

Vergaderjaar 2020–2021

**35 074**

**Wijziging van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs, de Wet financiering sociale verzekeringen en enige andere wetten om de balans tussen vaste en flexibele arbeidsovereenkomsten te verbeteren (Wet arbeidsmarkt in balans)**

**25 657**

**Persoonsgebonden Budgetten**

**Nr. 77**

**BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 25 mei 2021

Op 1 januari 2020 is de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) in werking getreden. Onderdeel van deze wet is dat werknemers die op oproepbasis werken meer rechten krijgen. Zo moeten werkgevers bijvoorbeeld sinds 2020 oproepkrachten minstens 4 dagen van tevoren oproepen voor werk. Als de werkgever een oproep binnen 4 dagen afzegt, heeft de oproepwerknemer recht op loon over de uren die afgezegd zijn. Ook moeten werkgevers oproepkrachten na 12 maanden een vaste arbeidsomvang aanbieden naast nog een aantal andere maatregelen.

Per Saldo, de belangenvereniging van mensen met een persoonsgebonden budget (pgb), heeft aangegeven dat zij de nieuwe oproepmaatregelen moeilijk uitvoerbaar vindt voor budgethouders die zorgverleners op oproepbasis in dienst hebben. Er zijn op basis van deze signalen gesprekken gevoerd met Per Saldo en het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS). Gezamenlijk is besloten te onderzoeken welke knelpunten zorgverleners ervaren in hun werk op oproepbasis en hoe zij de nieuwe regels ervaren. Bijgevoegd bied ik u dit onderzoek aan<sup>1</sup>.

Er kunnen een aantal conclusies uit het rapport getrokken worden. De bekendheid met de regels die gelden voor oproepwerknemers kan nog verbeterd worden, met name met betrekking tot het 3 uren-criterium. Deze regel waarbij oproepwerknemers recht hebben op ten minste 3 uur loon als ze worden opgeroepen bestaat al sinds 1996, maar is niet goed bekend en wordt ook niet altijd nageleefd. Met de Wab zijn aanvullende regels in werking getreden. Deze regels omtrent de vierdagentermijn en met name het aanbod van het contract met vaste uren 12 maanden hebben een

<sup>1</sup> Raadpleegbaar via [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

grotere bekendheid. Overigens blijkt uit het onderzoek dat een groot deel van de zorgverleners een vrijwel constant aantal uren per week werkt op vaste dagen.

Er is een grotere groep zorgverleners die deze regels belangrijk vindt, dan dat er zorgverleners zijn die de Wab-regels onbelangrijk vinden. Wel geven sommige zorgverleners aan dat ze dit eerder voor anderen belangrijk vinden dan voor henzelf. Dat komt omdat de problemen in de praktijk vaak in goed onderling overleg opgelost worden. De intrinsieke motivatie van zorgverleners en de persoonlijke relatie met de budgethouder speelt hierbij een belangrijke rol. De keerzijde hiervan is dat zorgverleners soms terughoudend zijn met het effectueren van rechten, en zichzelf ondergeschikt maken (met name bij het 3-uurscriterium).

Over het algemeen laat het rapport zien dat er weinig problemen rondom de Wab voor zorgverleners zijn. De problemen die er zijn worden in de praktijk in goede harmonie worden opgelost. Overigens blijkt uit het rapport dat de wet in bepaalde gevallen niet wordt nageleefd, mogelijk ook door de eerdere benoemde onbekendheid van de regels.

Daarnaast is aan pgb-zorgverleners die op oproepbasis werken gevraagd naar algemene knelpunten die zij ervaren in hun werk. Hierbij wordt vooral «administratieve rompslomp» genoemd die in de praktijk voor ergernis zorgt. Bij ziekte van de budgethouder is er soms extra zorg nodig, maar daar is in de praktijk het budget niet op geënt, evenals bij vakantie. Niettemin blijkt uit het onderzoek dat de budgethouder en zorgverlener er vaak onderling wel uitkomen.

Op basis van dit onderzoek kan samen met werkgevers en werknemers verkend worden hoe de knelpunten in de praktijk geadresseerd kunnen worden, rekening houdend met de belangen van beide partijen. Belangrijk is dat de te implementeren Richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden beperkingen aanbrengt in de mogelijke oplossingsrichtingen.<sup>2</sup> Zo vereist deze richtlijn een redelijke aankondiging vooraf van de te werken uren voor werknemers met variabele werkuren implementeren en hoort er een schadevergoeding te zijn bij te late afzegging van deze oproep. Zoals eerder aangegeven is in Nederland met de Wet arbeidsmarkt in balans een vierdagentermijn ingevoerd. De komende periode zullen de gesprekken met verschillende partijen worden gevoerd.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
W. Koolmees

---

<sup>2</sup> Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie, OJ L 186, 11.7.2019, p. 105–121.