

Vergaderjaar 2018–2019

35 074

Wijziging van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs, de Wet financiering sociale verzekeringen en enige andere wetten om de balans tussen vaste en flexibele arbeidsovereenkomsten te verbeteren (Wet arbeidsmarkt in balans)

Nr. 37

DERDE NOTA VAN WIJZIGING

Ontvangen 31 januari 2019

Het voorstel van wet wordt als volgt gewijzigd:

In artikel II, onderdeel D, worden na het voorgestelde achtste lid drie leden toegevoegd, luidende:

9. Bij algemene maatregel van bestuur kan worden afgeweken van dit artikel ten aanzien van de arbeidskracht die:

a. werkzaam is in een dienstbetrekking als bedoeld in artikel 2, eerste lid, van de Wet sociale werkvoorziening;

b. behoort tot een bij algemene maatregel van bestuur aangewezen categorie van arbeidskrachten met een arbeidsbeperking als bedoeld in artikel 38b van de Wet financiering sociale verzekeringen of werkzaam is in een dienstbetrekking als bedoeld in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet.

10. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen nadere regels worden gesteld met betrekking tot het negende lid.

11. De voordracht voor een krachtens het negende en tiende lid vast te stellen algemene maatregel van bestuur wordt niet eerder gedaan dan vier weken nadat het ontwerp aan beide kamers der Staten-Generaal is overlegd.

Toelichting

Bij deze nota van wijziging wordt de mogelijkheid geschapen om, indien nodig, specifieke maatregelen te treffen voor mensen met een arbeidsbeperking. Het kabinet vindt het belangrijk dat voor iedereen, dus ook voor mensen die alleen met ondersteuning de arbeidsmarkt betreden, hetzelfde loon geldt voor hetzelfde werk op dezelfde werkvloer. In het bijzonder mensen met een arbeidsbeperking zijn gebaat bij een stabiel inkomen. Toepassing van het payrollregime, waarbij de verplichting geldt tot toepassing van geheel dezelfde arbeidsvoorwaarden en een adequate pensioenregeling, leidt mogelijk tot een sterkere inkomensfluctuatie wanneer er werkzaamheden worden verricht voor verschillende inleners. Dit kan onwenselijk zijn, omdat werknemers hierdoor in de problemen kunnen komen. Ook zekerheid van werk is belangrijk voor deze groep.

Sociale ontwikkelbedrijven kunnen hierbij een belangrijke rol spelen. Bij een duurzame plaatsing heeft de werknemer zekerheid van werk en inkomen en kan deze terugvallen op de zekerheid van het sociaal-ontwikkelbedrijf.

Daarnaast moet voorkomen worden dat deze mensen lastiger aan het werk komen. Toepassing van het payrollregime in het kader van de arbeidsvoorwaarden kan mogelijk drempelverhogend werken, omdat toepassing van het payroll regime duurder wordt, wat de drempel tot mogelijke plaatsing verhoogt.

Alles afwegende vindt het kabinet het van belang dat, als duidelijk blijkt dat mensen door deze maatregelen moeilijker aan het werk komen, er een mogelijkheid moet zijn om specifieke maatregelen te treffen. Daarom kan bij algemene maatregel van bestuur worden bepaald dat niet het payrollregime van arbeidsvoorwaarden (artikel 8a van de Waadi in het wetsvoorstel) gevolgd hoeft te worden voor mensen werkzaam in een WsW-dienstbetrekking of die behoren tot een bepaalde categorie arbeidsbeperkten als bedoeld in de Wet financiering sociale verzekeringen en de doelgroep beschut werk (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Dit heeft tot gevolg dat voor deze werknemers nadere regels gesteld kunnen worden, mede om te bepalen welk arbeidsvoorwaardelijk regime dan wel van toepassing is (het regime in artikel 8 Waadi of een ander arbeidsvoorwaardelijk regime). Bij het uitwerken van de algemene maatregel van bestuur zullen de doelstellingen van zekerheid van werk, de doorstroom naar regulier werk en duurzame plaatsingen bij de detachingsfaciliteit als uitgangspunten worden genomen.

Gezien het belang van het onderwerp en de kamerbrede zorgen en wensen lijkt een voorhangprocedure in deze wenselijk.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees