

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

2894

Vragen van het lid **Klaver** (GroenLinks) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht dat 1 op de 5 werknemer flexwerker is* (ingezonden 30 mei 2012).

Antwoord van minister **Kamp** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 25 juni 2012).

Vraag 1

Heeft u kennis kunnen nemen van het artikel «Bijna 1 op 5 werknemers is flexwerker»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Wat is uw reactie op de forse stijging van het aantal flexwerkers?

Antwoord 2

De arbeidsmarkt wordt in toenemende mate gekenmerkt door flexibilisering en differentiatie van arbeid en arbeidsverhoudingen. Het aandeel flexwerkers is de afgelopen jaren dan ook toegenomen. Uit de cijfers die het CBS onlangs heeft gepubliceerd blijkt dat in 2011 18% van de werknemers met een baan voor minimaal twaalf uur per week een flexibele arbeidsrelatie had, ten opzichte van 13% in 2001.² Daarbij merk ik op dat de toename vooral komt door de stijging van het aandeel werknemers met een tijdelijk contract met uitzicht op een vast dienstverband, dat nu als een aparte categorie wordt onderscheiden: van circa 4% in 2001 tot circa 7% in 2011.

De stijging van het aantal flexwerkers is een logische reactie op de toegenomen behoefte aan flexibiliteit bij werkgevers, door onder meer globalisering, technologische ontwikkeling en een steeds grilliger conjunctuur.

¹ www.nu.nl d.d. 29 mei 2012.

² CBS Webmagazine, dinsdag 29 mei 2012. Het CBS verstaat onder «werknemers met een flexibele arbeidsrelatie» personen die een arbeidsovereenkomst hebben die van beperkte duur is of die niet voor een vast overeengekomen aantal uren in dienst zijn. Hiertoe behoren: werknemers met een tijdelijk dienstverband met uitzicht op vast en vaste uren, werknemers met een tijdelijk dienstverband van 1 jaar of langer en vaste uren, werknemers met een overig tijdelijk dienstverband en vaste uren, oproep- en invalkrachten, uitzendkrachten, werknemers met een vast dienstverband zonder vaste uren en werknemer met een tijdelijk dienstverband zonder vaste uren. Zelfstandigen worden hier niet onder gerekend.

Vraag 3

Kunt u toelichten waarom volgens u het aantal flexwerkers de afgelopen jaren zo fors is gegroeid en kunt u inzichtelijk maken welke gevolgen dit heeft voor de betrokken werknemers als het gaat om bijvoorbeeld het opbouwen van pensioen of recht op zaken als scholing?

Antwoord 3

De groei van het aantal flexwerkers is mijns inziens te verklaren door een aantal factoren. Zoals hierboven aangegeven hebben werkgevers meer behoefte aan flexibiliteit door globalisering, technologische vooruitgang en conjuncturele schommelingen. Flexibele contracten maken het voor werkgevers mogelijk hun personeelsbestand aan te passen aan fluctuaties in de benodigde arbeid. Daarnaast worden flexibele contracten door werkgevers steeds vaker gebruikt om de capaciteiten van de werknemer te beoordelen voordat zij een vast contract aanbieden.³ Ook kunnen kosten een rol spelen bij de aantrekkelijkheid van het flexibele contract ten opzichte van het vaste contract, zoals ontslagkosten en de loondoorbetalingsplicht en re-integratieverplichtingen bij ziekte. Denkbaar is tot slot dat cao-voorschriften invloed kunnen hebben op de aantrekkelijkheid van een flexibel ten opzichte van een vast contract voor werkgevers. Overigens bieden flexibele contracten ook voor werknemers voordelen. Voor bepaalde groepen werknemers biedt een flexibel contract juist een kans om toe te treden tot de arbeidsmarkt. Daarnaast geeft een flexibel contract werknemers meer autonomie en mogelijkheden voor het kunnen combineren van werk en privé.

Voor het effect van een flexibel contract op pensioenopbouw en scholing is allereerst van belang het verbod op onderscheid in arbeidsvoorwaarden tussen werknemers die werkzaam zijn op basis van een vast of tijdelijk dienstverband, tenzij dit onderscheid objectief gerechtvaardigd is (artikel 7:649 van het Burgerlijk Wetboek).

Wat betreft pensioenen geldt dat op grond van de Pensioenwet drempel- of wachttijden voor deelname niet langer dan twee maanden mogen zijn. Dit is onafhankelijk van de vraag of een werknemer werkzaam is op basis van een tijdelijk of vast contract. Drempel- of wachttijden kunnen bijvoorbeeld voorkomen dat een werknemer die tijdens zijn proeftijd wordt ontslagen binnen korte tijd aangemeld en weer afgemeld moet worden bij de pensioen-uitvoerder. Voor nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidspensioenen mogen geen drempel- of wachttijden gelden. Voor uitzendkrachten is de maximale drempel- of wachttijd in de Pensioenwet bepaald op 26 weken. Daarnaast bestaat specifiek voor uitzendkrachten de mogelijkheid om deel te nemen aan ofwel de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (StiPP), het fonds waar sinds 1 januari 2004 alle uitzendondernemingen in Nederland verplicht bij zijn aangesloten, ofwel het pensioenfonds van de sector waar de uitzendwerkgever overwegend actief is.

Investerings in scholing en training zijn voor de werkgever zinvol wanneer zij leiden tot een hogere productiviteit. Wanneer bedrijfsspecifieke scholing direct noodzakelijk is voor het uit te voeren werk, dan zal de werkgever hierin investeren onafhankelijk van de aard van het contract van de werknemer. Uit onderzoek blijkt wel dat werkgevers gemiddeld minder investeren in scholing van flexwerkers.⁴ De reden hiervoor lijkt gelegen in het feit dat werkgevers bij de scholingsinvesteringsbeslissing noodzakelijkerwijs rekening zullen houden met de terugverdientijd. Een werkgever zal alleen bereid zijn de cursussen en trainingen van zijn werknemers te financieren als de terugverdientijd voldoende lang is. Dit is bij kortlopende flexibele contracten in mindere mate het geval. Werkgevers zullen daarom in het algemeen meer investeren in werknemers die werkzaam zijn op basis van een vast contract of een ander contract met een voldoende lange looptijd. Gezien de terugverdientijd kan onderscheid qua scholingsinvesteringen tussen flexwerkers en vaste werknemers objectief gerechtvaardigd zijn vanuit het perspectief van de werkgever, die alleen rekening houdt met de gerealiseerde productiviteit gedurende het dienstverband. Maatschappelijk kan er hierdoor sprake zijn

³ Zie onder meer F. Cörvers, R. Euwals en A. de Grip, «Labour Market Flexibility in the Netherlands», 2011.

⁴ Zie o.a. F. Cörvers, R. Euwals en A. de Grip, «Labour Market Flexibility in the Netherlands», 2011.

van een onderinvestering in scholing, omdat scholing ook relevant is voor de productiviteit en baankansen in de periode na het dienstverband. Tot slot wil ik hier ingaan op flexibele arbeid in relatie tot hypotheekverstrekking. Bij het verstrekken van een hypotheek kijken banken naar de leencapaciteit van de hypotheekvrager. Die leencapaciteit wordt gebaseerd op de hoogte van het huidige vaste en bestendige inkomen. Dit is voorgeschreven in de gedragscode hypothecaire financiering. Bij tijdelijke contracten zijn er vaak ook mogelijkheden om een hypotheek af te sluiten, maar dit betreft wel maatwerk. Kredietverstrekkers zullen kijken naar de individuele situatie. Daarbij kan bijvoorbeeld het gemiddelde inkomen over de afgelopen jaren een rol spelen.

Vraag 4

Deelt u de mening dat de wet- en regelgeving het vaste contract als norm hanteert en dat door de forse groei van het aantal flexwerker deze wet- en regelgeving steeds minder goed aansluit op de ontwikkelingen in de praktijk? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 4

Ik deel de mening dat Nederlandse wet- en regelgeving het vaste contract als norm hanteert, conform EU-richtlijn 99/70/EG. Dit komt met name tot uitdrukking in de ketenbepaling (artikel 7:668a van het Burgerlijk Wetboek), die een grens stelt aan het aantal en de duur van het gebruik van tijdelijke contracten. Het vaste contract, of contract voor onbepaalde tijd, is ook nog steeds veruit de meest gebruikte contractsvorm; circa 70% van de werknemers werkt op basis van een vast contract. Bovendien is de gemiddelde duur van het verblijf in de «flexibele schil» beperkt⁵ en is in de afgelopen jaren met name de groep werknemers met een tijdelijk contract met uitzicht op een vast dienstverband gegroeid. Een vast contract is dus niet alleen in wet- en regelgeving maar ook in de praktijk voor veruit de meeste werknemers nog steeds de norm. Wel moet ervoor gewaakt worden dat het vaste contract aantrekkelijk genoeg blijft voor werkgevers. Het verschil in ontslagbescherming en ontslagvergoeding tussen vaste en flexibele contracten draagt daar niet aan bij. Dit verschil wordt verkleind door de maatregelen uit het Begrotingsakkoord voor aanpassing van het ontslagrecht en de WW. Deze maatregelen zorgen ervoor dat wet- en regelgeving beter aansluit op de ontwikkelingen in de praktijk.

Vraag 5

Bent u bereid om zo spoedig mogelijk wet- en regelgeving af te stemmen op de ontwikkelingen in de praktijk en hierin bijvoorbeeld de evaluatie van de Wet flex en zekerheid mee te nemen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 5

De hoofdlijnennotitie Aanpassing ontslagrecht en WW die ik op 18 juni jl. aan uw Kamer heb gezonden⁶, bevat maatregelen voor hervorming van de arbeidsmarkt. Ze hebben tot doel de arbeidsmobiliteit en de investeringen in (om)scholing bij ontslag te verhogen. Met de maatregelen wordt het verschil tussen vaste en niet-vaste contracten verkleind. Daarnaast is het wetsvoorstel beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters⁷ aanhangig bij uw Kamer. Met dit wetsvoorstel wordt onder meer de financiële verantwoordelijkheid van de werkgever bij ziekte van een werknemer met een flexibel dienstverband meer in lijn gebracht met de financiële verantwoordelijkheid bij ziekte van een werknemer met een vast dienstverband. Gezien de demissionaire status van dit kabinet laat ik eventuele extra maatregelen over aan een volgend kabinet.

⁵ A. Heyma, J.P. Hop en T. Smid, «Langdurig verblijf in de flexibele schil van de arbeidsmarkt», 2010.

⁶ Kamerstukken II 2011/12, 29 544, nr. 400.

⁷ Kamerstukken nr. 33 241.