

Vergaderjaar 2014–2015

33 818

Wijziging van verschillende wetten in verband met de hervorming van het ontslagrecht, wijziging van de rechtspositie van flexwerkers en wijziging van verschillende wetten in verband met het aanpassen van de Werkloosheidswet, het verruimen van de openstelling van de Wet inkomensvoorziening oudere werklozen en de beperking van de toegang tot de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (Wet werk en zekerheid)

Nr. 71

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 15 juni 2015

Inleiding

Naar aanleiding van de recente berichtgeving in de media over onder meer klachten die zijn binnengekomen bij het meldpunt van CNV, is bij de regeling van werkzaamheden van dinsdag 19 mei jongstleden (Handelingen II 2014/15, nr. 84, item 11, blz. 6–7) verzocht om een brief waar hier op wordt ingegaan. Hierbij voldoe ik aan dat verzoek van uw Kamer. Tevens maak ik van de gelegenheid gebruik uw Kamer te informeren over de peiling van het MKB-panel over de gevolgen die het MKB verwacht van invoering van de transitievergoeding en andere aanpassingen in het ontslagrecht, zoals toegezegd in mijn brief van 30 juni 2014. Tot slot ga ik in op de communicatie- en voorlichtingsactiviteiten over de wijzigingen die het gevolg zijn van de Wwz.

Berichtgeving in de media

Alvorens op de berichtgeving in de media in te gaan, is het goed te markeren dat met de Wwz een belangrijke stap is gezet in het verbeteren van de balans tussen vaste arbeid en flexibele arbeid en in het tegengaan van oneigenlijk gebruik van flexibele contractvormen. Daarmee past deze wet – net als de Wet aanpak schijnconstructies – in het streven naar een fatsoenlijke arbeidsmarkt. Over de negatieve gevolgen van het oneigenlijk gebruik van flexibele contractvormen is al jaren gesproken, zowel binnen als buiten uw Kamer, en dit heeft uiteindelijk geresulteerd in afspraken in het Sociaal Akkoord, vertaald in de Wwz. Dat geldt overigens ook voor het

ontslagrecht (daarover is zelfs al decennialang gesproken, zonder resultaat). Die twee onderdelen van de wet zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Enerzijds het verbeteren van de rechtspositie van werknemers met een flexibel contract waardoor onder meer sprake zal zijn van het eerder ontstaan van een vast contract bij structureel werk. Anderzijds, een eenduidiger, rechtvaardiger, sneller en goedkoper ontslagrecht voor als het beëindigen van een vast contract noodzakelijk blijkt te zijn.

Zoals ik in mijn brief van 23 april jongstleden¹ heb aangegeven moeten we ons realiseren dat niet alle werkzaamheden structureel van aard zijn (en in die gevallen meer flexibele contractvormen passend zijn) en dat na de recente crisis en bij een aantrekkende economie, werkgevers voorzichtig zijn met het nemen van beslissingen die hen ook voor de lange termijn binden. Ik kan mij dat voorstellen, ook de koudwatervrees die zich bij sommige werkgevers lijkt te manifesteren. Flexibele contractvormen zijn ook bedoeld om het hoofd te kunnen bieden aan de risico's van een onzekere markt, en kunnen ook dan een nuttige functie vervullen voor zowel werkgevers als werknemers. Zij zijn echter niet bedoeld om het werkgeversrisico voor langere tijd af te kunnen wentelen op werknemers. Daarom worden met de Wwz beperkingen aangebracht in de mogelijkheden om gebruik te maken van flexibele contractvormen. Beperkingen als het gaat om het aantal tijdelijke contracten en de periode gedurende welke hiervan gebruik kan worden gemaakt, bij wat in feite structurele werkzaamheden zijn, en bijvoorbeeld ook beperkingen als het gaat om de mogelijkheid om gebruik te maken van oproepcontracten met de daarbij behorende inkomensonzekerheid.

De recente berichtgeving lijkt erop te duiden dat de afspraken die bij het Sociaal Akkoord zijn gemaakt niet voor iedere werkgever leidend zijn. Dat is echter geen reden om die afspraken zelf en de uitwerking daarvan ter discussie te stellen, feitelijk nog voor de wet (in zijn geheel) in werking is getreden. In verschillende cao's zijn afspraken gemaakt die al recht doen aan de doelstelling van het Sociaal Akkoord. In de sector VVT is een integraal akkoord bereikt over een nieuwe cao die ten aanzien van nulurencontracten voldoet aan de doelstelling van dat akkoord. In de cao Ziekenhuizen zijn afspraken gemaakt over het verhogen van het aantal vaste werknemers en het verminderen van het aantal tijdelijke werknemers waarbij vast werk leidt tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met enerzijds een vast aantal arbeidsuren per jaar en anderzijds een flexibele inzet van werknemers. Hiermee wordt externe flexibiliteit zoveel mogelijk omgezet in interne flexibiliteit. Een ander voorbeeld betreft de recente afspraken over het omzetten van tijdelijke naar vaste contracten die zijn gemaakt voor de nieuwe cao GGZ in combinatie met afspraken om vaste werknemers flexibel in te zetten binnen de instellingen om zo de noodzakelijke wendbaarheid van de GGZ organisaties te verhogen. Eerder heb ik ook al voorbeelden genoemd² van individuele werkgevers, zoals een werkgever die de flexibele schil klein houdt door met vaste werknemers af te spreken dat ze in de winter extra werken en dat compenseren met extra vrije tijd in de zomermaanden en werkgevers die werknemers niet eerst het maximale aantal tijdelijke contracten laten werken, maar meteen of binnen een jaar een vast contract aanbieden. Ook zijn er voorbeelden van werkgevers die zijn afgestapt van het gebruik van tijdelijke contracten en uitzendkrachten vanwege negatieve effecten op de continuïteit van de bedrijfsvoering en op de loyaliteit van werknemers en de kosten verbonden aan het telkens opnieuw inwerken van nieuw personeel.

¹ Kamerstuk 33 818, nr. 69

² Kamerstuk 33 818, nr. 62

Veel werkgevers(organisaties) geven hiermee aan dat investeren in bestendige arbeidsrelaties loont. En werknemers(organisaties) blijken oog te hebben voor de behoefte van werkgevers aan flexibiliteit in de bedrijfsvoering en zijn bereid hierover afspraken te maken. Hieruit blijkt dat zowel op het individuele als het collectieve niveau een goede balans tussen vast en flex kan worden bereikt. Werkgevers en werknemers moeten elkaar, ook wat dat betreft, weten te vinden. Daarom zal ook dit onderdeel uitmaken van onze voorlichtingscampagne. Ook het CNV geeft aan dat een omslag in denken en doen nodig is. Mede om die reden is het meldpunt ingericht om in hun rol als vakbond, werkgevers te kunnen aanspreken. Dat is ook hun taak. Ook om samen naar wegen te zoeken hoe het beter kan en de koudwatervrees die er soms is, weg te nemen. Als mede ondertekenaars van het Sociaal Akkoord geldt dat ook voor organisaties van werkgevers en voor het kabinet, zeker ook als het gaat om handelen in strijd met de letter of geest van de wet door de overheid zelf. In de brief van 29 mei jongstleden naar aanleiding van de motie Van Weyenberg, Heerma en Mulder³ is hier reeds op ingegaan zodat ik hier volsta met daarnaar te verwijzen.

Meer specifiek als het gaat om invalkrachten in het primair onderwijs, merk ik op al eerder te hebben aangegeven hoe veronderstelde problemen binnen de kaders van de nieuwe wetgeving kunnen worden opgelost, namelijk door bijvoorbeeld gebruik te maken van flexpools en door afspraken te maken in de cao over bijvoorbeeld min/max contracten. Het is nu aan de praktijk om hier daadwerkelijk werk van te maken. Men heeft daar nog ruim de tijd voor, namelijk tot 1 juli 2016. Tot die tijd geldt de huidige cao. En als het gaat om werknemers die in de universitaire wereld werkzaam zijn op tijdelijke contracten, is al eerder geconstateerd dat dit aantal te hoog is. Ook constructies zoals genoemd in de berichtgeving waar werknemers hetzelfde werk verrichten maar telkens voor (of liever via) andere werkgevers, passen niet in de geest van de Wwz. De Minister van OCW heeft eind 2014 in de Wetenschapsvisie aangegeven dat universiteiten ruimte moeten maken voor jong talent en gericht carrièreperspectief moeten bieden aan jonge onderzoekers. Zoals vervolgens in het principe cao-akkoord universiteiten is vastgelegd, zullen universiteiten vanaf komend academisch jaar voor nieuw personeel alleen nog werken met dienstverbanden. Dat wil zeggen, werknemers komen rechtstreeks in dienst van de universiteiten. Voorts zal invulling worden gegeven aan het uitgangspunt van de cao dat voor structureel werk bij gebleken geschiktheid dienstverbanden en arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd worden aangegaan. Inhuur via uitzendbureaus en payrollbedrijven wordt dus teruggedrongen en tijdelijke inhuur is alleen toegestaan in bijzondere gevallen, zoals vervanging bij ziekte of voor het wegwerken van achterstanden. Ook gaan werkgevers bij bestaande dienstverbanden maatregelen nemen om het percentage tijdelijke contracten (van vier jaar of korter) van hoogleraren, universitaire hoofddocenten en docenten terug te brengen. Uit deze afspraken blijkt dat de sector – in de geest van de Wwz – actief bezig is om tijdelijke dienstverbanden en inhuurconstructies terug te dringen.

Peiling van het MKB panel

In mijn brief van 30 juni 2014⁴ heb ik u toegezegd speciaal oog te hebben voor de gevolgen voor de werkgelegenheidsontwikkeling in het MKB van de Wwz, meer in het bijzonder van de wijzigingen in het ontslagrecht. Zoals toen reeds benadrukt, is over de ontwikkeling van de werkgelegenheid als gevolg van de hervormingen pas in 2016 iets te zeggen op

³ Kamerstuk 33 818, nr. 66

⁴ Kamerstuk 29 544, nr.544

basis van CBS-cijfers. Daarom is het halfjaarlijks MKB-panel van Panteia⁵ aangegrepen om vooruitlopend op de inwerkingtreding van belangrijke onderdelen van de Wwz, de beleving van het MKB over de wijzigingen in het ontslagrecht te inventariseren. In het najaar van 2014 (september tot en met november 2014) is het MKB-panel hiervoor geraadpleegd. In algemene zin valt het de onderzoekers op dat een groot deel van de respondenten ten tijde van het invullen van de enquête nog niet goed op de hoogte is van de wijzigingen in het ontslagrecht. Aangezien deze wijzigingen pas op 1 juli 2015 ingaan, is dat op zich niet verwonderlijk. Dit gebrek aan kennis is het sterkst bij kleinere bedrijven en uit zich in onzekerheid over de effecten van bijvoorbeeld de transitievergoeding. Ook is er een grote spreiding in de beoordeling van de verwachte gevolgen van het gewijzigde ontslagrecht: er zijn ongeveer even veel respondenten die negatieve gevolgen verwachten als respondenten die positieve gevolgen verwachten. Het grootste deel van de bedrijven verwacht niet direct een effect op de werkgelegenheid binnen het eigen bedrijf. De onzekerheid over de gevolgen uit zich bij een deel van de respondenten in een gematigd negatief oordeel over de wijzigingen in het ontslagrecht. Beter geïnformeerde, grotere bedrijven blijken positiever over de te verwachten effecten dan minder goed geïnformeerde, kleinere bedrijven. Indirect blijkt volgens de onderzoekers uit sommige reacties dat er bij de respondenten soms nog kennis ontbreekt over alle relevante regelingen. Hoewel het begrijpelijk is dat MKB-bedrijven meer een half jaar voor het ingaan van grote delen van de wet nog beperkte kennis hebben en onzekerheid ervaren over de gevolgen, onderstreept dit onderzoek de noodzaak van goede voorlichting en informatievoorziening over de wijzigingen in het ontslagrecht.

Communicatie Wwz

De komende periode geven het UWV en SZW dan ook informatie over de wijzigingen in het ontslagrecht per 1 juli. SZW doet dat als onderdeel van de communicatie van het brede pakket aan veranderingen voortvloeiend uit de Wwz. Zo kunnen werkgevers en werknemers op de website mijnwerkenzekerheid.nl uitleg vinden over de wet in den brede. Ook op rijksoverheid.nl is vooruitlopend op de inwerkingtreding reeds informatie opgenomen over de wijzigingen betreffende het flex- en ontslagrecht. Daarnaast worden daarop factsheets geplaatst met uitleg over het nieuwe ontslagrecht bij verschillende ontslaggronden en uitgebreide informatie over de transitievergoeding, inclusief rekenvoorbeelden. Naast een tool over de ketenbepaling, is er ook een tool waarmee kan worden gezien of een werknemer recht heeft op een transitievergoeding en zo ja, hoe hoog deze vergoeding dan is. Individuele werkgevers en werknemers kunnen deze tools gebruiken als hulpmiddel voor het bepalen van de gevolgen van de wet voor hun specifieke situatie. Verder is op 28 mei een radiocampagne gestart om werkgevers en werknemers te wijzen op de veranderingen per 1 juli. Met sociale partners is afgesproken dat zij een rol spelen bij de voorlichting over de wet richting hun achterban. Zo kunnen zij de factsheets verspreiden onder de achterban. Uiteraard kan de informatie worden aangepast of uitgebreid als blijkt dat daar op specifieke onderdelen behoefte aan bestaat.

Monitoring

De gevolgen van de invoering van de Wwz zal ik nauwgezet monitoren. Dat geldt niet alleen voor de wijzigingen met betrekking tot het ontslagrecht en flexibele arbeid, maar ook voor de wijzigingen van de WW. Zoals ik u heb toegezegd, zal ik u voor de begrotingsbehandeling in het najaar

⁵ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

informereren over de eerste indrukken van de werking van de Wwz. In die brief zal ik ook ingaan op de wijze waarop ik de effecten van de Wwz in de komende jaren structureel en integraal zal monitoren en evalueren. Daarin neem ik ook de monitoring van de gevolgen van de Wwz voor het MKB mee.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher