

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Plaats: Den Haag
Datum: 1 mei 2018
Ons kenmerk: ZPW20180501
Uw Kenmerk:
Contactpersoon: Judy Boere
Telefoonnummer: 06-10846342
E-Mail: judy.boere@vng.nl

Betreft: ZPW-reactie op wetsvoorstel 'Arbeidsmarkt in balans'.

Geachte heer Buitendijk,

Na het wetsvoorstel invoering extra geboorteverlof is het wetsvoorstel 'Arbeidsmarkt in balans' het tweede wetsvoorstel waar het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de Zelfstandige Publieke Werkgevers (ZPW) over consulteert. Wij stellen dit zeer op prijs en vinden het van belang om met elkaar te zoeken naar een structurele werkwijze waarop de werkgeversvertegenwoordigers van de decentrale overheden en onderwijsinstellingen in een vroeg stadium van het wetgevingstraject om hun zienswijze wordt gevraagd.

Hieronder treft u de reactie van ZPW aan op het wetsvoorstel 'Arbeidsmarkt in balans'. Sectorspecifieke reacties zullen, indien nodig, door de individuele sectoren rechtstreeks worden ingebracht in de internetconsultatie.

Algemeen

Het conceptwetsvoorstel omvat de uitwerking van een groot aantal in het regeerakkoord aangekondigde maatregelen met als doel om de arbeidsmarkt in balans te brengen. Het wetsvoorstel sluit aan op de maatschappelijke discussie over de zogenoemde 'doorgeslagen flexibilisering' en over de verhouding 'vast-flex'. De voorstellen sluiten aan bij de lange termijn visie inzake de modernisering van de arbeidsverhoudingen in onze sectoren en de flexibiliteit die organisaties nodig hebben versus de zekerheid die werknemers vragen bij de verschillende voorkomende contractvormen.

Hoewel ZPW zich in de bedoeling van de wet herkent, zijn niet alle maatregelen die worden voorgesteld passend voor de werkgevers bij decentrale overheden en in de onderwijssectoren. Dit heeft te maken met het eigen risicodragerschap. De prikkels die de wet bij bepaalde voorstellen ten

doel heeft, hebben daardoor bij onze sectoren niet het gewenste effect. Een voorbeeld hiervan is het voorstel tot differentiatie van de WW-premie. Daarnaast wijzen wij erop dat de uitwerking van een aantal voorstellen soms onnodig gecompliceerd is, bijvoorbeeld het hanteren van verschillende proeftijden en het mogelijk maken van verschillende oproepovereenkomsten. ZPW roept op - daar waar mogelijk - de wet- en regelgeving zo eenvoudig mogelijk te houden, zodat deze uitvoerbaar is voor werkgevers in onze publieke sectoren.

Hieronder gaan we specifiek in op de voor ons meest relevante elementen uit het wetsvoorstel.

Flexibele arbeid

- Wij ondersteunen de versoepeling van de ketenbepaling. Voor het primair onderwijs is ons inziens terecht een uitzondering op de ketenregeling in het wetsvoorstel opgenomen.
- Voor de andere ZPW-sectoren geldt dat ze graag een mogelijkheid aan de wet zien toegevoegd, namelijk dat bij cao kan worden geregeld dat een langere termijn voor de ketenregeling kan worden afgesproken dan het huidige voorstel nu biedt. We vinden dat het aan sociale partners in de betreffende sector is om te bepalen of een ruimere toepassing van de ketenregeling in die specifieke situatie gerechtvaardigd is.
- Met het kabinet is ZPW van mening dat payrolling als instrument voor het ontzorgen van werkgevers moet blijven bestaan, maar dat het niet moet worden gebruikt als instrument om te concurreren op arbeidsvoorwaarden. Het is goed dat de wetgever duidelijkheid geeft over de aard van payrolling (ontzorgingsinstrument voor de werkgever) en welke arbeidsrechtelijke gevolgen het gebruik van dit instrument heeft. Wel verwacht ZPW uitvoeringsproblemen omdat er in het wetsvoorstel wordt gekozen om de payrollovereenkomst arbeidsvoorwaardelijk gelijk te stellen met een uitzendovereenkomst.
In de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) wordt vervolgens geregeld dat de cao van de inlener van toepassing is. Deze constructie maakt, dat er geen directe binding is met de in de sector geldende cao en er afwijkende afspraken moeten worden gemaakt om payrollers bijvoorbeeld gebruik te kunnen laten maken van de middelen en ondersteuning van de A&O-fondsen in de sectoren.

Ontslag

Sinds de inwerkingtreding van de wet Werk en Zekerheid is de ontslaggrond leidend voor de te volgen ontslagroute. De wetgever heeft in het nieuwe ontslagrecht aangegeven, dat de door de werkgever aangevoerde ontslaggrond moet worden voldragen door aangevoerde en niet betwiste juridisch bewezen feiten van de werkgever. In de Wet Werk en Zekerheid was er geen plek meer ingeruimd voor een zogenaamde cumulatiegroond. Deze afwezigheid van de cumulatiegroond leidde ertoe dat veel ontslagzaken door de rechter worden afgewezen. ZPW ondersteunt het voorstel tot het gedeeltelijk invoeren van de cumulatiegroond. De cumulatiegroond is een aanvulling op het civiele ontslagrecht dat na de invoering van de Wet Normalisering rechtspositie ambtenaren (WNRA) voor alle onderwijssectoren en decentrale overheden zal gelden.

Premiedifferentiatie

Het kabinet wil het aangaan van vaste contracten stimuleren door een lagere WW-premie te heffen voor vaste contracten en een hogere premie voor tijdelijke contracten. Hiermee wordt het eerder gehanteerde principe 'de vervuiler betaalt' losgelaten. Los van de vraag of het loslaten van dit principe het beoogde effect heeft, zal een gedifferentieerde WW-premie geen effect hebben op onze sectoren. Wij zijn namelijk eigenrisicodragers voor de WW, een situatie die ook na de invoering van de WNRA gehandhaafd blijft.

Daar waar het kabinet voornemens is de wetgeving nader uit te werken met werkgevers- en werknemersorganisaties sluit ZPW graag aan bij dit overleg.

Met vriendelijke groet,

Rinda den Besten

Portefeuillehouder ZPW Arbeidsmarktbeleid
Voorzitter PO-raad