

Retouradres: Postbus 16228 2500 BE Den Haag

Aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
De heer drs. W. Koolmees
Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

Datum
4 mei 2018

Onderwerp
Wet arbeidsmarkt in
balans

Uw kenmerk

Ons kenmerk
MvH/RvZ/MK/bs/
ATR0204/2018-U065

Bijlage(n)

Geachte heer Koolmees,

Op 9 april 2018 is aan ATR voor advies voorgelegd het concept van de Wet arbeidsmarkt in balans. Er is ook een internetconsultatie gestart. Hiervan sluit de reactietermijn op 7 mei 2018. Uw departement heeft ATR verzocht uiterlijk 4 mei a.s. te reageren.

Aanleiding en context van de wet zijn de volgende. De huidige vormgeving van de arbeidsmarkt knelt in de visie van het kabinet voor werkgevers én werknemers. Het huidige systeem van arbeidsverhoudingen slaagt er onvoldoende in om werkgevers en werknemers te ondersteunen bij het aangaan van een arbeidsrelatie die aansluit bij hun behoeften en de aard van het werk. Werkgevers zijn terughoudend om werknemers in vaste dienst te nemen door de risico's en kosten die verbonden zijn aan het vaste contract. Tegelijkertijd ondervinden bedrijven die wel vaste contracten aangaan, concurrentie op arbeidsvoorwaarden door werkgevers die gebruik maken van constructies om de kosten te drukken en risico's af te wentelen (bijvoorbeeld payroll). Voor werkenden zijn de kansen op de arbeidsmarkt ongelijk verdeeld. Voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt is het perspectief op zekerheid vaak ver weg. Het kabinet zet daarom een breed pakket aan maatregelen in om de kloof tussen vaste contracten en flexibele arbeid te verkleinen. De bedoeling is het voor werkgevers aantrekkelijker te maken om een vast contract aan te gaan, waardoor voor werkenden meer perspectief op zekerheid ontstaat. Dit moet leiden tot bestendiger arbeidsrelaties die, zoals de toelichting vermeldt, aansluiten bij de behoeften van werkgevers en werknemers. In het wetsvoorstel zijn voorstellen opgenomen om de wetgeving op het terrein van flexibele arbeid en het ontslagrecht te herzien. Het wetsvoorstel maakt het aanbieden van een vast contract aantrekkelijker door de WW-premie voor vaste contracten lager vast te stellen dan die voor tijdelijke contracten. Het wetsvoorstel maakt deel uit van een breder pakket aan maatregelen. In samenhang moeten deze maatregelen een nieuwe balans aanbrengen tussen zekerheid en kansen voor werkgevers, werknemers en zzp'ers.

Contact

Rijnstraat 50
2515 XP Den Haag

Postbus 16228
2500 BE Den Haag

T (070) 310 86 66
info@atr-regeldruk.nl

www.atr-regeldruk.nl

De maatregelen van dit wetsvoorstel zijn:

- aanpassing van de huidige ketenbepaling, waaronder een verlenging van de duur van de ketenbepaling van twee jaar naar drie jaar;
- aanpassing van de huidige regelgeving inzake oproepcontracten met de verplichting voor de werkgever tot een aanbod van vaste uren na 12 maanden oproepcontract;
- een wijziging van de regelgeving rondom payrolling, waardoor ook de secundaire arbeidsvoorwaarden van de opdrachtgever deel moeten uitmaken van de arbeidsovereenkomst;
- introductie van de mogelijkheid van ontslag op basis van een cumulatie van ontslaggronden;
- wijziging van de maximumduur van de proeftijd bij contracten van onbepaalde tijd en tijdelijke contracten van langere duur;
- de introductie van premiedifferentiatie in de WW naar aard van het contract met een hoge premie voor tijdelijke contracten en een lage premie voor vast personeel.

Toetsingskader

ATR beoordeelt de gevolgen voor de regeldruk aan de hand van het volgende toetsingskader:

1. Nut en noodzaak: is er een taak voor de overheid en is regelgeving het meest aangewezen instrument?
2. Zijn er minder belastende alternatieven mogelijk?
3. Is gekozen voor een uitvoeringswijze die werkbaar is voor de doelgroepen die de wetgeving moeten naleven?
4. Zijn de gevolgen voor de regeldruk volledig en juist in beeld gebracht?

Bevindingen

1. Onderbouwing nut en noodzaak

De toelichting beschrijft waar op dit moment de arbeidsmarkt knelt en waarom nieuwe maatregelen nodig zijn. Het college constateert dat het ter boordeling voorgelegde wetsvoorstel niet op zichzelf staat, maar onderdeel is van een breder pakket aan maatregelen om knelpunten op de arbeidsmarkt weg te nemen. Het gewenste resultaat is een betere werking van de arbeidsmarkt. Behalve dit wetsvoorstel maken van het pakket deel uit de verkorting van de periode van eigen risico dragen van 10 naar 5 jaar, de verkorting van de periode van loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid en een wijziging in de benadering van arbeid als zzp-er. Niet alle wetsvoorstellen zijn op dit moment al openbaar en raadpleegbaar.

De beschrijving in de toelichting van nut, noodzaak en proportionaliteit beperkt zich tot de maatregelen van dit wetsvoorstel. De toelichting biedt daarmee een beperkte focus op de knelpunten van de arbeidsmarkt en nut en noodzaak van wettelijke maatregelen om alle knelpunten aan te pakken. Voor een afgewogen beoordeling van nut, noodzaak en proportionaliteit is gewenst inzicht te hebben in alle maatregelen van het pakket. Dat is niet alleen gewenst om nut, noodzaak en proportionaliteit van alle maatregelen als geheel te kunnen beoordelen, maar ook nodig om dit wetsvoorstel in de juiste context te kunnen beoordelen. Het is natuurlijk ook nodig om te kunnen beoordelen of (de) wettelijke maatregelen erin zullen slagen om het gewenste resultaat te bereiken. Bij gebreke van zicht op het totaal aan maatregelen is het naar het oordeel van college in deze fase van het wetgevingsproces nog niet mogelijk een afgewogen en finaal oordeel over nut, noodzaak en proportionaliteit van het voorliggende wetsvoorstel te geven. Evenmin is het mogelijk

om aan te geven of voor de specifieke maatregelen van dit wetsvoorstel mogelijk minder belastende alternatieven voorhanden zijn.

1.1 Het college adviseert u om in de toelichting ook de overige maatregelen te beschrijven, waardoor een afgewogen en finaal oordeel over nut, noodzaak en proportionaliteit van de maatregelen als geheel, en die van het onderhavige wetsvoorstel in het bijzonder, mogelijk wordt.

Het is ATR verder opgevallen dat de toelichting niet helder is over het gewenste resultaat. De beschrijving noemt in dit verband slechts een betere werking van de arbeidsmarkt, het terugdringen van flexibele arbeid en een andere balans op de arbeidsmarkt. Wanneer dit resultaat naar het oordeel van het kabinet is bereikt maakt de toelichting niet duidelijk. Het ontbreken van duidelijkheid op dit punt ziet ATR als een omissie in de onderbouwing van het wetsvoorstel. Meer duidelijkheid maakt het beter mogelijk vanuit het perspectief van regeldruk te beoordelen of de aanpassingen in de bestaande wetgeving nuttig en noodzakelijk zijn. En ook of de inzet van andere (bijvoorbeeld niet wettelijke) instrumenten wellicht gewenst is. En natuurlijk ook of de kosten die met de aanpassingen in de wet voor de bedrijven optreden, waaronder de thans geraamde € 18,3 miljoen en € 7,3 miljoen aan extra regeldruk, proportioneel zijn. Maximale transparantie in gewenste resultaten komt de kwaliteit van de(ze) regelgeving ten goede. En dat past naar het idee van het college goed in het streven van het kabinet om tot betere regelgeving te komen. Daarom verdient het aanbeveling in de toelichting meer duidelijkheid over het gewenste resultaat te bieden. Pas dan is een afgewogen en finaal oordeel over nut, noodzaak en proportionaliteit van de wettelijke maatregelen mogelijk.

1.2 Het college adviseert de gewenste resultaten van het wetsvoorstel te verduidelijken om vanuit het perspectief van regeldruk nut, noodzaak en proportionaliteit van de maatregelen beter te kunnen beoordelen.

De toelichting besteedt – zoals vermeld - aandacht aan nut en noodzaak van de maatregelen van het wetsvoorstel. Rode draad in de argumentatie is de noodzaak om tijdelijke contracten duurder te maken zodat het aanbieden van vaste contracten aantrekkelijker wordt. De bedoeling is om uiteindelijk meer mensen in vaste dienst te laten nemen. Ook is in de toelichting opgenomen de noodzaak om tot een betere balans op de arbeidsmarkt te komen. Wat daar precies onder moet worden verstaan, maakt de toelichting niet duidelijk. De toelichting beperkt zich in algemene termen tot een betere aansluiting bij de aard van het bedrijf en/of de aard van het werk c.q. de functie.

De argumentatie van het wetsvoorstel geeft het college aanleiding tot de volgende meer specifieke opmerkingen:

- ATR begrijpt dat het uitgangspunt van het kabinet is om flexibele arbeid duurder te maken om dit type arbeid te ontmoedigen. Dat neemt niet weg dat niet alle maatregelen van het wetsvoorstel de bedoeling hebben om flexibele arbeid te ontmoedigen. Er zijn ook maatregelen die de mogelijkheden van flexibele arbeid verruimen. Alhoewel die maatregelen de mogelijkheden verruimen, is het – zo begrijpt ATR - wel de bedoeling dat (ook) die arbeid duurder wordt. De wijze waarop de veranderingen in de toelichting zijn beschreven geeft het college (te veel) het gevoel dat ze soms haaks op elkaar staan en niet een logisch geheel vormen. Consistentie en overtuiging in de argumentatie kunnen aan kracht winnen door een betere en consistente uitleg van de redenen tot wijziging van de regelgeving. Ter illustratie

hiervan kan worden gewezen op het enerzijds het meer ruimte/flexibiliteit bieden voor beëindigingen van arbeidsovereenkomsten en daarmee minder zekerheid bieden (bij cumulatie van ontslaggronden en de langere proeftijd) en anderzijds de behoefte om meer zekerheid aan werknemers te bieden (verplicht aanbod van vast aantal uren na 12 maanden). Een ander voorbeeld is het enerzijds tijdelijk werk duurder maken door een hoge premie en de verplichte transitievergoeding bij contracten van korte duur en anderzijds tijdelijk werk aantrekkelijker maken door verruiming van de regeling voor invalkrachten in het onderwijs en door een verruiming van de ketenbepaling bij tijdelijk werk.

- De toelichting geeft aan dat de maatregelen van het wetsvoorstel deel uit maken van een breder pakket maatregelen. De beschrijving van nut en noodzaak van de maatregelen blijft echter beperkt tot de context en reikwijdte van het voorliggend wetsvoorstel. In de beschrijving ontbreekt de notie dat de huidige arbeidsmarkt inmiddels breder is dan werken in loondienst. Zo ontbreekt de impact van de regelgeving op arbeid als ZZP-er. Naar het oordeel van het college mag bij nut en noodzaak niet onbesproken blijven of het duurder maken van tijdelijke arbeid in loondienst niet tot een vlucht in (het inschakelen van) ZZP-arbeid leidt.
- De maatregelen van het wetsvoorstel zijn met name gebaseerd op aannames en verwachtingen over de werking van de arbeidsmarkt. Zij zijn niet of nauwelijks op praktijkervaringen gestoeld. Of anders gezegd, zij zijn slechts in beperkte mate 'evidence based'. Een voorbeeld: de ketenbepaling is in 2015 van drie jaar naar twee jaar gegaan, omdat met een duur van drie jaar te veel mensen 'bleven hangen' in tijdelijk werk. Het huidige voorstel brengt de duur weer terug naar drie jaar, waarbij de argumentatie deels is dat hiermee de kansen op een vast contract zullen toenemen. Die argumentatie is in zoverre bijzonder, omdat daarvan in de periode vóór 2015 niet is gebleken. Het verdient aanbeveling de beschrijving van nut en noodzaak van een meer 'evidence based' argumentatie te voorzien. 'Evidence based' argumentatie is zeker ook gewenst voor de "hoofdopvatting" dat duurder maken flexibele arbeid ontmoedigt. Die opvatting is niet onomstreden. Een aantal sectoren zoals bijvoorbeeld de uitzendbranche, de horeca, de detailhandel en de agrarische sector wijst hier ook op en laat weten dat het hen er niet toe zal bewegen om meer vast werk aan te bieden.

Gezien het vorenstaande kan de beschrijving van nut en noodzaak meer overtuigings- en zeggingskracht krijgen. Dan is ook beter te beoordelen of de voorgenomen aanpassing van de regelgeving vanuit optiek van regeldruk te rechtvaardigen is. Het verdient aanbeveling de toelichting op dit punt aan te passen en aan te vullen. Aanpassingen zijn niet alleen nodig om nut en noodzaak voldoende afgewogen te kunnen beoordelen. Maar ook om het risico te beperken dat de wetgeving op termijn opnieuw moet worden gewijzigd. Bijvoorbeeld omdat de huidige aannames en verwachtingen niet blijken te kloppen. Mocht op termijn wijziging nodig blijken, dan gaat dat opnieuw extra regeldruk voor bedrijven en werknemers betekenen.

1.3 Het college adviseert u de specifieke beschrijving van nut en noodzaak van de maatregelen van het wetsvoorstel op basis van bovenstaande opmerkingen aan te passen, aan te vullen en/of te verduidelijken.

2. Minder belastende alternatieven

Het wetvoorstel maakt keuzes in de maatregelen om het gewenste resultaat te bereiken. Hiervoor is al aanbevolen om nut en noodzaak van alle instrumenten tezamen en elk der instrumenten afzonderlijk beter inzichtelijk te maken. En zo ook om het gewenste resultaat van de veranderingen beter inzichtelijk te maken. Dit alles is ook nodig om bij dit wetsvoorstel te kunnen beoordelen of voor de gemaakte keuzes wellicht minder belastende alternatieven voorhanden zijn. Zover is het op dit moment nog niet. Dat betekent dat over mogelijk minder belastende mogelijkheden nog geen finaal oordeel te geven is.

3. Werkbaarheid en merkbaarheid

Werkbaarheid

Het college stelt vast dat de werkbaarheid van de maatregelen van het wetsvoorstel maar zeer beperkt belicht is. Wellicht is dat (mede) te verklaren door het vooralsnog achterwege blijven van een toets op werkbaarheid van de voorstellen. De toelichting geeft bijvoorbeeld nog geen uitsluitel over de vraag of de maatregelen voor (de kleinere) MKB-bedrijven uitvoerbaar zijn. Deze vraag naar de uitvoerbaarheid beperkt zich overigens niet tot de groep MKB-bedrijven. De vraag is ook voor alle andere bedrijven, sectoren en doelgroepen van de regelingen relevant. Zelfs voor de (Rijks)overheid, die door de gelijktijdig in te voeren normalisering van de arbeidsverhouding van de ambtenaar, gelijk in volle omvang met de wijzigingen van het wetsvoorstel te maken krijgt. Een (MKB-)toets op de uitvoerbaarheid en werkbaarheid van de maatregelen is daarom gewenst. Een dergelijke toets maakt het tevens mogelijk inzicht te krijgen in minder belastende alternatieven, mochten maatregelen onvoldoende werkbaar en uitvoerbaar blijken te zijn.

3.1 Het college adviseert voor de voorgenomen maatregelen een toets, waaronder een MKB-toets, op de werkbaarheid en uitvoerbaarheid van de maatregelen uit te voeren.

- Algemeen

Een aantal maatregelen wijzigt alleen de parameters in bestaande regelgeving. Daartoe behoren de wijzigingen in de ketenbepaling (van twee jaar naar drie jaar), de wijziging in de duur van de proeftijd (van drie naar vijf maanden bij vaste contracten), de wijziging van de transitievergoeding (wijziging in de opbouw) en het aanbod van vaste uren bij oproepcontracten (aanvulling van al bestaande verplichting op grond van de Arbeidstijdenwet). Omdat uitsluitend de parameters van bestaande regelingen worden gewijzigd zijn er waarschijnlijk geen gevolgen voor de werkbaarheid.

- Ontslag

De mogelijkheid tot cumulatie van ontslaggronden is in beginsel nieuw. Die is op basis van de huidige wet- en regelgeving namelijk niet mogelijk. Voorafgaand aan de wijziging van de wetgeving per 1 januari 2015 (Wet werk- en zekerheid) was al wel een cumulatie van gronden mogelijk. De toepassing van de cumulatie van gronden heeft in de periode vóór 2015 geen problemen voor werkgevers en werknemers opgeleverd en is met andere woorden werkbaar gebleken. Omdat de cumulatie met deze wetswijziging weer terugkeert, zijn – gegeven de ervaringen van vóór 2015 - problemen op het punt van de werkbaarheid niet waarschijnlijk.

- Payroll

Nieuw element in de regeling bij payrollcontracten is de uitbreiding van de verplichting om ook de secundaire arbeidsvoorwaarden van de opdrachtgever in de arbeidsovereenkomst op te nemen. Het gaat daarbij om voorwaarden als de deelname aan aanvullende regelingen, bijvoorbeeld op het terrein van scholing en vervoer.

Twee aspecten verdienen in de toelichting bijzondere aandacht:

- De wet introduceert een informatieplicht van de opdrachtgever aan het payrollbedrijf. Deze verplichting bestaat niet alleen ten tijde van het aangaan van de opdracht, maar ook tijdens de looptijd van de opdracht. Een uit oogpunt van werkbaarheid relevante vraag is of het voor opdrachtgevers en payrollbedrijven voldoende helder is welke emolumenten onder de secundaire arbeidsvoorwaarden vallen. De wet biedt namelijk geen duidelijke en strikte afbakening van wat er wel en wat er niet onder valt. Dat maakt de regeling op zich toekomstbestendig maar bemoeilijkt weer de beoordeling die bedrijven moeten maken. Zeker nu de variëteit aan secundaire arbeidsvoorwaarden inmiddels erg groot is. Vallen bijvoorbeeld kortingspassen, verstrekking van producten uit de onderneming en bedrijfsuitjes eronder? En wat te doen als payrollbedrijf en opdrachtgever hierover van mening verschillen? De regeling kan aanleiding geven tot discussie tussen en tijdverlies voor payrollbedrijf, opdrachtgever en opdrachtnemer. De werkbaarheid van de regeling neemt hierdoor al snel af. Het ter beschikking stellen van praktijkvoorbeelden, checklists, e.d. kunnen bedrijven helpen in de praktijk de juiste beoordeling te maken.
- Opdrachtgevers moeten er zich van bewust zijn dat zij ook tussentijds wijzigingen van de secundaire regelingen aan het payrollbedrijf melden. Het is twijfelachtig of uitsluitend een wettelijke verplichting daartoe toereikend om dat te bewerkstelligen, omdat de payroll-werknemer niet de primaire doelgroep bij een wijziging van secundaire arbeidsvoorwaarden is. Dat zijn de 'eigen' werknemers. Twijfel is zeker ook mogelijk omdat niet naleving niet tot een direct nadeel voor de opdrachtgever leidt. De toelichting kan meer duidelijkheid bieden over de borging van een 100% werkbaarheid en naleving van deze verplichting.

3.2 Het college adviseert u om in de toelichting (meer) inzicht te bieden in de werkbaarheid van de verplichte beoordeling van de secundaire arbeidsvoorwaarden en de informatieplicht voor opdrachtgevers. Daarvoor zijn de uitkomsten van de (MKB-)toets op de werkbaarheid en uitvoerbaarheid te gebruiken.

- Premiedifferentiatie naar aard van het contract

De regeling verplicht tot een eenmalige beoordeling van alle bestaande arbeidsovereenkomsten. De werkgever verwerkt de resultaten van de beoordeling in de individuele loonaangifte van de werknemer. Ook het loonstrookje van de werknemer ondergaat een aanpassing. Deze aanpassingen in loonaangifte en loonstrookje lijken op zich zelf uitvoerbaar en werkbaar. Dat wil niet zeggen dat bedrijven ze van harte zullen doorvoeren. De wijzigingen betekenen namelijk dat de loonaangifte opnieuw met een rubriek wordt uitgebreid en de salarisstrook opnieuw wijzigt. Dit strookt niet met de intentie van het kabinet om - ter beperking van de regeldruk - het aantal rubrieken van de loonaangifte te beperken en de salarisstrook simpeler te maken. Verder is de eenmalige beoordeling van alle bestaande contracten erg veel werk. Het gaat in totaal om ruim 7,5 miljoen contracten, waarbij overigens nog niet duidelijk is hoeveel tijd werkgevers hiervoor krijgen en hoeveel tijd zij hiervoor nodig hebben.

Anders ligt het naar de mening van het college bij de werkbaarheid van het toe te passen criterium 'arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een eenduidig aantal arbeidsuren'. Betwijfeld moet

worden of dit criterium voor werkgevers voldoende werkbaar is. De vraag naar de werkbaarheid is relevant, omdat alle werkgevers in Nederland, dus ook de MKB-werkgevers, de (eenmalige) beoordeling moeten uitvoeren. Vaak hebben MKB-werkgevers niet de beschikking over de noodzakelijke inhoudelijke ondersteuning, die grote werkgevers wel hebben. Alleen hierom al verdient de uitvoering van een MKB-toets op dit onderdeel van de regeling aanbeveling.

De complexiteit en daarmee de werkbaarheid van de regeling ziet met name op het onderdeel 'met een eenduidig aantal arbeidsuren'. Reden hiervan is dat de Nederlandse arbeidsmarkt inmiddels een enorme variëteit aan typen contracten (min/max, nul-uren, garantie-uren, specifieke overwerkregelingen, beschikbaarheidsuren, etc.) kent. Deze variëteit maakt beoordeling van de contracten complex. De complexiteit van de beoordeling neemt zelfs toe, omdat bij toepassing van de regeling ook rekening moet worden gehouden met gebeurtenissen tijdens de looptijd van het contract. Een ontslag tijdens de proeftijd bij een contract voor onbepaalde tijd leidt er toe dat alsnog de hogere WW-premie van toepassing is. Dit type uitzonderingen en verbijzonderingen zal verder bij AMvB worden geregeld.

In de toelichting is er daarom (meer) aandacht voor de werkbaarheid van het criterium nodig, met name ook met het oog op de grote groep MKB-werkgevers in Nederland. Het verdient aanbeveling om ook specifiek op dit onderdeel van de wet een MKB-toets uit te voeren.

3.3 Het college adviseert u om in de toelichting inzicht te bieden in de werkbaarheid en uitvoerbaarheid van het criterium 'arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een eenduidig aantal arbeidsuren' bij de beoordeling van de arbeidscontracten. Daarvoor zijn de uitkomsten van de (MKB)toets op de werkbaarheid te gebruiken.

De onduidelijkheid over de werkbaarheid betreft twee wezenlijke onderdelen van het wetsvoorstel (payroll en premiedifferentiatie naar aard van het contract). Dat betekent naar het oordeel van het college dat over de werkbaarheid van het wetsvoorstel als geheel in dit stadium van het wetgevingsproces nog geen finaal oordeel te geven is.

Merkbaarheid

Geen onduidelijkheden zijn er naar de mening van het college over de merkbaarheid van de extra regeldruk. De wijzigingen leiden tot merkbaar extra regeldruk, wat zeker het geval is bij de eenmalige beoordeling ten behoeve van de premiedifferentiatie. De toelichting geeft aan dat het kabinet zich daarvan terdege bewust is, maar deze proportioneel acht in het licht van het doel van de wijzigingen.

4. Berekening regeldruk

In de voorbereiding op dit wetsvoorstel is nagegaan of sprake is van effecten op de regeldruk. De verantwoording van de effecten is opgenomen in paragraaf 5.3. van het wetsvoorstel, getiteld 'Regeldruk'. Deze paragraaf is in de voorbereidende fase met ATR besproken. Na bespreking is de paragraaf bijgesteld. De effecten zijn uitgesplitst naar maatregel en doelgroep (werkgevers, werknemers, pensioenfondsen en opdrachtgevers), wat de inzichtelijkheid van de effecten ten goede komt. Volgens de toelichting leidt het wetsvoorstel per saldo tot extra regeldruk voor alle doelgroepen. De eenmalige kosten bedragen in totaal € 18,3 miljoen. De structurele toename van de regeldruk voor bedrijven bedraagt volgens de toelichting naar schatting € 7,3 miljoen. Het college tekent bij de raming aan dat daarin wel besloten ligt dat er geen problemen in de uitvoering en werkbaarheid van de maatregelen zullen zijn. Gezien onze kanttekeningen bij de werkbaarheid

van de eenmalige beoordeling van de arbeidscontracten is de vraag of de kosten daarom niet te laag zijn ingeschat. Ook is nog niet te overzien wat de impact van de overige maatregelen op de regeldruk van dit wetsvoorstel is. Daarom is een finaal oordeel over de omvang van de effecten voor de regeldruk in deze fase nog niet mogelijk.

Dictum

Nut en noodzaak van de maatregelen zijn in de toelichting gemotiveerd. De zeggingskracht en overtuiging van de argumentatie kunnen beter om de wijziging van de bestaande regelgeving te rechtvaardigen. Ook is het gewenst inzicht te bieden in het totaal aan maatregelen, zodat ook het geheel aan maatregelen op nut en noodzaak kan worden beoordeeld. De aandacht voor de werkbaarheid en uitvoerbaarheid van de maatregelen is vooralsnog beperkt. Daarom is gewenst werkbaarheid en uitvoerbaarheid van de maatregelen aan een (MKB-)toets te onderwerpen en de inzichten uit deze toets te gebruiken om de beide aspecten nader te belichten. Ook kan de toets worden gebruikt om minder belastende alternatieven in beeld te brengen. Een aantal onderdelen van de regeling is op dit moment nog erg complex. Alles bij elkaar is het daarom in deze fase nog niet mogelijk om een finaal oordeel over de gevolgen voor de regeldruk te geven.

Daarom is het dictum:

Het wetsvoorstel niet indienen, tenzij met de adviespunten rekening wordt gehouden.

Het college benadrukt dat dit dictum geen uitspraak is over de wenselijkheid van de voorgenomen maatregelen. Het brengt tot uitdrukking of de onderbouwing van de maatregelen voldoende is voor goede besluitvorming.

Het college vertrouwt erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd en verneemt graag van u op welke wijze u met onze adviespunten rekening hebt gehouden. Het college verzoekt u het aangepaste en definitieve voorstel toe te sturen, opdat het kan beoordelen of een aanvullende zienswijze noodzakelijk is.

Hoogachtend,

w.g.

M.A. van Hees
Voorzitter

R.W. van Zijp
Secretaris