



De Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Binnenhof 1 A
2513 AA S GRAVENHAGE



Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Anna van Hannoverstraat 4
Telefoon (070) 333 44 44
Fax (070) 333 40 33
www.szw.nl

Contactpersoon
Doorkiesnummer

Ons kenmerk AV/IR/2007/23064
Datum 3 juli 2007

Onderwerp Tweede evaluatie Wet Flexibiliteit en zekerheid en
adviesaanvraag STAR

De afgelopen maanden heeft de tweede evaluatie van de Wet flexibiliteit en zekerheid (hierna: Flexwet) plaatsgevonden. De evaluatie bestaat uit een onderzoek onder (uitzend)werkgevers en –werknemers en een CAO-onderzoek. De rapporten van deze onderzoeken doe ik u hierbij toekomen.

Met betrekking tot de tweede evaluatie van de Flexwet is aan de Tweede Kamer een aantal toezeggingen gedaan:

- In de evaluatie zal worden gekeken naar de administratieve lasten van de Flexwet.
- De vraag hoe vaak een contract niet wordt verlengd in bepaalde leeftijdscategorieën zal worden meegenomen in het onderzoek.
- In de evaluatie zullen de (eerste) effecten in de praktijk van de versoepeling van het ontslagrecht worden meegenomen.

Samengevat, en gelet op de hiervoor genoemde toezeggingen, zijn de belangrijkste uitkomsten van de evaluatie de volgende:

1. Administratieve lasten

Wat betreft de administratieve lasten gaf in de vorige evaluatie 86% van de werkgevers aan dat de Flexwet tot een toename van de administratieve lasten had geleid. Uit de huidige evaluatie is gebleken dat bijna tweederde van de werkgevers (niet zijnde uitzendwerkgevers) van mening is dat er geen invloed is op de administratieve lasten. Voor de meerderheid van de werkgevers wegen de voordelen van de Flexwet zwaarder dan de toename van de administratieve lasten.

2. Populatie flexwerkers / verlengen contract in bepaalde leeftijdscategorieën

Van de werknemers in Nederland werkt ongeveer een kwart op basis van een flexibel contract (tijdelijk contract, uitzendcontract, oproepcontract). De populatie flexwerkers is de afgelopen jaren sterk veranderd. Het aandeel vrouwen is toegenomen (naar 65,8%), de gemiddelde



Ons kenmerk AV/IR/2007/23064

leeftijd is gedaald (naar 32,2 jaar) en het opleidingsniveau is gestegen (ongeveer 20% heeft een lager opleidingsniveau, 50% een middelbaar niveau en 30% een hoger niveau). Kijkend naar de fluctuaties binnen deze populatie, dan valt op dat bijna de helft van de populatie flexwerkers op termijn van een jaar vast werk of uitzicht hierop heeft.

Ook de vraag hoe vaak een contract niet wordt verlengd in bepaalde leeftijdscategorieën is meegenomen in de evaluatie, waarbij in het bijzonder is gekeken naar de vraag in hoeverre dit voorkomt in de leeftijdscategorie 18-24 jaar. Allereerst is onderzoek gedaan naar periodes zonder werk tussen twee banen bij dezelfde werkgever. Deze periode duurde drie maanden of langer voor 5% van de werknemers in 2006. In 2005 was dat 2%, in 2004 1%. Een periode zonder werk bij dezelfde werkgever na drie aangesloten contracten lag in de drie afgelopen jaren telkens onder 1%. Kijkend naar de leeftijdscategorieën valt op dat relatief veel werknemers in de categorie 55-64 jaar een periode zonder werk bij dezelfde werkgever langer dan drie maanden rapporteren (13,1% over de afgelopen drie jaren). Voor de leeftijdsgroep 18-24 jaar is dit percentage 2,7%.

Ook is onderzoek gedaan naar de redenen van beëindiging van contracten, wederom uitgesplitst naar verschillende leeftijdscategorieën. De reden voor beëindiging van een baan die men per 1 november 2005, 2004 of 2003 had, blijkt in 18% van de gevallen samen te hangen met het feit dat respondenten toe zijn aan een vast contract na drie opeenvolgende tijdelijke banen of een periode van meer dan drie jaar, aan een tijdelijk (uitzend)contract fase B/3 of een vast (uitzend)contract fase C/4. Met name in de oudste leeftijdscategorie komt dit het meeste voor (50,6% van de gevallen, tegenover 16,8% in de leeftijdscategorie 18-24 jaar en 17,9% in de leeftijdscategorie 25-34 jaar). Zoals uit het voorgaande blijkt, zijn er geen aanwijzingen dat het niet verlengen van contracten met name voorkomt in de jongste leeftijdscategorieën.

3. Effecten versoepeling ontslagpraktijk (beperking verwijtbaarheidstoets WW)

Bij de wijziging van de Werkloosheidswet per 1 oktober 2006 is ook de toets op verwijtbare werkloosheid beperkt. Het doel van deze maatregel was om het aantal pro forma ontslagprocedures terug te dringen en zodoende de ontslagkosten en administratieve lasten voor werkgevers te beperken.

De Raad voor de rechtspraak (RvdR) heeft recent informatie verstrekt over de ontwikkeling van het aantal ontbindingsprocedures (7:685 BW) in de eerste vier maanden van 2007. Op grond daarvan concludeert de RvdR dat in 2007 het aandeel van de geregelde procedures in het totaal daalt naar 78% (in 2006: 83%). De beperking van de verwijtbaarheidstoets WW begint dus effect te sorteren, maar nog niet in die mate als verwacht. Voor een deel kan dit worden verklaard door de recente invoeringsdatum van de maatregel. In 2008 zal wederom onderzoek hiernaar worden gedaan. Met deze informatie voldoe ik tevens aan mijn toezegging gedaan tijdens het kamerdebat op donderdag 21 juni jl..



Ons kenmerk AV/IR/2007/23064

4. Effecten Flexwet op aanpassingsvermogen bedrijven en positie werknemers

Uit de evaluatie is gebleken dat de Flexwet de flexibiliteit van bedrijven op een aantal punten heeft vergroot (onder andere door de verruimde mogelijkheden tot het afsluiten van tijdelijke contracten en door in tijdelijke contracten de mogelijkheid van tussentijdse opzegging op te nemen). De Flexwet vergroot de zekerheid van werknemers onder andere via de weerlegbare rechtsvermoedens met betrekking tot het bestaan of de omvang van een arbeidsovereenkomst, die de werknemer een middel in handen geven waarmee hij zijn positie ten opzicht van de werkgever kan verstevigen. Voor werknemers biedt de ketenbepaling bescherming aan werknemers doordat een grens wordt gesteld: na een periode van tijdelijke contracten volgt een vast contract. Ook de zekerheid van uitzendkrachten is door de Flexwet verbeterd.

5. Ketenbepaling

De hoofdregel is dat als arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van minder dan drie maanden opvolgen:

- en een periode van 36 maanden (drie jaar) hebben overschreden, de laatste overeenkomst wordt aangemerkt als een overeenkomst voor onbepaalde tijd; en
- als meer dan drie contracten voor bepaalde tijd zijn aangegaan met tussenpozen van minder dan drie maanden, de vierde overeenkomst wordt aangemerkt als een overeenkomst voor onbepaalde tijd.

Vergeleken met het CAO-onderzoek uit 2004 is, met betrekking tot het aantal van drie tijdelijke contracten, het percentage CAO's met een aangepast maximaal aantal tijdelijke contracten met 2% gestegen (van 21% naar 23%). In 2006 waren er meer CAO's met een kleiner aantal dan drie tijdelijke arbeidsovereenkomsten (58% in 2006, 48% in 2004).

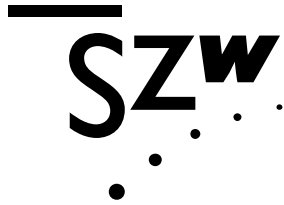
Het aandeel CAO's met een aangepaste bepaling wat betreft de driejaarstermijn is gestegen van 21% in 2004 naar 27% in 2006. Het aandeel bepalingen waarin een kortere periode dan drie jaar is afgesproken is afgenomen van 78% in 2004 naar 67% in 2006.

Het aandeel CAO's met een aangepaste bepaling op het punt van de maximale tussenpoos is met 13% afgenomen naar 12%. De aanpassingen betreffen hoofdzakelijk een kortere periode dan 3 maanden (rond 90%).

In 7 CAO's is de ketenbepaling voor een specifieke groep werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst buiten werking gesteld en in 2 CAO's voor alle werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst.

6. Tot slot

De resultaten van de tweede evaluatie van de Flexwet heb ik eveneens aangeboden aan de Stichting van de Arbeid, tezamen met een adviesaanvraag betreffende invoering van een scholingsplicht in de arbeidsovereenkomst en heroverweging van de regelingen tot beëindiging van een arbeidsovereenkomst en het aangaan van meerdere tijdelijke contracten. Deze adviesaanvraag doe ik u hierbij in afschrift toekomen. De Stichting van de Arbeid is gevraagd



Ons kenmerk AV/IR/2007/23064

voor 1 september 2007 hierover, en indien daartoe aanleiding wordt gezien, over andere onderdelen van de Flexwet advies uit te brengen.

Ik vertrouw erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

(J.P.H. Donner)

Bijlage(n):

- Rapport Tweede evaluatie Wet flexibiliteit en zekerheid
- CAO-onderzoek Wet flexibiliteit en zekerheid
- Adviesaanvraag STAR