

Flexibele arbeid en zekerheid

Op naar een betere balans

Flexibele arbeid en zekerheid worden steeds meer tegenpolen, zo lijkt het. Een op de vier werkenden heeft een flexbaan of werkt als zzp'er. Vonden in de jaren negentig nog één op de twee flexwerkers binnen een jaar een vaste baan, nu is dat nog maar één op de vijf/zes.

TEKST: PROF. DR. RUUD MUFFELS EN DR. ANNET H. DE LANGE

Om het beeld compleet te maken: van de werkenden met een flexbaan hebben twee op de drie zelfs na drie jaar nog geen overstap gemaakt naar een vaste baan. En ook in de nabije toekomst wordt het niet anders: twee op de drie jongeren beginnen nu in een flexbaan, maar het duurt steeds langer om die vaste baan te bemachtigen. In flexwerkers wordt minder geïnvesteerd dan in vast personeel als het gaat om opleiding en training. Bovendien is het werk van lager niveau, heeft men minder inkomen en autonomie en is het minder uitdagend dan vast werk. De meeste flexbanen komen voor in de dienstverlenende sector, veel minder in de industrie. Flex lijkt vooral een 'lage lonen'-strategie om de loonkosten te drukken. Daarnaast speelt mee dat werkgevers huiverig zijn om 'vast' personeel aan te nemen vanwege de kosten en risico's voor pensioen, de tweejarige loondoorbetaling en tienjarige re-integratieverplichtingen bij ziekte, en de kosten bij ontslag.

Ongekende groei

Voor na de invoering van de eerste *Wet Flexibiliteit en zekerheid* in 1999 is de groei in flex aanzienlijk geweest. Nederland heeft een van de meest soepele wetgevingen in Europa voor het inhuren van tijdelijk

personeel. En Nederland is koploper in de bescherming van de zittende werknemer - in termen van ontslagbescherming, loondoorbetaling bij ziekte, pensioen en (boven)wettelijke regelingen. De groei van het aantal zzp'ers is ongekend in Europa. Ook daar speelt de weerstand van werkgevers om mensen in vaste dienst te nemen een rol. Het lijkt een trend om flexbanen te verkiezen boven vaste banen in sectoren waar de productie een 'projectmatig' karakter heeft, zoals in de bouw, de creatieve industrie - muziek, kunsten, journalistiek of wetenschap. Dan is het niet vreemd dat de Nederlandse arbeidsmarkt daardoor een van de meest gedualiseerde arbeidsmarkten is in Europa, alleen nog voorbijgestreefd door Spanje, Portugal en Polen. Het grote aandeel flexwerk en de geringe doorstroming naar vast werk schept veel onzekerheid waardoor men geen risico's durft te nemen om bijvoorbeeld een gezin te stichten of een huis te kopen. Dit is slecht voor de mentale gezondheid en het welbevinden van flexwerkers, maar ook slecht voor de economie. Hierdoor treden er risico's op voor duurzame inzetbaarheid van flexwerkers.

Flexibilisering: geen wet van Meden en Perzen

'Flexibilisering is geen wet van Meden en Perzen en raakt iedereen' stelt de WRR in haar recente rapport



'Voor de zekerheid. De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid'. Eerder al stelde het CPB dat flexibilisering een beleidskeuze is en niet iets dat op ons afkomt en waartegen we niets kunnen doen. Het kabinet koos ervoor de zekerheid van flex te verbeteren door in de nieuwe *Wet Flex en zeker*, de totale duur van het verblijf in tijdelijk contracten terug te brengen van 3 naar 2 jaar en de wachtperiode te verlengen van 3 naar 6 maanden.

Dit lijkt geen oplossing: werkgevers maken nog meer dan eerst gebruik van de draaieurconstructie en nemen tegen het einde van de 2-jaarsperiode een andere tijdelijk werkende aan in plaats van reeds na 2 jaar een vast contract aan te bieden. Eerdere analyses op de Europese Enquête Beroepsbevolking (Muffels, 2015) toonden aan: de combinatie van een strikte bescherming van contracten voor onbepaalde tijd gecombineerd met een soepele wetgeving voor flex leidt ertoe dat jongeren als ze een baan vinden dit een tijdelijke baan is. Het aantal baanopeningen voor jongeren, maar ook voor ouderen, in reguliere banen blijft laag.

Mensen zitten in een 'gouden kooi' waardoor de mobiliteit in Nederland, althans onder 'vaste' banen, zeer laag is, vooral bij de ouderen. Nederland scoort gemiddeld op het niveau van baanmobiliteit, maar dat komt alleen omdat er veel mobiliteit in flex is.

Andere oplossing nodig

Een nieuw kabinet treedt aan en dat er een andere oplossing nodig is staat wel vast. Flexwerk zekerder maken en regulier werk minder zeker, bijvoorbeeld door een uniform contract: het lijkt zo gek nog niet. Maar het is politiek lastig. Het probleem zit hem namelijk in de instituties die niet zijn ingericht op de moderne arbeidsmarkt die veel dynamischer is geworden: de 'transitionele arbeidsmarkt'. Het gaat niet om banen beschermen, maar mensen. Dat betekent werkzekerheid in plaats van baanzekerheid. Daarvoor is sociale innovatie en herijking van onze instituties nodig. Daarbij speelt naar onze mening de regio een belangrijke rol. Het gaat om het bevorderen van goede transitie met behulp van innovatieve arrangementen zoals een transitiebedrijf, uitwisseling van personeel en arbeidspools. Dat vraagt vernieuwing op regionaal niveau, want de arbeidsmarkt opereert nu eenmaal regionaal. Alleen dan kan een betere balans worden gevonden tussen flexibiliteit en zekerheid en een dam worden opgeworpen tegen verdergaande dualisering van de arbeidsmarkt. Een mooie uitdaging voor het nieuwe kabinet en voor de regionale partners, dunkt ons. ■

'Banen beschermen? Nee, mensen!'