

14 AUGUSTUS 2019

SCRIPTIE WETSVOORSTEL WET ARBEIDSMARKT IN BALANS

EEN ONDERZOEK NAAR DE KETENBEPALING

Studentgegevens

Naam: Sophie Ooijman
Studentnummer: 407316
Klas: DSJ4VA
E-mail: 407316@student.saxion.nl
Telefoonnr.: 06-30891673

Opleidingsgegevens

Opleiding: Sociaal Juridische Dienstverlening (voltijd)
Instituut: Saxion Hogeschool te Deventer
Schoolcoach: mr. R. Veldman
Tweede lezer: mr. E. de Olde

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1	3
1.1 – Inleiding.....	3
1.2 – Aanleiding	4
1.3 – Doelstelling	4
1.4 – Probleemstelling.....	5
1.4.1 – Definiëren van begrippen	5
1.5 – Onderzoeksvragen	5
Hoofdstuk 2 – De ontwikkeling van de ketenbepaling in de Wet flexibiliteit en zekerheid	6
2.1 – De ketenbepaling vóór de Wet flexibiliteit en zekerheid	6
2.2 – De ketenbepaling tijdens de Wet flexibiliteit en zekerheid.....	6
2.3 – De beweegredenen van de wetgever om de ketenbepaling in te voeren	6
Memorie van toelichting.....	6
De Raad van State	7
De Tweede Kamer.....	7
De Eerste Kamer	7
Hoofdstuk 3 – De ontwikkeling van de ketenbepaling in de Wet werk en zekerheid.....	9
3.1 – De ketenbepaling tijdens de Wet werk en zekerheid.....	9
3.2 – De beweegredenen van de wetgever om de ketenbepaling te wijzigen.....	9
Memorie van Toelichting	9
De Raad van State	10
De Tweede Kamer.....	10
De Eerste Kamer	11
3.3 – De mening van deskundigen over de ketenbepaling in de Wet werk en zekerheid.....	12
Hoofdstuk 4 – De ontwikkeling van de ketenbepaling in de Wet arbeidsmarkt in balans	15
4.1 – De ketenbepaling tijdens de Wet arbeidsmarkt in balans.....	15
4.2 – De beweegredenen van de wetgever om de ketenbepaling te wijzigen.....	15
Memorie van Toelichting	15
De Raad van State	15
De Tweede Kamer.....	16
De Eerste Kamer	17
4.3 – De mening van deskundigen over de ketenbepaling in de Wet arbeidsmarkt in balans.....	18
Hoofdstuk 5 – De ketenbepaling in de Wab en laagopgeleiden.....	21
5.1 – Discussie in de kamer over laagopgeleiden in relatie tot de ketenbepaling	21
Wet flexibiliteit en zekerheid	21
Wet werk en zekerheid	21
Wet arbeidsmarkt in balans	21

5.2 – Arbeidsmarktpositie van laagopgeleiden volgens deskundigen	22
Hoofdstuk 6 – Analyse	24
6.1 – Verschillen.....	24
Totstandkoming wetten	24
Wet flexibiliteit en zekerheid	24
Wet werk en zekerheid	24
Wet arbeidsmarkt in balans	25
Deskundigen.....	27
Op welke gebieden verschillen deskundigen en de wetgever van mening mbt de wetten?	28
6.2 – Overeenkomsten.....	28
6.3 – Kwantificatie	29
6.4 – Onafhankelijk/afhankelijk.....	31
6.5 – Causaliteit.....	31
6.6 – Theorie om te toetsen	33
Vergelijking met België	33
Hoofdstuk 7 – Conclusies.....	35
Hoofdstuk 8 – Aanbevelingen.....	37
Hoofdstuk 9 – Methode.....	38
Literatuurlijst.....	40
Kamerstukkenlijst.....	45
Bijlagen	47
Bijlage 1 – Flexibele arbeidscontracten in relatie tot opleidingsniveau	47
Bijlage 2 – Berekening percentage tijdelijke arbeidscontracten per opleidingsniveau	47

Hoofdstuk 1

1.1 – Inleiding

Momenteel is er een nieuwe arbeidswet in ontwikkeling. Dit is de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab). Op 5 februari 2019 is deze wet aangenomen door de Tweede Kamer, op 28 mei 2019 is de wet door de Eerste Kamer aangenomen.¹ Het is de bedoeling dat deze wet op 1 januari 2020 in werking zal treden. De reden voor deze nieuwe arbeidswet, is dat de huidige arbeidswetgeving ongunstig is voor zowel werkgevers als werknemers. Met de komst van de huidige wetgeving, de Wet werk en zekerheid (Wwz), was het de bedoeling dat werkgevers en werknemers een arbeidsrelatie konden aangaan die aansloot bij de aard van het werk en hun behoeften. Nu zijn werkgevers vaak voorzichtig om werknemers voor onbepaalde tijd in dienst te nemen. Dit heeft te maken met de risico's en kosten die daaraan verbonden zijn. Uitzicht op een vast contract is voor veel mensen ver weg. Het nieuwe wetsvoorstel is een onderdeel van een pakket van maatregelen die er samen aan bijdragen de balans op de arbeidsmarkt te verbeteren.²

Zo worden er in de Wab maatregelen genomen op het vlak van flexibele arbeid, worden er aanpassingen gedaan in het ontslagrecht en wordt de WW-premie voor werkgevers voordeliger wanneer ze iemand in plaats van tijdelijk, vast in dienst nemen.³ Er worden nog andere maatregelen genomen, maar in dit onderzoek zal uitsluitend worden gekeken naar de ketenregeling⁴.

In het eerste hoofdstuk treft u de inleiding, aanleiding, doelstelling, probleemstelling, het definiëren van begrippen en de onderzoeksvragen.

Het tweede hoofdstuk staat in het teken van de ketenbepaling in de Wet flexibiliteit en zekerheid, waarbij eerst zal worden gekeken naar de wetgeving vóór de Wet flexibiliteit en zekerheid.

Hoofdstuk drie behandelt de ontwikkeling van de ketenbepaling in de Wet werk en zekerheid. Hierbij worden de beweegredenen van de wetgever om de wet aan te passen, alsmede de meningen van deskundigen over de aanpassing van de wet weergegeven.

In hoofdstuk vier wordt de ontwikkeling van de ketenregeling in de Wet arbeidsmarkt in balans weergegeven, waarbij ook de beweegredenen van de wetgever en de meningen van deskundigen worden behandeld.

Hoofdstuk vijf gaat over de ketenregeling en laagopgeleiden. Hierin wordt de vraag beantwoordt of de ketenregeling in de Wet arbeidsmarkt in balans een toename van vaste contracten onder laagopgeleiden teweeg zal brengen.

In hoofdstuk zes worden de onderzoeksresultaten geanalyseerd.

Hoofdstuk zeven beschrijft de conclusies die uit dit onderzoek vloeien.

In hoofdstuk acht treft u de aanbevelingen naar aanleiding van dit onderzoek.

Het negende hoofdstuk beschrijft de methode van onderzoek.

Hierna treft u de literatuurlijst, de kamerstukkenlijst en de bijlagen.

¹ Eerstekamer.nl z.d.

² *Kamerstukken II* 2018/19, 35074, 3, p. 18.

³ Rijksoverheid 2018.

⁴ Omdat in de stukken waaraan in dit onderzoek wordt gerefereerd de woorden ketenbepaling en ketenregeling door elkaar heen worden gebruikt, zal dat in dit stuk ook gebeuren. De betekenis is exact hetzelfde.

1.2 – Aanleiding

Nederland is niet de enige die de arbeidswetgeving aanpast, ook in andere Europese landen probeert men het verschil tussen een flexibel en een vast contract te verkleinen. Zo heeft de Italiaanse regering in 2015 een nieuw soort contract ingevoerd, met het idee een meer vloeiende overgang te creëren tussen vaste en flexibele contracten. Twee Italiaanse economen ontwierpen in 2008 een uniek contract, waardoor het verschil tussen vast en flexibel werd opgeheven. Hun voorstel kent in de eerste drie jaar een flexibel ontslagrecht en vanaf het vierde jaar gaat het automatisch over naar de rechten behorend bij een vast contract.⁵

Volgens bijzonder hoogleraar Paul de Beer kan Nederland in een negatieve spiraal belanden waar we niet meer uit komen. Dit zal volgens hem gebeuren wanneer bedrijven met elkaar gaan concurreren op loonkosten, door flexibele arbeid in te zetten. Te veel flexibele contracten kan zorgen voor minder scholing van het personeel en minder verbondenheid van het personeel met het bedrijf. Gevolg hiervan zal zijn dat dit niet ten goede komt aan innovatiekracht en productiviteit. Nederland heeft daarvan op termijn meer nadeel dan voordeel van.⁶

Pierre Koning, buitengewoon hoogleraar aan de Vrije Universiteit Amsterdam, ziet als één van de effecten van de huidige Wvz, dat werkgevers het moment van ontslag hebben vervroegd. Dit als gevolg van de ketenregeling die van drie contracten voor bepaalde tijd in drie jaar, naar drie contracten voor bepaalde tijd in twee jaar is gegaan met de invoering van de Wvz. Werkgevers ontslaan hun werknemers wanneer de maximale periode van twee jaar is bereikt, om een vast contract te kunnen omzeilen.⁷ De regering heeft dit effect ook opgemerkt. Daarom hebben zij in het nieuwe wetsvoorstel voorgesteld de ketenregeling weer terug te draaien naar drie jaar. Hierdoor heeft de werkgever de mogelijkheid de werknemer een jaar langer flexibel in te zetten. De verwachting van de regering is dat door het tegelijkertijd in balans brengen van risico's en kosten voor de werkgever, het voor hen aantrekkelijker wordt tijdelijke werknemers een vast contract aan te bieden.⁸

De flexibele schil in Nederland heeft niet alleen nadelen. Zo versterken flexibele arbeidsrelaties bijvoorbeeld het aanpassingsvermogen van de economie. Daarnaast kunnen bedrijven hun productie makkelijker verhogen of verlagen.⁹ Volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (hierna: CBS) heeft één op de vijf flexwerkers een voorkeur voor flexibel werk.¹⁰ De verdeling van de voordelen en nadelen verschillen. Het aantal flexibele arbeidsrelaties concentreert zich vooral bij de lagere opleidingsniveaus. In deze categorie wordt een langdurig verblijf in de flexibele schil vaker waargenomen dan bij andere groepen. Vooral op hogere leeftijd is het verschil in opleidingsniveau zichtbaar: 17% van de laagopgeleide veertigjarigen heeft een flexibel contract, tegenover 8% van de hoogopgeleiden. De nadelen van flexibele arbeid, een grote kans op werkloosheid, armoede, hogere werkbelasting en minder scholing, komen dus vooral op de schouders van laagopgeleiden terecht.¹¹

In dit onderzoek zal ik mij, vanwege te beperkte tijd om de gehele Wet arbeidsmarkt in balans te onderzoeken, verdiepen in het verruimen van de ketenregeling. Hierin zal ik mij verdiepen omdat het opvallend is dat de ketenregeling na een verkorting in de Wvz, nu weer verruimd wordt in de nieuwe Wab.

1.3 – Doelstelling

De doelstelling van dit onderzoek is het kritisch doorlichten van de verruiming van de ketenregeling. Hiermee wil ik onderzoeken of het verruimen van de ketenregeling ook het gewenste effect zal hebben. Dit gewenste effect is het verhogen van de doorstroming van flexibele arbeidskrachten naar vaste contracten, waarbij er in dit onderzoek naar laagopgeleiden wordt gekeken.

⁵ Meulen 2018.

⁶ Kremer e.a. 2017, p. 300.

⁷ Koning 2016, p. 6-13.

⁸ *Kamerstukken II* 2018/19, 35074, 3, p. 28.

⁹ Euwals e.a. 2016, p. 12.

¹⁰ CBS 2016.

¹¹ Euwals e.a. 2016, p. 13.

Om deze doelstelling te bereiken zal ik eerst de wetgeving voor de invoering van de Wwz, de Wwz zelf en de nieuwe Wab in kaart brengen. Vervolgens zal ik aan de hand van literatuuronderzoek de beweegredenen voor het verkleinen van de ketenregeling en het weer verruimen van de ketenregeling in kaart brengen. Daarna zal ik door argumenteren, concluderen en discussiëren deze inhoud analyseren, om uiteindelijk de nieuwe wetgeving kritisch door te lichten.

1.4 – Probleemstelling

De probleemstelling die uit deze doelstelling volgt luidt:

In hoeverre bevordert de verruiming van de ketenregeling in de Wet arbeidsmarkt in balans een toename van het aantal vaste arbeidscontracten onder laagopgeleiden?

1.4.1 – Definiëren van begrippen

Verruiming van de ketenregeling

De ketenregeling houdt onder de huidige wetgeving, de Wet werk en zekerheid, in dat iemand gedurende twee jaar (24 maanden), drie arbeidscontracten voor bepaalde tijd kan aangaan. Gaat iemand daarna nog een arbeidscontract aan, of is de periode van de drie contracten langer dan twee jaar, dan wordt dit gezien als een arbeidscontract voor onbepaalde tijd.¹² In de Wet arbeidsmarkt in balans wordt de ketenregeling verruimd. Dit betekent dat iemand gedurende drie jaar (36 maanden), drie arbeidscontracten voor bepaalde tijd kan aangaan.¹³

Wet arbeidsmarkt in balans

Dit wordt de vervanger van de Wet werk en zekerheid. Omdat deze wet ‘knelt in de visie van het kabinet voor werkgevers én werknemers’¹⁴, is de bedoeling dat per 1 januari 2020 de Wet arbeidsmarkt in balans van kracht wordt.¹⁵

Vaste arbeidscontracten

Hiermee wordt bedoeld, een arbeidscontract voor onbepaalde tijd. Er is dan geen einddatum van het contract afgesproken.¹⁶

Laagopgeleiden

Mensen die alleen basisonderwijs, vmbo of de eerste drie leerjaren van havo/vwo hebben gevolgd.¹⁷

Laagopgeleiden hebben alleen basisonderwijs of een vmbo- of mbo-diploma op niveau 1.¹⁸

1.5 – Onderzoeksvragen

1. Hoe was de ketenregeling in de Wfz, tijdens de Wwz en hoe wordt de ketenregeling in de Wab?
2. Wat waren de beweegredenen van de wetgever en wat was het discours onder deze beweegredenen, voor het verkorten van de ketenregeling naar drie contracten in twee jaar in de Wet werk en zekerheid?
3. Wat zijn de beweegredenen van de wetgever en wat is het discours onder deze beweegredenen, voor het verruimen van de ketenregeling naar drie contracten in drie jaar in de Wet arbeidsmarkt in balans?
4. In hoeverre veroorzaakte de verkorting van de ketenregeling in de Wwz een stijging in het aantal vaste contracten onder laagopgeleiden en in hoeverre zal de verruiming van de ketenregeling in de Wab het aantal vaste contracten onder laagopgeleiden verhogen?

¹² Artikel 7:668a lid 1 Burgerlijk Wetboek

¹³ Kamerstukken II 2018/19, 35074, 2, p. 4

¹⁴ Kamerstukken II 2018/19, 35074, 3, p. 18

¹⁵ Kamerstukken II 2018/19, 35074, 3, p. 22

¹⁶ Artikel 7:667 lid 1 Burgerlijk Wetboek

¹⁷ CBS 2017

¹⁸ UWV 2017, p. 2.

Hoofdstuk 2 – De ontwikkeling van de ketenbepaling in de Wet flexibiliteit en zekerheid

In dit hoofdstuk treft u de beschrijving van de ontwikkeling van de ketenbepaling in de Wet flexibiliteit en zekerheid. In de eerste paragraaf wordt beschreven hoe de wetgeving omtrent tijdelijke contracten eruit zag voordat deze wet in werking trad. De tweede paragraaf beschrijft hoe de ketenbepaling er tijdens de Wet flexibiliteit en zekerheid uitzag. In de volgende paragraaf wordt beschreven wat de beweegredenen van de wetgever waren om de ketenbepaling in te voeren. Dit wordt beschreven aan de hand van de Memorie van Toelichting, de mening van de Raad van State en de meningen van de partijen uit de Eerste en Tweede Kamer.

2.1 – De ketenbepaling vóór de Wet flexibiliteit en zekerheid

Voor de Wet flexibiliteit en zekerheid, bestond de bepaling art. 1639f (oud) Burgerlijk Wetboek (BW). Dit artikel had al kenmerken van de ketenbepaling. Zo is in lid één beschreven dat wanneer de duur van een arbeidsovereenkomst is verstreken, maar de arbeidsovereenkomst zonder tegenspraak wordt voortgezet, de arbeidsovereenkomst voor dezelfde periode, maar maximaal voor de duur van een jaar is voortgezet. Ook is in lid vier bepaald dat als er sprake is twee arbeidsovereenkomsten die elkaar opvolgen met een tussenpoos van minder dan 31 dagen, er sprake is van een voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.¹⁹ Bij deze wetgeving is het, na een verlening van het tijdelijke contract, alleen mogelijk het contract te beëindigen nadat het contract voorafgaand is opgezegd. Ook is toestemming vereist van de Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie. Dit wordt door werkgevers als knellend ervaren.²⁰

2.2 – De ketenbepaling tijdens de Wet flexibiliteit en zekerheid

Op 1 januari 1999 is de Wet flexibiliteit en zekerheid in werking getreden. Voor de ketenbepaling betekent dat, dat men over een periode van drie jaar (36 maanden), maximaal drie tijdelijke contracten kan afsluiten. Sluit men een vierde contract af, of gaat men met drie contracten over de periode van drie jaar heen, dan is er een arbeidscontract voor onbepaalde tijd aangegaan. Een nieuwe keten start na een tussenpoos langer dan drie maanden. Deze wet is sinds 1 juli 2015 niet meer in werking.²¹

2.3 – De beweegredenen van de wetgever om de ketenbepaling in te voeren

Memorie van toelichting

De bedoeling van de wetgever met de Wet flexibiliteit en zekerheid is het creëren van een nieuw evenwicht tussen werkgevers en werknemers. Hierbij zijn flexibiliteit en zekerheid belangrijke speerpunten. De flexibilisering van de arbeidsmarkt zou door deze wet op een verantwoorde wijze verlopen.²² De regering wil meer ruimte voor het verlengen van korte contracten en minder ruimte voor het herhaaldelijk gebruiken van tijdelijke contracten.²³

Voor de werkgevers maken tijdelijke contracten het mogelijk om fluctuaties in het werk of zieke werknemers op te vangen. Hiermee vervullen, volgens het kabinet, de tijdelijke contracten een belangrijke rol in de flexibilitateitsbehoefte van de werkgevers.²⁴ Volgens de wetgever is het belangrijk voor werkgevers het tijdelijke contract ook als een vorm van verlengde proeftijd te gebruiken, om de geschiktheid van het personeel te bepalen. Het zou de flexibiliteit bij de inzet van arbeid goed doen als tijdelijke contracten vaker achter elkaar kunnen worden voortgezet en ondanks de voortzetting van rechtswege aflopen. Dat arbeidscontracten op dat moment niet van rechtswege afliepen, werd door werkgevers als een belemmering ervaren.²⁵

Werknemers vinden de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd onzeker, doordat zij geen zekerheid hebben over inkomen of arbeid. Dit speelt vooral bij korte, tijdelijke contracten en mensen die

¹⁹ Artikel 1639f (oud) Burgerlijk Wetboek.

²⁰ *Kamerstukken II 1996/97*, 25263, 3, p. 7-8.

²¹ Artikel 7:668a (historisch) Burgerlijk Wetboek.

²² *Kamerstukken II 1996/97*, 25263, 3, p. 1.

²³ *Kamerstukken II 1996/97*, 25263, 3, p. 8.

²⁴ *Kamerstukken II 1996/97*, 25263, 3, p. 7.

²⁵ *Kamerstukken II 1996/97*, 25263, 3, p. 7-8.

langdurig op basis van tijdelijke contracten werkzaam zijn. Tijdelijke arbeidsovereenkomsten zijn minder gewenst dan vaste overeenkomsten.²⁶

De regering heeft het voorstel om deze regelgeving te herzien neergelegd bij de Stichting van de Arbeid. Ook de stichting is het ermee eens dat ruimere regelgeving voor contracten van bepaalde tijd nodig is. De stichting adviseert de duur van de keten drie jaar te laten zijn, op basis van drie contracten en met een minimale tussenpoos van drie maanden tussen twee ketens om een nieuwe keten te starten. De regering heeft het advies van de Stichting van de Arbeid opgevolgd. De regering heeft een maximale termijn van twee jaar voorgesteld, maar ziet na het advies van de Stichting van de Arbeid in dat drie jaar beter zou werken.²⁷

De Raad van State

De Raad van State heeft advies gegeven over de Wet flexibiliteit en zekerheid. Echter, in dit advies wordt artikel 7:668a Burgerlijk Wetboek, of de ketenbepaling niet genoemd. Daarom zal er in dit stuk verder niet op het advies van de Raad van State worden in gegaan.²⁸

De Tweede Kamer

Op 18 november 1997 is het wetsvoorstel van de Wet flexibiliteit en zekerheid door de Tweede Kamer aangenomen. Hierbij stemden de partijen SP, GroenLinks en Groep Hendriks tegen. Voor waren de partijen PvdA, CDA, VVD, D66, AOV, Centrum Democraten, Groep Nijpels, RPF, SGP, GPV en Unie 55+.²⁹

De leden van de **PvdA** vinden deze wet een goed pakket aan voorstellen. Ze zijn met name blij met het beperken van kettengerelaties en draaideurconstructies. Ook de fractie van het **CDA** waardeert het enorm dat de regering de voorstellen van de Stichting van de Arbeid bijna volledig heeft overgenomen. De fractie van de **VVD** vindt het element flexibiliteit het belangrijkste, volgens hen is er al zekerheid genoeg in Nederland. Ze zijn van mening dat deze uitbreiding van mogelijkheden voor contracten voor bepaalde tijd effectief is. De leden van de fractie **D66** vinden het goed dat er een breed draagvlak wordt gecreëerd. Zij denken dat dit wetsvoorstel in de noodzakelijke stappen voor flexibilisering gaat voorzien, zonder dat de zekerheid wordt geschaad. Zij ondersteunen dit wetsvoorstel van harte. De fractie **GroenLinks** is minder positief over dit wetsvoorstel. Zij vinden dat de voorstellen te ver doorslaan ten gunste van de werkgevers. Deze fractie vindt dat het uitgangspunt van de Wet op de arbeidsovereenkomst, dat een werknemer beschermd moet worden tegen de machtigere werkgever, veel schade wordt aangedaan. De fractie **RPF** is er zeer blij mee dat er regelgeving tot stand komt ter verbetering van de rechtsbescherming van flexibele medewerkers. Deze leden hebben de indruk dat er een evenwichtig voorstel op tafel ligt. De leden van de fractie **SGP** zijn het eens met de overname van de voorstellen van de Stichting van de Arbeid door de regering. De SGP kan instemmen met de doelen die zijn gesteld in dit wetsvoorstel. De fractieleden van de **GPV** hebben de indruk dat de nadruk in dit wetsvoorstel vooral ligt op flexibiliteit en niet op zekerheid. Zij zien geen voorstellen om de zekerheid van werknemers in flexibele arbeidscontracten te verbeteren. Ook de **SP**-fractie vraagt zich af of de flexibiliteit in dit wetsvoorstel niet meer naar voren komt dan de zekerheid. Zij hebben hun twijfels bij het vastleggen van de toenemende flexibilisering in de wetgeving. De fractie vindt dit wetsvoorstel onbegrijpelijk.³⁰

De Eerste Kamer

De Eerste Kamer heeft het wetsvoorstel op 12 mei 1998 zonder stemming aangenomen. Hierbij wordt aan de fractie GroenLinks een aantekening verleend, omdat zij zich niet met het wetsvoorstel kunnen verenigen.³¹

Naar aanleiding van de beraadslaging in de Tweede Kamer, is het wetsvoorstel op een aantal punten aangepast. Aan artikel 7:668a Burgerlijk Wetboek is een vijfde lid toegevoegd, waarin staat dat alleen

²⁶ *Kamerstukken II* 1996/97, 25263, 3, p. 8.

²⁷ *Kamerstukken II* 1996/97, 25263, 3, p. 8-9.

²⁸ *Kamerstukken II* 1996/97, 25263, B, p. 1-5.

²⁹ Eerstekamer.nl, 18 november 1997.

³⁰ *Kamerstukken II* 1996/97, 25263, 5, p. 1-8, 12-16.

³¹ *Handelingen I* 1997/98, 25263, 30, p. 12.

ten nadele van de werknemer van de eerste vier leden mag worden afgeweken, indien er sprake is van een cao of een daartoe bevoegd bestuursorgaan. Ook lid vier is volledig veranderd. Daarin staat dat de termijn van opzegging van de arbeidsovereenkomst wordt berekend vanaf het moment van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Ook aan de eerste drie leden zijn aanpassingen gedaan, maar deze zijn minder verregaand.

De leden van de **VVD** fractie zijn blij met de verruiming van de regelgeving met betrekking tot de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Ook de leden van het **CDA** zien voordelen in dit wetsvoorstel. Vooral de nieuwe verlengingsmogelijkheid van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is in hun ogen een belangrijk uitgangspunt. Het lid van de **SP**-fractie vindt dit artikel geen verbetering ten opzichte van de huidige regelgeving. Hij vraagt zich af of de zekerheid voor de werknemer geen schijn is, omdat er nu constructies bedacht kunnen worden om het doorgroeien naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te voorkomen.³² De leden van de fracties **PvdA**, **SGP**, **RPF** en **GPV** beoordelen dit wetsvoorstel voornamelijk positief.³³ De fractie **GroenLinks** geeft aan zich niet te kunnen vinden in het wetsvoorstel flexibiliteit en zekerheid. Volgens hen blijft de tweedeling op de arbeidsmarkt groeien. De minimale verbeteringen die volgens hen in het wetsvoorstel staan zouden niet bijdragen aan de flexibiliteit.³⁴

³² *Kamerstukken I 1997/98*, 25263, 132a, p. 1-12.

³³ *Kamerstukken I 1997/98*, 25263, 132b, p. 1-21.

³⁴ *Handelingen I 1997/98*, 25263, 30, p. 7.

Hoofdstuk 3 – De ontwikkeling van de ketenbepaling in de Wet werk en zekerheid

In dit hoofdstuk treft u een beschrijving van de ontwikkeling van de ketenbepaling in de Wet werk en zekerheid. De eerste paragraaf beschrijft hoe de ketenbepaling er in de Wet werk en zekerheid uitziet. In de volgende paragraaf wordt weergegeven wat de beweegredenen van de wetgever waren om de ketenbepaling te wijzigen. Dit wordt gedaan aan de hand van de Memorie van Toelichting, de mening van de Raad van State en de meningen van de partijen van de Eerste en Tweede Kamer. In de laatste paragraaf wordt de mening van de deskundigen over de ketenbepaling in de Wet werk en zekerheid beschreven.

3.1 – De ketenbepaling tijdens de Wet werk en zekerheid

Op 1 juli 2015 is de Wet werk en zekerheid in werking getreden. Hiermee verandert de ketenbepaling. De termijn waarbinnen drie tijdelijke contracten afgesloten kunnen worden, is twee jaar (24 maanden). De regels zijn hetzelfde gebleven. Wordt de termijn van twee jaar overschreden, of worden er meer dan drie tijdelijke contracten afgesloten, dan ontstaat er een arbeidscontract voor onbepaalde tijd. Ook de tussenpoos tussen twee ketens is veranderd. Deze is verlengd naar zes maanden. De ketenbepaling van de Wet werk en zekerheid zal waarschijnlijk nog tot 1 januari 2020 in werking zijn.³⁵

3.2 – De beweegredenen van de wetgever om de ketenbepaling te wijzigen

Memorie van Toelichting

Eén van de redenen van de wetgever om de ketenregeling te wijzigen is het vervroegen van het moment waarop een werknemer een contract voor onbepaalde tijd krijgt aangeboden. Door de maximale termijn te verkorten naar twee jaar, verwacht het kabinet dat men een jaar eerder een vast contract aangeboden krijgt.³⁶ Een andere reden om de duur van de ketenbepaling te verkorten, is het versterken van de rechtspositie van mensen met een tijdelijke arbeidsovereenkomst. Ook het beperken van langdurige flexibele arbeid en de doorstroom van flexibele naar vaste arbeid bevorderen zijn doelen van de regering.³⁷

Volgens de regering worden de mogelijkheden die de Wet flexibiliteit en zekerheid biedt om op flexibele basis te werken steeds vaker op een onbedoelde manier gebruikt. In toenemende mate werken mensen op basis van flexibele arbeidscontracten en het perspectief op een vast contract wordt voor hen steeds kleiner. Doordat de flexibele schil op een structurele manier groeit, ontstaat er dualiteit op de arbeidsmarkt. Met name mensen met een zwakkere arbeidspositie verliezen sneller hun baan wanneer de economie tegenzit. Daarnaast hebben ze in mindere mate toegang tot scholing en de woningmarkt.³⁸

Omdat de regering het belangrijk vindt genoeg flexibiliteit in de economie te houden, beperkt de regering de verscheidenheid aan flexibele arbeidsvormen niet. Wel zijn zij van mening dat voorkomen moet worden mensen in een onzekere positie verkeren doordat ze langdurig en onvrijwillig op basis van flexibele arbeidscontracten werkzaam zijn. Volgens de regering moet de balans tussen vast en flexibel werk worden hersteld. Met de komst van de Wet werk en zekerheid kunnen werknemers eerder aanspraak maken op een vast contract. Ook worden draaideurconstructies met tijdelijke contracten bestreden.³⁹

De groei van de flexibele schil blijkt ook uit cijfers. Tussen 2006 en 2010 is de kans dat men langer dan drie jaar in de flexibele schil werkt verdrievoudigd, van ruim tien procent naar ruim dertig procent. Dit komt niet zozeer doordat er een stijging is van het aantal flexibele banen, maar meer doordat de duur dat iemand in een flexibele arbeidsrelatie werkzaam is, stijgt.⁴⁰ Tevens is in 2013, dertig procent van de beroepsbevolking werkzaam op ‘atypische basis’⁴¹. Sinds de jaren negentig is ook de

³⁵ Artikel 7:668a (geldend) Burgerlijk Wetboek.

³⁶ *Kamerstukken II* 2012/13, 33566, 15, p. 11.

³⁷ *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 2, p. 1.

³⁸ *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 2, p. 4-5.

³⁹ *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 2, p. 4-5.

⁴⁰ *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 10.

⁴¹ Hiermee wordt bedoeld dat zij niet op basis van een vast contract werkzaam zijn.

doorstroming van flexibel werk naar een vaste baan gedaald van vijftig procent naar een kleine twintig procent.⁴²

De Raad van State

De omslag van het stelsel dat is gericht op baanzekerheid naar een stelsel dat gericht is op werkzekerheid vind de Raad van State een stap in de goede richting, gezien de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Wel heeft zij er haar twijfels bij of deze wetswijziging die omslag gaat bewerkstelligen. Zij denkt dat sommige voorstellen het risico met zich meebrengen tegengestelde werking te hebben. Tevens is een bredere oriëntering van de arbeidsmarkt nodig, waarin volgens de Afdeling niet is voorzien.⁴³

De voorstellen hebben als doel het versterken van de positie van flexwerkers op de arbeidsmarkt. Omdat de voorstellen volgens de Raad van State beperkt zijn, is het volgens haar de vraag of dit voorstel gaat leiden tot het gewenste effect, of dat de positie van flexwerkers zelfs gaat verslechteren door het aanscherpen van de ketenbepaling. Daarnaast kan dit voorstel ook leiden tot het toenemen van het gebruik van alternatieve constructies voor het vormgeven van een arbeidsrelatie.⁴⁴ De Raad van State is het ermee eens dat, gelet op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, werkzekerheid meer zekerheid gaat geven dan baanzekerheid. Daarom vinden zij dat de bescherming van de werknemer meer moet worden gezocht in het weerbaar zijn op de arbeidsmarkt of werk te aanvaarden, dan in het behouden of vinden van een vaste arbeidsplaats.⁴⁵ De Raad van State heeft gereede twijfel bij de maatregelen die worden genomen om deze omslag te bereiken. Naar het oordeel van de Afdeling is het nodig de arbeidsmarktarrangementen breder te heroriënteren.⁴⁶

Volgens de Afdeling dragen deze ontwikkelingen niet bij aan de werkzekerheid van werknemers. Dit omdat de werkgever zijn keuze om de werknemer wel of geen vast contract te geven, al een jaar eerder moet maken. De Raad van State geeft aan dat een wijziging als deze waarschijnlijk pas werkt als de regelgeving omtrent het vaste arbeidscontract wordt aangepast om de vrees voor vaste contracten bij de werkgever weg te nemen. De Raad van State heeft aangegeven te weinig gemotiveerd te zien in de Memorie van Toelichting dat de gestelde maatregelen daadwerkelijk de positie van flexwerkers gaat verbeteren en de tweedeling op de arbeidsmarkt zal verkleinen.⁴⁷

De Tweede Kamer

Op 18 februari 2014 is het wetsvoorstel Wet werk en zekerheid aangenomen door de Tweede Kamer. Voor dit wetsvoorstel stemden de fracties Bontes, de SGP, het CDA, de ChristenUnie, de VVD, D66, GroenLinks en de PvdA. De fracties SP, PVV, PvdD en 50Plus stemden tegen. GroenLinks wilde bij de stemming geacht worden tegen te hebben gestemd tegen de artikelen 7:668a BW en 7:673 BW.⁴⁸

De leden van de **VVD**-fractie nemen met belangstelling kennis van het wetsvoorstel werk en zekerheid. Volgens hen is een modernisering van de arbeidsmarkt nodig en bevat dit wetsvoorstel daarvoor goede elementen. De verkorting van de termijn van de ketenbepaling baart hen wel grote zorgen. Zij hebben er vrees voor dat er negatieve gevolgen zullen ontstaan voor mensen met tijdelijke arbeidscontracten. De **PvdA**-fractieleiden zijn er blij mee dat dit wetsvoorstel een einde zal maken aan de doorgesloten flexibilisering. Volgens de leden van de **SP**-fractie wordt er een serieuze poging gedaan de gevolgen van de Wet flexibiliteit en zekerheid te verhelpen. Wel denken zij dat het verkorten van de maximale termijn van de ketenregeling tot gevolg zal hebben dat werkgevers eerder afscheid nemen van hun werknemers. Zij denken dat er te weinig waarborgen zijn om na de termijn van de ketenregeling de arbeidsovereenkomst voort te zetten. De fractieleiden van de **PVV** begrijpen de noodzaak van deze maatregelen niet goed. Daarom vragen zij ook naar welke alternatieven de regering gekeken heeft. De leden van de **CDA**-fractie zijn het eens met het doel de tweedeling op de arbeidsmarkt te verkleinen en de arbeidsmobiliteit te bevorderen. Wel vragen zij zich af of de

⁴² Wilthagen *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 2013, p. 188.

⁴³ *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 4, p. 2.

⁴⁴ *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 4, p. 2.

⁴⁵ *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 4, p. 5.

⁴⁶ *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 4, p. 7.

⁴⁷ *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 4, p. 17.

⁴⁸ *Handelingen II* 2013/14, 33818, 55-20, p. 1.

maatregelen uit het wetsvoorstel wel het effect zullen hebben wat ermee wordt beoogd. Volgens de fractie zal er naast de voorgestelde maatregelen, ook gezocht moeten worden naar andere oplossingen. Ook deze fractie denkt dat flexwerkers hun baan eerder zullen verliezen door het verkorten van de ketenbepaling. De fractieleden van de **D66** vinden het van groot belang dat flexibele werknemers meer zekerheid krijgen. Volgens hen is dit wetsvoorstel een stap in de goede richting. Zij plaatsen wel een opmerking bij de verkleining van de ketenbepaling, vanwege het risico dat werknemers nu na twee jaar worden ontslagen. De fractieleden van de **ChristenUnie** zeggen een aantal vragen aan de regering te willen stellen. Zij vragen zich af of het risico niet bestaat dat werkgevers flexcontracten na twee jaar beëindigen en er geen vast contract navolgt? De leden van de **SGP**-fractie geven aan zich zorgen te maken over het tegemoetkomen van het wetsvoorstel in de behoeften die leven op de arbeidsmarkt. Zij hebben er vrees voor dat de zekerheid die wordt beoogd, kan worden tot schijnzekerheid. De leden van de **50PLUS**-fractie zijn het eens met de gestelde doelstellingen, hoewel ze wel hun vraagtekens hebben bij het behalen van de doelstellingen met de voorstellen die in deze wet zijn gedaan.⁴⁹

De regering heeft gereageerd op de zorgen van de verschillende fracties. Zij stellen dat uit onderzoek van de OESO is gebleken dat weinig bescherming voor tijdelijke contracten en een hoge mate van bescherming voor vaste contracten leidt tot een groot deel tijdelijke contracten. Daarom verwacht de regering dat met het verkleinen van het verschil tussen vast en flex, het aantal vaste contracten zal toenemen. Ook de mogelijkheid werknemers even ‘aan de kant’ te zetten en later weer aan te nemen wordt bemoeilijkt door het verlengen van de tussenpoos tussen een keten van contracten. Volgens de regering zal ook dit bijdragen aan een toename van de vaste contracten.⁵⁰

De Eerste Kamer

Het wetsvoorstel Wet werk en zekerheid is op 10 juni 2014 door de Eerste Kamer aangenomen. De partijen VVD, PvdA, CDA, ChristenUnie, SGP, GroenLinks en D66 stemden voor. Tegen stemden de partijen PVV, SP, PvdD, OSF en 50PLUS.⁵¹

Het artikel 7:668a Burgerlijk Wetboek heeft na beraadslaging in de Tweede Kamer een extra lid toegevoegd gekregen. Lid negen is veranderd naar een lid waarin wordt geregeld dat er door middel van cao of een bestuursorgaan kan worden afgeweken van lid één sub a, als het gaat om de educatie van de werknemer. Dit moet noodzakelijk zijn voor de afronding van de opleiding. Lid elf is toegevoegd. De leden tien en elf zijn nu respectievelijk de leden negen en tien uit het eerdere wetsvoorstel.⁵²

De leden van de **VVD**-fractie hebben na het kennismaken van het wetsvoorstel een aantal opmerkingen. Volgens de fractie wordt de positie van de flexibele werknemer eerder verzwakt dan versterkt door de verkorting van de ketenregeling. Werkgevers zullen volgens hen eerder afscheid nemen van een werknemer en deze vervangen voor een ander. De leden van de **PvdA**-fractie zeggen met belangstelling kennis genomen te hebben van het wetsvoorstel. Het doet de leden goed dat er beperkingen komen voor flexibele arbeid om het oneigenlijke gebruik van de regeling te bestrijden. Wel maken de leden van deze fractie zich zorgen om de aanpassingen met betrekking tot de ketenregeling. Dit omdat zij verwachten dat werkgevers eerder afscheid zullen nemen van hun werknemers, in plaats van hen een vast contract aan te bieden. Ook de leden van de fractie **CDA** zijn positief over het wetsvoorstel. Zij vinden het goed dat werknemers en werkgevers betrokken zijn bij het Sociaal Overleg. De leden kunnen zich in grote lijnen vinden in de voorstellen uit dit wetsvoorstel. De **PVV**-fractieleden hebben met interesse kennisgenomen van het wetsvoorstel. Volgens de leden van de **D66**-fractie verdient het kabinet een compliment voor het feit dat zij dit onderwerp tot wetgevingsbehandeling heeft weten te brengen. De fractie heeft het wetsvoorstel met belangstelling doorgelezen. De **ChristenUnie**-fractieleden zeggen met belangstelling kennisgenomen te hebben van het wetsvoorstel. Wel hebben zij een aantal vragen. Zij vragen zich onder meer af of de positie van flexwerkers wel daadwerkelijk zal worden verbeterd. De fractie denkt dat werkgevers hierdoor meer

⁴⁹ Kamerstukken II 2013/14, 33818, 5, p. 2-5, 8-13.

⁵⁰ Kamerstukken II 2013/14, 33818, 7, p. 16-17.

⁵¹ Handelingen I 2013/14, 33818, 33-9, p. 1.

⁵² Kamerstukken II 2013/14, 33818, A, p. 6.

met andere contractvormen zullen gaan werken, bijvoorbeeld ZZP. Het lid van de **SGP**-fractie heeft met belangstelling, maar ook grote zorgen kennisgenomen van het wetsvoorstel.⁵³

De regering heeft gereageerd op de vragen van de fracties. Zij zegt dat het noodzakelijk is om het op onvrijwillige basis langdurig verblijven in de flexibele schil van werknemers terug te dringen. Vooral wanneer het oneigenlijk gebruik van flexibele contracten hieraan ten grondslag ligt. Daarom bevat dit wetsvoorstel volgens de regering voorstellen om de bescherming tussen flexibele en vaste contracten meer in balans te brengen. Ook stipt de regering een onderzoek van de OESO aan, waaruit is gebleken dat hoe groter het verschil is tussen bescherming van flexibele en vaste contracten, hoe meer flexibele contracten er zullen zijn. Wanneer het verschil in bescherming verkleind wordt, zal dat leiden tot het toenemen van het aantal vaste contracten.⁵⁴

3.3 – De mening van deskundigen over de ketenbepaling in de Wet werk en zekerheid

De heer Wilthagen benoemt in zijn stuk ‘interne flexibilisering: wie trekt er aan de touwtjes?’ vijf jaar na de invoering van de Wet flexibiliteit en zekerheid de effecten die de wet heeft gehad. Eén van die effecten is de toename in het ontstaan van arbeidscontracten voor bepaalde tijd. Het doel van deze wet was alleen om het werken op basis van flexibele contracten minder aantrekkelijk te maken. De wet heeft dus averechts gewerkt.⁵⁵

Volgens Wilthagen moet Nederland toe naar werkzekerheid. Dit beschrijft hij als de zekerheid om werk te hebben, het te houden en om verder te komen op de arbeidsmarkt. Hij is van mening dat de Nederlandse arbeidsverhoudingen al lange tijd niet voldoen. De arbeidsmarkt heeft een dringende modernisering nodig, zo stelt hij. Werkzekerheid moet volgens hem het doel van de regering zijn.⁵⁶

Tot 2010 hield het beeld dat de tweedeling op de arbeidsmarkt wel meeviel nog stand. In die periode kwam het UWV met andere cijfers dan bijvoorbeeld het CBS. Volgens het UWV was de flexibele schil flink gegroeid. Daarnaast stroomt ook maar een beperkt aantal flexibele arbeidskrachten door naar een vast contract.⁵⁷ Sinds de jaren negentig is het percentage van doorstroming naar een vast contract van vijftig procent gedaald naar ongeveer de helft in 2008. De gedachte achter de Wet flexibiliteit en zekerheid om werknemers een steeds vaster contract te laten krijgen, heeft niet zo uitgewerkt volgens Wilthagen.⁵⁸ Zeventien procent van de werkenden kan in 2010 worden gekenmerkt als ‘draaideurwerkloze’. Volgens de heer Wilthagen werkt het in stand houden van de bescherming voor vaste contracten en het aanpassen van de regels voor flexwerkers niet. In landen waar flexibiliteit in het vaste arbeidscontract is opgenomen, wordt veel minder gebruik gemaakt van contracten voor bepaalde tijd.⁵⁹ Het lijkt Wilthagen een goed idee een universeel contracttype te ontwikkelen voor iedereen. Het idee daarachter is dat de zekerheid hoger wordt naarmate de duur van het contract langer is, of waarbij iedere werknemer een vaste periode op flexibele basis in dienst is.⁶⁰

In 2013 schrijft de heer Wilthagen dat het tijd is voor een nieuw ‘Dutch Design’. Hiermee doelt hij op de Wet flexibiliteit en zekerheid. Hij is van mening dat deze wet toe is aan een herontwerp. En wel zo dat mensen die niet op basis van een vast contract werken, bepaalde zekerheden worden onthouden, of deze zekerheden pas worden toegekend wanneer er een vast contract is bemachtigd. De heer Wilthagen vindt het belangrijk dat deze zekerheden op dat moment goed in een wet worden vastgelegd.⁶¹

Volgens de heer De Beer is het logisch dat de Wet flexibiliteit en zekerheid heeft gefaald. Het doel was om het verschil tussen vaste en flexibele werknemers te verkleinen. Echter heeft sinds de invoering van de Wet flexibiliteit en zekerheid de flexibele arbeidsovereenkomst een enorme vlucht

⁵³ Kamerstukken II 2013/14, 33818, B, p. 1-22.

⁵⁴ Kamerstukken II 2013/14, 33818, C, p. 4-5.

⁵⁵ Wilthagen SMA 2003, p. 297-307.

⁵⁶ Wilthagen *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 2008, p. 381.

⁵⁷ Wilthagen TRA 2010, p. 3-4.

⁵⁸ Wilthagen & Muffels *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 2011, p. 370.

⁵⁹ Wilthagen TRA 2010, p. 3-4.

⁶⁰ Wilthagen & Muffels *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 2011, p. 371.

⁶¹ Wilthagen *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 2013, p. 189.

genomen. In 2015 werd daarom de Wet werk en zekerheid ingevoerd. Ook deze wet beoogde een balans tussen flexibiliteit en zekerheid te bewerkstelligen. Een jaar na de invoering van de Wet werk en zekerheid waren er al kritische geluiden dat ook deze wet een omgekeerde uitwerking zou hebben. Er zouden meer flexwerkers zijn gekomen en de kloof tussen vast en flex was niet gekrompen. Volgens De Beer zijn beide pogingen om greep te krijgen op flexibilisering mislukt.⁶²

Dat deze pogingen zijn mislukt, komt volgens hem doordat de oorzaak van de flexibilisering van de arbeidsmarkt ergens anders ligt dan dat wordt verondersteld. De regering gaat er vanuit dat de flexibilisering komt door autonome trends, zo zegt de Beer. Dit zijn trends als globalisering, technologische ontwikkelingen en individualisering. Echter, westerse landen als België en Duitsland zijn nog steeds belangrijkere handelspartners van Nederland dan bijvoorbeeld China en India. Met de westerse landen concurreert Nederland veel meer op het vlak van kwaliteit dan op de prijs. Dit is anders bij China en India. Voor het maken van kwalitatief goede producten is personeel nodig dat hooggeschoold is en betrokken bij de onderneming. Ook is het belangrijk dat iemand een langdurige band met het bedrijf heeft. Daarom is het noodzakelijk dat flexibiliteit niet te ver doorslaat.⁶³

Ook uit cijfers blijkt dat autonome ontwikkelingen niet de oorzaak zijn van de extreme groei van flexibele arbeid in Nederland. In de lidstaten van de EU is het aandeel flexwerkers en zelfstandigen gemiddeld genomen niet toegenomen in de afgelopen vijftien jaar. Omdat technologische ontwikkelingen en globalisering niet alleen in Nederland spelen, maar ook invloed hebben op andere landen in de EU, zou men kunnen verwachten dat de flexibele schil ook in andere landen hard groeit. Omdat dit bij de meeste EU-landen niet het geval is, zijn er specifieke nationale factoren die meespelen in Nederland. Dit kunnen bijvoorbeeld de veranderingen in het ontslagrecht, de sociale zekerheid en de fiscaliteit zijn. Hiermee is de groei van de flexibele schil in Nederland geen onontkoombare trend meer, maar een product van het beleid dat in Nederland wordt gevoerd.⁶⁴

Voor werkgevers is de reden voor het vergroten van de flexibele schil rondom de kern van vast personeel niet het opvangen van schommelingen in het werk of de behoefte aan personeel. Het beperken van kosten en risico's is een belangrijkere factor. In Nederland is het voor werkgevers gemakkelijk gemaakt om de meest gunstige contractvorm te kiezen. De inzet van flexibel personeel heeft het streven naar het verlagen van kosten en risico's, zoals bij ontslag of langdurige ziekte, vergemakkelijkt. Volgens De Beer zou men de mogelijkheden tot deze kosten- en risicoreductie moeten beperken om de groei van de flexibele schil tot stilstand te laten komen. Ook het uniformeren van de regelgeving lijkt hem een goed idee. Voor veel mensen gaan dan dezelfde regels gelden, maar dit heeft als voordeel dat iedereen op dezelfde voorzieningen aanspraak kan maken en dat de regelgeving eenvoudiger en beter te controleren wordt. De Beer denkt aan één uniform arbeidscontract voor onbepaalde duur. Hoe langer de duur van het contract, hoe groter de ontslagbescherming voor de werknemer wordt.⁶⁵

De heer Verhulp zegt dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te veel verplichtingen voor de werkgever met zich meebrengt ten opzichte van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Een werkgever kan het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd uit de weg gaan door deze verplichtingen. Het gaat dan volgens de heer Verhulp met name om de loondoorbetaling bij ziekte en de re-integratieverplichtingen die daarbij komen.⁶⁶

Volgens de regering brengt flexibiliteit nadelen met zich mee. Daarom wil de regering onvrijwillig en langdurig verblijf in de flexibele schil en het misbruik van flexibele contracten terugdringen. Onder misbruik wordt verstaan het opzeggen van het contract, om de werknemer vervolgens na drie maanden weer in dienst te nemen. Eén van de maatregelen die de regering neemt om dit terug te dringen is het verlengen van de onderbreking van drie, naar zes maanden. De heer Verhulp noemt dit een opvallende maatregel.⁶⁷

⁶² De Beer 2018, p. 27-28.

⁶³ De Beer 2018, p. 29-30.

⁶⁴ De Beer 2018, p. 31.

⁶⁵ De Beer 2018, p. 32-33, 37-38.

⁶⁶ Verhulp TRA 2014, p. 2.

⁶⁷ Verhulp TRA 2014, p. 3.

Werknemers klagen regelmatig over de ketenregeling. De ketenregeling zou hen de mogelijkheid tot werken ontnemen. De werkgever verlengt de arbeidsovereenkomst niet, omdat hij de werknemer niet op basis van een contract voor bepaalde tijd in dienst kan houden, maar een contract voor onbepaalde tijd moet aanbieden. De heer Verhulp vraagt zich af of de maatregel die met de Wet werk en zekerheid kwam, het verkorten van de maximale periode waarin contracten voor bepaalde tijd mogen worden afgesloten van drie naar twee jaar, zal leiden tot het eerder afsluiten van contracten voor onbepaalde tijd. Volgens hem zal dit voor veel mensen niet het geval zijn, deze mensen zullen veelal behoren tot de onderkant van de arbeidsmarkt. Het zal hen niet stimuleren om aan het werk te blijven, zo zegt de heer Verhulp. Hij denkt dat de Wet werk en zekerheid een stap in de goede richting is, maar dat er meer moet gebeuren om de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geen statussymbool te laten worden.⁶⁸

⁶⁸ Verhulp *TRA* 2014, p. 5-6.

Hoofdstuk 4 – De ontwikkeling van de ketenbepaling in de Wet arbeidsmarkt in balans

Dit hoofdstuk beschrijft de ontwikkeling van de ketenbepaling in de Wet arbeidsmarkt in balans. In de eerste paragraaf wordt benoemd hoe de ketenbepaling er bij deze wet uit zal gaan zien. In de volgende paragraaf worden de beweegredenen van de wetgever voor het wijzigen van de ketenbepaling weergegeven. Dit wordt beschreven aan de hand van de Memorie van Toelichting, de mening van de Raad van State en de meningen van de fracties uit de Eerste en de Tweede Kamer. In de laatste paragraaf van dit hoofdstuk leest u de mening van de deskundigen over de ketenregeling in de Wet arbeidsmarkt in balans.

4.1 – De ketenbepaling tijdens de Wet arbeidsmarkt in balans

De beoogde datum voor inwerkingtreding van de Wet arbeidsmarkt in balans staat op 1 januari 2020.⁶⁹ Hiermee verandert de ketenbepaling opnieuw. De ketenbepaling in de Wet arbeidsmarkt in balans zal een termijn van drie jaar (36 maanden) hanteren. In deze drie jaar is het toegestaan om drie tijdelijke contracten af te sluiten. Overschrijdt men de termijn van drie jaar, of worden er meer dan drie tijdelijke contracten afgesloten? Dan is er automatisch een arbeidscontract voor onbepaalde tijd aangegaan. De tussenpoos tussen twee ketens zal zes maanden gaan bedragen.⁷⁰

4.2 – De beweegredenen van de wetgever om de ketenbepaling te wijzigen

Memorie van Toelichting

In het regeerakkoord ‘Vertrouwen in de toekomst’ beschrijft de regering dat ze een nieuwe balans tussen vaste en flexibele arbeid willen. Zo is de regering van mening dat het aanbieden van een arbeidscontract voor onbepaalde tijd voor een werkgever geen afweging van risico’s moet zijn.⁷¹ De wetgever wil met de Wet arbeidsmarkt in balans de verschillen tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde en onbepaalde tijd verkleinen. Op deze manier kunnen werkgevers de keuze voor een contract laten afhangen van de aard van het werk.⁷²

Met deze nieuwe wet wil de wetgever voorkomen dat mensen terecht komen in een draaideur van contracten voor bepaalde tijd.⁷³ De kansen op de arbeidsmarkt zijn op dit moment ongelijk verdeeld voor werkenden. Voor kwetsbare groepen, bijvoorbeeld laagopgeleiden, is er vaak weinig perspectief op een contract voor onbepaalde tijd.⁷⁴ De reden voor het verlengen van de termijn waarin drie tijdelijke contracten mogen worden afgesloten naar drie jaar, is om werkgevers een meer bewuste keuze te laten maken tussen de verschillende contractvormen. Op deze manier verwacht de wetgever dat de werkgever de contractvorm meer zal aanpassen aan de aard van het werk.⁷⁵

Volgens de regering kan de periode van twee jaar, zoals het in de Wet werk en zekerheid is, voor een werkgever te kort zijn om een werknemer een vast contract aan te bieden. Wanneer er een jaar extra een tijdelijk contract kan worden afgesloten, kan de werknemer meer werkervaring opdoen. Dit kan voor de werkgever de doorslag geven om een contract voor onbepaalde tijd aan te bieden. Ook loopt in de Wet werk en zekerheid de grens van twee jaar samen met het moment waarop de werkgever een transitievergoeding schuldig wordt aan de werknemer. Hierdoor verliezen veel werknemers hun baan in plaats van dat zij een arbeidscontract voor onbepaalde tijd aangeboden krijgen.⁷⁶

De Raad van State

Volgens de Raad van State kunnen verschillende maatregelen uit het wetsvoorstel leiden tot een waterbed-effect. De ene maatregel verhelpt een knelpunt, maar er ontstaat op een ander vlak een nieuw

⁶⁹ Kamerstukken II 2018/19, 35074, 3, p. 156.

⁷⁰ Kamerstukken II 2018/19, 35074, 3, p. 135.

⁷¹ Kamerstukken II 2017/18, 34700, 34, bijlage 820240, p. 2.

⁷² Kamerstukken II 2017/18, 34700, 34, bijlage 820240, p. 23.

⁷³ Kamerstukken II 2017/18, 34700, 34, bijlage 820240, p. 23.

⁷⁴ Kamerstukken II 2018/19, 35074, 3, p. 1.

⁷⁵ Kamerstukken II 2018/19, 35074, 3, p. 4.

⁷⁶ Kamerstukken II 2018/19, 35074, 3, p. 10.

knelpunt. De Raad van State denkt niet dat de nieuwe rechten die worden toegekend aan mensen met een zwakkere arbeidspositie ook gaan bijdragen aan een sterkere positie voor deze werknemers. Zij denken dat er een meer fundamentele aanpak nodig is. Volgens de Afdeling blijft er een te groot verschil tussen de verschillende groepen werkenden, doordat veel van de maatregelen uit het wetsvoorstel een knelpunt verkleinen, maar op een ander vlak van de arbeidsmarkt spanningen vergroten. De Raad van State is daarom ook van mening dat deze aanpak van de problematiek niet verreichend genoeg is om de balans op de arbeidsmarkt te creëren.⁷⁷

De Raad van State denkt dat de maatregelen die zijn voorgesteld om de verschillen tussen flexibele en vaste arbeid te verminderen wel zullen werken voor de ergste knelpunten, maar dat een nieuwe balans op de arbeidsmarkt meer vereist. Na deze maatregelen blijven er nog steeds grote verschillen bestaan tussen vaste en flexibele arbeid. Werkgevers zullen gebruik blijven maken van de ruimte die hen geboden wordt. Voornamelijk de zwakkere groepen op de arbeidsmarkt zullen hiervan de gevolgen ondergaan.⁷⁸

De Afdeling vindt het begrijpelijk dat de ketenbepaling met een kritische blik bekeken wordt. Het verkorten van de maximumtermijn van de ketenbepaling in de Wet werk en zekerheid lijkt niet geleid te hebben naar een eerdere doorstroming naar een contract voor onbepaalde tijd. De Afdeling kan zich voorstellen dat het verruimen van de ketenbepaling werkgevers kan helpen in het omgaan met werknemers op een flexibele manier, maar ziet uit het voorstel niet hoe de uitbreiding van de ketenbepaling tot een toename van het aantal vaste arbeidscontracten zal leiden. Ook voordat de Wet werk en zekerheid in werking trad was er een termijn van drie jaar van kracht, wat leidde tot een groei van het aantal flexibele arbeidscontracten. De verwachting van de Raad van State is dat dit bij deze wetswijziging ook het gevolg zal zijn. Werknemers zijn langer in dienst op basis van een arbeidscontract voor bepaalde tijd, terwijl de kans op een contract voor onbepaalde tijd niet wordt vergroot.⁷⁹

De Tweede Kamer

Op 5 februari 2019 is dit het wetsvoorstel arbeidsmarkt in balans aangenomen door de Tweede Kamer. De fracties D66, VVD, SGP, CDA, ChristenUnie en FvD hebben voor dit wetsvoorstel gestemd. Tegen stemden de fracties PvdA, GroenLinks, PvdD, 50PLUS, SP, DENK en PVV.⁸⁰

De **VVD**-fractieleden hebben het wetsvoorstel met interesse gelezen. Zij vragen zich wel af hoe de maatregelen uit het voorstel de doelen uit het wetsvoorstel dichterbij zal brengen en of er niet meer maatregelen nodig zijn om de Nederlandse arbeidsmarkt balans te geven. De leden van de fractie **CDA** hebben dit wetsvoorstel met belangstelling doorgenomen. De moeite die de regering neemt om de tweedeling op de arbeidsmarkt te verkleinen, waarderen zij. De voorstellen van de regering om het aantal vaste contracten te verhogen vinden de leden een stap in de goede richting. De leden zullen instemmen met het voorstel om de maximumtermijn van tijdelijke contracten te verlengen naar drie jaar. Zij zien dit wel als een eerste stap om tot een goede balans te komen, er zijn volgens hen meer maatregelen nodig om het te voltooien. De leden van de **D66**-fractie steunen het doel van de wet. Zij zijn het eens met de analyse van de regering dat wetgeving een grote rol heeft gespeeld in het flexibiliseren van de arbeidsmarkt. De fractieleden van **GroenLinks** hebben belangstellend het wetsvoorstel gelezen. Veranderingen op de arbeidsmarkt vinden zij nodig, maar dit wetsvoorstel pakt volgens hen de knelpunten niet voldoende aan. Ze zijn bang voor een waterbedeffect, zoals ook de Raad van State beschreef. Zij betwijfelen de verlenging van de maximumtermijn van de ketenbepaling, omdat zij niet inzien waarom twee jaar niet voldoende tijd is voor een werkgever om te bepalen of hij zijn werknemer in dienst wil houden. De fractieleden van de **SP** hebben zorgen over het wetsvoorstel arbeidsmarkt in balans. Zij denken dat dit wetsvoorstel de balans op de arbeidsmarkt niet zal versterken, maar alleen maar meer onzekerheid teweeg zal brengen voor werknemers. De leden zijn verbaasd over het voorstel om de termijn waarin tijdelijke contracten elkaar mogen opvolgen van twee jaar te verlengen naar drie jaar. Volgens de leden ziet niemand de Wet arbeidsmarkt in balans als

⁷⁷ Kamerstukken II 2018/19, 35074, 4, p. 2.

⁷⁸ Kamerstukken II 2018/19, 35074, 4, p. 10.

⁷⁹ Kamerstukken II 2018/19, 35074, 4, p. 12.

⁸⁰ Handelingen II 2018/19, 35074, 49-11, p. 3.

de oplossing voor de tweedeling op de arbeidsmarkt. De leden maken zich er zorgen over dat de regering doorgaat op een volgens de leden onsamenhangend pakket aan maatregelen, dat een slechtere positie voor werknemers teweeg zal brengen. De **PvdA**-fractieleden hebben gemengde gevoelens over het wetsvoorstel. Zij zien enerzijds goede maatregelen om werknemers meer zekerheid te geven, terwijl anderzijds onzekerheid wordt aangewakkerd. De leden vragen zich af waarom een werkgever na twee jaar nog niet de beslissing zou kunnen maken om een werknemer wel of geen vast contract aan te bieden. Met interesse hebben de leden van de **ChristenUnie** kennis van het wetsvoorstel genomen. Zij onderschrijven de stappen die de regering zet om de arbeidsmarkt in evenwicht te brengen. Wel vragen zij zich af hoe de verlenging van de maximumtermijn van de ketenregeling zal bijdragen aan het vast minder vast en flex minder flex maken. De leden verwachten dat werknemers hiermee langer op een vast contract zullen moeten wachten. De leden van de **50PLUS**-fractie hebben met belangstelling, maar overwegende zorgen het wetsvoorstel arbeidsmarkt in balans tot zich genomen. De bedoeling van de regering om te komen tot een betere balans tussen flexibele en vaste arbeid op de arbeidsmarkt en het aantrekkelijker maken van het vaste arbeidscontract waarderen zij. Minder enthousiast zijn zij over de maatregelen die worden genomen om deze balans te bereiken, omdat zij van mening zijn dat de voornemens niet bij gaan dragen aan het bereiken hiervan. De leden vragen zich af hoe de verruiming van de termijn van de ketenbepaling kan bijdragen aan het herstel van de balans tussen flexibele en vaste arbeid. Zij vragen zich af of werknemers nu niet langer op tijdelijke basis zullen werken, zonder dat het vaste contract dichterbij komt. De fractieleden van de **SGP** vinden het zeer belangrijk dat de wetgever een nieuwe periode van onduidelijkheid voorkomt. Zij betwijfelen of de eerste stap van de regering, die aan de meer fundamentele wijzigingen vooraf gaat, wel wenselijk is. Zij zien het niet zitten de tussenpozen tussen de ketenbepaling te verkorten naar drie maanden.⁸¹

Uit de reactie van de regering op de vragen van de fracties, blijkt dat het aanpassen van de termijn van de ketenregeling vooral is gedaan zodat werkgevers de fluctuaties in productie kunnen opvangen en hun flexibiliteit te behouden. De regering vindt het ook positief voor de werknemer dat de arbeidsrelatie een jaar langer kan worden voortgezet. Hierdoor krijgt hij meer werkervaring en een werkgever kan dit erg belangrijk vinden bij het aanbieden van een vast contract. Het effect van het verlengen van de maximumtermijn van de ketenregeling op de doorgang naar een arbeidscontract voor onbepaalde tijd is volgens de regering onduidelijk. Dit is volgens hen ook niet het belangrijkste doel van het verlengen van de ketenregeling, dat is het beter laten aansluiten van arbeidscontracten bij de aard van het werk en de behoefte van werknemers en werkgevers.⁸²

De Eerste Kamer

Het wetsvoorstel arbeidsmarkt in balans is op 28 mei 2019 aangenomen door de Eerste Kamer. De fracties SGP, ChristenUnie, VVD, CDA, OSF, D66 en Duthler stemden voor dit wetsvoorstel. Tegen stemden de fracties van de PvdA, GroenLinks, PvdD, 50PLUS, SP en de PVV.⁸³

Na de behandeling van het wetsvoorstel in de Tweede Kamer zijn een aantal wijzigingen aan het voorstel gedaan. Aan het artikel 7:668a Burgerlijk Wetboek is lid twee uit het wetsvoorstel komen te vervallen.⁸⁴

De **VVD**-fractieleden hebben van het wetsvoorstel Wet arbeidsmarkt in balans kennisgenomen. De leden zijn van mening dat de arbeidsmarkt flexibiliteit nodig heeft om een inclusieve arbeidsmarkt te kunnen worden. De leden van de **CDA**-fractie hebben het wetsvoorstel gelezen en vragen zich af of de doelen wel bereikt gaan worden met de voorstellen die nu gedaan zijn, als er op breder vlak niets gebeurt. Zij zijn er bang voor dat dit wetsvoorstel een averechtse werking zal hebben. De leden van de fractie **D66** staan belangstellend tegenover het wetsvoorstel. De moeite die de regering op dit terrein doet, verwelkomen zij. De leden begrijpen dat de onderwerpen in dit wetsvoorstel erg complex zijn. Zij vragen zich af hoe de aanpassing van de ketenregeling moet bijdragen aan een hogere doorstroming naar vaste arbeidscontracten en op welke termijn de effecten hiervan zichtbaar worden.

⁸¹Kamerstukken II 2018/19, 35074, 8, p. 1-16.

⁸²Kamerstukken II 2018/19, 35074, 9, p. 18-19.

⁸³Handelingen I 2018/19, 35074, 32-12, p. 1.

⁸⁴Kamerstukken I 2018/19, 35074, A, p. 4.

De fractieleden van de **SP** vragen zich af hoe het over een langere periode aanbieden van tijdelijke contracten zal leiden tot meer vaste contracten. Dit aangezien in de Wet werk en zekerheid de ketenbepaling met hetzelfde doel is verkort. De leden van de **PvdA**-fractie vragen zich af waaruit blijkt dat het verlengen van de maximale termijn van de ketenbepaling zal leiden tot meer vaste contracten. Tevens vragen de leden zich af wat het probleem is waarvoor de aanpassing aan de ketenbepaling de oplossing is. De leden van de fractie **GroenLinks** vragen zich af waarom teruggaan naar de situatie zoals hij was in de Wet flexibiliteit en zekerheid, nu wel zou werken. Tijdens die periode leidde dit niet tot het aanbieden van vaste contracten, dus zij vragen zich af waarom het nu wel zou werken. De leden van de **ChristenUnie**-fractie vinden het belangrijk dat flexibele arbeidscontracten niet de boventoon voeren op de arbeidsmarkt. De leden geven aan de redenering onder de verruiming van de ketenregeling te begrijpen. Zij vragen zich wel af of werkgevers niet via andere wegen zullen proberen flexibele arbeid te bewerkstelligen. Tevens vragen zij zich af hoe men wil voorkomen dat werknemers nu in plaats van twee, drie jaar werkzaam zijn op basis van een tijdelijk contract en nog steeds geen vast contract aangeboden krijgen. De fractieleden van de **SGP** zijn van mening dat met de Wet arbeidsmarkt in balans een tegenbeweging wordt gemaakt. Zij vragen zich af waarom er wordt gekozen voor een systeem dat in het verleden niet heeft gewerkt. De leden zijn benieuwd wat het voordelige effect is, in vergelijking met het systeem in de Wet werk en zekerheid. De **50PLUS**-fractieleden zijn van mening dat het nog maar moet blijken of een verlenging van de maximale termijn van de ketenbepaling zal leiden tot het eerder krijgen van een vast contract. De Duitse regering heeft dezelfde doelstelling en zij verkorten de ketenregeling van 24 naar 18 maanden.⁸⁵

Het laten aansluiten van contractvormen bij de behoeften van werknemer en werkgever en de aard van het werk, is volgens de regering het doel van de verruiming van de ketenbepaling. Het verhogen van het aantal vaste contracten is ook een doel, maar niet het directe doel van de verlenging van de ketenbepaling. De werkgever kan er nu voor kiezen de werknemer langer op flexibele basis aan het werk te houden, in plaats van afscheid te nemen. De regering is van mening dat flexibel werk noodzakelijk is voor de werking van de arbeidsmarkt. Zij geeft aan het belangrijk te vinden dat de werkgever zijn keuze voor het behouden of laten gaan van een werknemer maakt op basis van de werkzaamheden, niet op basis van de risico's die contractvormen met zich meebrengen.⁸⁶

4.3 – De mening van deskundigen over de ketenbepaling in de Wet arbeidsmarkt in balans

De heer De Beer denkt dat er een cultuurwijziging heeft plaatsgevonden onder werkgevers. Hierdoor is het gebruik van contracten voor bepaalde tijd als een soort verlengde proeftijd, om risico's te ontlopen, normaal geworden. Met de komst van de Wet flexibiliteit en zekerheid is dit ook wettelijk toegestaan. Volgens hem heeft ook de verkorting van de maximale duur van de keten in de Wet werk en zekerheid geen aantoonbaar effect gehad. Het was de bedoeling dat het aantal tijdelijke contracten zou afnemen, maar dat is niet zichtbaar. Een toename echter ook niet. De heer De Beer denkt dat de groei van het aantal banen voor onbepaalde tijd gedreven wordt door de conjunctuur en de schaarste op de arbeidsmarkt. Hij denkt niet dat deze verandering kan worden toegeschreven aan veranderingen in de wetgeving. Hij verwacht dan ook geen grote veranderingen naar aanleiding van nieuwe wetgeving.⁸⁷

Volgens Verhulp en De Beer is het voor de hand liggend dat arbeidswetgeving invloed heeft op de hoeveelheid aan flexibel werk. Twee mechanismen kunnen hier invloed op hebben. Het eerste is het aanpassen van ondernemingen aan de hand van externe ontwikkelingen. Bijvoorbeeld mondialisering en technologische ontwikkelingen. Hierdoor kan het noodzakelijk zijn personeel flexibeler in te kunnen zetten. Het tweede houdt een verband tussen wetgeving en het gebruik van contractvormen. De kosten die dienstverbanden met zich meebrengen kunnen worden beïnvloedt door wet- en regelgeving. Wanneer het ene dienstverband goedkoper is dan het andere, zal de werkgever eerder

⁸⁵ Kamerstukken I 2018/19, 35074, B, p. 1-14.

⁸⁷ De Beer 2018

⁸⁶ Kamerstukken I 2018/19, 35074, D, p. 16-17.

voor de goedkopere kiezen. De bescherming voor vaste contracten is in Nederland veel groter dan voor tijdelijke contracten. Het verschil hiertussen is in weinig landen net zo groot als in Nederland. Omdat Nederland ook veel werknemers met een tijdelijk dienstverband telt, lijkt het logisch dat het een met het ander te maken heeft. Een lage bescherming voor tijdelijke contracten resulteert in een groot aantal tijdelijke contracten. Wanneer dit wordt bekeken in de EU, dan blijkt dat dit geen verband heeft. Bijvoorbeeld in Spanje, daar is de bescherming voor tijdelijke contracten groter dan voor vaste contracten, maar daar hebben ze een nog groter aandeel tijdelijke contracten dan in Nederland.⁸⁸

Er is veel discussie over de Wet werk en zekerheid. Er wordt vaak gezegd dat de verkorting van de ketenbepaling er niet voor heeft gezorgd dat mensen met een tijdelijk contract eerder een vast contract aangeboden krijgen. Zij zijn juist eerder hun baan kwijt. Hierdoor lijkt het dat de termijn voor een keten tijdelijke contracten in Nederland vrij streng is. Echter, wanneer je het vergelijkt met andere landen in Europa, is dat niet het geval. In België, Duitsland en Zweden is de maximale duur ook twee jaar en in Frankrijk is de termijn anderhalf jaar. In deze landen zijn er veel minder mensen met een tijdelijk contract.⁸⁹ De heren De Beer en Verhulp denken dat een wijziging van de Wet werk en zekerheid, om de omvang van flexibele arbeidscontracten bij te sturen, waarschijnlijk niet het effect zal hebben dat ermee wordt beoogd.⁹⁰

Wilthagen is in 2016 al van mening dat de Wet werk en zekerheid moet worden herzien. Hij vindt dat deze wet het contract voor bepaalde tijd onvoldoende heeft gemoderniseerd. Zijn voorstel is de wet aan te passen, als een soort noodoplossing. Volgens hem is de meest eenvoudige manier om de tussenpoos tussen twee ketens te verkorten naar drie maanden en eventueel de maximale termijn te verlengen naar drie jaar.⁹¹

De heer Verhulp is van mening dat de voorstellen die worden gedaan om de Wet werk en zekerheid aan te passen, gebaseerd zijn op bevindingen die vandaag de dag niet meer gelden. Er worden nog uitspraken gedaan door de Hoge Raad over de Wet werk en zekerheid, waardoor sommige onzekerheden over die wet nu niet meer aan de orde zijn. Daarnaast ziet de heer Verhulp niet hoe het voorstel om de maximale termijn van de ketenbepaling naar drie jaar te verruimen kan bijdragen aan het doel werkgevers aan te moedigen alleen tijdelijke contracten te gebruiken wanneer het werk daarom vraagt. Een verlenging doorvoeren om iets eerder te laten gebeuren, vindt hij volstrekt onlogisch.⁹²

De verlenging van de maximale duur van de keten naar drie jaar in de Wet arbeidsmarkt in balans zal volgens de heer De Beer de onzekerheid van de werknemer verlengen. Hij ziet de doorstroom naar vaste banen hierdoor nog niet stijgen, omdat de risico's voor de werkgever bij het aangaan van een vast contract niet zijn verminderd. Daarnaast kost het de werkgever minder geld en moeite om zijn werknemer elke drie jaar te moeten 'vervangen' in plaats van elke twee jaar. Ook bij de veranderingen die de Wet arbeidsmarkt in balans aanbrengt aan het vaste contract heeft De Beer zijn twijfels. Volgens hem dragen de maatregelen niet genoeg bij om werkgevers vaker een vast contract aan te laten bieden. Daarnaast zijn deze maatregelen voor medewerkers met een vast contract negatief.⁹³

De Beer denkt dat de Wet arbeidsmarkt in balans een stap in de goede richting is. Toch zou er volgens hem een grondigere hervorming van de regelgeving moeten komen om het aan te laten sluiten bij de arbeidsmarkt van tegenwoordig. De arbeidsrelatie voor onbepaalde tijd kan niet langer als de standaard worden gezien, hoewel dat in het arbeidsrecht nog wel het uitgangspunt is.⁹⁴

De heer Wilthagen denkt dat de Wet arbeidsmarkt in balans niet gaat werken. Flexwerken zit vast in het Nederlandse systeem en hij denkt dat het alleen maar meer zal worden. De Wet werk en zekerheid is teveel gericht op het vaste contract, zo menen De Beer en Wilthagen. Volgens hen heeft het geen nut de regels rondom het vaste arbeidscontract te versoepelen zodat werkgevers minder angstig zijn

⁸⁸ De Beer & Verhulp TRA 2017, p. 19-20.

⁸⁹ De Beer & Verhulp TRA 2017, p. 21.

⁹⁰ De Beer & Verhulp TRA 2017, p. 24.

⁹¹ Wilthagen 2016

⁹² Verhulp 2019, p. 1-2.

⁹³ De Beer 2018

⁹⁴ De Beer 2018

om hun werknemers een vast contract te geven. Zij adviseren het flexibele werk te accepteren en de regelgeving zo goed mogelijk vorm te geven. De heren De Beer en Wiltthagen zijn beiden van mening dat een grote hervorming van het arbeidsrecht nodig is.⁹⁵

⁹⁵ Spierings, *de Volkskrant* 26 februari 2019

Hoofdstuk 5 – De ketenbepaling in de Wab en laagopgeleiden

In dit hoofdstuk treft u de positie van laagopgeleiden ten aanzien van de ketenbepaling. In de eerste paragraaf wordt beschreven wat er binnen de Eerste en Tweede kamer is besproken over dit onderwerp. In de tweede paragraaf leest u de mening van deskundigen over de ketenbepaling en laagopgeleiden.

5.1 – Discussie in de kamer over laagopgeleiden in relatie tot de ketenbepaling

Wet flexibiliteit en zekerheid

In de stukken van de Wet flexibiliteit en zekerheid wordt door één politicus gesproken over de positie van laagopgeleiden. Volgens de heer Meijer, partijlid van de Groep-Nijpels, krijgen laagopgeleiden moeilijk toegang tot de arbeidsmarkt. Hij is er bang voor dat, wanneer het slechter gaat met de economie, vooral de laagopgeleiden daaronder zullen leiden omdat zij dan vroegtijdig zouden kunnen worden ontslagen.⁹⁶

Wet werk en zekerheid

Volgens de Raad van State speelde er een verschuiving van de werkgelegenheid. Zij verwachtten dat de vraag naar hoogopgeleiden zal toenemen, voor laagopgeleiden gelijk zal blijven en voor middelbaar opgeleiden zal afnemen. Volgens hen komt dit door technische ontwikkelingen als automatisering en dergelijke.⁹⁷

De leden van de PvdA-fractie hebben aangegeven zich zorgen te maken over de effecten van de wijzigingen aan de ketenregeling op de werkgelegenheid. Zij verwachten dat, wanneer werknemers makkelijk vervangbaar zijn, op korte termijn werkgevers hun werknemers sneller zullen ontslaan nadat de termijn is verlopen. Met de lage conjunctuur in die tijd, verwacht de fractie dat het positieve effect van de wetwijziging, het doorstromen naar een vaste baan, kleiner zal zijn dan het ongunstige effect van het einde van het dienstverband. De leden denken dat op langere termijn de verhouding kan veranderen naar het eerder krijgen van een vast contract. Zij zien dan alleen nieuwe verschillen optreden. Hoogopgeleide mensen krijgen eerder een contract voor onbepaalde tijd, omdat ze schaars zijn. Mensen die makkelijker te vervangen zijn, zoals laagopgeleiden, zullen na twee jaar geen contractverlenging kunnen verwachten. De PvdA maakt zich zorgen over deze nieuwe tweedeling op de arbeidsmarkt.⁹⁸ De regering verwacht dat de positieve effecten de boventoon gaan voeren, omdat de economie, zoals voorspeld door het CPB, in 2014 en 2015 weer gaat groeien. Hierdoor daalt in 2015 de werkloosheid.⁹⁹

Wet arbeidsmarkt in balans

In een brief van de minister van Sociale zaken en Werkgelegenheid is geschreven dat vooral groepen met een zwakke arbeidsmarktpositie, langdurig op basis van een flexibel arbeidscontract werken. Doordat er sprake is van krapte op de arbeidsmarkt, hebben werkgevers weer vaker vaste contracten aangeboden. Toch komt, in een periode van vooruitgang, dit voordeel vooral terecht bij hoger opgeleiden. De laag- en middelbaar opgeleiden profiteren hier beduidend minder van.¹⁰⁰

Aan het begin van dit jaar heeft het Centraal Planbureau naar buiten gebracht dat laagopgeleiden de klappen opvangen in tijden van laagconjunctuur in Nederland. Wanneer er economische crisis was, groeide de werkloosheid onder laagopgeleiden met 6%. Dit hebben zij weer ingehaald in jaren van hoogconjunctuur. Dit betekent dat deze groep de buffer is van de Nederlandse economie en de klappen opvangt wanneer het wat minder gaat.¹⁰¹

De Raad van State constateerde dat de vraag naar hoogopgeleid personeel toeneemt, terwijl de mensen die een lagere opleiding hebben, een zwakkere positie krijgen. Wanneer een werknemer met een dergelijke positie zijn baan verliest, is hij eerder aangewezen op flexibel werk of als zelfstandige,

⁹⁶ Kamerstukken II 1996/97, 24543, 8, p. 9.

⁹⁷ Kamerstukken II 2013/14, 33818, 4, p. 4.

⁹⁸ Kamerstukken I 2013/14, 33818, B, p. 6-7.

⁹⁹ Kamerstukken I 2013/14, 33818, C, p. 25.

¹⁰⁰ Kamerstukken II 2018/19, 35074, J, p. 2-3.

¹⁰¹ Kamerstukken I 2018/19, 35074, C, p. 10.

omdat een vaste baan minder snel wordt aangeboden. Dit vanwege de sterke bescherming van deze contracten. De Raad van State denkt dat de tweedeling tussen de insiders en de outsiders op de arbeidsmarkt groter zal worden door verschillen in opleidingsniveau en de behoefte aan specifieke kennis op de arbeidsmarkt.¹⁰²

5.2 – Arbeidsmarktpositie van laagopgeleiden volgens deskundigen

Volgens de heer De Beer hebben laagopgeleiden vaker een flexibel dienstverband dan hoogopgeleiden. Sinds 2005 is het aantal flexibele arbeidscontracten sterk toegenomen onder laagopgeleiden. Van de ongediplomeerde medewerkers had in 1990, 15% een flexibel dienstverband en van de academisch opgeleiden had 6% een flexibel dienstverband. Dit was in 2016 voor de laagopgeleiden 40% en 17% voor de academici. De verhouding is niet veranderd. Laagopgeleiden hebben 2,4 keer zoveel kans op een flexibel arbeidscontract als academisch opgeleiden. De kloof is wel sterk gegroeid, van 9 naar 23 procentpunten.¹⁰³ De heer Verhulp zegt dat de tweedeling op de arbeidsmarkt toeneemt. De hoger opgeleide werknemers hebben een vaste arbeidsovereenkomst en hoeven weinig flexibel te zijn. De lager opgeleide werknemers zijn voornamelijk werkzaam in de flexibele schil en hebben grotere onzekerheid over hun werk en inkomen.¹⁰⁴

Uit een onderzoek van het CBS blijkt dat opleidingsniveau te maken heeft met de contractvorm waarin gewerkt wordt. Van de hoger opgeleiden die in 2012 zijn begonnen met een flexibel arbeidscontract, was in drie jaar, 36% doorgestroomd naar een contract voor onbepaalde tijd. Dit aantal was onder laagopgeleiden 17%.¹⁰⁵ Ook uit een onderzoek van het CBP uit 2016 blijkt dat de groei van flexibele arbeidscontracten vooral onder lager opgeleiden is geconcentreerd. Ongeveer 17% van de groep lager opgeleide veertigjarigen heeft een flexibel contract, terwijl dit maar 8% is bij hoger opgeleiden.¹⁰⁶

De stijging van flexibele arbeid ten opzichte van vaste arbeid komt alleen voor onder laagopgeleiden. Hieruit is op te maken dat de negatieve kant van de flexibilisering van de arbeidsmarkt in onevenredige mate neerslaat bij deze groep. Zij hebben vergeleken met hoger opgeleiden al meer kans op flexibele arbeid in plaats van vaste arbeid. Dit verschil is alleen maar gegroeid naarmate de tijd is gevorderd.¹⁰⁷

Volgens een onderzoek van het UWV worden cijfers over de zwakkere positie van laagopgeleiden op de arbeidsmarkt beïnvloed door scholieren en studenten. Wanneer scholieren en studenten niet mee worden genomen in de telling van het aantal laagopgeleiden met een vast contract, komt daaruit dat 64% van deze groep een vast contract heeft. Gemiddeld heeft 67% een vast contract. Het aantal laagopgeleiden dat op basis van een flexibel contract werkt (18%) is maar een klein beetje hoger dan gemiddeld (15%).¹⁰⁸ Wel zegt het UWV dat er een verschil is in het soort flexibel contract dat laag- of hoogopgeleiden hebben. Laagopgeleiden werken vaker op basis van een oproepcontract, op uitzendbasis of een contract zonder vaste uren (43%). Zij hebben dus minder zekere contracten. Middelbaar- en hogeropgeleiden hebben de contracten die meer perspectief bieden, bijvoorbeeld een tijdelijk contract met uitzicht op vast of een contract van minimaal één jaar. Dit is onder laagopgeleiden maar 20%, een stuk lager dan gemiddeld (33%).¹⁰⁹

Veel mensen met een zwakkere arbeidspositie zijn langdurig afhankelijk van flexibele arbeidsrelaties. Toch vindt ongeveer 80-90% van de werknemers met een flexibel arbeidscontract, een contract voor onbepaalde tijd erg belangrijk.¹¹⁰ Vooral op hogere leeftijd is het verschil in scholingsniveau goed zichtbaar. Er is een trend zichtbaar onder de oudere lager- en middelbaaropgeleiden die wijst naar meer flexibel werk dan onder hoogopgeleiden. Volgens dit onderzoek zijn deze cijfers op twee manieren te interpreteren.¹¹¹

¹⁰² Kamerstukken II 2018/19, 35074, 4, p. 3-4/7.

¹⁰³ De Beer *TPE Digitaal* 2018, p. 9.

¹⁰⁴ Verhulp *TPE Digitaal* 2013, p. 107-108.

¹⁰⁵ CBS 2017.

¹⁰⁶ Euwals e.a. 2016, p. 3.

¹⁰⁷ De Lange e.a. 2015, p. 126.

¹⁰⁸ UWV 2017, p. 2.

¹⁰⁹ UWV 2017, p. 11.

¹¹⁰ Euwals e.a. 2016, p. 5.

¹¹¹ Euwals e.a. 2016, p. 13-14.

Het percentage van flexibele contracten is afhankelijk van de stand van de conjunctuur. Wanneer de economie verslechterd, neemt het aantal flexibele contracten af. Deze contractvormen zijn door werkgevers immers eerder te beëindigen dan contracten voor onbepaalde tijd. Zodra de economie weer aantrekt, neemt het aantal flexibele contracten weer flink toe. Werkgevers wachten eerst af of de vooruitgang van de economie blijft voortzetten voordat ze een werknemer een vast contract aanbieden. Wanneer de economie duurzaam beter blijkt te zijn, neemt het aantal flexibele contracten weer af en worden er meer contracten voor onbepaalde tijd gesloten. Het aantal arbeidscontracten op flexibele basis veranderde de afgelopen vijftien jaar niet enorm onder laagopgeleiden. Wel werken hoogopgeleiden minder vaak op basis van een flexibel contract dan eerder. Midden jaren negentig trok de economie aan. Op dat moment steeg het aantal hoogopgeleiden met een flexibel contract, maar nadat de economie tussen 2002 en 2004 verslechterde, kwam het aantal flexibele arbeidscontracten onder hoogopgeleiden niet terug op het oude niveau. Daardoor is de kloof tussen laag- en hoogopgeleiden toegenomen.¹¹²

Voor laagopgeleiden is een tijdelijk contract vaak geen opstapje naar een vaste baan. Het is meer een ‘werkgelegenheidsval’, volgens de heer Wilthagen. Deze groep wordt gedwongen de ene tijdelijke baan voor de andere in te ruilen. De kansen op vast werk voor een langere tijd zijn erg klein. De mensen die wel een vast contract hebben, zitten gebakken bij hun werkgever door de sterke bescherming. Terwijl de flexibele werknemers een stuk minder bescherming hebben, waarbij ook weinig werkzekerheid, weinig scholing en een laag loon bij komen kijken, met name wanneer ze laagopgeleid zijn.¹¹³

Deskundige Sandra Phlippen is positief over de Wet arbeidsmarkt in balans. Zij vindt het positief dat er wat gedaan wordt aan de kloof tussen vast en flexibel werk in Nederland. Volgens haar vangen laagopgeleiden de klappen van de sterke conjunctuurschommelingen in Nederland op. Phlippen is van mening dat deze wet zorgt voor meer zekerheid voor laagopgeleiden. Uiteindelijk zal het wetsvoorstel de welvaart verhogen, denkt Phlippen.¹¹⁴

¹¹² Josten 2010, p. 76-77.

¹¹³ Wilthagen & Muffels *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 2011, p. 370-371.

¹¹⁴ Toe Laer 12 maart 2019.

Hoofdstuk 6 – Analyse

In dit hoofdstuk leest u de analyse van de resultaten die in de hoofdstukken twee tot en met vijf zijn beschreven. In de eerste paragraaf worden de verschillen bekeken. De verschillen tussen de drie wetten die deel uitmaken van dit onderzoek, het wetgevingsproces van de drie wetten en de verschillen in de meningen van de wetgever en de deskundigen over deze wetten worden weergegeven. In de volgende paragraaf worden de overeenkomsten bekeken. Hierbij gaat het om overeenkomsten tussen de drie wetten, de deskundigen en de regering. In de derde paragraaf worden de cijfers met betrekking tot de ketenbepaling en laagopgeleiden bekeken. Hierbij wordt gekeken naar de doorstroming naar een vast contract en de hoeveelheid laagopgeleiden die op tijdelijke basis werken. Dit ten opzichte van hoogopgeleiden. In paragraaf vier van dit hoofdstuk leest u over de onafhankelijkheid van de bronnen die in dit onderzoek zijn gebruikt. In de vijfde paragraaf treft u de causaliteit. Hierbij staat de vraag waardoor de toename van flexibele contracten in Nederland komt, centraal. In de laatste paragraaf van dit hoofdstuk treft u een vergelijking van het Nederlandse systeem met het Belgische systeem van tijdelijke arbeidscontracten.

6.1 – Verschillen

Totstandkoming wetten

Wet flexibiliteit en zekerheid

De Raad van State heeft zich over deze wet uitgelaten, maar heeft niets over de ketenregeling of arbeidscontracten voor bepaalde tijd gezegd. Daarom wordt op de mening van de Raad van State niet in gegaan.¹¹⁵

Tijdens de totstandkoming van de Wet flexibiliteit en zekerheid is er weinig verdeeldheid over de wet in de Tweede Kamer.¹¹⁶ Alleen de partijen SP, GroenLinks en Groep Hendriks stemden tegen de invoering van de wet. Alle andere partijen stemden voor.¹¹⁷ De PvdA, het CDA, de VVD, de D66, de RPF en de SGP zijn allemaal positief gestemd ten aanzien van deze wet. Wel is de VVD van mening dat er al zekerheid genoeg in Nederland is. De overige partijen spreken van een evenwichtig voorstel. De fracties GroenLinks, SP en GVP zijn minder te spreken over dit wetsvoorstel. Ze zijn van mening dat de zekerheid teveel naar de werkgever toe gaat en dat de nadruk van het wetsvoorstel meer op flexibiliteit dan op zekerheid ligt.¹¹⁸

In de Eerste Kamer wordt dit wetsvoorstel zonder stemming aangenomen. Alleen GroenLinks kan zich niet verenigen met het wetsvoorstel, waarvoor zij een aantekening gekregen hebben¹¹⁹.¹²⁰ Over het algemeen zijn alle partijen positief over het wetsvoorstel. De VVD en het CDA geven aan dat zij blij zijn met de verandering van de regelgeving inzake de tijdelijke arbeidsovereenkomst en voordelen te zien in het wetsvoorstel. De SP heeft aangegeven artikel 7:668a Burgerlijk Wetboek geen verbetering te vinden ten opzichte van de huidige wetgeving.¹²¹ GroenLinks heeft ook duidelijk gemaakt het niet eens te zijn met het wetsvoorstel flexibiliteit en zekerheid. De fractie stelt dat er minimale verbeteringen gedaan worden in het wetsvoorstel, maar dat de flexibiliteit daarentegen verslechterd. De tweedeling op de arbeidsmarkt zal volgens hen blijven groeien.¹²²

Wet werk en zekerheid

De beweegredenen van de regering om de ketenregeling aan te passen in de Wet werk en zekerheid zijn het vervroegen van het moment dat een werknemer een contract voor onbepaalde tijd krijgt aangeboden¹²³, de rechtspositie van mensen met een tijdelijke arbeidsovereenkomst versterken, het

¹¹⁵ *Kamerstukken II* 1996/97, 25263, B, p. 1-5.

¹¹⁶ *Kamerstukken II* 1996/97, 25236, 5, p. 1-8, 12-16.

¹¹⁷ Eerstekamer.nl, 18 november 1997.

¹¹⁸ *Kamerstukken II* 1996/97, 25236, 5, p. 1-8, 12-16.

¹¹⁹ Een aantekening krijgen betekent dat een partij tegen gestemd zou hebben wanneer het wel tot een stemming zou zijn gekomen. Eerstekamer.nl, z.d.

¹²⁰ *Handelingen I* 1997/98, 25263, 30, p. 12.

¹²¹ *Kamerstukken I* 1997/98, 25263, 132b, p. 1-21.

¹²² *Handelingen I* 1997/98, 25263, 30, p. 7.

¹²³ *Kamerstukken II* 2012/13, 33566, 15, p. 11.

beperken van langdurige flexibele arbeid en de doorstroom van flexibele naar vaste arbeidsrelaties bevorderen¹²⁴.

De Raad van State en verschillende partijen zijn wat meer verdeeld over de Wet werk en zekerheid. De Raad van State is het ermee eens dat een omslag van baanzekerheid naar werkzekerheid een goede zet kan zijn voor Nederland. Zij geven aan hun twijfels te hebben bij deze wetswijziging, omdat enkele voorstellen misschien een tegengestelde werking kunnen hebben. De Raad van State is van mening dat de voorstellen die gedaan zijn, beperkt zijn. Zij zeggen dan ook dat het volgens hen de vraag is of de positie van flexibele werknemers daadwerkelijk gaat verbeteren, of juist zal verslechteren naar aanleiding van het aanscherpen van de ketenregeling. Ze denken dat ook de regelgeving omtrent het vaste contract aangepast zal moeten worden, omdat werkgevers nog vaak vrees hebben voor het vaste contract. Daarnaast wordt volgens hen de werkzekerheid niet versterkt door het verkorten van de termijn van de ketenregeling, omdat er al een jaar eerder de keus gemaakt moest worden tussen een vast contract of ontslag door de werkgever.¹²⁵

Vier partijen van de Tweede Kamer stemmen tegen dit wetsvoorstel. Dit zijn de SP, de VVD, de PvdD en de 50PLUS-partij. GroenLinks heeft aangegeven tegen de artikelen 7:668a en 7:673 Burgerlijk Wetboek te stemmen.¹²⁶ Een groot deel van de partijen, de VVD, SP, CDA, D66 en ChristenUnie heeft zorgen geuit over de verkorte termijn van de ketenregeling. Opvallend is dat behalve de SP, deze partijen allemaal voor de invoering van deze wet stemmen. Ook de SGP heeft voor het wetsvoorstel gestemd, hoewel zij aangeven zich zorgen te maken over het vervullen van de noden op de arbeidsmarkt door dit wetsvoorstel. Alleen de PvdA is uitsluitend positief over dit wetsvoorstel.¹²⁷

In de Eerste Kamer stemmen vijf partijen tegen het wetsvoorstel werk en zekerheid. Dit zijn de PVV, de SP, de PvdD, OSF en de 50PLUS-partij. De VVD, PvdA en ChristenUnie hebben gezegd zich zorgen te maken over de positie van flexwerkers. Zij vragen zich af of hun positie wel daadwerkelijk verbeterd wordt.¹²⁸

De regering heeft gereageerd op de vragen van de fracties. Zij zegt het terugdringen van het niet vrijwillig, langdurig werken in de flexibele schil noodzakelijk te vinden. Vooral wanneer het oneigenlijk gebruik van flexibele contracten hieraan ten grondslag ligt. Daarom bevat dit wetsvoorstel volgens de regering voorstellen om de bescherming tussen flexibele en vaste contracten meer in balans te brengen. Ook brengt de regering een onderzoek van de OESO naar voren, waaruit is gebleken dat hoe groter het verschil is tussen bescherming van flexibele en vaste contracten, hoe meer flexibele contracten er zullen zijn. Wanneer het verschil in bescherming verkleind wordt, zal dat leiden tot het toenemen van het aantal vaste contracten.¹²⁹

Wet arbeidsmarkt in balans

De regering heeft verschillende beweegredenen om de ketenbepaling te wijzigen in de Wet arbeidsmarkt in balans. Dit zijn het terugbrengen van de verschillen tussen de tijdelijke en vaste arbeidsovereenkomst, voorkomen dat werknemers terechtkomen in een draaideur van tijdelijke contracten¹³⁰, het creëren van meer perspectief op een contract voor onbepaalde tijd voor werknemers met een zwakkere arbeidsmarktpositie¹³¹ en een bewuste keuze bewerkstelligen van de werkgever tussen de verschillende contractvormen¹³².

De Raad van State is vooral negatief over dit wetsvoorstel. Zij denken dat de voorstellen die zijn gedaan, kunnen leiden tot een waterbed-effect. Waar het ene knelpunt wordt opgelost, ontstaat er volgens de Afdeling elders weer een andere. De Raad van State denkt dat er een grotere aanpak nodig is om de positie van mensen met een zwakke arbeidsmarktpositie te verbeteren. Er blijft volgens hen

¹²⁴ *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 2, p. 1.

¹²⁵ *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 4, p. 2, 5, 7, 17.

¹²⁶ *Handelingen II* 2013/14, 33818, 55-20, p.1.

¹²⁷ *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 5, p. 2-5, 8-13.

¹²⁸ *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, B, p. 1-22.

¹²⁹ *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, C, p. 4-5.

¹³⁰ *Kamerstukken II* 2017/18, 34700, 34, bijlage 820240, p. 23.

¹³¹ *Kamerstukken II* 2018/19, 35074, 3, p. 1.

¹³² *Kamerstukken II* 2018/19, 35074, 3, p. 1.

nog een te groot verschil tussen verschillende groepen op de arbeidsmarkt, waardoor er geen balans zal optreden.¹³³ Volgens de Afdeling zullen werkgevers de ruimte die hen geboden wordt blijven gebruiken. De gevolgen hiervan komen vooral bij de zwakkere groepen op de arbeidsmarkt terecht. De Raad van State ziet niet in hoe de uitbreiding van de ketenbepaling kan leiden tot het toenemen van vaste contracten. Zij denkt eerder dat het aantal tijdelijke contracten zal toenemen, dit was immers in de Wet flexibiliteit en zekerheid ook het geval, toen was de termijn ook drie jaar.¹³⁴

Ook de Tweede Kamer is verdeeld over het wetsvoorstel. Uiteindelijk stemmen zes partijen voor en zeven partijen tegen. De fracties van het CDA, de D66 en 50PLUS zijn positief over de voorstellen die zijn gedaan om het aantal vaste contracten te verhogen en denken dat de wetgeving een grote rol speelt in het flexibiliseren van de arbeidsmarkt. De fracties GroenLinks, SP, PvdA, ChristenUnie en 50PLUS zijn sceptisch over het aanpassen van de ketenregeling naar drie jaar. Zij denken dat werknemers nu juist langer op flexibele basis zullen werken en dat een vast contract niet dichterbij komt. Deze fracties vinden dat de onzekerheid voor werknemers met tijdelijke contracten wordt aangewakkerd.¹³⁵

De regering heeft gereageerd op de opmerkingen die de fracties bij het wetsvoorstel hebben gemaakt. Het verlengen van de termijn van de ketenregeling is voornamelijk gedaan om de mogelijkheid voor de werkgever te behouden om fluctuaties in de productie op te vangen. Daarnaast geeft de regering aan dat het voor de werknemer positief kan zijn omdat de arbeidsrelatie een jaar langer wordt voortgezet. De werknemer krijgt meer werkervaring en dit kan volgens de regering de doorslag geven voor een werkgever om een vast contract aan te bieden. De regering erkent dat het niet duidelijk is wat het effect op de doorstroom naar arbeidscontracten voor bepaalde tijd zal zijn van het aanpassen van de maximumtermijn van de ketenbepaling. Zij zeggen dan ook dat dit niet het voornaamste doel is van het aanpassen van de ketenbepaling. Het doel is de arbeidscontracten beter aan te laten sluiten bij de aard van het werk en de behoefte van werknemers en werkgevers.¹³⁶

De Eerste Kamer is het ook niet allemaal eens over dit wetsvoorstel. Zeven fracties stemmen voor het wetsvoorstel, zes stemmen tegen. De partijen D66, SP, PvdA, GroenLinks, SGP en 50PLUS vragen zich af hoe een verlenging van de ketenbepaling meer vaste contracten oplevert. Daarnaast vragen zij zich af hoe de regering wil voorkomen dat werknemers niet nog langer op basis van een tijdelijk arbeidscontract werkzaam zijn. De ChristenUnie en de SGP zijn positiever over het wetsvoorstel. Zij geven aan de redenering van de regering onder het verlengen van de ketenbepaling te begrijpen en denken dat er met dit wetsvoorstel een kentering gemaakt wordt. Wel vraagt de SGP zich af waarom de regering kiest voor een model waarvan al eerder is gebleken dat het niet werkt.¹³⁷

De regering geeft aan dat het doel van de verlenging van de ketenbepaling niet perse is om het aantal vaste contracten te verhogen, maar dat het meer ligt in het laten aansluiten van contractvormen bij de behoefte van werkgevers en werknemers en de aard van het werk. Daarnaast kan door het verlengen van de ketenregeling, de werkgever ervoor kiezen de werknemer langer op tijdelijke basis in dienst te houden, in plaats van de arbeidsrelatie te beëindigen. Volgens de regering is flexibel werk noodzakelijk om de arbeidsmarkt goed te laten werken. De regering zegt het wel belangrijk te vinden dat de keuzes van werkgevers afhankelijk zijn van de aard van de werkzaamheden en niet van de risico's tussen de verschillende contractvormen.¹³⁸

Opvallend is dat de weerstand tegen de ketenregeling toe lijkt te nemen naarmate de wetten zich ontwikkelen. Tijdens het wetgevingsproces van de Wet flexibiliteit en zekerheid was er nauwelijks weerstand tegenover de ketenregeling. De Raad van State heeft er zelfs niets over vermeld in haar advies. De weerstand werd al wat groter bij het behandelen van de Wet werk en zekerheid. Men was er bang voor dat de maatregelen ervoor zouden zorgen dat flexibele werknemers eerder hun baan zouden verliezen en dat de ketenregeling dus averechts zou werken. Niet meer vaste contracten, maar een snellere roulatie in tijdelijke contracten. Nu in de Wet arbeidsmarkt in balans voor de tweede keer

¹³³ *Kamerstukken II 2018/19, 35074, 4, p. 2.*

¹³⁴ *Kamerstukken II 2018/19, 35074, 4, p. 10/12.*

¹³⁵ *Kamerstukken II 2018/19, 35074, 8, p. 1-16.*

¹³⁶ *Kamerstukken II 2018/19, 35074, 9, p. 18-19.*

¹³⁷ *Kamerstukken I 2018/19, 35074, B, p. 1-14.*

¹³⁸ *Kamerstukken I 2018/19, 35074, D, p. 16-17.*

wordt gepoogd door middel van de ketenregeling een verandering in het gebruik van flexibele en vaste arbeidscontracten teweeg te brengen, lijken de politici sceptischer geworden. Ook nu is het doel werknemers sneller een vast contract te laten verkrijgen, maar de termijn waarin tijdelijke contracten mogen worden afgesloten, wordt verlengd. Veel fracties begrijpen de logica hierachter niet.

Deskundigen

De heer de Beer en de heer Wiltthagen zijn allebei van mening dat de Wet flexibiliteit en zekerheid heeft gefaald. Dit aangezien het doel van de wet was het verschil tussen flex en vast te verkleinen, maar het aantal flexcontracten sinds de invoering van de wet een enorme vlucht heeft genomen.¹³⁹

Omdat de Wet flexibiliteit en zekerheid volgens de heer Wiltthagen niet gewerkt heeft, riep hij in 2013 op tot het herontwerpen van deze wet. Hij vindt dat mensen die niet op basis van een vast contract werkzaam zijn, geen zekerheden mogen worden onthouden, of deze pas toekennen wanneer men een vast contract heeft gekregen. Hij pleit ervoor dat deze zekerheden goed in de wet worden vastgelegd.¹⁴⁰

Verhulp vroeg zich af of het verkorten van de termijn waarbinnen drie tijdelijke contracten afgesloten mogen worden van drie naar twee jaar wel zal leiden tot het beoogde doel, werknemers eerder een contract voor onbepaalde tijd laten krijgen. Hij denkt dat voor veel mensen dit niet het geval zal zijn, omdat zij aan de onderkant van de arbeidsmarkt behoren. Het zal deze mensen niet stimuleren aan het werk te blijven. De Wet werk en zekerheid is volgens de heer Verhulp een stap in de goede richting geweest, maar hij denkt dat er meer moet gebeuren om de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geen onbereikbaar statussymbool te laten worden.¹⁴¹

De heer de Beer is van mening dat ook de Wet werk en zekerheid niet heeft veroorzaakt wat ermee werd beoogd. Het was de bedoeling dat deze wet de balans tussen flexibiliteit en zekerheid zou herstellen. Echter waren er een jaar na invoering van deze wet al geluiden te horen dat ook deze wet averechts zou werken. Het aantal flexwerkers zou zijn toegenomen en de kloof tussen vast en flexibel zou niet verminderd zijn.¹⁴²

De heer Wiltthagen stelde in 2016 al voor de Wet werk en zekerheid aan te passen, als een soort noodoplossing. Hij wilde de maximale termijn verlengen naar drie jaar, zoals nu in de Wet arbeidsmarkt in balans ook gebeurt. Ook wilde hij de tussenpoos terugdraaien naar drie maanden. Dat gebeurt in de Wet arbeidsmarkt in balans niet.¹⁴³

Volgens Verhulp zijn de voorstellen die nu worden gedaan om de Wet werk en zekerheid aan te passen gebaseerd op bevindingen die vandaag de dag niet meer gelden. Dit omdat er nog steeds uitspraken door de Hoge Raad over de wet gedaan worden, waardoor sommige onzekerheden van die wet nu niet meer aan de orde zijn. Tevens ziet hij niet in hoe de verlenging van de maximale termijn van de ketenregeling ervoor kan zorgen dat men eerder een vast contract krijgt.¹⁴⁴

Ook De Beer denkt dat de doorstroom naar vaste banen niet zal stijgen door het verlengen van de termijn van de ketenbepaling, doordat de risico's en kosten voor werkgevers niet zijn verminderd. Er wordt volgens hem niet genoeg aangepast om daadwerkelijk veranderingen teweeg te brengen.¹⁴⁵ Volgens de heer De Beer wordt de vaste arbeidsrelatie nog als de standaard gezien, hoewel dat niet langer kan vindt hij. De Wet arbeidsmarkt in balans is naar zijn mening een stap in de goede richting, maar er moeten grondigere veranderingen komen om de wet aan te laten sluiten bij de hedendaagse arbeidsmarkt.¹⁴⁶ Wiltthagen denkt dat de Wet arbeidsmarkt in balans niet gaat werken. Hij denkt dat flexwerken in Nederland alleen maar meer zal worden. Flexibiliteit zit vast in het systeem, de Wet

¹³⁹ Wiltthagen SMA 2003, p. 297-307. De Beer 2018, p. 27-28.

¹⁴⁰ Wiltthagen *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 2013, p. 189.

¹⁴¹ Verhulp TRA 2014, p. 5-6.

¹⁴² De Beer 2018, p. 27-28.

¹⁴³ Wiltthagen 2016.

¹⁴⁴ Verhulp 2019, p. 1-2.

¹⁴⁵ De Beer 2018.

¹⁴⁶ De Beer 2018.

werk en zekerheid is nog teveel gefocust op het vaste contract. Het heeft volgens Wilthagen en De Beer geen zin de regels rondom het vaste contract te versoepelen om werkgevers minder huiverig te laten zijn deze contractvorm aan te bieden. Zij denken dat het flexibele werk geaccepteerd moet worden en de regelgeving zo goed mogelijk moet worden vormgegeven.¹⁴⁷

Op welke gebieden verschillen deskundigen en de wetgever van mening met betrekking tot de wetten?

Tijdens de Wet flexibiliteit en zekerheid ziet de ketenbepaling er als volgt uit. Gedurende een periode van 36 maanden, kan men maximaal drie tijdelijke contracten afsluiten. Wanneer je een contract afsluit die over deze periode heen gaat, of een vierde contract binnen deze periode, dan is er automatisch sprake van een contract voor onbepaalde tijd. Na een tussenpoos van drie maanden, waarin geen contract is afgesloten tussen werkgever en werknemer, start een nieuwe keten.¹⁴⁸ In de Wet werk en zekerheid is de ketenregeling aangepast. De maximale termijn waarin drie contracten kunnen worden afgesloten is verkort naar 24 maanden. Ook is de tussenpoos waarna een nieuwe keten ontstaat, verlengd naar zes maanden.¹⁴⁹ De bedoeling van de wetgever hiermee is om werknemers eerder een vast contract te laten verkrijgen.¹⁵⁰ Daarnaast wordt verwacht dat de tussenpoos van zes maanden voor veel werknemers moeilijk te overbruggen is. Hierdoor zal een werkgever de werknemer niet kunnen vragen zes maanden te wachten voordat er een nieuwe keten gestart kan worden, zoals in de Wet flexibiliteit en zekerheid gebeurde. Ook wel de draaideurconstructie genoemd.¹⁵¹ In de Wet arbeidsmarkt in balans is voor de tweede keer de ketenregeling gewijzigd. De termijn waarin tijdelijke contracten kunnen worden afgesloten, is weer verlengd naar 36 maanden. De tussenpoos, die in de Wet werk en zekerheid zes maanden bedroeg, is hetzelfde gebleven.¹⁵²

Wat hieraan opvalt is het opnieuw verlengen van de ketenregeling. Zoals blijkt uit de tekst heeft de Wet flexibiliteit en zekerheid een grote toename aan tijdelijke contracten veroorzaakt. Men probeerde dit te verhelpen met de Wet werk en zekerheid, maar dit werkte niet. Nu wordt de ketenregeling teruggedraaid naar de termijn van de Wet flexibiliteit en zekerheid, met de tussenpoos van de Wet werk en zekerheid, terwijl deze beide wetten volgens de regering niet hebben gewerkt.

Uit bovenstaande tekst valt op te maken dat de drie deskundigen het er met elkaar over eens zijn dat de Wet arbeidsmarkt in balans een goed begin is om de hoeveelheid flexcontracten te beheersen, maar zij denken wel dat er een grotere hervorming van het arbeidsrecht nodig is voordat er echt veranderingen optreden. Daarnaast komt vooral uit de meningen van de heren De Beer en Wilthagen naar voren dat zij denken dat het flexwerk niet meer te verdringen is van de arbeidsmarkt, maar dat het geaccepteerd zou moeten worden en de wetgeving erop aangepast moet worden.

Ook blijkt uit deze tekst dat de wetgever en de deskundigen het wat betreft de Wet arbeidsmarkt in balans niet met elkaar eens zijn. De regering verwacht dat deze wet het verschil tussen vaste en flexibele contracten zal verkleinen, terwijl de deskundigen dit nog niet zo gauw zien gebeuren. Zo verbaast de heer Verhulp zich erover dat de wetgever met de verlenging van de maximale termijn van de ketenregeling, beoogt werknemers eerder te laten doorstromen naar vaste contracten.¹⁵³ En de heren De Beer en Wilthagen denken dat het flexwerk in het Nederlandse systeem zit ingebakken, waardoor het alleen maar meer zal worden. Zij denken dat de wetgeving hierop zal moeten inspelen door het te omarmen in plaats van proberen tegen te houden.¹⁵⁴

6.2 – Overeenkomsten

De regering zegt dat er grotere veranderingen nodig zijn om de arbeidsmarkt in Nederland in zijn evenwicht te herstellen. Volgens hen is de Wet arbeidsmarkt in balans dan ook een eerste stap in een

¹⁴⁷ Spierings, *de Volkskrant* 26 februari 2019.

¹⁴⁸ *Kamerstukken II* 1996/97, 25263, 3, p. 1.

¹⁴⁹ Artikel 7:668a (geldend) Burgerlijk Wetboek.

¹⁵⁰ *Kamerstukken II* 2012/13, 33566, 15, p. 11.

¹⁵¹ *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 2, p. 4-5.

¹⁵² *Kamerstukken II* 2018/19, 35074, 3, p. 135.

¹⁵³ Verhulp 2019, p. 1-2.

¹⁵⁴ Spierings, *de Volkskrant* 26 februari 2019.

pakket van maatregelen dat zal worden doorgevoerd.¹⁵⁵ De deskundigen vinden ook dat de Wet arbeidsmarkt in balans een mooie eerste stap is in de richting van een evenwichtige arbeidsmarkt. Wel denken zij dat er grotere veranderingen nodig zijn om dat evenwicht ook daadwerkelijk te herstellen.

Ook valt op dat de ketenregeling niet alleen binnen de regering steeds meer weerstand krijgt door de jaren heen, maar ook onder de deskundigen wordt de weerstand tegenover de ketenregeling steeds groter. Zo zijn de partijen bij de stemming over de Wet flexibiliteit en zekerheid er snel uit en wordt er overwegend positief gestemd, er stemmen in de Tweede Kamer slechts drie partijen tegen¹⁵⁶. In de Eerste Kamer wordt de wet zonder stemming aangenomen, waarbij alleen GroenLinks het er niet mee eens is, waardoor deze partij een aantekening verleend krijgt¹⁵⁷. Bij de Wet werk en zekerheid gaat dit al wat stroever. In de Tweede Kamer stemmen er vier partijen tegen, waarbij GroenLinks voor stemt, maar geacht wil worden tegen artikel 7:668a BW te stemmen¹⁵⁸. In de Eerste Kamer stemmen vijf partijen tegen¹⁵⁹. Bij de Wet arbeidsmarkt in balans zijn de meningen in de regering nog sterker verdeeld. Er stemmen slechts zes partijen voor en zeven tegen deze wet in de Tweede Kamer.¹⁶⁰ In de Eerste Kamer stemmen er zeven partijen voor en zes partijen tegen de Wet arbeidsmarkt in balans.¹⁶¹

De deskundigen zijn het wat betreft de ketenregeling met elkaar eens. Ze denken dat de Wet flexibiliteit en zekerheid en de Wet werk en zekerheid beiden niet het gewenste effect hebben gehad.¹⁶² Tevens denken ze niet dat de nieuwe Wet arbeidsmarkt in balans het verschil zal gaan maken in het evenwicht op de arbeidsmarkt. Er zijn volgens hen grotere veranderingen nodig om de balans te herstellen.¹⁶³ De heer Wilthagen pleit er zelfs voor om een heel nieuw Wetboek van werk te ontwerpen.¹⁶⁴

6.3 – Kwantificatie

Van de mensen zonder diploma's in 1990, had 15% een flexibel dienstverband, tegenover 6% van de hoogopgeleiden. In 2016 was dit gestegen naar 40% voor de laagopgeleiden en 17% voor de hoogopgeleiden. De verhouding tussen beide groepen is niet veranderd. Op een flexibel arbeidscontract hebben laagopgeleiden 2,4 keer zoveel kans als hoogopgeleiden. De kloof tussen beide groepen is echter wel groter geworden; van 9 naar 23 procentpunten.¹⁶⁵

Tussen de jaren '90 en 2008 is het percentage aan doorstroming naar een vast contract gedaald van 50% naar een kleine 20%¹⁶⁶. Dit percentage steeg tussen 2009 en 2018 van 23% naar 25%. Dit lijkt weinig, maar dit percentage stond in 2013, toen het slecht ging met de economie op 18%. Er is dus in vijf jaar een stijging van 7% geweest.¹⁶⁷

Dit betekent dus dat er na een lange periode van daling in het percentage van doorstroming naar vaste contracten, weer een stijging aan de gang is. Daarbij valt op te merken dat bij de cijfers tussen de jaren '90 en 2008 de arbeidsgroep scholieren/studenten is meegenomen. Dit is bij de cijfers tussen 2009 en 2018 niet gedaan. Wanneer dit wel was gebeurt, was deze stijging waarschijnlijk nog veel hoger geweest, aangezien 70% van de scholieren/studenten een bijbaan heeft met een tijdelijk contract¹⁶⁸.

Door het CBS is tussen 2012 en 2015 een onderzoek gedaan naar opleidingsniveau in relatie tot het doorstromen naar vaste contracten. Hieruit bleek dat van de hoogopgeleiden die in 2012 begonnen op de arbeidsmarkt met een flexibel contract, 36% was doorgestroomd naar een vast contract. Onder de laagopgeleiden was dit 17%.¹⁶⁹ Dat deze percentages zo'n eind uit elkaar liggen, valt te verklaren doordat hoogopgeleiden voornamelijk de contracten met het meeste perspectief hebben. Dit zijn

¹⁵⁵ *Kamerstukken II* 2018/19, 35074, 3, p. 18.

¹⁵⁶ *Eerstekamer.nl*, 18 november 1997.

¹⁵⁷ *Handelingen I* 1997/98, 25263, 30, p. 12.

¹⁵⁸ *Handelingen II* 2013/14, 33818, 4, p. 17.

¹⁵⁹ *Handelingen I* 2013/14, 33818, 33-9, p. 1.

¹⁶⁰ *Handelingen II* 2018/19, 35074, 49-11, p. 3.

¹⁶¹ *Handelingen I* 2018/19, 35074, 32-12, p. 1.

¹⁶² Verhulp *TPE Digitaal* 2013, p. 100. Wilthagen *SMA* 2003, p. 297-307. De Beer 2018, p. 27-28.

¹⁶³ De Beer 2018. Spierings, *de Volkskrant* 26 februari 2019. Verhulp 2019, p. 1-2.

¹⁶⁴ Toe Laer, 12 maart 2019.

¹⁶⁵ De Beer *TPE Digitaal* 2018, p. 9.

¹⁶⁶ Wilthagen *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 2013, p. 188.

¹⁶⁷ De Vries & Spijkerman 2019, p. 13.

¹⁶⁸ De Vries & Spijkerman 2019, p. 6.

¹⁶⁹ CBS 2017.

bijvoorbeeld tijdelijke contracten met uitzicht op vast, of een tijdelijk contract voor minimaal een jaar. Onder laagopgeleiden is het doorstromingspercentage 20%, wat een stuk lager ligt dan het gemiddelde van 33%. Laagopgeleiden werken vooral op basis van oproepcontracten, uitzendcontracten of tijdelijk zonder vaste uren (43%).¹⁷⁰

Het Centraal Planbureau heeft naar buiten gebracht dat laagopgeleiden de buffer van de Nederlandse economie zijn. Als er sprake is van mindere economische welvaart, groeit de werkloosheid onder laagopgeleiden met 6%, wat weer wordt ingehaald wanneer de economische welvaart hoger is. Wanneer er dus sprake is van laagconjunctuur, vangt deze groep de klappen op.¹⁷¹

Uit gegevens van het UWV is gebleken, dat wanneer scholieren en studenten niet meegenomen worden in de telling van het aantal laagopgeleiden met een vast contract, 64% van deze categorie een vast contract heeft. Dit is maar een fractie lager dan het gemiddelde van 67%. Ook het aantal flexibele contracten is volgens het UWV maar een klein beetje hoger dan het gemiddelde. 18% van de laagopgeleiden heeft een flexibel contract, tegenover 15% van het gemiddelde.¹⁷²

Uit de gegevens van CBS Statline blijkt dat sinds 2003 het aantal vaste contracten onder laagopgeleiden van 1,5 miljoen naar 924 duizend is afgenomen. Onder hoogopgeleiden is dit aantal juist toegenomen, van 1,5 miljoen naar 2,2 miljoen. De tijdelijke contracten met uitzicht op vast zijn onder laagopgeleiden gestegen van 56 duizend naar 62 duizend, wat uiteraard positief is, maar onder hoogopgeleiden is dit aantal contracten van 58 duizend naar 159 duizend gestegen. Een toename van bijna 100.000 contracten. De tijdelijke contracten met de duur van een jaar, of langer dan een jaar zijn gestegen van 30 duizend naar 35 duizend onder laagopgeleiden, onder hoogopgeleiden van 37 duizend naar 81 duizend. Wat positief is, is dat de tijdelijke contracten korter dan een jaar zijn afgenomen onder laagopgeleiden van 76 duizend naar 68 duizend. Onder hoogopgeleiden is deze contractvorm toegenomen van 25 duizend naar 44 duizend.¹⁷³ Dit is het enige punt waarop de laagopgeleiden het ‘winnen’ van de hoogopgeleiden. Echter is het de vraag wat de oorzaak van de toename bij hoogopgeleiden is. Wellicht worden zij na een periode van acht maanden aangenomen op basis van een vast contract en wordt het tijdelijke contract gezien als een verlengde proefperiode, of worden zij eerder ontslagen. Daarnaast is het ook de vraag wat de oorzaak van de afname bij laagopgeleiden is. Wordt er door de werkgever eerder afscheid van hen genomen, of krijgen zij eerder een vast contract aangeboden?

Dan zijn er nog de arbeidscontracten zonder vaste uren. Het aantal vaste contracten zonder vaste uren is onder laagopgeleiden gestegen van 27 duizend naar 50 duizend. Onder hoogopgeleiden is dit aantal gestegen van 13 duizend naar 36 duizend. Bij deze contractgroep is de stijging onder laag- en hoogopgeleiden dus hetzelfde. Echter wanneer er gekeken wordt naar een tijdelijk contract zonder vaste uren, zien we onder laagopgeleiden sinds 2003 een toename van 60 duizend naar 101 duizend contracten. Onder hoogopgeleiden is er ook sprake van een toename, zij gaan van 16 duizend naar 41 duizend. Dat is een toename van 41 duizend onder laagopgeleiden en een toename van 25 duizend onder hoogopgeleiden.¹⁷⁴ Hoewel er dus bij beide groepen een stijging te zien is, hebben de laagopgeleiden bij het tijdelijke contract zonder vaste uren de hoogste stijging. Dit is het minst gunstige contract, omdat je als werknemer niet weet hoe lang je in dienst zal zijn, maar ook onzekerheid hebt over het aantal uren dat je zal maken per maand.

Volgens het CPB is het belangrijk het verschil tussen hoog- en laagopgeleiden te corrigeren aan de hand van persoonskenmerken zoals leeftijd, geslacht, herkomst en positie in het huishouden. Het verschil in de kans op een tijdelijk contract tussen laag- en hoogopgeleiden neemt dan af van 17%-punt naar 6%-punt.¹⁷⁵

¹⁷⁰ UWV 2017, p. 11.

¹⁷¹ *Kamerstukken I* 2018/19, 35074, C, p. 10.

¹⁷² UWV 2017, p. 2.

¹⁷³ CBS 2019.

¹⁷⁴ CBS 2019.

¹⁷⁵ CPB 2016.

Wanneer ik de gegevens van CBS Statline over 2018 erbij pak en uitreken hoeveel procent van de laagopgeleiden uit de werkzame beroepsbevolking werkzaam is op basis van een tijdelijk contract, kom ik op 2,9%. Bij de hoogopgeleiden kom ik op een hoger aantal, maar liefst 3,7%.¹⁷⁶ Hier vallen mensen tussen de 15 en 75 jaar die werkzaam zijn onder. Wellicht is het dus zo dat laagopgeleiden meer op basis van flexibele contracten zoals oproep- of uitzendcontracten werken, maar op basis van tijdelijke contracten werken volgens deze cijfers meer hoogopgeleiden. Het is wel zo dat de hoogopgeleiden voornamelijk de contracten met meer perspectief hebben, zoals het tijdelijke contract voor langer dan een jaar of het tijdelijke contract met uitzicht op vast. De laagopgeleiden hebben voornamelijk de tijdelijke contracten korter dan een jaar of tijdelijke contracten zonder vaste uren.¹⁷⁷

Uit deze cijfers valt op te maken dat de verschillen tussen hoog- en laagopgeleiden groot zijn. Sinds 2003 zijn de laagopgeleiden er voor het grootste deel op achteruit gegaan, terwijl de hoogopgeleiden erop vooruitgegaan zijn. Toch blijkt uit de gegevens van CBS Statline dat er meer hoogopgeleiden dan laagopgeleiden op basis van een tijdelijk contract werkzaam zijn. Hoewel er minder laagopgeleiden dan hoogopgeleiden op basis van tijdelijke contracten werken, hebben de laagopgeleiden wel de minst perspectiefrijke contracten. Hierdoor kan het zijn dat wanneer er wordt gekeken naar het doorstromingspercentage naar een vast contract, hoogopgeleiden sneller doorstromen dan laagopgeleiden.

6.4 – Onafhankelijk/afhankelijk

De drie deskundigen zijn onafhankelijk. Zo is de heer De Beer bijzonder hoogleraar arbeidsverhoudingen aan de Universiteit van Amsterdam en lid van onafhankelijke onderzoeksbureaus die onderzoek naar arbeidsverhoudingen doen.¹⁷⁸ De heer Verhulp is hoogleraar arbeidsrecht aan de Universiteit van Amsterdam en lid van enkele onafhankelijke commissies. De heer Wilthagen is hoogleraar arbeidsmarkt aan Tilburg University. Ook hij heeft enkele nevenactiviteiten. Deze nevenactiviteiten zijn allemaal onafhankelijk.¹⁷⁹ De organisaties waarvoor nevenactiviteiten worden uitgevoerd hebben dus geen belang bij de uitspraken die door de heer Wilthagen worden gedaan. Dit geldt ook voor de nevenactiviteiten van de heren De Beer en Verhulp.

De regering zou een onafhankelijk instituut moeten zijn. Echter, elke partij heeft zijn eigen idealen die worden nagestreefd. Daarnaast hebben alle partijen leden die dezelfde mening als de partijleiders delen. Het is voor de partijen belangrijk deze leden te behouden, dus zullen er uitspraken gedaan moeten worden waar deze leden zich ook in kunnen vinden. Tevens kunnen politieke partijen giften ontvangen¹⁸⁰. Hierdoor kan het zo zijn dat men wel bereid is een gift te schenken, als men er op politiek vlak wat voor terugkrijgt. Daarom zijn de politieke partijen en daarmee de regering, niet geheel onafhankelijk. Wel willen ze allemaal het beste voor Nederland en proberen zij dit vanuit hun eigen idealen na te streven.

Het Centraal Bureau voor de Statistiek is een onafhankelijk onderzoek orgaan. De onafhankelijkheid van het CBS ligt vastgelegd in de Wet. Dit is de Wet op het Centraal Bureau voor de Statistiek.¹⁸¹ Ook het Centraal Planbureau is onafhankelijk. Deze onafhankelijkheid is ook vastgelegd in de wet.¹⁸² Het Sociaal Cultureel Planbureau is tevens onafhankelijk. Dit staat beschreven in de Aanwijzing planbureaus. Daarnaast heeft het SCP een bestand op haar website staan met betrekking tot haar onafhankelijkheid.¹⁸³

6.5 – Causaliteit

De heer De Beer is van mening dat de oorzaak van de flexibilisering van de arbeidsmarkt niet ligt in autonome trends als technologisering en globalisering. Dit omdat ook andere Europese landen hiermee te maken hebben. Wanneer dit de oorzaak zou zijn van de groei van de flexibiliteit op de arbeidsmarkt, zou deze groei ook bij andere Europese landen te zien moeten zijn. Nu dat bij de meeste Europese

¹⁷⁶ Zie bijlage 2 voor berekening.

¹⁷⁷ CBS 2019.

¹⁷⁸ Paul de Beer, z.d.

¹⁷⁹ Tilburg University, z.d.

¹⁸⁰ Parlement.com z.d.

¹⁸¹ CBS z.d.

¹⁸² CPB 2019.

¹⁸³ SCP z.d.

landen niet het geval is, gaat De Beer ervan uit dat er nationale factoren meespelen in Nederland, zoals de sociale zekerheid, de fiscaliteit en veranderingen in het ontslagrecht. Hiermee is de groei van de flexibele schil in Nederland geen gevolg van autonome ontwikkelingen meer, maar een gevolg van het beleid dat in Nederland is en wordt gevoerd.¹⁸⁴ Volgens De Beer wordt de groei van de flexibele schil verklaard doordat bedrijven hun kosten en risico's zo veel mogelijk willen reduceren. De Wet flexibiliteit en zekerheid en de Wet werk en zekerheid hebben dit ondersteund. Hij denkt dat de mogelijkheden tot het verminderen van kosten en risico's door werkgevers verkleind moeten worden om de groei van de flexibele schil tot stilstand te brengen. Men moet voorkomen dat de inzet van tijdelijk personeel goedkoper is dan het inzetten van vaste werknemers en de risico's tussen beide contractvormen moeten niet te ver uit elkaar liggen.¹⁸⁵

Volgens de heren Verhulp en De Beer zijn er twee mechanismen die invloed kunnen hebben op de hoeveelheid flexibele arbeid. Het eerste is externe ontwikkelingen zoals mondialisering en technologische ontwikkelingen. Hierdoor zouden ondernemingen genoodzaakt kunnen zijn om meer flexibel personeel in te zetten. Het tweede mechanisme houdt verband met wetgeving en het gebruik van contractvormen. De kosten en risico's die een contract met zich meebrengt worden beïnvloed door wet- en regelgeving. De werkgever zal kiezen voor het goedkoopste en minst risicovolle contract. De bescherming voor werknemers met een tijdelijk dienstverband is stukken lager dan voor werknemers met een vast contract in Nederland. Het lijkt logisch dat dit met elkaar te maken heeft, omdat Nederland ook veel werknemers met een tijdelijk dienstverband heeft. Echter, wanneer men dit vergelijkt met andere Europese landen, blijkt dat hierin geen verband is. Spanje heeft bijvoorbeeld een grotere bescherming voor tijdelijke contracten dan voor vaste contracten en toch zijn er nog meer tijdelijke contracten dan in Nederland. Een lage bescherming voor tijdelijke contracten resulteert dus niet automatisch in een groot aantal tijdelijke contracten. Volgens de heren De Beer en Verhulp is er weinig bewijs dat de grote flexibele schil van Nederland zijn oorzaak vindt in de verandering van wetgeving. Wel is duidelijk dat de wet genoeg ruimte heeft geschapen om de flexibele schil te laten groeien. De kans dat door wijziging van de huidige wetgeving deze trend zal veranderen, is volgens deze deskundigen klein.¹⁸⁶

De Beer denkt dat de recente groei van het aantal banen voor onbepaalde tijd komt door de conjunctuur en de schaarste op de arbeidsmarkt. Veranderende wetgeving is volgens hem niet de oorzaak hiervan. Naar aanleiding van de Wet arbeidsmarkt in balans verwacht hij dan ook geen grote veranderingen.¹⁸⁷

De heren Verhulp en Wiltthagen denken allebei dat het in stand houden van de bescherming voor vaste contracten en het veranderen van de regels voor flexibele werknemers niet werkt. Volgens Wiltthagen wordt er veel minder gebruik gemaakt van contracten voor bepaalde tijd in landen waar flexibiliteit in het vaste contract is opgenomen.¹⁸⁸ De heer Verhulp zegt dat de bescherming van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te groot is ten opzichte van de bescherming van contracten voor bepaalde tijd. Doordat deze bescherming zo hoog is, kan een werkgever het afsluiten van een contract voor onbepaalde tijd uit de weg gaan.¹⁸⁹ Ook de heer De Beer denkt dat de flexibele schil hierdoor is gegroeid. De werkgever kiest het contract dat de minste risico's met zich meebrengt. Wanneer het verschil in risico's of kosten wordt verkleind, zal de groei van de flexibele schil volgens hem tot stilstand komen.¹⁹⁰

De cijfers met betrekking tot laagopgeleiden en tijdelijke arbeidscontracten worden volgens het UWV beïnvloed door scholieren en studenten die veelal op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd werken. Wanneer we kijken naar de cijfers van de werkzame beroepsbevolking van het CBS, zien we grote verschillen tussen hoog- en laagopgeleiden. Als we de redenering van het UWV aanhouden zou dit grote verschil verklaard kunnen worden doordat het CBS uitgaat van mensen met een leeftijd

¹⁸⁴ De Beer 2018, p. 31.

¹⁸⁵ De Beer 2018, p. 36-37.

¹⁸⁶ De Beer & Verhulp TRA 2017, p. 19-20, 24.

¹⁸⁷ De Beer 2018.

¹⁸⁸ Wiltthagen TRA 2010, p. 3-4.

¹⁸⁹ Verhulp TRA 2014, p. 2.

¹⁹⁰ De Beer 2018, p. 32-33, 37-28.

tussen de 15 en 75 jaar als werkzame beroepsbevolking¹⁹¹. Zij tellen dus ook de scholieren en studenten mee als werkzame beroepsbevolking, terwijl zij worden gezien als laagopgeleiden.

Uit de Memorie van Toelichting van de Wet arbeidsmarkt in balans blijkt dat de regering van mening is dat de kosten en risico's die voor werkgevers aan het arbeidscontract voor onbepaalde tijd verbonden zitten, de reden is dat zij vaak terughoudend zijn werknemers een dergelijk contract aan te bieden. Hierdoor zijn voor werknemers de kansen op de arbeidsmarkt niet gelijk verdeeld. Voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt, waar laagopgeleiden onder vallen, is het uitzicht op een contract voor onbepaalde tijd vaak ver weg, zo stelt de regering. Ook technologische vooruitgang en globalisering worden door de regering als oorzaken van de groei van flexibele contracten gezien.¹⁹²

De bovenstaande tekst beschrijft verschillende meningen over de oorzaak van de toename van de flexibele arbeidscontracten. De deskundigen denken dat deze toename niet voortkomt uit veranderende wetgeving of autonome ontwikkelingen als technologisering, individualisering en globalisering. Zij denken dat er andere factoren op van invloed zijn, zoals de conjunctuur, schaarste op de arbeidsmarkt en de risico's voor de werkgever bij een contract voor onbepaalde tijd.

6.6 – Theorie om te toetsen

Doordat er vaak gezegd wordt dat de verkorting van de ketenbepaling er niet voor heeft gezorgd dat mensen eerder een vast contract krijgen, lijkt het alsof de termijn voor een keten tijdelijke contracten streng is in Nederland. Wanneer je het vergelijkt met andere landen valt dat wel mee. Ook in België, Duitsland en Zweden is de maximale termijn twee jaar en in Frankrijk zelfs anderhalf jaar. Toch zijn er in deze landen veel minder mensen met een tijdelijk contract. De heren De Beer en Verhulp denken niet dat een wijziging van de Wet werk en zekerheid zal bijdragen aan het verkleinen van de omvang van het aantal arbeidscontracten voor bepaalde tijd.¹⁹³

Vergelijking met België

In België is het zo dat men arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mag afsluiten in een periode van maximaal twee jaar. Er mogen dan maximaal vier opeenvolgende arbeidsovereenkomsten worden gesloten, met een minimale duur van drie maanden. Daarnaast is het mogelijk met voorafgaande toestemming van een door de Koning aangewezen ambtenaar overeenkomsten te sluiten voor de maximale duur van drie jaar, waarbij de tijdelijke arbeidsovereenkomsten niet korter mogen zijn dan zes maanden.¹⁹⁴ De tweede mogelijkheid vergt dus wel extra goedkeuring.

Wat opvalt in vergelijking met Nederland is dat er in België een tussenpoos is beschreven die toe te rekenen dient te zijn aan de werknemer. Wanneer er geen tussenpoos is en er verschillende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zijn afgesloten, wordt ervan uit gegaan dat er een contract voor onbepaalde tijd is aangegaan.¹⁹⁵ Daarnaast is de minimale duur van de contracten voor bepaalde tijd in de wet vastgelegd, dat is in Nederland niet aan de orde.

In België werkte in 2018 11,4% van de werkzame beroepsbevolking (20 tot 64 jaar) op basis van een tijdelijk arbeidscontract. Dit was in Nederland 17,4%. Daarmee zit België 2,2% onder het Europees gemiddelde (13,2%) en Nederland 4,2% erboven. Dit is een verschil van 6%. In het Vlaamse Gewest is 8,6% van de laaggeschoolde werknemers (24 tot 64 jaar) werkzaam op basis van een tijdelijk arbeidscontract in 2018. Bij hogeschoolden ligt dit percentage op 6,4%.¹⁹⁶ In Nederland werkt 18% van de laagopgeleiden op basis van een flexibel arbeidscontract (exclusief scholieren en studenten). Dit is drie procent hoger dan het gemiddelde in Nederland (15%).¹⁹⁷

¹⁹¹ CBS z.d.

¹⁹² *Kamerstukken II* 2018/19, 35074, 3, p. 1-2.

¹⁹³ De Beer & Verhulp *TRA* 2017, p. 24.

¹⁹⁴ Artikel 10bis Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten

¹⁹⁵ Artikel 10 Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten.

¹⁹⁶ Statistiekvlaanderen.be, 13 juni 2019.

¹⁹⁷ UWV 2017, p. 2.

Wanneer men de cijfers tussen Nederland en België vergelijkt, ziet men dat in Nederland 18% van de laagopgeleiden werkt op basis van een tijdelijk contract, tegenover 8,6% van de laaggeschoolden in het Vlaamse Gewest in België. Hoewel de systemen van België en Nederland vergelijkbaar zijn, werken er in België toch een aanzienlijk aantal minder mensen op basis van een tijdelijk contract. Het lijkt er dus op dat er een factor in Nederland meespeelt die ervoor zorgt dat dit percentage in Nederland een stuk hoger ligt.

Hoofdstuk 7 – Conclusies

In dit onderzoek is een antwoord gezocht op de vraag: ‘In hoeverre bevordert de verruiming van de ketenbepaling in de Wet arbeidsmarkt in balans een toename van het aantal vaste arbeidscontracten onder laagopgeleiden?’. Om tot dit antwoord te komen is er literatuuronderzoek gedaan naar de Wet flexibiliteit en zekerheid, de Wet werk en zekerheid en de Wet arbeidsmarkt in balans. Hierbij is gekeken naar het wetgevingsproces en de meningen van deskundigen over deze wetten.

Uit de resultaten is gebleken dat de beweegredenen van de regering om de maximale termijn van de ketenregeling te verkorten in de Wet werk en zekerheid waren: het vervroegen van het moment waarop een werknemer een vast contract aangeboden krijgt, het versterken van de rechtspositie van mensen met een tijdelijke arbeidsovereenkomst, het beperken van langdurige flexibele arbeid en het bevorderen van de doorstroom van flexibele naar vaste arbeidsovereenkomsten.

De Raad van State en de leden van de Eerste en Tweede Kamer hadden hun twijfels bij de wetswijziging. Zij waren voornamelijk bang dat de voorgestelde regels averechts zouden werken. De verkorting van de maximale termijn van de ketenregeling baarde hen zorgen, omdat de keuze tussen een vast contract of ontslag al een jaar eerder gemaakt moest worden, wat de werkzekerheid verlaagde.

Voordat de Wet werk en zekerheid in werking trad, had de heer Verhulp het vermoeden dat de wet niet zo zou uitwerken als bedoeld. Volgens de heer De Beer heeft de Wet werk en zekerheid niet bewerkstelligd wat ermee werd beoogd, het herstellen van de balans tussen vast en flexibel werk. Het aantal flexwerkers was enkel toegenomen. In 2016 stelde de heer Wilthagen voor de Wet werk en zekerheid aan te passen. Hij wilde de maximale termijn weer verlengen naar drie jaar en de tussenpoos naar drie maanden terugdraaien.

De beweegredenen van de regering om de maximale termijn van de ketenregeling te verlengen in de Wet arbeidsmarkt in balans zijn: het verkleinen van de verschillen tussen de arbeidsovereenkomst voor bepaalde en onbepaalde tijd, het voorkomen dat mensen terechtkomen in een draaideur van contracten voor bepaalde tijd, meer perspectief op een vast contract creëren voor werknemers met een zwakkere arbeidspositie en de werkgever een bewuste keuze te laten maken tussen de contractvormen. De regering verwacht hiermee de ongelijkheid tussen flexibele en vaste arbeid te verkleinen.

In de Wet arbeidsmarkt in balans hebben de Raad van State en de leden van de Eerste en Tweede Kamer weinig vertrouwen. Zij denken dat er een grotere aanpak nodig is om de positie van mensen met een zwakke arbeidsmarktpositie te verbeteren. Tevens zien zij niet in hoe een verlenging van de maximale termijn kan leiden tot een toename van de vaste contracten. Ze verwachten dat mensen nu juist langer op basis van tijdelijke contracten werkzaam zullen zijn. De partijen die positief over dit wetsvoorstel zijn, hebben aangegeven goedgezind te zijn over de maatregelen die genomen worden om het aantal vaste contracten te verhogen. Dit was echter de minderheid van de partijen.

Uit de onderzoeksresultaten is gebleken dat de deskundigen over de Wet arbeidsmarkt in balans niet erg te spreken zijn. Zo is de heer Verhulp van mening dat de aanpassingen aan de Wet werk en zekerheid die nu worden gedaan, gebaseerd zijn op bevindingen die nu niet meer gelden. Ook ziet hij, net als de regeringspartijen, niet in hoe een verlenging van de maximale termijn ervoor kan zorgen dat men eerder een vast contract krijgt. Wilthagen en De Beer denken dat het geen zin heeft de regels omtrent het vaste contract te versoepelen. Ze zijn van mening dat flexibel werk alleen maar meer zal worden, dat dit geaccepteerd moet worden en dat er duidelijke wetgeving voor zal moeten komen. De deskundigen denken niet dat de wetgeving de enige oorzaak is van de toename van flexibele arbeidscontracten. Zij denken dat voornamelijk de conjunctuur, de schaarste op de arbeidsmarkt en de risico's voor werkgevers meespelen in deze toename. Autonome ontwikkelingen zien zij niet als een oorzaak.

De verschillen tussen laag- en hoogopgeleiden lijken op het eerste gezicht groot. Sinds 2003 zijn de laagopgeleiden er grotendeels alleen maar op achteruit gegaan ten opzichte van hoogopgeleiden. De Wet werk en zekerheid heeft dan ook niet gezorgd voor een toename van de vaste contracten onder laagopgeleiden. Echter, uit onderzoek van het UWV is gebleken dat wanneer scholieren en studenten niet worden meegeteld, de verschillen al een stuk kleiner zijn. Daarnaast is er met de gegevens van CBS Statline een berekening gemaakt waarvan de uitkomst is dat er meer hoog- dan laagopgeleiden werken op basis van een tijdelijk arbeidscontract. De hoogopgeleiden hebben de perspectiefrijke contracten, waardoor zij wellicht sneller naar een vast contract doorstromen. Tevens vangen de laagopgeleiden de klappen op in tijden van laagconjunctuur in Nederland. De werkloosheid onder deze groep stijgt dan met 6%. Wanneer er sprake is van hoogconjunctuur halen zij dit weer in.

De vergelijking met België wijst uit dat er in Nederland aanzienlijk meer laagopgeleiden op basis van een tijdelijk contract werken dan in België. De systemen lijken veel op elkaar, waardoor er waarschijnlijk nationale factoren meespelen die ervoor zorgen dat de aantallen in Nederland hoger zijn.

Wanneer ik het bovenstaande met elkaar vergelijk, durf ik met grote voorzichtigheid te zeggen dat het mij onwaarschijnlijk lijkt dat de ketenbepaling uit de Wet arbeidsmarkt in balans ervoor gaat zorgen dat het evenwicht tussen vast en flexibel zal worden hersteld. Dit aangezien een vergelijkbare regeling voorheen niet heeft gewerkt. Tevens wordt er volgens de deskundigen uit gegaan van de verkeerde oorzaken ten aanzien van de groei van tijdelijke contracten, waardoor volgens hen het aanpassen van de ketenregeling geen noemenswaardig effect zal hebben. Aangezien deze regeling voor de tweede keer in korte tijd wordt aangepast, acht ik dit een logische redenering. Wellicht zou een regeling die gebaseerd is op de juiste oorzaken wel effect hebben.

Tevens denk ik, eveneens met grote voorzichtigheid, dat laagopgeleiden niet sneller een vast contract zullen krijgen als gevolg van deze wet. Dit omdat, zoals ook de deskundigen zeggen, de risico's voor een werkgever met betrekking tot het vaste contract nog te groot zijn en het onwaarschijnlijk is dat men eerder een vast contract zal krijgen bij een verlengde termijn. Daarnaast wordt deze groep voor een langere periode blootgesteld aan onzekerheid. Wanneer de economie verslechterd, zullen deze mensen daar waarschijnlijk de dupe van worden, aangezien de werkloosheid in tijden van laagconjunctuur met 6% stijgt onder laagopgeleiden.

Als laatst wil ik benoemen dat, om gefundeerde uitspraken over dit onderwerp te kunnen doen, er meer onderzoek nodig zal zijn. Niet alle gegevens zijn zo eenduidig als ze op het eerste oog lijken bij dit onderwerp. Daarom heb ik bovenstaande conclusie met voorzichtigheid geschreven en wil ik benadrukken dat de conclusies die hierboven staan, niet als de waarheid kunnen worden aangenomen.

Hoofdstuk 8 – Aanbevelingen

Aangezien dit een fundamenteel onderzoek betreft en de Wet arbeidsmarkt in balans nog niet in werking is getreden, kunnen er geen aanbevelingen worden gedaan naar aanleiding van deze wet.

Om gedegen uitspraken te kunnen doen over dit onderwerp zal nader onderzoek nodig zijn. In dit onderzoek is slechts een klein deel van de ketenregeling onderzocht. Er zou bijvoorbeeld nog gekeken kunnen worden naar de afwijkingen in cao's in relatie tot de ketenregeling. Tevens zal er onderzoek gedaan kunnen worden naar mogelijke andere manieren van wetgeving, waardoor misschien iedere werknemer in Nederland dezelfde kansen heeft. Er zal onderzocht kunnen worden of een nieuw wetboek van werk, zoals Wilthagen heeft voorgesteld, de problemen in Nederland zou kunnen oplossen. Wellicht functioneert het hele arbeidsbestel in Nederland niet goed meer en zou dit een oplossing kunnen zijn.

Daarnaast zal er gebruik gemaakt moeten worden van eenduidige cijfers om goed gefundeerde uitspraken te kunnen doen. Hiermee wordt bedoeld dat bij cijfers over laagopgeleiden, scholieren en studenten bijvoorbeeld niet meegeteld zouden moeten worden. Deze groep wordt vaak meegeteld als laagopgeleiden met een tijdelijk contract, vanwege bijbaantjes die zij hebben en omdat zij vaak nog geen diploma's hebben naast het diploma van de middelbare school. Ook de cijfers met betrekking tot 'flexibele arbeid' zijn niet altijd eenduidig. Dit komt doordat de ene instantie oproep- en uitzendcontracten wel meeneemt in de cijfers en de andere instantie niet.

Om dit onderzoek op een juiste manier te kunnen uitvoeren zal er meer onderzoek gedaan moeten worden naar wat er écht nodig is op de Nederlandse arbeidsmarkt. Zoals de deskundigen al hebben gezegd is flexibiliteit niet meer weg te denken in Nederland en zal daarop ingespeeld moeten worden. Het is in mijn ogen noodzakelijk dat er een regeling komt waarbij geen enkele groep op de arbeidsmarkt verminderde kansen heeft dan andere groepen.

Hoofdstuk 9 – Methode

Dit hoofdstuk beschrijft wat de onderzoeksmethoden zijn geweest die ik gebruikt heb voor het schrijven van deze scriptie. Dit onderzoek is van kwalitatieve aard, dat uitsluitend is gedaan door middel van literatuuronderzoek. De keuze om enkel literatuuronderzoek te doen, is gemaakt omdat er enorm veel over dit onderwerp is geschreven. Veel deskundigen hebben hun mening gegeven over dit onderwerp. Omdat het niet mogelijk is al deze meningen mee te nemen in dit onderzoek, heb ik drie deskundigen uitgekozen voor de beantwoording van onderzoeksvraag twee en drie.

Dit onderzoek is op een zo betrouwbaar mogelijke manier uitgevoerd. Daarom is er gebruik gemaakt van betrouwbare bronnen, zover dat mogelijk was. De bronnen die zijn gebruikt zijn de meningen van hoogleraren, experts, Kamerstukken, wet- en regelgeving, stukken uit vakbladen en onderzoeksinstanties zoals het CBS, CBP en SCP. Zoals hierboven beschreven, is in dit onderzoek van slechts één onderzoeksmethode gebruik gemaakt. Dit verlaagt de betrouwbaarheid van het onderzoek. Dit onderzoek is uitgevoerd door het doen van literatuuronderzoek. Deze keuze is gemaakt omdat het veel tijd kost literatuuronderzoek te doen en er te weinig tijd beschikbaar is om dit grondig te doen en daarnaast gebruik te maken van een andere onderzoeksmethode. Iemand anders die dit onderzoek op dezelfde wijze zou uitvoeren, zou een andere uitkomst kunnen krijgen. Dit is mogelijk door een verschil in interpretatie tussen personen.

De validiteit van dit stuk is gewaarborgd doordat ik uitsluitend gebruik gemaakt heb van stukken van mensen die geen belang hebben bij de uitspraken die worden gedaan. In dit stuk zijn de termen ‘ketenbepaling’ en ‘ketenregeling’ afwisselend gebruikt. Dit is gedaan omdat dit ook in de literatuur gedaan wordt. De betekenis van deze begrippen is exact hetzelfde. Om de validiteit van dit stuk zo goed mogelijk te waarborgen, heb ik de begrippen uit de probleemstelling die op verschillende wijze geïnterpreteerd kunnen worden gedefinieerd. De validiteit van mijn onderzoek wordt verlaagd doordat ik slechts de mening van drie deskundigen meeneem. Hierdoor mis ik de informatie van andere deskundigen. De validiteit van dit stuk wordt tevens verlaagd doordat de bronnen die ik heb gebruikt verschillende definities hanteren van de begrippen ‘laagopgeleid’ en ‘flexibele arbeid’. Doordat het begrip laagopgeleid op verschillende manieren wordt gedefinieerd, is het mogelijk dat bij sommige cijfers hele groepen van de bevolking niet zijn meegenomen. Dit is bij flexibele arbeid ook het geval. In dit onderzoek heb ik bedoeld alleen te kijken naar tijdelijke contracten. Echter, er zijn weinig cijfers beschikbaar waarbij bijvoorbeeld uitzend- of oproepkrachten niet worden meegenomen in de tellingen. De cijfers die ik heb gebruikt in dit onderzoek kunnen daarom een vertekend beeld geven.

Omdat dit onderzoek gaat over de Wet arbeidsmarkt in balans, is dit fundamenteel onderzoek. Dit is omdat de Wet arbeidsmarkt in balans nog niet van kracht is, waardoor er nog geen uitspraken gedaan kunnen worden die op feiten gebaseerd zijn. De gebruikte bronnen bestaan daarom ook vooral uit verwachtingen van experts en onderzoeksbureaus. Tijdens de Wet flexibiliteit en zekerheid heeft de ketenregeling al ongeveer dezelfde vorm gehad als in de toekomstige Wet arbeidsmarkt in balans. Hierdoor zijn verwachtingen vaak op basis van ervaringen uit die tijd gebaseerd. Dit onderzoek is verminderd betrouwbaar doordat de demografie, economie, werkgelegenheid et cetera anders waren op dat moment.

In mijn Plan van Aanpak heb ik al veel belangrijke stukken van deskundigen en instanties geselecteerd waaruit ik bruikbare informatie kon halen voor het schrijven van dit stuk. Deze stukken heb ik vervolgens gefilterd op informatie die nuttig was voor deze scriptie. Dit heb ik gedaan door de stukken in te delen per deelvraag. In een Excel bestand heb ik per deelvraag een tabblad aangemaakt. De stukken heb ik vervolgens doorgenomen en de bruikbare informatie geplakt in het tabblad van de juiste deelvraag. Zo kreeg ik een overzichtelijk document, wat de beantwoording van mijn deelvragen vergemakkelijkte. De kans is aanwezig dat ik belangrijke informatie gemist heb, doordat er enorm veel over dit onderwerp is geschreven. Ook mijn eigen interpretatie kan het wel of niet gebruiken van bepaalde bronnen beïnvloed hebben. Een ander die hetzelfde onderwerp zou onderzoeken, zou misschien andere bronnen gebruiken. Doordat deze mogelijkheid bestaat, heb ik geprobeerd kritisch te

kijken naar de bronnen die ik heb gebruikt. Ik heb voornamelijk gezocht via Google Scholar en Kluwer Navigator.

Onderzoeksvraag één

De eerste onderzoeksvraag heb ik beantwoord door gebruik te maken van de wettekst van artikel 7:668a Burgerlijk Wetboek tijdens de Wet flexibiliteit en zekerheid, de Wet werk en zekerheid en de toekomstige wettekst van de Wet arbeidsmarkt in balans. Ook heb ik gekeken naar de Memorie van Toelichting van bovenstaande wetten en kamerstukken die gingen over de ketenregeling.

Onderzoeksvraag twee en drie

Voor de beantwoording van de tweede en derde onderzoeksvraag heb ik gebruik gemaakt van de Memorie van Toelichting van de drie wetten, meningen en voorspellingen van deskundigen en onderzoeken die zijn gedaan op dit gebied. Omdat er zeer veel te vinden is over dit onderwerp in de literatuur, heb ik ervoor gekozen drie deskundigen op dit gebied te selecteren, zodat het onderzoek behapbaar bleef. Ik heb hun meningen en bevindingen onderling vergeleken en vergeleken met de mening van de wetgever.

De deskundigen waarop ik mij gebaseerd heb voor de beantwoording van deze onderzoeksvragen zijn: Paul de Beer, bijzonder hoogleraar arbeidsverhoudingen aan de Universiteit van Amsterdam; Evert Verhulp, hoogleraar arbeidsrecht aan de Universiteit van Amsterdam en Ton Wilthagen, hoogleraar arbeidsmarkt aan Tilburg University. Ik heb gekozen voor deze deskundigen omdat hun mening ook wordt gevraagd bij wetgevingsprocessen. Daarnaast schrijven zij artikelen in vakbladen. Dit betekent dat dit gerespecteerde deskundigen zijn, waardoor hun uitspraken bruikbaar zijn voor dit onderzoek.

Om het wetgevingsproces in kaart te brengen van de Wet flexibiliteit en zekerheid, de Wet werk en zekerheid en de Wet arbeidsmarkt in balans, heb ik de kamerstukken van de Eerste en Tweede Kamer en de Raad van State met betrekking tot dit onderwerp doorgenomen. De delen van deze kamerstukken die bruikbaar waren voor het schrijven van deze scriptie heb ik gekopieerd en geplakt in een word-document. Nadat ik alle data had verzameld, ben ik deze data gaan verwerken in mijn scriptie. Op deze manier heb ik de meningen van de verschillende fracties uit de Eerste en Tweede kamer kunnen beschrijven. Door dit te doen werd goed duidelijk of de Kamerleden achter de wet stonden of niet.

Om de resultaten te kunnen analyseren, heb ik ze geprint en ben ik met kleurtjes aan gaan geven welke mening positief of negatief was, welke deskundige wat zei et cetera. Doordat ik dit had gedaan, was het makkelijker uit de tekst te filteren welk stuk tekst iets zei over een bepaald onderwerp. Aan de hand hiervan heb ik de analyse geschreven. Om het overzichtelijk te houden, is de analyse verdeeld in zes deelonderwerpen: verschillen, overeenkomsten, kwantificatie, onafhankelijkheid, causaliteit en theorie om te toetsen.

Onderzoeksvraag vier

De beantwoording van de vierde onderzoeksvraag heb ik gedaan door onderzoeken op dit gebied te raadplegen. Dit zijn onderzoeken van het CBS, het SCP en het CBP. Ook heb ik gebruik gemaakt van de meningen en verwachtingen van experts op dit gebied. De onderzoeksgroep wordt kleiner gemaakt in deze vraag, doordat er alleen naar laagopgeleiden gekeken wordt. Daarom heb ik voor de beantwoording van deze vraag geen deskundigen geselecteerd. De Wet arbeidsmarkt in balans is nog niet ingevoerd. Daarom is het antwoord op deze vraag een voorspelling. De betrouwbaarheid van mijn onderzoek doet dit geen goed. De vraag of de ketenregeling in de Wet arbeidsmarkt in balans zal werken te beantwoorden, heb ik beantwoord door de meningen van deskundigen, de wetgever en cijfers met betrekking tot dit onderwerp te vergelijken.

Literatuurlijst

De Beer 2018, p. 27-28.

P. de Beer, 'Een andere kijk op flexibilisering.' In: *Nieuwe vormen van arbeidsrelaties en sociale bescherming*. Zutphen: Paris 2018.

De Beer 2018, p. 29-30.

P. de Beer, 'Een andere kijk op flexibilisering.' In: *Nieuwe vormen van arbeidsrelaties en sociale bescherming*. Zutphen: Paris 2018.

De Beer 2018, p. 31.

P. de Beer, 'Een andere kijk op flexibilisering.' In: *Nieuwe vormen van arbeidsrelaties en sociale bescherming*. Zutphen: Paris 2018.

De Beer 2018, p. 36-37.

P. de Beer, 'Een andere kijk op flexibilisering.' In: *Nieuwe vormen van arbeidsrelaties en sociale bescherming*. Zutphen: Paris 2018.

De Beer 2018, p. 32-33, 37-38.

P. de Beer, 'Een andere kijk op flexibilisering.' In: *Nieuwe vormen van arbeidsrelaties en sociale bescherming*. Zutphen: Paris 2018.

De Beer 2018.

P. de Beer, *Position paper over de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)*, 3 december 2018, https://www.tweedekamer.nl/debat_en_vergadering/commissievergaderingen/details?id=2018A05008

De Beer TPE Digitaal 2018, p. 9.

P. de Beer, 'Laagopgeleiden vaker aan het werk, maar wel op laagbetaalde en flexibele baan.', *TPE Digitaal* 2018, afl. 2, p. 9.

De Beer & Verhulp TRA 2017, p. 19-20, 24.

P. de Beer & E. Verhulp, 'Is wettelijke regulering de oorzaak van de groei van flexibel werk in Nederland?', *TRA* 2017/83, afl. 10, p. 19-20.

De Beer & Verhulp TRA 2017, p. 21.

P. de Beer & E. Verhulp, 'Is wettelijke regulering de oorzaak van de groei van flexibel werk in Nederland?', *TRA* 2017/83, afl. 10, p. 21.

De Beer & Verhulp TRA 2017, p. 24.

P. de Beer & E. Verhulp, 'Is wettelijke regulering de oorzaak van de groei van flexibel werk in Nederland?', *TRA* 2017/83, afl. 10, p. 24.

CBS z.d.

Centraal Bureau voor de Statistiek, *Begrippen*, zonder datum, <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/begrippen?tab=w#id=werkzame-beroepsbevolking>

CBS z.d.

Centraal Bureau voor de Statistiek, *Organisatie*, zonder datum, <https://www.cbs.nl/nl-nl/over-ons/organisatie>

CBS 2016.

Centraal Bureau voor de Statistiek, *1 op de 5 flexwerkers heeft voorkeur voor flexibel werk*, Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek 2016.

CBS 2017.

Centraal Bureau voor de Statistiek, *Hoogopgeleide flexwerker stroomt vaker door naar vast*, Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek 2017.

CBS 2017.

Centraal Bureau voor de Statistiek, *Werkloosheid daalt sterker onder laagopgeleiden*, Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek 2017.

CBS 2018.

Centraal Bureau voor de Statistiek, *Werkzame beroepsbevolking*, 14 augustus 2018, <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2018/32/werkzame-beroepsbevolking>

CBS 2019.

Centraal Bureau voor de Statistiek, *Werkzame beroepsbevolking; positie in de werkring*, 14 mei 2019, <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/82646NED/table?dl=1F57C>

CPB 2019.

Centraal Planbureau, *Onze werkwijze*, 2019, <https://www.cpb.nl/onze-werkwijze>

CPB 2016.

Centraal Planbureau, *De flexibele schil van de Nederlandse arbeidsmarkt: een analyse op basis van microdata*, 17 november 2016, <https://www.cpb.nl/publicatie/de-flexibele-schil-van-de-nederlandse-arbeidsmarkt-een-analyse-op-basis-van-microdata>

Eerstekamer.nl, z.d.

Eerste Kamer, *Wet arbeidsmarkt in balans*, zonder datum, https://www.eerstekamer.nl/wetsvoorstel/35074_wet_arbeidsmarkt_in_balans

Eerstekamer.nl, 18 november 1997.

Eerste Kamer, *Stemmingsoverzicht Tweede Kamer*, 18 november 1997, https://www.eerstekamer.nl/behandeling/19971118/stemmingsoverzicht_tweede_kamer_2/document3/f=/viczbjzqzpyo.pdf

Euwals e.a. 2016, p. 3.

R. Euwals, M. de Graaf-Zijl & D. van Vuuren, *Lusten en lasten ongelijk verdeeld. Verklein verschillen vast, flex en zzp: Flexibiliteit op de arbeidsmarkt*, Den Haag: CPB 2016.

Euwals e.a. 2016, p. 5.

R. Euwals, M. de Graaf-Zijl & D. van Vuuren, *Lusten en lasten ongelijk verdeeld. Verklein verschillen vast, flex en zzp: Flexibiliteit op de arbeidsmarkt*, Den Haag: CPB 2016.

Euwals e.a. 2016, p. 12.

R. Euwals, M. de Graaf-Zijl & D. van Vuuren, *Lusten en lasten ongelijk verdeeld. Verklein verschillen vast, flex en zzp: Flexibiliteit op de arbeidsmarkt*, Den Haag: CPB 2016.

Euwals e.a. 2016, p. 13.

R. Euwals, M. de Graaf-Zijl & D. van Vuuren, *Lusten en lasten ongelijk verdeeld. Verklein verschillen vast, flex en zzp: Flexibiliteit op de arbeidsmarkt*, Den Haag: CPB 2016.

Euwals e.a. 2016, p. 13-14.

R. Euwals, M. de Graaf-Zijl & D. van Vuuren, *Lusten en lasten ongelijk verdeeld. Verklein verschillen vast, flex en zzp: Flexibiliteit op de arbeidsmarkt*, Den Haag: CPB 2016.

Josten 2010, p. 76-77.

E. Josten, *Minder werk voor laagopgeleiden?*, Den Haag: SCP 2010.

Koning 2016, p. 6-13.

P.W.C. Koning, 'Decent Work: een nieuw perspectief op de onderkant van de arbeidsmarkt.' In: *Jaarverslag Instituut Gak 2015*, Hilversum: Instituut Gak 2016.

Kremer e.a. 2017, p. 300.

Kremer, R. Went & A. Knottnerus, *Voor de zekerheid. De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid*, Den Haag: WRR 2017.

De Lange e.a. 2015, p. 126.

M. de Lange, M. Gesthuizen & M. H.J. Wolbers, 'Trends in arbeidsmarktflexibilisering onder schoolverlaters in Nederland.' In: *Een kloof van alle tijden: Verschillen tussen lager en hoger opgeleiden in werk, cultuur en politiek*, Amsterdam: Amsterdam university press 2015.

Meulen 2018.

G. van der Meulen, *Italiaans recept voor het Nederlandse Flexbeleid*, 10 november 2018, <https://www.socialevraagstukken.nl/italiaans-recept-voor-het-nederlandse-flexbeleid/>

Parlement.com z.d.

Parlement.com, *Partijfinanciering*, zonder datum, <https://www.parlement.com/id/vhnnmt7l3ozz/partijfinanciering>

Paul de Beer, z.d.

Paul de Beer, *Curriculum vitae Paul de Beer*, zonder datum, <http://re-analyse.nl/cv%20paul%20de%20beer.pdf>

Rijksoverheid 2018.

Rijksoverheid, *Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) in internetconsultatie*, 9 april 2018, <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2018/04/09/wet-arbeidsmarkt-in-balans-wab-in-internetconsultatie>

SCP z.d.

Sociaal Cultureel Planbureau, *Wat is het SCP?*, zonder datum, https://www.scp.nl/Organisatie/Wat_is_het_SCP

Spierings, de Volkskrant 26 februari 2019.

S. Spierings, 'Waarom groeit onze flexibele schil het snelst van de EU?', *de Volkskrant* 26 februari 2019.

Statistiekvlaanderen.be, 13 juni 2019.

Statistiek Vlaanderen, *Type Arbeidscontract*, 13 juni 2019, https://www.statistiekvlaanderen.be/type-arbeidscontract#meer_tijdelijke_arbeidscontracten_bij_laaggeschoolden

Tilburg University, z.d.

Tilburg University, *Ton Wilthagen*, zonder datum, https://research.tilburguniversity.edu/en/persons/ton-wilthagen/?_ga=2.55071853.715822698.1563438866-253025914.1553608354

Toe Laer, 12 maart 2019.

Elfanie toe Laer, 'Deskundigen kraken nieuwe arbeidsmarktwet.', *Financieel Dagblad* 12 maart 2019.

UWV 2017, p. 2.

UWV, *Analyse kansen voor laagopgeleiden*, Amsterdam: UWV 2017.

UWV 2017, p. 11.

UWV, *Analyse kansen voor laagopgeleiden*, Amsterdam: UWV 2017.

Verhulp TPE Digitaal 2013, p. 100.

E. Verhulp, 'Een perspectief op de balans in flexibiliteit.', *TPE Digitaal* 2013, afl. 4, p. 100.

Verhulp TPE Digitaal 2013, p. 107-108.

E. Verhulp, 'Een perspectief op de balans in flexibiliteit.', *TPE Digitaal* 2013, afl. 4, p. 107-108.

Verhulp TRA 2014, p. 2.

E. Verhulp, 'De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als onbereikbaar statussymbool na inwerkingtreding Wetsvoorstel Werk en Zekerheid?', *TRA* 2014/24, afl. 3, p. 2.

Verhulp TRA 2014, p. 3.

E. Verhulp, 'De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als onbereikbaar statussymbool na inwerkingtreding Wetsvoorstel Werk en Zekerheid?', *TRA* 2014/24, afl. 3, p. 3.

Verhulp TRA 2014, p. 5-6.

E. Verhulp, 'De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als onbereikbaar statussymbool na inwerkingtreding Wetsvoorstel Werk en Zekerheid?', *TRA* 2014/24, afl. 3, p. 5-6.

Verhulp 2019, p. 1-2.

E. Verhulp, *Vorbereidend stuk voor deskundigenbijeenkomst Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB), Eerste Kamer*, 12 maart 2019, https://www.eerstekamer.nl/commissievergadering/20190312_szw

De Vries & Spijkerman 2019, p. 6.

M. de Vries & M. Spijkerman, *Meer flexwerkers krijgen vast contract. Instroom en doorstroom van flexwerkers in 2009-2019*. Amsterdam: UWV 2019.

De Vries & Spijkerman 2019, p. 13.

M. de Vries & M. Spijkerman, *Meer flexwerkers krijgen vast contract. Instroom en doorstroom van flexwerkers in 2009-2019*. Amsterdam: UWV 2019.

Wilthagen Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken 2013, p. 188.

T. Wilthagen, 'Nederland loopt vast in flex: naar een nieuw 'Dutch Design'', *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 2013/29, afl. 2, p. 188.

Wilthagen Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken 2013, p. 189.

T. Wilthagen, 'Nederland loopt vast in flex: naar een nieuw 'Dutch Design'', *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 2013/29, afl. 2, p. 189.

Wilthagen SMA 2003, p. 297-307.

A.C.J.M. Wilthagen, A.G. Nagelkerke & W.G.M. Plessen, 'Interne flexibilisering: wie trekt er aan de touwtjes?', *SMA* 2003/58, afl. 7/8, p. 297-307.

Wilthagen Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken 2008, p. 381.

T. Wilthagen, 'Werkzekerheid: de zekerheid van de toekomst', *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 2008/24, afl. 4, p. 381-383.

Wilthagen TRA 2010, p. 3-4.

T. Wilthagen, 'Ontschillen op de arbeidsmarkt', *TRA* 2010, afl. 11, p. 3-4.

Wilthagen & Muffels Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken 2011, p. 371.

T. Wilthagen & R. Muffels, 'Toenemende flexibiliteit in Nederland', *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 2011/27, afl. 3, p. 371.

Wilthagen & Muffels *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 2011, p. 370.

T. Wilthagen & R. Muffels, 'Toenemende flexibiliteit in Nederland', *Tijdschrift voor - Arbeidsvraagstukken* 2011/27, afl. 3, p. 370-371.

Wilthagen & Muffels *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 2011, p. 370-371.

T. Wilthagen & R. Muffels, 'Toenemende flexibiliteit in Nederland', *Tijdschrift voor - Arbeidsvraagstukken* 2011/27, afl. 3, p. 370-371.

Wilthagen 2016.

T. Wilthagen, *Pas nieuwe flexwet aan*, 6 januari 2016, <https://www.socialevraagstukken.nl/pas-nieuwe-flexwet-aan/>

Kamerstukkenlijst

Kamerstukken II 1996/97, 25263, B, p. 1-5.
Kamerstukken II 1996/97, 25263, 3, p. 1.
Kamerstukken II 1996/97, 25263, 3, p. 7.
Kamerstukken II 1996/97, 25263, 3, p. 7-8.
Kamerstukken II 1996/97, 25263, 3, p. 8.
Kamerstukken II 1996/97, 25263, 3, p. 8-9.
Kamerstukken II 1996/97, 25263, 5, p. 1-8, 12-16.
Kamerstukken II 1996/97, 24543, 8, p. 9.

Kamerstukken II 1997/98, 25263, 9, p. 1.
Kamerstukken II 1997/98, 25263, 24, p. 1.
Kamerstukken I 1997/98, 25263, 132a, p. 1-12.
Kamerstukken I 1997/98, 25263, 132b, p. 1-21.
Handelingen I 1997/98, 25263, 30, p. 12.

Kamerstukken II 2012/13, 33566, 15, p. 11.

Kamerstukken II 2013/14, 33818, 2, p. 1.
Kamerstukken II 2013/14, 33818, 2, p. 4-5
Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 10.
Kamerstukken II 2013/14, 33818, 4, p. 2.
Kamerstukken II 2013/14, 33818, 4, p. 5.
Kamerstukken II 2013/14, 33818, 4, p. 4.
Kamerstukken II 2013/14, 33818, 4, p. 7.
Kamerstukken II 2013/14, 33818, 4, p. 17.
Kamerstukken II 2013/14, 33818, 5, p. 2-5, 8-13.
Kamerstukken II 2013/14, 33818, 7, p. 16-17.
Kamerstukken II 2013/14, 33818, 23, p. 1.
Kamerstukken II 2013/14, 33818, 26, p. 1.
Kamerstukken II 2013/14, 33818, A, p. 6.
Kamerstukken I 2013/14, 33818, B, p. 6-7.
Kamerstukken I 2013/14, 33818, C, p. 25.
Handelingen I 2013/14, 33818, 33-9, p. 1.
Handelingen II 2013/14, 33818, 55-20, p. 1.

Kamerstukken II 2017/18, 34700, 34, bijlage 820240, p. 2.
Kamerstukken II 2017/18, 34700, 34, bijlage 820240, p. 23.

Kamerstukken II 2018/19, 35074, 2, p. 4
Kamerstukken II 2018/19, 35074, 3, p. 1.
Kamerstukken II 2018/19, 35074, 3, p. 4
Kamerstukken II 2018/19, 35074, 3, p. 10.
Kamerstukken II 2018/19, 35074, 3, p. 18.
Kamerstukken II 2018/19, 35074, 3, p. 22
Kamerstukken II 2018/19, 35074, 3, p. 28.
Kamerstukken II 2018/19, 35074, 3, p. 135.
Kamerstukken II 2018/19, 35074, 3, p. 156.
Kamerstukken II 2018/19, 35074, 4, p. 2.
Kamerstukken II 2018/19, 35074, 4, p. 3-4/7.
Kamerstukken II 2018/19, 35074, 8, p. 1-16.
Kamerstukken II 2018/19, 35074, 12, p. 1.
Handelingen I 2018/19, 35074, 32-12, p.1.
Handelingen II 2018/19, 35074, 49-11, p. 3.

Kamerstukken I 2018/19, 35074, A, p. 4.
Kamerstukken I 2018/19, 35074, B, p. 1-14.
Kamerstukken I 2018/19, 35074, C, p. 10.
Kamerstukken I 2018/19, 35074, D, p. 16-17.
Kamerstukken I 2018/19, 35074, J, p. 2-3.

Bijlagen

Bijlage 1 – Flexibele arbeidscontracten in relatie tot opleidingsniveau¹⁹⁸

		Onderwerp ▼	Perioden ▼																	
		Werkzame beroepsbevolking																		
Positie in de werkkring ▼		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019 1e kwartaal		
Persoonskenmerken ▼		x 1 000																		
Werknemer met vaste arbeidsrelatie	Onderwijsniveau: 1 laag	1 564	1 481	1 396	1 343	1 319	1 342	1 317	1 244	1 282	1 222	1 067	1 004	973	934	901	917		924	
	Onderwijsniveau: 2 middelbaar	2 542	2 474	2 482	2 497	2 505	2 488	2 467	2 389	2 364	2 338	2 253	2 218	2 175	2 179	2 195	2 216		2 275	
	Onderwijsniveau: 3 hoog	1 545	1 652	1 700	1 726	1 760	1 847	1 874	1 907	1 869	1 892	1 913	1 905	1 953	1 989	2 052	2 159		2 212	
Werknemer tijdelijk, uitzicht op vast	Onderwijsniveau: 1 laag	56	45	40	48	57	62	59	56	59	54	44	40	46	46	52	60		62	
	Onderwijsniveau: 2 middelbaar	84	65	69	77	98	106	97	94	107	108	101	92	108	122	144	165		156	
	Onderwijsniveau: 3 hoog	58	47	47	53	68	72	72	74	83	87	83	95	107	122	145	157		159	
Werknemer tijdelijk >= 1 jaar	Onderwijsniveau: 1 laag	30	29	30	33	36	39	42	42	36	41	42	44	37	40	37	35		37	
	Onderwijsniveau: 2 middelbaar	35	40	41	46	53	54	62	60	47	54	69	70	69	59	53	50		50	
	Onderwijsniveau: 3 hoog	37	45	44	45	50	52	59	60	49	63	76	81	79	78	80	81		71	
Werknemer tijdelijk < 1 jaar	Onderwijsniveau: 1 laag	76	64	68	72	79	86	88	74	61	64	57	51	54	64	64	61		68	
	Onderwijsniveau: 2 middelbaar	59	61	66	65	76	73	75	78	63	69	67	70	73	74	86	77		83	
	Onderwijsniveau: 3 hoog	25	31	28	30	32	33	34	39	34	38	41	45	46	47	52	49		44	
Werknemer vast, geen vaste uren	Onderwijsniveau: 1 laag	27	29	29	36	40	39	39	39	40	38	44	44	43	43	43	46		50	
	Onderwijsniveau: 2 middelbaar	26	27	26	31	40	42	38	43	45	48	55	53	54	58	65	67		62	
	Onderwijsniveau: 3 hoog	13	13	15	14	15	17	18	20	21	23	25	26	29	26	26	31		36	
Werknemer tijdelijk, geen vaste uren	Onderwijsniveau: 1 laag	60	61	61	65	71	81	84	78	70	82	83	85	86	98	110	105		101	
	Onderwijsniveau: 2 middelbaar	41	42	45	46	63	69	68	68	67	78	78	82	90	95	104	101		87	
	Onderwijsniveau: 3 hoog	16	19	19	21	23	24	27	29	29	34	33	35	36	42	45	43		41	

Bijlage 2 – Berekening percentage tijdelijke arbeidscontracten per opleidingsniveau^{199,200}

StatLine

Thema's

Recent

Help

tijdelijk contract

Werkzame beroepsbevolking; positie in de werkkring

Gewijzigd op: 14 mei 2019

Variabelen kunnen gesleept worden naar de kop, rijen of kolommen van de tabel. In de kop is maar één item van een variabele te selecteren.

Geslacht Totaal mannen en vrouwen ▼

Onderwerp ▼ Perioden ▼

Werkzame beroepsbevolking

2018

Persoonskenmerken ▼

x 1 000

Werknemer met vaste arbeidsrelatie	Onderwijsniveau: 1 laag	917
	Onderwijsniveau: 3 hoog	2 159
Werknemer tijdelijk, uitzicht op vast	Onderwijsniveau: 1 laag	60
	Onderwijsniveau: 3 hoog	157
Werknemer tijdelijk >= 1 jaar	Onderwijsniveau: 1 laag	35
	Onderwijsniveau: 3 hoog	81
Werknemer tijdelijk < 1 jaar	Onderwijsniveau: 1 laag	61
	Onderwijsniveau: 3 hoog	49
Werknemer tijdelijk, geen vaste uren	Onderwijsniveau: 1 laag	105
	Onderwijsniveau: 3 hoog	43

Werkzame beroepsbevolking: 8.747.000 (15 en 75 jaar)

Laagopgeleiden met tijdelijke contracten: 267.000
 Hoogopgeleiden met tijdelijke contracten: 327.000
 (2e kw 2018)

267.000/87.470=3.1%

327.000/87.470=3.7%

¹⁹⁸ CBS 2019.

¹⁹⁹ CBS 2019.

²⁰⁰ CBS 2018.