

Amsterdam
Gustav Mahlerlaan 10

Correspondentieadres
Postbus 283 / PAC: HQ1107
1000 EA Amsterdam

De vaste Commissie voor SZ&W van de Tweede Kamer
t.a.v. De Griffie
Binnenhof 4
2513 AA DEN HAAG

Tevens per e-mail: cie.szw@tweedekamer.nl

Datum
25 februari 2016
Onderwerp
Position Paper voor de bijeenkomst op 2 maart 2016, blok 2

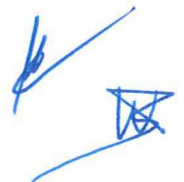
Referentie
Mw. mr. L. Nekeman-IJdema
Afdeling
Legal / Labour Affairs
Telefoon
020 - 28 21 34
E-mail
linda.nekeman-ijdema@nl.abnamro.com

Geachte Commissieleden,

Allereerst dank voor de uitnodiging om vandaag aanwezig te zijn.

Naar aanleiding van de vraag omtrent praktijkervaringen met flexwerk en de ketenbepaling uit de WWZ is een belangrijke opmerking vooraf dat het nog (te) vroeg is om eventuele effecten van de WWZ te kunnen duiden. Dat gezegd hebbende, kan ik u wel meenemen in de binnen ABN AMRO Bank waarneembare ontwikkelingen, waarbij ik mij zal onthouden van het noemen van precieze aantallen (die immers maandelijks wisselen en zonder context van weinig betekenis zijn).

- In de ABN AMRO cao is opgenomen, dat het vaste contract de regel is en de tijdelijke arbeidsovereenkomst de uitzondering. Het overgrote deel van het bankpersoneel heeft een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Daarnaast hebben we een flexibele schil, bestaande uit tijdelijke werknemers, uitzendkrachten en opdrachtnemers. Bankbreed is de trend dat men bewust(er) wil omgaan met de inzet van de flexibele schil.
- In de vorige ABN AMRO cao (looptijd van 1 januari 2014 – 1 januari 2016) was de ‘oude’ ketenbepaling, zoals van kracht op 1 januari 2014, van toepassing verklaard. Op grond van het overgangsrecht bij de WWZ is deze tekst van toepassing gebleven tot 1 januari 2016. Deze cao kende een afwijking ten aanzien van het opvolgend werkgeverschap: als iemand voor de eerste arbeidsovereenkomst op basis van uitzending/detachering bij de bank werkzaam is geweest, telt alleen de laatste arbeidsovereenkomst met die andere werkgever mee voor de keten, mits geen sprake is van een onderbreking van langer dan 3 maanden. Inmiddels is een principeakkoord bereikt voor de ABN AMRO cao vanaf 1 januari 2016, waarin de huidige ketenbepaling uit de WWZ zal worden opgenomen. De exacte cao-tekst is nog niet bekend. Nu tot zeer recent nog de oude ketenbepaling gold en de inkt van het principeakkoord net droog is, vallen binnen de bank nog geen effecten van de nieuwe ketenregeling te zien.



Referentie

Mevrouw mr. L. Nekeman-IJdema

Datum

25 februari 2016

Pagina

2/2

- Cijfermatig bekeken, valt het afgelopen anderhalf jaar binnen de bank een beperkte stijging van de flexibele schil te zien, met name door een toename van het aantal opdrachtnemers. Het aantal tijdelijke contracten en uitzendovereenkomsten blijft over deze periode vrijwel gelijk. Het gaat hier echter over dusdanig beperkte schommelingen, dat mogelijk slechts sprake is van meebewegen met de reguliere bedrijfsvoering. Het aantal tijdelijke werknemers dat doorstroomt naar een vaste arbeidsovereenkomst is de afgelopen jaren vrijwel gelijk gebleven.
- Binnen de bank wordt per bedrijfsonderdeel verschillend omgegaan met de inzet van de flexibele schil. Zo wordt binnen de IT-afdeling relatief veel gewerkt met opdrachtnemers (veelal HBO+). De bank zou graag een kleinere flexibele schil IT-ers hebben en wat meer IT-ers in vaste dienst, omdat dat de kennisborging ten goede komt. IT-opdrachtnemers weigeren echter geregeld een aan hen aangeboden dienstverband, omdat men naar eigen zeggen bewust heeft gekozen voor het werken als zelfstandige. Ook het kantorennet kent een flexibele schil. Daar bestaat de flexibele schil vooral uit uitzendkrachten (veelal lager functieniveau), waarbij de afgelopen jaren te zien was dat men geregeld startte als uitzendkracht en vervolgens via een of meer tijdelijke arbeidsovereenkomsten naar een vaste arbeidsovereenkomst doorstroomt. Indien aan een uitzendkracht of tijdelijke werknemer een arbeidsovereenkomst wordt aangeboden, wordt deze vaak graag geaccepteerd – dit in tegenstelling tot de hiervoor genoemde IT-ZZP-er.
- De vorige ABN AMRO cao kende reeds een aanzegverplichting, op basis waarvan medewerkers met een tijdelijk contract van een half jaar of langer minimaal 1 maand voor de einddatum werden geïnformeerd over het eventueel voortzetten van de arbeidsovereenkomst. Het tijdig aanzeggen is dus niet nieuw voor de bank. Wel nieuw is de vergoeding die daarbij komt. De bank heeft in de systemen ingeregeld dat tijdig een herinnering wordt gestuurd aan de manager, waarin hij wordt herinnerd aan deze verplichting. Wel merkt de bank daarbij op, dat de regeldruk als gevolg van de aanzegverplichting toeneemt. Daar waar het voor de bank relatief eenvoudig in de systemen in te regelen is, zal dit voor kleinere bedrijven moeilijker zijn.

In antwoord op de vraag in de uitnodiging: het is nog te vroeg om te zeggen of structurele en/of aanloopproblemen worden ervaren binnen de bank als gevolg van de wijzigingen in de WWZ. Dit komt onder andere doordat de nieuwe ketenregeling pas vanaf 1 januari 2016 binnen de bank van kracht is. Vooralsnog lijkt het er evenwel niet op dat er structurele en/of aanloopproblemen worden ervaren.

Mochten er nog vragen zijn naar aanleiding van het bovenstaande, dan verneem ik die graag.

Met vriendelijke groet,
ABN AMRO Bank N.V.

bla

