever jaarlijks een aanbod doen voor een vast aantal uren gebaseerd over het gemiddeld aantal uren in het voorgaande jaar.

PAYROLLING

Voor payrollmedewerkers kan niet langer de contractflexibiliteit van 5,5 jaar worden toegepast, maar geldt ook de ketenregeling van 3 contracten in maximaal 3 jaar. Daarnaast worden de rechten en arbeidsvoorwaarden gelijkgetrokken met eigen medewerkers. Denk aan winstuitkering, bonussen, vakantiegeld en de 13e maand.

WW-PREMIE

In tegenstelling tot nu wordt niet de sector, maar de contractvorm bepalend voor de WW-premie. Werkgevers gaan een lage premie betalen voor vaste contracten, BBL'ers en jongeren onder de 21 jaar die niet meer dan 52 uur per maand werken. Voor alle oproepkrachten of tijdelijke contracten gaat de hoge premie gelden.

A large white rectangular area with horizontal lines, intended for notes, currently empty.

Kijk ook op ab-werkt.nl/wab