

Workshop Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)

Rob Wagenvoort

Lokale ondernemer Olympia Zutphen

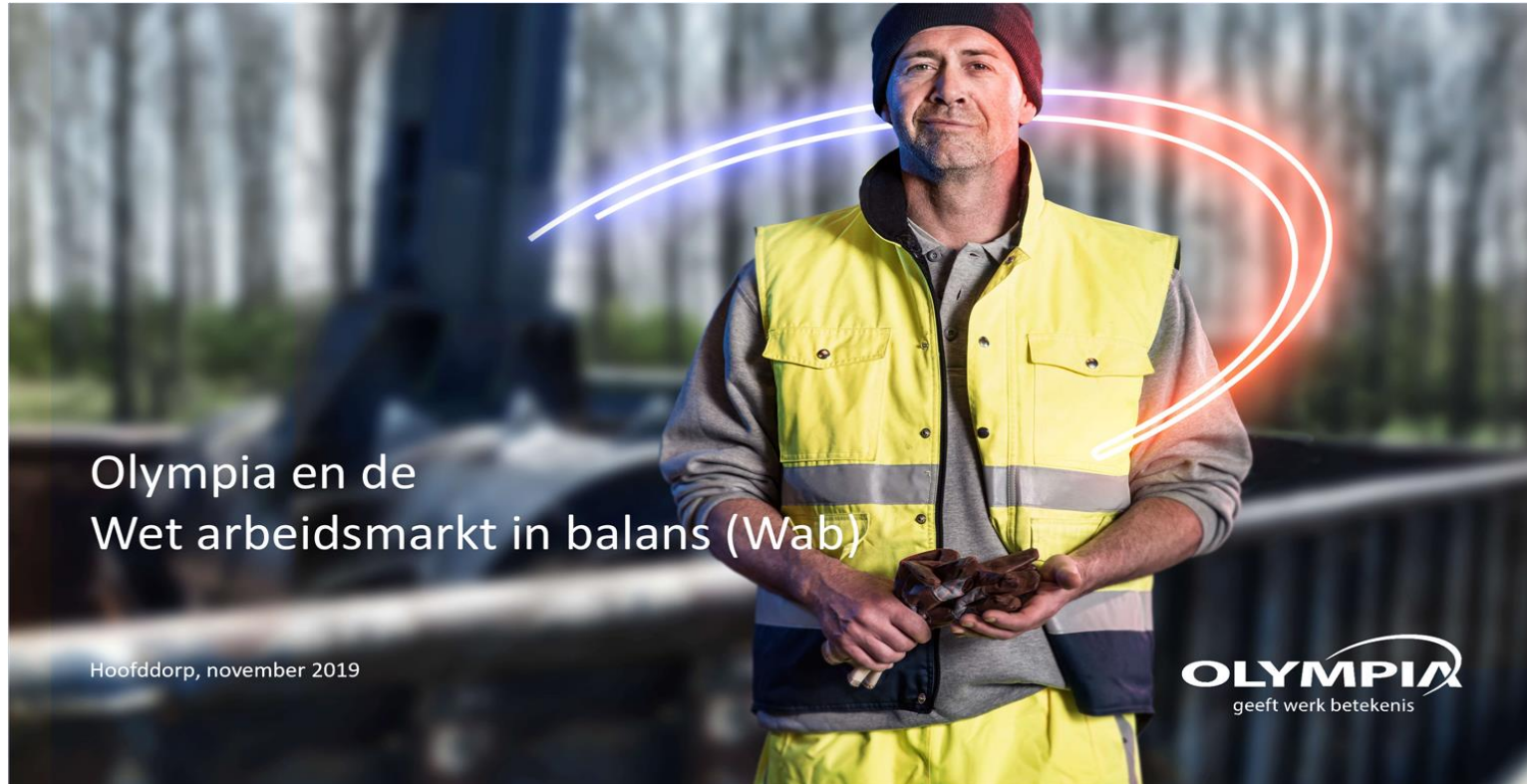


- ▶ r.wagenvoort@olympia.nl
- ▶ Nieuwstad 39 | 7201 NL Zutphen
- ▶ 0575 51 77 21 | olympia.nl
- ▶ Mobiel: 06- 51030717



WAB - Wet Arbeidsmarkt in Balans

KENNIScafé GelreWerkt! 18.11.2019



Olympia en de
Wet arbeidsmarkt in balans (Wab)

Hoofddorp, november 2019

OLYMPIA
geeft werk betekenis



WAB - Wet Arbeidsmarkt in Balans

KENNIScafé GelreWerkt! 18.11.2019

- ▶ Introductie en intentie Wab.
- ▶ Planning, wanneer kunt u wat verwachten?
- ▶ Belangrijkste eerste keuzes van Olympia op onderdelen van de Wab.



WAB - Wet Arbeidsmarkt in Balans

KENNIScafé GelreWerkt! 18.11.2019

- ▶ Op 1 januari 2020 treedt de nieuwe Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) in werking. Deze is bedoeld om de balans tussen flex en vast op de arbeidsmarkt te verbeteren.
- ▶ •Aantrekkelijker maken van vaste contracten (voor werkgevers).
- ▶ •Onzekerheid bij flexwerk op onderdelen beperken (voor werknemers). Dit juichen wij toe, hoewel het lastig is dat we onbedoeld geraakt worden:
- ▶ •Een uitzendovereenkomst krijgt de status van oproepovereenkomst.
- ▶ •Een eigen werving van een opdrachtgever is straks een payroller.
- ▶ •Flexibele arbeid wordt duurder.
- ▶ Onze intentie is om ons te blijven inzetten op maximale flexibiliteit voor u. En op maximale zekerheid en perspectief voor flexwerkers die via werk uitdrukking geven aan hun eigen unieke waarde. Want dat is waar wij bij Olympia in geloven. Olympia geeft werk betekenis.
- ▶ De basis voor de uitwerking van deze WAB besluiten vormde een aantal basisprincipes die als kapstok dienden bij het maken



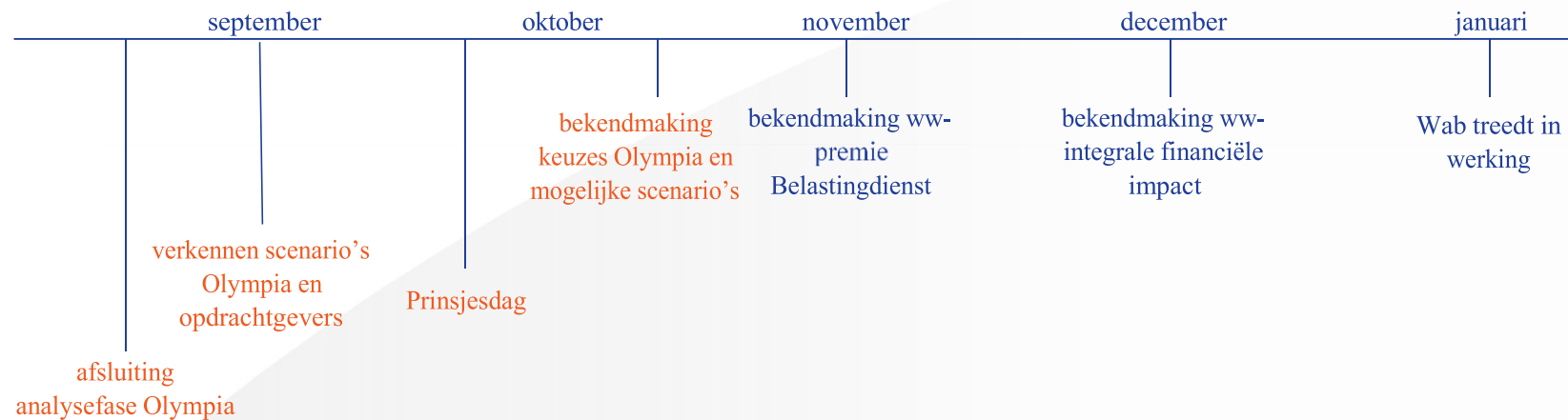
WAB - Wet Arbeidsmarkt in Balans

KENNIScafé GelreWerkt! 18.11.2019

► Wanneer kunt u wat verwachten

Met de Wab gaat er veel veranderen in de arbeidsverhoudingen in Nederland. Zoals voor veel nieuwe wetgeving geldt, laten de werkelijke uitwerking en impact zich nog lastig voorspellen. Daarom communiceren we de komende maanden regelmatig over de praktische gevolgen van deze nieuwe wet en delen we onze visie op basis van voortschrijdend inzicht. Zowel op operationeel als financieel niveau.

De planning ziet er de komende maanden als volgt uit:



WAB - Wet Arbeidsmarkt in Balans

KENNIScafé GelreWerkt! 18.11.2019

- ▶ De belangrijkste wijzigingen vanaf 1.1.2020
 1. Verruiming van de ketenregeling; drie contracten in drie jaar.
 2. Payrollmedewerkers krijgen dezelfde arbeidsvoorwaarden als vaste medewerkers.
 3. Vanaf je eerste werkdag recht op een transitie vergoeding
 4. Oproepkrachten meer beschermd.
 5. WW-premie hoogte gekoppeld aan contractvorm ipv sector.
 6. Extra ontslaggrond, de cumulatiegrond.
 7. Sectoraal besluit.

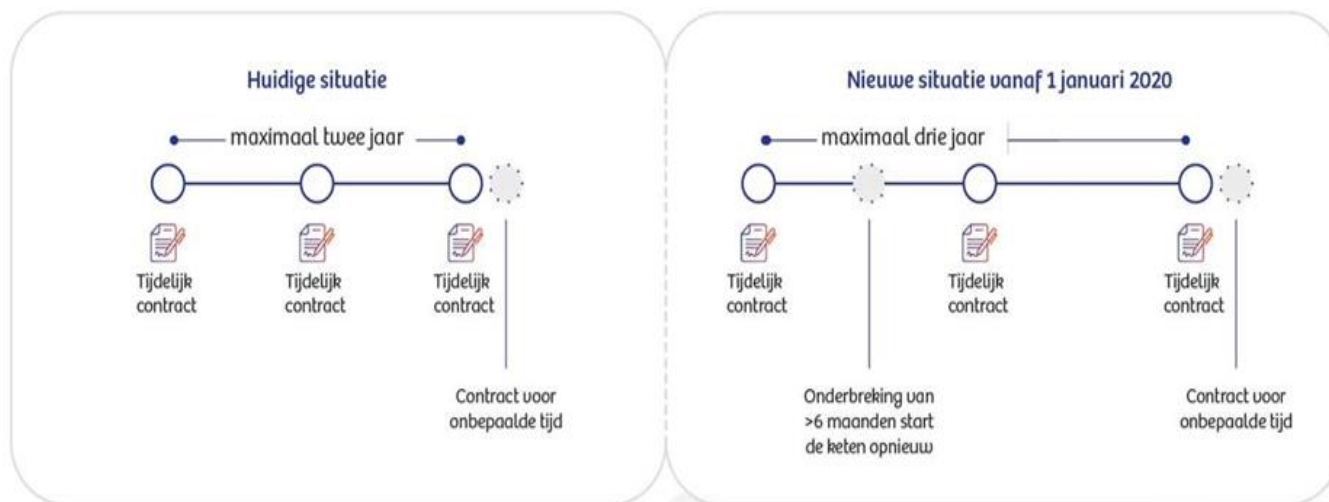


WAB - Wet Arbeidsmarkt in Balans

KENNIScafé GelreWerkt! 18.11.2019

1. Ketenregeling: drie contracten in drie jaar

- ▶ Werkgevers krijgen meer ruimte voor opeenvolgende tijdelijke contracten (de ketenbepaling). Nu mag een werkgever maximaal drie tijdelijke contracten in een periode van maximaal twee jaar aangaan. De ketenregeling wordt verlengd naar drie aansluitende contracten in drie jaar.



WAB - Wet Arbeidsmarkt in Balans

KENNIScafé GelreWerkt! 18.11.2019

2. Payrollmedewerkers dezelfde arbeidsvoorwaarden als vaste medewerkers

- ▶ Werknemers die op payrollbasis werken, hebben door de WAB recht op minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers in vaste dienst. Dit geldt ook voor de secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals vakantiedagen en scholingsregelingen. Harmonisatie van het pensioen volgt mogelijk in een latere fase. Als werkgever bepaal je zelf of je medewerkers als uitzend- of payrollkracht in dienst neemt. De werkgever is hiervoor aansprakelijk.

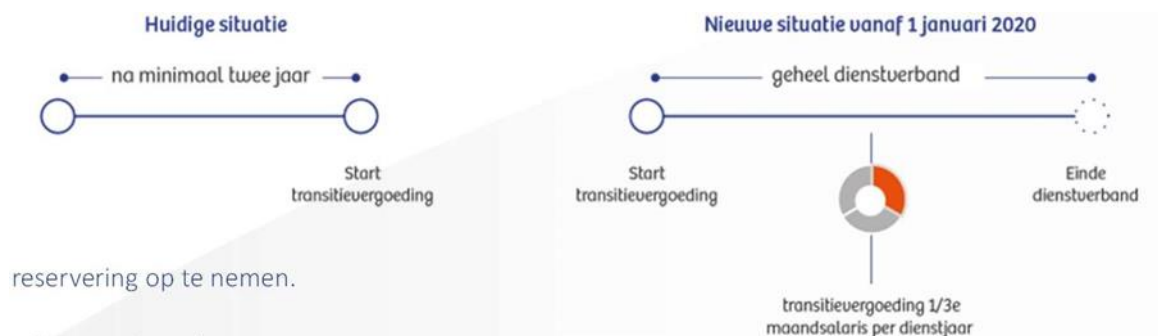


WAB - Wet Arbeidsmarkt in Balans

KENNIScafé GelreWerkt! 18.11.2019

3. Vanaf 1e werkdag recht op een transitievergoeding

- ▶ Met de komst van de WAB hebben werknemers al vanaf de eerste dag van hun dienstverband recht op een transitievergoeding. Op dit moment is het zo dat een werkgever een transitievergoeding moet betalen als een arbeidsovereenkomst twee jaar of langer heeft geduurd. Volgens de nieuwe wet bedraagt de transitievergoeding over de gehele duur van het dienstverband een derde maandsalaris per gewerkt dienstjaar.



WAB - Wet Arbeidsmarkt in Balans

KENNIScafé GelreWerkt! 18.11.2019

4. Oproepkrachten meer beschermd

Doel van deze regeling: misstanden bij nul-urencontracten, min-max contracten en oproepovereenkomsten repareren.

- ▶ Vanaf 1 januari 2020: uitzendovereenkomst = oproepovereenkomst.
- ▶ Onder de Wab zou de nieuwe oproeptermijn minimaal vier kalenderdagen worden.
- ▶ Onder de Wab moet een werkgever een oproepkracht na 12 maanden en uiterlijk in de 13e maand een aanbod voor een vaste arbeidsomvang (vast aantal uren) moeten doen. Zonder uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht.
- ▶ Resultaat: te weinig flexibiliteit voor u.



WAB - Wet Arbeidsmarkt in Balans

KENNIScafé GelreWerkt! 18.11.2019

Uitzendovereenkomsten per 1 januari 2020 (1)

Beleid olympia

- ▶ Uitzendbeding op grotere schaal toepassen in sector 52 (zie ook sectoraal besluit)
- ▶ Fase A contracten met uitzendbeding en uitbreiden met afspraak over arbeidsomvang in uren en looptijd
- ▶ Fase B/C zonder uitzendbeding met afspraak over arbeidsomvang in uren en looptijd



WAB - Wet Arbeidsmarkt in Balans

KENNIScafé GelreWerkt! 18.11.2019

Uitzendovereenkomsten per 1 januari 2020 (2)

Operationele gevolgen relatief grote pools

- ▶ Dwingt om mogelijkheden te onderzoeken om te komen tot een betere planning.
- ▶ Olympia geeft advies op maat voor de inrichting van de pool
- ▶ Opbouw van pool op basis van verschillende contracttypen.
 - ▶ Altijd aan het werk (weinig flexibel)
 - ▶ Altijd inzetbaar (medium flexibel)
 - ▶ Piek/Ziek (hyper flexibel)
- ▶ Let op : leg reden van inroepen uitzendbeding wel vast
- ▶ Let op: bij een vaste arbeidsomvang is het belangrijk om leegloop te beheren

Operationele gevolgen relatief kleine pools

- ▶ Praktijk: waarschijnlijk Fase A met uitzondering bij schil Piek/Ziek
- ▶ Praktijk: waarschijnlijk Fase A mt uitzendbeding of Fase B bij langlopende contracten.

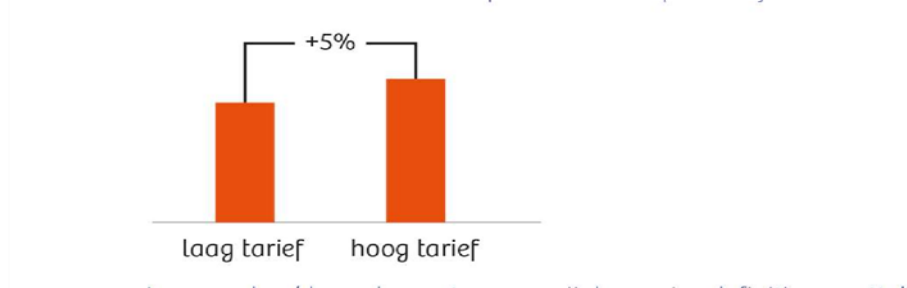


WAB - Wet Arbeidsmarkt in Balans

KENNIScafé GelreWerkt! 18.11.2019

5. De WW-premie lager voor medewerkers in vaste dienst

- ▶ De hoogte van de WW-premie is niet meer afhankelijk van de sector waarin iemand werkt, maar van het soort contract: vast of flexibel. Het verschil tussen bepaalde en onbepaalde tijd contracten is 5%.



- ▶ In november/december ontvangen wij de overige definitieve wettelijke premies van de Belastingdienst, net als alle partijen in de markt.



WAB - Wet Arbeidsmarkt in Balans

KENNIScafé GelreWerkt! 18.11.2019



6. Extra ontslaggrond: de cumulatiegrond

- ▶ Naast de acht ontslaggronden die het arbeidsrecht al kent, komt er een extra ontslaggrond bij: de cumulatiegrond.
- ▶ Deze biedt de rechter de mogelijkheid om een arbeidsovereenkomst bij meerdere 'niet-voldragen' ontslaggronden toch te ontbinden.
- ▶ De kantonrechter kan beslissen tot 50% extra transitievergoeding.

WAB - Wet Arbeidsmarkt in Balans

KENNIScafé GelreWerkt! 18.11.2019

Overig: Sectoraal besluit

- ▶ Een laatste onderdeel dat niet WAB gerelateerd is, maar wel per 1 januari 2020 van kracht wordt: het Sectoraal besluit.
- ▶ Per 1 januari 2020 vallen alle bedrijven die arbeid ter beschikking stellen in sector 52.



WAB - Wet Arbeidsmarkt in Balans

KENNIScafé GelreWerkt! 18.11.2019

Conclusie

- ▶ De WAB verkleint het verschil tussen flexibele en vaste arbeid
 - ▶ De WAB stelt als doel de toegevoegde waarde van flexibele arbeid voor een organisatie ter discussie.
 - ▶ De WAB daagt ons uit om met u in gesprek te gaan: welke functie en waarde heeft flexibele arbeid



WAB - Wet Arbeidsmarkt in Balans

KENNIScafé GelreWerkt! 18.11.2019

Vervolg op deze presentatie

- ▶ Regelmatige updates over ontwikkelingen
- ▶ Raadpleeg www.olympia.nl/over-ons/wab
- ▶ Vragen? Mail naar Wab@olympia.nl

