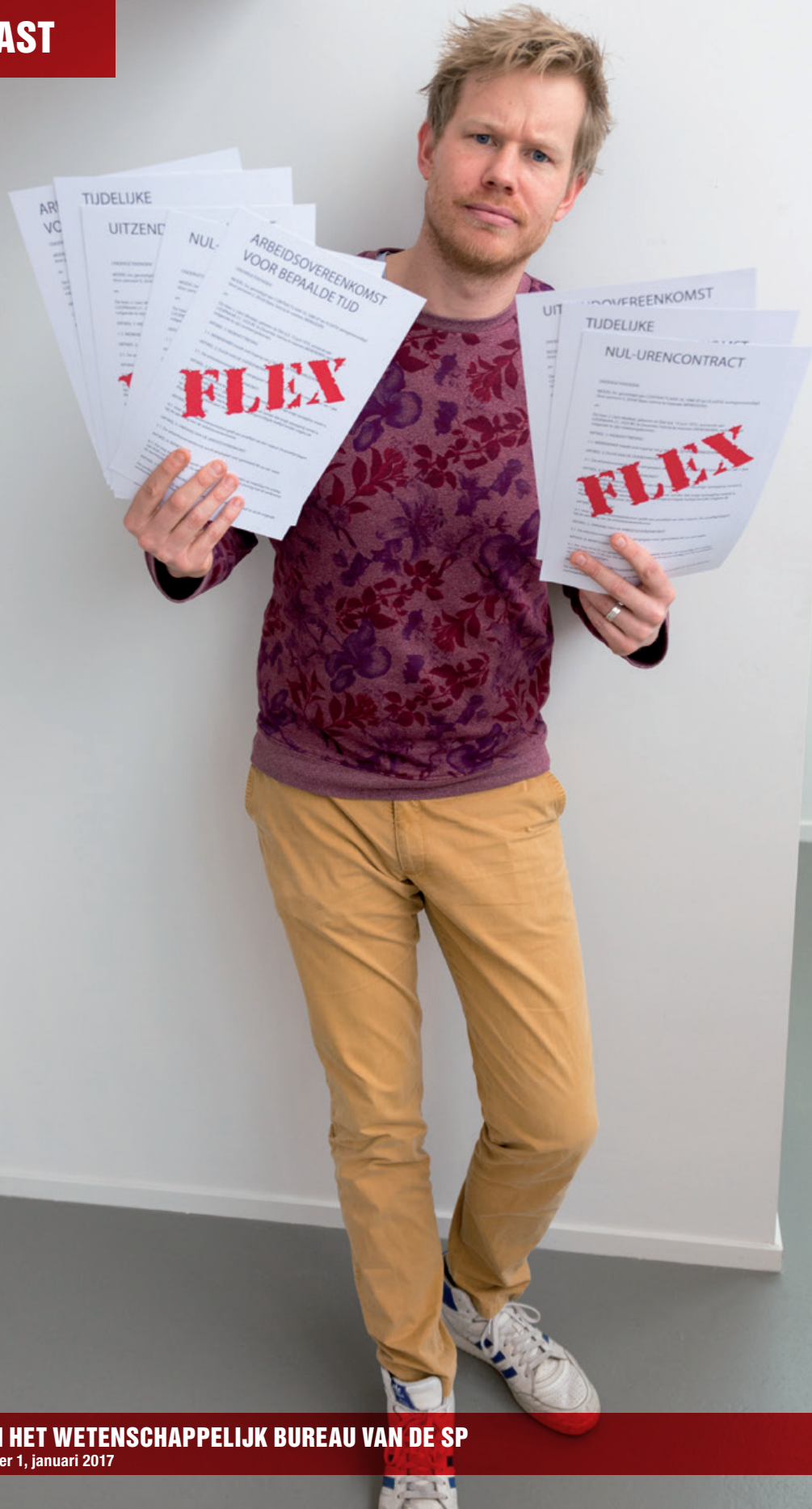


# SPANNING

VAN FLEX NAAR VAST



# VAN FLEX NAAR VAST

‘Hoogste tijd voor een ferm tegengeluid. Want flexwerk betekent ook: permanente bestaansonzekerheid, minder rechten en druk op de gezinnen.’ Deze profetische woorden schreef de Tribune al in november 1997. ‘Een ferm tegengeluid’ is nu misschien wel harder nodig dan ooit. Het aantal flexwerkers is sinds 1997 immers fors toegenomen en een groot deel van hen verkeert inderdaad in permanente bestaansonzekerheid.

Mythevorming heeft een belangrijke rol gespeeld bij de flexibilisering van de arbeidsmarkt. Argumenten als ‘globalisering maakt flexibilisering noodzakelijk’, ‘de arbeidsmarkt is te star’ en ‘het ontslagrecht is te rigide’, gingen er bij politici en beleidsmakers in als zoete koek en hebben ervoor gezorgd dat flex zo’n hoge vlucht kon nemen.

Remco Bouma laat zien hoe flexwerk in de jaren tachtig en negentig opkwam als antwoord op de economische recessie en als beleid om nieuwe banen te creëren. Maar omdat flexibele contractvormen veel goedkoper zijn dan vast werk, zagen ondernemers kans om te bezuinigen. Werk dat eerst door vaste krachten werd gedaan, wordt zo steeds vaker flex. Het gevolg is dat arbeidsvoorwaarden en bestaanszekerheid voor grote groepen werknemers steeds meer onder druk komen te staan.

Naast het aantal flexwerkers is ook het aantal zelfstandigen zonder personeel (zzp’ers) sterk gegroeid. Bart Linssen betoogt dat zzp’ers goedkoper zijn dan werknemers, minder belasting betalen en dat als ze ziek worden of er minder werk is, je zo van ze af bent. Werkgevers schakelen steeds vaker zzp’ers in, waardoor cao’s minder worden toegepast en werknemers moeilijker goede collectieve afspraken kunnen maken. De overheid moet het speelveld eerlijker maken, bijvoorbeeld door risico’s die zzp’ers lopen te beperken en belastingvoordelen af te schaffen. Een van de weinige economen die al vroeg de risico’s van flexibilisering zag, was Alfred Kleinknecht. Uit zijn onderzoek bleek dat flexibilisering vooral leidt tot lagere lonen en slecht

is voor arbeidsproductiviteit en innovatie. Spanning sprak met hem over de opkomst van flex en over oplossingen om het tij te keren.

Het Centraal Planbureau is altijd een van grootste pleitbezorgers van flexibilisering geweest. Gezien een recente publicatie lijkt daar nu verandering in te komen. Eduard van Scheltinga maakt duidelijk dat schijn bedriegt.

Op universiteiten heeft maar liefst 60 procent van de wetenschappers een flexcontract. Sandra Beckerman laat zien dat deze ontwikkeling slecht is voor wetenschappers, studenten en de wetenschap zelf.

Grootschalige arbeidsmigratie uit Midden- en Oost-Europese landen heeft geleid tot verdringing en uitbuiting. Met als gevolg werknemers die tegen elkaar uitgespeeld worden en toenemende druk op de lonen en arbeidsvoorwaarden. De SP wil daarom malafide uitzendbureaus in de ban doen en weer tewerkstellingsvergunningen invoeren.

De Belgische psychoanalyticus Paul Verhaeghe stelt in een interview dat we op ons werk als concurrenten tegen elkaar worden opgezet en dat we dat mee naar huis nemen. Daardoor verdwijnt onze onderlinge verbondenheid en dat heeft gevolgen voor onze gezondheid. Een andere economie zou ons daarom erg goed doen, aldus Verhaeghe.

Flexibilisering verzwakt de positie van werknemers en zorgt voor grote bestaansonzekerheid. Maar de jongeren van Young & United, Poolse en Nederlandse vrachtwagenchauffeurs, personeel en familie van bewoners van verzorgingshuizen, medewerkers van fastfoodketens in de VS en arbeiders in de kabelfabriek van DRAKA in Emmen, laten zien dat je niet alleen terug kunt vechten tegen flexibilisering, maar dat je die strijd ook kunt winnen.

Om de groeiende flexibilisering van werk een halt toe te roepen, moet het vaste contract weer de norm worden. Daar zal de SP zowel in het parlement als daarbuiten voor blijven strijden.

## INHOUD

- 3 MYTHES OVER FLEX**
- 7 FLEXCONTRACT IS EEN POLITIEKE KEUZE**
- 12 ALLEEN BEDRIJVEN WINNEN BIJ GROEI AANTAL ZZP’ERS**
- 16 FLEXWERK IS VOORTZETTING VAN LOONMATIGING MET ANDERE MIDDELEN**
- 19 UNIVERSITEITEN DRAAIEN OP VRIJWILLIGERS**
- 22 GROOTSCHALIGE ARBEIDSMIGRATIE DRUKT LONEN**
- 24 CPB: FLEXIBILISERINGSPROFEET TOT INKEER?**
- 25 WE ZIJN SOCIALE DIEREN, WE HEBBEN DE ANDER NODIG**
- 28 VIJF KEER WINNEN VAN FLEX!**
- 31 MAAK FLEX DUURDER DAN VAST**

## COLOFON

Spanning wordt uitgegeven door het Wetenschappelijk Bureau van de SP

Een abonnement kost 12 euro per jaar voor SP-leden en 25 euro voor niet-leden. De betaling gaat per incasso.

Abonnementenadministratie

Snouckaertlaan 70

3811 MB Amersfoort

T (088) 243 55 40

E [administratie@sp.nl](mailto:administratie@sp.nl)

Redactieadres

Snouckaertlaan 70

3811 MB Amersfoort

T (088) 243 55 35

E [spanning@sp.nl](mailto:spanning@sp.nl)

Redactie

Tijmen Lucie

Sandra Beckerman

Bart Linssen

Eduard van Scheltinga

Remco Bouma

Tekstredactie

Daniël de Jongh

Beeldredactie

Nynke Vissia

Redactieraad

Ron Meyer

Hans van Heijningen

Diederik Olders

Lieke Smits

Basisontwerp

Thonik en BENG.biz

Vormgeving

Robert de Klerk

Gonnie Sluijs

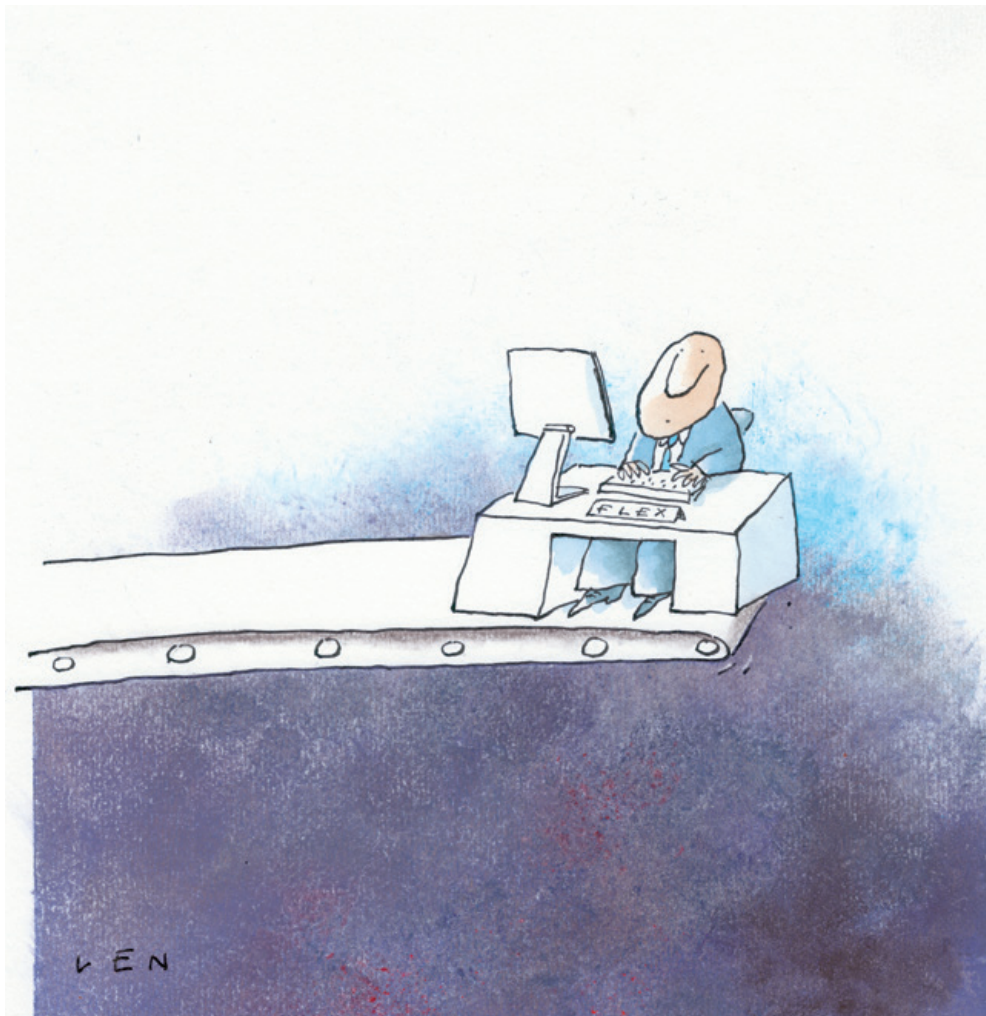
Foto's omslag

Nynke Vissia

**DE SP ZET ZICH IN VOOR MENSELIJKE WAARDIGHEID, GELIJKWAARDIGHEID EN SOLIDARITEIT**



Tenzij anders vermeld, is op de inhoud van deze publicatie de Creative Commons Naamsvermelding-Niet Commercieel-GeenAfgelideWerken 3.0 Nederland licentie van toepassing. [creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/nl](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/nl)



# MYTHES OVER FLEX

Tekst: Tijmen Lucie Illustratie Len Munnik

Flexibilisering van de arbeidsmarkt is door politici en werkgevers jarenlang gepresenteerd als een onvermijdelijk, rationeel en economisch proces. De Nederlandse arbeidsmarkt zou te star zijn en daardoor onvoldoende in kunnen spelen op economische schommelingen, technologische ontwikkelingen en globalisering. Flexibilisering zou goed zijn voor de werkgelegenheid en economische groei en voorzien in de behoefte van mensen om werk en privé beter op elkaar af te stemmen. Nu blijkt dat veel flexwerkers worden uitgebuit, wordt gesteld dat vaste krachten moeten inleveren om de positie van flexwerkers te verbeteren. Opvallend is dat voor al deze aannames over flexibilisering weinig tot geen empirisch bewijs is, terwijl ze wel als feit gepresenteerd worden.

*mythe*  
**ZONDER FLEXIBILISERING  
GAAN WE INTERNATIONAAL  
KOPJE ONDER**

“Voor veel bedrijven is flexibiliteit een noodzaak om te kunnen overleven. Economische ontwikkelingen zijn grillig en steeds minder voorspelbaar. Door globalisering en nieuwe technologie neemt ook de wereldwijde concurrentie sterk toe. Op internationale markten is er bovendien steeds meer sprake van pieken en dalen.

Daar moeten ondernemers flexibel en snel op kunnen reageren. Ze werken daarom met verschillende vormen van flexibele arbeid, zoals nul-urencontracten, oproepkrachten, tijdelijke contracten, uitzendkrachten en zzp'ers.” Dat zeggen de PvdA-economen Van der Ploeg en Vermeend in de Telegraaf. Flexibilisering wordt in deze veelgehoorde redenering als onontkoombaar voorgesteld. Om zich staande te kunnen houden in de harde concurrentiestrijd moeten bedrijven wel op grote schaal gebruik

maken van flexibele arbeid. Doen ze dit niet, dan gaan ze ten onder. Deze redenering klinkt logisch, maar klopt niet. Het idee dat de groei van flexibel werk onvermijdelijk is vanwege internationale concurrentie komt in elk geval niet overeen met de data van verschillende Nederlandse bedrijfssectoren. Zo heeft onderzoek van arbeidseconoom Paul de Beer aangetoond dat sectoren met een sterkere exportoriëntatie over het algemeen minder met flexibele arbeidskrachten werken dan sectoren

die sterk op de binnenlandse markt gericht zijn. Dat maakt duidelijk dat de oorzaak van de groei van flexibel werk in Nederland vooral gezocht moet worden in binnenlandse factoren en geen natuurverschijnsel of een onvermijdelijke trend is, maar beïnvloed kan worden door overheidsbeleid.

Tot eenzelfde conclusie komt verrassend genoeg het Centraal Planbureau, groot pleitbezorger van flexibilisering, in de beleidsbrief *Lusten en lasten ongelijk verdeeld: Verklein verschillen vast, flex en zzp*. Daarin staat dat de extreme groei van flexwerk in Nederland een uniek verschijnsel is. Zowel het aandeel flexibele arbeidscontracten als het aandeel zzp'ers groeit harder dan in andere Europese landen. Alleen Spanje, Portugal en Polen kennen een groter aandeel flexibele banen dan Nederland. Kijken we alleen naar werknemers met een contract voor bepaalde tijd, dan staat Nederland achter Spanje op de tweede plaats. "De toename van het flexcontract is geen internationale trend, dus het is niet onvermijdelijk. Het is ook niet iets tijdelijks, of iets dat komt omdat flexwerkers zo dolgraag op een flexcontract werken. Daarmee is onze conclusie dat het komt door beleid", aldus CPB-directeur Laura van Geest.

*mythe*

### **DE NEDERLANDSE ARBEIDSMARKT IS TE STAR**

Dit argument wordt al vanaf eind jaren zeventig gebruikt om flexibilisering van de arbeidsmarkt te legitimeren. De relatief hoge werkloosheid in Nederland in de jaren tachtig werd in verband gebracht met de in vergelijking met andere OESO-landen 'gebrekkige flexibiliteit van de arbeidsmarkt'. De Nederlandse arbeidsmarkt zat 'op slot', kon niet 'mee-ademen met de conjunctuur' en moest worden 'opengebrouwen'. Werknemers moesten werken aan hun 'employability' (inzetbaarheid) en de baan voor het leven was niet meer van deze tijd. Sindsdien zijn de mogelijkheden voor flexwerk flink verruimd, zozeer zelfs dat ruim een derde van de werknemers inmiddels een flexibel contract heeft. Bij jongeren onder de

25 ligt dit percentage zelfs op 70 procent. In de vleesverwerkende industrie heeft 80 procent van de mensen op de werkvloer een tijdelijk contract. Ook het aantal mensen dat van baan verandert, ligt in Nederland hoog. Per jaar gaat het om miljoenen baanstarts en baanbeëindigingen. Kijkend naar het aantal werkende mensen dat minder dan een jaar in dienst is, is Nederland voor wat betreft arbeidsmobiliteit in Europees verband 'een goede middenmotor', volgens econoom Ronald Dekker.

De Nederlandse arbeidsmarkt kent dus al veel flexibiliteit en dynamiek, ook in vergelijking met andere (Europese) arbeidsmarkten. Ondanks dat gerenommeerde economen als De Beer en Kleinknecht er op gewezen hebben dat juist meer gereguleerde arbeidsmarkten economisch beter presteren dan flexibele, blijft de roep om verdere flexibilisering onverminderd groot. Vooral het 'starre' ontslagrecht moet het bij veel werkgevers en politieke partijen ontgelden. Het zou in Nederland nagenoeg onmogelijk zijn om van een vaste werknemer af te komen, omdat de ontslagbescherming zo hoog is. Feit is echter dat er jaarlijks tienduizenden werknemers tegen hun wil ontslagen worden. Van de bijna achtentwintigduizend ontslagaanvragen die vorig jaar bij het UWV zijn ingediend om bedrijfseconomische redenen of vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid is slechts 11 procent afgewezen, blijkt uit hun eigen cijfers.

*mythe*

### **ONZE ONTSLAGBESCHERMING IS TE HOOG; ZO NEMEN BEDRIJVEN NIEMAND AAN**

Een ander punt dat door voorstanders van versoepeling van het ontslagrecht naar voren wordt gebracht is dat minder ontslagbescherming tot meer vaste banen leidt. De redenering hierachter is dat als je vaste contracten minder vast maakt, het voor werkgevers aantrekkelijker wordt om tijdelijke werknemers een contract voor onbepaalde tijd te geven. Daarmee zou je de groeiende kloof verkleinen tussen *insiders* (mensen met een vast contract) en *outsiders* (mensen die uitsluitend werken op basis van flexibele contracten). Een aantal arbeidsjuristen en economen heeft

deze stelling echter in twijfel getrokken. Zij wijzen er op dat het voor werkgevers voordeliger zal blijven om te werken met tijdelijke contracten, omdat deze nog altijd makkelijker verbroken kunnen worden dan contracten voor onbepaalde tijd. Een belangrijke reden voor het aangaan van flexibele contracten is bovendien niet het ontslagrecht, maar andere verplichtingen van de werkgever, zoals de verplichting bij ziekte twee jaar loon door te betalen. Deze verplichtingen blijven bij een versoepeling van het ontslagrecht bestaan. Zeker eenvoudig vervangbare arbeidskrachten zullen daarom geen vast contract krijgen. De juristen en economen vrezen zelfs dat kansarme insiders, zoals 55-plussers en werknemers met een handicap, eerder ontslagen zullen worden en vervangen door flexibeler personeel.

*mythe*

### **MINDER ONTSLAGBESCHERMING MAAKT DE ECONOMIE DYNAMISCH**

Een derde argument dat je vaak hoort is dat versoepeling van het ontslagrecht zal leiden tot een meer dynamische, innovatieve economie. Economen van de Technische Universiteit Delft hebben echter aangetoond dat de arbeidsproductiviteit in landen met een relatief star ontslagrecht hoger ligt dan in landen met een flexibel ontslagrecht, terwijl er geen duidelijke verschillen bestaan tussen beide met betrekking tot de omvang van werkloosheid. Zelfs de OESO, toch een groot voorstander van flexibilisering, onderschrijft de conclusie dat sterke ontslagbescherming niet tot meer werkloosheid leidt. Met een soepeler ontslagrecht wordt er weliswaar bespaard op de arbeidskosten, want de lonen zullen dalen, maar het gaat wel ten koste van de arbeidsproductiviteit en innovatieve kracht van bedrijven. Werkgevers zijn bij goedkope arbeid minder bereid om te investeren in innovatieve processen en zullen minder investeren in de opleiding van hun personeel wanneer werknemers met verouderde kennis eenvoudig vervangen kunnen worden door nieuwe arbeidskrachten. Op hun beurt zijn werknemers minder loyaal aan het bedrijf en minder bereid om investeringen voor specifieke functies te doen als zij

## SOORTEN FLEXWERK

In Nederland bestaat een wild-groei aan flexcontracten. Hieronder de belangrijkste, opgedeeld in direct voor een werkgever, en indirect via een bemiddelaar.

### DIRECT, VIA DE WERKGEVER

- **Tijdelijk contract** (775.000 banen). In statistieken wordt vaak onderscheid gemaakt tussen uitzicht op vast (282.000), korter (187.000) of langer (181.000) dan één jaar, en geen vaste uren (125.000). Dat kan zijn voor een periode, of voor de duur van de opdracht. Drie tijdelijke contracten of twee jaar aaneengesloten werk, geven recht op een vaste aanstelling.
- **Oproepcontract** (550.000 banen). Verzamelnaam voor verschillende contractvormen waarbij pas gewerkt wordt na oproep van de werkgever. De verdiensten verschillen dus per maand. In de wet bestaat geen vaste term voor deze contractvorm. De twee meest voorkomende varianten zijn de volgende.

#### - Oproepcontract met voorovereenkomst.

Voor elke arbeidsovereenkomst wordt een tijdelijk contract opgesteld. Na de derde overeenkomst kan verplicht een vast dienstverband ontstaan, wat voorkomen kan worden door de werknemer zes maanden niet op te

roepen. De werknemer is niet verplicht een oproep te accepteren.

#### - Oproepcontract met uitgestelde prestatieplicht.

Hieronder vallen bijvoorbeeld de nul-urencontracten (geen minimum aan werk), en de min-maxcontracten (de werkgever betaalt altijd het minimum aantal overeengekomen uren, bij werk boven het maximum is er sprake van overwerk). Deze contracten kunnen voor bepaalde of onbepaalde tijd worden afgesloten. Na zes maanden ontstaat er opbouw van rechten, zoals 70 procent doorbetaling bij ziekte.

- **Freelance of zzp** (1.028.000 banen). Een zelfstandige zonder personeel neemt een opdracht aan van een opdrachtgever. Het risico ligt bij de uitvoerder. Er mag geen sprake zijn van een gezagsverhouding. Een zzp'er dient voor meerdere opdrachtgevers te werken.

### INDIRECT BIJ EEN WERKGEVER: CONTRACT VIA EEN INTERMEDIAR

- **Uitzendwerk** (291.000 banen). Een uitzendbureau koppelt ingeschreven werkzoekenden aan de vraag van werkgevers. Tijdens de opdracht krijgt de werknemer instructie van de werkgever, maar de arbeidsrelatie loopt tussen uitzendbureau en werknemer. De inkomsten

zijn afhankelijk van het aantal gewerkte uren.

- **Payrolling.**

De werknemer wordt aangenomen door de werkgever, werkt bij de werkgever en wordt door de werkgever beoordeeld, maar is juridisch in dienst van een payrollbedrijf (administratiekantoor), dat verantwoordelijk is voor het contractbeheer en de beloning. Een payrollbedrijf vraagt ongeveer zes procent van de loonkosten.

- **Detachering.**

De dure variant van uitzendwerk. Komt veel voor bij langer lopende klussen die specifieke kennis vragen, bijvoorbeeld in de techniek, de ICT en de financiële sector. De opdrachtgever kiest zelf uit een aantal beschikbare kandidaten.

- **Contracting**

Een zogenaamde contractor (onderaannemer) neemt een opdracht aan met het doel die door anderen uit te laten voeren. Komt vaak voor in de bouw, de agrarische sector en de logistiek. De leiding en het toezicht liggen bij de onderaannemer. Werknemers vallen onder geen enkele cao en toezicht op de uitvoering is moeilijk, wat misbruik en uitbuiting in de hand werkt.

weinig baanzekerheid hebben.

Kortom: ons relatief starre ontslagrecht is zo gek nog niet.

*mythe*

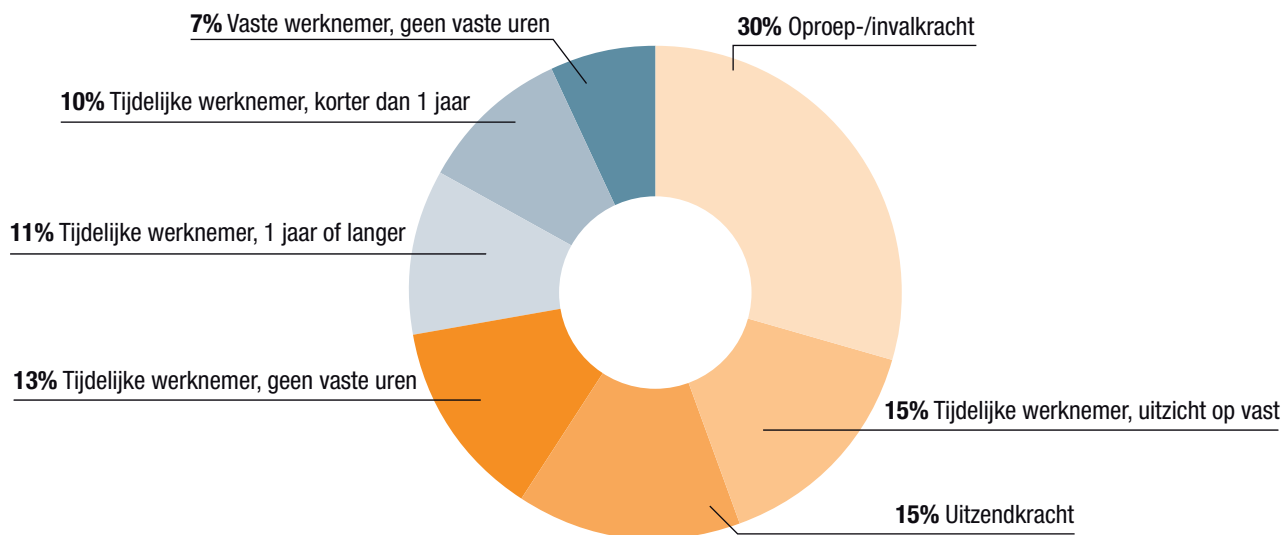
## MENSEN HEBBEN BEHOEFTE AAN FLEXIBEL WERK

Niet alleen bij werkgevers, maar ook bij werknemers zou er behoefte zijn aan meer flexibele arbeidsverhoudingen, omdat zij werk en privé dan beter zouden kunnen combineren. De Wet Flexibiliteit en Zekerheid (de Flexwet) die in 1999 van kracht werd zou aan deze gedeelde wens voldoen. De doelstelling was enerzijds om werkgevers meer mogelijkheden te geven om flexibele arbeidskrachten aan te trekken en anderzijds om flexwerkers

een betere rechtspositie en meer bescherming te bieden. De eerste doelstelling is zeker gehaald: tussen 2003 en 2015 is het aantal flexwerkers gestegen van bijna 1,1 naar bijna 1,9 miljoen. Samen met de ruim 1 miljoen zzp'ers, betekent het dat inmiddels zo'n 3 miljoen Nederlanders een flexibele arbeidsrelatie hebben. Van de zekerheid voor flexwerkers is niet zoveel terecht gekomen. Vooral de meest onzekere typen flexibele contracten zijn immers sterk toegenomen. Vorig jaar had de helft van alle flexwerkers een oproep- of invalcontract of een contract zonder vaste uren. De kans om door te stromen naar een vast contract is de afgelopen jaren alleen maar kleiner geworden. Had in 2006 nog 30 procent van de

flexwerkers na een jaar een vast contract, in 2013 nog maar 18 procent. Flexwerkers verdienen bovendien gemiddeld een stuk minder dan werknemers in vaste dienst. Gemiddeld lag het bruto-inkomen van flexwerkers in 2014 op 38 procent van dat van vaste werknemers, oftewel 19 duizend euro. Gecorrigeerd naar persoons- en baankenmerken (onder andere leeftijd, arbeidsduur en bedrijfstak) komen tijdelijke werknemers zonder vaste uren nog maar tot 51 procent van het inkomen van vaste werknemers, blijkt uit het rapport *Grote inkomensverschillen tussen flexwerkers* van het Centraal Bureau voor de Statistiek. Vooral jongeren stapelen flexcontract op flexcontract. Met grote gevolgen: zij krijgen geen

## VERDELING TYPEN FLEXIBELE CONTRACTEN, 2015



Bron: CPB, op basis van gegevens Eurostat, CBS, OESO©

hypotheek, weinig carrièrekansen, weinig bijscholing, minder inkomen dan collega's in vaste dienst, minder opbouw van pensioen en minder rechten op sociale zekerheid dan werknemers met vaste contracten. Natuurlijk is er niets mis mee als mensen er zelf voor kiezen om op flexibele basis te werken. Jongeren die oproepwerk willen doen, hoog opgeleiden die als zzp'er goedbetaalde, 'uitdagende' opdrachten binnenhalen en moeders die in deeltijd willen werken, kunnen hier welbewust voor kiezen. Maar er is echter een grote groep mensen die ongewild blijft hangen in flexibel werk en voor wie bestaansonzekerheid dreigt. Tachtig à negentig procent van de flexwerkers geeft aan een vast contract '(heel) belangrijk' te vinden. Dat is ook niet zo verwonderlijk, want flexwerkers hebben drie keer zoveel kans op werkloosheid en armoede en ze vinden hun baan bijna tweemaal zo vaak 'belastend' als vaste werknemers. Verder profiteren zij minder van ontslagbescherming en sociale zekerheid en bouwen zij minder pensioen op. De veronderstelling dat de moderne werknemer graag een flexibel contract heeft, omdat dat meer vrijheid heeft, klopt dus voor het overgrote deel van de flexwerkers niet.

*mythe*

### D66 WIL ALLEEN NOG MAAR VASTE CONTRACTEN

Eind augustus kwam D66 in het nieuws met de boodschap dat de partij

af wil van tijdelijke contracten. D66-leider Alexander Pechtold stelde dat 'de tweedeling op de arbeidsmarkt steeds scherper wordt' en dat 'een vaste baan voor iedere werknemer bereikbaar moet zijn'. Opmerkelijk, want D66 is sinds Paars I altijd een vurig pleitbezorger geweest van flexibilisering van de arbeidsmarkt. Nog in 2012 stond in het verkiezingsprogramma te lezen dat flexibiliteit bij 'een moderne arbeidsmarkt hoort'. Zou D66 dan tot inkeer zijn gekomen? Het antwoord is nee. D66 erkent weliswaar dat de door die partij gesteunde Wet Werk en Zekerheid uit 2015 niet heeft gezorgd voor minder flexbanen, maar het voorstel dat de partij nu in het verkiezingsprogramma doet is – om met SP-Tweede Kamerlid Paul Ulenbelt te spreken – 'oude wijn in nieuwe zakken'. D66 wil namelijk vaste contracten minder vast maken door het ontslagrecht te versoepelen, om daarmee flexwerkers meer zekerheid te geven. Dat is flex met flex bestrijden en dat doet D66 al jaren. Wil je werkelijk een einde maken aan flexcontracten dan zul je flex duurder moeten maken dan vast. En dat is precies wat de SP wil doen.

#### Geraadpleegde bronnen

- Rick van der Ploeg en Willem Vermeend. Werk moet centraal staan, niet vast of flexibel. *De Telegraaf*, 27 augustus 2016.
- Paul de Beer en Peter de Haan.

Globalisering en flexibel werk gaan niet vanzelfsprekend samen. *Economisch Statistische Berichten*, 13 oktober 2016. <https://esb.nu/esb/20020803/globalisering-en-flexibel-werk-gaan-niet-vanzelfsprekend-samen>

- NOS. CPB: Vaste banen verdwijnen door beleid. *nos.nl*, 22 september 2016. <http://nos.nl/artikel/2133855-cpb-vaste-banen-verdwijnen-door-beleid.html>
- Mirjam de Rijk. *51 mythes over wat goed zou zijn voor de economie*. Uitg. Nieuw Amsterdam, 2015.
- Ronald Dekker. *Meer flexibel is niet altijd beter. Nee echt niet!* Mr. Hans van Mierlo Stichting, 2015. <https://vanmierlostichting.d66.nl/idee-1-2015-alles-flex/flex-is-niet-altijd-beter-nee-echt-niet/>
- Paul de Beer, Star maar Robuust, *Het Financieele Dagblad*, 26 oktober 2015.
- Alfred Kleinknecht e.a. *Is hervorming van de arbeidsmarkt wel zo wenselijk*, Bureau De Helling, 13 januari 2012. <https://bureau dehelling.nl/artikel/is-hervorming-van-de-arbeidsmarkt-wel-zo-wenselijk>
- Diverse rechtswetenschappers. 'Plannen voor herziening ontslagrecht en WW slecht voor de economie.' *Sociale Vraagstukken*, 12 juni 2012. <http://test.socialevraagstukken.nl/plannen-voor-herziening-ontslagrecht-en-ww-slecht-voor-economie/>
- D66 (2016). *Notitie Vaste baan bereikbaar*. <https://d66.nl/publicaties/vaste-baan-bereikbaar/>

# VEERTIG JAAR ARBEIDSMARKTBELEID

# FLEXCONTRACT IS

# EEN POLITIEKE KEUZE

Tekst: Remco Bouma

**De Nederlandse wetgeving maakt flexibele contracten goedkoper en makkelijker te beëindigen dan vaste contracten. Mede daardoor is het aantal flexibele banen een van de hoogste in Europa en groeit het aandeel ervan relatief sneller. Hoe heeft het zover kunnen komen? Een reconstructie van veertig jaar arbeidsmarktbeleid.**

‘Werkgevers, nog zo’n eufemisme’, zegt Jan Marijnissen in 1994 tijdens het eerste Tweede Kameroptreden van de SP in de geschiedenis. ‘Werkgevers zien het zelf zeker niet als hun taak om werk te geven. ABN Amro maakt een miljard winst en besluit om alsnog honderden mensen te ontslaan. Kortom, het argument dat er als een soort automatisme wel werk bij komt als de rendementen voor de bedrijven zich herstellen, gaat niet op.’

Toch is dit al decennialang het argument om flexibele arbeidscontracten zo aantrekkelijk te maken – voor werkgevers dan. Op een vrije markt

maakt een lagere prijs voor een product – in dit geval arbeidskracht – dat de vraag ernaar stijgt. Een lagere prijs voor arbeid zou dus meer werk geven. Flexibel werk is goedkoper, omdat de beloning ervan lager ligt en omdat het risico van geen werk bij de werknemer wordt gelegd, die gewoon niet meer opgeroepen wordt.

Het aandeel tijdelijke contracten in Nederland was 5 procent in 1980 en is gestegen tot 21 procent nu. Tussen 2008 en 2014 kwamen er opnieuw 230 duizend flexibele contracten bij, en 160 duizend zzp’ers. Het aantal werknemers met een vaste baan daalde

juist met 500.000. Nu telt Nederland 3 miljoen werkenden zonder vast contract. Een miljoen is zzp’er, twee miljoen heeft een tijdelijk contract of een flexcontract. Samen is dat bijna 40 procent van de werkende bevolking.

Dat flexibel werk goedkoper is, werd in april 2016 weer eens duidelijk. Toen kwam De Nederlandsche Bank (DNB) met een herberekening van de arbeidsinkomensquote (het deel van de winsten dat naar de werknemers gaat in de vorm van loon.) Deze ligt 4,5 procent lager dan gedacht, op 73,5 procent. Het verschil komt ‘door een combinatie van een sterke groei van flexibele arbeid en een stevige overschatting van wat deze flexwerkers werkelijk verdienen’. Flexwerk maakt dus dat een extra 4,5 procent van de Nederlandse bedrijfswinsten niet naar de werkenden gaat, maar naar aandeelhouders en investeerders.

Flexwerk is daarmee effectief voor het doel waarvoor het werd gecreëerd: het drukken van de loonkosten. Decennialang was dat precies de bedoeling. Het Nederlandse bedrijfsleven zou zo internationaal concurrerende worden, en werkgelegenheid creëren. Althans, zo werd flex in de markt gezet, veertig jaar geleden.

## EEN ANTWOORD OP DE CRISIS

Terug naar 1974. Met de Eerste Oliecrisis begint in Nederland de eerste recessie sinds de Tweede Wereldoorlog, na decennia van economische groei en krapte op de arbeidsmarkt. In Nederland komt de crisis nog iets harder binnen dan in de rest van West-Europa. Vanwege de Nederlandse aardgasexport staat de gulden hoog. Dat maakt import uit Nederland onvoordelig: de zogenaamde Hollandse Ziekte of *Dutch Disease*. In 1979 geeft de Tweede Oliecrisis aanzet tot een nog diepere recessie in de vroege jaren tachtig. De werkloosheid loopt op tot boven de 10

## WAAROM HEEFT NEDERLAND ZO’N HOOG FLEXAANDEEL BINNEN EUROPA?

Volgens Guy Ryder, voorzitter van de International Labour Organisation, is Nederland flexkoploper van de wereld. “De ILO heeft 186 landen en ik ken geen land met zo’n diverse arbeidsmarkt, zoveel tijdelijk werk, deeltijdbanen en zzp’ers”, zegt hij in het Financieele Dagblad van 8 december 2015. Uit OESO-statistieken en Europese rapporten blijkt hetzelfde. Nederland dankt deze reputatie mede aan deeltijdbanen, waarin vooral veel vrouwen werken. Maar ook heeft Nederland meer tijdelijke contracten dan het Europees gemiddelde, en het aantal groeit sneller.

Volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) kan de opkomst van flex in Nederland niet verklaard worden door technologische ontwikkelingen en globalisering. Die trends spelen immers in heel Europa, stelt het CBS in de Macro Economische Verkenning 2017. Ook is de groei geen weergave van de voorkeuren

van werkgevers en werknemers. Van de flexwerkers wil 80 tot 90 procent namelijk een vast contract. Ook is er geen causaal verband met de conjunctuur. Flexwerk groeit namelijk al decennialang, zowel in perioden van economische groei als recessie.

De enige houdbare verklaring is volgens het CBS daarom “de manier waarop we de zaken in Nederland geregeld hebben”. De mogelijkheid van allerlei flexibele arbeidsrelaties die goedkoper zijn dan vaste contracten, zoals tijdelijke contracten, uitzendwerk, oproepcontracten, en de inzet van zzp’ers voor werk dat ook in een vast dienstverband gedaan kan worden. Bij al deze vormen wordt beschermende regelgeving ontweken, zoals de opbouw van een pensioen of ontslagbescherming, waardoor de kosten van arbeid voor ondernemers lager uitvallen dan bij een vast contract.

procent. Werknemers- en werkgeversorganisaties zoeken een oplossing. De overheid trekt zich in deze jaren terug uit de onderhandelingen, over bijvoorbeeld de hoogte van het loon.

Het eerste resultaat zijn manieren om het beschikbare werk eerlijker te verdelen. Ouderen kunnen vervroegd uittreden (vut), om de jeugdwerkloosheid te laten dalen. Werkweken worden tot 10 procent korter via de arbeidstijdverkorting (atv), terwijl de lonen niet evenredig dalen. In ruil daarvoor spreken werkgevers en werknemers loonmatiging af. Vanaf 1979 blijven de looneisen achter bij de economische groei.

### **DE PRIJS VAN ARBEID: LOONMATIGING**

In 1982 worden de afspraken formeel bevestigd in het Akkoord van Wassenaar. Het akkoord – één simpel A4-tje – is een intentieverklaring van werkgevers en werknemers om de economie te stimuleren en zo de werkloosheid te bestrijden. Het akkoord stelt een betere verdeling van de bestaande werkgelegenheid voor, middels “een aanpak waarvoor meerdere vormen (...) in aanmerking komen, zoals arbeidsduurverkorting, deeltijdarbeid, bestrijding van de jeugdwerkloosheid” en die “mede gelet op de zwakke financiële positie van de bedrijven”, niet tot extra kosten mag leiden.

Wassenaar komt echter niet uit de lucht vallen. In 1978 al stelt de Sociaal Economische Raad dat “het onvol-

doende functioneren van de arbeidsmarkt (...) een knelpunt vormt voor alle vormen van economisch beleid”. In 1981 noemt dit belangrijke adviesorgaan van de regering de “gebrekkige flexibiliteit van de arbeidsmarkt” een “belangrijke hinderpaal” bij het realiseren van “een verhoging van de winst- en investeringsquote”, die noodzakelijk wordt geacht voor “een vergroting van de economische groei en werkgelegenheid”. In 1982 komt het Centraal Planbureau met een pleidooi voor loonmatiging. Een belangrijk argument is het belang van de export in een kleine, open economie als Nederland.

Zo leggen Wassenaar, SER en CPB de basis voor het beleid van het eerste kabinet Lubbers (1982-1986). ‘Meer markt, minder overheid’ is de werktitel voor een regering die dereguleert en flexibiliseert. Deeltijdwerk, uitzendwerk en flexwerk komen sterk op. Het minimumloon gaat omlaag van 65 naar minder dan 50 procent van het gemiddelde loon. Daarmee dalen ook de uitkeringen, die gekoppeld zijn aan het minimumloon. Ook dat is bewust. Met lagere uitkeringen kunnen de sociale premies omlaag, en dus de loonkosten voor werkgevers. Alles voor de werkgelegenheid.

### **DE EFFICIËNTIE VAN ARBEID: FLEXIBILITEIT**

Minder loon is slechts één manier om de kosten per dienst of product te drukken. Een andere manier is

efficiëntie: het halen van een hogere omzet met zo min mogelijk werknemers. De inspiratie hiervoor komt begin jaren tachtig overwaaien uit de opkomende economieën in Azië. Adviesbureau Berenschot schrijft in 1982 in NRC “ontzaglijk gefascineerd” te zijn door de “perfectie van de Japanse organisatie”: “Een man is volslagen bezeten bezig, hij loopt niet rustig rond in zijn werkruimte, maar hij ‘jogt’ als het ware naar de verschillende hoeken toe en grijpt razendsnel onderdelen. Dan weer grijpt hij in de jungle boven zijn hoofd en trekt de juiste gereedschappen naar beneden. Alles zit precies op zijn plaats, er was geen oponthoud, er waren geen haperingen, maar ik dacht wel dat die man ’s avonds versleten zou zijn.”

De kunst van efficiëntie is alle niet-productieve elementen wegsnoeien. Zoals voorraad. Van producten, maar ook van arbeidskrachten. “Als de productie gelijkmatig verloopt, worden er werknemers ontslagen, om na te gaan welke problemen ontstaan bij een lagere bezetting...” Hier komt ook het *outsourcen* vandaan: het uitbesteden van alle niet-productieve elementen van het productieproces, aan partijen die er hun kernactiviteit van maken. Zoals de schoonmaak of de catering. In 1984 constateert de FNV “een tendens tot herstructurering van de Nederlandse arbeidsverhoudingen, met elementen uit de Japanse situatie. (...) Het motief van de werkgever om over te gaan tot de ontwikkeling van flexibele arbeidscontracten is gelegen in de besparing van

---

## **HEEFT LOONMATIGING GEWERKT?**

In de hele jaren tachtig geldt loonmatiging als noodzaak. Het gelijk ervan lijkt bevestigd te worden als in de jaren negentig de werkgelegenheid aantrekt en de ‘Dutch employment miracle’ het antwoord wordt op de ‘Dutch disease.’ Volgens het CPB was loonmatiging de sleutel.

Pas later volgt het brede perspectief. De economen Storm en Naastepad stellen dat het in jaren tachtig niet beter ging dankzij, maar juist ondanks loonmatiging. De wereldhandel trok aan, de oliecrisis ging voorbij en de rente daalde: het effect van

deze nogal toevallige factoren neemt het CPB niet mee. Hans de Geus stelt op de website van het Platform voor Onderzoeksjournalistiek Follow the Money dat in de relevante periode waarin loonmatiging haar werk deed, ons exportdeel op de wereldmarkt daalde terwijl dat van landen als Oostenrijk, Duitsland, Zweden en Denemarken juist toenam – landen die veel minder op loonmatiging inzetten. “Wel steeg bij een sterk toenemende wereldhandel de export in absolute zin. De import bleef daar dankzij loonmatiging bij achter en voilà, we hebben een handelsoverschot dat ten onrechte de bijsmaak heeft van

nieuwe rijkdom door een concurrerende industrie.”

Maar twijfelen aan loonmatiging was in de jaren tachtig taboe. Volgens Storm en Naastepad was er sprake van een wijdverbreid ‘groepsdenken’ onder politici, journalisten, academici en sociale partners. De Geus: “In plaats van als neutrale denktank ons tot kortzichtigheid te behoeden, speelde het CPB juist een centrale rol in het groepsdenken met hun ‘wetenschappelijke’ justifiatie voor loonmatiging waardoor tegenspraak gelijk stond aan zelfmoord.”



arbeids- en productiekosten door een efficiëntere inzet van de factoren arbeid en kapitaal.”

De ingrediënten voor flexibilisering en deregulering zijn daarmee aanwezig, maar wetgeving laat veel ervan nog niet toe. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid dient er mede toe de werknemer te beschermen, onder meer tegen ‘marginale contracten’. Dat zijn niet de deeltijdcontracten, waarin veel vrouwen werken en Nederland decennialang Europees koploper is. Deeltijdcontracten, mits stabiel, zijn volgens arbeidseconomen goed voor werknemer en werkgever. Het probleem zit bij tijdelijke contracten zonder zekerheid of perspectief. Die komen overal in Europa, ook in Nederland, massaal op vanaf de jaren negentig.

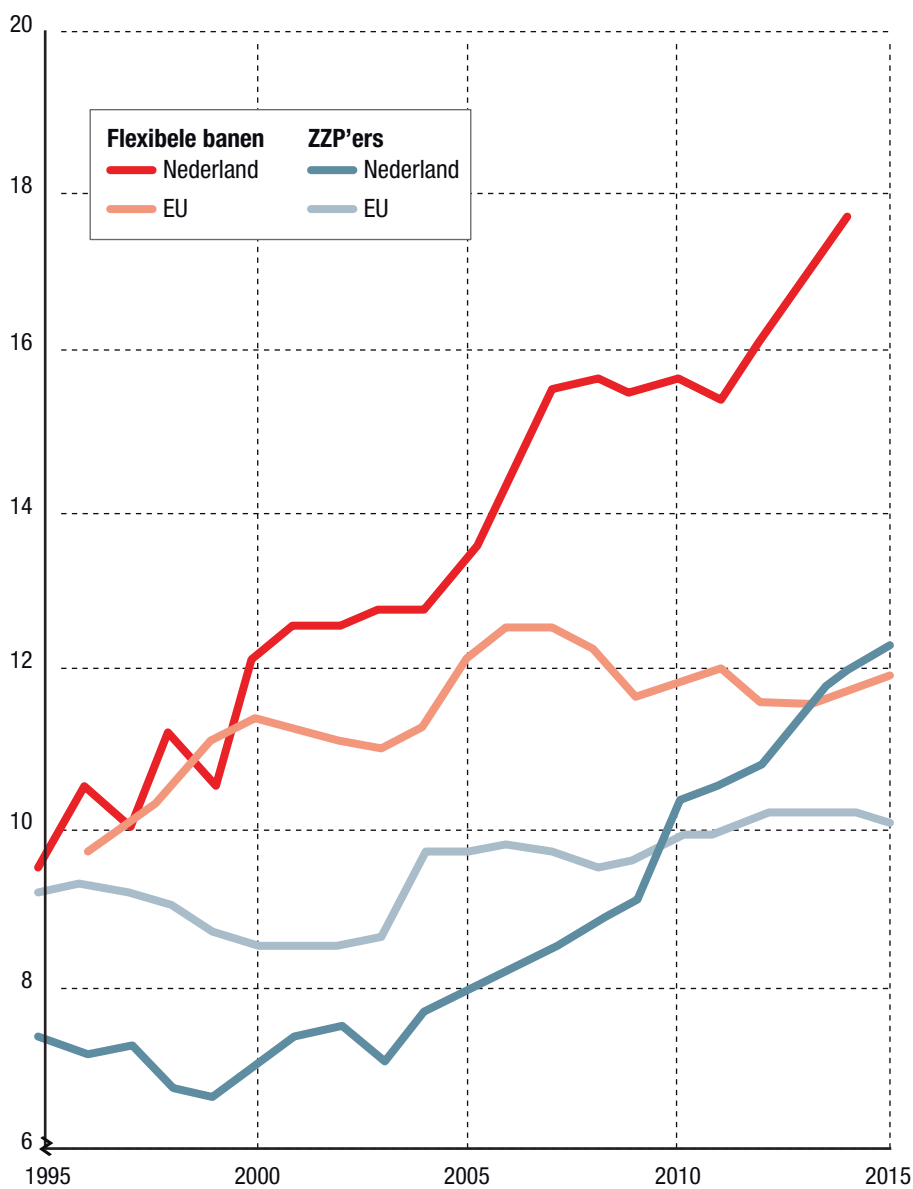
### PAARS EN EMANCIPATIE DOOR FLEX

“De regering zet alles op alles om de arbeidsparticipatie, vooral in het onderste segment van de arbeidsmarkt, te verruimen. Vandaar het zware accent op de jarenlang vol te houden lastenverlichting, in samenhang met meer flexibiliteit en deregulering.”

Hier spreekt Wim Kok in zijn eerste Regeringsverklaring (1994), als net aangetreden premier. Een belangrijk beleidsdoel van Paars is mensen met een uitkering de arbeidsmarkt op te krijgen. Volgens Frits Bolkestein, toenmalig fractievoorzitter van de VVD, kan Nederland een voorbeeld nemen aan de Verenigde Staten. De flexibiliteit “op microniveau” (van de burgers) is daar “buitengewoon groot”. “Dat leidt ertoe dat de werkloosheid onder minderheden – 12 procent – een derde is van de werkloosheid in Nederland onder minderheden. (...) Als wij wat meer Amerikaanse dynamiek importeren in de Nederlandse arbeidsmarkt, zal het Nederlandse werkloosheidspercentage onder minderheden dalen.”

Als reactie hierop, maakt Jan Marijnissen in zijn eerste parlementaire optreden de kachel aan met eufemismen als werkgevers, modernisering en flexibilisering. ‘Er wordt gesproken over ‘modernisering van de sociale zekerheid’, terwijl men eigenlijk

### PERCENTAGE FLEXIBELE BANEN (TIJDELIJKE ARBEID) EN ZZP'ERS



Bron: CPB, op basis van gegevens Eurostat, CBS, OESO©

afbraak bedoelt. Natuurlijk spreek je over ‘flexibilisering’ – wie wil niet flexibel zijn – als je bedoelt dat mensen bereid moeten zijn om tien uur per dag te werken en op zaterdag zonder extra vergoeding. (...) De veronderstelling die ten grondslag ligt aan deze neoliberale opvatting is, dat er gelijkheid onder de mensen zou bestaan, dat iedereen dezelfde kansen zou hebben op ontplooiing en het verwerven van bestaanszekerheid. Die gelijkheid is naar onze mening een volslagen waanidee.’

Toch wordt het regeringsbeleid: flexibiliteit als emancipatieargument om minder kansrijke groepen aan het werk te helpen. PvdA-econoom Rick

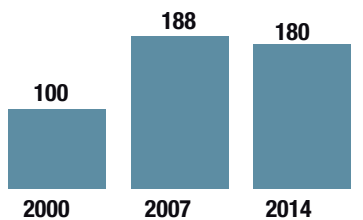
van der Ploeg vond in 1992 al dat beschermende regelgeving arbeid duur houdt en nieuwkomers uitsluit. “De outsiders, de langdurig werklozen, zijn de pineut. (...) Ze mogen namelijk hun diensten niet voor een lager loon dan het gangbare aanbieden.” Van der Ploeg keert zich tegen de insiders, de vakbonden. “Als men werkelijk handen en voeten wil geven aan de leuze ‘participatie boven inkomen’ en bovendien de consument niet wil opzadelen met te hoge prijzen, dan schaft men het algemeen verbindend verklaren van cao’s zo snel mogelijk af.”

Tegelijkertijd breekt Paars de sociale zekerheid open. Een alleenstaande

## WAT DOEN BEDRIJVEN MET HUN GROEIENDE WINSTEN?

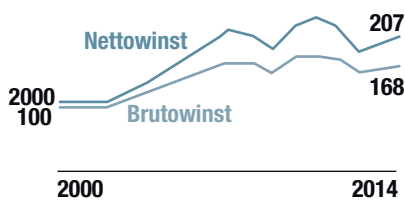
### HOE VERDELEN WERKENDEN EN BEDRIJVEN DE KOEK?

Bedrijven maken bijna twee keer zoveel winst...



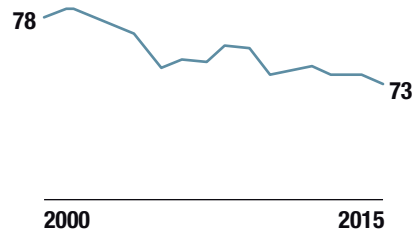
Brutowinst van bedrijven in miljard euro

... bedrijven houden meer geld over ...



Nettowinst en brutowinst als indexcijfer (index 2000 = 100)

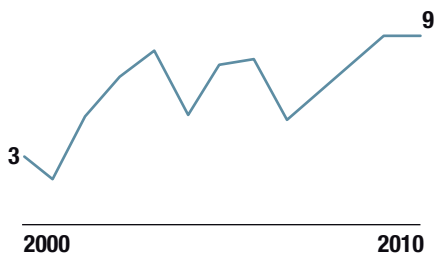
... maar werkkenden krijgen relatief steeds minder.



Percentage van de productieopbrengst dat bedrijven uitbetalen als loon

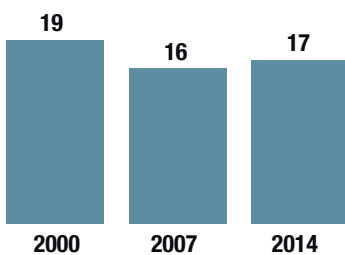
### WAT DOEN BEDRIJVEN MET HUN WINSTEN?

Bedrijven sparen steeds meer...



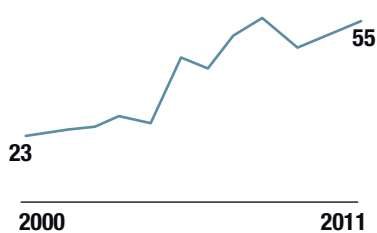
Bedrag dat bedrijven sparen als percentage van het nationaal inkomen

... investeren minder ...



Percentage van de productieopbrengst dat wordt geïnvesteerd

... en keren meer winst uit aan hun aandeelhouders.



Winstuitkeringen in miljard euro

Bron: De Argumentenfabriek in samenwerking met FNV. De cijfers zijn afkomstig van CPB en CBS©

moeder in de bijstand – typische outsider, volgens Van der Ploeg - wordt verplicht werk aan te nemen. Op deze manier krijgt Paars inderdaad meer mensen aan het werk, wat mede de Dutch miracle verklaart. Maar waar in 1970 vrijwel elke baan voltijd was, telt nu één uur werk per week al om niet als werkloze geteld te worden. Onder de werkenden zit dus een deel onvrijwillig in kleine, tijdelijke banen met lage verdiensten – een vorm van verborgen werkloosheid.

Nog een term uit die tijd: *employability*: de inzetbaarheid van de werknemer. Die kan veelzijdiger worden via omscholing, bijscholing, en wat nu 'een leven lang leren' wordt genoemd. Klinkt als: goed voor iedereen. De valkuil zit in het dwingende, de paradigmawisseling. Er is geen macro-economische reden voor je werkloosheid: je bent het zelf, want

onvoldoende *employable*. Eigen schuld, dus mag je blij zijn met een onderbetaalde flexbaan.

### BOEMERANG

Lei Delsen is arbeidseconoom aan de Radboud Universiteit in Nijmegen. Hij was een van de eerste economen die – nog voor Paars aantrad – voor de gevolgen van flexibilisering waarschuwde. Volgens zijn onderzoeken geeft flexibiliteit misschien een winst op de korte termijn, maar zet die zich op middellange termijn om in een verlies. De boemerang van de flexibiliteit, noemt Delsen dat. *It backfires*, zegt hij in een gesprek op zijn werkkamer. 'Juist ook voor bedrijven. Tijdelijke krachten moeten vaker ingewerkt worden, en hebben een lagere productiviteit en een lagere motivatie dan vaste krachten. Ter aansturing en controle zijn niet-productieve managementlagen nodig. Dat nog even los van de gevolgen voor de werknemer, voor wie de psychologische impact van tijdelijke contracten gelijk staat aan die van werkloosheid, blijkt al uit een Britse studie uit 1989.'

De precieze aanleiding voor de opkomst van flexwerk is moeilijk aan te geven, zegt Delsen. Hij schetst een context van opkomend aandeelhouderkapitalisme binnen een dominante neoliberale ideologie, in de jaren tachtig en negentig. In deze denklijn wordt arbeid steeds minder als menselijk kapitaal gezien en steeds meer als koopwaar, die je zoekt voor de laagste prijs. Investeren in werknemers kost geld, ook al kan scholing en zekerheid werknemers gemotiveerder en productiever maken. Rendement haal je juist door in de arbeidskosten te snijden. De toenemende invloed van aandeelhouders is hiervoor een belangrijke verklaring. Die zoeken winst op de korte termijn, anders halen ze het geld weg.

In de jaren negentig groeit de economie weer volop, vooral in de dienstensector. Als gevolg van deze nieuwe kijk op arbeid zit de forse banengroei in dit decennium vooral in flexibel werk. Illustratief is de Winkeltijdenwet, deel van de operatie

Marktwerking, Deregulering en Wetgevingskwaliteit (MDW), van de Paarse kabinetten. Door de veel langere openingstijden groeit de werkgelegenheid. Maar die zit bijna alleen maar in deeltijdwerk en flexibel werk, terwijl het aantal vaste banen juist daalt.

Nieuwe wetgeving damt de uitwassen in, maar creëert tegelijk weer nieuwe 'gaten'. De Flexwet (1999) bepaalt bijvoorbeeld dat een werknemer na drie tijdelijk contracten een vast contract moet krijgen. Maar in plaats daarvan worden veel werknemers na twee tijdelijke contracten ingeruild voor een ander, en later weer aangenomen op een tijdelijk contract: de draaideurconstructie. Logisch verklaarbaar, vanuit de neoliberale kijk op arbeid als koopwaar en de focus op kortetermijnwinst. Maar op de lange termijn slecht voor de productiviteit en de innovatie van onze economie, zegt Delsen. En slopend voor een steeds groter deel van de bevolking, dat geen vast werk kan vinden en zo in permanente onzekerheid leeft – zie over de gevolgen hiervan het interview met Paul Verhaeghe in deze Spanning.

Delsen: 'In Nederland zie je een nieuw fenomeen: *de working poor*. Die hadden we twintig jaar geleden nauwelijks. De helft van de Nederlandse armen heeft gewoon een baan. Nederland heeft relatief meer mensen met meer dan één baan dan de VS ooit gehad heeft.'

## ANOREXIA-STRATEGIE

Eind jaren negentig ontleedt de econoom Arjen van Witteloostuijn de opkomende invloed van de aandeelhouders op de factor arbeid in zijn boek *De Anorexiastrategie*. "Tien, twintig jaar geleden hoorde je bedrijven helemaal niet over hun aandeelhouders", zegt hij hierover in *De Groene Amsterdammer* in 2000. "Toen werd er alleen maar gesaneerd als er problemen waren. Nu heb je bedrijven die stinkend rijk zijn, en toch saneren. (...) Het is heel normaal dat een bedrijf zegt op een persconferentie: we hebben twintig procent meer winst gemaakt dan vorig jaar en er moet tien procent personeel uit." Precies in de lijn van Jan Marijnissens woorden, die in 1994 al de mythe ontcrachtte dat werkgevers wel banen

zouden scheppen als ze maar genoeg winst maken.

Eind jaren negentig berekent Van Witteloostuijn precies dit: het Nederlandse bedrijfsleven maakt volop winst, maar saneert toch. De factor 'arbeid' wordt zo efficiënt mogelijk ingericht, ten behoeve van de bedrijfswinst. De anorexiastrategie, noemt hij dat. Al het vet wordt uit een bedrijf geknipt – naar Japans voorbeeld. Dat drijft de beurskoers van het bedrijf op en kan zelfs een speculatie in gang zetten over de toekomst ervan, waardoor er een *bubbel* ontstaat. Voor een aandeelhouder, puur op rendement gericht, is dit een perfect moment om te verkopen. Als de bubbel knapt en het bedrijf in de reële economie verder moet, leidt vergevorderde anorexia tot omvallen of overname. Vergelijkbaar met 'zieke' banken in de Eurocrisis.

## LAGELONENLAND

In 1997 brengt de WRR een rapport uit waarin de mythe wordt doorgeprikt dat de technologische ontwikkeling om flex vraagt. De auteurs vinden geen enkel verband tussen beide variabelen. Ook het verband tussen werkgelegenheid en een flexibele arbeidsmarkt gaat in rook op. "Anders dan velen zouden denken, vertaalt meer winst zich niet altijd in meer omzet en meer werkgelegenheid." Volgens Witteloostuijn, in 2000, blijkt uit OESO-cijfers dat een flexibele arbeidsmarkt niet tot meer werkgelegenheid leidt. "Een flexibele markt heeft enorme pieken en dalen. En als je dat over een periode van dertig, veertig jaar bekijkt, (in vergelijking met een meer vaste arbeidsmarkt), maakt het gemiddeld genomen geen moer uit."

Nederland gaat het qua prijzen niet winnen van China. De kracht van onze economie zit in kwaliteit en innovatie. Juist een fixatie op kortetermijnwinst en kostenbesparing, ondergraaft die kracht op de lange termijn. Het wordt tijd om arbeid weer als productiefactor te zien, niet alleen als kostenpost.

## Bronnen

- Centraal Planbureau (2016). *Macro Economische verkenning 2017*.
- Lei Delsen (1991). A-typische arbeidsrelaties en Overheidsbeleid in Europa. *Sociaal Maandblad Arbeid*, 46e

jaargang, nr. 1, 1996.

- Financieele Dagblad, 21 november 2016. *Ruimte voor hoger loon in handel, vervoer en horeca*. <https://fd.nl/economie-politiek/1176544/dnb-ruimte-voor-hoger-loon-in-binnenlands-gerichte-bedrijfstakken>
- Financieele Dagblad, 28 april 2016. *Loonruimte veel groter dan gedacht*. <https://fd.nl/economie-politiek/1149553/loonruimte-veel-groter-dan-gedacht>
- Financieele Dagblad, 8 december 2015. *Nederlandse flexibilisering is voorbode voor Europa* Interview met Guy Ryder, ILO. <https://fd.nl/economie-politiek/1130663/nederlandse-flexibilisering-is-voorbode-voor-europa>
- Hans de Geus (2014). *Het CPB, machtig instituut met tunnelvisie*. Follow the Money, 13 december 2014. <https://www.ftm.nl/artikelen/het-cpb-machtig-instituut-met-tunnelvisie-longread>.
- Merijn Oudenampsen (2016). *De ideologische veren van Rick van der Ploeg*. <https://merijnoudenampsen.org/2016/05/15/de-ideologische-veren-van-rick-van-der-ploeg/>
- *Regeringsverklaring Kabinet Kok-I (1994-1998)*, 31 augustus 1994. <https://www.parlement.com/9291000/d/rgvkkoki.pdf>
- Sociaal Economische Raad (1987). *Rapport Flexibiliteit van de Arbeidsmarkt en Werkloosheid*. [https://www.ser.nl/-/media/db\\_adviezen/1980\\_1989/1987/b08554.ashx](https://www.ser.nl/-/media/db_adviezen/1980_1989/1987/b08554.ashx)
- Ruud Vreeman (1984). Flexibele arbeid. Flexibilisering als vorm van herstructurering van de arbeidsverhoudingen. *Tijdschrift voor Politieke Economie*, | 8e jaargang, nr 2. [http://www.tpedigitaal.nl/assets/static/8\\_2\\_Dec\\_84/Flexibele\\_arbeid\\_Flexibilisering\\_als\\_vorm\\_van\\_herstructurerer.pdf](http://www.tpedigitaal.nl/assets/static/8_2_Dec_84/Flexibele_arbeid_Flexibilisering_als_vorm_van_herstructurerer.pdf)
- Peter Vermaas (2000). Hopen op een crisis. *De Groene Amsterdammer*, } 23 februari 2000. <https://www.groene.nl/artikel/hopen-op-een-crisis>
- Wetenschappelijke Raad voor Regeringsbeleid (1997). *Patronen en economische effecten van flexibiliteit in de Nederlandse arbeidsverhoudingen*. [www.oopen.org/download?type=document&docid=439587](http://www.oopen.org/download?type=document&docid=439587)



# ALLEEN BEDRIJVEN WINNEN BIJ GROEI AANTAL ZZP'ERS

Tekst: Bart Linssen Foto: Gerard Til / Hollandse Hoogte©

**Voor veel mensen is het zelfstandig ondernemerschap een uitkomst. De grote toename van het aantal zzp'ers de afgelopen jaren heeft echter een schaduwkant. Steeds meer mensen krijgen te maken met armoede en oneerlijke concurrentie, terwijl de overheid meer mensen moet opvangen met minder middelen. Goedkoop voor bedrijven, duurkoop voor de samenleving.**

Kunstenaars en journalisten werken al decennia als zelfstandige. Vroeger noemde je deze mensen freelancer, een verwijzing naar de huurlingen (vrije lansen) uit het boek Ivanhoe. Sinds begin deze eeuw heten zij zzp'er, zelfstandige zonder personeel. Er zijn veel nieuwe zzp'ers bijgekomen, bijvoorbeeld in de logistiek en de bouw, maar ook in de zorg en het onderwijs. Anders dan vaak wordt gesteld, doen zij veelal werk waarvoor

vroeger mensen in dienst werden genomen. Of zoals het CPB constateert: "Een belangrijk deel van de zzp'ers is qua werkzaamheden nauwelijks te onderscheiden van werknemers in loondienst." Werkgevers zien vooral een goedkoop alternatief.

## EEN GOEDKOOP ALTERNATIEF

Tussen 1996 en 2015 nam het aantal zzp'ers toe van 330 duizend naar meer dan 800 duizend, en inmiddels is het miljoen bereikt. Deels zijn dit echte ondernemers, maar niet zelden concurreren de nieuwe zzp'ers met werknemers – in een volstrekt ongelijke strijd. Voor de werkgever, die nu 'opdrachtgever' wordt genoemd, zijn er drie grote voordelen.

Ten eerste zijn zelfstandigen vaak goedkoper. Opdrachtgevers hoeven geen sociale premies en verzekeringen te betalen, en vaak ook geen werkplek

of scholing te regelen. Het verschil in kosten tussen een zzp'er en een werknemer is moeilijk te veralgemeniseren, maar door grote fiscale voordelen (de zelfstandigenaftrek en de mkb-winstvrijstelling) schat het CPB dit verschil op 15 tot 25 cent per verdiende euro. Ook gemeenten hebben dit voordeel ontdekt, en gebruiken het om te bezuinigen op de thuiszorg. Dit gebeurt bijvoorbeeld in de gemeente Oude IJsselstreek, waar zelfstandige alfahulpen na alle verzekeringen bijna twee euro per uur minder verdienen dan het minimumloon.

Ten tweede kan een werkgever zzp'ers zeer flexibel inzetten. Als er tijdelijk minder werk is hoeven zzp'ers niet betaald te worden, bij langere tijd minder werk kan men direct van ze af. Zelfstandigen zijn vaak van één of enkele opdrachtgevers afhankelijk, terwijl er genoeg anderen zijn die hun werk kunnen overnemen. Door deze

scheve machtsverhouding is er vaak geen ruimte om te onderhandelen. Zoals vrachtwagenchauffeur Bert het stelt: "Kun je het niet voor hun prijs doen, dan bellen ze een ander." Tot slot loopt de opdrachtgever geen enkel risico. Zelfstandigen moeten zelf maar beslissen of ze zich verzekeren tegen ziekte en arbeidsongeschiktheid. Mocht iemand iets overkomen dan is zo een ander gevonden. Ook hoeft de opdrachtgever amper te letten op arbeidsomstandigheden, zeker wanneer het werk op locatie wordt uitgevoerd. Of, zoals PostNL tegen koerier Jeroen zei, toen hij aangaf het werk niet meer aan te kunnen: 'Je zoekt het maar uit!'

## ARBEID UITGESPEELD

Wanneer bedrijven kunnen kiezen tussen het inschakelen van werknemers en zzp'ers, maken werknemers vaak geen schijn van kans. Ook het belangrijkste wapen van de arbeiders, gezamenlijke organisatie van hun belang, komt door deze ontwikkeling onder druk te staan. Zelfstandigen mogen zich door het mededingingsrecht niet verenigen. Zij worden gezien als ondernemer, dus is er sprake van kartelvorming als zij onderlinge afspraken maken over bijvoorbeeld minimumtarieven. Ze staan met werknemers op de werkvloer, maar voor minder loon en met minder inspraak. Samen actievoeren is verboden. Wanneer een groot deel van de werkvloer uit zzp'ers bestaat, wordt het voor werknemers lastiger om een goede cao af te sluiten.

In sectoren waar het aantal zzp'ers relatief hoog is, zoals de bouw, worden cao-verplichtingen steeds minder relevant. 'Het feitelijk bereik van de cao staat onder druk door de groei van de flexibele schil', constateert Paul de Beer, directeur van het Wetenschappelijk bureau voor de Vakbeweging, De Burcht. Om de race naar de bodem tegen te gaan zijn vakbonden begonnen om in cao's minimumtarieven voor zzp'ers vast te stellen. Lang was onduidelijk of de rechter hiermee akkoord zou gaan. Na jaren procederen heeft FNV Kiem een belangrijke zaak bij de Europese rechter gewonnen: wanneer er sprake is van schijnzelfstandigheid zijn minimumtarieven toegestaan. Een belangrijke overwinning, maar wanneer schijnzelfstandigheid in andere situaties niet wordt erkend, moet de vakbond nieuwe manieren verzinnen om de krachten te bundelen. 'Werknemers, zzp'ers uitzendkrachten en buitenlandse krachten worden tegen elkaar uitgespeeld' aldus FNV-vicevoorzitter Ruud Kuin. Zolang hier geen verandering in komt, heeft het grootkapitaal vrij spel.

## MEER PROBLEMEN, MINDER MIDDELEN

De verplaatsing van werk naar zelfstandigen zorgt ook voor problemen bij de fiscus. Een van de redenen dat bedrijven zzp'ers zo goedkoop kunnen inschakelen is dat zelfstandigen veel minder belasting hoeven te betalen dan werknemers. Voor elke euro die werknemers aan de fiscus

## BELASTINGDRUK ZZP'ERS

Veel zzp'ers hebben recht op zelfstandigenaftrek. Zij mogen € 7.280 van hun winst voor belasting aftrekken, waardoor de belastbare winst veel lager uitpakt. Dankzij de mkb-winstvrijstelling mogen zij daar dan weer 14 procent van afhalen, voordat ze hun belasting berekenen. Zelfstandigen hebben hierdoor een enorm belastingvoordeel ten opzichte van werknemers.

## WET DEREGULERING BEOORDELING ARBEIDSRELATIES

Vorig jaar, nota bene op de Dag van de Arbeid, werd de wet DBA ingevoerd. Het idee was om zzp'ers meer zekerheid te geven: in plaats van achteraf zou voortaan vooraf worden vastgesteld of er sprake was van schijnzelfstandigheid of niet. Hiermee moest voorkomen worden dat men achteraf allerlei boetes kreeg en toelages moest betalen. Veel bedrijven vonden de nieuwe wet echter zo onduidelijk dat ze besloten geen risico te nemen en mensen gewoon in dienst te nemen. De VVD schrok hier zo van dat men snel besloot de wet voorlopig niet meer na te leven.

betalen, zijn zelfstandigen tot 45 cent goedkoper uit. Het belastingvoordeel wordt vaak verantwoord met het argument dat hun ondernemerschap zou leiden tot banen en innovatie. In de praktijk geldt dit slechts voor een kleine minderheid. Het CPB stelt: "Voor de meeste zzp'ers is geen

## CHAUFFEUR BERT MALESTEIN

### › Hoe lang werk je al als chauffeur?

'Ik zit al dertig jaar op de wagen. Ik zou graag weer meerdere auto's en personeel hebben, ook omdat het in mijn aard zit om mensen te helpen. Maar tenzij je meer dan 20 werknemers hebt, is dat niet interessant, want de tarieven in de sector zijn gewoon te laag. De hele transportsector is doorgeslagen, de klok draait gewoon de verkeerde kant op. Opdrachtgevers bellen je op en zeggen: "Doe je het voor mijn prijs? Zo niet, dan bellen we een ander."

### › Hoe zorg je dat je aan werk komt?

'Transportbedrijven schakelen mij in omdat

ze weten wat ze aan me hebben. Steeds meer bedrijven komen terug van de 'Oostblokkers'. Zij zien in dat ze bij mij wel waar voor hun geld krijgen. Maar mijn vrachtwagen gaat nog maar een jaar mee, dus ik kijk nu goed naar de ontwikkelingen in de sector. Gaat het goed, dan koop ik er nog een wagen bij en ga ik nog een paar jaar door. Blijft het zoals het nu is, dan is dit de laatste vrachtauto en dan stop ik ermee. Probleem is wel dat als ik nu stop, dat ik dan voor 1.500 euro in de maand thuis zit, wat bepaald geen vetpot is. En mijn pensioen gaat alleen nog maar omlaag.'

### › Ben je goed verzekerd?

'Ik ben al sinds het begin verzekerd tegen

arbeidsongeschiktheid. De premies zijn wel veel te hard gestegen, terwijl het uitgekeerde bedrag bij ziekte of arbeidsongeschiktheid niet toeneemt. Ik ken gelukkig geen chauffeurs die door een ongeval arbeidsongeschikt zijn geraakt. Maar ik vind het wel een kwalijke zaak dat wanneer je zestig uur in de week werkt en arbeidsongeschikt raakt, je in de bijstand terecht komt en verder nergens op kunt terugvallen. Waarom heb je als werknemer wel een arbeidsongeschiktheidsverzekering, en kan er via de wet niet zoiets geregeld worden voor zzp'ers?'

## FIGUUR 1. AANTAL ZZP'ERS NAAR OMVANG WINST EN GEBRUIK ZELFSTANDIGENAFTREK

Winst uit onderneming	Totaal	%	Zelfstandigen aftrek geclaimd	%
Kleiner dan 0	98.800	15	39.700	40
0-5000	121.400	18	33.000	27
5000-10.000	68.200	10	44.700	66
10.000-20.000	107.900	16	91.800	85
20.000-40.000	141.900	21	133.600	94
40.000-60.000	71.200	11	68.600	96
60.000-80.000	28.600	4	27.400	96
80.000-100.000	13.400	2	12.700	95
100.000 of meer	24.300	4	22.300	92
<b>Totaal</b>	<b>675.700</b>	<b>100</b>	<b>473.800</b>	<b>70</b>

Bron: SER 2010, op basis van gegevens van de Belastingdienst©

duidelijke reden aanwijsbaar waarom zij maatschappelijke meerwaarde hebben ten opzichte van werknemers.” Ook geeft het Planbureau aan dat de overgrote meerderheid niet van plan is om personeel aan te nemen.

Wanneer er geen sprake is van stimuleren van innovatie en het creëren van banen, is het belastingvoordeel voor zzp'ers niet anders dan een subsidie voor werkgevers op flexibele arbeid.

Minder belastinginkomsten, dat vormt een directe bedreiging voor de betaalbaarheid van belangrijke sociale voorzieningen, zoals de AOW. Deze wordt voor ongeveer 70 procent gefinancierd door het eerste deel (box 1) van de inkomstenbelasting. Maar de helft van de zzp'ers verdient zo weinig dat ze geen of weinig belasting betalen. Ook bouwen veel zzp'ers geen extra pensioen op, met als belangrijkste reden dat hun tarieven daar te laag voor zijn. Dit vergroot de kans op armoede bij pensioen. In Chili hebben dit soort pensioenproblemen er al toe geleid dat zelfstandigen meer pensioenverplichtingen hebben gekregen.

Tegenover de relatief lage bijdrage aan de collectieve voorzieningen, staat dat zelfstandigen hier wel bovengemiddeld veel gebruik van maken. Het verschil zit met name in de inkomensafhankelijke toeslagen, en de aftrekposten die zelfstandigen mogen hanteren. “Hierdoor hebben zelfstandigen eerder recht op toeslagen en

tevens op hogere toeslagen vergeleken met werknemers met eenzelfde bruto inkomen”, aldus het CPB. Het verschil betreft netto 200 miljoen minder inkomsten in 2015, met de verwachting dat dit bedrag in de toekomst gaat oplopen.

De macro-economische effecten van verdere verschuiving van de opbrengt van arbeid naar winst krijgt steeds meer aandacht. De Nederlandse Bank heeft afgelopen jaar op verschillende momenten een lans gebroken voor het verhogen van de lonen. Onlangs stelde DNB in een publicatie dat in sectoren waar relatief veel zzp'ers werken, de lonen achterblijven vergeleken met andere sectoren. Dit heeft negatieve gevolgen voor de binnenlandse bestedingen, terwijl die juist de motor waren achter de economische groei van afgelopen jaar.

### DE OPLOSSING

De VVD ziet in de toename van het aantal zzp'ers geen probleem, maar juist een oplossing. Voor de vraag hoe grote bedrijven nog meer winst kunnen maken, maar ook hoe (lokale) overheden nog meer kunnen bezuinigingen. De verplaatsing van arbeid van werknemers naar zelfstandigen kent eigenlijk maar één winnaar, en dat zijn de werkgevers. Zolang werknemers en zzp'ers geen gezamenlijk front vormen, is het onwaarschijnlijk dat daar verandering in komt. En zolang de spelregels in het

## KOERIER JEROEN DANIELS

### › Hoe ben je als zelfstandige begonnen?

‘Mijn vrouw werkte al jaren bij de post. Toen haar werkgever failliet ging vroeg men: “Wil je niet voor jezelf beginnen? Kun je een leuk centje mee verdienen.” Nou, dat konden wij goed gebruiken in onze situatie, met een gezin en schulden. We moesten wel snel beslissen, want anders hadden ze wel een paar andere. De beslissing was snel genomen, maar eigenlijk wel vrij ondoordacht.

Je zegt trouwens ‘zelfstandige’, maar bij de post ben je helemaal niet zelfstandig. Zij bepalen alles. Bovendien werk je alleen voor hen. Meer tijd heb je ook niet. En je kunt ook niet stoppen, want dat levert altijd financiële problemen op, bijvoorbeeld met het leasen van je wagen. Dus wanneer de tarieven weer eens omlaag gaan, is het slikken of stikken.’

### › Je bent noodgedwongen gestopt, waar ging het fout?

‘Het begon met pijn. Eerst herstelde ik 's avonds, maar na een tijdje begon ik elke morgen met twee ibuprofen. Het ging van kwaad tot erger. Op een gegeven moment herstelde ik niet meer, en hielpen de pijnstillers ook niet meer. In de zomer, toen de schoolboeken kwamen, ging het helemaal fout. Ik zei nog dat het niet ging, waarop de reactie was: “Je zoekt het maar uit!”

Nu heb ik letterlijk geen poot meer om op te staan. Bij de post kon ik vertrekken. Vervanging regelen mocht ook, maar voor het tarief dat zij bieden is dat onmogelijk. Ik was niet verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid, want dat kost duizenden euro's per jaar. Voor ons is dat onbetaalbaar.’

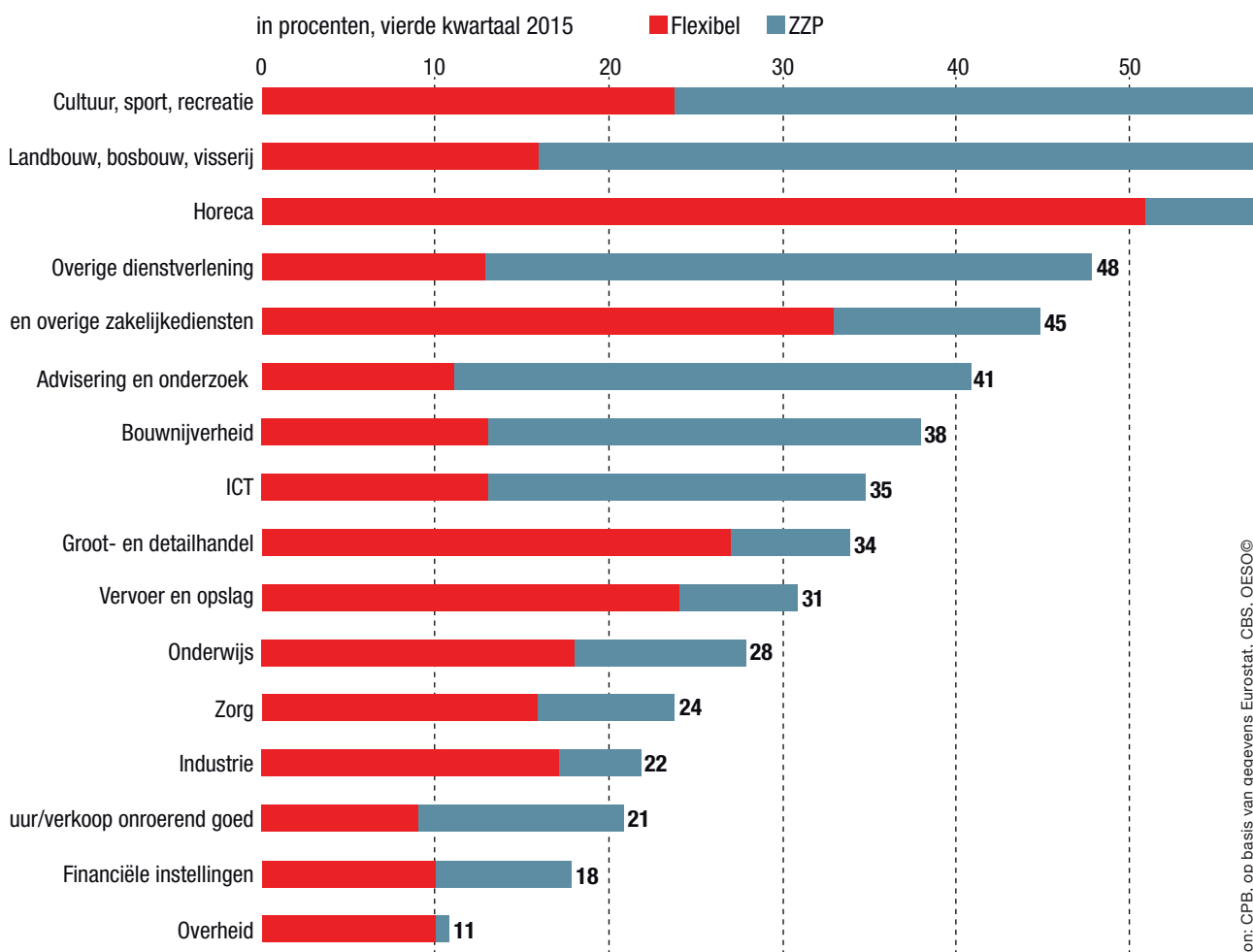
### › Wat vind je van de flexibilisering?

‘De grote bedrijven bezuinigen op deze manier een hoop kosten en zijn dan van alle risico's af. Maar na jaren hard te hebben gewerkt en mijn schulden afbetaald te hebben, moet ik nu weer een beroep doen op de bijstand, met dubbel zoveel schulden. Dat is wel heel erg wrang.’

voordeel van zzp'ers blijven, zal de race naar de bodem voortduren.

Om dit te tegen te gaan moet de overheid het speelveld tussen werknemers en zzp'ers gelijk trekken. Voor zelfstandigen zouden pensioenvoor-

**FIGUUR 2. AANDEEL EN VERHOUDING FLEXWERKERS EN ZZP'ERS PER SECTOR**



zieningen en ziekte- en arbeidsongeschiktheidsverzekeringen toegankelijk of verplicht moeten worden gemaakt. Voor kleine bedrijven moeten onredelijke risico's worden weggenomen, bijvoorbeeld door een groter deel van de doorbetaling bij ziekte collectief te regelen. Tegelijkertijd

moet het fiscale gat tussen werknemers en zelfstandigen worden geslecht. De keuze voor het ondernemerschap moet een eerlijke zijn, in plaats van een manier om minder belasting te betalen.

**Geraadpleegde bronnen**

- [www.cpb.nl/publicatie/position-paper-tbv-ibo-zelfstandigen-zonder-personeel](http://www.cpb.nl/publicatie/position-paper-tbv-ibo-zelfstandigen-zonder-personeel)
- [www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2013/03/18/onderzoek-pensioen-van-zelfstandigen](http://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2013/03/18/onderzoek-pensioen-van-zelfstandigen)
- [www.dnb.nl/nieuws/nieuwsoverzicht-en-archief/dnbulletin-2016/dnb348373.jsp](http://www.dnb.nl/nieuws/nieuwsoverzicht-en-archief/dnbulletin-2016/dnb348373.jsp)

**SCHADUWKANT VAN ZZP**

**Gemeente Oude IJsselstreek**

Sinds 2012 bezuinigt de gemeente Oude IJsselstreek tonnen op de thuiszorg. Om dit voor elkaar te krijgen werden contracten met zorginstanties opgezegd en werd huishulp voortaan aangeboden via een eigen Alfabureau. Werknemers konden zich daar aanbieden, maar dan wel als zzp'er. Veel goedkoper voor de gemeente, maar veel slechter voor de alfhulpen. Zij kregen voortaan nog maar een vergoeding van € 12.50 per uur, waarvan ook reiskosten, verzekeringen, pensioen en belastingen

nog betaald moesten worden. Al jaren strijden zij samen met SP en FNV voor een normale baan.

Voor meer info: [sp.nl/ZJK](http://sp.nl/ZJK)

**PostNL**

De pakketjes van PostNL worden grotendeels bezorgd door zzp'ers, maar van zelfstandigheid is helemaal geen sprake. PostNL stelt zeer gedetailleerde eisen, bijvoorbeeld over de bus en kleding. Regelmatig verlaagt PostNL de tarieven, maar omdat veel koeriers alleen voor

PostNL werken en langlopende verplichtingen hebben, kunnen zij geen nee zeggen. Door een geheime deal met de belastingdienst werd deze praktijk jarenlang getolereerd. Inmiddels hebben veel koeriers zich verenigd via SubcoPartners, die hun belangen behartigd. Met acties en rechtszaken gaan zij schijnzelfstandigheid tegen en proberen ze betere vergoedingen te krijgen.

Voor meer info: uitzending Zembla 'Baas in eigen bus', [sp.nl/ZJZ](http://sp.nl/ZJZ)

# 'FLEXWERK IS VOORTZETTING VAN LOONMATIGING MET ANDERE MIDDELEN'

Tekst: Tijmen Lucie Phil Nijhuis / Hollandse Hoogte©

**Al in de jaren negentig uitte econoom Alfred Kleinknecht forse kritiek op het toen nieuwe modeverschijnsel flexibilisering. In een rapport voor de WRR ontcrachtte hij een aantal mythes over flex. Zijn centrale stelling: flexibilisering leidt vooral tot lage lonen en is slecht voor arbeidsproductiviteit en innovatie. Wordt er inmiddels meer naar hem geluisterd?**

› Economen die kritisch zijn op de flexibilisering van de arbeidsmarkt, zeggen vaak dat de arbeidsmarkt geen 'markt' is. Ronald Dekker schreef: "Om van marktwerking te kunnen spreken moet er sprake zijn van een homogeen product, vrije toetreding, een groot aantal aanbieders, een groot aantal vragers en van volledige informatie." Hij stelt dat arbeid geen homogeen product is en dat vraag- en aanbodkant niet kosteloos volledige informatie van elkaar hebben. In welke opzichten is de arbeidsmarkt voor u wel of niet te analyseren als een 'markt'?

'Dekker heeft gelijk: in veel aspecten kun je de arbeidsmarkt niet vergelijken met de markt voor appels en peren. De neoliberalen vinden niettemin dat die arbeidsmarkt door 'structurele hervormingen' zodanig moet worden ingericht, dat hij zo dicht mogelijk bij het ideaal van een perfecte markt komt. Ze willen dan vooral het ontslagrecht versoepelen, de uitkeringen versoepelen en de macht van vakbonden verminderen – of ze afschaffen. De vakbond is in hun visie een kartelorganisatie die prijzen,

in dit geval lonen, kunstmatig hoog houdt. Een echte neoliberal zou daarom het liefst een mededingingswaakhond op de vakbonden af willen sturen. Mijn tegenargument is dat de neoklassieke theorie geen goede innovatietheorie heeft. Veel van wat zij aan beleidsaanbevelingen verkondigt pakt negatief uit voor innovatie – en een tekortschietende innovatie gaan we vervolgens in onze portemonnee voelen.'

› Wat is uw visie op de intrede van flexibiliteit in de Nederlandse economie?

'De opkomst van diverse soorten flexwerk is min of meer het spiegelbeeld van de omvang van de werkloosheid. Tot ongeveer 1973 was de werkloosheid erg laag, en gaat daarna in Europa structureel omhoog. En dan groeit ook het flexwerk. In die zin werkt de arbeidsmarkt overigens wel als een echte markt: vraag en aanbod bepalen de prijs. Bij een overschot aan werkzoekenden gaan (vroeg of laat) of de lonen en/of de arbeidsvoorwaarden omlaag.

Ik ben er overigens niet van overtuigd dat in Nederland de 'globalisering', 'de Japanse uitdaging', van wezenlijke invloed was op de werkgelegenheid. Het CPB vond zelfs dat 'globalisering' in Nederland een, weliswaar heel kleine, nettowinst aan banen heeft opgeleverd. Bovendien zijn de welvaartswinsten uit internationale handel en kapitaalverkeer ongelijk verdeeld: hoger geschoolden hebben er meestal voordeel van; laaggeschoolden hebben eerder nadeel.

In Nederland is de werkloosheid vanaf midden jaren zeventig extra hard gestegen door de Hollandse Ziekte: door massale aardgasexport raakte de gulden overgewaardeerd, waardoor de internationaal georiënteerde industrie niet meer goed kon concurreren.

Dat kostte heel veel banen en veel bedrijven gingen over de kop. Volgens onze berekeningen is de loonmatiging al vóór Wassenaar 1982 begonnen. De vakbonden voelden al eind jaren zeventig nattigheid, waardoor hun reële looneisen achterbleven bij de groei van de productiviteit. Het akkoord van Wassenaar heeft dus formeel bevestigd wat feitelijk al aan de gang was. Flexwerk is overigens gewoon voortzetting van loonmatiging met andere middelen. Uit loonvergelijkingen blijkt dat flexwerkers lagere uurlonen krijgen dan (vergelijkbare) mensen met een vaste baan. Bovendien kun je flexwerkers makkelijker lozen als er minder werk is. Het risico van tijdelijk minder opdrachten ligt dan bij de flexwerkers.

In dit verband wil ik graag nog iets anders kwijt. Op rechts had men de brutaliteit om een oude theorie van Karl Marx nieuw te verpakken. Marx stelt dat de omvang van het industriële reserveleger de machtsverhoudingen tussen kapitaal en arbeid wezenlijk bepaalt. Rechts heeft intussen doorgezet dat we niet meer naar 'volledige' werkgelegenheid moeten willen streven, maar naar een gepast niveau van 'natuurlijke' werkloosheid. Een 'gepast niveau' van 'natuurlijke' werkloosheid is hoog genoeg om voldoende concurrentie om schaarse banen te waarborgen. In Duitsland is bijvoorbeeld berekend dat een 'natuurlijke' werkloosheid van 6,7 procent de factor arbeid voldoende disciplineert om hoge looneisen (en daarmee inflatie) tegen te houden. Centrale banken hebben de taak om in naam van inflatiebestrijding de werkloosheid hoog genoeg te houden door op tijd de rente te verhogen, zodat geen 'oververhitting' van de conjunctuur kan plaatsvinden.





## Bij lage productiviteitsgroei is de koek die we kunnen verdelen kleiner.

Interessant is dat de theorie van ‘natuurlijke’ werkloosheid wel prominent in de economische leerboeken staat, maar dat men met uitingen in de media terughoudend is. Het zou immers verwarring bij de vakbonden kunnen stichten: enerzijds wil men ze graag vertellen dat ze aan loonmatiging moeten doen omwille van meer werk, anderzijds moet je nuanceren dat de werkloosheid ook weer niet te laag mag worden, want dat is slecht voor de economie... Volgt u me nog?’

› **Hoe verklaart u dat sociaaldemocraten en (een groot deel van) de vakbeweging meegingen in het verhaal dat flexibilisering goed zou zijn voor de werkgelegenheid?**

‘Binnen het neoklassieke paradigma kun je ijzersterk argumenteren: als er door een recordoogst erg veel appels op de markt komen, dan moet de prijs omlaag, anders blijf je met onverkochte appels zitten. Waarom zou je niet roepen dat voor een arbeidsmarkt met

hoge werkloosheid hetzelfde geldt? Wat er bij vakbonden en PvdA ook erg ingehakt heeft is het verhaal van de ‘dreiging door de globalisering’. Als econoom erger ik me keer op keer aan allerlei beweringen omtrent ‘globalisering’, meestal uit de mond van mensen die nog nooit een goed leerboek Internationale Economie hebben doorgewerkt. Een mooi voorbeeld is de documentaire ‘De Flexmens’ van de VPRO uit 2006. De documentaire levert geen economische analyse, maar roept wel beelden op die je bang maken. Zo van: straks moet jij met miljoenen Indiërs om je baan concurreren. En in India hebben ze geen WAO, AOW, WW, bijstand en andere ‘linke hobby’s’ die arbeid duur maken. Ze tonen een jonge Indiase vrouw die 24 uur per dag, 7 dagen per week door haar baas kan worden opgepiept; er staat gelukkig een flexibele oppas klaar. Voor wie eens een kundig tegengeluid wil horen: lees het boek van Paul Krugman, *De borreltafel economie*.’

› **Welke rol heeft het CPB gespeeld bij het rijp maken van de geesten voor verdere flexibilisering? Welke argumenten kun je daarvoor aandragen?**

‘Ten eerste het al genoemde argument dat ook op de arbeidsmarkt de wet van vraag en aanbod moet gelden: bij een aanbodoverschot moeten de prijzen omlaag.

Ten tweede kun je uit hun jaargangenmodellen afleiden wat loonmatiging en goedkoop flexwerk tot gevolg heeft: minder snelle vervanging van oude, minder productieve, jaargangen van kapitaalgoederen door nieuwe en productievere. Daaruit volgt dat loonmatiging leidt tot minder productiviteitsgroei en meer werkgelegenheid: minder robots en daardoor meer handjes. Beide voorspellingen zijn uitgekomen. Zo heeft Nederland bijvoorbeeld een veel geringere verspreiding van robots dan andere rijke landen. Daar staat dan een leuke banengroei tegenover. Maar let op: bij lage productiviteitsgroei is ook de

## Ik hoop dat men zelfs op rechts nog eens beseft dat men met flexibilisering zichzelf in de knie schiet.'

koek die we kunnen verdelen kleiner. Geen wonder dus dat bezuinigingen in de publieke sector een vast ritueel zijn geworden. Dat het neoliberalisme een groeiende groep werkende armen schept. En dat het reële modale salaris, wat de meeste Nederlanders verdienen, heel weinig gestegen is: nog geen 3 procent, uitgesmeerd over 35 jaar!

### › Hoe is het publieke debat over flexibilisering in Duitsland verlopen? Zijn er parallellen te trekken met de Nederlandse context of juist niet?

'Ik zie veel parallellen. De argumentatie voor de Hartz-hervormingen (bedacht door de commissie onder leiding van oud-Volkswagendirecteur Peter Hartz, –red.) die werden doorgevoerd onder de sociaaldemocratische bondskanselier Gerhard Schröder die van 1998 tot 2005 aan de macht was, liep analoog aan die in Nederland. Mensen moeten geprikkeld worden om zich op de arbeidsmarkt aan te bieden, bijvoorbeeld door het versoberen van sociale voorzieningen. Ontslag moet soepeler en contracten moeten flexibeler, dan nemen bedrijven mensen makkelijker in dienst. Verlaag de lonen aan de onderkant, dan vinden laaggeschoolden makkelijker werk, enzovoort. En het resultaat ook: vooral meer banen voor werkende armen en een dramatische daling van de groeivoeten van de Duitse arbeidsproductiviteit, want door de grote pool aan laaggeschoolden die zich goedkoop en flexibel aanbieden, loont het veel minder om in arbeidsbesparende en productiviteitsverhogende technologie te investeren.'

› Ziet u een verband tussen de managementcultuur waar steeds meer werknemers mee te maken krijgen, en de behoefte om zelfstandig zonder baas aan de slag te gaan? 'Jazeker. We hebben vastgesteld dat in flexibele Angelsaksische arbeidsmarkten de relatieve omvang van de managementbureaucratieën in bedrijven ruim dubbel zo groot is als in het oude Europa. Ook in Nederland zijn de managementlagen fors gegroeid, parallel aan de groei van het flexwerk. We zitten intussen in de internationale kopgroep. Dikke managementlagen zijn gekristalliseerd wantrouwen. Ze scheppen niet alleen hoge overheadkosten. Ze zijn ook vervelend voor creatieve mensen. Het is dan ook niet vreemd dat veel mensen met goede ideeën hun ei in bestaande bedrijven niet kwijt kunnen en dan voor het zelfstandig ondernemerschap kiezen – met alle risico's van dien.'

### › Wat zouden volgens u effectieve maatregelen zijn om werkgevers ertoe te bewegen om meer mensen in vaste dienst te nemen?

'Je moet een gelijk speelveld creëren, zodat de vaste baan kan concurreren met flexbanen. Ten eerste moet je de belastingprivileges van zzp'ers afschaffen (de zelfstandigenaftrek en de mkb-winstvrijstelling), of gewone werknemers dezelfde lastenverlichting geven. Ten tweede moet je ervoor zorgen dat flexibele krachten evengoed verzekerd zijn en pensioen opbouwen als vaste krachten. Hiervoor heeft een ambtelijke werkgroep eind 2015 goede voorstellen gedaan ('Eindrapport IBO Zelfstandigen zonder personeel', –red.). Alleen, de VVD hield het tegen. Ten derde moet je de doorbetaling bij ziekte anders regelen, want kleine bedrijven

---

**Alfred Kleinknecht** is emeritus hoogleraar Economie. Van 1994 tot 2013 was hij hoogleraar Economie, eerst aan de VU in Amsterdam, later aan de TU Delft. Sinds 2013 is hij gastonderzoeker bij de Hans-Böckler-Stiftung, het wetenschappelijk bureau van de vakbeweging in Düsseldorf. Daarnaast is hij gastonderzoeker bij de Università degli Studi di Perugia.

schrikken van de mogelijkheid dat ze bijvoorbeeld bij een burn-out twee volle jaarsalarissen kwijt kunnen zijn, zonder dat daar productie tegenover staat. Ten vierde moet je voor tijdelijke en andere flexcontracten een hogere WW-premie innen. Mensen met flexcontracten komen immers veel vaker in de WW terecht. Pas dus het principe toe dat de vervuiler betaalt!

### › Wat zou de agenda van de vakbond moeten zijn?

'Zoals ik al aangaf is een gelijk speelveld nodig tussen werknemers, zzp'ers en overige flexkrachten. En de vakbeweging zou zich sterk moeten maken voor arbeidstijdverkorting om het industriële reserveleger te verkleinen. Als de werkloosheid daalt, hebben de mensen met slechte banen meer kans om betere voorwaarden te eisen. En niet vergeten: de loonkosten kunnen best omhoog, want er is de afgelopen veertig jaar veel herverdeeld van arbeid naar kapitaal. Je kunt dus best arbeidstijdverkorting eisen met behoud van loon. Als je dat niet nationaal doet, dan kan het nog steeds op bedrijfsniveau. In de financiële sector moeten nu duizenden mensen eruit. Waarom eis je niet een dertigurige werkweek voor iedereen, bijvoorbeeld bij de Rabobank? In Zweden wordt op dit moment met 6-urige werkdagen geëxperimenteerd.'

### › U bekritiseert al twintig jaar de flexibilisering van de arbeidsmarkt. Heeft u het idee dat er nu meer naar u geluisterd wordt door beleidsmakers?

'Mijn verhaal over loonmatiging begrijpen ze in Nederland niet; elders in Europa wel. Dat is een cultureel probleem. Maar mijn kritiek op flexibilisering spreekt hier wel in bredere kring aan. Bij de vakbond begint men te beseffen dat flexibilisering – en vooral de vele zzp'ers – hun machtspositie ondergraaft. Ik vond het ook goed dat minister Asscher ten minste een poging heeft ondernomen om flex terug te dringen. Uit mijn onderzoek blijkt dat flexibilisering van arbeid weliswaar loonkosten bespaart, maar wel ten koste gaat van innovatie en productiviteit. Ik hoop dat men zelfs op rechts nog eens beseft dat men met flexibilisering zichzelf in de knie schiet.'



Foto: Mats van Soelingen / Hollandse Hoogte©

# ‘UNIVERSITEITEN DRAAIEN OP VRIJWILLIGERS’

Tekst: Sandra Beckerman

**304 maanden, oftewel ruim 25 jaar. Zo lang werkte natuurkundige André Linnenbank in tijdelijke dienst bij het Amsterdams Medisch Centrum. Altijd op dezelfde plek, maar via trucs ook altijd op flexcontracten. Linnenbank won er een bijzondere wedstrijd mee. De nummer twee was 303 maanden flexibel in dienst, de nummer drie 276 maanden. Het lijken absurde incidenten, maar niets is minder waar.**

De wedstrijd die Linnenbank zo ‘glansrijk’ heeft gewonnen was georganiseerd door Platform Hervorming Nederlandse Universiteiten (H.NU). Als protest tegen flexibilisering loofde H.NU een prijs uit voor de wetenschapper die het langst op tijdelijke contracten voor een universiteit werkte.

Na profvoetballers hebben wetenschappers het vaakst een tijdelijke aanstelling, zo beweerde filosoof Martijntje Smits – overigens zelf werkzaam op een flexcontract. Profvoetballers hebben altijd een tijdelijke aanstelling, bij de universitaire medewerkers geldt dat voor 60 procent, aldus Smits. NRC Handelsblad controleerde deze bewering in de rubriek ‘Factcheck’ en concludeerde dat deze waar is. Met de kleine toevoeging dat kelners en barpersoneel met 66 procent aan flexcontracten nog net iets hoger scoren.

## WAT IS ER AAN DE HAND?

Universiteiten krijgen geld via drie zogenoemde geldstromen. De eerste geldstroom komt direct vanuit de overheid. De tweede geldstroom is geld waarvoor onderzoeksvorstellen moeten worden gedaan, vaak bij diezelfde overheid via de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk

Onderzoek (NWO). De derde geldstroom bestaat uit projectgeld dat komt van zowel publieke als private instellingen.

Sinds de eeuwwisseling is de overheidsbijdrage aan universitair onderzoek gedaald van 2 miljard naar 1,7 miljard euro. Het aandeel vaste financiering van de overheid – de eerste geldstroom – neemt af. Om een steeds groter deel van het geld vindt concurrentie plaats. Daar komt bij dat veel financiers van tweede en derde geldstromen, zoals commerciële bedrijven, alleen investeren in wetenschap als de universiteit zelf ook bijdraagt. Dus een steeds groter deel van het geld uit de eerste geldstroom gaat op aan het meebetalen aan onderzoek uit de tweede en derde geldstroom. Dit wordt ook wel *matching* genoemd. Maar liefst 70 procent van de eerste geldstroom gaat hieraan op. Er blijft zodoende steeds

minder geld over om mensen in vaste dienst te nemen. Immers, hoe minder vaste financiering, hoe minder vaste contracten. Tussen 1995 en 2012 verdubbelde het percentage flexwerkers van 20 naar 40 procent; en zelfs 60 procent als promovendi worden meegerekend.

## WAT ZIJN DE CIJFERS?

Zestig procent van de wetenschappers op de universiteit heeft een flexcontract. Aan de top van de universiteit, onder hoogleraren en universitair hoofddocenten valt het aantal flexwerkers mee. Slechts 4 tot 5 procent van hen heeft een tijdelijk contract. Van de universitair docenten heeft echter 31 procent een tijdelijk contract. Van het overig onderwijzend personeel geldt dat voor 56 procent.

Er zijn grote verschillen tussen de universiteiten. Op de Erasmus Universiteit heeft bijvoorbeeld 72 procent van de universitair docenten en andere docenten een tijdelijk contract. Op de TU Delft is dat maar 6,5 procent. Ook zijn er verschillen tussen mannen en vrouwen. Meer dan de helft van de gepromoveerde vrouwelijke wetenschappers is in tijdelijke dienst. Bij mannen heeft 'maar' 35 procent een tijdelijk contract. Voor een deel komt dit doordat ouderen vaker een vast contract hebben en de groep oudere werknemers uit veel meer mannen dan vrouwen bestaat. Maar ook onder de jongere wetenschappers hebben vrouwen vaker dan mannen een flexibel contract.

Achter de percentages schuilt nog veel meer onzekerheid. Dit komt voort uit gesjoemel met de Flexwet en knutselcontracten. Docenten die vanwege de Flexwet niet nog een tijdelijk contract mogen krijgen, wordt bijvoorbeeld gevraagd als zzp'er verder te werken. Dat komt de universiteit goed uit, omdat ze risico's zoals loondoorbetaling bij ziekte bij de docent zelf neerlegt. Ook geven universiteiten contracten van 5 jaar. Die tellen niet mee als tijdelijk contract, maar zijn het natuurlijk wel. Daarnaast komt het voor dat werknemers slechts voor een dag een vast contract krijgen. Tot slot worden tijdelijke banen nog onzekerder gemaakt. Zo zijn er promovendi

die geen werknemer zijn maar bursaal. In plaats van loon krijgen ze een beurs. Veel zekerheden die werknemers hebben, zoals pensioenopbouw, hebben zij niet, terwijl ze wel hetzelfde werk doen.

Ellen ter Gast stelt daarom in een opiniestuk in de Volkskrant dat "Nederlandse universiteiten draaien op vrijwilligerswerk". Wetenschappers maken veel meer uren dan waarvoor ze betaald worden. Ter Gast: "De uren die een docent maakt om zijn vakgebied bij te houden of te overleggen met vakgenoten – kortom alles wat valt onder de noemer 'professionele ontwikkeling' – komen volledig voor rekening van de werknemer. Dat geldt ook voor de tijd die hij nodig heeft om colleges voor te bereiden. Het aantal uren dat een docent daarvoor in rekening mag brengen, staat in geen verhouding tot de praktijk." De wel betaalde uren liggen volgens Ter Gast te laag. "Waar ik werk is het uurtarief voor docenten maximaal 45 euro. Bij de Kamer van Koophandel verklaren ze je voor gek. Met dat uurtarief kun je nooit een pensioen opbouwen en een arbeidsongeschiktheidsverzekering financieren."

## WAT ZIJN DE GEVOLGEN?

De huidige financiering zet de wetenschap onder druk. Er is steeds minder ruimte voor langdurig, fundamenteel en onafhankelijk onderzoek. Juist dit onderzoek heeft in het verleden vaak gezorgd voor grote doorbraken. Er is nu te veel focus op korte onderzoeksprogramma's, waardoor de wetenschap vluchtig wordt. Ook ontstaat grote ongelijkheid. Steeds meer geld gaat naar steeds minder wetenschappers. Een kleine groep van 10 procent beschikt over meer dan 60 procent van het geld voor vrij onderzoek. De top 30 procent van de aanvragers ontvangt 86 procent van al het geld. De overige 70 procent moet het dus doen met 14 procent van alle middelen. Om steeds meer geld moet geconcurrereerd worden en daarmee gaat veel tijd verloren. Wetenschappers zijn wel tot een derde van hun tijd kwijt aan hun zoektocht naar financiering, zo blijkt uit onderzoek van de Volkskrant. De slagingskans is echter laag: tussen de 11-15 procent.

Marijtte Jongsma, voorzitter van de VAWO, vakbond voor de wetenschap: 'Voor goed onderzoek en goed onderwijs is continuïteit nodig. Dat gaat een stuk lastiger als iedereen maar een paar jaar blijft.' De continuïteit van de opleiding is soms slechts in handen van een paar mensen. Er is vaak een hiaat in het onderwijs en in de formatie en er is geen doorlopende lijn voor studenten. Je ziet dat de koppeling tussen onderwijs en onderzoek steeds meer wordt losgelaten.

De flexibilisering van de wetenschap is ook slecht voor de wetenschapper zelf. Wanneer je jarenlang – tot wel 25 jaar – geen vast contract hebt, ben je veroordeeld tot een onzeker bestaan. Een huis kopen en een gezin starten is dan zoveel moeilijker. De onzekerheid en hoge werkdruk kunnen ook stress en ziekte veroorzaken. Door de onzekere positie is het lastiger om kritisch te zijn. Formeel en informeel hebben wetenschappers steeds minder te zeggen. Ook kan het zorgen voor integriteitsproblemen. Een tijdelijk contract en onzekere positie maken het bijvoorbeeld voor wetenschappers lastiger om nee te zeggen tegen ongewenste druk van opdrachtgevers om data of conclusies aan te passen. Commercialisering en flexibilisering leiden tot WC-Eendwetenschap. Dat is wetenschap waarbij de conclusies verdacht veel lijken op reclame voor de opdrachtgever. 'Wij van WC-Eend adviseren WC-Eend.' U kent de slagzin wel.

## WAT VINDEN WETENSCHAPPERS?

Het protest tegen de vele flexcontracten groeit. Het eerder genoemde Platform Hervorming Nederlandse Universiteiten (H.NU) en de Vakbond voor de wetenschap (VAWO) voerden er actie tegen, net als de FNV en platform Science in Transition. In 2015 werd eerst het Bungehuis en vervolgens het Maagdenhuis, bestuursgebouw van de Universiteit van Amsterdam, zes weken lang bezet. De actie werd ondersteund door studenten en docenten van verschillende actiegroepen, zoals De Nieuwe Universiteit, HumanitiesRally en ReThink. Belangrijkste kritiekpunt was het zogenaamde rendementsdenken, waarbij de universiteit als een commercieel bedrijf wordt gezien. Al vanaf het



Foto: acthief SP

## De verandering moet juist ook van de universiteiten komen.

begin van de protesten was er de eis van minder flexcontracten en meer zekerheid voor docenten en medewerkers.

Dat deze eis breed gesteund wordt, blijkt ook wel uit onderzoek van de SP. Voor ons onderzoek 'Wetenschappers aan het woord' spraken we 977 wetenschappers. Het overgrote deel van de respondenten (74 procent) geeft aan af te willen van de vele flexcontracten. Ruim 83 procent van de deelnemers wil meer vaste aanstellingen voor wetenschappelijk personeel. Veel respondenten vinden dat het hoge aantal flexcontracten leidt tot kapitaalvernietiging. Te veel flexibele werknemers leidt tot verlies van talent, kennis en ervaring, terwijl juist die zaken het belangrijkste kapitaal van de universiteit vormen.

### WAT NU?

Het is tijd dat wetenschap weer stabiel wordt. Daarvoor is politieke wil en verandering nodig.

De vermarkting van de universiteit moet worden gestopt. De SP wil dat de overheid meer investeert in wetenschap. Ook wil zij dat een groter deel van de financiering vast wordt, zodat er minder geconcurrereerd hoeft te worden. De helft van het geld dat nu naar de tweede geldstroom gaat, moet naar de eerste geldstroom. Daarmee komt er geld beschikbaar voor langdurig, fundamenteel en onafhankelijk onderzoek. Ook komt er zo geld vrij voor het vast aannemen van personeel. De SP wil het aantal flexwerkers maximaliseren tot 20 procent.

Politieke verandering is echter niet genoeg. De verandering moet juist ook van de universiteiten zelf komen. Zij moeten willen investeren in goed onderzoek, goed onderwijs en goed werk voor academici. Voor die verandering is nog veel strijd van onderop nodig. De SP draagt daar graag haar steentje aan bij.

### Geraadpleegde bronnen

<http://www.volkskrant.nl/binnenland/zorg-in-de-universitaire-wereld-de-wetenschapper-als-flexwerker~a3733455/>

<https://blendle.com/i/nrc-handelsblad/na-profvoetballers-hebben-wetenschappers-het-vaakst-tijdelijke-aanstellingen/bnl-nrc-20150401-1483481>

<http://www.trouw.nl/tr/nl/4492/Nederland/article/detail/3512770/2013/09/20/Vele-flexwerkers-op-universiteit-hollen-de-wetenschap-uit.dhtml>

<http://www.trouw.nl/tr/nl/4556/Onderwijs/article/detail/3904270/2015/03/15/Flexwerk-nekt-de-geleerde.dhtml>

<http://www.volkskrant.nl/opinie/zzp-ers-in-hoger-onderwijs-worden-uitgebuit~a4419570/>

[https://www.sp.nl/sites/default/files/1\\_wahw\\_1.pdf](https://www.sp.nl/sites/default/files/1_wahw_1.pdf)



## ASSCHER EN ARBEIDSMIGRATIE

Minister Asscher doet nu als lijsttrekker voor de PvdA voorkomen alsof hij de visie van de SP op arbeidsmigratie deelt. 'De SP en ik hebben hier hetzelfde doel, namelijk zorgen dat Nederlanders niet worden weggeconcurrereerd door arbeiders die kunstmatig goedkoper zijn. Dat is volkomen onrechtvaardig,' aldus Asscher. Feit is dat hij als minister niets heeft gedaan tegen verdringing en uitbuiting. Zijn argument was altijd dat er in Europa afspraken gemaakt moesten worden, maar daar is niets van terecht gekomen. Niet zo vreemd wanneer je bedenkt dat zijn partij, de PvdA, zich de afgelopen 20 jaar in debatten over de uitbreiding van de EU nooit sterk heeft gemaakt voor regulering van arbeidsmigratie.

# GROOTSCHALIGE ARBEIDSMIGRATIE DRUKT LONEN

Tekst: Tijmen Lucie Foto: Peter Hiltz / Hollandse Hoogte©

**Het openstellen van de grenzen voor Midden- en Oost-Europese werknemers, een kleine tien jaar geleden, heeft geleid tot ontwrichting in de landen van herkomst en verdringing, uitbuiting en onderbetaling hier. De SP wil malafide uitzendbureaus in de ban doen en werkvergunningen invoeren voor werknemers uit Midden- en Oost-Europa.**

Het openstellen van de grenzen voor Midden- en Oost-Europese arbeidsmigranten heeft met name in sectoren als de bouw, tuinbouw, wegtransport en voedingsindustrie geleid tot verdringing en uitbuiting. Malafide uitzendbureaus en werkgevers hebben vrij spel gekregen om vooral Oost-Europese werknemers via dubieuze constructies voor een karig loon te werk te stellen. Hierdoor worden werknemers tegen elkaar uitgespeeld en dalen de lonen en verslechteren de arbeidsomstandigheden. Nederland loopt door fiscale constructies naar schatting 1,5 miljard euro aan belasting- en premie-inkomsten mis.

Met ingang van 1 mei 2007 is de tewerkstellingsvergunning voor werknemers uit Midden- en Oost-Europese landen afgeschaft. Voordien hadden ze een vergunning nodig om hier legaal te kunnen werken. Die werd alleen afgegeven als er in Nederland geen geschikte werknemers gevonden konden worden voor een vacature. Tijdens het voorafgaande debat over het openstellen van de grenzen in 2004 stelde toenmalig VVD-staatssecretaris Van Hoof dat jaarlijks maximaal 10 duizend werknemers uit Midden- en Oost-Europa naar Nederland zouden komen. In 2005 waren dat er echter al ruim 50 duizend en de Sociaal Economische Raad schat het huidige aantal arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa op 340 duizend. Polen vormen met 150 duizend de grootste groep (CBS).

De SP is vanaf het begin kritisch geweest over de arbeidsmigratie uit Midden- en Oost-Europese landen. Al in januari 2004 – dus nog voor de toetreding op 1 mei van Estland, Letland, Litouwen, Tsjechië, Slowa-

kije, Slovenië, Hongarije en Polen tot de EU – waarschuwde toenmalig SP-Tweede Kamerlid Jan de Wit voor een ruimere toelating van nieuwe arbeidsmigranten in een opiniestuk in de Volkskrant. Hij stelde dat hen hier laten werken zonder ze dezelfde rechten te geven als Nederlandse werknemers, niet alleen een nieuwe onderlaag van tweederangs burgers creëert, maar ook zorgt voor oneerlijke concurrentie op de arbeidsmarkt met Nederlandse werknemers, werklozen en gedeeltelijk arbeidsongeschikten.

## UITTOCHT GESCHOOLED ARBEIDSKRACHTEN

De Wit wees daarnaast op de gevolgen voor Midden- en Oost-Europese landen wanneer juist die mensen hierheen zouden komen die deze landen het hardst nodig hebben om hun economie op te bouwen. Hij vreesde voor een uittocht van hooggeschoolde arbeidskrachten. Dat deze vrees terecht was constateerde SP-Tweede Kamerlid Paul Ulenbelt tijdens zijn bezoek aan Polen in 2007 toen de tewerkstellingsvergunning

voor Poolse werknemers net was afgeschaft. Uit gesprekken die hij daar voerde met diverse betrokkenen blijkt dat er in verschillende sectoren, zoals de bouw en ICT, tekorten zijn aan praktisch en theoretisch geschoold personeel als gevolg van de grootschalige arbeidsmigratie naar onder andere Nederland. Naast de tekorten op de arbeidsmarkt, heeft de arbeidsmigratie ook nadelige gevolgen gehad voor de kinderen, de familiebanden en de sociale samenhang in Polen. De ontwrichting van de samenleving in de herkomstlanden is voor de SP – naast uitbuiting en verdringing van werknemers – altijd een belangrijke reden geweest om tegen het openstellen van de grenzen voor arbeidsmigratie te zijn.

### **UITBUITING EN VERDRINGING**

Sinds 2004 heeft de SP via onderzoeken, manifestaties, moties, actieplannen en zelfs een parlementair onderzoek consequent aandacht gevraagd voor de problemen met arbeidsmigratie uit vooral Oost-Europese landen, die zich zowel hier als in de landen van herkomst voordoen. De komst van veelal zeer goedkope arbeidskrachten en schijnzelfstandigen uit Oost-Europa heeft geleid tot druk op de lonen en arbeidsvoorwaarden, een toename van flexcontracten, verdringing van werknemers in

sectoren als transport, (tuin)bouw en productie en uitbuiting door malafide uitzendbureaus en werkgevers. Tegelijkertijd hebben bedrijven in de landen van herkomst een tekort aan geschoolde arbeidskrachten en groeien veel kinderen op zonder vader of moeder. SP-leider Emile Roemer vatte het bondig samen: ‘Nog altijd zijn een half miljoen Nederlanders op zoek naar werk. Veel buitenlandse werknemers uit onder andere Oost-Europa worden via slinkse wegen uitgebuit, ver weg van hun familie, en tewerkgesteld voor een hongerloontje. Ze wonen regelmatig in oude volkswijken, met veel te veel mensen in een slecht onderhouden woning, met overlast tot gevolg. En de overheid loopt naar schatting anderhalf miljard aan belasting en premie per jaar mis. De enige winnaars? Bedrijven en uitzendbureaus wiens verdienmodel gebouwd is op uitbuiting.’

### **ZEGGENSCHAP TERUG**

Wil je werkelijk iets doen aan de problemen rondom de grootschalige arbeidsmigratie uit Midden- en Oost-Europa, dan zul je weer tewerkstellingsvergunningen in moeten voeren en malafide uitzendbureaus in de ban moeten doen. Om weer zeggenschap te krijgen over wie hier komt werken uit Midden- en Oost-Europa zal het Europese verdrag dat

het vrije verkeer van werknemers regelt, aangepast moeten worden. Oost-Europese landen zullen daar naar verwachting niet mee akkoord gaan, omdat zij de export van hun werknemers niet willen tegenhouden. Toch zal minister Asscher naar Brussel moeten om hiervoor te pleiten. Desnoods moet Nederland eenzijdig het verdrag overtreden en tewerkstellingsvergunningen invoeren. Om een einde te maken aan malafide uitzendbureaus, zul je de manier waarop zij nu geld verdienen aan banden moeten leggen. In de eerste plaats door de vergunningsplicht voor uitzendbureaus, die in 1998 als onderdeel van de Flexwet is afgeschaft, weer in ere te herstellen. Bij een grove overtreding of het meermaals overtreden van de wet kan de vergunning worden ingetrokken. De verantwoordelijke persoon krijgt daarna nooit meer een vergunning. In de tweede plaats door de fiscale mogelijkheden om een buitenlandse werknemer minder te betalen dan een Nederlandse werknemer te schrappen (A1-verklaring en ET-regeling). Gelijk loon voor gelijk werk moet altijd het uitgangspunt zijn. Tot slot moet flexwerk fors duurder worden gemaakt en moeten payrollconstructies waar uitzendbureaus fors aan verdienen verboden worden.

---

## **10-PUNTENPLAN SP TEGEN VERDRINGING, UITBUITING EN ONDERBETALING**

1. Nederland moet weer zeggenschap krijgen over wie hier komt werken uit Midden- en Oost-Europese landen. Daarom schrappen wij het vrij verkeer van werknemers uit deze landen. Werkgevers moeten weer een vergunning aanvragen voor het tewerkstellen van werknemers uit Midden- en Oost-Europese landen.
2. Malafide uitzendbureaus doen wij in de ban door invoering van een vergunningsplicht. Een grove overtreding van de wet of het meermaals overtreden van de wet heeft het intrekken van de vergunning tot gevolg. De persoon die verantwoordelijk is voor het uitzendbureau krijgt daarna nooit meer een vergunning.
3. We maken flexibele arbeid duurder dan vaste arbeid door de WW-premie te verhogen. De opbrengsten hiervan gebruiken we om vast werk goedkoper te maken door de WW-premie te verlagen.
4. Niemand werkt nul uren in de week. Daarom verbieden wij het gebruik van nuluren contracten.
5. Payrollbedrijven worden door werkgevers gebruikt als middel om onder hun verantwoordelijkheid uit te komen. Werknemers zijn hier het slachtoffer van. Daarom verbieden wij de payroll-constructies.
6. We trekken 25 miljoen uit om het aantal inspecteurs bij de arbeidsinspectie uit te breiden. Hierdoor kunnen ruim driehonderd extra inspecteurs in dienst worden genomen.
7. We maken koppelverkoop bij het aangaan van een arbeids-overeenkomst, zoals huisvesting en een zorgverzekering, onmogelijk.
8. Werkgevers krijgen de plicht om arbeidsmigranten de Nederlandse taal te laten leren. Onder werktijd en op kosten van de werkgever.
9. Constructies waarbij belasting en sociale premies in het land van herkomst kunnen worden betaald in plaats van in het land waar iemand werkt (A1-verklaring) maken we onmogelijk. Hiervoor passen we Europese verdragen aan. Lukt dit niet dan regelen we het nationaal. Ook de regeling waardoor het brutoloon van een werknemer gebruikt mag worden voor nettovergoedingen, zoals huisvesting en vervoer (ET-regeling), schrappen we.
10. De arbeidsinspectie krijgt de bevoegdheid om maximale boetes op te leggen indien een werkgever of opdrachtgever gelijk werk voor gelijk loon niet naleeft (artikel 8 WAADI).

# CENTRAAL PLANBUREAU: FLEXIBILISERINGSPROFEET TOT INKEER?

Tekst: Eduard van Scheltinga Foto: Peter Hiltz / Hollandse Hoogte©

**Geen ander kapitalistisch land heeft een economisch bureau met zoveel politieke invloed als het Nederlandse Centraal Planbureau. Het Centraal Planbureau neemt invloedrijke politieke standpunten in en het rekent partijprogramma's en voorstellen door. Maar welke keuzes maken de economen van het CPB waar het gaat om flexibilisering van arbeid?**

Een duidelijk voorbeeld van het standpunt van het CPB staat in de doorrekening van het SP-verkiezingsprogramma in 2012. In *Keuzes in Kaart* schrijft het Centraal Planbureau over het voorstel om de versoepeling van ontslagbescherming terug te draaien het volgende: "Het niveau van ontslagbescherming voor vaste contracten neemt volgens de OESO-indicator toe. Hierdoor komt op de lange termijn het niveau van de productiviteit 0,5 % lager uit." (CPB 2012, p. 152) Oftewel, meer flexibilisering van arbeid betekent in de doorrekening van het Centraal Planbureau meer economische groei. Weigert een partij mensen op te zadelen met onzekerheid, dan wordt dat in de doorrekening bestraft met een lager groeipercentage.

Terwijl er vele onderzoeken zijn naar flexibilisering, baseert het CPB zich daarbij vooral op één daarvan. Dit is bij navraag door het CPB bevestigd. Het gaat om de studie *Employment Protection, Technology Choice, and Worker Allocation* van Eric Bartelsman, Pieter Gautier en Joris de Wind. Zij onderzochten de correlatie tussen een aantal riskante ICT-projecten en de flexibiliteit van arbeid. Het blijkt dat er in landen met betere ontslagbescherming minder riskante ICT-projecten worden uitgevoerd. Dit zegt echter weinig over economische groei, laat staan over banen. Het Centraal Planbureau negeert hierbij onderzoeken van bijvoorbeeld Alfred Kleinknecht. Daaruit komt naar voren dat werkers in vaste dienst juist productiever zijn dan flexwerkers.

## TOT INKEER

Niet zo lang geleden publiceerde het Centraal Planbureau een nieuwe analyse over flexibilisering van arbeid. Het lijkt op het eerste gezicht of het Planbureau in *Flexibiliteit op de arbeidsmarkt* van gedachte is veranderd. Zouden ze dan toch iets van Kleinknecht gelezen hebben? In het rapport staat: "Op economische gronden valt niet te zeggen welk aandeel flexibele arbeidsrelaties in de beroepsbevolking wenselijk is." (CPB 2016, p. 3) En zelfs dat de nadelen van

flexwerk "voor een betrekkelijk groot deel voor rekening van zwakkere groepen op de arbeidsmarkt' komen". (CPB 2016, p. 3) Het CPB oordeelt dat flexwerkers driemaal zo veel risico lopen op armoede en werkloosheid als werkers met een vast contract. Nadat jarenlang de flexibiliseringsprofeet te zijn geweest, lijkt het Centraal Planbureau tot inkeer gekomen. Maar je moet nooit te vroeg juichen. Laten we kijken naar hun aanbevelingen.

Het Centraal Planbureau stelt drie dingen voor. Oneigenlijk gebruik van flexwerk stoppen, vaste contracten minder vast maken en sociale zekerheid uitbreiden naar flexwerkers. Behalve het tweede punt klinken deze voorstellen niet gek, maar dan staat er: "Om extra instroom in sociale regelingen te voorkomen, is flankerend beleid nodig." (CPB 2016, p. 4) De collectieve lasten mogen volgens het Planbureau niet stijgen, dat zou slecht zijn voor de werkgelegenheid. Daar komt de neoliberale aap uit de mouw. Het CPB wil flexwerkers een beetje meer sociale zekerheid geven, maar wel ten koste van mensen met een vast contract. En het doet als voorstel dat werkers met een vast contract makkelijker ontslagen kunnen worden en hun sociale zekerheid verminderd wordt. Het is dezelfde tactiek die D66 gebruikt om mensen wijs te maken dat die partij flexwerk wil aanpakken, terwijl ze arbeid juist nog flexibeler maakt. Het is flex met flex bestrijden.

## Literatuur

- Bartelsman, Eric J. Gautier, Pieter A. Wind, Joris de (2010). *Employment Protection, Technology Choice, and Worker Allocation*. Tinbergen Institute ([https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1592162](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1592162))
- CPB (2016). *Keuzes in Kaart 2013-2017*.
- CPB (2016). *Flexibiliteit op de arbeidsmarkt*.
- Geus, Hans de (2014). 'Voor vernieuwing heb je flexibilisering nodig.' *Follow the Money* (<https://www.ftm.nl/artikelen/interview-met-eric-bartelsman>)



**CPB wil flex met flex bestrijden**



# PAUL VERHAEGHE: ‘WE ZIJN SOCIALE DIEREN, WE HEBBEN DE ANDER NODIG’

Tekst: Eduard van Scheltinga Foto: Nynke Vissia



**De neoliberale maatschappij maakt ons ziek, betoogt de Belgische klinisch psycholoog en psychoanalyticus Paul Verhaeghe. Op ons werk worden we als concurrenten tegen elkaar opgezet; dat nemen we mee naar huis. Daardoor verdwijnt onze onderlinge verbondenheid, wat gevolgen heeft voor de gezondheid.**

Paul Verhaeghe deed onderzoek naar de samenhang tussen neoliberalisme en psychische aandoeningen. Wie we zijn ontleen we aan onze omgeving. Een andere economie zou ons daarom erg goed doen, zo kunnen we stellen op grond van zijn studies. Een goede reden om met hem te gaan praten over zijn diagnose van onze samenleving.

› **Wat doet flexibilisering met mensen?**

‘Flexibilisering is een verbloemde uitdrukking om aan te geven dat bazen kunnen beslissen over wanneer ze iemand nodig hebben, hoe lang ze iemand nodig hebben, waarvoor ze iemand nodig hebben – om vervolgens te zeggen: ‘Dank u wel en tot de volgende keer.’ Flexibilisering is een mooi woord om aan te duiden dat mensen te verbruiken grondstof zijn. Dit geeft ons een enorme onzekerheid. Het bevordert in eerste instantie angst. De angst van: heb ik volgende maand nog een baan? Hoe lang zal ik in dit bedrijf kunnen werken? Heb ik wel zicht op een goede zorgverzekering? Dat zit er ook aan te komen als we het Amerikaanse marktmodel voor de zorg nog verder volgen. De stap van angst naar depressie is niet zo groot.

Sinds de jaren tachtig is er dan ook in versneld tempo een verandering in de veelvoorkomende psychische aandoeningen. Met de opkomst van het neoliberalisme zien we vooral veel persoonlijkheidsstoornissen in combinatie met angst en depressie.’

› **Wat waren voor het neoliberalisme dan veelvoorkomende psychische aandoeningen?**

‘Bij het maatschappijmodel dat we tot pakweg de jaren zeventig hadden, was er vooral sprake van neurosen. Dat kwam voort uit het permanent onderdrukken van verlangens, wat van je geëist werd door de strikte normen van het maatschappijmodel.’

› **Heeft stress een rol in de veelvoorkomende ziekten die we onder het neoliberalisme zien?**



**Paul Verhaeghe** is als hoogleraar Psychoanalyse en Klinische Psychologie verbonden aan de Universiteit van Gent. In 2012 brak Verhaeghe bij het grote publiek door met zijn boek *Identiteit*. Daarin beschrijft hij hoe neoliberale ideologie de sociale aard van mensen onderdrukt en egoïsme aanwakkert. In 2015 verscheen zijn boek *Autoriteit*. Een studie naar het verval van traditionele autoriteit, waarbij macht voor autoriteit in de plaats komt.

‘Vrijwel elke ziekte kan het gevolg zijn van stress, van lage rugpijn tot een psychiatrische stoornis. Het medisch mechanisme daarvoor snappen we vrij goed. Stress is de reactie van ons lichaam op een bedreiging. Die bedreiging kan fysiek zijn, zoals de hond die mensen aanvalt. Maar kan ook veel vager zijn: de werkomgeving die zodanig veeleisend is dat we er niet aan kunnen voldoen. De lichamelijke reactie op de bedreiging is het verhogen van bepaalde hormonen: cortisol en adrenaline. Dat is een gezonde reactie, want het stelt ons in staat tot een vechtende of een vluchtende reactie: *fight or flight*. Het probleem is dat de oorzaken van stress, zeker de sociaaleconomische factoren, niet weggaan. Het cortisol- en adrenalineniveau blijft daardoor chronisch hoog. Daardoor wordt onze immuniteit en weerstand minder en zijn we vatbaarder voor allerlei infectieziekten. We worden dus

## 'Alle mensen die buiten de boot vallen zijn maar afval'

inderdaad ziek van stress, maar die ziekte kan allerlei vormen aannemen. De verhoogde cortisol- en adrenalineniveaus komen neer op een alarmfase van het lichaam. Daarbij moet je je voorstellen dat alle systemen in het rood staan tot er ergens een zekering doorbrandt. Dat kan overal gebeuren.’

### › Wat zegt de wijze waarop psychische aandoeningen behandeld worden over onze samenleving?

‘Steeds meer heerst de overtuiging dat psychische en psychiatrische aandoeningen te maken hebben met hersenafwijkingen die een genetische basis hebben. Daar is wetenschappelijk gezien geen enkel bewijs voor, dat zegt de psychiatrie zelf. Tegelijkertijd gaat men ervan uit dat de behandeling gericht moet zijn op de individuele patiënt. Want het is de individuele patiënt die een hersenafwijking heeft opgelopen. Dat vind ik nogal een dramatische ontwikkeling. Het is namelijk vrij duidelijk dat de stijging in persoonlijkheidsstoornissen te maken heeft met veranderingen in de samenleving. Dus moeten we de patiënten niet alleen als individuen beschouwen, maar ook als onderdeel van een groep.’

### › Als we onze samenleving anders inrichten en mensen minder in onzekerheid duwen, zouden we dan een verandering in de veelvoorkomende ziekten zien?

‘Zonder twijfel. Dat weten we op grond van onderzoek. Geef mensen meer autonomie op de werkvloer, laat ze zelf over een aantal dingen beslissen, ga meer in de richting van horizontale netwerken van coöperatieven en je ziet twee dingen. In de eerste plaats dat de arbeidstevredenheid toeneemt en ten tweede dat het bedrijf meer winst maakt.’

### › In uw boek *Identiteit* noemt u het neoliberalisme de nieuwste mutatie van het sociaaldarwinisme. Wat hebben die twee met elkaar te maken?

‘In het neoliberalisme worden twee correcte beschrijvingen van de mens omgebogen tot iets wat op zijn zachtst gezegd bedenkelijk en zelfs bedreigend is. Het eerste kenmerk is de maakbaarheid van de mens. Wij zijn zeer sterk maakbaar, omdat we een ontzettend groot aanpassingsvermogen hebben. Wat hebben neoliberalen daarvan gemaakt? Als de mens maakbaar is, dan moet iedereen het kunnen maken. Dan is iedereen auteur van zijn eigen succes of mislukking. Dus als je het niet maakt, is het je eigen schuld. Dan heb je foute keuzes gemaakt of heb je niet genoeg je best gedaan. Bovendien wordt in het neoliberalisme de maakbaarheid uitsluitend professioneel economisch bekeken. Het volstaat niet dat je een goede musicus wordt, je moet er ook heel veel geld mee verdienen. Anders telt het niet mee. De tweede beschrijving is dat de mens een hypercompetitief wezen is. De mens gaat voortdurend in competitie met anderen. Ook dat is juist. We behoren tot de sociale zoogdieren en die zijn competitief. Maar de fout van het neoliberale model is dat ze dit reduceert tot hét kenmerk van de mens. Ze negeert dat we ook sociale zoogdieren zijn en een hoge mate van groepsfunctioneren en solidariteit in ons hebben.’

Het sociaaldarwinistische van het neoliberalisme zit in het combineren van die twee beschrijvingen: de maakbaarheid in de betekenis van het moeten maken en het hypercompetitieve. Volgens neoliberalen is het een natuurlijk gegeven dat degene die in de maatschappelijke competitie boven komt drijven de beste is. Een soort *survival of the strongest*, waarbij de sterkste degene met het meeste geld is. Zij stellen dat dit is goed voor de samenleving. We zouden dan betere diensten en producten krijgen. Alle mensen die buiten de boot vallen – dat wordt dan wat minder luid gezegd – zijn eigenlijk maar afval. Die zouden het in de natuurlijke strijd toch niet gehaald hebben. Wetenschappelijk gezien is dat onzin.

Als je naar Darwin kijkt, gaat het niet over de *survival of the strongest*, zoals in het neoliberale model, maar over *survival of the fittest*. Dat wil zeggen: zij die zich het beste kunnen aanpassen. Het sociaaldarwinisme kwam voor het eerst op begin vorige eeuw, met als culminatiepunt de nazi's en de rassentheorie. Het verschijnt nu opnieuw. Maar men let wel op om die term te gebruiken, want men weet dat die term taboe is.'

#### › **Wat is het verschil tussen autoriteit en macht?**

'Hiervoor heb ik inspiratie opgedaan bij de Duitse filosofe Hannah Arendt. De functie van macht en autoriteit is het regelen van de sociale verhoudingen tussen mensen. Als die verhoudingen geregeld worden op grond van autoriteit – dit komt misschien wat verrassend over – dan komen ze op vrijwillige basis tot stand. Als ze geregeld worden op grond van macht,

mensen die in die ideologie geloven en zich erachter scharen. Ik denk ook dat dit voor de oorspronkelijke bedenkers het geval was. Het huidige neoliberalisme dient zich echter niet meer aan als ideologie, maar als realiteit. *Get real*, de mens zit nu eenmaal zo in elkaar, wordt er gezegd. Daarbij is geen sprake van zinverlening en dat leidt tot cynisme of een burn-out.'

#### › **Neoliberalisme brengt voor velen bestaansonzekerheid. Wat doet het met de samenleving als zoveel mensen onzeker van hun bestaan zijn?**

'Dat is een pijnlijk verhaal. De beroemde uitspraak van Margaret Thatcher is profetisch geworden. Ze zei: *'There is no such thing as society, there are only individuals'*. Doordat het neoliberalisme de realiteit gedurende een aantal decennia bepaald heeft, is die uitspraak ook werkelijkheid geworden. Wij zijn eigenlijk een verzameling individuen die voortdurend met elkaar moeten concurreren. Daardoor wordt het natuurlijke sociaal netwerk vernietigd. Een van de belangrijkste problemen vandaag de dag is dat mensen zich erg eenzaam voelen. Dan heb ik het niet over mensen die nauwelijks sociaal contact hebben. Dan heb ik het over mensen die een gezin hebben, of een druk sociaal leven, maar zich wel ontzettend eenzaam voelen. Zij kunnen de ander niet vertrouwen. Dat komt omdat ze voortdurend moeten concurreren met die ander. De verbondenheid wordt stuk gemaakt. Maar we zijn sociale dieren, we hebben de ander juist nodig.

Je ziet dat er een enorme verruwing is gekomen in de onderlinge verhoudingen en een forse stijging van het wantrouwen in elkaar. Dat heeft ook te maken met het verdwijnen van de traditionele autoriteit. De reactie daarop is een toename van de regelgeving. Hoe minder autoriteit, hoe meer behoefte aan regels, hoe groter het wantrouwen. Het is echter geen goed idee om een maatschappij te baseren op sociale angst. De uitdaging waar wij voor staan is om na te denken over een nieuwe basis voor autoriteit en over hoe die kan functioneren.'

## 'De verbondenheid wordt stuk gemaakt'

#### › **Welk gedrag moedigt een neoliberale samenleving in mensen aan?**

'Het hypercompetitieve. Je moet steeds concurreren met anderen, maar ook met jezelf, met je eigen ideaalbeeld. Het is wel een heel arm ideaalbeeld, dat afhangt van succes dat alleen in kwantitatieve termen wordt uitgedrukt. Bij een universiteit zoveel publicaties, op Facebook zoveel *likes*, altijd meer van hetzelfde. Daardoor krijgen we een ontzettende versnelling, maar geen fundamentele verandering. Dat zie je ook op politiek niveau. Om de zoveel tijd krijgen we wel nieuwe regeringen, maar of deze het accent wat linkser of wat rechtser leggen, ze doen exact hetzelfde. Ze laten zich door multinationals tegen andere landen uitspelen. Regeringen zijn alleen maar bezig met het verstevigen van de concurrentiepositie van hun land, door bijvoorbeeld telkens weer de vennootschapsbelasting te verlagen.'

#### › **U stelt in uw boek *Autoriteit* dat het dwingende effect van neoliberale normen en waarden vooral met macht te maken heeft en niet zozeer met autoriteit. Wat bedoelt u daarmee?**

'Neoliberalisme presenteert zich niet meer als ideologie. Het presenteert zich als realiteit. *There is no alternative*, wordt er gezegd. Als je niet wilt volgen, dan hang je. Zo worden neoliberale normen en waarden opgelegd. Dat is geen vrijwillige onderwerping op basis van autoriteit, dat is pure macht.'

is het op basis van gedwongen onderwerping.

Als het gaat om autoriteit, heeft iemand gezegd over iemand anders op grond van een derde externe bron. Autoriteit heeft dus een driedelige structuur. Een groep mensen waarin de verhoudingen zijn geregeld op grond van autoriteit, erkent gezamenlijk iets dat buiten hen ligt. Dat is een verhaal waar ze geloof aan hechten en zin aan ontlenen. Dat kan religie zijn, maar het is ook vaak een ideologie. Op grond daarvan kan de groep iemand autoriteit toekennen. We zijn dan bereid om ons min of meer vrijwillig te onderwerpen aan de gewoontes en regels die in dat systeem zitten. Macht is veel eenvoudiger. Macht is gewoon dat de een (financieel) sterker is dan de ander, waardoor de ander naar de pijpen van de een moet dansen. Dat is de wijze waarop het neoliberalisme zich aandient. Dat heeft niets te maken met zinverlening.'

#### › **Kan neoliberalisme wel zin verlenen aan mensen?**

'Het essentiële van zinverlening is dat je minstens met drie moet zijn. Als je met z'n drieën een gemeenschappelijk project opzet of een gemeenschappelijk ideaal hebt, kun je daar zin aan ontlenen. Maar het neoliberalisme zet ons allemaal tegen elkaar op als concurrenten. Dan wordt het zeer moeilijk om met z'n drieën samen te komen voor een gemeenschappelijk project. Je kunt niet uit alleen jezelf zinverlening halen. Dat is waanzin. Het neoliberale als ideologie kan inderdaad wel zin verlenen, voor de



## VIJF KEER WINNEN VAN FLEX!

Tekst: Sandra Beckerman Foto's: archief SP

**De afgelopen jaren is de flexibilisering van de arbeidsmarkt toegenomen. Nederlandse wetgeving en Europese regels hebben de loonkosten onder druk gezet. Deregulering heeft het mede mogelijk gemaakt dat bedrijven gaan zoeken naar mogelijkheden om de loonkosten zo laag mogelijk te krijgen. Vakbondsbestuurder Masja Zwart: 'Er zijn zoveel flutbanen. Dat heeft weinig met flex te maken. Het gaat gewoon om geld.'**

Flexibilisering maakt de positie van werknemers zwakker en ondergraaft gemeenschappelijk verzet. Wanneer alle werknemers onder dezelfde cao vallen en eenzelfde soort contract hebben, is het gemakkelijker om mensen te organiseren op een gezamenlijk belang. Nu komt het binnen een bedrijf voor dat sommige werknemers een vast contract hebben, anderen zzp'er zijn of een tijdelijk contract hebben en weer anderen als arbeidsmigrant niet eens onder de Nederlandse cao vallen. Werknemers zijn

verdeeld en worden soms zelfs tegen elkaar opgezet of uitgespeeld. 'Voor jou tien anderen' is een veel gehoorde uitdrukking.

De afgelopen jaren is het protest tegen de flexibilisering van de arbeidsmarkt toegenomen.

De positie van werknemers is door flexibilisering verzwakt, maar tegelijkertijd is terugvechten wel degelijk mogelijk gebleken. 'Je moet je niet bang laten maken, want anders bereik je samen niets', aldus vakbondsbestuurder Masja Zwart. 'Terwijl je samen heel ver kunt komen.' In verschillende sectoren is de afgelopen jaren met succes gestreden tegen verschillende vormen van flexibilisering. Jongeren, zorgmedewerkers, vrachtwagenchauffeurs, fastfoodwerkers in de VS en de fabrieksarbeiders van DRAKA vochten en wonnen van flexibilisering. Hieronder een selectie van inspirerende voorbeelden.

### **KABELFABRIEK DRAKA**

Brunie Batterman: 'Ik kan me er zo verschrikkelijk boos over maken. Hoezo wil iedereen flex? Veruit de

meeste mensen willen gewoon zekerheid en werk dat loont.' Batterman vocht en won in de strijd tegen onzekerheid. Hij werkte als uitzendkracht bij draad- en kabelfabriek Draka in Emmen. Daar viel op dat uitzendkrachten hetzelfde werk deden, maar niet hetzelfde loon kregen uitbetaald. Ook deelden de flexkrachten niet mee in de winstuitkering, kregen ze geen dertiende maand en konden ze niet doorgroeien naar een hogere loonschaal. Nadat Batterman een vast contract kreeg, begon hij met vakbond FNV zijn strijd tegen de vele uitzendcontracten bij Draka.

De eerste stap was het ophalen van loonstrookjes. Volgens de cao mag er 10 procent verschil zijn in de beloning tussen vaste en flexibele krachten. Door het ophalen van de loonstrookjes bleek dat dat verschil veel groter was. Flexibele krachten kregen voor hetzelfde werk 15 tot 45 procent minder.

Toen duidelijk was hoe groot de verschillen waren, volgden verschil-

lende acties. Met steun van de FNV werd de druk op de werkgever opgevoerd. Zo werd er gedreigd met een staking en werd DRAKA gedagvaard. De werkgever ging uiteindelijk overstag. Dit betekende voor sommigen een enorme vooruitgang. DRAKA moest zich gaan houden aan het maximale verschil van 10 procent tussen vaste en flexibele krachten. Omdat flexibele inhuur daarmee veel duurder werd dan het aannemen van vaste krachten, kregen ook meer mensen een vaste baan. Er zijn nu nog twintig uitzendkrachten, voorheen waren dat er honderd.

Overigens blijven de werknemers en hun vakbond wel alert. Nog steeds zijn er gevallen van uitzendkrachten die onderbetaald worden. Dan volgen nieuwe acties. Terwijl DRAKA, onderdeel van moederbedrijf Prysmian, op veel plaatsen in Europa fabrieken sluit, wordt juist in Emmen, waar gestreden werd tegen te lage lonen, de productie uitgebreid. Brunie Batterman: 'Dit laat zien dat vechten loont. Samen kun je iets bereiken.'

## YOUNG & UNITED

'Veel mensen zeggen: jongeren komen niet meer in actie. En ook: jongeren willen graag flexibiliteit.' Aan het woord is Merel Stoop. Zij is voorzitter van ROOD, jong in de SP, en activist van Young & United. 'Met Young & United hebben we laten zien dat beide stellingen onzin zijn. Jongeren willen zekerheid en een eerlijk loon. Zij komen wel degelijk in actie. Sterker nog: ze hebben een belangrijke overwinning geboekt.'

Uit een enquête was naar voren gekomen dat 86 procent van de werkende jongeren een vast contract en een normaal loon vanaf 18 jaar wilde. Terwijl ruim 74 procent aangaf een onzeker contract te hebben. Een 18-jarige in Nederland ontvangt voor hetzelfde werk de helft minder loon dan iemand van 23 jaar. Uit CBS-onderzoek blijkt dat nog maar een kwart van de twintig- tot vijftwintig-jarigen zelfstandig kan rondkomen. Rond de eeuwwisseling lag dit percentage nog op 45.

In 2015 begonnen jongeren, verenigd in Young & United, met acties voor betere lonen en contracten. Deze

acties richtten zich allereerst op het afschaffen van het jeugdloon. 'Als je 18 bent mag je trouwen, stemmen en het leger in. Ook moet je de hele huur betalen. Waarom krijg je dan maar een half loon?', stelden de jongeren. De acties begonnen in de vier grote steden, maar breidden zich mede door hulp van ROOD snel uit naar andere steden.

De jongeren maakten duidelijk dat ze zich uitgekleeft voelden. Vulploegmedewerker Soufian ontkleedde zich voor de helft, bij een bijeenkomst van de Albert Heijn. Hij kon van een half loon geen heel pak betalen, was zijn argument. Naast ludieke acties werden ook demonstraties georganiseerd. En met succes. Merel Stoop: 'We hebben een klinkende overwinning geboekt. Het jeugdloon vanaf 21 jaar wordt afgeschaft.' Voor de jongeren is dit slechts het begin. Stoop: 'Het jeugdloon is maar één aspect van een onzeker leven. Er is meer aan de hand. Jongeren gaan van flutbaan naar flutbaan en van flutcontract naar flutcontract.' De komende tijd gaan Young & United en ROOD door met acties. Ze willen Nederland van de flexverslaving afhelpen.

## AARDAPPELTRANSPORT

'Het waren vrije vogels, nu zijn ze vogelvrij verklaard', zegt Edwin Atema over vrachtwagenchauffeurs. Atema is vakbondsbestuurder en vecht al jaren tegen flexibilisering en uitbuiting. Een groot succes was de strijd van Poolse chauffeurs van AB Transport Group, de grootste aardappelenexporteur van West-Europa. De AB Transport Group heeft 1.250 werknemers, 1.000 trucks en 200 miljoen euro omzet. Poolse chauffeurs kwamen zelf met een busje naar Nederland. Vanuit Nederland reden ze voor een Pools loon met aardappelen door West-Europa. Een oneerlijk systeem, met de werkgevers als enige winnaars. De chauffeurs deden immers hetzelfde werk voor een ander loon. Nederlandse chauffeurs kregen 13 euro bruto, Poolse chauffeurs kregen voor hetzelfde werk slechts 3 euro. De concurrentie is moordend en de arbeidsomstandigheden zijn belabberd. Veel Poolse chauffeurs zijn zeer lang van huis en leven langs de weg onder slechte condities.

De FNV werkte samen met de Poolse vakbond Solidarnosc tegen uitbuiting en voor een eerlijk loon voor chauffeurs van alle nationaliteiten. De chauffeurs van de AB Transport Group voerden samen met de vakbond acties en ze hielden een wilde staking. Ook bleven ze onderhandelen met de directie. En met resultaat. De Poolse chauffeurs die in Nederland werken moeten nu ook een Nederlands loon krijgen. Daardoor gaan ze er enorm op vooruit. Met hun Nederlandse arbeidscontract verdienen ze 1000 euro meer dan toen ze nog een Pools contract hadden. Tot voor kort verdiende een Poolse AB chauffeur 700 euro, nu is dat 1.700 euro netto. Van 3 euro netto per uur en onverzekerd naar een vaste baan met alle zekerheden van dien, is een grote stap.

In de woorden van Edwin Atema: 'Van knock-out naar vette winst.' Het is mogelijk. En Atema gaat door. 'We beginnen nu internationaal met acties tegen uitbuiting van chauffeurs door IKEA. 'Dit heeft niets meer met vrije markt te maken, dit is gewoon sociaaleconomische criminaliteit.' Atema is zeker van zijn zaak: 'Ook dit gevecht gaan we winnen.'

## OUDERENZORG

In verzorgings- en verpleeghuizen kwam het hoogste aantal nul-urencontracten voor. 'Een nul-urencontract is een contract van niets', fulmineert Lilian Marijnissen. Zij verbaasde zich er over hoeveel medewerkers in de ouderenzorg een flexcontract hadden: 'Op een terras kun je het heel druk hebben als de zon schijnt en heel rustig als het regent. In de horeca is het niet zo gek om een beetje flexibel te zijn. Maar in de ouderenzorg is de planning heel eenvoudig te maken. Er woont het hele jaar min of meer hetzelfde aantal mensen in een verzorgings- of verpleeghuis. Bizar dat juist hier de meeste nul-urencontracten voorkwamen.' Voorkwamen, want inmiddels behoren zij tot het verleden. Lilian Marijnissen streed met succes tegen de doorgeschoten flexibilisering. Belangrijkste bezwaar tegen flex in de zorg is dat het slecht is voor de kwaliteit van de zorg. 'Voor bijvoorbeeld mensen met dementie is het goed als ze steeds dezelfde gezichten zien.' Daarom deden ook familieleden



## Iedereen streed mee voor goede zorg

en mensen met een vast contract mee aan de protesten. Marijnissen: 'We lieten ons niet verdelen. Iedereen streed mee voor de belangen van de werknemers met een flexcontract en voor goede zorg.' De acties richtten zich niet alleen tegen flexcontracten, maar ook tegen flexdiensten. Diensten waarbij medewerkers niet meer acht uur achtereen werkten, maar 's ochtends een paar uur en 's avonds weer een paar uur. Die flexdienst noemt Lilian Marijnissen een symbool van doorgeslagen flexibilisering: 'Het maakt het zware werk nog veel zwaarder voor werknemers en zet hen en de kwaliteit van de zorg onder druk.' De strijd van vaste en flexibele werknemers van verzorgings- en verpleeghuizen samen met familieleden van de bewoners, was succesvol. Zo werden nul-urencontracten via de cao verboden en kregen zorgwerkers een normaal contract aangeboden met een vast aantal uren. 'Een nationale doorbraak', stelt Lilian Marijnissen. 'We hebben een trend gekeerd. Flexibilisering is geen gegeven wanneer er wordt teruggevochten.' Dat toont de overwinning volgens haar aan.

### FIGHT FOR 15

De vier Nederlandse voorbeelden zijn inspirerend, omdat ze laten zien dat winnen van flex mogelijk is. En er zijn

meer inspirerende voorbeelden, in binnen- en buitenland. In het gidsland van de flexibilisering, de Verenigde Staten, is de afgelopen jaren gebouwd aan een strijdbare beweging, genaamd *Fight for 15*. Deze beweging heeft als speerpunt een minimumloon waar je van kunt leven. De 15 staat voor 15 dollar per uur (13 euro), het gewenste minimumloon. Dat minimumloon is in de VS in werkelijkheid maar 7,25 dollar per uur (6,50 euro). *Fight for 15* is een brede beweging. Opvallend is het grote aantal protesten van fastfood-medewerkers. Zij hebben veel te winnen, maar juist voor hen staat er ook veel op het spel. Veel fastfood-werkers zijn werkende armen met vaak meerdere slecht betaalde baantjes. Een van de gezichten van de beweging is de 24-jarige Adriana Álvarez. Deze alleenstaande moeder sloot zich drie jaar geleden bij de beweging aan. Haar belangrijkste reden om mee te doen: ze wilde dat haar zoontje Manuel trots op haar kon zijn. Van haar te lage loon kon ze hem geen goede toekomst bieden. Ondanks hun onzekere positie – je laten vertegenwoordigen door een vakbond is zelfs vaak verboden – gingen ze de strijd aan. Álvarez werd meerdere malen gearresteerd tijdens vreedzame protesten. Álvarez: 'Ik was bang om mijn baan te verliezen. Maar ik was

nog banger dat ik mijn zoontje niet te eten kon geven vanwege mijn lage loon.' Toch had ze de overtuiging dat ze zouden winnen. En dat was inderdaad het geval. In verschillende steden en staten, waaronder Washington, Seattle en Californië, is inmiddels het minimumloon verhoogd. Dat is niet de enige winst volgens Adriana. Wat volgens haar minstens zo belangrijk is: 'We worden meer gerespecteerd.'

### WIJ GAAN WINNEN

Flexibilisering is geen natuurverschijnsel, maar een politieke keuze. Die verzwakt de positie van werknemers en zorgt voor grote bestaansonzekerheid. De afgelopen jaren is er gelukkig veel gestreden tegen flexibilisering. De vijf voorbeelden in dit artikel zijn slechts een selectie. Er zijn er nog veel meer te noemen. Wat vooral van belang is, is dat ze inspiratie geven om de flexibilisering terug te dringen en uiteindelijk te verslaan. Om met Masja Zwart te spreken: 'We gaan de race naar de bodem stoppen.'

# MAAK FLEX DUURDER DAN VAST

Tekst: Tijmen Lucie

**Meer bestaansonzekerheid, het tegen elkaar uitspelen van werkenden en grote druk op de collectieve voorzieningen. Dit alles is het gevolg van decennialang flexibiliseringsbeleid door de overheid. De SP wil het tij keren door het vaste contract weer tot norm te verheffen.**

De flexibilisering van arbeid is doorgeslagen in Nederland. Zowel het aandeel flexibele contracten als het aandeel zzp'ers ligt hoger dan in het buitenland. Bovendien is de groei van flexibele arbeid sterker dan in andere Europese landen.

De toename van het flexcontract in Nederland is het gevolg van beleid, zo concludeert het CPB. Een beleid met verstrekende gevolgen, want flexwerkers hebben drie keer zoveel kans op werkloosheid en armoede als werknemers met een vast contract. Bovendien vinden ze hun baan tweemaal zo vaak belastend als vaste werknemers. Vooral mensen met een beroepsopleiding lopen een hoog risico. Het overgrote deel van de flexwerkers wil dan ook niets liever dan een vast contract. De 'oplossing' die het CPB biedt, hoor je vaak terug bij rechtse partijen als VVD, D66 en CDA. Maak het vaste contract minder vast om het flexibele contract meer bescherming en zekerheid te geven. Feitelijk maak je daarmee alle contracten flexibel en vergroot je alleen maar de onzekerheid van alle werkers.

## HOGERE WW-PREMIES VOOR FLEXWERK

De SP vindt het daarom de hoogste tijd om het vaste contract met alle zekerheid en bescherming die daarbij hoort, weer tot norm te verheffen. Werkers en vakbonden staan dan een stuk sterker om hogere lonen en betere arbeidsvoorwaarden af te dwingen. De Wet Werk en Zekerheid van minister Asscher bevat weliswaar goede elementen, zoals eerder recht op een vast contract en een ontslagvergoeding na twee jaar, maar is er onvoldoende in geslaagd om de groeiende kloof tussen flex en vast te

dichten. Dat komt vooral omdat een cruciaal onderdeel uit de wet is weggelaten: het duurder maken van flex en goedkoper maken van vast. Dit was juist een van de kernpunten uit de initiatiefwet 'Zekerheid voor flex', die SP-Tweede Kamerlid Paul Ulenbelt in 2012 samen met toenmalig PvdA-Kamerlid Mariëtte Hamer had ingediend. Hamer haalde echter haar naam onder het wetsvoorstel vandaan, toen de PvdA met de VVD in een kabinet ging zitten. Nadien heeft de SP nog geprobeerd om met twee wijzigingsvoorstellen de wet van Asscher te repareren. In de eerste plaats door flexwerk duurder te maken en vast werk goedkoper via differentiatie in WW-premie en in de tweede plaats door het recht op een hogere ontslagvergoeding al na een maand toe te kennen in plaats van na twee jaar. Met deze maatregelen stimuleer je werkgevers om meer werknemers een vast contract te bieden, omdat zij er zelf financieel voordeel bij hebben.

Helaas werden beide amendementen niet aangenomen, waardoor de Wet Werk en Zekerheid een gemankeerde wet is geworden. Zolang werknemers met een vast contract duurder zijn dan werknemers met een flexcontract, zullen veel flexwerkers binnen twee jaar ontslagen worden. Daarom moet de wet aangepast worden, zodat werknemers met een vast contract goedkoper worden en werknemers met een flexibel contract duurder. Pas

ziekte moeten worden verkort voor kleine werkgevers. Nu moet de werkgever de werknemer bij ziekte twee jaar doorbetalen en dat is voor kleine ondernemers nauwelijks op te brengen. Sinds de privatisering van de Ziektewet zijn de verzekeringskosten immers aanzienlijk hoger geworden. Grote bedrijven kunnen zich wel voor dit risico verzekeren, kleinere niet. Het hoge risico als gevolg van de loondoorbetalingsverplichting zorgt ervoor dat ondernemers minder snel mensen vast aannemen. De SP wil daarom toe naar een systeem waarbij de loonbetaling voor bedrijven tot 7 werknemers verkort wordt tot een half jaar en voor bedrijven met 8 tot 20 werknemers tot een jaar. De resterende periode zal uit een algemene heffing betaald worden. Grote bedrijven blijven wel de volle mep betalen.

## STRIJD TEGEN FLEX

De strijd tegen de verdere flexibilisering van arbeid zal zowel in de Kamer als daarbuiten gevoerd moeten worden. De SP zal met wetsvoorstellen blijven komen om werkers meer zekerheid en bescherming te geven en om verdringing en uitbuiting tegen te gaan. Een aantal daarvan is in deze SPanning besproken. Daarnaast zal er met de werkers samen actie gevoerd moeten worden om de strijd tegen de toenemende flexibilisering en de onzekerheid die daarmee gepaard

## 'De SP wil het vaste contract weer tot norm verheffen'

dan zullen werkgevers flexwerkers niet meer dumpen, maar in vaste dienst nemen

## LOONDOORBETALINGS-VERPLICHTING BEPERKEN

Om er verder voor te zorgen dat meer mensen een vast contract krijgen, zal de loondoorbetalingsverplichting bij

gaat, te winnen. Inspirerende voorbeelden uit binnen- en buitenland, zoals Young & United en Fight for 15, laten zien dat dit mogelijk is.



ARBEIDSOVEREENKOMST  
VOOR ONBEPAALENDE TIJD

**VAST**