

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. 62**

**BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 15 april 2015

Uw Kamer heeft gevraagd om een brief (Handelingen II 2014/15, nr. 74, Regeling van werkzaamheden) waarin ik inga op de effecten van de Wet werk en zekerheid (Wwz) in relatie tot de doelstelling van deze wet, dit naar aanleiding van de berichtgeving in de media van vorige week over ontslagen bij ING. Bij deze voldoe ik aan dat dit verzoek. De vaste commissie van sociale zaken heeft tevens gevraagd om een reactie van sociale partners op de genoemde berichtgeving in relatie tot het sociaal akkoord. Dit verzoek heb ik doorgeleid aan sociale partners.

Bij de aanvang van dit kabinet hebben coalitiepartijen afspraken gemaakt over de functie van flexibele arbeid. In het Regeerakkoord van 29 oktober 2012 (Bijlage bij Kamerstuk 33 410, nr. 15) staat bijvoorbeeld dat «flexibele arbeid echter niet mag verworden tot een goedkoop alternatief voor werk dat beter door vaste werknemers gedaan kan worden. We nemen initiatieven om flexibele en vaste arbeid beter met elkaar in balans te brengen». De Wwz vloeit voort uit het sociaal akkoord dat het kabinet vervolgens met sociale partners heeft gesloten. Het gezamenlijk uitgesproken doel van dit akkoord is te komen tot een nieuwe balans in de verhouding tussen vaste arbeid en flexibele arbeid. Dit akkoord past daarmee in het bredere streven naar een fatsoenlijke arbeidsmarkt waarin de rechten van werknemers worden gerespecteerd en oneigenlijk gebruik van flexconstructies wordt tegengegaan.

Ook werkgevers ondersteunen dit streven naar een fatsoenlijke arbeidsmarkt. Zo heeft, tijdens het parlementaire traject van de Wwz, de

voorzitter van VNO/NCW onderstreept dat werkgevers bereid zijn om werknemers voor een langere en vaste tijd aan zich te binden en heeft hij zich gedistantieerd van het beeld dat werkgevers hun werknemers na twee jaar weer op straat zetten.

Dit betekent overigens niet dat alle werkgevers onmiddellijk zullen overgaan tot het aanbieden van vaste contracten aan al hun personeel. Dit is ook geen reële verwachting. Zo kan ik ook begrip opbrengen voor reorganisaties als er geen werk meer is. Werknemers begrijpen dat zelf ook. Ook bij ING. Waar ik, noch zij, echter begrip voor kan opbrengen, is het ontslaan van werknemers, om ze vervolgens te vervangen door andere werknemers met als uitsluitend doel om arbeidsrechtelijke risico's te vermijden. Of de keuze wie wel of wie niet wordt ontslagen, hiervan te laten afhangen. Dat is niet wat ik versta onder een fatsoenlijke arbeidsmarkt, noch wat mijn medeondertekenaars van het sociaal akkoord hieronder verstaan. Ik ga er evenals VNO-NCW van uit dat het overgrote deel van de werkgevers naar kosten kijkt en naar het belang van hun werknemers, wat uiteindelijk ook in hun eigen belang zal zijn. Het behoud van werknemers komt immers niet alleen ten goede aan de loyaliteit van deze werknemers (en de overige werknemers binnen het bedrijf), maar scheelt ook wervings- en inwerkkosten.

In mijn telefoongesprek op 9 april met de vicevoorzitter van ING Koos Timmermans, bleek dat ook de ING dit uitgangspunt met mij deelt en de Wwz omarmt en steunt. Door een aantal leden van uw Kamer wordt gevraagd of ik mij rekenschap heb gegeven van het feit dat ING al langer bezig is met een reorganisatie en daarbij ontslagen heeft aangekondigd, ook van flexwerkers. Dat is mij inderdaad bekend. Het memo waar in het bewuste artikel in de Volkskrant aan wordt gerefereerd, wekte echter de suggestie dat ING los van deze reorganisatie vooruitlopend op 1 juli 2015 uitzendkrachten de laan uit wilde sturen. De vicevoorzitter van de Raad van Bestuur heeft inmiddels afstand genomen van dit memo en aangegeven dat ING zich aan de letter en de geest van de Wwz zal houden.

Daar waar zich onbedoelde neveneffecten dreigen voor te doen heb ik deze gerepareerd. Naar aanleiding van de uitspraak van de heer Stroek van het CNV «dat uitzendkrachten in de agrarische sector en voedingsmiddelenindustrie met bosjes hun baan kwijt raken» en de vraag van een aantal leden daarover, wil ik dan ook verwijzen naar het overgangsrecht bij de transitievergoeding dat ik onlangs – mede op verzoek van uw Kamer – heb aangepast. Deze aanpassing is juist bedoeld om te voorkomen dat flexwerkers zullen worden ontslagen, dan wel niet opnieuw zullen worden aangenomen, en om te bevorderen dat hen een vast dienstverband wordt aangeboden. Die aanpassingen konden op instemming rekenen van VNO/NCW, MKB en de uitzendsector. Vandaar ook mijn bezorgdheid, enerzijds vanwege het niet naleven van de afspraken in het sociaal akkoord, anderzijds vanwege het alsnog ontslaan van tijdelijke werknemers, ondanks de recent genomen maatregelen om dit tegen te gaan.

Een nieuwe balans op de arbeidsmarkt komt niet vanzelf. Werkgevers zullen zich moeten heroriënteren op de rol van flexibele arbeid in het bedrijf. Tijdens mijn werkbezoeken en gesprekken met werkgevers en werknemers de afgelopen twee jaar heb ik voldoende goede voorbeelden gezien van bedrijven die vooruitlopend op deze wet hun personeelszaken op een fatsoenlijke manier hebben georganiseerd. Zo ben ik bij een werkgever geweest die de flexibele schil klein houdt door met het vaste werknemers af te spreken dat ze in de winter extra werken en dat compenseren met extra vrije tijd in de zomermaanden. En heb ik werkgevers gesproken die werknemers niet maximaal onder tijdelijke

contracten laten werken, maar meteen of binnen een jaar een vast contract aanbieden. Ook bij de cao onderhandelingen zien we nu aandacht voor de positie van flexibele werknemers. De eerste resultaten hiervan zijn al bekend. Zo is in de sector VVT een integraal akkoord bereikt over een nieuwe cao dat ten aanzien van nulurencontracten voldoet aan de doelstelling van het sociaal akkoord en zijn in de cao Ziekenhuizen afspraken gemaakt over het verhogen van het aantal vaste werknemers en het verminderen van het aantal tijdelijke werknemers. Het uitgangspunt in de cao Ziekenhuizen is dat vast werk leidt tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een aantal overeengekomen werkuren per jaar. Partijen hebben afgesproken dat externe flexibiliteit zoveel mogelijk wordt omgezet in interne flexibiliteit.

Zoals bij een overgang naar een nieuwe systematiek vaker het geval is, valt ook nu bij de invoering van de Wwz onrust te verwachten. Bij de behandeling van de Wwz in uw Kamer (Handelingen II 2013/14, nr. 53, item 4 en Handelingen II 2013/14, nr. 54, item 9) hebben we bijvoorbeeld samen ook uitgebreid gesproken over de wijzigingen van de ketenbepaling. We hebben toen ook geconstateerd dat waarschijnlijk niet iedereen van de nieuwe regels zal profiteren en dat er ook werknemers hun baan zullen verliezen, maar dat voor het merendeel de Wwz gunstige gevolgen zal hebben, in de zin van een snellere doorstroom naar een vast contract. Om goed te kunnen volgen hoe de uitwerking van de gewijzigde ketenbepaling zal zijn, heeft uw Kamer ook een amendement aangenomen dat regelt dat de ketenbepaling al na drie jaar na inwerkingtreding, in 2018, zal worden geëvalueerd<sup>1</sup>.

Het kabinet beziet daarnaast verder langs welke lijnen het voor werkgevers aantrekkelijker kan worden gemaakt om werknemers in dienst te nemen. Zo wordt gewerkt aan de herziening van het belastingstelsel en is onderzoek verricht naar de periode van loondoorbetaling bij ziekte.

Ik realiseer mij dat de wijziging van regels slechts één aspect is om verandering te bewerkstelligen. Het gaat er daarnaast om hoe de cultuur binnen bedrijven zich ontwikkelt en hoe de mensen die daarvoor verantwoordelijk zijn daarmee omgaan; de waarde van werk en werknemers moeten voorop staan. Daarover blijf ik met werkgevers en werknemers in gesprek.

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

---

<sup>1</sup> Kamerstuk 33 818, nr. 21.