

De Vaste Kamercommissie Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

T.a.v. Marc Esmeijer, adjunct-griffier, cie.szw@tweedekamer.nl

Po Postbus 93050

2509 AB Den Haag

Bezo Bezuidenhoutseweg 12

2594 AV Den Haag

www.awvn.nl

T 070 850 86 05

werkgeverslijn@awvn.nl

ABN AMRO

NL80 ABNA 0482 7543 46

40594126

BTW-r NL001011297B01

26 februari 2016

veenstra@awvn.nl

A000-2061244404-2002

- C Werkgeversbevindingen rond de uitvoering(spraktijk) van de Wet werk en zekerheid (Wwz), in bijzonder de ketenbepaling en flexwerk, ten behoeve van het rondetafelgesprek van 2 maart

Geachte commissieleden,

Op 2 maart aanstaande organiseert uw Kamercommissie een rondetafelgesprek over de Wet werk en zekerheid (Wwz). In deze notitie willen wij graag de bevindingen van werkgevers met betrekking tot die wet weergeven, daarop een verklarende toelichting geven en tenslotte een aantal aanbevelingen doen. Het betreft daarbij uitsluitend dat deel van de wet dat betrekking heeft op de ketenbepaling en op flexwerk.

Inleiding

In de begeleidende brief bij de uitnodiging is over de ketenbepaling het volgende aangegeven:

Doel Wwz

De ketenbepaling, waarin wordt geregeld wanneer opvolgende tijdelijke contracten overgaan in een vast contract, moet leiden tot snellere doorstroom van een tijdelijk naar een vast contract en het voorkomen van uitval naar inactiviteit op de arbeidsmarkt.

1.1. De commissie is daarbij vooral geïnteresseerd in:

- De mate waarin eerder dan voorheen een vast contract wordt aangeboden
- De soorten contractvormen die ontstaan naar aanleiding van de wet en waarom

Het gaat hierbij met name om de opgedane praktijkervaringen met de Wwz, bij voorkeur en zo mogelijk voorzien van feitelijk/statistisch materiaal.

Wat betreft de reactie op deze probleemstelling put AWWN uit twee bronnen. Startpunt vormen de dagelijkse adviespraktijk van de adviseurs van AWWN. Deze ervaringen zijn getoetst met een in de afgelopen week gehouden enquête onder de leden van AWWN.

Enquête

Voor wat betreft het blok *Ketenbepaling/flexwerk* zijn uit de enquête de onderstaande vragen en antwoorden relevant.

1. Wat is het effect op organisaties geweest van de bekorting van de maximale duur van de keten van 3 naar 2 jaar?

Datum 26 februari 2016
Kenmerk A000-2061244404-2002
Onderwerp Werkgeversbevindingen uitvoering(spraktijk) Wet werk en zekerheid (Wwz)
Blad 2 van 3

Bij deze vraag antwoordde 34% dat dit op de organisatie geen effect heeft gehad, 18% geeft aan hierdoor werknemers eerder een contract voor onbepaalde tijd aan te bieden en 27% doet dit niet. De 21% die een open antwoord geeft, antwoordt met name dat men kritischer naar het functioneren van de werknemer kijkt voordat een contract voor onbepaalde tijd wordt aangeboden.

2. Wat is het effect hiervan op organisaties geweest van de aanpassing van de tussenpoos van 3 naar 6 maanden?

Op deze vraag antwoordt 54% dat dit geen effect heeft gehad, 5% dat hierdoor eerder een contract voor onbepaalde tijd wordt aangeboden. 31% geeft aan werknemers die ieder seizoen werkzaam zijn/waren na afloop van de maximale periode volgens de ketenregeling geen nieuw contract meer. De 10% open antwoorden zijn divers, de meeste respondenten laten meer dan 6 maanden tussen opeenvolgende contracten zitten.

3. Van de respondenten met een cao geeft 14% aan geprobeerd te hebben de ketenbepaling in de cao aan te passen. Bij de helft hiervan heeft dit ook geleid tot afspraken met vakbonden op dit punt, bij de andere helft niet. 71% geeft aan geen aanpassing te hebben voorgesteld. Bij de open antwoorden (15%) wordt met name geantwoord dat de cao-onderhandelingen nog lopen of nog moeten worden gestart.

4. Op de vraag of men door de aanpassing van de ketenregeling anders is gaan contracteren antwoordt 64% van de respondenten dat dit geen gevolgen voor de wijze van contracteren heeft gehad. 22% geeft aan meer met zzp'ers, uitzendkrachten of payrollkrachten te zijn gaan werken. Door de 14% die een open antwoord geeft wordt met name genoemd dat men het niet tot 24 maanden laat komen.

5. Tot slot is gevraagd of de aanpassing van de ketenregeling door de Wwz nog andere belangrijke gevolgen voor de bedrijfsvoering heeft gehad. 81% geeft aan dat dit niet het geval is geweest. Bij de 19% die aangeeft dat dit wel het geval is geweest wordt met name aangegeven dat er een verlies is aan flexibiliteit.

Bij de enquête moet nog worden opgemerkt dat de respons met bijna 280 deelnemers, meer dan een-derde van de directe leden van AWWN, bijzonder hoog was, teken dat de Wwz als een belangrijk onderwerp wordt gezien. Verder is van belang op te merken dat, net als in het totale AWWN-ledenbestand, in de enquête grotere ondernemingen (meer dan 100 werknemers) en grote ondernemingen (meer dan 500 werknemers) oververtegenwoordigd zijn. Slechts 23% van de respondenten heeft minder dan 100 werknemers in dienst. Voor het kleinbedrijf kan de uitslag van de enquête dus niet als representatief worden beschouwd.

Dagelijkse praktijk

De bevindingen uit de enquête zijn in lijn met de ervaringen van AWWN. In de dagelijkse werkpraktijk wordt daarnaast duidelijk dat werkgevers de nieuwe wetgeving als ingewikkeld ervaren en zeker als ingewikkelder dan voorheen.

Daarbij blijkt de tussenpoos van 6 maanden (na uiterlijk 24 maanden flexibele dienstbetrekking) voordat een nieuwe contractketen kan worden aangegaan niet zichtbaar te leiden tot het gemakkelijker aanbieden van een vast contract.

De periode van 24 maanden wordt vaak als (te) kort ervaren om de kwaliteiten van een medewerker afdoende te toetsen.

Verder heeft AWWN de stellige indruk dat de nieuwe wet voorsnog tot meer onzekerheid leidt bij werkgevers en dat zij daarop reageren met het vermijden van (gepercipieerde) risico's - zoals het aanbieden van een vast contract.

Hierbij speelt ook een rol dat men het onder gewijzigde ontslagrecht als moeilijker ervaart om werknemers te kunnen ontslaan. In de enquête antwoordt 97% van de respondenten die reeds ervaring hebben met het nieuwe ontslagrecht, dat het moeilijker is geworden om werknemers te ontslaan.

Datum 26 februari 2016
Kenmerk A000-2061244404-2002
Onderwerp Werkgeversbevindingen uitvoering(spraktijk) Wet werk en zekerheid (Wwz)
Blad 3 van 3

Conclusies

Welke (voorlopige) conclusies zijn uit de enquête en de praktijkervaringen van AWWN te trekken met betrekking tot aanpassing van de ketenbepaling door de Wwz?

De bekorting van de duur van de maximale keten en de verlenging van de tussenpoos heeft tot nu toe niet als effect gehad dat werkgevers op grote schaal eerder een contract voor onbepaalde tijd aanbieden. Werkgevers ervaren een verlies aan flexibiliteit en een groter risico door het gewijzigde ontslagrecht, en bieden als reactie daarop werknemers slechts beperkt (eerder) een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan. Dit leidt er waarschijnlijk toe dat vaker dan voorheen, na afloop van de maximale duur van de keten afscheid van werknemers wordt genomen.

Voor werkgevers waar de verlenging van de tussenpoos relevant voor is, met name verstrekkers van seizoensarbeid, zijn de gevolgen op het eerste gezicht het grootst. 30% van de respondenten geeft aan na de maximale periode volgens de ketenregeling geen nieuw contract meer aan te bieden. Zij behoren tot de 46% die aangeeft op enigerlei wijze gevolgen te ondervinden van de aanpassing van de tussenpoos. Van deze 46% biedt dan 67% geen nieuw contract aan na afloop van de maximale periode volgens de ketenregeling.

Op grond van de huidige cijfers kan (nog) niet de conclusie getrokken worden dat de aanpassing van de ketenregeling het effect heeft gehad dat beoogd werd, namelijk dat meer vaste contracten worden aangeboden.

Aanbevelingen

Reacties op nieuwe wetgeving zijn meestal het grootst zijn kort na invoering daarvan. Dezelfde vraagstelling over een jaar zou mogelijk tot andere uitkomsten kunnen leiden. Het is ons inziens te vroeg om al een definitief oordeel te vellen over de Wwz.

Desondanks is er goede reden om de door werkgevers ervaren ingewikkeldheid en onzekerheid van de nieuwe rechtspraktijk nader te onderzoeken zeker daar waar de wet niet aantoonbaar de bedoelde effecten heeft. Het verdient aanbeveling om te onderzoeken of te zijner tijd niet met een of meer eenvoudige wets- dan wel beleidswijzigingen de complexiteit verminderd kan worden.

Voor het wegnemen van de door werkgevers ervaren blokkerende werking die uitgaat van de tussenpoos van 6 maanden, is het raadzaam om in de wet de mogelijkheid te scheppen om onder voorwaarden van deze regel af te wijken.

Met vriendelijke groet,,

mr. M.C. (Marco) Veenstra
senior adviseur juridische zaken