



Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

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

Uw brief 2070807200
Ons kenmerk AV/IR/2008/44
Datum 8 februari 2008

Onderwerp Kamervragen van de leden Van Gent en Leijten

Hierbij zend ik u, mede namens de Minister voor Jeugd en Gezin, de antwoorden op de Kamervragen van de leden Van Gent (Groenlinks) en Leijten (SP) over de flexibele arbeidscontracten voor jong supermarktpersoneel.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

(J.P.H. Donner)



Ons kenmerk AV/IR/2008/44

Vraag 1

Wat is uw mening over het bericht “Jeugd wegwerppersoneel” en het Zwartboek Flexwerk “Is flex wel zo super”?

Antwoord op vraag 1

Met belangstelling heb ik kennisgenomen van het Zwartboek Flexwerk en het bericht “Jeugd wegwerppersoneel”, dat naar aanleiding van het verschijnen van het Zwartboek Flexwerk in de Spits van 19 december 2007 is gepubliceerd.

In het Zwartboek Flexwerk wordt verslag gedaan van het onderzoek dat de jongerenorganisaties FNV Jong, ROOD en DWARS in augustus 2007 hebben uitgevoerd naar flexwerk in supermarkten en waarbij 165 supermarktmedewerkers zijn geïnterviewd. De conclusies van het onderzoek zijn dat zowel de Wet flexibiliteit en zekerheid als de van toepassing zijnde cao regelmatig niet worden nageleefd en dat jongeren vaak slecht op de hoogte zijn van hun rechten. Volgens het Zwartboek Flexwerk betekent het feit dat jongeren op hun negentiende, vaak na drie tijdelijke contracten, worden ingeruild voor jongeren van zestien jaar, dat er sprake is van leeftijdsdiscriminatie. Mijn reactie op dergelijke, specifieke uitkomsten van het onderzoek volgt in het onderstaande, nu het merendeel van de vragen daarop betrekking heeft.

In het algemeen acht ik, evenals FNV Jong, ROOD en DWARS, een correcte naleving van de regels op het terrein van flexwerk van groot belang.

Vraag 2

Deelt u de mening dat structurele kassa- en vakkenvulwerkzaamheden door de supermarkt als tijdelijk werk aangeboden mogen worden? Zo ja, waaruit maakt u op dat deze werkzaamheden tijdelijk van aard zijn?

Antwoord op vraag 2

Werkgevers hebben op grond van artikel 7:667 van het Burgerlijk Wetboek de mogelijkheid om met de werknemers die deze werkzaamheden uitvoeren een tijdelijke arbeidsovereenkomst te sluiten ook als het structurele werkzaamheden betreft. Met andere woorden, een werkgever hoeft geen reden aan te voeren op grond waarvan hij kiest voor het aanbieden van een tijdelijke arbeidsovereenkomst.

Vraag 3

Dient u de mening dat supermarkten tijdelijke contracten dienen om te zetten in vaste contracten na drie jaar? Zo neen, wat is de waarde van de Wet flexibiliteit en zekerheid (Flexwet) als bepaalde arbeid permanent als tijdelijk wordt aangeboden? Vindt u dat hier sprake is van het overtreden van deze wet? Zo neen, waarom niet? Zo ja, wat gaat u aan deze overtreding doen?

Antwoord op vraag 3

Met uw vraag doelt u op de ketenbepaling zoals opgenomen in artikel 7:668a van het Burgerlijk Wetboek. Het doel van deze bepaling is om enerzijds meer ruimte te bieden voor verlenging van kortdurende contracten en anderzijds minder ruimte voor repeterend gebruik over een langere periode, althans niet zonder de consequentie dat op een zeker moment een vast dienstverband tot stand komt. De ketenbepaling houdt in dat als arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van minder dan drie maanden opvolgen;

- en een periode van 36 maanden 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.

Cao-partijen hebben de mogelijkheid om van deze ketenbepaling af te wijken. Daarvan is de supermarktbranche geen gebruik is gemaakt. Als aan de hiervoor omschreven voorwaarden is voldaan, maakt een werknemer in de supermarktbranche volgens de Wet flexibiliteit en zekerheid aanspraak op een vaste arbeidsovereenkomst. Daar waar hierover in concrete gevallen geschillen ontstaan tussen een werkgever en werknemer, is het aan de rechter om hierover een uitspraak te doen.

Vraag 4

Hoe oordeelt u over de invloed van de hoofdkantoren van de supermarkten die voorkomen dat oudere werknemers vulploegwerk kunnen doen? Vindt u dat hier sprake is van eerlijk personeelsbeleid? Zo ja, kunt u dat toelichten? Zo neen, wat gaat u hieraan doen?

Antwoord op vraag 4

In het Zwartboek Flexwerk geeft één manager van een supermarkt aan overleg te voeren met het hoofdkantoor voordat iemand die ouder is dan 18 jaar als vulploegmedewerker wordt aangenomen. Ik trek hieruit niet de conclusie dat hoofdkantoren van supermarkten voorkomen dat oudere werknemers vulploegwerk kunnen doen.

Uiteraard mag een werkgever niet discrimineren op grond van leeftijd. Ongerechtvaardigd onderscheid bij de arbeid op grond van leeftijd is verboden en moet actief bestreden worden. Individuele werknemers die menen het slachtoffer te zijn van discriminatie op de arbeidsmarkt kunnen een klacht indienen bij een antidiscriminatiebureau, dat kan proberen via bemiddeling de klacht op te lossen. Ook kunnen werknemers een klacht indienen bij de Commissie Gelijke Behandeling of de werkgever via een civielrechtelijke procedure voor de rechter dagen.

Vraag 5

Deelt u nog steeds de mening dat een (jongere) werknemer, die niet uitbetaald wordt bij ziekte, het gelijk bij de rechter moet halen? Zo ja, vindt u dat er tussen een werkgever en een (jonge) werknemer sprake is van een gelijke verhouding?



Ons kenmerk AV/IR/2008/44

Antwoord op vraag 5

Met uw vraag doelt u op het antwoord dat ik heb gegeven op vorig jaar door het lid Leijten gestelde vragen over de rechtszekerheid van jongeren met een (bij)baan (kamerstuk: 2060714140). Aanleiding voor deze vragen was een inventarisatie van de SP-jongeren waarin werd gesteld dat 15% van de jongeren met een vast contract en meer dan een derde van de jongeren met een flexcontract bij ziekte geen loon krijgt doorbetaald. Gevraagd is naar mijn mening over deze uitkomsten.

Destijds heb ik aangegeven dat het van belang is om te weten wat voor soort arbeidsovereenkomst onder een vast contract en onder een flexcontract wordt verstaan. Het is namelijk afhankelijk van het soort contract of bij ziekte van de werknemer de werkgever (bijvoorbeeld een uitzendbureau) verplicht is het loon door te betalen of dat de werknemer in kwestie op basis van de Ziektewet (ZW) in aanmerking komt voor ziekingeld. Daarbij gelden er mogelijk wachtdagen voordat tot doorbetaling van het loon of uitbetaling van het ziekingeld wordt overgegaan. Op hoofdlijnen werkt dit als volgt.

Als er op basis van de arbeidsovereenkomst en/of cao van de werknemer tijdens de ziekteperiode nog sprake is van een arbeidsovereenkomst, dan heeft de werknemer in kwestie recht op loondoorbetaling bij ziekte voor de uren die hij conform het contract zou moeten werken. Dit geldt voor de periode dat de arbeidsovereenkomst voortduurt, maar ten hoogste gedurende 104 weken. Hierbij kan er op basis van de individuele arbeidsovereenkomst of cao sprake zijn van (maximaal twee) wachtdagen.

In de gevallen dat de werkgever bij ziekte van de werknemer niet verplicht is om de werknemer loon door te betalen, kan de werknemer in kwestie op basis van de Ziektewet (ZW) via UWV aanspraak maken op ziekingeld. Zo kan er na afloop van een arbeidsovereenkomst wel recht op een Ziektewetuitkering ontstaan, maar niet eerder dan vanaf de derde dag van ziekte. Omdat de inventarisatie geen informatie geeft over de aard van de arbeidsovereenkomsten van de jongeren, is het voor mij niet mogelijk te beoordelen of werkgevers en werknemers zich houden aan de loondoorbetalingsverplichtingen die het bovengenoemde privaatrechtelijke kader hun oplegt. Daarbij geldt dat dit kader werknemers en werkgevers een eigen verantwoordelijkheid geeft om met betrekking tot loondoorbetaling bij ziekte via de arbeidsovereenkomst en/of cao nadere afspraken te maken, danwel deze via de burgerlijke rechter te handhaven. Ik acht dit een adequate verantwoordelijkheidsverdeling en zie geen aanleiding om terug te komen op het destijds door mij gegeven antwoord.

Vraag 6

Deelt u de mening dat een werknemer voldoende rechtswegen heeft om het tegen de werknemer op te nemen via de rechter zonder zijn arbeidscontract op het spel te zetten? Zo ja, waaruit blijkt dit? Zo neen, welke wegen hebben werknemers om hun recht te halen als een werkgever het contract overtreedt?



Ons kenmerk AV/IR/2008/44

Antwoord op vraag 6

Het is aan de civiele rechter om uitspraak te doen in het geval zich tussen een werkgever en een werknemer een geschil voordoet rondom de arbeidsovereenkomst. Zoals ik heb aangegeven bij mijn antwoord op vraag 5 acht ik dit een adequate verantwoordelijkheidsverdeling.

Vraag 7

Kunt u toelichten welke mogelijkheden u ziet om de informatie over arbeidscontracten aan (jonge) werknemers te verbeteren?

Antwoord op vraag 7

Op de website van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wordt uitgebreid voorlichting gegeven, zowel aan werkgevers als aan werknemers, over de regels rondom de arbeidsovereenkomst. Voor jonge werknemers is op de website het Jongerenloket ingericht, met informatie over de arbeidsovereenkomst en de daaraan verbonden rechten, arbeids- en rusttijden voor jongeren en het minimumloon. Het Jongerenloket wordt, in het bijzonder in de zomermaanden, druk bezocht.

Gelet op de uitgebreide voorlichting die vanuit het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over rechten en plichten rondom de arbeidsovereenkomst wordt gegeven, zie ik geen aanleiding tot een intensivering of verbetering van deze voorlichting.

Vraag 8

Bent u in het kader van de leer- en werkplicht tot 27 jaar van oordeel dat hier sprake is van duurzame kansen voor jongeren op de arbeidsmarkt? Zo ja, kunt u dat toelichten? Zo neen, wat gaat u veranderen aan de praktijk dat vaste contracten in supermarkten niet of nauwelijks worden aangeboden?

Antwoord op vraag 8

De werkleerplicht voor jongeren onder de 27 jaar houdt in dat gemeenten worden verplicht jongeren tot 27 jaar die niet werken of naar school gaan én die zich melden voor een voorziening (bijvoorbeeld een uitkering) een aanbod te doen. Dit kan een werkaanbod, een leeraanbod of een combinatie van beide zijn. Het aanbod wordt afgestemd op de situatie van deze jongeren. Als ze het aanbod niet accepteren dan krijgen zij ook geen uitkering van de gemeente. Het doel van deze maatregelen is jongeren betere kansen te bieden op een baan en te voorkomen dat jongeren afhankelijk zijn van de bijstand.

De door u geschetste situatie in de supermarktbranche heeft naar mijn mening geen directe relatie met de voorgenomen werkleerplicht voor jongeren tot 27 jaar.

Zoals ik heb aangegeven in mijn antwoord op vraag 2 hebben werkgevers de mogelijkheid om tijdelijke arbeidsovereenkomsten te sluiten met werknemers, ook al zijn de werkzaamheden



Ons kenmerk AV/IR/2008/44

structureel van aard. Waar een werknemer, bijvoorbeeld op grond van de ketenbepaling, meent aanspraak te hebben op een vaste arbeidsovereenkomst, is het aan de rechter om hierover een uitspraak indien partijen er onderling niet uitkomen.

Vraag 9

Deelt u de mening dat het ministerie voor Jeugd en Gezin zich dient te buigen over arbeidsmogelijkheden van jongeren? Zo ja, hoe denkt u dit vorm te gaan geven? Zo neen, waarom niet?

Antwoord op vraag 9

De minister voor Jeugd en Gezin is verantwoordelijk voor de samenhang in het jeugd- en gezinsbeleid. Hij werkt hiervoor nauw samen met andere ministeries die met jeugd te maken hebben. Daarnaast is de minister voor Jeugd en Gezin ook betrokken bij de besluitvorming over bepaalde beleidsonderwerpen die raakvlakken hebben met het beleid van Jeugd en Gezin, maar waarvoor andere bewindslieden de primaire verantwoordelijkheid dragen. Een voorbeeld hiervan is het stimuleren van de arbeidsmogelijkheden van jongeren (bijvoorbeeld door middel van de werkleerplicht voor jongeren tot 27 jaar). In eerste instantie behoort dit tot de verantwoordelijkheid van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, waarbij het programmaministerie voor Jeugd en Gezin is betrokken bij de besluitvorming.