

Oproeparbeid in Nederland onder de loep

Burri, S., Heeger-Hertter, S., & Rossetti, S. (2018). *On-call work in the Netherlands: trends, impact, and policy solutions* (Conditions on Work and Employment Series no. 103). Geneva: ILO.

Oproeparbeid staat internationaal in de belangstelling. De Internationale Arbeidsorganisatie heeft een omvangrijk rechtsvergelijkend project geïnitieerd met landenrapporten over de Verenigde Staten, Australië en Nieuw-Zeeland, het Verenigd Koninkrijk, Ierland en Nederland.¹ De ontwikkelingen in Nederland zijn in internationaal perspectief bijzonder interessant vanwege de omvang van oproeparbeid alsook de toegenomen wettelijke bescherming van oproepkrachten. Het Nederlandse rapport dat hier wordt besproken geeft een uitgebreid overzicht van de socio-economische kenmerken en de rechtspositie van oproepkrachten.

De afgelopen decennia is de flexibilisering van de Nederlandse arbeidsmarkt gestaag toegenomen. Oproepkrachten vormen de grootste groep van alle werknemers met een flexibele arbeidsrelatie, maar zijn tevens de minst beschermde groep. Het ontbreken van eenduidige definities van de oproep-, afroep- of invalkracht bemoeilijken het om zicht te krijgen op vormen van oproeparbeid.² Door de belangrijkste kenmerken van oproeparbeid te analyseren, ontstaat een beter zicht op de gevolgen van deze vorm van arbeid voor de oproepkrachten zelf, de werkgevers en de maatschappij als geheel. De belangrijkste bevindingen worden in het eerste hoofdstuk weergegeven.

Het oproepcontract is voor werkgevers een populair middel om de arbeidsorganisatie flexibel te houden. Oproepkrachten hebben echter in verschillende opzichten een onzekere rechtspositie. De uitgebreide juridische analyse van deze positie in het

rapport (Burri, Heeger-Hertter, & Rossetti, 2018) illustreert de meest problematische kanten, waarvan enkele in hoofdstuk twee worden besproken. In dit hoofdstuk wordt bovendien aandacht besteed aan actuele ontwikkelingen die zich na de publicatie van het rapport hebben voorgedaan.

Het rapport geeft verschillende oplossingsrichtingen aan om de (rechts)positie van oproepkrachten te verbeteren, met aanbevelin-

gen voor de Nederlandse wetgever, sociale partners als ook werkgevers. In het laatste hoofdstuk staan de belangrijkste conclusies en aanbevelingen van de auteurs.

Socio-economische kenmerken van oproeparbeid

Omvang van oproeparbeid

Net als andere Europese arbeidsmarkten is ook de Nederlandse arbeidsmarkt in de laatste twee decennia flexibeler geworden. De meeste arbeidsrelaties zijn weliswaar nog steeds gebaseerd op vaste arbeidscontracten, maar uit de cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) blijkt dat de omvang van flexibel werk sterk is toegenomen van 1,7 tot ruim 3 miljoen werkenden in de periode 2003 tot en met 2018 (CBS, 2019a). Volgens de

CBS-definitie bestaan flexibele arbeidskrachten uit twee hoofdgroepen. Enerzijds de werknemers die niet in vaste dienst zijn of geen vast aantal uren hebben, anderzijds zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) (CBS, 2019b). In 2018 waren er 940 000 werknemers met een arbeidscontract zonder een vast aantal uren die drie groepen vormen: oproepkrachten, werknemers met een variabel aantal uren en een vast of tijdelijk contract (CBS, 2019b). Volgens de CBS-definitie is een oproepkracht een "werknemer die op- of afroep beschikbaar is voor het verrichten van werkzaamheden en met wie geen vaste arbeidsduur is overeengekomen" (CBS, z.d.). Van de flexibele arbeidsrelaties zijn oproepkrachten en zzp'ers veruit de grootste en snelst groeiende groepen. Het aantal oproepkrachten is tussen 2003 en 2018 ruim verdubbeld tot 539 000 en vormt ruim 6 procent van de beroepsbevolking. Zzp'ers zijn in aantal van 634 000 in 2003 naar 1 074 000 in 2018 gegaan, ongeveer 12 procent van de beroepsbevolking in 2018. Ter vergelijking: de vaste arbeidscontracten zijn in 2018 met 5 352 000 werknemers nog steeds goed voor ruim 61 procent van de beroepsbevolking.

Groepskenmerken van oproepkrachten

De socio-economische kenmerken van oproepkrachten verschillen in veel opzichten van de profielen van vaste werknemers en andere flexibele werknemers. In tegenstelling tot vaste werknemers zijn oproepkrachten meestal vrouwen (bijna 54%), jonger dan 26 jaar (70%) en kort- of middengesehoold. Bovendien zijn oproepkrachten aanzienlijk jonger en lager opgeleid dan andere flexibel werknemers (CBS, 2019a).

Het feit dat de meeste oproepkrachten ook gelijktijdig regulier onderwijs volgen (60% in 2014) wijst erop dat oproepkrachten vaak een bijbaan is naast een hoofdactiviteit (Van den Brakel & Kösters, 2016). en voor een groot aandeel inderdaad vrijwillig is. In 2018 geeft ruim twee derde van de oproepkrachten aan dat ze geen vast dienstverband hebben omdat ze behoefte aan flexibiliteit (62%) of geen behoefte aan zekerheid (5%) hebben. Van de andere flexibele werknemers noemt slechts een kwart deze redenen (Kraan & Verbiest, 2019). Vrijwillige oproepkrachten komt vooral voor bij de jongste leeftijdsgroep en bij 65-plussers (die waarschijnlijk met pensioen

zijn). Daarentegen is oproepkrachten voor de werknemers van middelbare leeftijdsgroepen (tussen 26 en 64 jaar) vaak onvrijwillig. Zij hebben ofwel geen vaste baan kunnen krijgen of zijn nieuw in hun baan (CBS, 2016).

De verdeling van vaste werknemers en oproepkrachten over de economische sectoren is ook verschillend. Er wordt vooral meer op oproepbasis (dan in vaste dienst) gewerkt in de handel, horeca en de zorg, ofwel in dienstensectoren waar de personeelsbehoeften eerder fluctueren (CBS, 2019c). Werkgevers zetten oproepkrachten in om de afwezigheid of ziekte van werknemers, schommelingen in de bedrijfsdrukke (ook wel 'ziek en piek' genoemd) op te vangen en meer flexibiliteit in personeelsomvang te hebben (Van Echtelt & De Voogd-Hamelink, 2017).

Oproepkrachten werken iets vaker dan vaste werknemers en andere flexibele krachten in kleine (0 tot 10 werknemers) of middelgrote bedrijven (10 tot 100 werknemers). Het gaat respectievelijk over 15% van de oproepkrachten versus 8% van de vaste werknemers in 2015 en 27% versus 20%. Oproepkrachten hebben doorgaans een kortere anciënniteit dan vaste werknemers. Zo geeft 45% aan in 2015 een anciënniteit korter dan één jaar te hebben (Van den Brakel & Kösters 2016).

Arbeidsduur en werktijden

Het feit dat oproepkrachten meestal naast een hoofdactiviteit tijdens *ziek en piek* van organisaties werken, beïnvloedt in de eerste plaats de uren die ze aan de slag zijn. Oproepkrachten presteren niet alleen minder vaak overuren dan vaste werknemers (49% versus 71%), maar ze werken ook relatief vaker voor een hele korte duur (gemiddeld 14 uren per week versus 32 uren voor vaste werknemers in 2017). Het aantal uren en mate van overwerk onder oproepkrachten zijn in het afgelopen decennium gedaald. In 2017 werkten oproepkrachten aanzienlijk vaker dan vaste werknemers in ploegen- of wisseldiensten (36% versus 17%) en buiten reguliere werktijden (op zaterdag – 79% versus 53% – op zondag – 63% versus 39% – en 's avonds – 69% versus 54%). Dit kan samenhangen met het voorkomen van oproepkrachten in de sectoren handel en horeca (Kraan & Verbiest, 2019).

Inkomen

Het loon van oproepkrachten is, door de in omvang zeer beperkte en onregelmatige arbeid, relatief laag. Met gemiddeld ruim zevenhonderd euro bruto per maand in 2019 is dit krap een kwart van het gemiddelde loon van vaste werknemers. Zij verdienen namelijk ruim drieduizend euro per maand (CBS, 2019d). Dit lage loon is ook te wijten aan het relatief lage uurloon dat gerelateerd is aan de typische kenmerken van oproepkrachten: jonge leeftijd, laag opleidingsniveau en korte anciënniteit (Smits & de Vries, 2019).

Indien andere inkomstenbronnen ontbreken, blijft het gemiddelde maandelijks loon van oproepkrachten onder het niveau dat nodig is om de basisbehoeften te vervullen en economisch zelfstandig te zijn (Hoff, van Hulst, Wildeboer Schut, & Goderis, 2019). Het aandeel economisch zelfstandige werknemers is het kleinst onder oproepkrachten: minder dan 20% oproepkrachten was in 2014 economisch zelfstandig. Dit percentage stijgt naar 35% onder oproepkrachten die geen onderwijs volgen.

Bovendien stijgt het armoederisico van ruim 5% tot bijna 25-30% indien oproepkrachten niet in een huishouden wonen waar meer inkomstenbronnen beschikbaar zijn, zoals huishoudens van één persoon of van één ouder (Van den Brakel & Kösters, 2016). Oproepkrachten geven daarnaast vaker aan dat ze het risico lopen om hun baan te verliezen (25% versus 15% van de vaste werknemers), (Kraan & Verbiest, 2019).

Arbeidsomstandigheden

De typische kenmerken van oproepbanen zijn geringe arbeidsduur, onregelmatige werktijden en vooral de korte anciënniteit. Deze kenmerken beïnvloeden ook andere aspecten van de arbeidsomstandigheden van oproepkrachten (Kraan & Verbiest, 2019). Net als andere groepen flexibele werknemers melden oproepkrachten, in vergelijking met vaste werknemers, een lagere psychosociale werkbelasting (minder vaak werkdruk- 32% versus 42%- en emotioneel zwaar werk -6% versus 12%). Daarentegen geven oproepkrachten vaker aan hoger fysiek belastend/zwaar werk (56% versus 41% in 2017) met repetitieve bewegingen (45% versus

32%) uit te voeren en hebben ze minder vaak autonomie (26% versus 61%), complexiteit (51% versus 83%) en variëteit in hun taken (40% versus 65%). Dit laatste is in de laatste 10 jaar ook enkel verder toegenomen.

Oproeparbeid wordt vaak in onveilige werkomstandigheden verricht. Oproepkrachten vermelden in vergelijking met vaste werknemers vaker een hogere blootstelling aan gevaarlijke omgevingsfactoren in 2017, onder andere stoffen (21% versus 16%) en (waterige) oplossingen (26% versus 15%), en extern onwenselijk gedrag (29% versus 24%). Dit laatste kan verband houden met de sectoren waarin oproeparbeid meer voorkomt. Het feit dat oproepkrachten vaker slachtoffers zijn van een arbeidsongeval (in 2017 4,3% versus 3,1% bij vaste werknemers) en minder vaak tevreden zijn over de getroffen Arbo-maatregelen (tegen onder andere gevaarlijke stoffen 24% versus 29%, externe – 29% versus 33% – en interne – 17% versus 26% – intimidaties, agressie of geweld, arm-nek-schouder-klachten – 14,4% versus 41,9% – en emotioneel zwaar werk – 29% versus 38% – in 2011), (Hooftman et al., 2013,) kan veroorzaakt zijn door hun zeer korte en variabele arbeidsduur, evenals korte anciënniteit. Werkgevers zijn verantwoordelijk voor een veilige werkomgeving voor alle werkenden (schuld aansprakelijkheid art. 7:658 BW), maar het lage aantal werkuren lijkt geen prikkel om te investeren in (de kennis van) Arbomaatregelen onder oproepkrachten. Dit geldt ook voor levenslang leren en loopbaanontwikkeling. Oproepkrachten hebben in de afgelopen 2 jaar minder vaak dan vaste werknemers een opleiding of werkgerelateerde cursus gevolgd (38% versus 56%) en melden vaker dat hun leidinggevende niet de ontwikkeling van hun kennis en vaardigheden stimuleert (36% versus 23%), (Kraan & Verbiest, 2019).

Kortom, oproeparbeid betekent vaak een lagere psychosociaal werkbelasting, maar ook slechtere arbeidsomstandigheden, met hogere fysieke werkbelasting, slechtere omgevingsfactoren, onveiligere en onzekerder werk en minder ontwikkelingsmogelijkheden. Het is dan ook niet verrassend dat oproepkrachten minder tevreden dan ooit zijn over de mate waarin hun werk interessant is (84% versus 93% van vaste werknemers), hun werkzekerheid (79% versus 92%) en hun scholingsmogelijkheden (73% versus 83%) (Kraan & Verbiest, 2019). Dit

brengt ons bij de vraag hoe de rechtspositie van oproepkrachten in het Nederlandse arbeidsrecht is geregeld.

De rechtspositie van de oproepkracht naar Nederlands arbeidsrecht

Ontwikkelingen in de wetgeving

Sinds de inwerkingtreding van de Wet flexibiliteit en zekerheid (Flexwet) in 1999 staan voor het eerst in het Burgerlijk Wetboek (BW) enkele bepalingen die de rechtspositie van de oproepkracht versterken. Deze wet had tot doel om enerzijds meer zekerheid te geven aan kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt en anderzijds werkgevers meer armslag te geven om flexibel te kunnen inspelen op ontwikkelingen op de (internationale) markt.³ Dit doel werd maar ten dele bereikt. Met de Wet werk en zekerheid (Wwz) van 2015 beoogde de wetgever (onder meer) om flexibele werknemers meer rechten te geven en het groeiend verschil tussen mensen met een vast en een flexibel contract te bestrijden.⁴ Het aantal oproepkrachten bleef echter maar verder stijgen. In het regeerakkoord 'Vertrouwen in de toekomst' van het kabinet Rutte III wordt gestreefd om oproepkrachten weer in te zetten waarvoor ze oorspronkelijk zijn bedoeld en een einde te maken aan hun permanente beschikbaarheid. Dit heeft geresulteerd in de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab⁵) die in 2020 in werking zal treden.⁶

Begripsbepaling

Het kenmerk van de oproepovereenkomst is dat de werknemer 'wacht' op een oproep om gedurende een aantal uren of gedurende een langere periode arbeid te verrichten (Houweling, 2018). Voor het bepalen van de juridische rechten en plichten van de oproepkracht moet een voorovereenkomst (intentieverklaring) worden onderscheiden van een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht (mup).

Als een oproepkracht niet verplicht is om gehoor te geven aan de oproep, is er geen arbeidsovereenkomst. Er is dan sprake van een voorovereenkomst waarbij voor elke oproep een (tijdelijke)

arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor de duur van de oproep. Op het moment van acceptatie van een oproep gaan dan de condities gelden die in de voorovereenkomst overeen zijn gekomen, zoals loon, functie, arbeidsplaats. Volgen de oproepen elkaar met tussenpozen van minder dan zes maanden op, dan ontstaat er bij de vierde oproep een contract voor onbepaalde tijd.

De arbeidsovereenkomst mup is daarentegen van begin af aan een arbeidsovereenkomst. Deze kan voor onbepaalde of voor bepaalde tijd zijn gesloten. Gelet op de gezagsverhouding (vereist element van de arbeidsovereenkomst, zie art. 7:610 BW) is de oproepkracht in beginsel verplicht om gehoor te geven aan een oproep. Er bestaan twee verschijningsvormen: de zogeheten min-max contracten waar de werknemer voor ten minste een gegarandeerd aantal uren per week wordt opgeroepen en de nulurencontracten. Hier wordt de arbeidsduur per oproep vastgesteld en ontbreekt elke garantie ten aanzien van het aantal uren.

Is een werkgever verplicht werknemers met een min-max contract of een nulurencontract op te roepen? Werkgever en werknemer moeten zich jegens elkaar als goed werkgever en werknemer gedragen (art. 7:611 BW). Hieruit volgt geen algemene oproepplicht van de werkgever, maar de goede trouw kan met zich meebrengen dat de werkgever verplicht is de oproepkracht op te roepen, tenzij er een goede reden is om dat niet te doen (Hoge Raad, 2015). Als een werkgever werk heeft, moet hij een oproepkracht oproepen.

Oproepkrachten hebben slechts beperkte zekerheid over tewerkstelling en inkomen. Ze ontberen veel bescherming die werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd hebben. Hieronder volgt een kort overzicht van bepalingen die de oproepkracht bescherming moeten bieden.

Rechtsvermoeden van arbeidsomvang

Bij oproepwerk is de arbeidsduur doorgaans niet, dan wel slechts gedeeltelijk, in de overeenkomst vastgelegd. Wanneer de arbeidsovereenkomst ten minste drie maanden heeft geduurd, kan de werknemer het rechtsvermoeden van art. 7:610b BW

inroepen. De omvang van de arbeidsovereenkomst wordt dan afgeleid uit het gemiddeld aantal gewerkte uren in deze drie maanden of in een langere arbeidsperiode die voor het bedrijf meer representatief is. Dit is voor oproepkrachten met een nulurencontract of een min-max contract relevant (Gerechtshof Den Haag, 2013).

Loon

Een werknemer heeft recht op loon over de feitelijk gewerkte uren (art. 7:627 BW). De werkgever is dus geen loon verschuldigd als er niet is gewerkt, al zijn er uitzonderingen. Recht op loon bestaat als de overeengekomen arbeid niet is verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor de werkgever dient te komen (art. 7:628 lid 1 BW), tenzij anders schriftelijk (lid 5) of krachtens cao (lid 7) is overeengekomen. Deze afwijkingsmogelijkheden in de leden 5 en 7 maken het sluiten van de arbeidsovereenkomst mup mogelijk, omdat de werkgever dan alleen loon betaalt na een oproep om te komen werken (Cremers-Hartman, 2015). Sinds de Wwz is de afwijkingsmogelijkheid bij cao beperkt. Een afwijking van langer dan zes maanden is alleen mogelijk bij functies waarvan werkzaamheden 'incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben'.⁷

Werknemers hebben altijd recht op betaling over minimaal drie uren, ook als minder dan drie uur is gewerkt (art. 7:628a BW). Deze regeling geldt voor werknemers met een wekelijkse arbeidsomvang van minder dan 15 uur waarbij de tijdstippen voor het verrichten van werk niet zijn vastgelegd en voor werknemers met een arbeidsduur die niet of niet eenduidig is vastgelegd. De aanspraak op drie uur loon per oproep geldt ook voor elke oproep indien oproepen elkaar gedeeltelijk in werkuren overlappen (Hoge Raad, 2013).

Heeft de oproepkracht een min-max contract, dan bestaat altijd recht op uitbetaling van het minimum aantal uren, ook al was de oproep voor minder uren. Bij de voorovereenkomst constructie bestaat geen recht op loon in de periode tussen twee oproepen; er bestaat dan immers geen arbeidsovereenkomst.

Oproepkrachten hebben voorts aanspraak op dezelfde beloning als die wordt toegekend aan

werknemers die op voltijdse basis in dienst bij de werkgever zijn (art. 7:648 BW). Hieronder valt bijvoorbeeld ook een eindejaarsuitkering.⁸

Ziekte

Bij ziekte tijdens een oproepperiode moet de werkgever 70% van het loon, maar minstens het wettelijke minimumloon, doorbetalen voor de duur van de oproep (art. 7:629 BW). Wat daarna gebeurt, is afhankelijk van de overeenkomst waarop de oproepkracht werkt. Is het een voorovereenkomst, dan eindigt de loondoorbetalingsverplichting na afloop van de oproepperiode. Wordt de oproepkracht met een voorovereenkomst buiten een oproepperiode ziek, dan bestaat geen recht op loondoorbetaling. Er is dan immers geen arbeidsovereenkomst. Een recht op een Ziektewetuitkering bestaat als de oproepkracht binnen vier weken na de laatste oproepperiode ziek wordt (nawerking van de Ziektewet). De oproepkracht kan deze uitkering aanvragen bij het UWV (Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen). Het UWV zal dan wel beoordelen of er geen vast contract is ontstaan.

Bij een arbeidsovereenkomst mup loopt de loondoorbetalingsplicht door voor de duur van het contract. Er moet dan worden vastgesteld wat de omvang van de loondoorbetalingsplicht is. Dit gebeurt dan op basis van het rechtsvermoeden. Bij de arbeidsovereenkomst mup in de vorm van een nulurencontract heeft de oproepkracht bij ziekte tussen twee oproepen geen recht op loondoorbetaling en, zolang de arbeidsovereenkomst duurt, evenmin op een Ziektewetuitkering.

Ontslagbescherming

Bij een oproepcontract met een voorovereenkomst ontstaat een arbeidsovereenkomst zodra de oproepkracht een oproep accepteert. De arbeidsovereenkomst duurt voor de periode van de oproep en eindigt van rechtswege. Uit een voorovereenkomst kunnen dus een of meer arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd voortvloeien. Sinds 2015 is de werkgever verplicht om uiterlijk een maand voordat het bepaalde tijd contract, dat minstens zes maanden heeft geduurd, van rechtswege eindigt, de werknemer te informeren over het al dan niet

voortzetten van de arbeidsvoorwaarden, en bij voortzetting over de condities waaronder hij dit wil (art. 7:668 BW). Wordt deze aanzegplicht niet nagekomen, dan is de werkgever de werknemer een vergoeding verschuldigd.

Door de ketenregeling (art. 7:668a BW) is de mogelijkheid beperkt om achtereenvolgens (dat wil zeggen met een tussenpoos van minder dan zes maanden⁹) arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te sluiten. Twee arbeidsovereenkomsten die langer dan 24 maanden duren, leiden tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Hetzelfde rechtsgevolg treedt in na meer dan drie oproepen.¹⁰ De ketenregeling geldt echter niet voor jongeren onder 18 jaar met een wekelijkse arbeidsomvang van twaalf uur of minder (art. 7:668a lid 11 BW). De werknemer heeft sinds de Wvz recht op een transitievergoeding bij een dienstverband van 24 maanden voor alle vormen van onvrijwillig ontslag op initiatief van de werkgever. De hoogte bedraagt een zesde van het maandsalaris per zes maanden voor de eerste tien dienstjaren en voor alle dienstjaren daarna een vierde van het maandsalaris (art. 7:672 BW).

Concurrentiebeding

Sinds de Wvz is het niet meer toegestaan om een concurrentiebeding in een tijdelijk contract op te nemen, tenzij er sprake is van zwaarwegende bedrijfsbelangen die bovendien schriftelijk moeten zijn onderbouwd. Concurrentiebedingen in oproepcontracten verzwakken de al betrekkelijk zwakke arbeidsmarktpositie van oproepkrachten onevenredig omdat ze de mogelijkheid tot ander werk en inkomen kunnen belemmeren. Toch worden concurrentiebedingen in de praktijk vrij vaak aangetroffen, bijvoorbeeld in callcenters. Tot nu toe is er geen rechtspraak over de geldigheid van dergelijke bedingen in oproepcontracten, maar het valt te betwijfelen of zij verenigbaar zijn met de rechtspositie van oproepkrachten.

Actuele ontwikkelingen

Met de Wvz kregen flexibele arbeidsrelaties juridisch meer zekerheid, maar in de praktijk is de kloof tussen vaste en flexibele contracten groot. Met de Wet Arbeidsmarkt in Balans (Wab) zijn

maatregelen getroffen die deze kloof verder moeten verkleinen.

Allereerst wordt de term ‘oproepovereenkomst’ een wettelijk begrip (nieuw lid 9 van art. 7:628a BW). Er is sprake van een oproepovereenkomst indien de omvang van de arbeid niet is vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid van ofwel ten hoogste een maand; ten hoogste een jaar en het recht op loon van de werknemer gelijkmatig is gespreid over die tijdseenheid; of als de werknemer geen recht heeft op het naar tijdruimte vastgestelde loon, indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht.

Voorts moet de werkgever bij een nul-urenovereenkomst of een min-max contract die twaalf maanden heeft geduurd de oproepkracht in de dertiende maand schriftelijk of elektronisch een aanbod doen voor een vaste arbeidsomvang (nieuw lid 5 van art. 7:628a BW). Deze vaste arbeidsomvang moet ten minste gelijk zijn aan de gemiddelde omvang in die voorafgaande twaalf maanden. Laat de werkgever het aanbod achterwege, dan heeft de werknemer toch recht op loon voor het aantal uren waarvoor hij een aanbod had moeten ontvangen.

Dit betekent niet dat de werkgever verplicht is de arbeidsovereenkomst na twaalf maanden te continueren. Maar als er nog een lopende arbeidsovereenkomst is, of als na ten hoogste zes maanden na bovengenoemde periode van twaalf maanden er een nieuwe arbeidsovereenkomst ingaat, dan moet de werkgever bovengenoemd aanbod doen. Daarmee verliest de arbeidsovereenkomst grotendeels de flexibiliteit die de oproepovereenkomst eigen is. Werkgever en werknemer kunnen nog wel een vaste arbeidsomvang afspreken die niet is gebaseerd op een aantal uren per week, maar bijvoorbeeld een aantal uren per maand of per jaar.

Verder verdwijnt bij de transitievergoeding de wachttijd van twee jaar en hebben werknemers vanaf de eerste werkdag recht op deze vergoeding. De hoogte wordt iets lager, namelijk een derde maandsalaris per dienstjaar. De hogere opbouw bij dienstverbanden vanaf tien jaar vervalt.

Bij de ketenregeling kunnen werkgevers straks drie tijdelijke contracten aanbieden binnen een periode

van drie jaar in plaats van de huidige twee, waarbij de perioden van niet-werken tussen de contracten ten hoogste zes maanden mag zijn.

Ook zijn oproepkrachten alleen verplicht te komen als de werkgever hen vier dagen van tevoren oproept.¹¹ Wordt de oproep ingetrokken, dan behoudt de werknemer het recht op loon over de oproep.

Ten slotte wijzigt de WW-premie. Deze wordt voor vaste contracten 5% lager vastgesteld dan voor tijdelijke. Het doel van al deze maatregelen is om het voor werkgevers voordeliger en aantrekkelijker te maken om werknemers niet langer tijdelijk in dienst te nemen maar hen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden.

Conclusies en beleidsaanbevelingen

Oproeparbeit is tegenwoordig een niet meer weg te denken fenomeen op de Nederlandse arbeidsmarkt. De gestage toename van oproeparbeit achten we problematisch in het licht van de zwakke sociaal-economische positie van oproepkrachten, met name vanwege de werk- en inkomensonzekerheid en de slechtere arbeidsomstandigheden in vergelijking met vaste werknemers. Veel oproepkrachten zijn aangevoelen op deze vorm van arbeid. Ze zijn slecht beschermd tegen sociale risico's (zoals ziekte) en zijn minder tevreden dan vaste werknemers over hun werk. De onzekerheid over het aantal werkuren, met de daarmee gepaard gaande schommelingen in inkomen, is bijzonder problematisch voor de groepen voor wie zulk inkomen de enige of belangrijkste inkomstenbron is (bijvoorbeeld in een huishouden, voor alleenstaanden of alleenstaande ouders).

De wettelijke maatregelen die de afgelopen jaren zijn getroffen hebben betrekking op enkele specifieke rechtspositionele aspecten, zoals het vaststellen van de omvang van de oproepovereenkomst en een recht op betaling van minimaal drie uur per oproep. In hoeverre de wettelijke bepalingen in de praktijk worden toegepast, is slechts beperkt onderzocht.

Ingrijpendere maatregelen, zoals het verbieden van nulurencontracten of min/max contracten met een grote bandbreedte, behoudens voor specifieke situaties, zijn uitgebleven. Dit wordt niet anders met de

inwerkingtreding van Wet Arbeidsmarkt in Balans op 1 januari 2020. In ons rapport voor de ILO hebben we onder meer gepleit voor een brede aanpak gericht op verbetering van de rechtspositie van oproepkrachten. Dit vergt omvangrijker onderzoek naar knelpunten van oproeparbeit, een evaluatie van de toepassing en handhaving van de relevante wettelijke bepalingen in de praktijk en onderzoek naar cao-bepalingen en brede informatieverstrekking over de rechten van oproepkrachten aan verschillende actoren zoals werkgevers, flexibele werknemers en sociale partners. Daarbij dient in het bijzonder aandacht te worden besteed aan de naleving van de regelgeving over loon en arbeidsomstandigheden. Het wordt tijd dat oproeparbeit gelijk staat aan fatsoenlijk werk en dat vergt een diepgaande herstructurering van de arbeid. Hopelijk zal de Commissie Borstlap, die moet adviseren over herstructurering van werk,¹² structurele voorstellen uitwerken, ook voor oproeparbeit.

Susanne Burri
Susanne Heeger-Hertter
Universiteit Utrecht

Silvia Rossetti
Panteia

Noten

1. Susanne Burri, Susanne Heeger-Hertter zijn werkzaam bij de Universiteit Utrecht, Faculteit Recht, Economie, Bestuur en Organisatie (REBO). Silvia Rossetti is werkzaam bij Panteia. De drie auteurs hebben dit onderzoek verricht in het kader van het Future of Work project van de UU: <https://www.uu.nl/en/research/institutions-for-open-societies/future-of-work-hub>.
2. Deze drie termen worden het meest gebruikt in verband met oproeparbeit.
3. Met de Flexwet zijn onder meer de volgende artikelen in het BW ingevoerd: art. 7:610a en 610b: rechtsvermoeden van arbeidsovereenkomst en arbeidsomvang; art. 7:628a: minimumaanspraak loon bij oproep en art. 7:668a: ketenregel.
4. Onder de Wwz is de ketenregel (art. 7:668a BW) gewijzigd, is het concurrentiebeding uitgesloten voor tijdelijke contracten (art. 7:653 BW), geldt aan het einde van een tijdelijk contract een aanzegplicht voor werkgevers (art. 7:668 BW) en vervangt een transitievergoeding (art. 7:673 BW) de kantonrechttersformule.

5. Wet arbeidsmarkt in balans opgenomen in *Stb.* 2019, 219, inwerkingtreding per 1-1-2020.
6. Met deze wet loopt de wetgever overigens ook vooruit op een recente Europese richtlijn ter verbetering van de positie van oproepkrachten; *Kamerstukken II*, 2018/19, 35 074, nr. 3, p. 17.
7. De wetgever dacht hierbij aan tijdelijke, seizoensgerelateerde arbeid, zoals in de horeca of de agrarische sector, *Kamerstukken II*, 2013-2014, 33818, nr. 3, p. 19-20.
8. Commissie Gelijke Behandeling 22 juni 2006, *JAR* 2006/156.
9. De zes maandenperiode kan bij cao worden verkort naar drie maanden als het gaat om terugkerend tijdelijk werk dat maximaal negen maanden per jaar kan worden gedaan (denk hierbij aan seizoensarbeid).
10. Behoudens andersluidende cao-bepalingen (art. 7:668a lid 1 sub b BW).
11. De oproeptermijn van vier dagen kan bij cao worden verkort tot 24 uur.
12. De Commissie streeft ernaar om uiterlijk 1 november 2019 te rapporteren over haar advies.

Bibliografie

- CBS. (2016). *Aantal oproepbanen groeit in 5 jaar met ruim een derde*. Geraadpleegd via www.cbs.nl
- CBS. (2019a). *Werkzame beroepsbevolking; positie in de werkkring* (Dataset). Geraadpleegd via <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/>
- CBS. (2019b). *Aantal flexwerkers in 15 jaar met drie kwart gegroeid*. Geraadpleegd via www.cbs.nl
- CBS. (2019c). *Werkzame beroepsbevolking; bedrijf* (Dataset). Geraadpleegd via <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/>
- CBS. (2019d). *Werkgelegenheid; banen, lonen, SBI2008 per maand* (Dataset). Geraadpleegd via <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/>
- CBS. (z.d.). Begrippen. Geraadpleegd via <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/begrippen>
- Cremers-Hartman, E. (2015). D. Oproepcontract. In P. De Casparis (Reds.), *Flexibele arbeidsrelaties*, Deventer: Wolters Kluwer.
- Gerechtshof Den Haag. (2013, 29 oktober). 200.129.922-01. Geraadpleegd via <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:GHDHA:2013:3943>
- Hoff, S., van Hulst, B., Wildeboer Schut, J. M., & Goderis, B. (2019). *Armoede in kaart 2019*. Geraadpleegd via <https://digitaal.scp.nl/armoedeinkaart2019/>
- Hoge Raad. (2013, 3 mei). 12/01670. Geraadpleegd via <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:HR:2013:BZ2907>
- Hoge Raad. (2015, 10 april). 14/01731. Geraadpleegd via <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:HR:2015:923>
- Hooftman, W., Hesselink, J.K., Verbiest, S., van der Klauw, M., Starren, A., & van der Beek. (2013). *Arbobaalans 2012, Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland*. Geraadpleegd via <https://www.monitorarbeid.tno.nl/over-ons/arbobaalans/arbobaalans>
- Houweling, A.R. (Ed.). (2018). *Arbeidsrechtelijke themata I*. Den Haag: Boom Juridische uitgevers.
- Kraan, K., & Verbiest, S. (2019). *Trends in kwaliteit van de arbeid van flexibele en vaste werknemers en multi-jobbers*. Geraadpleegd via <https://www.monitorarbeid.tno.nl/publicaties>
- Smits, W., & de Vries, J. (2019). *Loonverschil tussen flexibele en vaste werknemers*. Geraadpleegd via CBS Statistische Trends: <https://www.cbs.nl/nl-nl/reeksen/statistische-trends>
- Van den Brakel, M., & Kösters, L. (2016). *Inkomenspositie van flexibele werknemers*. Geraadpleegd via CBS Sociaaleconomische trends: <https://www.cbs.nl/nl-nl/reeksen/sociaaleconomische-trends>
- Van Echtelt, P., & De Voogd-Hamelink, M. (2017). *Waarom flexwerkers?*, In: *Arbeidsmarkt in kaart: werkgevers*. Geraadpleegd via <https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-inkaart-werkgevers2017>