

Den Haag, 12 september 2011

De vaste commissie voor SZW heeft mij op 30 juni jl. om een reactie gevraagd op een brief van CNV Dienstenbond en FNV Bondgenoten inzake de positie van medewerkers in de detailhandel. Zij spreken in de doorgestuurde brief van uitholling van de arbeidsvoorwaarden en positie van de winkelmedewerker, onder andere doordat de bescherming van een cao geen vanzelfsprekendheid meer is.

Ik wil benadrukken dat de overheid aan de hand van wettelijke normen zorgt voor een basisniveau van arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidstijden voor werknemers. Voor het overige zijn werkgevers en werknemers zelf verantwoordelijk voor de arbeidsvoorwaardenvorming. Deze verantwoordelijkheid kunnen zij vormgeven door het afsluiten van een cao.

Flexwet

In de brief van CNV Dienstenbond en FNV Bondgenoten wordt gesteld dat de Wet Flexibiliteit en Zekerheid (Flexwet) zijn doel voorbij schiet en wordt gevraagd om aanscherping van de Flexwet. CNV Dienstenbond en FNV Bondgenoten geven aan dat werknemers na drie opeenvolgende tijdelijke contracten mogen vertrekken en dat werknemers vervolgens na 3 maanden mogen terugkomen, zodat er geen vast contract ontstaat. De crisismaatregel, die de zogenoemde ketenbepaling oprekt naar een vierde contract, heeft de positie van vooral jongere winkelmedewerkers volgens hen nog verder ondermijnd. Daarnaast geven zij aan dat de combinatie van jeugdlonen en de Flexwet leidt tot leeftijdsdiscriminatie. Van veel jongeren wordt het contract na drie tijdelijke contracten niet verlengd, terwijl hun baan wel blijft bestaan en het werk door een goedkopere jongere wordt overgenomen.

Voor de gevraagde aanscherping van de Flexwet zie ik geen aanleiding. De Flexwet is gebaseerd op het Flexakkoord tussen sociale partners uit 1996 en beoogt een evenwicht tussen de behoefte aan flexibiliteit voor werkgevers en zekerheid voor werknemers. Op grond van de zogenoemde ketenbepaling geldt dat bij elkaar opvolgende tijdelijke contracten bij het vierde contract een vast contract ontstaat of (bij een minder aantal contracten) als de totale duur van de contracten langer is dan drie jaar. Hiervan kan bij cao worden afgeweken. Het staat een werkgever vrij een werknemer al dan niet een vierde contract aan te bieden. Het is echter niet toegestaan gebruik te maken van constructies die er uitsluitend op zijn gericht om de werknemer gedurende langere tijd in dienst te houden zonder dat een vast contract ontstaat. Het is aan de rechter om dit te beoordelen. De mogelijkheid om met jongeren tot 27 jaar gedurende vier jaar of vier opeenvolgende tijdelijke contracten aan te gaan alvorens een vast contract ontstaat, is een tijdelijke maatregel die getroffen is in het kader van de crisis ter bestrijding van de jeugdwerkloosheid. De maatregel wordt thans geëvalueerd. Aan de hand van de evaluatie zal worden beslist of de maatregel wordt verlengd. Op de uitkomsten daarvan wil ik nu niet vooruitlopen.

Wat betreft de opmerkingen over leeftijdsdiscriminatie merk ik op dat bij beëindiging van rechtswege van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd de werkgever geen reden op hoeft te geven voor het niet verlengen van een contract. Bij de afweging mag een werkgever echter niet in strijd

handelen met de gelijke behandelingswetgeving. Als een werknemer meent dat een werkgever in strijd handelt met deze verplichting kan hij hierover een klacht indienen bij de CGB of een vordering instellen bij de rechter.

Kleine banen regeling

In 2010 is de Kleine Banen Regeling van start gegaan. In mijn brief van 6 juni jl. (Kamerstukken II 2010/2011, 29 544, nr. 306) heb ik uw Kamer laten weten dat uit de evaluatie is gebleken dat er onvoldoende aanleiding is om de regeling te continueren. Daarmee loopt de regeling vanzelf af per 1 januari 2012.

Centrale afspraken

CNV Dienstenbond en FNV Bondgenoten merken in hun brief op dat werkgevers niet thuis geven bij de uitwerking van afspraken die in de Stichting van de Arbeid gemaakt zijn, vooral wat betreft het opleiden van werknemers en het aan het werk helpen en houden van zwakkeren in de samenleving.

Ik vind het van groot belang dat afspraken die op centraal niveau gemaakt zijn, ook daadwerkelijk doorwerken op de werkvloer. Tijdens het Najaars-overleg 2008 zijn afspraken gemaakt gericht op het verhogen van de arbeidsparticipatie. Echter, op 24 maart 2009 hebben Kabinet en sociale partners in het kader van de crisis de aandacht verlegd naar het overeind houden van bedrijven en het voorkomen van werkloosheid, onder andere door een verantwoorde loonontwikkeling. Op 10 juni jl. hebben Kabinet en sociale partners in het Pensioenakkoord afgesproken dat de arbeidsmarkt-aanpak uit het Najaarsoverleg 2008 moet worden voortgezet. In dit kader zullen Kabinet en sociale partners de komende periode nader spreken over het inschakelen van groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Uiteindelijk moet op decentraal niveau – ook in de detailhandel – invulling worden gegeven aan de afspraken om meer mensen aan het werk te helpen en te houden. Daarbij zal de Stichting van de Arbeid haar eerdere aanbeveling uit 2008¹ betrekken om een groter aantal arbeidsplekken voor jonggehandicapten te realiseren en daar in cao's afspraken over te maken.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
H. G. J. Kamp

¹ Aanbeveling Stichting van de Arbeid gericht op de bevordering van de participatie van jonggehandicapten in het Nederlandse bedrijfsleven, 23 april 2008.