

Vergaderjaar 1998–1999

26 257

Wijziging van het Burgerlijk Wetboek, het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 en van enige andere wetten

Nr. 14²

VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG

Vastgesteld 19 juli 1999

Bij brief van 29 april 1999 (SOZA-99-336), als bijlage toegevoegd, heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de Tweede Kamer geïnformeerd over het onderzoek naar de eerste ervaringen met de Wet Flexibiliteit en zekerheid.

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid¹ heeft naar aanleiding van deze brief en het daaraan ten grondslag liggende onderzoeksrapport de navolgende vragen aan de regering gesteld.

De voorzitter van de commissie,
Terpstra

De griffier van de commissie,
Van Dijk

¹ Samenstelling:

Leden: Terpstra (VVD), voorzitter, Biesheuvel (CDA), Schimmel (D66), Kalsbeek-Jasperse (PvdA), Rosenmöller (GL), Van Zijl (PvdA), Bijleveld-Schouten (CDA), Noorman-den Uyl (PvdA), ondervoorzitter, Kamp (VVD), Essers (VVD), Van Dijke (RPF), Bakker (D66), Van Blerck-Woerdman (VVD), Visser-van Doorn (CDA), De Wit (SP), Harrewijn (GL), Balkenende (CDA), Smits (PvdA), Verburg (CDA), Bussemaker (PvdA), Spoelman (PvdA), Örgü (VVD), Van der Staaij (SGP), Santi (PvdA) en Wilders (VVD).

Plv. leden: E. Meijer (VVD), Van Ardenne-van der Hoeven (CDA), Giskes (D66), Hamer (PvdA), Van Gent (GL), Van der Hoek (PvdA), Dankers (CDA), Kortram (PvdA), Blok (VVD), Hofstra (VVD), Van Middelkoop (GPV), Van Vliet (D66), Klein Molekamp (VVD), Stroeken (CDA), Marijnissen (SP), Vendrik (GL), Mosterd (CDA), Schoenmakers (PvdA), Eisses-Timmerman (CDA), Wagenaar (PvdA), Middel (PvdA), Weekers (VVD), Van Walsem (D66), Oudkerk (PvdA) en De Vries (VVD).

² Eerder abusievelijk gedrukt onder 26 200 XV, nr. 84, dat hiermee komt te vervallen. Tevens is alsnog een bijlage toegevoegd.

(blz. 2)

1

Er is tot nu toe nog maar een beperkt aantal nieuwe CAO's afgesloten waarin afspraken zijn gemaakt op basis van het nieuwe recht. De leden van de PvdA-fractie vragen welke CAO's dit zijn, naast de reeds genoemde CAO voor het basisonderwijs en de uitzend-CAO's. Op welke wijze wordt hierin ingespeeld op de nieuwe wet?

Om de bovenvermelde vragen te kunnen beantwoorden dient onderzoek verricht te worden naar de CAO's die voor dit jaar zijn afgesloten. Dat is echter in dit stadium niet goed mogelijk. In de eerste plaats, omdat nog maar een beperkt aantal CAO's voor dit jaar is afgesloten (bijv. omdat een aantal CAO's pas volgend jaar expireert). In de tweede plaats, omdat van het merendeel van die CAO's die wel voor dit jaar zijn afgesloten, nog niet beschikt kan worden over de tekst (de inhoud) van de CAO-bepalingen. Aan de hand van de wel beschikbare gegevens en met inachtneming van bovenvermelde kanttekeningen, blijkt dat van de voor dit jaar afgesloten CAO's (betrekking hebbend op circa 2,2 mln. werknemers), CAO-partijen met name ten aanzien van de bepalingen over: de loondoorbetalingsverplichting (artikel 628), de proeftijd (artikel 652), arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (artikel 667), opzegtermijnen (artikel 672) en bepalingen inzake de uitzendovereenkomst (artikel 691), afwijkende bepalingen zijn overeengekomen. Zoals ik u hiervoor al heb aangegeven is het (nog) niet mogelijk u te informeren over de aard van deze CAO-bepalingen. In het najaar wordt door de Arbeidsinspectie onderzoek gedaan naar de doorwerking van de nieuwe regels in CAO's. Het onderzoeksrapport hierover zal naar verwachting in de eerste maanden van volgend jaar aan de Tweede Kamer gezonden kunnen worden.

2

Zijn er naast de instrumenten genoemd in de brief aan de Kamer nog andere maatregelen die worden overwogen om de voorlichting over de Flexwet te verbeteren, vragen de leden van de CDA-fractie.

De algemene bekendheid met de wet is vrij groot onder zowel werkgevers als werknemers, zo is gebleken uit het onderzoek. Organisaties van (uitzend-)werkgevers en werknemers hebben hiervoor al veel werk verzet. Zij hebben de voorlichting naar hun achterban actief opgepakt, met name ook door eigen voorlichtingsmiddelen in te zetten. Recente voorlichtingsacties zijn nog niet meegenomen in de onderzoeksresultaten. Het effect van dit soort acties zal duidelijk moeten worden in een volgend onderzoek. De wenselijkheid van eventuele extra (ondersteunende) maatregelen door SZW zal moeten blijken uit het in de komende maanden te houden overleg met koepelorganisaties van werkgevers, werknemers en uitzendorganisaties. Deze organisaties hebben het voortouw in de voorlichting aangezien er vooral behoefte blijft bestaan aan voorlichting op CAO-niveau en bij individuele werknemers en werkgevers. De rol van de overheid is primair ondersteunend van aard. Door SZW is in dit verband begin september ook een overleg gepland met de horecabranche om te bezien of ondersteuning van het ministerie gewenst is om de relatief zeer lage bekendheid van de Flexwet in deze branche te verhogen.

3

Dezelfde leden vragen in hoeverre bij de werking van de Flexwet rekening moet worden gehouden met conjuncturele aspecten binnen de economische ontwikkeling. Is het juist dat momenteel de tendens te bespeuren is, dat de interne flexibiliteit van mensen (binnen de onderneming of

instelling) wordt bevorderd, terwijl minder gebruik gemaakt zou worden van flexibele arbeidscontracten?

De Flexwet beoogt «conjunctuur-proof» te zijn. Dat neemt niet weg, dat de conjunctuur van invloed is op de relatieve onderhandelingsposities van vragers en aanbieders op de markt; dat geldt ook voor gevraagde en aangeboden contracttypes en contractduur. Uit diverse bronnen valt af te leiden, dat er inderdaad op dit moment een zekere ommekeer te bespeuren valt in de preferenties van bedrijven als het gaat om interne versus externe flexibilisering van de arbeid. Dat kan te maken hebben met preferenties en marktpositie van (schaarse) werkzoekenden, maar ook met inzichten binnen bedrijven over gewenste bestendigheid van dienstverbanden, bedrijfsbinding, investeringen in human capital enz.

4

Hoe hard is naar het oordeel van de regering het gegeven dat tot nu toe ongeveer 80 000 flexwerknemers profijt hebben van de wet en dat ongeveer 45 000 flexwerknemers er nadelen van zouden hebben ondervonden, vragen dezelfde leden. Welke verwachtingen bestaan er op dit punt voor de komende jaren?

De aantallen die worden genoemd zijn schattingen gebaseerd op antwoorden van (uitzend-)werkgevers en betreffen personen die de effecten van de invoering van de wet hebben ondervonden. Het onderzoek geeft slechts een indicatie van de eerste gevolgen en ontwikkelingen in de overgangsfase van oud naar nieuw recht, zoals die lijken te hebben plaatsgevonden in de eerste maanden na inwerkingtreding van de Wet Flexibiliteit en zekerheid. Als gevolg van de positieve ontwikkelingen in de uitzendbranche in het kader van de inmiddels beëindigde overgangsfase, heeft – mede dankzij de nadere afspraken die de ABU en NAVO-bondgenoten hebben gemaakt om de nadelige gevolgen voor bepaalde uitzendkrachten te herstellen – slechts een relatief beperkt aantal uitzendwerknemers nadeel ondervonden van de invoering van de nieuwe regels. Overigens is nadeel in dit verband betrekkelijk, omdat volgens het oude recht uitzendkrachten in beginsel per dag ontslagen konden worden en geen enkele zekerheid hadden met betrekking tot eventuele contractverlenging. Overigens is te verwachten dat indien de conjunctuur omslaat, dat er minder gebruik zal worden gemaakt van verlenging van contracten en zijn zelfs in het geval van uitzendarbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd ontslagen niet ondenkbaar. In het nieuwe ontslagbesluit zijn hiertoe speciale richtlijnen opgenomen voor de uitzendsector. In aanmerking nemende echter de huidige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt lijkt het niet al te optimistisch te verwachten, dat de wet in de komende jaren in grotere mate dan in de eerste maanden na inwerkingtreding, voor de flexwerknemers gunstige gevolgen zal hebben.

5

Ook vragen deze leden of de regering, naast de resultaten van het onderzoek, nog andere gegevens of indicaties heeft die voor de Kamer van belang kunnen zijn om een beeld te vormen van de eerste ervaringen met de Wet Flexibiliteit en Zekerheid.

Voorafgaande aan de inwerkingtreding van de wet tot heden werden en worden er via de informatietelefoon van SZW en middels brieven vele vragen over de uitleg en toepassing van de nieuwe regels in de praktijk ontvangen. Het gaat daarbij om zowel werknemers als werkgevers en anderen, zoals individuele burgers, personeelsfunctionarissen, accountants, advocaten en andere juridisch adviseurs, die advies vragen. Over de navolgende onderdelen en aspecten van de wet werden de meeste vragen gesteld:

- het overgangsrecht i.v.m. opzegtermijn en de wettelijke conversie van tijdelijke contracten naar een vast dienstverband
- de zgn. fictieve opzegtermijn na ontbinding in relatie tot artikel 16 WW
- de reparatiewetgeving
- de wettelijke minimumaanspraak op 3 uur loon per oproep
- de positie van uitzendkrachten
- de wettelijke rechtsvermoedens
- de doorbetalingsplicht na 6 maanden
- de positie van oproepkrachten
- de mogelijkheid om van de wet af te wijken (maatwerkafspraken)
- de medezeggenschap van uitzendkrachten

In sommige sectoren hebben de nieuwe regels uitdrukkelijk ertoe geleid, dat werkgevers met de betrokken vakbonden zgn. maatwerkafspraken hebben gemaakt die afwijken van de wettelijke regels. Naast de in dit verband bekende uitzend-CAO's zijn bij wijze van voorbeeld nog te noemen de CAO in het bijzonder basisonderwijs die afspraken bevat over de tijdelijke vervanging van leerkrachten en de naar verwachting binnenkort tot stand te komen voetbal-CAO waarin uitdrukkelijk wordt gekozen voor het op basis van tijdelijke contracten te werk blijven stellen van profvoetballers. In sommige sectoren, zoals de staalsector en de omroep-sector, is dit proces om tot maatwerk te komen nog gaande.

6

Uit het onderzoek blijkt dat maatwerk in de CAO's nog gestalte moet krijgen, omdat veel CAO's een looptijd van twee jaar hebben. Tot nu toe is nog een beperkt aantal nieuwe CAO's afgesproken. Zijn er aantallen bekend van CAO's waarin wel en waarin niet iets is geregeld, vragen de leden van de GroenLinks-fractie. Zijn er naast de gegeven redenen dat er nog maar een beperkt aantal nieuwe CAO's zijn afgesproken en andere CAO's een looptijd van 2 jaar hebben ook nog andere redenen te geven, waardoor er nog weinig maatwerk in CAO's is afgesproken? Valt de sociale partners in deze iets te verwijten? Zo ja, gaat de regering de sociale partners hierover actief benaderen en is de regering bereid nader onderzoek te laten verrichten naar de uitwerking van de flexwet in CAO's, door bijvoorbeeld de Arbeidsinspectie? Zo nee, waarom niet?

In aanvulling op het antwoord op vraag 1. merk ik nog op, dat het aan sociale partners is om al dan niet CAO-afspraken te maken. In de ene sector zal meer behoefte aan maatwerk bestaan dan in de andere. Gelet op deze eigen verantwoordelijkheid van sociale partners ben ik niet voornemens sociale partners tot het maken van bedoelde CAO-afspraken te activeren.

7

Op welke specifieke wijze denkt de regering de (uitzend-)werkgevers te activeren, vragen de leden van de PvdA-fractie. Deze werkgevers hebben tot nu toe zeer weinig gedaan aan de voorlichting van hun werknemers over de Wet Flexibiliteit en Zekerheid, zeker gezien de niet geringe voorlichtingsinzet die het Ministerie van SZW zich tot dusver reeds heeft getroost.

In direct overleg met koepelorganisaties van werkgevers, werknemers en uitzendorganisaties zal worden bezien hoe individuele (uitzend-)werkgevers geactiveerd kunnen worden. Overleg hierover vindt plaats in de komende maanden.

8

Tevens vragen deze leden of in de voorlichting voldoende informatie over sociale zekerheids- en scholingsrechten van flexwerkers is gegeven. Wat

is de stand van zaken met betrekking tot het in het regeerakkoord vastgelegde voornemen om flexwerkers beter te informeren over hun toegang tot de Ziektewet en de WW?

Bij de inwerkingtreding van de Wet flexibiliteit en zekerheid heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een voorlichtingscampagne georganiseerd. In het kader daarvan is een mede op flexwerkers gerichte brochure uitgegeven. In deze brochure is ook informatie opgenomen over de rechten die werknemers bij ziekte hebben op doorbetaling van hun loon, respectievelijk op een ZW-uitkering. Verder is in deze brochure ingegaan op de voorwaarden waaronder een WW-uitkering kan worden verkregen. De Wet flexibiliteit en zekerheid heeft op zich geen wijzigingen aangebracht in de sociale zekerheidsrechten van flexwerkers.

De in de brochure over de Wet flexibiliteit en zekerheid opgenomen informatie over de sociale zekerheid van flexwerkers was noodzakelijkerwijs beknopt en algemeen. In overleg met uitvoeringsorganisaties en koepels van werkgevers- en werknemersorganisaties wordt een meer gerichte voorlichting over de sociale zekerheidsrechten nader vormgegeven. Bij de informatietelefoon van SZW komen geregeld vragen van flexwerkers binnen over dit onderwerp. De inschatting is dat de beschikbare informatie in het algemeen wel toereikend is maar uiteraard niet altijd uitsluitend geeft voor individuele gevallen. Daarvoor worden mensen dan doorverwezen naar hun uitvoeringsinstelling, het bureau voor rechtshulp, vakbond of juridisch adviseurs. Voor wat betreft de informatie over scholingsrechten van uitzendwerknemers verwijs ik u kortheidshalve naar het antwoord op vraag 46.

9

De gevolgen voor de werknemers lijken pas over een half jaar goed meetbaar. De regering zegt toe in 2000 opnieuw een onderzoek te laten uitvoeren. Kan iets preciezer worden aangegeven wanneer dit onderzoek zal plaatsvinden, vragen de leden van de D66-fractie.

Het ligt in de bedoeling het onderzoek in de eerste helft van 2000 te herhalen.

10

Op welke termijn denkt het Ministerie van SZW in overleg te treden met de koepelorganisaties van werkgevers, werknemers en uitzendorganisaties in verband met voorlichtingsactiviteiten, vragen dezelfde leden.

Een eerste overleg met genoemde organisaties is thans gepland begin september a.s..

11

Uit het onderzoeksrapport komt naar voren dat het merendeel van de werkgevers, werknemers en uitzendondernemingen op andere wijze dan door voorlichtingsactiviteiten van het Ministerie van SZW op de hoogte zijn gebracht van de Flexwet. Dezelfde leden vragen of de regering voornemens is het voorlichtingsbeleid hierop aan te passen.

Het onderzoeksresultaat bevestigt het belang van het op intermediairen ingezette traject in de voorlichting door SZW. De strategie achter de voorlichting is juist in belangrijke mate gericht geweest op het benaderen en bereiken van intermediairen, zoals (koepel-)organisaties van (uitzend-)werkgevers en werknemers. Dit, omdat de nieuwe regels in de praktijk voor de verschillende sectoren ook verschillend van betekenis zijn. De behoefte in sectoren aan specifieke informatie kan niet door middel van

een algemene brede voorlichtingscampagne door de overheid worden verschaft. De intermediairen hebben echter hun verantwoordelijkheid voor de verstrekking van meer specifieke voorlichting aan hun achterbannen actief opgepakt, met name ook door eigen voorlichtingsmiddelen in te zetten.

12

De regering stelt dat waar zich tussen partijen ongewenste gevolgen voordoen, deze partijen gezamenlijk moeten zoeken naar een passende oplossing. Uit de berichten in de media blijkt dat op dit moment veel oude uitzendcontracten worden beëindigd om te voorkomen dat oude contracten eindeloos circuleren. Dit hebben ABU en de vakbeweging afgesproken. Het uitzendbureau wordt de mogelijkheid geboden om weer eens grondig te selecteren. De leden van de GroenLinks-fractie vragen hoe de regering deze afspraak beoordeelt en of de regering bij de totstandkoming betrokken is geweest. Is de regering bereid haar invloed aan te wenden om te voorkomen dat de mensen met een toch al zwakke arbeidspositie, zoals allochtonen, herintredende vrouwen, gedeeltelijk arbeidsongeschikten en mensen met een «vlekje» de dupe worden van deze afspraak? Zo nee, waarom niet?

Naar bekend is de, in het kader van de ABU-CAO door betrokken sociale partners voor uitzendkrachten gemaakte, afspraak voor de overgangsfase van oud naar nieuw stelsel op 30 juni jl. geëxpireerd. Gebleken is dat slechts aan een relatief beperkt aantal uitzendkrachten als gevolg hiervan geen nieuw contract door hun uitzendwerkgever werd aangeboden. Het overgrote deel van de uitzendkrachten dat nog op basis van een oud contract werkte heeft daarentegen wel een nieuw contract gehad. De regering is niet betrokken geweest bij de betreffende CAO-afpraak. Uit deze afspraak en de wijze waarop die is uitgevoerd blijkt dat sociale partners ook in de uitzendbranche hun eigen verantwoordelijkheden in het kader van de Wet Flexibiliteit en zekerheid ten volle aanvaardden en op een verantwoorde en goede wijze hiermee in de praktijk omgaan.

Met betrekking tot het onderzoeksrapport

(blz. 7)

13

Uit de response-analyse komt naar voren dat een beperkte groep aangaf (te denken) dat de Flexwet op hen niet van toepassing was, dan wel (geheel) onbekend te zijn met de Flexwet. Is nader onderzocht waarom deze groep met deze wet onbekend was, vragen de leden van de D66-fractie.

Niet nader onderzocht is waarom werkgevers onbekend zijn met de wet. Wel is onderzocht op welke wijze de werkgevers die wel bekend zijn met de wet, hiervan op de hoogte zijn geraakt (zie hoofdstuk 2 van het onderzoeksrapport). Overigens bestaat de (beperkte) groep werkgevers die zegt onbekend te zijn met de wet voornamelijk uit kleine bedrijven (< 10 werknemers). En, in het algemeen is het zo, dat met name kleine bedrijven minder goed op de hoogte zijn van wettelijke regels dan grotere.

(blz. 10)

14

Tussen de metingen in de jaren 1997 en 1999 blijken enkele opvallende overgangen te zijn tussen de verschillende soorten flexibele arbeid. Eén daarvan is dat oproepkrachten met een vaste arbeidsovereenkomst in

1997 in 1999 vaak tijdelijk werk hebben. Kan de regering toelichten om wat voor werknemers het hier gaat en hoe groot deze groep is, vragen de leden van de PvdA-fractie.

Neen, het gaat hier om een bijzonder kleine groep, waarvan geen nadere gegevens bekend zijn. Overigens is bedoelde overgang wel verklaarbaar. Door de introductie van weerlegbare rechtsvermoedens, onder meer met betrekking tot de arbeidsduur, en de beperking van het wegcontracteren van de leegloop, brengen vaste oproepcontracten (0-uren contracten) voor de werkgever meer risico's met zich mee en zullen daarom worden omgezet in tijdelijke arbeidscontracten.

15

Zijn er ook situaties bekend dat werkgevers een vast contract aanbieden waarin flexibele werktijden zijn afgesproken, vragen dezelfde leden.

Ja, bijv. oproepkrachten met een vast (oproep-)contract, waarbij het gemiddeld aantal uren werk per week vast ligt, maar niet de tijden waarop dat werk daadwerkelijk moet worden verricht. Een groep van 72 personen van de 456 ondervraagden uit het onderzoek bezit een dergelijk contract.

(Blz. 11)

16

In tabel 1.5 wordt een overzicht gegeven van de verhoudingen tussen de aantallen respondenten (flexwerkers) in vijftien bedrijfssectoren. De leden van de PvdA-fractie vragen of het mogelijk is een uitsplitsing naar sekse te maken, vooral omdat de cijfers bij de sector gezondheidszorg en welzijn het meest opvallen en in deze sector relatief veel vrouwen werkzaam zijn.

Tabellen met een door vragenstellers bedoelde uitsplitsing zijn bijgevoegd (zie bijlagen).

(blz. 12 en tevens 37)

17

Gesuggereerd wordt dat uitzendwerknemers zeer bewust voor een flexibel contract kiezen, bijvoorbeeld in verband met zorgtaken en studie. Zijn er cijfers beschikbaar over hoe groot de groep is die bewust zou kiezen voor een flexibel contract, vragen de leden van de PvdA-fractie. Zou een bewuste keuze voor afzien van een vast contract een andere oorzaak kunnen hebben, zoals het onvoldoende voorgelicht zijn over de mogelijkheden die de wet biedt?

Ca. 3% van de ondervraagde uitzendkrachten kiest bewust voor een tijdelijk contract en ca. 5% voor uitzendwerk (zie tabel 6.11 van het onderzoeksrapport). Voorts is uit eerder onderzoek¹ bekend, dat deze groep grotendeels bestaat uit studenten en vrouwen. Vrouwen blijken vaak voor flexibel uitzendwerk te kiezen om arbeid en zorgtaken te kunnen combineren, of gewoon vanwege het behoud van vrijheid en/of onafhankelijkheid. Deze personen hebben dus geen enkel belang bij het zgn. 4-fasensysteem ingevolge de uitzend-CAO's. Met name bij een overgang van fase 2 naar fase 3 in dit systeem krijgt men een vastere arbeidsrelatie met langduriger en vastere arbeidsverplichtingen. Juist vanwege het ontbreken van die verplichtingen heeft men destijds gekozen voor een uitzendbaan. In die zin lijkt juist het voldoende voorgelicht zijn over de mogelijkheden van de wet eerder een logische verklaring te zijn voor de bewuste keuze voor het afzien van een vast contract dan een gebrek aan bekendheid met de nieuwe regels.

¹ D. J. Klein Hesselink. De inkomensbescherming van flexwerkers bij ziekte en werkloosheid (SZW, 1998).

(blz. 15)

18

De leden van de SP-fractie vragen of het feit dat verreweg de meeste werkgevers goed op de hoogte waren van de Flexwet, in tegenstelling tot een groot aantal flexwerkers, betekent dat deze werkgevers vanwege de voorsprong in kennis een nog sterkere positie innemen in de arbeidsverhouding dan normaliter al het geval is.

De gegevens uit het onderzoeksrapport over de bekendheid met de wet bij werkgevers en flexwerkers zijn moeilijk met elkaar te vergelijken. Aan flexwerkers is de vraag gesteld of zij bekend zijn met de wet, terwijl aan werkgevers is gevraagd of zij zeer goed, goed, redelijk of enigszins met de wet op de hoogte zijn. Wel ben ik van mening dat aan de kennis van de wet bij flexwerkers wel wat te verbeteren valt. Daarmee is er, mijns inziens echter nog geen sprake van een sterkere positie van werkgevers ten opzichte van flexwerkers, dan voorheen. Flexwerkers hebben met de wet immers meer rechten gekregen, dan voorheen het geval was. Bovendien is een duidelijke ontwikkeling waar te nemen in de opstelling van de bonden: zij zetten zich meer dan voorheen in voor de belangen van de flexwerkers.

(blz. 18)

19

De wet blijkt het minst bekend te zijn bij de werkgevers in de horeca, een sector waar veel met flexibel personeel gewerkt wordt. Is de regering bereid zich extra in te zetten om de bekendheid van de wet binnen deze sector te vergroten, vragen de leden van de PvdA-fractie.

Op initiatief van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wordt deze problematiek aan de orde gesteld in een overleg tussen het ministerie en vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers in de horecasector. Dit overleg is gepland begin september. SZW wil partijen stimuleren om actie te ondernemen teneinde de bekendheid van de wet te vergroten. Ook zal worden bezien op welke wijze het ministerie hierbij kan ondersteunen.

(blz. 21)

20

Slechts 50% van de uitzendwerknemers in dit onderzoek is nog werkzaam via een uitzendbureau, terwijl een ander deel inmiddels een vast of tijdelijk contract bij een andere (niet uitzend)werkgever heeft. Van deze laatste groep heeft het grootste deel nog wel uitzendwerk verricht in de laatste maanden voorafgaand aan het vast of tijdelijk contract. De leden van de PvdA-fractie vragen of het een gevolg is van de wet, dat een deel nu werkt met een vast of tijdelijk contract.

Uit tabel 6.3 blijkt dat van de uitzendkrachten die een aanbod voor ander werk hebben gekregen en dit hebben geaccepteerd, slechts 5% dit toeschrijft aan de invoering van de wet. Hoewel het hier gaat om een subjectieve opvatting van uitzendkrachten, die moeilijk objectiveerbaar is, lijkt deze opvatting niet onjuist, omdat het immers aannemelijker is dat de huidige situatie (krapte) op de arbeidsmarkt een meer voor de hand liggende verklaring is voor de overgang naar een tijdelijk of vast dienstverband bij een niet-uitzendwerkgever, mede omdat een uitzendbaan voor veel uitzendkrachten vaak uitsluitend als een opstap wordt gezien naar een baan bij een niet-uitzendwerkgever.

21

Het aantal flexwerkers waarvoor een rechtsvermoeden geldt wordt door de onderzoekers geschat op in totaal een kwart. De onderzoekers suggereren dat het zeer de vraag is of, als deze flexwerkers dat al weten, ze uiteindelijk een arbeidscontract zullen (willen) claimen. Deelt de regering deze suggestie en hoe verklaart zij dat een derde van de werkgevers de wet op dit punt als belemmering ziet voor het in dienst nemen van mensen, vragen de leden van de PvdA-fractie.

Ik de door vragenstellers gememoreerde suggestie van de onderzoekers niet. Ervan uitgaande dat geleidelijk aan – mede door de te continueren voorlichting – de nieuwe regels bij vrijwel alle werkgevers en werknemers bekend zullen zijn, gaat ervan uit dat flexwerknemers die aanspraak kunnen maken op een arbeidscontract dit in de regel ook zullen krijgen en zo niet, dit bij hun werkgever zullen claimen. Vanuit de vakbeweging is er in dit verband ook een toenemende aandacht voor de gevolgen van de wet voor zwakke categorieën flexwerknemers en voor hulp aan diegenen die dit nodig hebben. Uit het onderzoek kan niet worden afgeleid waarom deze werkgevers rechtsvermoedens als een belemmering zien voor het in dienst nemen van mensen, terwijl ruim 60% van de werkgevers van mening is dat deze geen invloed zullen hebben. Los daarvan is het wel plausibel te veronderstellen, dat bepaalde arbeidscontracten, met name de contracten die onduidelijk zijn met betrekking tot het karakter van de overeenkomst en de arbeidsduur, minder aantrekkelijk zijn geworden voor werkgevers (zie ook het antwoord op vraag 14).

22

Kan uit het onderzoek worden afgeleid of deze kwart flexwerkers, die problemen kunnen hebben rond het gewerkte aantal uren, de omvang van hun arbeidscontract kunnen aantonen aan de hand van salarisuitbetaling dan wel op andere wijze, vragen de leden van de SP-fractie.

De onderzoekers zijn nagegaan hoeveel van de ondervraagde flexwerkers voldoen aan het feitencomplex, zoals dit in artikel 610a Boek 7 BW is neergelegd voor het vermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst. De onderzoekers concluderen dat een kwart van de flexwerkers hieraan voldoet. Niet onderzocht is of deze flexwerkers problemen ervaren of niet. Wel kan worden gesteld dat als de betreffende flexwerkers niet duidelijk is wat de aard van hun arbeidsrelatie is, zij een beroep op dit rechtsvermoeden zouden kunnen doen. Om aan te tonen dat aan het feitencomplex van dit rechtsvermoeden voldoen zouden zij gebruik kunnen maken van salarisuitbetalingen, maar ook van werkroosters en van verklaringen van collega's e.d.. Dit kan ook bij een eventueel beroep op het rechtsvermoeden voor de omvang van de arbeidsovereenkomst. Het is vervolgens aan de werkgever om dit rechtsvermoeden te weerleggen.

23

Dezelfde leden vragen waarom niet is onderzocht hoeveel flexwerkers, die op basis van de weerlegbare rechtsvermoedens een contract zouden kunnen claimen, voornemens zijn dit ook te doen, temeer nu dit recht voor flexwerkers een cruciaal aspect is van de doelstelling van de Flexwet.

De vragenstellers dienen zich te realiseren, dat de mogelijkheden door de korte tijd die voor het onderzoek was gegeven beperkt waren. Met name was het voor de onderzoekers lastig om een representatieve groep flexwerkers te benaderen. Het toeval wilde dat aangesloten kon worden bij een nog lopend ander onderzoek, maar dit beperkte wel de mogelijk-

heden ten aanzien van de uitgebreidheid van het onderzoek. De gestelde vraag kan wel in het vervolgonderzoek worden meegenomen, waarbij ook gekeken kan worden naar de jurisprudentie die zich op dit terrein ontwikkeld heeft.

24

Ook vragen deze leden welke conclusies werkgevers trekken uit hun opvatting dat zij de introductie van het weerlegbare rechtsvermoeden beschouwen als een belemmering.

Waarom menen werkgevers dat de introductie van het weerlegbare rechtsvermoeden en de beperking van de uitsluiting van het recht op doorbetaling weinig invloed zal hebben op het al dan niet in dienst nemen van mensen, terwijl toch een substantieel deel van de flexwerkers op deze rechten een beroep zal kunnen gaan doen? Betekent dit dat werkgevers wegen vinden om deze aanspraken van flexwerkers te vermijden, vragen deze leden.

Het onderzoek geeft geen uitsluitsel over de vraag waarom werkgevers de introductie van het weerlegbare rechtsvermoeden als een belemmering beschouwen, noch waarom zij het rechtsvermoeden en de beperking van de uitsluiting van het recht op loondoorbetaling van weinig invloed achten op het al dan niet in dienst nemen van mensen. Veel werkgevers verwachten geen financiële gevolgen van deze regelingen (zie figuren 3.2. en 3.4.), zodat dit mogelijk een belangrijke reden voor deze mening is. Hieruit kan niet worden afgeleid dat werkgevers wegen vinden om aanspraken van flexwerkers te vermijden. Andere mogelijke redenen zouden kunnen zijn dat deze werkgevers weinig flexwerkers in dienst hebben (zie bijvoorbeeld ook tabel B3.4.), dat de betreffende werkgevers veelal met duidelijke contracten en afspraken werken, dan wel de eventuele lasten van deze regelingen tegen de baten vinden opwegen.

(blz. 39 en 40)

25

Een tiende van de werkgevers zegt niet te voldoen aan de wettelijke plicht om oproepkrachten minimaal drie uur per oproep uit te betalen. Van de onderzochte flexwerkers die in dit onderzoek voldoen aan de criteria voor doorbetaling van loon ontvangt bijna drie kwart nooit drie uur loon per oproep. Kan de regering aangeven wat de redenen zijn dat doorbetaling niet geschiedt, vragen de leden van de PvdA-fractie.

Uit het onderzoek kan niet worden vastgesteld welke de beweegredenen zijn van de werkgevers om in voorkomende gevallen de wet niet na te leven. Blijkbaar heeft men moeite met aanvaarding van de nieuwe verplichtingen. Het zal mede van de betrokken flexwerknemers en hun vakbonden afhangen in welke mate hierin bij werkgevers verandering zal optreden. De overheid heeft hier geen toezichthoudende taak. Niet-naleving van de wet zal door partijen (of hun vertegenwoordigers) zelf moeten worden gesignaleerd en aangepakt. Overigens is een 90% naleving van de nieuwe verplichting zo kort na inwerkingtreding een goede score en is redelijkerwijs te verwachten, dat door een toenemende bekendheid bij partijen met de nieuwe regels de naleving ervan nog zal toenemen.

26

De regels voor minimum aanspraak op loon per oproep gelden ook voor werknemers die uitsluitend werken voor een bijverdienste, zoals scholieren en vutters. Deze groep stelt in het algemeen veel prijs op flexibiliteit en is daarom vaak niet geïnteresseerd in een arbeidscontract met vaste werktijden. Voor de werkgever werkt de verplichting om

maximaal drie uur per oproep te laten werken kostprijsverhogend. Is de regering bereid een oplossing te zoeken voor deze problematiek van werknemers uit de genoemde doelgroepen, vragen de leden van de VVD-fractie.

Met de betreffende regels (artikel 7:628a BW) wordt beoogd te bevorderen dat de werkgever de arbeid zo organiseert, dat perioden van minder dan drie uur waarin arbeid moet worden verricht en waarbij vooraf geen zekerheid bestaat over de omvang van de te verrichten arbeid en de tijdstippen waarop die moet worden verricht, zo min mogelijk voorkomen. De wettelijke minimum aanspraak op drie uur loon moet in dat geval worden beschouwd als een compensatie voor de verstoorde balans tussen flexibiliteit voor de werkgever en zekerheid voor de betreffende oproepwerknemer. Dat is niet anders als de oproepwerknemer behoort tot een van de door vragenstellers genoemde categorieën werknemers. Voorts wijs ik er in dit verband nog op, dat de in het betreffende wetsvoorstel aanvankelijk voorgestelde mogelijkheid om bij CAO van de betreffende bepaling te kunnen afwijken bij amendement (Middelkoop nr. 21) ongedaan is gemaakt, juist vanwege de gedachte dat de in de wet genoemde loonaanspraak een absoluut en algemeen geldend minimum behoort te zijn. Volledigheidshalve merk ik nog op, dat de betreffende bepaling werkgevers wel de mogelijkheid geeft om oproepwerknemers een arbeidscontract aan te bieden waarin oproepen van minder dan drie uur met evenredig mindere loonbetaling mogelijk zijn. Bijvoorbeeld door met hen een arbeidsduur van 15 uur of langer per week af te spreken of door een contract af te sluiten van minder dan 15 uur per week, maar wel met vaste werktijden (kleine deeltijdbaan). In die gevallen is de wettelijke minimum aanspraak niet van toepassing.

(blz. 41)

27

Slechts 4% van de werkgevers beschouwt de beperking van de uitsluiting van het recht op doorbetaling als een stimulans. Deze stimulans zou gelegen zijn in de prikkel om de eigen organisatie op een andere manier in te richten. De leden van de PvdA-fractie vragen of er gegevens bekend zijn over het feit dat dit reeds gebeurt en op welke wijze.

Er zijn geen cijfermatige gegevens bekend over de mate waarin werkgevers de organisatie aanpassen als gevolg van onder meer de beperktere mogelijkheid om het beding «geen arbeid/geen loon» toe te passen. Wel zal de betreffende wetsbepaling gevolgen hebben voor werkgevers die langdurig met oproepkrachten werken, bijv. in de zorgsector. De bepaling zal hen ertoe dwingen de organisatie zodanig aan te passen, dat oproepkrachten die men voor langere termijn (> 6 maanden) aanneemt ook regelmatig werk aan kan bieden. Anderzijds is het mogelijk dat bij CAO zgn. maatwerk-afspraken worden gemaakt die de wettelijke beperking van toepassing van het beding opheffen. In dat geval zullen geen aanpassingen in de arbeidsorganisatie nodig zijn.

(blz. 43)

28

Is bij het onderzoek betrokken dat werkgevers van wie de effecten van de Flexwet op hun personeelsbeleid wordt gevraagd, mogelijkterwijs een positiever beeld schetsen van hun beleid dan zij in werkelijkheid voeren, vragen de leden van de SP-fractie.

Dit is niet geheel uit te sluiten. Op de punten waar de onderzoeksresultaten bij werkgevers vergelijkbaar zijn met die bij werknemers komt het

beeld echter redelijk overeen (zie p. 102 en 103). Verwacht zou mogen worden dat dit niet het geval zou zijn als werkgevers voornamelijk sociaal wenselijke antwoorden gegeven zouden hebben.

(blz. 47)

29

Het onderzoek naar de gevolgen van nieuwe regels inzake de proeftijd betreft uitsluitend de verwachtingen van werkgevers. Hoe staan werknemers tegenover het feit dat de maximale proeftijd bij contracten voor bepaalde tijd afhankelijk wordt gesteld van de contractduur, vragen de leden van de PvdA-fractie.

Uit het onderzoek zijn geen gegevens bekend over hoe werknemers staan tegenover de gewijzigde proeftijdregeling. Redelijkerwijs mag echter worden aangenomen dat werknemers tegen de kortere wettelijke proeftijd voor tijdelijke contracten < 2 jaar in het algemeen geen bezwaren zullen hebben, mede in aanmerking nemende dat werknemers de arbeidsrelatie met inachtneming van veelal een korte wettelijke opzegtermijn te allen tijde kunnen beëindigen.

(blz. 48)

30

Waarom ervaren met name de werkgevers in de sectoren zorg/welzijn en overige dienstverlening de kortere proeftijden als een belemmering, vragen de leden van de PvdA-fractie.

Uit het onderzoek zijn geen achtergrond gegevens hierover bekend. Indien de betreffende werkgevers de kortere proeftijden als een belemmering ervaren, staat hen de mogelijkheid open om de proeftijden te verlengen door middel van CAO-afspraken.

(blz. 49)

31

De regels voor omzetting van een keten van tijdelijke dienstverbanden in een vast dienstverband gelden ook voor bijvoorbeeld scholieren en vutters. Deze groep stelt vaak prijs op een flexibele arbeidsrelatie en wil niet gebonden worden door een vast contract. Is de regering bereid voor deze groep een uitzondering te overwegen op de regels voor omzetting van een tijdelijk dienstverband in een vast dienstverband, vragen de leden van de VVD-fractie.

De nieuwe regels voor het gebruik van tijdelijke arbeidsovereenkomsten, uitzendarbeid en de mogelijkheid van maatwerkafspraken bij CAO, bieden naar mijn oordeel ook voor de door vragenstellers bedoelde categorieën werknemers voldoende mogelijkheden om desgewenst op tijdelijke basis te werken, zonder dat men wordt gebonden aan een vast dienstverband. Ik merk in dit verband nog op, dat niet goed valt in te zien welke de bezwaren voor bedoelde werknemers kunnen zijn om in vast dienstverband werkzaam te zijn. Ook een zodanig dienstverband kan door de werknemer immers op korte termijn worden beëindigd, zonder voorafgaande ontslagvergunning.

(blz. 57)

32

Een vijfde van de werkgevers ziet de nieuwe regels inzake tijdelijke contracten en het overgaan daarvan in een vast dienstverband als

belemmering om mensen in tijdelijke dienst te nemen. In dit verband wordt aangegeven dat het aannemen van moeilijk plaatsbare werklozen minder snel zal geschieden. Kan dit bevestigd worden door cijfers, vragen de leden van de PvdA-fractie.

Neen, het onderzoek geeft daarover geen cijfermatige informatie.

33

Wijst het gegeven, dat werkgevers minder genegen zullen zijn om moeilijk plaatsbare werklozen een contract aan te bieden uit angst er aan vast te zitten, op toenemende risicoselectie als gevolg van de Flexwet, vragen de leden van de SP-fractie.

Het onderzoek biedt daar geen inzicht in. Aangezien de gevolgen voor werknemers pas over een half jaar goed meetbaar zullen zijn, kunnen nog geen uitspraken gedaan worden over risicoselectie. Dit aspect zal wel in het volgende onderzoek worden meegenomen. (zie ook het antwoord op vraag 9). Voorstelbaar is overigens wel, dat de Flexwet juist het indienst nemen van deze groepen zal bevorderen ten opzichte van de situatie voor 1 januari 1999, gelet op de flexibiliteit die de wet biedt om verschillende malen achtereenvolgende tijdelijke contracten af te sluiten zonder dat men aan de werknemer «vast komt te zitten».

34

Betekent het feit dat werkgevers blij zijn driemaal achter elkaar een tijdelijk contract te kunnen afsluiten en daarmee feitelijk de proeftijd te verlengen tot drie jaar, dat de Flexwet op dit punt een forse achteruitgang en toenemende onzekerheid voor flexwerkers meebrengt, vragen dezelfde leden.

Om een aantal redenen onderschrijf ik deze opvatting niet.

- Uit deze opvatting klinkt de suggestie dat een tijdelijk contract geen zekerheid biedt en te vergelijken zou zijn met een proeftijd. Dit is geenszins het geval. Voor de afgesproken duur van het contract geniet de contractant de rechten die aan een arbeidsovereenkomst verbonden zijn, zoals ontslagbescherming.
- Nu werkgevers blij zijn driemaal achter elkaar een tijdelijk contract af te sluiten, zullen zij ook eerder genegen zijn om eenzelfde flexwerker meerdere malen achtereenvolgende te contracteren. Hiermee nemen zij kansen op werk toe en zijn kansen, als hij naar tevredenheid functioneert, op een vaste baan.

(blz. 58)

35

De sectoren onderwijs en zorg/welzijn worden opvallend vaak genoemd als sectoren waar zich problemen voordoen. De leden van de PvdA-fractie vragen of dit moet worden toegeschreven aan het feit dat in deze sectoren veel flexwerkers werkzaam zijn, of zou de oorzaak kunnen liggen in de aard van het werk. Hoe is het thans gesteld met alternatieven in deze sectoren, bijvoorbeeld via arbeidspools?

Het onderzoek levert geen achtergrond gegevens over de redenen waarom genoemde sectoren meer dan in andere sectoren problemen ervaren met de invoering van de nieuwe regels. Naar echter bekend vormde in de onderwijssector de vervanging van leerkrachten in combinatie met het ontbreken van een CAO voor het bijzonder basisonderwijs aanvankelijk een probleem. Door tijdige CAO-afspraken hierover werd deze problematiek opgelost. In de zorgsector wordt van oudsher veel met tijdelijk personeel w.o. oproepkrachten gewerkt. De invoering

van de nieuwe regels hebben daardoor ook een relatief grote impact gekregen op de personeelsorganisatie in bedoelde sector. Op welke wijze men de veranderingen in regelgeving in de praktijk is tegemoet getreden is niet bekend. Velerlei oplossingen w.o. arbeidspools zijn in dat verband denkbaar. Uit het in de loop van dit jaar te verrichten CAO-onderzoek zal wellicht blijken welke maatwerkafspraken er zijn gemaakt om eventuele knelpunten als gevolg van een onverkorte toepassing van de wettelijke regels op te lossen dan wel te vermijden.

36

Is er een vast patroon in de beoordeling van de gevolgen van de wet naar sectoren, vragen dezelfde leden.

Neen. Hooguit kan men concluderen, dat sectoren waarin men relatief meer gebruik maakt van oproepkrachten, men er een meer uitgesproken (negatieve en/of positieve) mening op nahoudt.

(blz. 61)

37

Is bekend waarom ruim 84% van de werkgevers de kortere en soepelere ontslagprocedure niet van invloed achten op het in dienst nemen van mensen, terwijl deze maatregel bij uitstek is gericht op het flexibeler maken van de bedrijfsvoering, vragen de leden van de PvdA-fractie.

Neen, maar het is redelijkerwijs te verwachten dat juist de nieuwe regels met betrekking tot de aangepaste ontslagprocedure hun invloed pas op wat langere termijn zullen laten zien.

38

Zijn er al indicaties te geven van de aantallen en de aard van de juridische procedures waarbij wordt teruggegrepen op de Wet Flexibiliteit en Zekerheid, vragen de leden van de CDA-fractie.

Op dit moment zijn er 19 gepubliceerde uitspraken waarbij wordt teruggegrepen op de Wet Flexibiliteit en Zekerheid. Het overgrote deel heeft betrekking op artikel 7:685 BW (ontbinding wegens gewichtige redenen en het reïntegratieplan).

(blz. 62)

39

De effecten van de wijziging van de ontslagprocedures in de Flexwet zijn voor vierentachtig procent van de werkgevers niet van invloed op het in dienst nemen van mensen. In het rapport van het EIM «Barriers for hiring personel» komt naar voren dat niet de feitelijke kosten, maar de geschatte kosten en de kosten die de ondernemer inschat met inbegrip van regels, wetten en sociale zekerheid, een drempel vormen om nieuw personeel aan te trekken. Geven deze uitkomsten de regering aanleiding om te onderzoeken hoe hervorming van ontslagprocedures een bijdrage zou kunnen leveren aan een toename van de werkgelegenheid, vragen de leden van de VVD-fractie.

De Adviescommissie Duaal Ontslagstelsel is gevraagd een toekomstverkenning uit te voeren naar de inrichting van het ontslagstelsel. Mede met het oog op de door vragenstellers bedoelde impact van een ontslagstelsel op het gedrag van werkgevers bij het aannemen van personeel is bij de samenstelling van de commissie uitdrukkelijk ervoor gekozen om naast arbeidsrechtelijke deskundigen ook een arbeidsmarkteconome deel te laten uitmaken van de commissie. Aldus is gewaarborgd, dat ook

arbeidsmarktaspecten w.o. de werkgelegenheid, in het oordeel van de commissie met betrekking tot het ontslagstelsel in de toekomst, worden betrokken.

(blz. 63)

40

De leden van de CDA-fractie vragen welke signalen thans uit de rechtspraktijk kunnen worden afgeleid waar het gaat om toepassing en interpretatie van de Flexwet. Kan in dit kader worden ingegaan op de kennelijk uiteenlopende visies van Kantonrechters op de indiening van een reïntegratieplan in relatie tot het ontbindingsverzoek (zie bijv. Ktg. Tiel 10 februari 1999, JAR 1999, 53, en Ktg. Harderwijk 15 februari 1999, JAR 1999, 55 en het artikel «Kantonrechters interpreteren Flexwet verschillend» door K. de Greef, Staatscourant, 19 april 1999).

Uit de jurisprudentie van kantonrechters blijkt dat het vereiste van het reïntegratieplan in de praktijk onderwerp van verschillende interpretatie is. Ook de invoering van de fictieve opzegtermijn in het kader van de WW in relatie tot de ontbindingsvergoeding blijkt thans niet tot eensluidende rechterlijke beslissingen te leiden. In sommige uitspraken komt de opportuniteit van de wettelijke verplichting tot overlegging van een reïntegratieplan bij een ontbindingsverzoek betreffende een arbeidsongeschikte werknemer aan de orde. Uit andere uitspraken blijkt, dat sommige kantonrechters menen dat de rechter niet de bevoegdheid heeft om de werkgever alsnog in de gelegenheid te stellen een reïntegratieplan over te leggen als hij dit verzuimd heeft bij de indiening van het ontbindingsverzoek.

Wat betreft de verplichting tot overlegging van een reïntegratieplan bij een ontbindingsverzoek betreffende een arbeidsongeschikte werknemer zij verwezen naar hetgeen hierover in het kader van de parlementaire behandeling van het wetsvoorstel Flexibiliteit en zekerheid is gezegd (Kamerstukken I, 1997–1998, 25 263, nr. 132b, blz. 23–24). Daarbij is onder meer aangegeven, dat het beleid van de regering erop gericht is de positie van de arbeidsongeschikte werknemers en andere arbeidsgehandicapten op de arbeidsmarkt te versterken. Daartoe is het noodzakelijk, dat zieke werknemers worden beschermd tegen sociaal onrechtvaardig ontslag. De eis van het bij het ontbindingsverzoek voegen van een reïntegratieplan heeft als oogmerk te verzekeren dat de kantonrechter bij de beoordeling van het ontbindingsverzoek voor een arbeidsongeschikte werknemer beschikt over adequate en door het Lisv getoetste informatie over de arbeidsongeschiktheid van de werknemer en over diens reïntegratiemogelijkheden. Ook indien aan het ontbindingsverzoek een andere reden ten grondslag ligt dan de ziekte van de werknemer kan het voor de beoordeling van het ontbindingsverzoek voor de kantonrechter van belang zijn te weten welke arbeidsbeperkingen de werknemer heeft en wat diens kansen op werkhervatting zijn. Het is overigens aan de kantonrechter te beslissen of en zo ja, in welke mate hij het reïntegratieplan in zijn beschikking laat meewegen. Hij heeft echter niet de bevoegdheid om een uitzondering te maken op het vereiste van het reïntegratieplan.

Tijdens de mondelinge behandeling in de Eerste Kamer is de toenmalige Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid uitvoerig ingegaan op de vraag of in de wet zou moeten worden afgebakend wanneer een reïntegratieplan wel of niet nodig is. Door hem is daarbij ook aangegeven, dat de gekozen opzet het beste aansluit bij de nieuwe procedures die in het verband van de nieuwe wetgeving op het terrein van arbeidsongeschiktheid en ziekteverzuim en reïntegratie nodig zijn. Daarom is er voor gekozen een dergelijke afbakening niet op te nemen en de

reïntegratiebeoordeling in alle gevallen te leggen bij het Lisv (Handelingen Eerste Kamer 28 april 1998, blz. 29-1518). Wel is toegezegd (Kamerstukken I, 1997-1998, 25 263, 132g), dat eind 1999 een onderzoek zal plaatsvinden naar de praktijk en ervaringen met de toetsing van het reïntegratieplan bij de ontbindingsprocedure. Van de uitkomsten van die evaluatie zal de Tweede Kamer op de hoogte worden gesteld.

Op de vraag of het ontbreken van een reïntegratieplan bij een ontbindingsverzoek met betrekking tot een arbeidsongeschikte werknemer altijd moet leiden tot niet-ontvankelijkheid van de verzoeker is in het kader van de behandeling van het reparatiewetsvoorstel met betrekking tot de Wet Flexibiliteit en zekerheid in de Tweede Kamer uitdrukkelijk door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangegeven wat de strekking van deze regeling is (Kamerstukken II, 1998-1999, 26 257, nr. 12). Op een desbetreffende vraag van mev. Schimmel (D66) antwoordde de minister onder meer: «Het kabinet is van oordeel dat de rechter op basis van de voorgestelde tekst al bevoegd is, de werkgever in staat te stellen alsnog een reïntegratieplan in te dienen..». En, op de vraag van mev. Schimmel of dat betekent dat de procedure aangehouden kan worden totdat de werkgever het reïntegratieplan heeft ingediend, antwoordde de minister: «Ja zeker, de rechter heeft dat in de hand.». De door vragenstellers genoemde uitspraak van de kantonrechter te Harderwijk gaat hieraan voorbij. In het kader van de hiervoor genoemde evaluatie zal aan de jurisprudentie op dit onderdeel van de wettelijke regeling ook aandacht besteed worden.

In het door vragenstellers gememoreerde artikel in de Staatscourant van 19 april jl. wordt nog gewezen op de verschillende ontwikkelingen met betrekking tot de vergoeding bij ontbinding in relatie tot de zgn. fictieve opzegtermijn in het kader van de WW. Ook hier zal naar mijn oordeel de rechtspraak zich nog verder moeten ontwikkelen. Overigens dient de door de kantonrechter toe te kennen vergoeding vaak onder meer ter compensatie van loonderving als gevolg van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Het is dus niet zonder meer vanzelfsprekend, dat de rechter bij het bepalen van een ontbindingsvergoeding naar billijkheid afzonderlijk rekening zal houden met het effect van de fictieve opzegtermijn in het kader van de WW, waarbij het immers gaat om loonderving wegens uitgestelde WW. De jurisprudentie zal zich ongetwijfeld na verloop van tijd op dit punt verder uitkristalliseren, zodat meer duidelijkheid zal ontstaan in welke gevallen de fictieve opzegtermijn een omstandigheid is die bij de vaststelling van de ontbindingsvergoeding in aanmerking moet worden genomen.

(blz. 66)

41

Niet alle uitzendondernemingen zullen het achterste van hun tong hebben laten zien als het gaat om informatie over de veranderingen in de arbeidsrelatie met uitzendkrachten, denken de onderzoekers. De leden van de PvdA-fractie vragen of van deze organisaties mag worden verwacht dat ze hun gegevens openbaar maken.

Hoewel het maatschappelijk wenselijk moet worden geacht dat een zo goed mogelijk beeld kan worden gevormd over de effecten van de invoering van de nieuwe regels voor uitzendwerkgevers en uitzendkrachten, is de medewerking van betrokkenen aan het onderzoek uitsluitend op vrijwillige basis. Er zijn geen wettelijke regels die uitzendwerkgevers kunnen verplichten de gevraagde gegevens over de veranderingen in de arbeidsrelaties, zoals in tabel 6.1 van het onderzoeksrapport in beeld zijn gebracht, ten behoeve van het onderzoek openbaar te maken.

(blz. 70)

42

Het percentage uitzendkrachten dat bekend is met het nieuwe fasen-systeem van de uitzend-CAO is niet erg groot. Vindt de regering dat meer voorlichting gewenst is over het fasensysteem, vragen de leden van de PvdA-fractie.

Branches zijn zelf verantwoordelijk voor voorlichting over hun CAO's. Zo is de uitzendbranche verantwoordelijk voor de voorlichting over het nieuwe fasensysteem. Hiervoor wordt aandacht gevraagd door het onderwerp aan de orde te stellen in het toegezegde overleg in groter verband met koepelorganisaties van werkgevers, werknemers en uitzendorganisaties. Dit overleg zal in de komende maanden plaatsvinden.

(blz. 72)

43

De meningen van uitzendondernemingen over het effect van de Flexwet op de (rechts)positie van de uitzendkrachten zijn verdeeld. De helft denkt dat de wet niet leidt tot meer zekerheid op werk en inkomen, maar juist tot het «buiten spel zetten» of het ontslaan van uitzendkrachten door uitzendbureaus, om te voorkomen dat men een vast contract moet aanbieden. De leden van de PvdA-fractie vragen of de regering beschikt over signalen dat dit in de praktijk ook gebeurt.

Op 30 juni jl. is de overgangsfase in de uitzendbranche beëindigd. De vrees die met name bij de vakbeweging bestond over grote aantallen uitzendkrachten die hun baan zouden verliezen bleek ongegrond. De ABU, in nauw overleg met FNV-bondgenoten, heeft dit overgangsproces begeleid en gevolgd. De invoering voor alle uitzendkrachten van de nieuwe regels heeft er toegeleid, dat het merendeel van de «oude» uitzendkrachten inmiddels een nieuw contract werd aangeboden op basis van de sterk verbeterde arbeidsvoorwaarden ingevolge de geldende uitzend-CAO's. Slechts een relatief beperkt aantal uitzendkrachten kreeg geen aansluitend nieuw contract aangeboden. Geconcludeerd kan worden, dat de nieuwe wet per saldo voor de overgrote meerderheid van de uitzendkrachten meer zekerheid op werk en inkomen meebrengt. Het is overigens redelijk te veronderstellen, dat de gunstige conjunctuur hierbij een positieve rol heeft gespeeld.

(blz. 73)

44

Sommige uitzendwerkgevers geven als knelpunt aan dat er minder bereidheid zal zijn om «moeilijk plaatsbaren» (zoals ex-WAO-ers en ouderen) uitzendwerk aan te bieden. Zijn er al signalen dat dit in de praktijk gebeurt, vragen de leden van de PvdA-fractie.

Neen, die signalen zijn er niet. Gelet op de betrekkelijk lange periode dat uitzendbureau's ingevolge het toepasselijke fasen-systeem ingevolge de uitzend-CAO's uitzendkrachten op tijdelijke basis tewerk kunnen stellen, zullen uitzendwerkgevers geen extra belemmeringen hebben om «moeilijk plaatsbaren» uitzendwerk aan te bieden. Met name gedurende de fasen 1 en 2 van het fasen-systeem (een periode van in totaal 1 jaar) geldt de situatie, dat de uitzendrelatie niet langer zal duren dan de tewerkstelling bij de opdrachtgever. Hierdoor lijkt eerder de verwachting gerechtvaardigd, dat bedoelde categorie werknemers juist gemakkelijker via uitzendwerkgevers weer toegang tot de arbeidsmarkt zal kunnen krijgen.

(blz. 76)

45

Kan op grond van de uitkomst in het onderzoek, dat de meeste werknemers op zoek zijn naar een vaste baan, worden afgerekend met de steeds terugkerende suggestie dat flexwerkers de voorkeur geven aan flexwerk in plaats van een vast contract, vragen de leden van de SP-fractie.

Uit dit onderzoek blijkt, dat het overgrote deel van de ondervraagde flexwerkers bij voorkeur vast werk heeft. Toch is er ook een (klein) deel dat de voorkeur geeft aan tijdelijk werk.

(blz. 79)

46

Meer dan de helft van de uitzendondernemingen blijkt geen scholingsbehoeftegesprek te hebben gevoerd met uitzendkrachten die fase 2 hebben bereikt, terwijl dat volgens de wet wel moet. Een (niet nader omschreven) aantal uitzendwerkgevers is van mening dat de scholingsbehoefte van uitzendwerknemers laag is. Welke instrumenten, behalve voorlichting, zijn beschikbaar om werkgevers op hun verantwoordelijkheid te wijzen, vragen de leden van de PvdA-fractie.

Het scholingsbehoeftegesprek is geen wettelijke verplichting voor uitzendwerkgevers maar volgt uit de CAO voor Uitzendkrachten van de ABU. Het gaat hier om een nieuwe verplichting voor de bij deze CAO aangesloten uitzendwerkgevers die per 1 januari jl. gold voor alle uitzendkrachten van die werkgevers. In aantallen uitzendkrachten is dat ca. 90%, die echter werkzaam zijn via 162 van de in totaal 462 uitzendbureaus in het onderzoeksbestand. Het gaat daarom vooralsnog slechts om een beperkt aantal uitzendwerkgevers voor wie de verplichting geldt. Tijdens de meetperiode februari/maart 1999 lag het in de rede dat nog niet alle scholingsbehoeftegesprekken waren gevoerd. Het vergt noodzakelijkerwijs de nodige tijd alvorens met het gehele uitzendwerknemersbestand een scholingsbehoefte gesprek is gevoerd. Vanuit de ABU wordt aan haar leden bekendheid gegeven aan de verschillende CAO-verplichtingen en wordt ook de naleving van de CAO op onder meer dit punt gevolgd. Blijkens nader van de ABU ontvangen gegevens over de bij deze organisatie aangesloten uitzendwerkgevers is 43% van alle uitzendkrachten nog bezig met een opleiding, 14% heeft een HBO- of WO-opleiding afgerond, 54% is jonger dan 25 jaar. Een groot deel van de uitzendkrachten is dus al hoog opgeleid, volgt al een opleiding of heeft zojuist een opleiding afgerond. Een ander deel van de uitzendkrachten is daarentegen laag geschoold en is juist met uitzendwerk begonnen om van het leren af te zijn: 13% van alle uitzendkrachten heeft bijvoorbeeld niet meer dan de basisschool. In het uitzendkrachtenonderzoek blijkt dat (slechts) 31% van de uitzendkrachten behoefte heeft aan scholing. Niet onderzocht is, of uitzendwerknemers voldoende op de hoogte zijn van het bestaan van de scholingsmogelijkheden als gevolg van de invoering van de CAO. Ik acht het de primaire verantwoordelijkheid van de uitzendwerkgevers en de ABU er voor te zorgen, dat de CAO wordt nageleefd, ook ten aanzien van onder meer het scholingsbehoeftegesprek. Mocht dit niet het geval zijn, dan ga ik er vanuit dat de werknemersorganisaties die partij zijn bij deze CAO op naleving zullen aandringen. In het voorgenomen vervolgonderzoek volgend jaar zal nader kunnen worden vastgesteld of de uitzendwerkgevers hun verplichtingen in dit verband in voldoende mate nakomen.

47

De pensioenregeling wordt in de uitzendbranche verplicht gesteld. Deze regeling blijkt nog niet goed uitgewerkt, want er bestaat nog veel onduidelijkheid en er is nog geen pensioenfonds. Welke instrumenten, behalve voorlichting, zijn beschikbaar om werkgevers op hun verantwoordelijkheid in deze kwestie te wijzen, vragen de leden van de PvdA-fractie.

In de uitzendbranche is sprake van een tweetal bedrijfstakpensioenregelingen.

Er is de pensioenregeling welke door de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) met FNV Bondgenoten, CNV Bedrijvenbond en De Unie is overeengekomen in de ABU-CAO (looptijd 1-1-1999 t/m 31-12-2003). Hiervoor is per 1 januari 1999 een bedrijfspensioenfonds opgericht: de Stichting Bedrijfspensioenfonds Langdurige Uitzendkrachten (STIPLU).

Daarnaast is door de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU) met de Landelijke Bedrijfsorganisatie Verkeer (LBV) in de NBBU-CAO (looptijd 1-1-1999 t/m 31-12-2003) een pensioenregeling overeengekomen. Hiervoor is per 1 januari 1999 opgericht de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor Langdurige Uitzendkrachten in het Midden- en Kleinbedrijf (SBLUM).

De ABU richt zich op de totale uitzendbranche, terwijl de NBBU zich beperkt tot het midden- en kleinbedrijf, d.w.z. uitzendondernemingen met maximaal 25 vestigingen.

Beide regelingen hebben als referte-eis voor deelnemers:

- tenminste in 26 weken werkzaam zijn geweest bij een uitzendonderneming (voor de ABU-regeling geldt als startpunt voor de telling van de termijn van 26 weken 1 juli 1998, voor de NBBU-regeling 1 januari 1999) en
- 21 jaar en ouder zijn (te rekenen vanaf de eerste dag van de maand waarin de 21 jarige leeftijd wordt bereikt).

Deelnemers behoeven niet opnieuw aan de referte-eis te voldoen, wanneer de onderbreking tussen de uitzendovereenkomsten niet meer bedraagt dan een jaar.

Voor beide bedrijfspensioenfonds is een verzoek ingediend tot verplichtstelling van deelname in het bedrijfspensioenfonds, op grond van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfspensioenfonds. Partijen bij de STIPLU hebben dit verzoek ingediend op 22 september 1998 en de partijen bij de SBLUM op 16 november 1998. In dat kader zijn statuten en reglementen ingediend voor beide fondsen.

De procedures tot verplichtstelling lopen nog. Er doet zich in die procedures onder andere het probleem voor van overlapping in de werkingssferen van beide bedrijfspensioenfonds. Tot nu toe zijn partijen er niet in geslaagd om tot overeenstemming te komen over een juiste afbakening van beide werkingssferen.

Dit heeft tot gevolg dat thans de STIPLU van toepassing is op de uitzendondernemingen aangesloten bij de ABU en de SBLUM op uitzendondernemingen aangesloten bij de NBBU.

Op grond van hun lidmaatschap van beide organisaties en daarmee hun gebondenheid aan de respectievelijke CAO's zijn alleen de aangesloten uitzendondernemingen verplicht het bepaalde ten aanzien van de pensioenregeling uit te voeren.

Volgens de ABU worden strikte voorwaarden gesteld aan het lidmaatschap. Eén van die voorwaarden is dat men op correcte wijze deelneemt in de pensioenregeling zoals omschreven in de ABU-CAO (art. 33). De

STIPLU heeft de mogelijkheid een incassoprocedure te starten tegen aangesloten uitzendondernemingen die in gebreke blijven.

(blz. 89)

48

In het hoofdstuk over de effecten van de Flexwet is het totaaloordeel van de werkgevers in het algemeen en van de uitzendondernemingen in het bijzonder aan de orde. Aan de flexwerkers zelf zijn geen algemene vragen gesteld over de effecten van deze wet, omdat het in dat geval om individuele belevingen gaat die voor de persoon zelf moeilijk in een algemeen beeld zijn te vertalen. Acht de regering het wenselijk dat op termijn wel inzicht in het oordeel van de flexwerkers ontstaat, vragen de leden van de PvdA-fractie.

Het is zeer zeker van belang om ook een beeld te krijgen van flexwerknemers met inbegrip van uitzendkrachten, hoe deze de wet ervaren, teneinde op die manier te kunnen vaststellen of en zo ja, waar er eventuele knelpunten zijn. Om een betrouwbare indruk hiervan te kunnen krijgen dient de wet echter enige tijd in de praktijk te zijn ingevoerd. In het vervolgonderzoek zal aan dit aspect zeker aandacht worden besteed.

(blz. 91 en 97)

49

Een meerderheid van de werkgevers is van mening dat de Flexwet een negatieve invloed heeft op de aansluiting van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Hetzelfde geldt voor uitzendondernemingen. Aangezien de arbeidsparticipatie (in voltijds equivalentie) nog steeds relatief laag is in Nederland, is dit zorgwekkend. Vanzelfsprekend zijn meerdere factoren van invloed op de arbeidsparticipatie, maar het ontslagrecht is ongetwijfeld een belangrijke factor. De leden van de VVD-fractie vragen of de regering bereid is de meest bekritiseerde onderdelen van de Flexwet te heroverwegen indien de arbeidsparticipatie in Nederland relatief laag blijft.

Zie het antwoord op vraag 39.

50

De werkgevers concluderen dat de invoering van de Flexwet een (zeer) negatieve invloed heeft op het functioneren van de arbeidsmarkt en het volume van de werkgelegenheid. Betekent dit dat de doelstelling van de Flexwet, namelijk het tegemoet komen aan de wensen van werkgevers voor meer flexibiliteit blijkbaar niet is gehaald, vragen de leden van de SP-fractie.

In antwoord op deze vraag wil ik nogmaals benadrukken dat in het kader van dit onderzoek alleen de eerste ervaringen met de wet, in de eerste maanden na de inwerkingtreding daarvan, zijn gepeild. Op basis van de, daarin weergegeven, subjectieve meningen van werkgevers kunnen en mogen geen conclusies worden getrokken ten aanzien van de effecten van deze wet. Ik verwacht, dat er bij een volgende meting – in combinatie met de toegezegde evaluaties van de uitvoering van de RDA-procedure (met inbegrip van de verkorte ontslagprocedure) en van de werking in de praktijk van het reïntegratieplan bij ontbinding, een duidelijker beeld zal worden verkregen over de daadwerkelijke effecten.

(blz. 92)

51 en 52

Werkgevers geven aan dat de aansluiting tussen de Flexwet en sociale zekerheid onduidelijk is. Eén van de problemen die in de praktijk voorkomen is de verwerking van het verplichte reïntegratieplan door het LISV bij ontslag van zieke werknemers. Het blijkt vaak lang te duren voordat het LISV hier op reageert. Heeft de regering plannen om dit probleem op te lossen, vragen de leden van de VVD-fractie. Bij brief van 28 mei 1999 stelt de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, dat de reïntegratieplannen bij ziekteverzuim aanpassing behoeven. In de Flexwet is bepaald dat de werkgever, indien zijn werknemer arbeidsongeschikt is, een getoetst reïntegratieplan bij het ontbindingsverzoek moet voegen. In jurisprudentie die over dit onderwerp is verschenen blijkt dat er bij rechters verschillende standpunten zijn over de bedoelingen van de wetgever, zie onder andere JAR 1999/ 53, 55 en 65. Is de regering bereid de verplichting tot het aanleveren van een reïntegratieplan bij ontslag van zieke werknemers te heroverwegen, vragen dezelfde leden.

(antwoord op de vragen 51 en 52)

Tijdens de parlementaire behandeling van het wetsvoorstel Flexibiliteit en zekerheid is toegezegd (Kamerstukken I, 1997–1998, 25 263, 132g), dat eind 1999 een onderzoek zal plaatsvinden naar de praktijk en ervaringen met de toetsing van reïntegratieplannen bij de ontbindingsprocedure. Het door vragenstellers bedoelde aspect zal hierin worden meegenomen. Van de uitkomsten van die evaluatie zal de Tweede Kamer op de hoogte worden gesteld. Thans bestaat niet het voornemen bedoelde wettelijke verplichting te heroverwegen anders dan is aangegeven in de door vragenstellers genoemde brief (zie ook het antwoord op vraag 40).

53

Welke maatregelen worden overwogen om het draagvlak voor de Flexwet onder werkgevers te versterken, vragen de leden van de CDA-fractie.

De voortgaande voorlichting over de Flexwet door met name de koepelorganisaties zal naar verwachting ertoe bijdragen, dat de grotere bekendheid bij werkgevers met de nieuwe regels en met de vergrote mogelijkheden voor inzet van flexibele arbeid, ook het draagvlak bij hen voor de wet zal versterken (zie ook het antwoord op vraag 2).

(blz. 93)

54

De leden van de PvdA-fractie vragen of de negatieve houding van werkgevers ten aanzien van de Flexwet in bepaalde sectoren, zoals bijvoorbeeld handel/reparatie, openbaar bestuur, zorg/welzijn, transport/communicatie en onderwijs, nader verklaard kan worden.

Uit het onderzoeksrapport (blz. 93) blijkt dat door werkgevers in genoemde sectoren wordt opgemerkt dat de wet te weinig is afgestemd op de specifieke omstandigheden die daar gelden. Het komt mij voor, dat de betreffende sectoren gebruik dienen te maken van de mogelijkheid die de wet biedt om bij CAO de nodige maatwerkafspraken te maken teneinde de nieuwe regels optimaal aan te passen aan de in deze sectoren geldende omstandigheden en gebruiken. Nog onvoldoende bekendheid bij de betreffende werkgevers met de nieuwe wetgeving en de mogelijkheid om hiervan af te wijken bij CAO lijkt mij redelijkerwijs de verklaring voor de negatieve houding van betrokkenen jegens de Flexwet.

55

Bij de effecten van de WAADI gaat het om subjectieve oordelen. Kan de regering objectieve (feitelijke) gegevens bieden over toe- of afname van concurrentie tussen uitzendbureaus als gevolg van de WAADI, vragen dezelfde leden.

In de periode 1 juli 1998 (in werking treden Waadi) tot 1 maart 1999 is er volgens registratie van het GAK sprake van een toename van het aantal uitzendbureaus van 1804 tot 2099. (Het aantal vestigingen/filialen is veel groter). Verondersteld mag worden dat van deze toename een zeker positief effect is uitgegaan op de concurrentie tussen uitzendbureaus. In hoeverre de toename van het aantal uitzendbureaus aan de Waadi kan worden toegeschreven is niet gemakkelijk te zeggen; immers ook vóór 1 juli 1998 was er sprake van een toename. Desalniettemin is het een redelijke veronderstelling er van uit te gaan, dat door het wegnemen van toetredingsdrempels (met name de vergunningsplicht) het aantal toetredingen door startende ondernemingen is bevorderd.

(blz. 95)

56

Hoe beoordeelt de regering de resultaten van het onderzoek, waaruit blijkt dat werkgevers veel regels uit de Flexwet eerder als een belemmering voor het in dienst nemen van mensen beschouwen dan als een stimulans, dat eerder negatieve dan positieve financiële effecten van de wet worden verwacht en dat het totale oordeel over de wet door 47% van de respondenten als (zeer) negatief wordt gezien, vragen de leden van de CDA-fractie.

Uiteraard zijn de betreffende resultaten teleurstellend te noemen. Naar ik meen moet redelijkerwijs worden aangenomen dat de negatieve houding van werkgevers jegens de Flexwet voornamelijk voortkomt uit nog onvoldoende bekendheid met de mogelijkheden die de nieuwe regels bieden voor een flexibele bedrijfsvoering. Ik verwacht dat het gemeten negatieve beeld in de toekomst, wanneer in de praktijk meer ervaring met de nieuwe regels is opgedaan bij veel werkgevers zal veranderen. Het vervolgonderzoek begin volgend jaar zal hier nader inzicht in kunnen geven (zie ook het antwoord op vraag 50).

(blz. 96)

57

Als gevolg van de nieuwe regels betreffende uitzendovereenkomsten voor de interne bedrijfsvoering wordt als specifiek knelpunt genoemd, dat ziekte het einde van de uitzendovereenkomst betekent. Bij een dag ziekte moet dan al een nieuw contract worden opgesteld. Zijn er gegevens over dit knelpunt beschikbaar, vragen de leden van de PvdA-fractie.

Er zijn geen nadere gegevens bekend over de in het onderzoek genoemde belemmering bij werkgevers, om werknemers, die bij hen als uitzendkracht werken of gewerkt hebben, rechtstreeks in tijdelijke dienst aan te nemen, vanwege het mogelijk kunnen meetellen van de uitzendcontracten voor de beoordeling van het tijdstip waarop een vast dienstverband ontstaat.

(blz. 99)

58

Een indruk van de uiteindelijke, structurele gevolgen van de Flexwet kan nu nog niet worden gegeven, dit kan pas bij meting in het najaar. Is de

regering bereid deze meting dan uit te laten voeren, vragen de leden van de PvdA-fractie.

Een nieuwe meting wordt thans voorzien in de eerste helft van 2000.

(blz. 101)

59

In hoeverre sporen de bevindingen van het onderzoek met de doelstellingen die aan de Flexwet ten grondslag liggen en in hoeverre is daarbij sprake van spanningen, vragen de leden van de CDA-fractie.

Ten aanzien van een aantal punten ben ik tevreden gestemd. Er is duidelijk een reactie waarneembaar, die leidt tot veranderingen in de arbeidsverhoudingen en in het denken over de inzet van vast en flexibel personeel. Dit is uitdrukkelijk de bedoeling van de Wet Flexibiliteit en zekerheid. De wet creëert immers een nieuw evenwicht tussen flexibiliteit voor de werkgever en zekerheid voor de werknemer. De bevindingen van het onderzoek zijn gunstiger dan mocht worden verwacht zo'n drie maanden na inwerkingtreding van een dermate ingrijpende wetgeving. De spanningen die gesignaleerd worden zie ik grotendeels als aanloopfricties. De uitkomsten van het vervolgonderzoek zullen meer houvast geven. Voor een beoordeling van de realisatie van de doelstellingen van de totale wet Flexibiliteit en zekerheid in de praktijk is het nu te vroeg, temeer omdat daarbij ook andere onderdelen van de wet moeten worden beoordeeld, zoals de wijzigingen in het kader van de ontbindingsprocedure en de verkorte ontslagvergunningenprocedure, waarvan de effecten pas op wat langere termijn echt meetbaar zijn.

60

De leden van de D66-fractie vragen waarom het onbekend is hoeveel flexwerkers een beroep op weerlegbare rechtsvermoedens zullen doen. Kan een inschatting worden gemaakt van de reden waarom flexwerkers al dan niet een beroep doen op weerlegbare rechtsvermoedens?

Zie het antwoord op vraag 23.

61

Dezelfde leden vragen wat de reden is voor het feit dat 1 op de 10 werkgevers nog niet voldoet aan de wettelijke plicht minimaal drie uur per oproep uit te betalen.

Ik verwijs vragenstellers naar het antwoord op dezelfde vraag (nr. 25) van de leden van de PvdA-fractie.

(blz. 102)

62

Uit de resultaten van het onderzoek blijkt dat er, met name in de zorg en welzijnssector en de handel/repairatie en de industrie, sprake is van negatieve gevolgen ten aanzien van de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Bij tijdelijke werknemers wordt na afloop geen tijdelijk contract meer aangeboden, het dienstverband wordt tijdelijk opgeschort of na afloop van een tijdelijk contract wordt een werknemer via een uitzendbureau ingeschakeld. Hoe is deze ontwikkeling te verklaren, vragen leden van de GroenLinks-fractie. Juist in sectoren zoals zorg en welzijn, waar een groot tekort is aan personeel, zou toch juist meer vastigheid aan werknemers geboden moeten worden. Hoe beoordeelt de regering deze conclusies?

De nieuwe regels bieden enerzijds voor werkgevers meer mogelijkheden om tijdelijk personeel in dienst te nemen, anderzijds krijgen werknemers die langdurig of meerdere keren op basis van een tijdelijk arbeidscontract bij dezelfde werkgever in dienst zijn, meer zekerheid in de vorm van een vast dienstverband. Dit laatste leidt er bij werkgevers toe, dat men zich meer dan in het verleden de vraag zal stellen of er voor het tijdelijke personeel dat men in dienst heeft op langere termijn wel werk heeft. In het laatste geval zal men betrokkenen in dienst kunnen houden op basis van uiteindelijk een vast dienstverband. In het andere geval zullen werkgevers geen arbeidscontract meer aanbieden. Juist in het zicht van de invoering van de nieuwe regels hebben arbeidsorganisaties zich nader beraden op hun behoefte aan tijdelijk en vast personeel. Dit heeft blijkens de onderzoeksgegevens enerzijds geleid tot zowel een groot aantal beëindigingen van tijdelijke arbeidsrelaties, maar anderzijds hebben ook veel tijdelijke werknemers een nieuw tijdelijk arbeidscontract gekregen of een vast dienstverband. De nieuwe regels zullen werkgevers belemmeren om permanente arbeid bij voortdoring door tijdelijke werknemers te laten verrichten. Dat met name in de zorg/welzijnssector werkgevers met hun aanname- en ontslagbeleid hebben geanticipeerd op de nieuwe regels is verklaarbaar vanuit de omstandigheid dat in die sector veel met tijdelijk personeel werd en wordt gewerkt. Ik acht deze ontwikkeling in het licht van de overgangsfase van oud naar nieuw recht aanvaardbaar en onvermijdelijk.

(blz. 103)

63

Waarop is de opmerking gebaseerd dat «de behoefte aan scholing onder uitzendkrachten gering is», vragen de leden van de D66-fractie. Zijn flexwerkers voldoende op de hoogte van het bestaan van de scholingsmogelijkheden?

Zie het antwoord op vraag 46.

64

Deze leden vragen tevens wat de reden is dat meer dan de helft van de uitzendondernemingen nog geen scholingsbehoeftegesprekken heeft gehouden.

Zie het antwoord op vraag 46.

65

*Waarop baseren een aantal uitzendondernemingen zich als zij stellen dat bij veel uitzendkrachten geen behoefte aan pensioenopbouw zou bestaan, vragen dezelfde leden.
Kan toegelicht worden wat de stand van zaken is inzake het instellen van een pensioenfonds?
Waarom heeft ruim de helft van de uitzendondernemingen nog geen pensioenregeling ingevoerd?*

Uit de onderzoeksgegevens is niet nader af te leiden waarop de uitzendondernemingen zich baseren.

Desgevraagd heeft de ABU toegelicht dat er inderdaad uitzendkrachten zijn die te kennen geven geen behoefte te hebben aan een pensioenregeling. De ABU geeft als mogelijke verklaringen hiervoor:

- de bijdrage die wordt ingehouden op het loon;
- er zijn uitzendkrachten die uitsluitend uitzendarbeid verrichten om voor korte tijd iets bij te verdienen. (n.b. De gemiddelde duur dat een uitzendkracht voor een uitzendbureau werkt is ongeveer 4 maanden);

- de pensioenregeling geldt voor alle uitzendkrachten vanaf 21 jaar (n.b. 54% van de uitzendkrachten is jonger dan 25 jaar);
- slechts ca. 33% van de uitzendkrachten is kostwinner;
- de bereidheid om niet alleen op korte termijn geld te willen verdienen, maar ook na te denken over pensioen dat nog zo ver weg lijkt, is nu eenmaal bij de ene werknemer sterker aanwezig als bij de andere.

Voor een toelichting op de stand van zaken inzake het instellen van een pensioenfonds wordt verwezen naar het antwoord op vraag 47.

Omdat nog geen sprake is van verplichtstelling van deelneming in een bedrijfspensioenfonds voor de bedrijfstak uitzendbranche is de pensioenregeling alleen verplicht voor leden van respectievelijk de ABU en de NBBU.

Desgevraagd heeft de ABU aangegeven dat een aantal uitzendondernemingen (waaronder Randstad en Start) vrijstelling heeft gevraagd van deze verplichting. Deze ondernemingen hebben een eigen pensioenregeling opgezet.

Gedurende 1998 werd volgens onderzoek van CBS en NIPO in totaal 372 miljoen uren gewerkt door uitzendkrachten. Hiervan kwam meer dan 80% (303 miljoen uren) voor rekening van uitzendondernemingen die lid zijn van de ABU. In aantallen uitzendondernemingen liggen de verhoudingen anders. Op het moment van het onderzoek had de ABU 162 leden. Het onderzoeksbestand (waaruit de steekproef is getrokken) bestond echter uit 462 uitzendondernemingen. De ABU vindt op grond hiervan het percentage uitzendbureaus dat wel een pensioenregeling heeft ingevoerd (56%) verrassend hoog.

66

Ook vragen deze leden wat de reden is dat er nog veel onduidelijkheid bestaat over de pensioenregeling en hoe het komt dat meer dan de helft van de uitzendwerknemers niet op de hoogte is van de pensioenregeling.

De onduidelijkheid over de pensioenregeling kan volgens de ABU door een aantal zaken worden verklaard:

- het betreft een nieuwe regeling. De voorlichtingscampagne moet nog plaatsvinden. Start is gepland in juli 1999.
- er zijn meerdere pensioenregelingen, de STIPLU, de SBLUM en eigen regelingen van Randstad en Start.
- de ervaring leert dat het geruime tijd duurt voordat de inhoud van een pensioenregeling bekendheid krijgt bij de deelnemers.

Het feit dat meer dan de helft van de uitzendwerknemers niet op de hoogte is van de pensioenregeling kan mogelijk worden verklaard uit het feit dat de regeling niet voor iedereen geldt. De STIPLU, noch de SBLUM zijn op dit moment reeds verplicht gesteld (zie antwoord op vraag 47). Hierdoor gelden de regelingen niet voor uitzendkrachten van niet bij de ABU respectievelijk bij de NBBU aangesloten uitzendondernemingen. Bovendien is in beide pensioenregelingen opgenomen dat men eerst voor deelname aan de pensioenregeling in aanmerking komt, nadat men 26 weken voor een uitzendbureau gewerkt heeft. De ABU geeft aan dat meer dan de helft van de uitzendkrachten reeds voor die tijd vertrokken is. Voor die groep is voorlichting over de pensioenregeling daarom helemaal niet nodig, aldus de ABU. Voor deelname aan de regelingen geldt daarnaast een leeftijdsgrens van 21 jaar, hetgeen «de kring van gerechtigden» verder verkleint.

Meer dan de helft van de uitzendondernemingen heeft nog geen scholingsbehoeftegesprekken gehouden. De leden van de GroenLinks-fractie vragen hoe de regering deze conclusie van de onderzoekers beoordeelt. Verder merken de onderzoekers op dat de behoefte aan scholing onder uitzendkrachten gering is. Uit het onderzoek valt niet op te maken op welke grond deze conclusie is gebaseerd. Is de oorzaak van deze «niet-behoefte» aan scholing bij uitzendmedewerkers niet gewoonweg te wijten aan het feit dat zij denken geen recht op scholing te hebben? Is de regering bereid hier nader onderzoek naar te laten verrichten, vragen dezelfde leden. Is de regering voornemens de uitzendondernemingen actief te benaderen om deze scholingsbehoefte-gesprekken spoedig te gaan voeren?

Zie het antwoord op vraag 46.

(blz. 105)

68 en 69

Uit een bericht in het AD van 3 juni 1999 blijkt dat voor de invoering van deze wet de bedrijfsarts er door de uitvoeringsinstelling op werd geattendeerd dat elk advies over ontslag de zieke werknemer kon duperen. De nieuwe flexwet introduceert ten aanzien van dit onderwerp iets nieuws, te weten een verklaring van de bedrijfsarts inzake geconstateerde medische belemmeringen in relatie tot herplaatsingsmogelijkheden, die deze arts ten behoeve van een reïntegratieplan dient af te geven aan de kantonrechter. In de nieuwe wet moet de bedrijfsarts dus wel meewerken aan een notitie die het ontslag van de werknemer kan bevorderen. Was de regering zich bij de invoering van dit wetsvoorstel voldoende bewust van het feit dat dit een van de gevolgen van de wet zou zijn, vragen de leden van de GroenLinks-fractie. Hoe beoordeelt de regering dit gevolg van de wet?

Door de genoemde maatregel uit de flexwet ontstaat bij de bedrijfsarts een «conflict of interest», omdat hij ineens partij wordt in een juridisch conflict tussen de werkgever en de werknemer. Hoe beoordeelt de regering dit ontstane conflict en is de regering bereid deze juridische onvolkomenheid in de wet op te gaan oplossen, vragen dezelfde leden.

(antwoord op de vragen 68 en 69)

In het bewuste artikel wordt gesteld dat door de rol van de bedrijfsarts van de Arbo-dienst bij ontslag van zieke werknemers een conflict of interest kan ontstaan waardoor de bedrijfsarts en zijn Arbo-dienst ongewild partij worden in de juridische strijd tussen werkgever en werknemer.

Daarvan is naar mijn mening geen sprake, omdat

- de bedrijfsarts van de Arbodienst als onafhankelijk deskundige de werkgever en de werknemer bijstaat bij de invulling van het reïntegratieplan, zoals ook in het kader van de WAO;
- de verstrekte informatie met betrekking tot de medische beperkingen en/of het ontbreken van herplaatsingsmogelijkheden eigenstandig door het Lisv wordt getoetst;
- het eindoordeel van het Lisv in het kader van een ontslagprocedure voor de rechter bepalend is bij de beoordeling van het ontbindingsverzoek.

Verder kan nog worden opgemerkt dat deze procedure wel nieuw is als het gaat om de ontbindingsprocedure via de kantonrechter, maar de positie en de rol van de bedrijfsarts is daarbij dezelfde als die in het kader van een ontslagprocedure via de Regionaal Directeur Arbeidsvoorziening

(RDA). Ingeval van een ontslagverzoek (meestal na twee jaar arbeidsongeschiktheid) wordt door de RDA advies gevraagd aan het Lisv, die met gebruikmaking van onder andere de informatie van de betreffende Arbodienst, eigenstandig tot een oordeel komt en hierover aan de RDA advies uitbrengt. Dit is dus niet wezenlijk anders dan de verplichte procedure bij ontbinding via de kantonrechter.

Tenslotte kan worden gewezen op het feit dat het verplichte reïntegratieplan juist is geïntroduceerd in het belang van de werknemer, teneinde via een objectivering van de (rest)capaciteit van de werknemer en/of de herinpassingsmogelijkheden bij de werkgever onnodige ontslagen te voorkomen. Mede in dit licht en gelet op de wijze waarop het is ingericht kan niet worden volgehouden dat hier sprake is van een «conflict of interest».

(blz. 107)

70

De leden van de CDA-fractie vragen welk oordeel de regering verbindt aan het gegeven dat zes van de tien uitzendondernemingen denken dat de wet een negatieve of zeer negatieve invloed heeft op het functioneren van de arbeidsmarkt in kwalitatieve zin (aansluiting vraag-aanbod).

Via wet en CAO is een niveau van rechtspositionele bescherming gecreëerd dat enerzijds meer bescherming biedt dan in de oude situatie, maar anderzijds nog steeds minder vergaand dan geldt voor overige arbeidsovereenkomsten. De CAO kent een systeem van geleidelijk oplopende bescherming. Niet valt in te zien hoe, gelet op het voorgaande, van wet en CAO een negatieve, laat staan een zeer negatieve invloed op het functioneren van de arbeidsmarkt in kwalitatieve zin zou uitgaan. Een dergelijke opvatting zou erop neerkomen, dat een kwalitatief goede aansluiting op de arbeidsmarkt gebaat zou zijn bij een laag niveau van rechtspositionele bescherming. Die opvatting deel ik niet. Ik ben van mening dat kabinet en sociale partners erin geslaagd zijn om een goede balans terzake te vinden. Van belang is in dit verband verder dat in de CAO wordt geregeld dat – na 26 weken – de uitzendkracht in aanmerking komt voor scholing: kwaliteitsverbetering dus. Overigens denk ik, dat dit negatieve oordeel van uitzendwerkgevers mede gezien moet worden tegen de achtergrond van de grote organisatorische veranderingen die de Wet Flexibiliteit en zekerheid voor hen heeft veroorzaakt.

(blz. 108)

71

De leden van de CDA-fractie vragen hoe de situatie wordt beoordeeld dat in sommige sectoren geen mogelijkheid bestaat om de werking van mogelijk onbedoelde effecten van de Flexwet tegen te gaan, omdat de mogelijkheid van een CAO feitelijk niet bestaat (zie in dat verband bijv. de brief van de Vereniging Taleninstituten Nederland aan de minister d.d. 23 februari 1999).

De Wet Flexibiliteit en zekerheid geeft een aanzienlijke verruiming voor werkgevers om werknemers op tijdelijke basis aan te nemen. Voor zover de wettelijke regels niet toereikend zijn om te voldoen aan de specifieke behoeften van een bepaalde sector of onderneming staat hen het CAO-instrument ter beschikking. Alleen door middel van afspraken in het kader van een CAO tussen werkgever(s) en werknemersorganisatie(s) kan van het wettelijke regiem worden afgeweken. Het CAO-instrument ligt naar mijn oordeel binnen het bereik van elke werkgever, ook voor de door vragenstellers gememoreerde onderneming is dat niet anders.

De conclusies van het rapport geven aan dat veel werkgevers ontevreden zijn over de wet, dat de meeste uitzendondernemingen de wet in eerste instantie negatief beoordelen en dat circa 45 000 werknemers met negatieve gevolgen van de wet te maken hebben gehad. Op grond van welke redenen denkt de regering dat de meningen over en de gevolgen van de wet over een jaar positiever zullen uitvallen, vragen de leden van de GroenLinks-fractie.

Door een toenemende bekendheid met de nieuwe regels en de mogelijkheden om door middel van CAO-afspraken te maken die afwijken van de wettelijke regels en specifiek zijn toegesneden op de behoeften in een bepaalde sector, mag redelijkerwijs worden verwacht dat het beeld over de Wet Flexibiliteit en zekerheid op termijn positiever zal zijn dan in de eerste na inwerkingtreding van de wet (zie ook het antwoord op de vragen 53 en 54).

1997 onderzoek

	mannen	vrouwen	totaal	mannen	vrouwen
landbouw	14	20	34	41%	59%
industrie	67	59	126	53%	37%
energie	6	5	11	55%	45%
bouw	15	10	25	60%	40%
handel	31	78	109	28%	72%
horeca	22	63	85	26%	74%
vervoer	27	23	50	54%	46%
financieel	13	14	27	48%	52%
zakelijk	45	82	127	35%	65%
openbaar	9	15	24	38%	63%
onderwijs	17	47	64	27%	73%
gezondheid	27	214	241	11%	89%
cultuur	28	31	59	47%	53%
personeel	2	11	13	15%	85%
anders	11	17	28	39%	61%
totaal	334	609	1023	33%	67%

1999 onderzoek, selectie 1997

	mannen	vrouwen	totaal	mannen	vrouwen
landbouw	4	10	14	29%	71%
industrie	22	27	49	45%	55%
energie	4	2	6	67%	33%
bouw	9	3	12	75%	25%
handel	15	38	53	28%	72%
horeca	8	28	36	22%	78%
vervoer	14	14	28	50%	50%
financieel	6	7	13	46%	54%
zakelijk	17	38	55	31%	69%
openbaar	3	6	9	33%	67%
onderwijs	8	19	27	30%	70%
gezondheid	10	112	122	8%	92%
cultuur	8	8	16	50%	50%
personeel	1	4	5	20%	80%
anders	3	8	11	27%	73%
totaal	132	324	456	29%	71%

1999 onderzoek, selectie 1997

	mannen	vrouwen	totaal	mannen	vrouwen
landbouw	4	9	13	31%	69%
industrie	24	23	47	51%	49%
energie	4	1	5	80%	20%
bouw	11	4	15	73%	27%
handel	16	38	54	30%	70%
horeca	7	28	35	20%	80%
vervoer	12	15	27	44%	56%
financieel	7	9	16	44%	56%
zakelijk	16	35	51	31%	69%
openbaar	3	6	9	33%	67%
onderwijs	9	22	31	29%	71%
gezondheid	9	117	126	7%	93%
cultuur	7	8	15	47%	53%
personeel	1	5	6	17%	83%
anders	2	4	6	33%	67%
totaal	132	324	456	29%	71%

's-Gravenhage, 29 april 1999

Hierbij bied ik u de resultaten aan van het onderzoek «Eerste ervaringen met de Wet Flexibiliteit en zekerheid».¹ Dit onderzoek vloeit voort uit mijn toezegging aan de Kamer om u in april 1999 te informeren over de eerste ervaringen met de Wet Flexibiliteit en zekerheid in de praktijk.

Op grond van schattingen van werkgevers trekken de onderzoekers de conclusie dat tot nu toe ongeveer 80 000 flexwerknemers profijt hebben van de wet en dat circa 45 000 flexwerknemers negatieve gevolgen hebben ondervonden. In Nederland zijn ongeveer 1 miljoen flexwerkers.

Het onderzoek

Ten behoeve van dit onderzoek hebben onderzoekers van Research voor Beleid bv en TNO Arbeid in de maanden februari en maart 1999 werkgevers, uitzendwerkgevers, flexwerkers en uitzendwerknemers ondervraagd over hun eerste ervaringen met en opvattingen over de Wet Flexibiliteit en zekerheid en onderdelen daarvan. Het onderzoek is begeleid door een klankbordgroep bestaande uit vertegenwoordigers van (uitzend)werkgevers- en werknemersorganisaties en het Ministerie van SZW.

Voordat ik nader in ga op de resultaten van het onderzoek, wil ik een enkele opmerking maken over het onderzoek. Het onderzoek biedt inzicht in de eerste ervaringen in de overgangsfase van oud naar nieuw recht. Een fase waarin partijen, na jarenlang ongewijzigd arbeidsovereenkomstenrecht, een nieuw evenwicht moeten zoeken en vinden in hun arbeidsverhouding. Ik heb al eerder benadrukt dat niet verwacht mag worden dat van de ene op de andere dag een nieuw evenwichtspunt gevonden wordt. Werkgevers moeten zich de nieuwe regels eigen maken, inzicht krijgen in de gevolgen van de nieuwe regels voor hun organisatie en de arbeidsverhoudingen met hun werknemers en vervolgens hun organisatie en personeelsbeleid daarop aanpassen. Dit kost tijd. Daarbij heeft men voor lopende arbeidsverhoudingen (aangegaan voor de datum van inwerkingtreding van de wet) ook te maken met overgangsrecht.

Maatwerk voor sectoren moet vooral op CAO-niveau gestalte krijgen. Doordat veel CAO's een looptijd van twee jaar hebben, is tot nu toe nog maar een beperkt aantal nieuwe CAO's afgesloten (zoals bijvoorbeeld de CAO voor het bijzonder basisonderwijs en de uitzendCAO's), waarin afspraken zijn gemaakt op basis van het nieuwe recht.

Verder wil ik erop wijzen dat tot nu toe, onder meer door werkgevers- en werknemers-organisaties, alert is gereageerd op niet (voldoende) voorziene gevolgen. Soms met direct resultaat (bijv. afzien van voorgenomen ontslagen van flexwerkers), maar soms ook na intensief overleg, zoals het akkoord tussen de ABU en de FNV-Bondgenoten inzake de gevolgen van de wet voor uitzendwerknemers². De effecten van deze inspanningen zullen voor het merendeel eerst op de langere termijn merkbaar zijn.

De eerste ervaringen met de Wet Flexibiliteit en zekerheid worden ook beïnvloed door het gegeven dat de wet (zoals vaker het geval is) algemene regels stelt, die niet toegespitst (kunnen) zijn op bijzondere omstandigheden van specifieke situaties. Dit brengt interpretatieproblemen met zich mee. Via diverse kanalen (zoals de Informatietelefoon van het Ministerie van SZW) kunnen individuele werknemers en werkgevers geholpen worden bij uitleg van de regels. De uiteindelijke

¹ Ter inzage gelegd bij de afdeling Parlementaire Documentatie.

² «Bijlage V. Aanvullende afspraken inzake overgangsregeling bij de CAO voor uitzendkrachten 1999–2002».

beoordeling over toepassing van regels in specifieke situaties is echter aan de rechter. Jurisprudentie moet nog totstandkomen, waardoor niet in alle situaties duidelijkheid gegeven kan worden.

Kortom: de uitkomsten van dit onderzoek geven in een momentopname de overgangs-moeilijkheden in de praktijk weer. Zij geven een globale indicatie van de eerste gevolgen en ontwikkelingen in de overgangsfase van oud naar nieuw recht in de eerste maanden na inwerkingtreding van de Wet Flexibiliteit en zekerheid en hebben dan ook vooral waarde als nulmeting. Eerst bij een volgend onderzoek kunnen ontwikkelingen en tendensen worden gemeten, die een evenwichtiger beeld geven van de gevolgen en de effectiviteit van de wet.

Reactie naar aanleiding van de resultaten van het onderzoek

Het onderzoek laat zien dat de wet een beweging en een denkproces over de inzet van flexwerkers in de Nederlandse arbeidsverhoudingen in gang heeft gezet. Deze ontwikkelingen, waarin een nieuw evenwicht gevonden moet worden, zijn nog volop gaande. Deze zoektocht naar een nieuw evenwicht gaat gepaard met schommelingen, waarin zowel negatieve als positieve effecten voor de betrokken partijen te signaleren zijn. Aangezien er in ons land ongeveer 1 miljoen flexwerknemers zijn, ben ik met de onderzoekers van mening dat deze (negatieve en positieve) effecten relatief beperkt in omvang zijn. Ik zie dan ook geen aanleiding om het beleid bij te stellen.

Wel moeten de negatieve effecten op individueel niveau, zowel bij werkgevers als bij werknemers, serieus genomen worden en aanleiding zijn om de ontwikkelingen nauwlettend te blijven volgen. Dit geldt niet alleen voor de overheid, maar vooral ook voor (uitzend)werkgevers- en werknemersorganisaties en voor CAO-onderhandelaars. Waar zich ongewenste gevolgen voordoen dient door deze partijen gezamenlijk te worden gezocht naar een passende oplossing. Genoemde organisaties hebben tot nu toe deze bereidheid getoond en zullen naar verwachting hun verantwoordelijkheid ook in de komende tijd nemen. Om de vinger aan de pols te houden zal ik in 2000 opnieuw een onderzoek naar de ervaringen in de praktijk met de wet uit laten voeren, in de verwachting daarmee ook meer structurele effecten en ontwikkelingen zichtbaar te kunnen maken.

Hoewel de Wet Flexibiliteit en zekerheid, blijkens het onderzoek, in meer algemene zin redelijk goed bekend is onder zowel werkgevers als werknemers, blijft het geven van voorlichting en informatie een voortdurend punt van aandacht. Dit wordt versterkt door de komst van nieuwe cao's en jurisprudentie. De behoefte aan voorlichting blijft dan ook vooral liggen op cao-niveau en in de individuele relatie tussen werknemer en werkgever. Op dat punt is de rol van de overheid beperkt. Bovendien blijkt dat werknemers vooral te rade gaan bij hun werkgevers en dat deze op hun beurt primair aankloppen bij hun koepelorganisaties. Daarom zal het Ministerie van SZW in overleg treden met de koepel-organisaties van werkgevers, werknemers en uitzendorganisaties om te bezien hoe voorlichtingsactiviteiten ook in de komende periode op elkaar kunnen worden afgestemd en ondersteund. Een bijzonder punt van aandacht in deze gesprekken is het activeren van (uitzend-)werkgevers die tot nu toe zeer weinig hebben gedaan aan voorlichting van hun werknemers over de Wet Flexibiliteit en zekerheid.

Overzicht van voorlichting tot nu toe

Tijdens de parlementaire behandeling van het wetsvoorstel Flexibiliteit en zekerheid en de latere reparatiewetgeving is regelmatig gesproken over voorlichting. Daarom maak ik van de gelegenheid gebruik om u, los van het onderzoek, te informeren over de voorlichtingsinzet tot nu toe.

De strategie achter de voorlichting van het Ministerie van SZW is in belangrijke mate gericht geweest op het benaderen en bereiken van intermediairen. Deze keuze is gebaseerd op het feit dat de Wet Flexibiliteit en zekerheid naar de praktijk zeer verschillend uitpakt. De complexe voorlichtingsboodschap en de behoefte van individuen aan op hun specifieke en zeer diverse situaties toegesneden informatie, maken het moeilijk om met algemene informatie op individueel niveau de einddoelgroep te bereiken. Het Ministerie van SZW heeft voor de informatievoorziening aan intermediairen een voorlichtingsbrochure opgesteld en deze sinds september 1998 breed verspreid. Uit een eerste inventarisatieronde bleek begin 1999 dat veel (koepel-)organisaties van werkgevers en werknemers de voorlichting naar hun achterban actief hebben opgepakt, met name ook door eigen voorlichtingsmiddelen (brochures, branchebladen, bijeenkomsten e.d.) in te zetten. Dit wordt bevestigd door het onderzoek. Van de SZW-brochure zijn tot nu toe meer dan 400 000 exemplaren opgevraagd. Via de Informatiëlefoon van SZW zijn in 1998 ruim 3500 vragen gesteld en in het eerste kwartaal van 1999 nog eens 4000 vragen.

Begin 1999 is aanvullende voorlichting ingezet om kwetsbare doelgroepen, veelal flexwerkers waaronder veel vrouwen en allochtonen, direct te bereiken. Zo is een artikel aangeboden aan alle huis-aan-huisbladen waarin mensen worden geattendeerd op de brochure en de SZW-Informatielijn. Het artikel is geplaatst in bijna 2 miljoen huis-aan-huisbladen waarmee meer dan 1,5 miljoen brievenbussen zijn bereikt. Dat is tenminste één op de drie huishoudens.

Verder zijn er zogeheten factsheets ontwikkeld, speciaal bestemd voor uitzendwerknemers, oproepwerknemers en tijdelijke werknemers. Als deze mensen contact opnemen met de Postbus 51-Infolijn, dan krijgen ze de betreffende factsheet toegestuurd. De factsheets zijn bovendien vertaald verspreid via verschillende kanalen, zoals via folderrekken in buurt- en koffiehuisen waar veel allochtonen komen. Momenteel zijn interviews in de maak voor twee radioprogramma's gericht op allochtonen.

Tenslotte werkt mijn ministerie mee aan een laagdrempelig televisieprogramma rond het thema vast en flexibel (uitzend-)werk, dat eind april wordt uitgezonden.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
K. G. de Vries