

Factsheet 1 pgb

Wat is pgb: het persoonsgebonden budget (pgb) is een leveringsvorm in de zorg. Wanneer cliënten zorg nodig hebben, kunnen zij kiezen om dit in natura te verzilveren, of met een pgb. Het belangrijkste verschil tussen deze twee leveringsvormen is het feit dat cliënten met een pgb (budgethouders), zelf volledige regie voeren over de zorginkoop. Zij zijn zelf verantwoordelijk voor het aannemen van zorgverleners en bepalen zelf wanneer en hoe deze zorg geleverd wordt. Er kan daarbij ook gebruik gemaakt worden van een vertegenwoordiger die de inkoop van zorg organiseert. Voor zorginkoop krijgen budgethouders trekkingsrecht op een budget wat bij de SVB staat. In zorg in natura wordt de zorginkoop door de verstrekker (gemeente, zorgkantoor of -verzekeraar) geregeld en is de keuzevrijheid van de cliënt minder.

Het pgb kan gebruikt worden onder vier verschillende zorgwetten:

1. Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) – verstrekt door gemeenten
2. Jeugdwet – verstrekt door gemeenten
3. Wet langdurige zorg (Wlz) – verstrekt door zorgkantoren
4. Zorgverzekeringswet (Zvw) – verstrekt door zorgverzekeraars

Onder deze verschillende wetten wordt verschillende zorg onder verschillende voorwaarden geleverd. Er is dus geen sprake van een volledig gelijkwaardig pgb onder de diverse wetten.

Voor de Zvw is het verschil het grootst: in tegenstelling tot de andere wetten is de de ondersteuning door de SVB bij het Zvw-pgb vrijwillig. Budgethouders mogen kiezen om gebruik te maken van deze publieke faciliteit. Ongeveer 1/3^e van de 15.000 Zvw-pgb budgethouders doet dit. Het deel wat geen gebruik maakt van de SVB is volledig buiten zicht van de publieke instanties. Daarom weten wij niet of en hoeveel hier gebruik wordt gemaakt van de Rdah.

Pgb en werkgeverschap:

Omdat de budgethouder zelf verantwoordelijk is voor de inkoop van zorg, wordt de budgethouder geacht ook zelf contracten af te sluiten met de zorgverleners. Er zijn verschillende overeenkomsten mogelijk. Wanneer er sprake is van werkgeverschap dan sluit de budgethouder een arbeidsovereenkomst met de zorgverlener af. De budgethouder is in dat geval werkgever en de zorgverlener de werknemer.

Het werkgeverschap wordt daarbij soms als last ervaren door de budgethouder; een plicht die bij het pgb komt zonder dat een budgethouder er op zit te wachten. Om deze last zo laag mogelijk te laten zijn, ondersteunt de SVB de budgethouder zo veel als mogelijk met het uitvoeren van deze taken. Zo voert de SVB bijvoorbeeld de volledige salarisadministratie uit, biedt zij verzuimbegeleiding en is een rechtsbijstandverzekering geregeld.

In het pgb komen overigens ook veel overeenkomsten van opdracht voor. Deze gelden voor de zorgverleners die niet in een arbeidsrelatie met de budgethouder zitten. Bijvoorbeeld ZZP'ers en directe familieleden. Ook voor deze groep biedt de SVB uitgebreide ondersteuning.

Factsheet 2: Wetsvoorstel meer zekerheid flexwerkers

Het wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers bevat drie (grote) onderdelen:

1. Aanscherpen ketenregeling

Er worden regels getroffen voor het scherper vaststellen dat bij structureel werk een vast contract hoort. Specifiek komen voorstellen om de ketenregeling voor tijdelijke contracten aan te scherpen.

- Voorkomen dat structureel werk in permanente tijdelijkheid wordt ingevuld, waarbij wordt voorkomen dat een werknemer na de tussenpoos weer opnieuw op een tijdelijk contract aan het werk komt bij dezelfde werkgever, al dan niet via opvolgend werkgeverschap. Doel is voor werknemers het perspectief op een contract voor onbepaalde tijd te vergroten. De huidige tussenpoos van 6 maanden na 3 contracten, wordt vervangen door een administratieve vervalttermijn van 60 maanden (5 jaar). De uitzondering dat de ketenbepaling van 3 contracten in 3 jaar opgerekt kan worden naar 6 contracten in 4 jaar komt te vervallen en de regels voor opvolgend werkgeverschap worden aangescherpt.
- Voor seizoenswerk blijft het mogelijk om de tussenpoos te verkorten tot 3 maanden als sprake is van terugkerend tijdelijk werk dat ten hoogste 9 maanden kan worden verricht.
- Voor scholieren en studenten met een bijbaan blijft wel een onderbrekingstermijn van 6 maanden bestaan, om hun toegang tot de arbeidsmarkt niet te beperken, aangezien het hier (zoals ook bij de uitzondering voor oproepcontracten) om bijbanen gaat (zie oproep).

2. Afschaffen oproepcontracten

Oproepcontracten, zoals nulurencontracten, worden verboden en vervangen door een bandbreedtecontract.

- Het oproepcontract wordt vervangen door het nieuwe type bandbreedtecontract. In dit contract zal het verplicht worden om tenminste een arbeidsomvang af te spreken, niet zijnde nul (bandbreedte). De bandbreedte mag niet meer dan 30% zijn van de minimale arbeidsomvang. Werknemers krijgen dan een bandbreedte van twee arbeidsomvangs die gebaseerd is op een periode van maximaal van een kwartaal, bijvoorbeeld 300 tot 390 uur per kwartaal. Wanneer er gekozen wordt voor een periode van langer dan een maand tot een kwartaal, gaat een verplichting tot gespreide loonbetaling gelden en geldt dat de werkgever er zorg voor draagt dat telkens voor ten minste een kwartaal de werknemer een bepaalde mate van zekerheid heeft over wanneer hij zich beschikbaar dient te houden voor werk. Dit zal werknemers meer inkomens- en roosterzekerheid bieden.
- Van tevoren moet worden vastgelegd op welke dagen en uren een werknemer beschikbaar moet zijn en dit mag de 130% niet overschrijden. Om werknemers meer roosterzekerheid te bieden, krijgt de werknemer daarbij het recht om buiten deze vooraf bepaalde en vastgelegde beschikbare uren de oproep te weigeren.
- Studenten en scholieren met bijbanen kunnen op oproepbasis blijven werken.
- Arbeidsovereenkomsten op basis van jaarurennormen blijven mogelijk, en staan los van het bandbreedtecontract. Wel dienen werkenden op een jaarurennorm ook meer roosterzekerheid te krijgen.

3. Inkorten fasen uitzenden en recht op ten minste gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden

Uitzendkrachten: verkorten meest onzekere fasen en gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden.

- Inkorten Fase A en B uitzenden. Om de werkzekerheid van uitzendkrachten te verbeteren door de onzekere fasen binnen uitzend te verkorten, door de zogeheten fase A wettelijk vast te leggen op 52 weken, waarbij geen afwijkingen per CAO meer mogelijk zijn. De cao-afwijking voor fase B wordt verkort naar 6 contracten in 2 jaar. In Fase A zit een uitzondering voor oproep (bij hen is de uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht nog wel mogelijk), een uitzondering op de ketenbepaling (dat betekent dat onbeperkt tijdelijke contracten kunnen

worden afgesproken) en is het mogelijk om een uitzendbeding af te spreken (waarbij het contract stopt als de inleenopdracht stopt). In Fase B geldt dat niet meer.

- Bij uitzenden (in zowel fase A als fase B) is het voorstel om ook de onderbrekingstermijn te laten vervallen en een administratieve vervalltermijn van 60 maanden in te voeren, behalve studenten met een bijbaan (voor hen blijft een onderbrekingstermijn van 6 maanden gelden).
- Uitzendkracht krijgt recht op tenminste gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden.

In de wet blijft staan dat uitzendkrachten recht hebben op hetzelfde loon en arbeids- en rusttijden als werknemers bij de inlener. Hieraan wordt toegevoegd dat de overige arbeidsvoorwaarden ten minste gelijkwaardig dienen te zijn. Aan de cao-tafel kan - in lijn met het voorstel van de SER - een ten minste gelijkwaardig totaalpakket aan arbeidsvoorwaarden worden afgesproken. Ook het uitzendpensioen krijgt een plek in dit pakket, waarbij het uitzendpensioen een marktconform niveau krijgt; de uitwerking hiervan ligt bij sociale partners. Hiervoor gelden de Europeesrechtelijke kaders, wat betekent dat bij een afwijking bij cao, het loon en overige vergoedingen altijd gelijkwaardig dienen te blijven.