

Flexwerk: oorzaak of oplossing voor dreigende tweedeling?

Tweedeling op de arbeidsmarkt dreigt. Niet tussen vast en flex, zoals vakbonden en politiek doen voorkomen, maar tussen gereguleerde en ongereguleerde vormen van flexwerk. Flex by choice of flex by force – de ene groep verdient de ruimte, de andere bescherming.

Arthur Lubbers

Hoewel ABN AMRO de groeiverwachtingen voor dit jaar heeft getemperd van tweeënehalf naar twee procent economische groei (Insights, december 2018) hebben we het met z'n allen nog altijd erg goed in Nederland. De werkloosheid schiet onder de vier procent en er is een recordaantal van 8,8 miljoen werkenden: van vast tot allerlei vormen flex, waarvan in Nederland het aandeel inmiddels is opgelopen tot 35 procent.

Iedereen tevreden, toch? Blijkbaar niet, want veel mensen zijn boos. De woede van de Gele Hesjes in Parijs heeft weliswaar onze straten nauwelijks bereikt, maar ook hier heerst onrust. Actievoeren-

de FNV'ers bezetten afgelopen voorjaar de partijkantoren van VVD, CDA en D66. En boze vakbondsleden deinzen er niet voor terug kantoren van werkgeversorganisaties binnen te vallen. Of om Flexmarkts FlexEvent te verstoren, zoals actievoerders van FNV Young&United afgelopen voorjaar deden. Om daar hun leuzen te scanderen tegen de in hun ogen aanwezige 'flexverslaafde bobo's'.

Happy holic of werkende arme

Wim Davidse, hoofdredacteur en oprichter van flexadviesbureau Dziejng, verklaart de dreigende tweedeling door te wijzen op de Vierde Industriële Revolutie die nu in volle gang is. Nieuwe technologieën en automatisering, verdere individualisering, uitputting van natuur en klimaat én globalisering zijn maatschappelijke uitdagingen die hun weerslag op de arbeidsmarkt hebben. De vier golven vormen samen een supergolf die op ons afkomt. In die woeste, turbulente 'economie 4.0' geijdt de gemiddelde millennial uitstekend – Davidse spreekt zelfs van happy holics, hoogopgeleide hipsters die in de gig economy de leuke klussen eruit pikken en profiteren van verdere arbeidsdeling en nieuwe netwerken. Maar naast deze flex by choice zijn er ook werkenden die buiten de boot vallen. Bijvoorbeeld doordat hun administratieve baan is weggeautomatiseerd. Omdat een robot hun rol in de productie heeft overgenomen of omdat zij



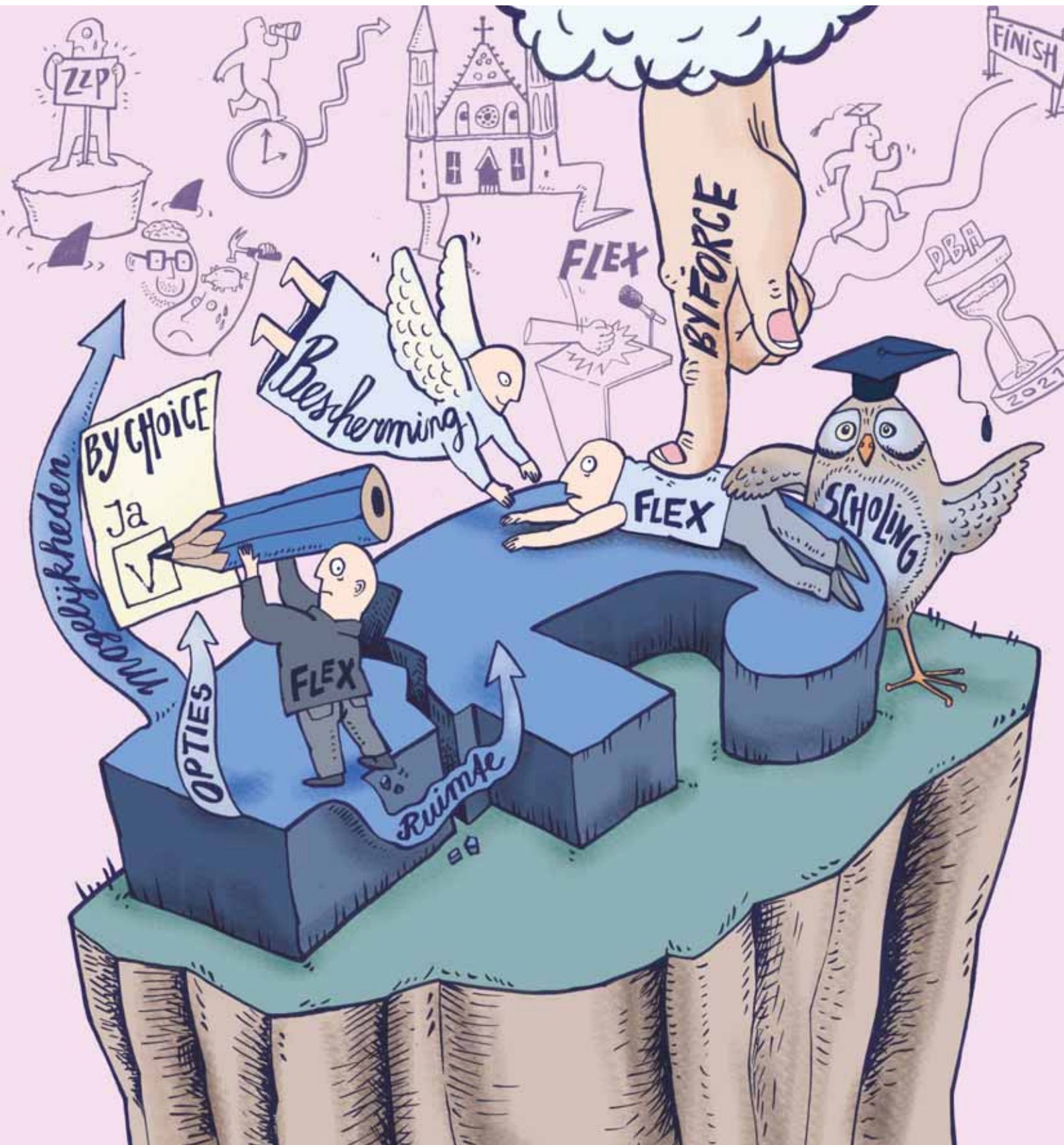
digitale skills missen om technologische ontwikkelingen bij te kunnen houden.

Ook in Nederland stijgt sinds 1990 het aantal 'werkende armen', stelt het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP). Het bureau schat hun aantal op 320 duizend (2014) mensen die als zelfstandige (te) weinig verdienen of die het moeten hebben van kleine baantjes. Die in- en uit de WW gaan, thuis zitten met een oproepcontract en hopen op meer uren om aan het eind van de maand een paar tientjes meer over te houden.

Niet voor niets doet de Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) in haar in december gepubliceerde rapport Jobs Strategy een



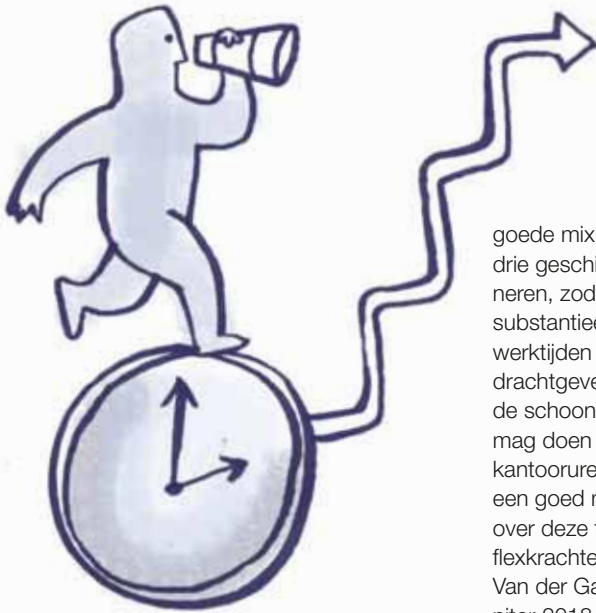
Aart van der Gaag



dringend beroep op de politiek. “Technologische verandering en globalisering bieden nieuwe kansen, maar niet voor iedereen. Beleidsmakers moeten zich fo-

cussen op de risicogroepen die dreigen achter te blijven en hen ondersteunen”, zo zei OECD Secretary-General Angel Gurría bij de presentatie van het rapport.

Hoe? “Door gerichte opleiding en training. En door sociaal-economisch beleid dat uitgaat van een inclusieve arbeidsmarkt.”



Duurzame uitzendbanen

Aart van der Gaag, namens werkgeversorganisaties commissaris van het project '100.000 banen' en ex-voorman van de ABU, vindt het belangrijk dat we het taboe over de 'werkende arme' doorbreken. "Vroeger wuifden werkgevers het weg. Die wilden niet spreken over werkende armen. Maar het bestaat en het is een slechte ontwikkeling als we naar stapelbaantjes toe gaan. We willen geen Amerikaanse toestanden." Van der Gaag wijst erop dat onder uitzendkrachten overigens relatief weinig armoede voorkomt. "Weliswaar neemt nu het probleem van de werkende armen toe naar enige honderdduizenden. Binnen de uitzendsector heeft ABU-onderzoek van een aantal jaar geleden aangetoond dat onder de uitzendkrachten slechts enkele duizenden onder een redelijk bestaansminimum zaten."



Annemarie Muntz

Volgens Van der Gaag kan juist de uitzendsector veel voor deze mensen betekenen. "Als uitzendbureau kun je hier serieus iets aan doen. Een intercedent kan proberen voor een uitzendkracht te zoeken naar een

goede mix in werk. Bijvoorbeeld twee of drie geschikte opdrachtgevers combineren, zodat dit voor de uitzendkracht substantieel inkomen biedt. En normale werktijden door bijvoorbeeld aan de opdrachtgever te vragen of die flexkracht in de schoonmaak ook overdag zijn werk mag doen en niet alleen maar na of voor kantooruren. Als je de uitzendsector op een goed manier de regie laat voeren over deze flexwerkers, kunnen ook deze flexkrachten een prima bestaan hebben." Van der Gaag wijst op de Uitzendmonitor 2018, een recent onderzoek door KBA Nijmegen in opdracht van de ABU. Daaruit blijkt dat uitzendwerk wel degelijk duurzaam is. Twee derde van de uitzendkrachten heeft na afloop van zijn uitzendperiode nieuw werk. Uitzendkrachten werken gemiddeld dertig uur per week en de helft van alle uitzendkrachten heeft een contract van zesendertig uur of meer. Niks kleine baantjes dus. Daarin onderscheidt uitzendwerk zich in positieve zin van deeltijd- en oproepcontracten. Uit diezelfde Uitzend- of Marktmonitor blijkt echter dat uitzendkrachten slechts 3,3 procent (in 2017) van de beroepsbevolking uitmaken. De enorme groei in flexwerk doet zich dus vooral voor bij vormen van flexibele arbeid die minder goed gereguleerd zijn.



Den Haag is anti-flex

Excessen van flex zoals schijnconstructies, onderbetaling en zzp'ende Deliveroo-koeriers worden in de politiek-maatschappelijk discussie over een kam geschoren met uitzendwerk. "Helaas wordt uitzenden vaak meegenomen in de negatieve discussie. Men maakt geen on-

derscheid", merkt ook Aart van der Gaag. "Terwijl uitzendkrachten onder een goede cao vallen, die algemeen verbindend is verklaard en de inlenersbeloning wordt toegepast. Uitzendwerk blijft de best gereguleerde vorm van externe flex. Ook is de bemiddelingscapaciteit van de uitzendsector groter dan van welke instantie – denk aan UWV – dan ook, zeker ook als het gaat om moeilijk bemiddelbare groepen. Gooi dus het kind niet met het badwater weg."

De houding in Den Haag is echter rond uit anti-flex. En niet alleen van de oppositie. Dit kabinet zet in op het verkleinen van het verschil tussen vast en flex, met als resultaat de Wet Arbeidsmarkt in Balans (Wab), die nu in de Tweede Kamer ligt. Een wet die door de flexmarkt wordt gezien als het duurder maken van al het flexwerk.

Het is volgens Van der Gaag lastig om d'Haagse beeldvorming aan te passen. "E vorige minister van Sociale Zaken, Lode wijk Asscher, was sowieso niet positief over flex. Dit kabinet is wel meer bereid op basis van rationele argumenten hun beleid bij te stellen. Maar daar moet je vroeg bij zijn. Het is lastig om de gemaakte afspraken binnen het kabinet te beïnvloeden." Dat de discussie in de Tweede Kamer over flex verhardt, komt ook voort uit gebrek aan informatie, denkt Van der Gaag. "Het gemiddelde Kamerlid vergeet al snel dat uitzenden slechts drie procent van al het werk uitmaakt, niet tachtig procent."

De harmonie in 'de polder' is tegenwoordig sowieso ver te zoeken. Iets wat Van der Gaag vooral vakbond FNV verwijt. "We hebben vroeger samen mooie dingen opgezet, zoals de cao-politie (SNCU). Maar de teruglopende en verouderende achterban van de vakbond is heel erg anti-flex. De invloed van de SP is duidelijk te zien. Dat zet spanning op de discussie."

"Flex is zo negatief in het nieuws. Niet alleen in Nederland, maar in de EU en zelfs wereldwijd", merkt Annemarie Muntz. Ze is managing director global public affairs Randstad en voorzitter van de World Employment Confederation. Volgens Muntz heeft dat alles met de veranderende arbeidsmarkt te maken. "Flex vormt daar in het middelpunt. Er is duidelijk behoefte aan diversiteit in arbeidsvormen. Zowel bij bedrijven als bij werkenden, maar de regelgeving loopt hopeloos achter." De manier waarop de politiek alle vormen van flex nu benadert, vergelijkt Muntz met 'het wrijven met een vies doekje in een open wond'.

Ook arbeidsrechtadvocaat Maarten Tanja van Köster Advocaten vindt dat de politiek uitzendwerk en goed gereguleerde

payroll meer met rust zou moeten laten (zie kader). Tanja had van dit kabinet aanvankelijk iets anders verwacht. “De huidige plannen hadden van links kunnen komen, maar helaas is er over de volle breedte veel politiek draagvlak voor. Het lijkt wel of Den Haag terug wil naar alleen uitzenden voor ‘ziek en piek’, maar dat is uitzenden van de jaren tachtig. Dat past niet meer bij de huidige arbeidsmarkt. Niet bij de moderne uitzendkracht en niet bij bedrijven die nu eenmaal behoefte hebben aan een flexibele schil. Dat is echt een stap achteruit.”



Temper-achtige toestanden

Tanja zou liever zien dat het kabinet haar pijn op de onderkant van de arbeidsmarkt richt. “Die Temper-achtige toestanden waarbij laagopgeleiden, zogenaamd als zelfstandige, afwasklusjes staan te doen - dat is kwalijk. Die werkenden moet je be-



Maarten Tanja

POLITIEK EN PAYROLL

“2019 Wordt het jaar van de diffuse grenzen tussen uitzenden en payroll”, waarschuwt advocaat arbeidsrecht Maarten Tanja van Köster Advocaten. Tanja vindt het onbegrijpelijk dat minister Koolmees (Sociale Zaken) de Wet Arbeidsmarkt in Balans (Wab) ongewijzigd wil doorzetten. “De Raad van State heeft de plannen voor payroll in de Wab met de grond gelijk gemaakt, maar de politiek lijkt daar ongevoelig voor.” De wet lijkt een duidelijke grens aan te brengen tussen uitzenden en payroll. Bijvoorbeeld door aanscherping van de begrippen voor allocatiefunctie en exclusiviteit. Maar dat zal in de praktijk niet zo duidelijk zijn, vreest Tanja. “Het blijft een systeem van indicaties, plussen en minnen. Het vaststellen wat wel en niet mag blijft lastig en er is geen zekerheid vooraf.” Die indicatie kan bijvoorbeeld zijn of er de afgelopen tijd sprake is geweest van exclusieve plaatsing. Daarmee wordt ook het reguliere uitzenden geraakt. Denk bijvoorbeeld aan een uitzendkracht die lange tijd bij een opdrachtgever werkt omdat hij het heel goed doet. Met de nieuwe regels kan achteraf de uitzendovereenkomst opeens worden beoordeeld als payrollovereenkomst, legt Tanja uit. Met alle gevolgen van dien. Dan moeten met terugwerkende kracht de arbeidsvoorwaarden worden aangepast en is de flexibiliteit weg omdat het fasesysteem niet meer geldt. Zeer ongewenst en niet nodig, stelt Tanja. “Het gaat er bij mij niet in dat er geen wetgeving mogelijk is waarbij van tevoren duidelijk is of ergens sprake is van een payrollverhouding of niet. Wij hebben daar duidelijke alternatieven voor aangedragen.”

De juridische onduidelijkheid over payroll kan kwalijke gevolgen krijgen op de arbeidsmarkt, waarschuwt Tanja. “Er zullen tal van ontwijkende, alternatieve vormen van payroll ontstaan. Dit heeft een uitdijend effect en zal zich als een olievlek verspreiden. Hierdoor ontstaat een nog grotere breuk tussen gereguleerd en ongereguleerde flexvormen.”

schermen, het arbeidsrecht intrekken.” Ook Muntz stelt dat de politiek snel iets moet doen aan de wildgroei van zzp-platformen. Zij maakt daarbij een onderscheid tussen echte zzp’ers (ondernemers) en zzp-flex. “Onder zzp-flex versta ik mensen die helemaal niet de behoefte hebben om zelfstandig ondernemer te zijn en tegen redelijk lage tarieven intekenen op werk dat via platformen wordt aangeboden. Dat is eigenlijk een verkapte vorm van uitzendwerk, met dat verschil dat deze mensen onverzekerd zijn. De wetgeving rondom die zzp-flex moet snel worden gerepareerd. In het belang van de werkende, en in het belang van de uitzendsector. Dit creëert een ongelijk speelveld, want wij willen goed gereguleerde flex blijven aanbieden.”

De politiek mist door de jacht op bestaande, gereguleerde flex, de visie om alle nieuwe vormen van arbeid toekomstbestendig te maken. Want ondertussen staat de arbeidsmarkt wel onder druk en ontstaan er vormen van flexibele arbeid die niet gewenst zijn. De opkomst van zzp-platforms en kluswerkers ondermijnt de sociale zekerheid van werkende, zo vindt menigeen in de uitzendsector. ‘De arbeidsmarkt polariseert keihard. We maken arbeid alleen maar goedkoper via dit soort zzp-constructies’, zo zei Marjolein ten Hoonte, directeur arbeidsmarkt van Randstad in oktober tegen het Financieele Dagblad. Dat zij in het interview bij minister Koolmees aandrang op

‘een sociale bodem onder de flexmarkt te leggen’ door zzp-platformen strenger te reguleren, is natuurlijk gedeeltelijk uit eigenbelang, maar toch. ABU-directeur Jurriën Koops zegt in datzelfde interview: Een op de drie mensen met een WW-uitkering komt weer via onze achterban aan de slag. Maar dat kunnen we niet over-eind houden zonder wettelijke sociale ondergrens voor platformarbeid. Er ontstaat hier een leger aan vogelvrije kluswerkers.’

Uitstel Wet DBA

Minister Koolmees (Sociale Zaken) is zeker niet doof voor deze geluiden uit de branche. Maar zijn idee om een minimumtarief voor zzp’ers in te voeren (van achttien euro) stuitte op Europese regels, waardoor hij de handhaving van de Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelatie (Wet DBA) nu zelfs tot 2021 heeft uitgesteld.

Volgens Tanja is verder uitstel van deze wet echter een slechte zaak. “Met het uitstellen van de Wet DBA creëert het kabinet een vacuüm: zonder gereede pak-kans kan de zzp-markt ongebreideld



blijven groeien." Want dat dat staat te gebeuren, staat buiten kijf, stelt Tanja. "Zeker als goed gereguleerde flex nog strenger wordt, zal de vlucht naar onge-reguleerd werk nog groter worden." Het ING Economisch Bureau beweert zelfs dat de opkomst van digitale werkplatformen – afhankelijk van technologie, juridische ruimte en financiële prikkels – ertoe kan leiden dat er nog honderdduizenden tot een miljoen extra zzp'ers bij komen. Ook Muntz vindt uitstel van de zzp-wet tot 2021 geen goede optie. "Tegen die tijd heeft de wereld je al ingehaald. De arbeidsmarkt ziet er dan totaal anders uit."



Politieke durf

Volgens Muntz is een veel fundamente- lere discussie nodig. "Het gaat niet meer om vast en flex – dat is ouderwets den- ken uit de Derde Industriële Revolutie. Het gaat om werken in de eenentwintig- ste eeuw en de veiligheid en stabiliteit die daarbij hoort. Die discussie moet de poli- tiek aan durven gaan!" Zij pleit voor echte sociale innovatie, waarbij zeker drie pijlers onder ons sociaal-economische stel- sel drastisch worden gemoderniseerd: er moet meer goed gereguleerde flexvormen komen die recht doen aan de diversiteit in arbeidsvormen. De sociale zekerheid moet op de schop: de werknemersverze- keringen zijn nog steeds gebaseerd op de vaste baan van negen tot vijf bij dezelfde werkgever (denk aan pensioenen). Sociale zekerheid voor bepaal- de arbeidsvormen wel en voor

andere vormen niet - daar moeten we vanaf. Sociale zekerheid moet er zijn voor elke werkende, met alle rechten en plich- ten die daarbij horen. En – last but not least - er moet echt werk gemaakt worden van educatie, 'een leven lang leren'. Muntz: "Daar loopt de uitzendbranche nu tegen de sectorinde- ling aan. Daar moeten we ook vanaf, dat past niet meer in deze tijd."

Leerplicht tot pensioen

Daarin staat Muntz niet alleen. Vraag een flexondernemer hoe een flexkracht zijn positie op de arbeidsmarkt kan verbete- ren en negen van de tien keer zal het ant- woord zijn: scholing. "Ik ben voor het invoering van de leer- plicht, voor iedereen, tot pensionering", zegt Wim Davidse. Volgens Davidse is verplichte scholing dé manier om iede- een binnenboord te houden tijdens deze woelige Vierde Industriële Revolutie. Want wie zich staande wil houden, moet doen wat iedereen moet doen bij grote veran- deringen: zich aanpassen. Ralf Knegt- mans, managing partner en mede-eige- naar van De Vroedt & Thierry en spreker tijdens het FlexEvent afgelopen jaar haalde Charles Darwin aan. "De professional zal in de toekomst patronen uit het ver- leden moeten loslaten en vooral in staat moeten zijn zich aan te kunnen passen, mee te veranderen. In plaats van IQ en EQ, is AQ belangrijk, de adaptability quo- tient. Adept or die, zoals Charles Darwin al aangaf."

In een tijd dat banen verdwijnen en ba- nen verschijnen, winnen drijfveren en per- soonskenmerken het volgens Knegtmans van competenties en ervaring. Dat im- pliceert dat vertrouwen op kennis en er- varing en af en toe wat bijscholing niet voldoende is. Elke werkende moet zich blijvend ontwikkelen, een leven lang



Wim Davidse

leren, intensieve scholing volgen en conti- nu nieuwe uitdagingen aangaan, in welke arbeidsvorm dan ook. Voor de één een fijn vooruitzicht, voor de ander een hele opgave. Het kabinet zou haar sociaal-li- berale signatuur recht doen als zij de eer- ste groep - flex by choice - de vrijheid en ruimte gunnen om hun werk zo in te rich- ten als zij willen, en de andere groep - flex by force - beschermen en een steuntje in de rug geven. In sociaal-economisch op- zicht, maar vooral door hen te stimule- ren zich te blijven ontwikkelen. Een 'le- ven lang leren' biedt de beste garantie op goed werk, ook in de toekomst. **X**

