



VAN OPROEPKRACHT TOT ZZP'ER: HOE WERK JIJ STRAKS?

Iedereen flex

De nieuwe flexwet en de nieuwe cao VVT moeten een einde maken aan de flexuitwassen in de zorg. Zo zullen de nulurencontracten in 2015 grotendeels verdwijnen. Maar wat komt er straks voor in de plaats? Wees in ieder geval voorzichtig met zzp-achtige constructies.

TEKST: ANNET MASELAND

12 januari 2015 / TvV

oproepkrachten. Bijna een op de tien medewerkers in de zorg is oproepkracht. Maar dat gaat met de huidige cao VVT veranderen, zegt Lilian Marijnissen, bestuurder bij Abvakabo FNV. 'Nieuwe nulurencontracten mogen alleen nog bij hoge uitzondering worden afgesloten. Alle mensen die nu nog zo'n nulurencontract hebben krijgen in 2014 een contract met vaste uren aangeboden.' Verder geeft de nieuwe cao een oproepkracht meer rechten. Een van de belangrijkste: als je drie maanden wekelijks werkt kun je onder bepaalde voorwaarden een vast contract opeisen. Lilian: 'Dat was in de oude situatie eigenlijk ook al zo, maar niemand wist dat en het gebeurde nooit. Logisch. Je bent al blij dat je werk hebt. Dan ga je niet bij je werkgever een vast dienstverband opeisen, dat durf je niet. En je stapt al helemaal niet naar de rechter.' In de huidige cao staat het er allemaal veel duidelijker, maar je moet er wel zelf alert op zijn, waarschuwt ze. 'Trek samen met collega's op en trek aan de bel bij de vakbond als je vermoedt dat je rechten worden geschonden.'

FLEXROOSTERS

Lilian is blij met de nieuwe cao. Maar zal het wel goed uitpakken voor de medewerkers, vraagt ze zich hardop af. Want werkgevers zijn hardnekkig als het gaat om het afwentelen van bedrijfsrisico's op hun werknemers. 'Neem de huishoudelijke hulpen in de thuiszorg. Daar veruilen werkgevers mensen in loondienst doodleuk voor mensen in zzp-achtige constructies. Het is toch idioot?'

Het is dus nog even de vraag hoe de zorginstellingen het gaan oplossen als de nulurencontracten straks verdwijnen. TNO nam een steekproef onder een paar bedrijven in de zorg. Deze vertelden op zoek te gaan naar alternatieve flexibele oplossingen. Tijdelijke contracten of een heel klein vast contractje bijvoorbeeld. Of een wat groter contract, maar dan met flexibelere werktijden.

Dat laatste merkt Lilian nu al. 'Veel medewerkers worden in flexroosters gedwongen, waarbij ze de pieken moeten opvangen. In plaats van vier keer zes uur moeten ze dan bijvoorbeeld zes keer vier uur komen werken. Op zich al vervelend genoeg, maar moeders moeten dan ook nog eens zes dagen opvang voor hun kinderen regelen. Toch kun je zo'n roosterwijziging moeilijk weigeren omdat je in loondienst bent. De ondernemingsraad heeft echter wel inspraak in de werkroosters. Vraag de or dus om steun.'

Sinds het persoonsgebonden budget (pgb) is er een nieuwe vorm van flex in de zorg bijgekomen: de zelfstandige zonder personeel (zzp'er). Dit stelt verpleegkundigen en verzorgenden in staat om rechtstreeks voor de klant te werken. Hoeveel het er zijn is niet duidelijk, maar ergens tussen de 4000 en 8000 verpleegkundigen en verzorgenden moeten er wel als zzp'er werken, zegt Lex Tabak, een zelfstandig verpleegkundige die nu als spreker, blogger en consultant collega's bijstaat in hun bedrijfsvoering.

Veel zzp'ers zijn helemaal geen ondernemer, zegt hij. 'Niet iedereen begrijpt het verschil tussen ondernemer en onderaannemer. Een onderaannemer werkt via een bemiddelingsbureau en is meestal geen ondernemer.' Hij zag veel mensen de fout ingaan door in zee te gaan met een bemiddelingsbureau dat ze meer geld en alle vrijheid beloofde. 'Maar de Belastingdienst ziet dat anders. Als een bureau alles voor je regelt, tot je opdrachtgevers aan toe, als je moet werken volgens hun regels, als je geen eigen website hebt en als je factureert aan het bureau, dan, zo redeneert de Belastingdienst, ben je feitelijk bij dat bureau in dienst.'

De laatste jaren is de Belastingdienst strenger gaan controleren. Verzorgenden kregen naheffingen en boetes. Lex is daarom hard bezig verpleegkundigen en verzorgenden ervan te overtuigen dat ze ook heel goed zonder bemiddelingsbureau kunnen.

ONDERNEMER WORDEN

Gelukkig zijn er ook verzorgenden die het wel goed hebben geregeld, zegt Lex, en hij geeft de naam van Francis Boers. Zij werkte jarenlang als verzorgende IG in de thuiszorg en op het laatst in het verzorgingshuis. Daar kon ze niet de zorg leveren die ze wilde. 'Ik had een angstige terminale bewoner aan wie we niet genoeg zorg konden geven. Daar kwam toen een particulier bureau bij. Dat was een eyeopener ... Een eigen bedrijf, dat wilde ik ook.'

Na een jaar van oriënteren zette Francis in 2009 de stap en was haar bedrijf Thuiszorg Francis een feit. In het begin werkte ze nog via een bemiddelingsbureau, maar dat vertrouwde ze niet helemaal. 'Volgens het bureau was het allemaal wel prima wat ik deed, zolang ik maar een VAR-verklaring had. Maar toen ik informatie inwon bij Lex Tabak bleek er geen sprake te zijn van zelfstandig ondernemerschap. Zoals ik het nu doe heb ik wel een onderneming. Ik heb mijn

Heb je een vast contract op zak? Dan word je steeds zeldzamer. Het is al jaren flex wat de klok slaat en de zorg is een van de koplopers. Het percentage flexwerkers in de zorg bedroeg dit jaar 25 procent en zal tot 2020 doorstijgen naar 30 procent, zo berekende TNO. Het moderne flexwerken omvat veel meer dan tijdelijke krachten en uitzendkrachten. Je hebt ook payrollers, zzp'ers, vaste flexpoolers en mensen met nulurencontracten (zie pagina 14-15).

Elke sector heeft zijn eigen flex. Typisch voor de bouw is het werken met zzp'ers. De zorg heeft, net als de horeca, veel

eigen website, investeer in sociale media, heb mijn eigen klantenkring en factureer rechtstreeks aan de klant.'

PAPIERWINKEL

Francis werkt veel samen met een collega-zzp'er. 'Zo kunnen we elkaar indien nodig vervangen. Mijn klanten zien hoogstens drie gezichten. Dat is prettig voor hen en voor ons. Als iemand om zes uur geholpen wil worden valt dat te regelen. Zelf de zorg kunnen verlenen die het beste is voor de klant,

daarvoor ben ik ondernemer geworden.' Het ondernemerschap moet je liggen, vindt Francis. 'Je moet van alle nieuwe regelingen op de hoogte blijven. Tot nu toe werken zzp'ers alleen met pgb-houders. De kwaliteitswet staat niet toe dat individuen rechtstreeks zakendoen met een zorginstelling. Maar dat gaat veranderen, nu de functies "begeleiding" en deels "persoonlijke verzorging" van de ABWZ overgaan naar de gemeente. Zzp'ers mogen dan aanbesteden, zoals dat heet, net als de grote thuiszorgorga-

nisaties. Dat heb ik gedaan. Het was wel even een verschrikkelijke papierwinkel, maar het is gelukt. Ik heb een gunning voor veertien gemeenten gekregen. Sommige grote thuiszorgorganisaties kregen die niet. Dan ben ik echt apetrots, hoor. Straks gaat het pgb op de schop, en vraag ik me af hoe ik mijn klanten toch kan houden als ze hun budget kwijtraken. Lex Tabak helpt me daarbij, maar je moet het wel leuk vinden om die dingen uit te zoeken. Anderen zien dat als een opgave, ik zie het als een uitdaging.' ■

De flexers op een rij en wat er gaat veranderen

TIJDELIJK CONTRACT

De bekendste vorm van flex is het tijdelijke contract. Veel starters krijgen zo'n tijdelijk contract. Maar tijdelijke contracten mogen niet oneindig worden gestapeld.

Wat gaat er veranderen?

Volgens de nieuwe Wet werk en zekerheid (Wwz) moeten werkgevers je vanaf juli 2015 al na twee jaar een vast contract aanbieden. Dat is nu nog drie jaar. Wat ook verandert is de periode dat je 'eruit moet' voordat weer een nieuwe reeks arbeidsovereenkomsten mag beginnen. De vraag is of tijdelijke krachten straks sneller een vast dienstverband krijgen of dat ze alleen maar sneller op straat staan.

OPROEPKRACHT

Bij oproepkracht denk je meestal aan een nulurencontract, maar er bestaat ook een min-maxcontract met de garantie van een aantal uur werk per week. Niet te verwarren met de vaste flexpooler die een vast aantal uur per week werkt, maar op verschillende afdelingen of locaties kan worden ingezet.

- + De vrijheid. Strikt juridisch gezien ben je minder vrij dan vaak wordt gedacht. Zo mag je met een nulurencontract een oproep in principe niet weigeren, ook al word je pas een dag van tevoren opgeroepen. Maar in de zorg bepalen oproepkrachten vaak hun eigen rooster en vrije dagen, best luxe dus.
- Weinig rechten. Als je met een nulurencontract ziek wordt terwijl je niet staat ingeroosterd, heb je geen recht op ziektegeld. Bij werkloosheid heb je minder snel recht op WW. Informeer bij het UWV.
- Tweederangs werknemers. Flexpoolers en oproepkrachten hebben vaak geen toegang tot scholing, werkoverleg, interne vacatures en personeelsuitjes.
- ! Als je met een nulurencontract drie maanden wekelijks werkt, of meer dan 20 uur per maand, kun je voor het gemiddelde aantal uur een arbeidsovereenkomst claimen. Dit was al zo, maar niemand maakte daar gebruik van. Nu staat dat heel duidelijk vermeld in de cao. Informeer bij je vakbond.

Wat gaat er veranderen?


Er zullen minder nulurencontracten komen. Volgens de nieuwe cao VVT mogen alleen nog in noodgevallen nieuwe nulurencontracten worden afgesloten. Alle oproepkrachten mochten in 2014 kiezen of ze overgaan op een contract met een vast aantal uren. Ook min-maxcontracten zijn ingeperkt. De max mag hooguit anderhalf zo groot zijn als de min. Dus 10 uur min betekent hooguit 15 uur max.





FOTO: SHUTTERSTOCK

ZZP'ER


Een zzp'er is een kleine eigen baas en ondernemer in de ogen van de Belastingdienst.

 Als ondernemer heb je weliswaar risico's en plichten (zoals een btw-administratie bijhouden), maar daar staan interessante voordelen tegenover, zoals de startersaftrek en de zelfstandigenaftrek. Daardoor hoef je als kleine ondernemer weinig belasting af te dragen.

 Als ondernemer heb je de vrijheid om je eigen werktijd in te delen, al komt daar in de praktijk weinig van terecht. Een belangrijker voordeel is dat je baas bent over je eigen werk, dat je zorg kunt verlenen zoals jij die goed vindt.

 Als kleine zelfstandige moet je niet alleen inkomstenbelasting betalen, je moet ook zelf sparen voor eventuele werkloosheid, ziekte, arbeidsongeschiktheid en pensioen. Doe je dat allemaal keurig, dan houd je minder dan de helft van je uurtarief over. In de praktijk doen zzp'ers dat niet en zijn ze totaal onverzekerd.

Als zzp'er mag je geen zorgorganisaties rechtstreeks als opdrachtgever hebben. Dat beperkt je tot het werken met budgethouders (vanaf 2015 mag je voor sommige functies ook aanbesteden bij de gemeente).


 Een inschrijving in de Kamer van Koophandel betekent niet automatisch dat je ook voor de Belastingdienst ondernemer bent. De Belastingdienst let op ondernemersrisico, of je je eigen opdrachten binnenhaalt en of er meerdere opdrachtgevers zijn. Werken voor één bemiddelingsbureau of de rekening sturen naar het bureau betekent bijna altijd dat je geen ondernemer bent. Je loopt dan het risico op naheffing plus een boete.


Wat gaat er veranderen?

De VAR (verklaring arbeidsrelatie) zal per 2015 verdwijnen. Met de VAR werd de opdrachtgever van werkgeversverantwoordelijkheden vrijgepleit, maar de Belastingdienst gaf die verklaring wat al te gemakkelijk af. In plaats van de VAR komt de BGL (Beschikking geen loonheffingen), die de werkgever en zzp'er samen invullen. Vooral *tricky* voor de opdrachtgever dus, die minder snel vrijuit gaat.

ALFAHULP

Sinds de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) wordt weer meer met alfahulpen gewerkt. Zij zijn niet in dienst bij een thuiszorginstelling, maar via een bemiddelingsbureau bij de klant. Als alfahulp krijg je een brutoloon waarover je aan het eind van het jaar belasting moet betalen.

 Sommige constructies met bemiddelingsbureaus zijn schimmig; het is niet duidelijk voor wie en als wat (zzp'er? alfahulp?) je nu werkt. Alfahulpen hebben naheffingen moeten betalen omdat het bemiddelingsbureau ze onterecht als zzp'er had uitgeleend.


 Je bent rechteloos (ontslag, ziektegeld, pensioen et cetera).


Wat gaat er veranderen?

Op huishoudelijke zorg wordt in 2015 en 2016 fors bezuinigd; minder werk voor de huishoudelijke hulpen dus.

UITZENDKRACHT

Een uitzendkracht is in dienst van het uitzendbureau voor zolang als de uitzending duurt.

 Vrijheid. Uitzendkrachten bepalen zelf waar en wanneer ze werken. Dat geeft starters de mogelijkheid om op veel verschillende werkplekken ervaring op te doen.

 Rechten. Geen ontslagbescherming, maar afgezien daarvan heb je als uitzendkracht dezelfde rechten en arbeidsvoorwaarden als een medewerker in vaste dienst. Na een halfjaar krijg je pensioen, je wordt doorbetaald bij ziekte en hebt recht op WW – om een paar belangrijke dingen te noemen.


 Omdat je geen 'echte' collega bent krijg je vaak de rotklussen.

Wat gaat er veranderen?

In de Wwz krijgen uitzendkrachten sneller recht op een vast contract bij het uitzendbureau, namelijk na anderhalf jaar. Verder krijgen ze dezelfde beloning en arbeidsvoorwaarden als medewerkers in vaste dienst. Dat was doorgaans al zo, maar nu staat het ook in de uitzend-cao (van de ABU).

PAYROLLING EN DETACHERING

Payrolling en detachering komen in de zorg (nog) weinig voor. Detacheren lijkt veel op uitzenden, maar bij detacheren gaat het vaak om hoogopgeleide professionals die werken volgens langlopende contracten. Payrolling is puur het uitbesteden van het werkgeverschap op papier. Je hebt dan twee werkgevers: een juridische (de payrollorganisatie) en een voor wie je feitelijk het werk doet. Er is geen bemiddeling of werving, daarin verschilt het van uitzenden. De opdrachtgever komt meestal zelf met kandidaten die hij 'op de payroll' wil zetten.

 Onzekerheid. Een payrollcontract biedt je nauwelijks ontslagbescherming. Als je wordt gevraagd om een bestaand contract om te zetten in een payrollcontract is het raadzaam niet zomaar te tekenen, maar contact op te nemen met een advocaat of vakbond.

Wat gaat er veranderen?

Steeds vaker prikt de rechter deze constructie door, waardoor je als werknemer alsnog in dienst komt bij de opdrachtgever. Door de onduidelijke wettelijke status van payrolling zullen payrollconstructies waarschijnlijk verdwijnen.