



# Neem de tussenbaan serieus

Al enkele jaren wordt er nagedacht over arbeidscontracten voor een aantal jaar, met de garantie van scholing om daarna elders werk te kunnen vinden. Deze zogeheten tussenbaan is nu ook daadwerkelijk in de CAO voor de supermarkten opgenomen. De kritiek was niet mals. Volgens *Henk Strating* is dat onterecht. De tussenbaan vergroot de kans op werkzekerheid aanzienlijk.

Er lijkt in het vlakke Nederland geen kloof zo diep als die tussen de vaste baan en de flexbaan. De FNV heeft er zo langzamerhand bijna haar bestaansrecht aan verbonden. Flexbanen zullen en moeten wat de grootste vakbond van Nederland betreft weer plaats maken voor vaste banen, door de FNV steevast als échte banen aangemerkt. Het CNV ontleent háár bestaansrecht in ieder geval niet aan een afwijkende opvatting daarover. De vakcentrale – die bij het CNV nog steeds bestaat naast de twee grote vakbonden CNV Vakmensen in de marktsector en CNV Connectief in de publieke sector – steunt deze strijd van de FNV door dik en dun. Werkgeversorganisaties VNO-NCW en MKB-Nederland vermijden behendig flexbanen al te enthousiast te omarmen, maar wijten de opkomst en omvang ervan aan de bescherming van vaste banen in het ontslagrecht en de sociale zekerheid. Ook het sterk opkomende ONL voor

Ondernemers meent dat lastenverlaging, in het bijzonder de doorbetaling bij ziekte, ertoe zal leiden dat werkgevers weer meer medewerkers in vaste dienst zullen nemen. Wetenschappers zijn ook verdeeld, de één steunt de vakbonden, de ander de werkgevers. Intussen is het debat vrijwel stilgevallen. SER-voorzitter Mariëtte Hamer liet zich onlangs in een toespraak ontvallen dat het woord flexibiliteit in het hart van de Nederlandse polder niet meer wordt uitgesproken. Alsof het dilemma tussen vast en flex verdwijnt door er niet meer met elkaar over te discussiëren.

## Camouflagepak

Misschien is het stilvallen van de discussie op landelijk niveau er wel mede de oorzaak van dat er op bedrijfs- en sectorniveau initiatieven worden ontwikkeld die een brug kunnen vormen tussen vaste banen en flexbanen. Het meest in het oog springende voorbeeld is de zogeheten tussenbaan, die CAO-partijen Vakraad voor de detailhandel en CNV Vakmensen lanceerden voor de supermarkten. Zij

bedachten deze baan, die het midden houdt tussen de vaste baan en de flexbaan. De tussenbaan is geen vaste baan, maar een baan voor vier jaar. Het is ook geen flexbaan, want de werkgever stelt de medewerker gedurende de tussenbaan in staat zichzelf te scholen en te ontwikkelen. Het ontbreken daarvan is precies datgene wat veel critici van flexbanen in zulke banen missen. Zowel de Vakraad als de CNV-bond (dus niet de vakcentrale) zijn enthousiast over de tussenbaan.

Maar zij lijken daar vrijwel alleen in te staan. De reacties op de tussenbaan geven namelijk pijnlijk nauwkeurig aan hoe de discussie over vaste banen en flexbanen op dit moment is vastgelopen. De FNV, die niet met de Vakraad en CNV Vakmensen over de tussenbaan heeft meege-dacht, maakte er onmiddellijk gehakt van. De tussenbaan zou volgens de FNV slechts een camouflagepak voor de gehate flexbaan zijn.

### Employabilitycontract

Ook veel wetenschappers hebben er weinig waardering voor. Zij wijzen er vooral op dat de tussenbaan niets nieuws aan het arbeidsrecht toevoegt. Daarmee hebben deze wetenschappers wel een punt. Ten eerste is het idee van de tussenbaan, zoals de Vakraad en CNV Vakmensen die hebben bedacht, niet helemaal origineel. In 2014 werd zo'n baan onder de naam employabilitycontract al eens geopperd tijdens een Diner Pensant georganiseerd door HS Arbeidsvoorwaarden en ONL voor Ondernemers, waaraan ook vertegenwoordigers van vakbonden deelnamen. Het idee was om mensen te verleiden hun vaste contract om te zetten naar een vijfjarig employabilitycontract, in ruil voor tijd en geld om in hun eigen duurzame inzetbaarheid te investeren. Het leidde tot een opiniebijdrage in dagblad Trouw, waar nauwelijks reactie op kwam. Ook econome Barbara Baarsma pleit al jarenlang voor vijfjarige contracten. Toen zij dat in verkiezingstijd weer aan de orde stelde, leidde het zelfs tot een officiële reactie van PvdA-leider én minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Asscher die het idee met de grond gelijk maakte. De wetenschappers hebben ook gelijk, omdat het idee van de tussenbaan al heel lang door bedrijven in praktijk

wordt gebracht. Niet in dezelfde vorm als bij de supermarkten, maar wel door aan het verblijf in een bepaalde functie een maximale duur te verbinden. Dat betekent dat iemand die in een functie wordt benoemd ervoor moet zorgen dat hij of zij binnen vier of maximaal zes jaar (afhankelijk van het bedrijf) binnen of buiten het bedrijf een andere baan vindt.

### Werkzekerheid

En ten slotte hebben de wetenschappers die stellen dat de tussenbaan niets aan het arbeidsrecht toevoegt gelijk omdat het arbeidsrecht het aanbieden van een baan voor de duur van vier jaar (of welke periode dan ook) inderdaad al mogelijk maakt. Want hoewel voor- én tegenstanders

---

## De tussenbaan zou volgens de FNV slechts een camouflagepak voor de gehate flexbaan zijn

---

van vaste banen en flexbanen elkaar de polder uitvechten, kent het arbeidsrecht beide banen als zodanig helemaal niet. Het arbeidsrecht kent alleen banen voor bepaalde en voor onbepaalde tijd. Banen voor bepaalde tijd hoeven helemaal niet kortdurend te zijn en kunnen ook de duur van vier of zes jaar omvatten. Banen voor onbepaalde tijd zijn op de keper beschouwd geen vaste banen, maar banen waarvan bij de aanstelling de duur ervan (nog) niet vaststaat. Het idee van de tussenbaan probeert een brug te slaan tussen de baan voor bepaalde tijd en de baan voor onbepaalde tijd. De sleutel die daarvoor wordt gebruikt heet scholing. Er is sprake van een baan van vier, vijf of zes jaar, die gedurende die periode nadrukkelijk gekoppeld is aan ruime mogelijkheden voor scholing en ontwikkeling, door het ter beschikking stellen van de daartoe benodigde financiële middelen en (studie)tijd. Door die combinatie biedt de tussenbaan werkzekerheid voor vier, vijf of zes

jaar én vergroot de aan de tussenbaan gekoppelde scholingfaciliteit de kans op werkzekerheid daarna. Want na afloop van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bespreken werkgever en medewerker op welke wijze de tussenbaan een vervolg kan krijgen, binnen of buiten het bedrijf of de sector.

## De situatie is vergelijkbaar met die in organisaties met veel medewerkers in vaste dienst

Tegenstanders van de tussenbaan zullen hier tegenin brengen dat de medewerker geen zekerheid op een vervolg heeft. De arbeidsovereenkomst van de tussenbaan eindigt immers van rechtswege, zonder dat er een wettelijke aanspraak op een volgende arbeidsovereenkomst bestaat. Dat is natuurlijk zo. Maar zij vergeten dan dat zowel de werkgever als de medewerkers vier, vijf of zes jaar hebben geïnvesteerd in scholing en ontwikkeling van de medewerker. Dat biedt weliswaar niet de juridische zekerheid van een volgende arbeids-

overeenkomst binnen of buiten het bedrijf of de sector, maar vergroot de kansen daarop wel aanzienlijk.

### Sociaal plan

In feite is die situatie min of meer vergelijkbaar met die in organisaties met veel medewerkers in vaste dienst. Als die in de problemen komen, door marktontwikkelingen of afnemende overheidsbudgetten, wordt de werkzekerheid van medewerkers vaak geregeld in een al dan niet doorlopend sociaal plan. Zo'n sociaal plan kent vaak een pre-mobiliteitsperiode, die zich in de praktijk bij vrijwel elke organisatie vroeg of laat voordoet. Het pre-mobiliteitsbeleid is er op gericht om medewerkers te stimuleren om door middel van scholing, stages, job-rotation en dergelijke binnen of buiten het bedrijf de geschiktheid voor een andere baan te vergroten. Afhankelijk van de mate waarin de medewerker, gefaciliteerd door de werkgever, daarin slaagt, zal de kans op werkzekerheid in een andere baan groter worden en wordt de dreiging van boventaligheid en onvrijwillig ontslag kleiner.

Dat is in feite precies wat ook de tussenbaan beoogt, met dit verschil dat de tussenbaan de medewerker vanaf zijn of haar aanstelling stimuleert zich te ontwikkelen en daarmee niet wacht tot de wal van een reorganisatie het schip keert. Dat maakt de tussenbaan (en banen die daarop lijken) tot een vorm tussen vast en flex, die het verdient om serieus genomen te worden.

Zeggenschap, tijdschrift over arbeidsverhoudingen, is een uitgave van Uitgeverij Zeggenschap te Amsterdam.  
www.zeggenschap.info

#### Hoofredactie

A. Dikker  
Oudezijds Voorburgwal 129 II  
1012 ep Amsterdam  
Tel. (020) 627 71 10  
E-mail: uitgeverij@zeggenschap.info

#### Redactie

G. de Bruin, R. Colard, J. Cremers,  
M. Donners, A. de Groot, J. Jongejan,  
J. Kouwenberg, E. Sol

**Druk** Scholma, Bedum

**Basisontwerp** Pino Design, Arnhem

#### Abonnementen & advertenties

Uitgeverij Zeggenschap  
Oudezijds Voorburgwal 129 II  
1012 ep Amsterdam  
Tel. (020) 627 71 10  
E-mail: uitgeverij@zeggenschap.info  
www.zeggenschap.info

Abonnementen kunnen op elk gewenste datum ingaan doch slechts worden beëindigd indien voor 1 november van de lopende jaargang is opgezegd.

#### Prijzen

Particuliere abonnementen: € 75 per jaar  
Zakelijke abonnementen: € 99 per jaar  
Losse nummers: € 30  
Prijzen zijn exclusief 6% BTW en inclusief verzendkosten.

Zeggenschap verschijnt vier keer per jaar

ISSN 0166-1590

© 2017 Zeggenschap