

# ‘Naar pluriforme arbeidsrelaties: Dynamiek of wildgroei’, Verslag NvA-TvA conferentie, SER-gebouw, 11 oktober 2012.

**nva**

Nederlandse Vereniging voor Arbeidsverhoudingen



Tijdschrift voor  
**Arbeidsvraagstukken**

Arbeidsverhoudingen worden steeds pluriformer en flexibiliteit is niet meer weg te denken in de huidige arbeidsmarkt. Dan gaat het niet alleen om interne flexibiliteit, die met name ook tot uitdrukking komt in Het Nieuwe Werken, maar zeker ook om externe: de zogenaamde flexibele schil. Waar deze tot een jaar of tien geleden vooral bevolkt werd door uitzendkrachten om laaggeschoold werk te verrichten, zijn er nu allerlei variaties voorhanden: werknemers met een tijdelijk of oproepcontract, zelfstandigen zonder personeel en payrollconstructies voorzien bedrijven van de arbeid die zij op een zeker moment nodig hebben. Grote vraag is hoe dat te waarderen. Aan de ene kant zijn daar de werkgevers, die behoefte hebben aan flexibiliteit om in te kunnen spelen op zich snel wijzigende marktomstandigheden. Zij vinden dat flexibiliteit het bedrijfsleven van de broodnodige dynamiek voorziet, ook al moeten excessen worden voorkomen. Aan de andere kant zijn daar de vakbonden, die wijzen op het gevaar van misbruik. Werkgevers kunnen vast personeel ontslaan om ze te vervangen door goedkope en rechtenloze flexkrachten. Zij zien de toegenomen flexibilisering dan ook vooral als wildgroei.

## **Ontslagrecht**

‘Dynamiek of wildgroei, een prikkelende vraag’, zo opent dagvoorzitter Marc van der Meer het congres over flexibel werken van de Nederlandse Vereniging voor Arbeidsverhoudingen en het Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken in het SER-gebouw. Want flexibilisering heeft niet alleen gevolgen voor de arbeidsmarkt, maar ook voor de arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaardenvorming. ‘Waar houdt de grens van de onderneming op? Wie mogen er meedoen aan voorzieningen, zoals die vaak in de cao zijn geregeld? Zijn scholingsrechten voor iedereen van toepassing? Door de toenemende schil vallen er steeds minder werkenden onder die cao. Daarmee neemt het draagvlak voor dit instrument af.’

Ook de nieuwe SER-voorzitter Wiebe Draijer signaleert dat als gevolg van maatschappelijke ontwikkelingen in de afgelopen jaren verschillende typen arbeidsrelaties zijn ontstaan. ‘Als we alle varianten van arbeidsrelaties samennemen, dan bestaat nu ongeveer een kwart van de werkgelegenheid uit contracten anders dan de “vaste” arbeidsovereenkomst. Daarnaast is het belang van functionele flexibiliteit niet te onderschatten. Net als contractflexibiliteit biedt het mogelijkheden om in te springen op kortstondige veranderingen in de productie. Al dan niet in combinatie met een beroep op de flexibele schil kunnen deze schommelingen worden opgevangen met het eigen, breed inzetbare personeel. Functionele flexibiliteit helpt niet alleen

de werkgever, het speelt ook in op de toegenomen behoefte van werkenden om autonoom en zelfregulerend te zijn. Het vergroot ook hun kansen op de arbeidsmarkt.'

De vervolgvraag luidt of de bestaande instituties die goeddeels op dat "vaste" contract zijn gebaseerd, nog voldoende aansluiten. Met oog voor de diversiteit van de flexwerkers is het van belang te bezien hoe flexwerk zich verhoudt tot zaken als scholing en sociale zekerheid. Draijer: 'De strategie waarmee flexibiliteit tegemoet kan worden getreden bestaat voor een belangrijk deel uit het investeren in menselijk kapitaal en het versterken van de inzetbaarheid van alle werkenden, inclusief flexwerkers en zzp'ers'. Hij ondersteunt dan ook het Sociaal Manifest tot investeren in flexwerkers: '*It takes two to tango*, zowel werknemer als werkgever zullen zich in de dans moeten mengen.'

Volgens de nieuwe SER-voorzitter is het dus een misvatting te denken dat de behoefte aan flex bij werkgevers vooral wordt gevoed door het starre ontslagrecht. 'Dikwijls wordt betoogd dat werkgevers gebruik maken van flexkrachten doordat het zo moeilijk is mensen te ontslaan. Daarmee verengt de discussie zich tot het ontslagrecht. Daar moeten we voor oppassen. We moeten breder denken.'

Dat vindt ook hoogleraar sociaal recht Saskia Klosse van de Universiteit van Maastricht. 'De focus op ontslagrecht is veel te eenzijdig. Een groot deel van de werkenden werkt met een contract waar ontslagrecht helemaal niet op van toepassing is. Bovendien, als werkgevers echt van een werknemers af willen, dan lukt dat wel. De flexbehoefte is veel meer ingegeven door de mobiliteit van het internationale kapitaal. Dat leidt tot concurrentie en de noodzaak kosten omlaag te brengen. Flexwerk en uitbesteding is een effectieve methode om vaste kosten variabel te maken en minder in menselijk kapitaal te investeren.'

### **Europees sociaal model**

Flexibilisering is daarmee niet een typisch Nederlands verschijnsel, maar speelt internationaal. Ook in de EU, hoewel de discussie daar nog niet echt wordt opgepakt. 'We moeten echt gaan nadenken over de grondslagen van een Europees sociaal model', stelt hoogleraar Frank Vandenbroucke, die onder meer de Den Uylleerstoel bekleedt en in het verleden minister van werk, onderwijs en vorming is geweest in de Vlaamse regering. 'Europa is in een belangrijke fase aanbeland. Er zijn grote verschillen binnen de Eurozone ontstaan. Dat is op termijn onhoudbaar. Binnen een muntunie kun je die verschillen niet kleiner maken door het aanpassen van de wisselkoersen. Wel kun je invloed uitoefenen via het sociaal model. Zo'n model is daarmee niet meer iets wat leuk is voor mensen, nee, het is van existentieel belang voor de toekomst van Europa.' Vandenbroucke ziet flexibiliteit dan ook als het cement in het economisch bouwwerk van de EU. Hoe groter de economische verschillen, hoe meer flexibiliteit er gevraagd wordt. 'Flexibilisering hoort bij de moderne maatschappij, maar hoe je dat vormgeeft is bepalend. In de meeste Zuid-Europese landen concentreert flexibiliteit zich op één segment van de arbeidsmarkt. Dat leidt tot tweedeling tussen insiders met goede contracten en outsiders die slecht beschermd zijn. Dat is niet alleen onrechtvaardig, maar het werkt ook niet. Het is aantoonbaar dat deze landen economisch minder presteren.'

Maar tot hoever zou de flexibiliteit moeten gaan? Als in een land de werkloosheid hoog is, zou dat tot veel arbeidsmigratie moeten leiden om vraag en aanbod weer in evenwicht te brengen. Een andere mogelijkheid is om landen die slecht presteren financieel te ondersteunen. 'Maar in tegenstelling tot bijvoorbeeld de Verenigde Staten hebben we het in de EU niet zo op massale arbeidsmigratie en budgettaire transfers. De inzet van de EU is daarom om meer economische symmetrie te bereiken, dat wil zeggen dat lonen, prijzen en productiviteit gelijk opgaan. Daar zit een heel systeem achter. Neem bijvoorbeeld het pensioenbeleid. Het kan niet zo zijn dat mensen in het Noord-Europa op hun 65<sup>ste</sup> met pensioen gaan, en in Zuid-Europa op hun 55<sup>ste</sup>.'

## **Scholing**

Om die economische symmetrie te realiseren, is scholing van essentieel belang. ‘Daar zit een groot probleem. De grote niveauverschillen in scholing binnen en tussen landen bedreigt op langere termijn het voortbestaan van de EU’, meent Vandenbroucke. ‘In landen als Spanje, Italië en Griekenland is de kwaliteit van het onderwijs lager dan in Noord-Europa en is de jeugdwerkloosheid hoger. Dat was ook al zo voor het uitbreken van de crisis. Hoewel het één niet rechtstreeks uit het ander volgt, zit daar wel een verband tussen. We zien ook dat in landen met een hoge jeugdwerkloosheid jongeren na de middelbare school veel minder vaak een vervolgopleiding hebben gedaan. In bijvoorbeeld Spanje komt één op de drie jongeren direct na het schooldiploma op de arbeidsmarkt, in Duitsland is dat één op de zes. Dat is onhoudbaar. We hebben in de EU dan ook een enorme onderwijsagenda. We moeten investeren in menselijk kapitaal, en dat koppelen aan de hervorming van de arbeidsmarkt. Dat is in tijden van crisis lastig, want leg maar eens uit dat studeren loont als er weinig banen zijn.’

Het verband tussen toetreding op de arbeidsmarkt en het opleidingsniveau zien we ook in Nederland, weet Van der Meer. ‘De cesuur verschuift naar boven. Wie niet hoger heeft dan MBO-2, komt moeilijk aan de bak. Hij of zij is vaak aangewezen op tijdelijke baantjes, de Wajong of bijstand. Kansrijker zijn jongeren met MBO-3 of 4. Die kunnen terecht in de zorg en techniek, waar vakmanschap wordt gevraagd. Het is dan wel zaak om ervoor te zorgen dat jongeren de juiste studierichting kiezen. Het blijkt bijvoorbeeld dat veel allochtonen voor detailhandel kiezen, waar juist weinig werk is.’

## **Tweedeling**

De vraag die schuil gaat achter “dynamiek of wildgroei” is of er in Nederland ook een tweedeling ontstaat, of dat het allemaal wel meevalt. Onderzoeker Arjan Heyma van SEO behoort tot de laatste groep. ‘We hebben onderzoek gedaan van 1999 tot 2010. Tot 2006 was veruit het grootste gedeelte binnen een jaar weer uit de flexschil, de laatste jaren zien we een verschuiving dat mensen er langer in blijven. Ik vermoed dat dat komt doordat werkgevers beter gebruik maken van de Flexwet, waardoor werkenden drie jaar lang als flexwerker aan de onderneming betrokken kunnen blijven. Want we zien ook dat slechts een zeer klein deel, nog geen 10%, langer dan drie jaar in de schil verblijft. Aan de andere kant stroomt minimaal 40% door naar een vaste baan. We kunnen dan ook concluderen dat het opstapeffect groter is dan het insluiteffect. Ik zie dus zeker geen tweedeling tussen insiders en outsiders.’

Saskia Klosse is het daar niet mee eens. ‘Ik zie wel degelijk een tweedeling ontstaan. Werkgevers voelen zich niet verantwoordelijk voor flexwerkers. Ze hebben geen toegang tot voorzieningen als scholing. Ze leveren de flexibiliteit voor bedrijven, maar betalen zelf de prijs. Er is nauwelijks een mogelijkheid om hogerop te komen. Hun afstand naar het bedrijf en een vaste baan wordt steeds groter. Werkenden in de schil blijven daar zitten, als vissen in een net. Datzelfde geldt overigens voor wie nog buiten de schil valt en afhankelijk is van een uitkering. Door de bezuinigen is er steeds minder ruimte voor re-integratietrajecten en arbeidsbemiddeling.’

## **Van werk naar werk**

Hoe deze tweedeling tegen de gaan? Klosse denkt niet dat het lukt flex terug proberen te dringen, wat vakbonden graag willen. ‘De doos van Pandora is geopend, en die krijg je niet meer dicht.’ Het is volgens haar veel zinvoller flexwerkers weerbaar te maken op de arbeidsmarkt. Dat kan door te investeren in duurzame inzetbaarheid. ‘We moeten naar een ander arbeidsmarktbeleid met minder zekerheid voor het vaste contract en meer zekerheid voor de flexibele werker. Nu biedt alleen een vast contract zekerheid en bescherming. Daar

moeten we vanaf. Het is veel belangrijker mensen vitaal te houden en te zorgen dat ze niet in een gat vallen als ze hun vaste baan verliezen. Daartoe moet in hen geïnvesteerd worden met scholing en opleiding. Ik heb er niets op tegen meer flex in het vaste contract aan te brengen. Je zou bijvoorbeeld eens in de drie of vijf jaar de balans kunnen opmaken of het zin heeft het vaste contract voort te zetten. Daar zit het risico aan vast dat de conclusie ook kan zijn dat het beter is als de werknemer een andere baan zoekt. Het is dan wel zaak werkloosheid te voorkomen. Dat kan door te investeren in van-werk-naar-werktrajecten. Ik pleit daarom voor transitiecentra om mensen te begeleiden naar ander werk. In de regio Hardenberg wordt daar met succes mee geëxperimenteerd, en ook in Duitsland werkt dat goed. Voor schoolverlaters en jongeren zou je traineeprojecten op kunnen zetten. Die gelden dan niet alleen voor de allerbesten, zoals nu meestal het geval is, maar voor iedereen. Ook daar kun je centra voor oprichten, waar vraag en aanbod van traineemplaatsen bij elkaar kunnen komen. Het is daarnaast zaak de mobiliteit tussen sectoren te bevorderen. Daartoe kun je een nationaal O&O-fonds oprichten, dat naast de sectorale fondsen komt die vooral op hun eigen branche georiënteerd zijn.'

### **HR-beleid**

Maurice Rojer van werkgeversvereniging AWWN vraagt zich echter af of je alleen hiermee een omslag bereikt. 'Initiatieven als een nationaal scholingsfonds en transitiecentra gaan uit van het aanbod van arbeid. Maar niemand weet hoe de vraag zich zal ontwikkelen. Hetzelfde geldt voor mensen die beweren dat de werkloosheid van tijdelijke aard is, omdat de babyboomers met pensioen gaan waar door er krapte op de arbeidsmarkt zou ontstaan. Maar misschien neemt de vraag nog wel meer af. Naast maatregelen op macroniveau raad ik bedrijven aan zich meer bezig te houden met strategische personeelsplanning. Ze moeten heel goed kijken welke ontwikkelingen zij in hun markt verwachten, en welke competenties er bij de medewerkers nodig zijn om daar op in te kunnen spelen.'

Aart van der Gaag, directeur van de ABU, verwacht daar weinig heil van. 'De laatste dertig jaar is er helemaal niets veranderd in human resources management. Bedrijven kijken niet verder dan drie maanden.' Hij denkt dat de uitzendbranche een grote rol kan spelen in van-werk-naar-werktrajecten. 'Toen Donner minister van SZW was, heb ik hem wel eens voorgesteld alle werklozen bij een uitzendbureau onder te brengen. Het blijkt dat een groot deel van de uitzendkrachten uiteindelijk doorstroomt naar een vaste baan. Ook wat betreft scholing kun je goed bij ons terecht. Uitzendkrachten krijgen vaker scholing dan mensen met een tijdelijke contract. En we lopen nog maar iets achter bij werknemers met een vast contract.'

Rojer erkent dat er scherpe kanten kunnen zitten aan flexwerken, maar vindt niet dat dat op het conto van de HR-afdeling kan worden geschreven. Het probleem is vaak dat het inhuren van flexkrachten is weggehaald bij de HR-afdeling en ondergebracht bij de afdeling inkoop. Daar wordt alleen op de kosten gelet. Daardoor wordt er niet geïnvesteerd in de flexwerker. Dat is op langere termijn onverstandig.' Want bedrijven die wel in flexpersoneel investeren, blijken heel goed te presteren. Van der Gaag: 'Een heel mooi voorbeeld is Scania. Daar is geen enkel onderscheid tussen vast en flexibel personeel. Iedereen die gemotiveerd en gedisciplineerd is, kan daar aan de slag, van Wajonger tot oudere. Het is een groot succes. Het bedrijf draait prima en overleeft in de internationale concurrentiestrijd.'

### **Modernisering instituten**

Dergelijke voorbeelden stemmen vrolijk, vindt ook Linde Gonggrijp van FNV Zelfstandigen. 'Het barst van de goede ideeën en er ontstaan allerlei nieuwe allianties. Daar moeten we vooral mee doorgaan. Ik lees en hoor echter veel over hoe slecht de flexwerker het heeft. Natuurlijk zitten er scherpe kantjes aan en zijn er onder werkgevers rotte appels die

flexwerkers uitbuiten. Maar laten we het kind niet met het badwater weggooien. De trend naar meer flex is positief. Zzp'ers bijvoorbeeld zijn zeer betrokken bij hun werk en hun opdrachtgever, vaak meer dan werknemers met een vast contract. De stelling dat slechts vaste medewerkers gemotiveerde en betrokken krachten zijn, komt niet overeen met het werkelijkheid. Veel werknemers voelen dat er door cao-regels weinig ruimte overblijft voor zeggenschap en invloed over hun werk. De huidige cao werkt vervreemdend en modernisering van cao komt onvoldoende van de grond. Je kunt dat ook anders inrichten. Ons institutionele bouwwerk is dus nog niet toegerust op de ontwikkelingen op de huidige arbeidsmarkt. We moeten ons sociale stelsel moderniseren'.

Daarmee zal Wiebe Draijer het eens zijn. Hij refereerde in zijn openingswoord aan Wayne Gretsky, een Canadese ijshockeygrootheid uit de jaren tachtig en negentig van de vorige eeuw. 'Toen hem werd gevraagd wat hem onderscheidt van andere ijshockeyers, antwoordde hij: *"I skate to where the puck is going to be, not where it has been."* Oftewel, hij wacht niet wat er op hem afkomt, maar anticipeert op wat er gaat gebeuren. Dat is wat we ook moeten doen met de arbeidsmarkt. Die is dynamisch, daar moeten we op inspelen. Het gaat erom - los van mythes en vooroordelen - de instituties zo in te richten, dat ze bijdragen aan de welvaart voor en door iedereen. Hoe beter we daar in slagen, hoe meer we ervan verzekerd kunnen zijn dat Nederland voorop blijft lopen in de hoogste divisie van concurrerende en welvarende economieën.'

Verslag: Aldo Dikker.

Met dank aan onze sponsors:



SER



Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

Organisatoren:



Tijdschrift voor  
Arbeidsvraagstukken