

Vergaderjaar 2016–2017

34 707

Verdere behandeling van aanhangige stukken

Nr. 2

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 7 april 2017

Op 4 april 2017 heeft de vaste Commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid mij verzocht om de mogelijke gevolgen in beeld te brengen van het controversieel verklaren van een drietal wetsvoorstellen. In deze brief ga ik per wetsvoorstel in op deze mogelijke gevolgen.

Kamerstuk 34 590 – Wijziging van de Wet arbeid vreemdelingen en de Vreemdelingenwet 2000

Het wetsvoorstel tot wijziging van de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) en de Vreemdelingenwet 2000 implementeert de richtlijn betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derdelanders met het oog op tewerkstelling als seizoenarbeider (2014/36/EU). Op uiterlijk 30 september 2016 had deze richtlijn geïmplementeerd moeten zijn, dus Nederland heeft de implementatietermijn overschreden. In de nota naar aanleiding van het verslag (Kamerstuk 34 590, nr. 6) is ingegaan op de achtergronden van de overschrijding van de implementatietermijn. De Europese Commissie heeft onlangs een mededeling uitgebracht over, onder meer, het optreden tegen het niet-tijdig implementeren van richtlijnen (zie hierover het BNC-fiche «mededeling betere toepassing EU-recht» dat op 27 januari jl. aan uw Kamer is gestuurd (Kamerstuk 22 112, nr. 2298)). Dit houdt in dat de Europese Commissie systematisch een boete zal eisen wanneer lidstaten richtlijnen niet tijdig implementeren. Dit nieuwe beleid geldt ook voor de omzetting van de richtlijn seizoenarbeid. Nederland loopt daarmee het risico op een boete van minimaal € 3.744.000. Gezien dit risico is verder uitstel van implementatie ongewenst.

De implementatie van de richtlijn heeft overigens nauwelijks gevolgen voor de praktijk, omdat er voldoende prioriteitgenietend aanbod is in deze sector. Dit betekent dat het aantal seizoenarbeiders van buiten de EU/EER dat wordt toegelaten tot Nederland nihil is, en ook onder de aangepaste

wetgeving nihil zal blijven. De implementatiewetgeving past de Wav en de Vreemdelingenwet 2000 slechts op technische punten aan.

Wetsvoorstel wijziging van de Wet arbeid en zorg en enkele andere wetten in verband met de uitbreiding van het kraamverlof teneinde de band tussen de partner en het kind te versterken en in verband met een aanpassing van het zwangerschap- en bevallingsverlof bij meerlingen (Kamerstuk 34 617)

Dit wetsvoorstel voorziet in een uitbreiding van het kraamverlof met drie dagen gedurende welke het UWV een uitkering verstrekt aan de werknemer. Bij nota van wijziging (Kamerstuk 34 617, nr. 7) is een voorstel tot een aanpassing van het meerlingenverlof aan het wetsvoorstel toegevoegd. Als het wetsvoorstel controversieel verklaard wordt, zijn de beoogde data van inwerkingtreding, respectievelijk 1 januari 2019 en 1 april 2018, niet meer haalbaar.

Het UWV start met de implementatie van wetsvoorstellen als de tekst van het wetsvoorstel definitief is. Dat is het moment waarop het wetsvoorstel door uw Kamer is aanvaard. Bij eerdere aanvang van de implementatie bestaat het risico dat eventuele wijzigingen in het wetsvoorstel niet meer adequaat kunnen worden verwerkt of dat stappen terug moeten worden gezet in het implementatietraject. Dat leidt tot extra kosten, mogelijk tot alsnog latere inwerkingtreding en ook tot onzekerheid voor degenen voor wie het wetsvoorstel is bedoeld of die daar anderszins door geraakt worden.

In de uitvoeringstoets (bijlage bij Kamerstuk 34 617, nr. 3) bij het wetsvoorstel Kraamverlof heeft het UWV aangegeven dat inwerkingtreding per 1 januari 2019 mogelijk is, mits het UWV per 1 april jl. over de definitieve wettekst had kunnen beschikken. Hierbij wil ik aantekenen dat UWV thans al wel enige voorbereidende activiteiten verricht in afwachting van de plenaire behandeling die (voorlopig) geagendeerd was voor week 16. Daardoor zou de datum van 1 januari 2019 toch haalbaar zijn. Bij uitstel van de plenaire behandeling van het wetsvoorstel zal ook de datum van inwerkingtreding naar achteren verschuiven.

Het wetsvoorstel voorziet tevens in aanpassing van het meerlingenverlof. Deze aanpassing zorgt ervoor dat vrouwen die in verwachting zijn van een meerling ook bij vroeggeboorte in ieder geval 20 weken zwangerschaps-/bevallingsverlof kunnen genieten. Anders dan beoogd met het amendement dat voorzag in het meerlingenverlof¹, bedraagt het verlof in de praktijk doorgaans minder dan 20 weken. Met de nota van wijziging (Kamerstuk 34 617, nr. 7) wordt hieraan tegemoet gekomen. Ook hiervoor geldt dat uitstel van de plenaire behandeling van het wetsvoorstel leidt tot uitstel van de beoogde datum van inwerkingtreding van dit onderdeel van het wetsvoorstel (1 april 2018).

Wetsvoorstel houdende maatregelen met betrekking tot de transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid (Kamerstuk 34 699)

Dit wetsvoorstel vloeit voort uit afspraken tussen het kabinet en sociale partners. De afspraken zijn gemaakt naar aanleiding van door werkgevers gesignaleerde knelpunten betreffende effecten van de Wet werk en zekerheid. Voor een nadere toelichting hierop wordt verwezen naar de brief van 21 april 2016 betreffende Aanpassing van de Wet werk en zekerheid en indiening Tweede nota van wijziging wetsvoorstel arbeids-

¹ Kamerstuk 32 855, nr. 24.

voorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (Kamerstukken 34 351 en 34 408, nr. 16).

In het wetsvoorstel wordt geregeld dat een werkgever wordt gecompenseerd voor de kosten van de (transitie)vergoeding die hij betaalt bij een ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Daarmee wordt enerzijds een cumulatie van kosten voorkomen (loondoorbetaling tijdens ziekte en een vergoeding bij ontslag) anderzijds wordt het in stand houden van een dienstverband uitsluitend met het oog op het vermijden van het moeten betalen van een vergoeding bij ontslag (de zogenoemde slapende dienstverbanden) tegengegaan. De voorgestelde regeling heeft terugwerkende kracht tot en met 1 juli 2015 zodat ook werkgevers die reeds een vergoeding hebben betaald bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid alsnog hiervoor worden gecompenseerd. De beoogde datum van inwerkingtreding van dit onderdeel van het wetsvoorstel is 1 januari 2019. Om dit kunnen realiseren dient UWV (dat de regeling zal uitvoeren) uiterlijk 1 juli 2017 de implementatieopdracht te hebben ontvangen, die gegeven kan worden als uw Kamer heeft ingestemd met het wetsvoorstel.

Verder wordt het met het wetsvoorstel mogelijk gemaakt om bij cao afspraken te maken over voorzieningen bij ontslag om bedrijfseconomische redenen die bijdragen aan het beperken van werkloosheid, recht geven op een redelijke financiële vergoeding of op een combinatie van beide, die in de plaats komen van de wettelijk verschuldigde transitievergoeding. Hierdoor wordt het mogelijk collectieve afspraken te maken die erin voorzien dat de kosten voor individuele (kleine) werkgevers bij een ontslag wegens bedrijfseconomische redenen (waaronder ook valt ontslag wegens bedrijfsbeëindiging) worden verlaagd. De beoogde datum van inwerkingtreding van dit onderdeel van het wetsvoorstel is 1 januari 2018.

Controversieel verklaring van het wetsvoorstel heeft tot gevolg dat de met het wetsvoorstel beoogde doelen pas op een (veel) later moment kunnen worden bereikt. Dit is met name nadelig voor werkgevers gelet op de voorhen beoogde kostenbesparing. Het is echter ook nadelig voor langdurig zieke werknemers van wie het dienstverband slapend wordt gehouden, uitsluitend om het betalen van een transitievergoeding (en de daarmee gemoeide kosten) te vermijden. Deze werknemers kunnen immers geen rechten doen gelden op het betalen van de transitievergoeding. Door de voorgestelde compensatieregeling, die met terugwerkende kracht zal ingaan, wordt de reden voor het slapend houdend van het dienstverband weggenomen.

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