



FNV
Naritaweg 10
Postbus 8456
1005 AL Amsterdam

T 020 58 16 300
F 020 68 44 541



CNV
Tiberdreef 4
Postbus 2475
3500 GL Utrecht

T 030 751 11 00
F 030 751 11 09



MHP
Multatulilaan 12
Postbus 575
4100 AN Culemborg

T 0345 85 19 00
F 0345 85 19 15

Aan:
de voorzitter en de leden van de Vaste Commissie voor
Sociale Zaken en Werkgelegenheid in de Tweede Kamer der Staten Generaal
Postbus 20018
2500 EA Den Haag

Datum
18 januari 2012
Ons kenmerk
10/001/213
Onderwerp
AO Ketenbepaling in de flexwet

Uw kenmerk
Telefoonnr.
020 58 16 316
E-mail
Thijs.Kerckhoffs@vc.fnv.nl

Geachte dames en heren,

De FNV, CNV en MHP hebben kennis genomen van het voorstel om de ketenbepaling tijdelijke contracten te verruimen. Op 25 januari a.s. heeft u hierover een Algemeen Overleg met de minister. De gezamenlijke vakcentrales verzoeken u zich tegen dit voorstel te keren. Het is een vergaande wijziging van het arbeids- en ontslagrecht die de positie van tijdelijke werknemers verder verzwakt in plaats van versterkt. Het voorstel wordt ons inziens gemotiveerd met onjuiste aannames over de effectiviteit van de maatregel als het gaat om investeringen in werknemers. Dit heeft geen positieve maar uitsluitend negatieve gevolgen voor werknemers, de arbeidsmarkt en de economie.

Tijdelijk contract als nieuwe norm

Het voorstel om na een eerste tijdelijke contract verlenging mogelijk te maken met een contract van nog eens drie jaar of meer zal betekenen dat het huidige recht om na maximaal 3 jaar een vast dienstverband te krijgen vergaand wordt uitgehold en de betrokken werknemers vele jaren in onzekerheid blijven verkeren. De veronderstelling dat het voorstel in het voordeel is van werknemers is apert onjuist. Een groeiende groep werknemers, vooral jongeren, is in de praktijk steeds meer aangewezen op opeenvolgende tijdelijke contracten. De wet, en met name de ketenbepaling, zet daar nu juist een rem op door op enig moment na een reeks van contracten (3) of na een bepaalde duur (3 jaar) bij voortzetting van het dienstverband de tijdelijke arbeidsovereenkomst van rechtswege om te zetten in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dit is in het belang van werknemers, die daarmee meer zekerheid krijgen en de kans op voldoende inkomen om bijvoorbeeld een gezin te stichten en een hypotheek te sluiten. Als het kabinet het werkgevers mogelijk maakt werknemers een langdurig tijdelijk contract aan te bieden verdwijnt die vaste baan voor veel jongeren achter de horizon. Het is daarmee ook niet "slechts een extra variant", zoals het kabinet stelt. Integendeel, het recht op een vast contract na drie jaar verdwijnt. Hiermee maakt het kabinet in de praktijk het tijdelijke contract de norm in plaats van het contract voor onbepaalde tijd.

Datum
18 januari 2012
Ons kenmerk

Pagina(s)
2 van 2

Dit is niet alleen maatschappelijk onwenselijk, maar ook in strijd met de Europese richtlijn (1999/70/EG) over tijdelijke arbeidscontracten waarin juist staat dat het contract voor onbepaalde tijd de norm is.

Ontslagrecht materieel wel degelijk gewijzigd

Het kabinet stelt dat het ontslagrecht ongewijzigd blijft. Dit is onjuist. Het 'ontslagrecht' is het hele samenstel van regels inzake contracten voor bepaalde en onbepaalde tijd en de daarop van toepassing zijnde regels. Door het kabinetsvoorstel neemt de praktische betekenis van de ontslagbescherming af, omdat de kans op een dienstverband voor onbepaalde tijd vermindert. De rechtspositie van de werknemer wordt aangetast, omdat hij/zij in de nieuwe situatie weliswaar langdurig in dienst van een werkgever kan zijn maar zonder de bescherming van een vast dienstverband. Zoals gezegd maakt de voorgestelde maatregel dat werknemers nog langer dan nu in een onzekere situatie zullen blijven. Bovendien is de rechtspositie van een langdurig tijdelijke werknemer niet anders dan van iedere andere tijdelijke werknemer: na afloop van het contract is hij voor voortzetting van het contract volledig afhankelijk van de werkgever.

Jongeren

Het is een misvatting dat jongeren geen problemen zouden hebben met het werken op basis van tijdelijke contracten. Lager- en hogeropgeleide jongeren wensen de zekerheid en waardering die samenhangt met een dienstverband voor onbepaalde tijd.

Graag wijzen wij u op het onderzoek van het Ministerie van SZW naar het gebruik van crisismaatregel (2010) 'Extra tijdelijke contracten voor jongeren'. Ongeveer de helft van de jongeren die een vierde tijdelijk contract kreeg, met name lageropgeleide jongeren, had anders een vaste baan gekregen. Tot ons genoegen erkende minister Kamp het gebrek aan succes en de averechtse effecten van deze crisismaatregel en werd deze niet verlengd. In dit kader ontraden we u ook zeer de bij de begrotingsbehandeling SZW aangehouden motie Klaver, die juist weer een vierde tijdelijke contract, maar nu voor alle tijdelijke werknemers, mogelijk wil maken.

Ook het nieuwe kabinetsvoorstel zal er toe leiden dat met groepen werknemers met een minder sterke onderhandelingspositie, die normaal gesproken een vaste baan zouden hebben gekregen, in plaats hiervan een tijdelijk contract zullen krijgen.

Afwijkingsmogelijkheden bij cao

Het voorstel is overigens ook overbodig, want het is op dit moment al mogelijk dat werkgever en werknemer een langdurig tijdelijk contract jaren afsluiten, namelijk bij aanvang van de arbeidsrelatie of als vakbonden en werkgevers hierover afspraken maken in de cao. Van de huidige ketenregeling kan immers ten nadele van werknemers worden afgeweken door de keten of de periode te verlengen, maar dan moet dat wel gebeuren bij cao of publiekrechtelijke regeling. Dit betekent dat als werkgevers goede argumenten hebben zij hier met vakbonden afspraken over kunnen maken die ook waarborgen of aanvullende voorzieningen scheppen, zoals bijvoorbeeld scholingsrechten, en die in het belang zijn van de werknemer. Daarbij moet niet vergeten worden dat afwijken in het voordeel van werknemers is toegestaan door de keten of periode te verkorten. Met andere woorden, het kabinetsvoorstel lijkt vooral ook een poging om werkgevers de mogelijkheid te geven ook zonder onderhandelingen met werknemers en hun vertegenwoordigers af te wijken van de ketenregeling.

Datum
18 januari 2012
Ons kenmerk

FNV

Pagina('s)
3 van 3

CNV

MHP

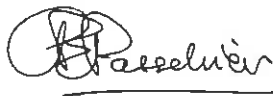
Kenniseconomie en scholing

Het kabinet heeft de mond vol van het belang van de Nederlandse kenniseconomie en innovatie. Het voorstel om langdurige contracten toe te staan en minder snel over te gaan tot een dienstverband voor onbepaalde tijd staat echter haaks op deze ambities.

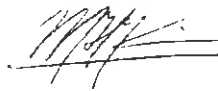
De veronderstelling van het kabinet dat werkgevers meer zullen investeren in scholing en training van werknemers met een langdurig tijdelijk contract is niet gestoeld op cijfers of onderzoek. Uit onderzoek blijkt daartegenover dat werkgevers meer investeren in de scholing en opleiding van vaste werknemers, en dat werknemers met een vast dienstverband ook beter presteren in termen van loyaliteit, productiviteit en innovatiekracht. Juist binnen de kaders van het vaste dienstverband kan de kennis en innovatiekracht van ondernemingen en werknemers worden vergroot door meer interne flexibiliteit. Dat wil zeggen meer zeggenschap over werktijden en de organisatie van het werk binnen vaste banen.

De FNV, CNV en MHP roepen u met klem op om het kabinetsvoornemen te verwerpen en zo het tijdelijke contract niet tot nieuwe norm te maken van de Nederlandse arbeidsmarkt.

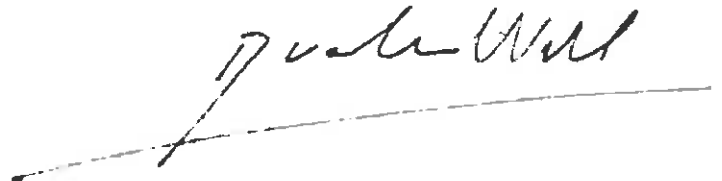
Met vriendelijke groet,



C.E. Passchier
Federatiebestuurder FNV



M. Limmen
Vicevoorzitter CNV Vakcentrale



B.H. van der Wal
Voorzitter MHP

C.C. Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de heer H.G.J. Kamp
Minister van Economische Zaken en Innovatie, drs. M.J.M. Verhagen
Voorzitter en de leden van de vaste commissie EL & I in de Tweede Kamer

