

Bijlage 1 Interview met mevrouw K. Ünlütürk

Mevrouw Ünlütürk is secretaris in het dagelijks bestuur van FNV Bouw. Al geruime tijd is ze werkzaam voor FNV Bouw, bijvoorbeeld in de functie van regiobestuurder Noordwest. Ook voor de directe toekomst is mevrouw Ünlütürk direct bij de vakbond betrokken. Voor de komende jaren loopt er binnen de verschillende vakbonden het project FNV in Beweging en mevrouw Ünlütürk is hier nauw bij betrokken. Het doel is om te fuseren tot een grote en sterke FNV.

Belangrijke onderwerpen in dit interview zijn de actuele situatie van het werkveld en de rol van de vakbond in dit geheel. Verder wordt er een blik op de toekomst geworpen.

Het interview heeft plaatsgevonden op maandag 17 maart 2014 en is als lopend verhaal in deze bijlage opgenomen.

Hoe zou u de actuele situatie op de bouwplaats omschrijven?

De afgelopen jaren waren voor de bouwsector moeilijke jaren. De economische crisis heeft de gehele sector hard geraakt. Het jaar 2014 zal nog niet het jaar zijn dat dit veel beter gaat. Je kan het zien als een soort "overgangsjaar". De afgelopen tijd zijn er veel kleine en middelgrote bouwbedrijven failliet gegaan. Deze bedrijven hadden simpelweg te weinig reserves om de crisis te kunnen overleven. Het komende jaar is het daarom te hopen, zeker ook voor de grote bouwbedrijven met veel werkgelegenheid, dat het economisch beter gaat. Uiteraard volgen we als FNV Bouw deze ontwikkelingen op de voet.

Is het verstandig om in een tijd van economische tegenwind, dergelijke wijzigingen door te voeren?

Wetswijzigingen kunnen onbedoelde neveneffecten hebben. Het risico als je wijzigingen doorvoert, zoals aan de Wet Werk en Zekerheid, vooral in tijden van economische tegenwind, is dat ook deze wijzigingen dus een ander gevolg kunnen krijgen, dan partijen beoogd hebben en dan dat het kabinet heeft voorzien en als doelstelling heeft geformuleerd.

Wat zou voor u een goede aanpak zijn?

Het is belangrijk om op dit moment te investeren in meer banen. Het kabinet moet daarvoor extra geld vrijmaken. Alleen door op dit moment te investeren, kunnen we in Nederland meer werknemers aan een (vaste) baan helpen. Verder is hierin Europese samenwerking belangrijk.

Hoe ziet u de vakbond in de toekomst?

Het is zaak dat we als vakbond actueel worden. Op dit moment zien werknemers in de sector de vakbond soms als een verlengstuk van de overheid. De kloof tussen het werkveld en de vakbond moet de komende jaren worden verkleind. Door regelmatig een netwerker van de vakbond een bezoek te laten brengen aan de bouwplaats, breng je de organisatie al dichter bij haar leden. Leden moeten het gevoel hebben dat ze volledig serieus worden genomen. Alleen met elkaar sta je sterk, nu en de komende jaren. Als leden dit gevoel hebben, is het wellicht ook makkelijker om ze in beweging te krijgen. Enkel als vakbond redt je het niet om aan de verslechteringsmaatregelen iets te doen. Je moet het voltallige werkveld mee kunnen krijgen.

Bijlage II: Interview met mevrouw J. Mud

Mevrouw Mud is projectleider van het project Bouwkolom, uitgezet door FNV Bouw. Doel van dit project is om de vakbond zichtbaar en herkenbaar te laten zijn op de bouwplaatsen. Al gedurende lange tijd is ze werkzaam voor FNV Bouw, in eerdere functies bijvoorbeeld als regiobestuurder en regiohoofd. In dit interview wordt naast het project en de doelstellingen daarvan, uitgebreid ingegaan op de Wet Werk en Zekerheid en de wijzigingen beoogd door de wetgever.

Welke aanpak wordt er gekozen om de vakbond dichterbij het werkveld te krijgen?

FNV Bouw gaat intensief op bezoek op veel verschillende bouwplaatsen in Nederland. Doel van de bezoeken is om de werknemers beter te leren kennen en te onderzoeken welke problemen er op dit moment leven. Verder worden deze bevindingen intensief geregistreerd in een speciaal daarvoor ontwikkeld registratiesysteem. Mogelijke problemen op bouwplaatsen kunnen op deze wijze echt zichtbaar worden gemaakt.

Door deze regelmatige bezoeken kan de zichtbaarheid van de vakbond worden vergroot. De drempel voor werknemers om problemen met de bond te delen, maak je hierdoor heel laag. Werknemers moeten weer worden aangezet om met elkaar te zorgen voor bijvoorbeeld goede arbeidsvoorwaarden. De vakbond kan dat niet alleen.

Naast deze zaken is het ook belangrijk om goed te letten op veiligheid. Om te zorgen dat er geen ongelukken gebeuren, moet de veiligheid voortdurend in de gaten worden gehouden. Het is een makkelijke post voor werkgevers om op te bezuinigen.

Hoe ziet de actuele situatie op de bouwplaats eruit?

De concurrentie is op dit moment bijzonder hoog. Bovendien is de bouwsector de afgelopen jaren hard getroffen door de economische crisis. Er is wel sprake van uitzicht op voorzichtig herstel, maar nog niet in het jaar 2014.

Alle projecten worden voor een zo laag mogelijke prijs opgeleverd. Het gevolg is dat werkgevers ook voor een zeer lage prijs inschrijven en vervolgens, om toch aan voldoende winst te kunnen komen, besparen op allerlei andere zaken. Arbeidsmigranten kunnen voor een veel lager loon aan het werk gezet worden dan hun collega's uit Nederland. Daarnaast worden daardoor ook Nederlandse werknemers zo goedkoop mogelijk ingezet. Er wordt daarvoor gesneden in allerlei arbeidsvoorwaarden. Situaties die bijvoorbeeld voorkomen, zijn lange reizen die niet worden uitbetaald, overwerk wat niet wordt uitbetaald, kort van tevoren pas horen waar een werknemer de volgende dag wordt verwacht en grote diversiteit hierin en tot slot slechte omstandigheden op de bouwplaats zelf. Verder is het probleem van schijnzelfstandigheid orde van de dag. Het voorbeeld waarin zelfstandigen voor een bedrag van 7.50 euro per uur aan het werk zijn, komen netwerkers van FNV Bouw in de praktijk regelmatig tegen.

Verder zijn de contracten voor onbepaalde tijd op dit moment ver in de minderheid. Werkgevers willen hun vingers hier niet aan branden. Op het moment dat daarom een werknemer een contract voor onbepaalde tijd moet krijgen, wordt het contract door de werkgever niet verlengd. Er wordt vervolgens via de periode tussen twee contracten voor bepaalde tijd de mogelijkheid gecreëerd een nieuwe keten van contracten overeen te komen. Overigens zijn werknemers daar eigenlijk altijd wel gelukkig mee, omdat ze dan in theorie weer voor een aantal jaar aan het werk kunnen. Het is eigenlijk kiezen tussen twee kwaden.

Is het verstandig om deze wijzigingen nu in te voeren?

Dit is absoluut niet verstandig om te doen. De intenties, namelijk meer mensen aan een vaste baan helpen, zijn goed, maar deze doelstelling zal niet via deze weg worden behaald.

Welke maatregelen zijn er naar uw idee verstandig om te nemen?

Er moet een oplossing worden gevonden voor het grote verschil tussen arbeidsmigranten en Nederlandse werknemers op dit moment. Het is voor werkgevers zeer aantrekkelijk om een arbeidsmigrant in dienst te nemen, terwijl een Nederlandse werknemer al snel te duur is. Verder moet er haast worden gemaakt met de invoering van de juridische ketenaansprakelijkheid en ketenverantwoordelijkheid in de bouwsector. FNV Bouw maakt zich hard om beide gerealiseerd te krijgen. Aansprakelijkheid hoog in de keten, te beginnen bij de opdrachtgever en verantwoordelijkheid door de gehele keten.

Bijlage III: Interview met R. van der Heijden

Meneer Van der Heijden is directeur van het afbouwbedrijf NAS Geffen BV. Op dit moment heeft het bedrijf zo'n 75 werknemers in dienst op basis van een contract voor onbepaalde tijd. Hiermee behoort het bedrijf tot een van de grootste in deze categorie in Nederland, opererend voor de zakelijke opdrachtgevers. Daarnaast werkt het bedrijf veel samen met verschillende partners in de omgeving. Door deze samenwerking heeft de heer Van der Heijden een goed inzicht in de financiële actualiteit bij andere bedrijven in de bouwsector. Verder kan de heer Van der Heijden uit ervaring praten over een faillissement en doorstart met een grote flexibele schil van werknemers.

Het interview heeft plaatsgevonden op 20 februari 2014.

Hoe zou u de actuele situatie op de bouwplaats willen omschrijven en hoe ziet u de toekomst?

We hebben op de bouwplaats een aantal zware jaren achter de rug. Ik kan daar vanuit mijn eigen bedrijf over meepraten. De financiële reserves, die je in de loop van de jaren hebt opgebouwd, konden helaas het verschil niet maken. Ik heb een grote groep werknemers, die al jaren bij mij werkten, moeten ontslaan. Op dit moment zie je op de markt gelukkig een kleine stijging van het werk, maar we zijn nog lang niet op het niveau van voor de crisis.

Wat voor problemen ziet u op dit moment in de bouwsector?

Op dit moment zie ik drie problemen, die voor de toekomst wel belangrijk zijn. Allereerst is dat de steeds groter wordende groep van arbeidsmigranten, ten tweede het grote aantal (gedwongen) zelfstandigen, dat slecht voorbereid in de bouwsector begint en ten derde een slechte vorm van handhaving op de Nederlandse bouwplaatsen.

Het eerste probleem speelt vooral Nederlandse werknemers op dit moment parten. Een werkgever zal vanuit financieel oogpunt veel eerder kiezen voor een buitenlandse werknemer. Het verschil daartussen is simpelweg te groot. Je moet afspraken maken, bijvoorbeeld over het minimumloon, dat een werkgever aan een arbeidsmigrant moet betalen. Het beste kan je deze afspraken maken op Europees niveau. Het tweede probleem zit hem vooral in onervarendheid. Ondernemer zijn is een kunst, waar je naast veel praktijkervaring ook een gedegen kennis van de (financiële en juridische) theorie voor moet hebben. Als je deze kennis niet hebt, is het heel moeilijk om je als starter staande te houden. Verder zijn schijnzelfstandigen een groot probleem. Werknemers die feitelijk gezien werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst, maar in het belang van de werkgever gekwalificeerd staan als zelfstandigen. Vaak met schrijnende situaties tot gevolg. Het derde probleem is makkelijk op te lossen. "We kunnen in Nederland heel goed regeltjes maken, maar het vervolgens handhaven, zijn we minder goed in" Op het moment dat er regels gemaakt worden, moet je die als overheid ook handhaven, anders gaan uitvoerders en werkgevers door op de oude "verkeerde" weg.

Oplossingen voor deze hardnekkige problemen, zijn al een goede stap voor de toekomst.

Wat is uw mening betreffende de juridische gang van zaken op de arbeidsmarkt?

Juridisch gezien moeten er naar mijn idee andere zaken veranderen, dan de overheid nu van plan is. Er moet meer gedaan worden om schijnzelfstandigen te beschermen en te helpen. Verder moet deze groep ondersteund worden bij het vinden van ander werk of eventueel echt als zelfstandigen starten, maar dan op een goede manier. Daarnaast moet er iets gedaan worden aan de ongelijkheid tussen landen onderling. Op dit moment is het voor mijn onderneming moeilijk om mijn werknemers in de buurlanden, bijvoorbeeld Duitsland, aan het werk te krijgen, terwijl het omgekeerd een stuk makkelijker is.

Wat is uw verwachting van de wijzigingen aan de Wet Werk en Zekerheid?

Ik verwacht niet dat veel bedrijven nu ineens meer werknemers een contract voor onbepaalde tijd zullen geven. Bedrijven kunnen simpelweg niet zonder een flexibele schil van werknemers, wil je als bedrijf concurrerend zijn op de bouwmarkt. Dit komt er dus op neer dat werknemers niet meer na drie jaar, maar in de toekomst mogelijk al met twee jaar een onderneming zullen moeten verlaten.

Het is goed dat de overheid iets wil doen om de onzekerheid voor werknemers weg te nemen, maar ik denk dat de overheid beter alles op alles kan zetten om meer banen en werk te creëren.

Bijlage IV



Binnenkort een gesprek voor een nieuwe arbeidsovereenkomst, of heeft u al een paar jaar een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd..... LET OP!!

Er gaan wettelijke zaken veranderen!!

- Als het contract langer heeft geduurd dan 2 jaar, of als u meer dan 3 contracten heeft gehad, moet het volgende contract er een zijn van onbepaalde tijd!
- Als u ontslagen wordt na een contract voor bepaalde tijd en u wordt binnen een termijn van 6 maanden weer bij dezelfde werkgever aangenomen, loopt de termijn van contracten gewoon door.
- Als u een nieuwe arbeidsovereenkomst krijgt aangeboden die korter duurt dan 6 maanden, mag uw werkgever niet eerst een proeftijd afspreken.
- Uw werkgever mag bij contracten korter dan 6 maanden geen concurrentiebeding afspreken, zodat het voor u niet moeilijker wordt om bij een nieuwe baas aan de slag te gaan.
- Als u een contract heeft van minimaal 6 maanden, is de werkgever bij opzegging verplicht u een maand van tevoren duidelijkheid te geven, of het contract wordt verlengd.

Wilt u meepraten? Hebt u vragen? Mail of bel dan met het regiokantoor Zuidoost van FNV Bouw,
rkzuidoost@fnvbouw.nl of
088 – 575 7550.

Bijlage V



Wijzigingen Wet Werk en Zekerheid, met verwachte ingangsdatum 1 juli 2014/ 1 juli 2015

De afgelopen jaren laten de cijfers een stijging zien van het aantal werknemers met een flexibele aanstelling. Dit komt onder meer door een groei van het aantal zelfstandigen en bovendien was de komst van de payrollconstructie niet voorzien bij de invoering van de Wet Werk en Zekerheid. Een langer verblijf in de flexibele schil brengt de nodige nadelen met zich mee voor werknemers. Enkele daarvan zijn: minder carrièreperspectieven, een hoger beroep op de WW en bovendien een lagere bereidheid van werkgevers om te investeren in scholing. De opinie van het kabinet is, dat door het verkleinen van het verschil tussen flexibele en vaste werknemers, met name op het kostenaspect, een terugdringing van het aantal flexibele contracten kan worden bewerkstelligd.

Het kabinet heeft voor deze terugdringing een aantal wetswijzigingen opgesteld. Deze zullen in deze memo worden behandeld.

Aanpassing duur ketenbepaling op grond van art. 7:668a BW

Het voornemen is om art. 6:668a BW te wijzigen, zodat de ketenbepaling totaal een mindere lange periode kan duren. Dit wordt bewerkstelligd door het aantal maanden, genoemd in lid 1 van art. 6:668a BW, te verminderen van 36 naar 24. Verder beperkt het voorstel de mogelijkheid om onbeperkt bij cao af te wijken.

Een wijziging met betrekking tot hetzelfde onderwerp, is de verkorting van de **periode tussen twee** contracten voor bepaalde tijd. De huidige situatie kent een tussenperiode van drie maanden, de wetgever is voornemens om deze bepaling te verruimen naar zes maanden.

Er zijn in het voorstel nog slechts vier situaties denkbaar waarin van de hoofdregel, de ingekorte ketenbepaling, kan worden afgeweken:

1. Bij een uitzendovereenkomst op grond van art. 7: 690 BW, na de termijn bedoeld in art. 7: 691, aan te wijzen middels cao of door een daartoe bevoegd bestuursorgaan. Ook kan het bij de eerste uitzondering gaan om een intrinsieke sector, waar uitsluitend met contracten voor bepaald tijd kan worden gewerkt. De ketenbepaling kan op grond van het toekomstige art. 7: 668 a lid 5 BW worden verlengd naar 48 maanden met een totaal aantal van zes contracten;
2. Bestuurders van een rechtspersoon, bijvoorbeeld bij een koerswijziging;
3. Sectoren waar uitsluitend met contracten voor bepaalde tijd kan worden gewerkt, zoals het profvoetbal;
4. Het toekomstige art 7:668a lid 9 BW, maakt een uitzondering voor opleidingen.

Proeftijd

Bij contracten voor de duur korter dan zes maanden, wordt in de toekomstige wetgeving een eind gemaakt aan de proeftijd. In de huidige wetgeving is de proeftijd wel mogelijk, doordat werkgevers een proeftijd overeen kunnen komen voor de duur van een maand op grond van art. 7:652 lid 4 BW.

Concurrentiebeding

Een concurrentiebeding bij tijdelijke contracten wordt verboden. Het toekomstige art. 7:653 lid 1 sub a en sub b BW gaat bepalen dat een concurrentiebeding enkel nog mogelijk is als er sprake is van een contract voor onbepaalde tijd en er is voldaan aan de voorwaarden van schriftelijk en meerderjarigheid. Voor specifieke situaties blijft een concurrentiebeding voor tijdelijke contracten mogelijk, maar dan zal de werkgever ondubbelzinnig moeten motiveren waarom een beding voor de tijdelijke overeenkomst noodzakelijk is op grond van het toekomstige art. 7: 653 lid 2 BW. Het kan dan bijvoorbeeld gaan om zeer zwaarwichtige bedrijfs- of dienstbelangen, waar een werknemer in specifieke functies of door het verrichten van bijzonder werk mee in aanraking komt.

Uitzendovereenkomst

In de toekomstige wetgeving wordt voor cao's een maximale afwijkmogelijkheid van 78 weken vastgesteld. Na deze termijn van 78 weken krijgen de werknemers recht op een tijdelijk contract en meer inkomenszekerheid. De nieuwe termijn wordt geregeld door een lid acht toe te voegen aan art. 7:691 BW. In dit lid wordt bepaald dat de maximale termijn nog maar 78 weken mag bedragen.

Loondoorbetalingsverplichting

De werkgever kan het risico op loondoorbetaling in individuele arbeidsovereenkomsten uitsluiten voor een periode van zes maanden, echter is het zo dat op dit moment bij cao onbeperkt van deze mogelijkheid kan worden afgeweken. In de toekomstige wetgeving wordt deze onbegrensde mogelijkheid tot afwijken ingeperkt. Voor de eerste zes maanden kan er nog steeds in een individuele arbeidsovereenkomst van de loondoorbetalingsverplichting worden afgeweken op grond van het toekomstige art. 7:628 lid 5 BW. Deze periode van zes maanden kan echter niet meer onbeperkt bij cao worden uitgebreid, enkel nog als het gaat om werkzaamheden met een incidenteel karakter.

Aanzegtermijn

Werkgevers dienen bij arbeidsovereenkomsten met een duur van ten minste zes maanden, een aanzegtermijn in acht te nemen van een maand op grond van art. 6:668 lid 1 BW. De uitzendovereenkomsten, waarin een uitzendbeding op grond van art. 7:691 lid 2 is opgenomen, zijn van de termijn uitgezonderd. Bij niet-naleving van deze verplichting geldt een loondoorbetalingsplicht voor deze zesde maand, met uitzondering van bijvoorbeeld faillissement.