

WTFlex

Hoe de flexibilisering de vaste grond onder onze voeten vandaan haalt.



“Met een vast contract kun je tenminste een leven plannen. Dat kan ik nu niet, en bovendien mag er niks misgaan.” Dit citaat van Susan, een van de mensen wier relaas is opgenomen in dit dossier over flexwerk, spreekt boekdelen. Het illustreert de situatie van inmiddels het merendeel van de jongvolwassenen die gevangen zitten in een cyclus van tijdelijke en onzekere dienstverbanden.

Want: er is iets mis met de arbeidsmarkt, en goed ook. In korte tijd zijn onzekere contracten de norm geworden voor jongvolwassenen, die nulurencontracten en tijdelijke aanstellingen aan elkaar rijgen in de vergeefse hoop om een toekomst te kunnen opbouwen.

Hoe helpen we Nederland van haar flexverslaving af? Lees het verhaal van Young & United. Ook online terug te vinden op www.wtflex.nl

VOORAFJE: WAT IS FLEX?

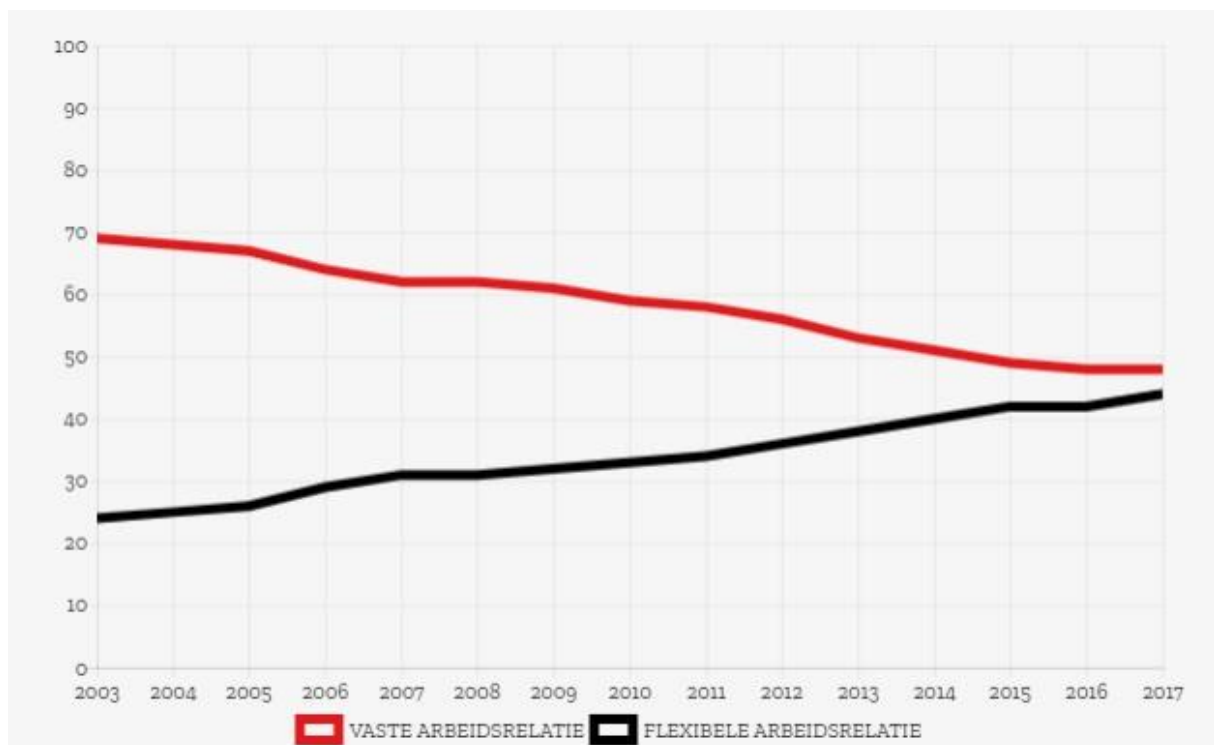
Flexwerk is onvast en onzeker werk. Daaronder vallen uitzendwerk en nulurencontracten, maar bijvoorbeeld ook jaarcontracten - want die worden na een aantal verlengingen vaak niet omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en zijn daarom tijdelijk, onzeker werk.

1 Flex is slecht voor jou

Achter de statistieken schuilt een kille realiteit die mensen met een vast contract waarschijnlijk niet kennen.

In enkele jaren tijd is het aantal flexibele arbeidsovereenkomsten zoals nulurencontracten, tijdelijke dienstverbanden en uitzendwerk geëxplodeerd. Nederland is Europees kampioen flexwerk, en dat is geen titel om trots op te zijn. Bekijk de cijfers maar:

Vaste en flexibele arbeidsrelatie voor 15-35 jarigen



Sinds 2003 zijn er 500.000 vaste banen verdwenen. Binnen enkele jaren zal de groep werkenden tot 35 jaar vaker een flexcontract dan een vast contract hebben. Flexibilisering treft dan ook vooral jongvolwassenen, de toetreders op de arbeidsmarkt.

FLEXIBILISERING TREFT VOORAL JONGVOLWASSENEN

De wereld van een flexwerker is een wereld waarin je een onzeker inkomen bij elkaar moet hosselen met combinaties van nulurencontracten en tijdelijke baantjes. Rondkomen is moeilijk, zekerheid onverkrijgbaar en een toekomst opbouwen stel je uit tot later. En weer tot later. En weer tot later. En nog maar een keer.

Flex betekent dat steeds meer werk tijdelijk, onzeker, riskanter en slecht betaald is. Flex biedt vrijheid aan werkgevers maar onzekerheid voor personeel. Flex staat voor een afwenteling van ondernemersrisico naar werknemers.

Lees eens het verhaal van Bas (26).



“Na alle vaste lasten houd ik 100 euro in de maand over.”

Baanzekerheid? Niet aanwezig. Ik kan er ieder moment uitgeknaald worden. Dat doet iets met mijn motivatie.

Zeven jaar geleden ben ik bij de facilitaire dienst in een verzorgingshuis gaan werken. Destijds was het een bijbaan, maar al snel vroeg het flexbureau of ik dat fulltime wilde doen. Omdat de overkoepelende zorginstelling moet bezuinigen, geldt er al tijden een personeelsstop en worden er geen normale contracten verstrekt. Het interne uitzendbureau is de enige manier om aan de bak te komen.

Op flexbasis werken vond ik aanvankelijk niet zo erg. Anderhalf jaar lang werkte ik voltijd en verdiende ik zo 1400 tot 1500 euro per maand. Daarna werden mijn uren teruggeschroefd naar hooguit drie dagen per week. Meteen heb ik geprobeerd de rest van mijn uren te claimen. Ik legde het af tegen mijn twee collega's, die allebei veel meer dienstjaren hadden. Dus, heel jammer, en ja, we waarderen je enorm, maar omdat het geld op is kunnen we je niet meer uren geven.

Zelfs mijn rechtsbijstand vond dat ik van mijn claim moest afzien. Hoewel er best een kans is dat ik eerst die extra uren weer terugkrijg, zullen ze vervolgens zo snel mogelijk van me af willen. Dat heb ik bij een andere collega zien gebeuren, die meteen met een jurist was komen binnenzeilen toen ze zijn uren wilden korten. Na afloop van zijn tijdelijke contract kon die inderdaad meteen vertrekken.

Ik was aan het sparen voor een hypotheek. Dat laat ik er nu bij zitten, want van 800 tot 900 euro per maand kun je niet veel sparen. Gebaseerd op mijn gemiddelde inkomen van de afgelopen drie jaar kon ik een ton hypotheek krijgen. Daar heb ik een klein appartement van gekocht, dat ik nu aan het verbouwen ben. Tijdens de verbouwing woon ik bij mijn ouders. Nu kan ik alles marginaal ophoesten, maar ik

maak me zorgen over hoe dat straks moet. Na alle vaste lasten houd ik 100 euro in de maand over. Laatst moest ik naar de oogarts, en de rekening moest ik van mijn eigen risico betalen. Dat kan ik me eigenlijk niet veroorloven.

SECTORINFO

43% van de zorgprofessionals geeft aan dat er de afgelopen jaar regelmatig of structureel gebruik is gemaakt van tijdelijke arbeidskrachten. Vooral jongere werkenden en starters krijgen vaker een tijdelijk contract aangeboden. De inzet van tijdelijke krachten is de afgelopen 3 jaar vooral toegenomen in verpleeg- en verzorgingshuizen, thuiszorg en GGZ. Een meerderheid van het zorgpersoneel maakt zich zorgen over de kwaliteit van werk en de kwaliteit van zorg.

35%

ZOVEEL MINDER KRIJG JE MET
EEN FLEXCONTRACT BETAALD.

3x

ZOVEEL HOGER IS DE KANS OP
WERKLOOSHEID MET EEN
FLEXCONTRACT.

12%

NOG GEEN ÉÉN OP DE ACHT
FLEXWERKERS KRIJGT NA ÉÉN
JAAR EEN VAST CONTRACT.

- Je krijgt gemiddeld 35% **minder betaald** dan je collega's die wel een vast contract hebben;
- Flexwerk is steeds minder een **opstap** naar vast werk. In de jaren 90 kreeg 43% van de tijdelijke werknemers al na één jaar een vast contract. Nu krijgt dat nog maar één op de acht flexwerkers na een jaar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
- De kans op **werkloosheid** is driemaal zo hoog;
- Je hebt geen **zekerheid** over je inkomen: je weet niet wat je deze maand binnenkrijgt, laat staan wat je in de toekomst kunt verdienen. Als je ziek bent of er minder werk is, dan heb je geen inkomen;
- Je hebt meer **stress**: de baan wordt tweemaal zo belastend ervaren, de kans op een burnout is veel hoger;

- Je kunt niet aan je **toekomst** bouwen: plannen voor een eigen huis of gezin moet je vaak lang uitstellen;
- Je bent afhankelijker en kan je **minder ontwikkelen** en bijscholen ten opzichte van collega's met een vast contract;
- Je hebt een **slechtere positie** op de arbeidsmarkt. Met een lager en een onzeker inkomen moet je vaak een andere slechte flexbaan accepteren. Mensen met een vast contract kunnen vanuit deze luxepositie de juiste nieuwe baan afwachten.

Flex biedt alle voordelen voor werkgevers, en alle nadelen voor werknemers. Werkgevers zijn een kei in het afschuiven van verantwoordelijkheid: het ligt zogenaamd altijd aan 'de situatie' of aan de werknemer zelf.

FLEX BIEDT ALLE VOORDELEN VOOR WERKGEVERS, EN ALLE NADELEN VOOR WERKNEMERS.

Jongvolwassenen werken zich een burnout omdat ze een contractverlenging willen, maar krijgen alsnog nul op het rekest en moeten vertrekken. Om vervolgens te zien dat hun plek wordt ingenomen door een nieuwe flexwerker.

Het is extra zuur dat zo een tweedeling ontstaat tussen verschillende soorten medewerkers: vaak jonge mensen met een flexcontract moeten het afleggen tegen collega's met een vast contract.

2 Flex is slecht voor Nederland

De economie draait als een zonnetje, banen zijn er zat. Maar de grootschalige inzet van flexcontracten ondergraaft de Nederlandse welvaart.

Flexibilisering is niet alleen voor werknemers een probleem: het ontwricht de samenleving en de economie. De bewijzen stapelen zich dan ook op dat flex slecht is voor Nederland. Lees om te beginnen eens de [NRC-column](#) van Marike Stellinga van 6 juli 2018:

“
Toch voelden economen van de Oeso en van de Rabobank zich de afgelopen week geroepen te waarschuwen voor problemen op de arbeidsmarkt. Kort samengevat: het aandeel flexkrachten en zzp'ers groeide zo hard, dat het de lonen drukt en de bescherming uitholt die een baan biedt.

[...]

Oplossing volgens de Oeso en de Rabobank: verklein de verschillen tussen losse en vaste krachten – de verschillen in bescherming en belastingdruk voor werkende mensen, en in kosten en risico's voor werkgevers.

In februari 2018 berichtte het [FD](#) nog dat flexcontracten slecht zijn voor onze economie:

“
Het grote aantal flexibele arbeidscontracten in Nederland duwt de lonen omlaag en trekt daarmee een wissel op de consumptieve bestedingen en ook de welvaart. [...] Dat Nederland dan toch een middenmoter is met de groei en niet tot de top behoort, komt door een sterk achterblijvende particuliere consumptie.

Nog niet overtuigd? In maart schreven 11 hoogleraren economie een opiniestuk, gepubliceerd in de [Volkskrant](#), getiteld *Bedrijfsleven schiet zichzelf in de voet met flexibilisering*. Powerquote uit de laatste alinea:

“
Werkgevers [gaan] voorbij aan de gerechtvaardigde behoefte van werknemers aan enige continuïteit en zekerheid. Bovendien brengen zij zo op langere termijn ook het bedrijfsleven en de concurrentiekracht van de economie schade toe.

WAAROM FLEX SLECHT IS VOOR BEDRIJVEN

Hoezo is flex slecht voor bedrijven zelf? Laten we de redenen eens op een rij zetten:

- Ook **vaste werknemers** hebben last van de grotere 'flex-schil': zij krijgen steeds nieuwe collega's die ingewerkt moeten worden. De werkdruk stijgt voor iedereen!

- Met een steeds **wisselend personeelsbestand** is er minder betrokkenheid bij het bedrijf.
- Het bedrijf kan minder op routine draaien: de bestaande werkwijzen moeten steeds worden uitgelegd en overgedraaien. Lekker efficiënt doorwerken is er dan niet bij. Flex zorgt voor **minder kennis en ervaring** binnen een bedrijf: dit schaadt de bedrijfsprestaties.
- En als op routine doorwerken al niet lukt, dan is **innovatie** al helemaal geen haalbare kaart. Dat gaat om veel meer dan 'nieuwe producten uitvinden': het testen van een handiger boekhoudprogramma of de vernieuwing van het crm-systeem wordt op de lange baan geschoven.
- En dat alles ondergraaft de kwaliteit van de **dienstverlening**. Werknemers laten steken vallen, klanten en partners krijgen steeds een nieuw gezicht te zien, de dienstverlening gaat achteruit en de kwaliteit van de producten raakt sleets.
- Doordat mensen niet kunnen groeien in hun werk, kunnen bedrijven moeilijk aan **goed personeel** komen.

Flexibilisering is een keuze en een trend waarbij werknemers uitsluitend worden gezien als kostenpost in plaats van kapitaal - en dat is een misrekening.

WAAROM FLEX SLECHT IS VOOR ECONOMIE EN SAMENLEVING

Als flex slecht is voor bedrijven, is het slecht voor de economie en samenleving als geheel. Het is dan ook hoog tijd om af te rekenen met de misvatting dat flex nodig zou zijn om internationaal te kunnen concurreren.

Nederland loopt uit de pas: de flexibele schil is in België, Duitsland en Zweden tussen 2000 en 2014 per saldo niet gegroeid, in Denemarken zelfs licht gekrompen en in Frankrijk en het Verenigd Koninkrijk is-ie aanzienlijk minder gegroeid dan in Nederland. Check de internationale analyse van het [CPB](#) maar:

“

The Netherlands is an outlier, as both temporary employment and self-employment have increased for both total self-employed and self-employment without employees. In the Netherlands, the

combined share of temporary employment and self-employment increased by 12 percentage points”

In Nederland heeft bijna de helft van de jongvolwassenen een flexibel contract. Dat is een van de hoogste percentages van Europa. Nederland is ook uniek in de zin dat het aandeel tijdelijke contracten én het aandeel zelfstandigen hard groeit.

Nederlandse bedrijven moeten niet op prijs concurreren - die strijd verliezen ze toch van lagelonenlanden. Beter onderscheiden ze zich op basis van kwaliteit door in te zetten op innovatie. Daarom zie je bij innovatieve bedrijven ook weinig flexibilisering.

Willekeur

Er is doorgaans ook niet veel logica te ontdekken in het beleid van organisaties die vooral met flexcontracten werken. Lees het verhaal van Lynette (25) eens:



“Je denkt dat het erbij hoort, dat vaste contracten hooguit een uitzonderlijk cadeautje zijn”

Vorige maand raakte ik mijn baan kwijt. Voor de tweede keer bij hetzelfde bedrijf, want ik moest al eerder een halfjaar verplicht uit dienst omdat ze geen vaste contracten gaven. Aan niemand niet.

Na de eerste keer was ik een halfjaar later direct weer welkom: ze hadden bewust 'mijn plekje vrijgehouden'. Dat vonden we allemaal normaal. Het was wel opvallend dat er zelfs nooit vervanging werd geregeld in de periode dat iemand verplicht een halfjaar uit dienst moest. Maar we wisten niet beter.

Eerder dit jaar kwam iemand van het hoofdkantoor verhaal halen: uit het personeelstevredenheidsonderzoek was gebleken dat mensen van onze vestiging negatief hadden geoordeeld over de geboden doorgroeimogelijkheden. Toen ben ik wel een beetje kwaad geworden. Ik ben over een paar maanden voor de tweede keer mijn baan kwijt, zei ik, verwacht je dan een rapportcijfer 10 voor toekomstperspectief of opleidingskansen?

Tot mijn verbazing werd er schamper gereageerd: ons werk was misschien meer een studentenbijbaan, geen plek om je op langere termijn aan te verbinden. Alsof we eigenlijk überhaupt geen recht zouden hebben op ons werk, laat staan op een vaste aanstelling.

Later bleek dat twee mensen tóch een vast contract kregen. Het verhaal was: dat is een bijzondere beloning voor mensen die écht iets extra's doen. Maar waarom moet je daarvoor iets doen bovenop je normale werk? Naar mijn gevoel zijn die twee contracten vooral vergeven zodat ze kunnen volhouden dat het blijkbaar niet aan het beleid ligt - want een vast dienstverband kán wel - maar als jij er geen krijgt, heb je blijkbaar niet hard genoeg je best gedaan.

Ik heb nooit gehoord waarom er voor mij géén vast contract in zat. En dan heb je opeens geen baan meer. Ja, ik kan het over een halfjaar weer proberen. Dan draag ik wel bij aan dit systeem. Maar ja, als ik tegen die tijd zonder werk zit, moet ik het misschien toch maar doen.

SECTORINFO

Het gaat goed met de bioscoopbranche. Afgelopen 10 jaar is het bioscoopbezoek met 48% toegenomen en de inkomsten uit kaartverkoop steeg met maar liefst 80%. Toch worden contracten na twee jaar niet verlengd en medewerkers komen terecht in een draaideurconstructie van tijdelijke contracten.

Een paar argumenten op een rijtje:

- Bedrijven in sectoren met de meest hevige **internationale concurrentie** maken minder gebruik van flex. Dus: Nederlandse bedrijven die echt moeten concurreren met het buitenland, blijken juist graag gebruik te maken van vaste krachten. Doeï, argument dat flex nodig is voor die concurrentieslag!
- De **mobilititeit** op de arbeidsmarkt is niet toegenomen, en vertoont op de langere termijn eerder een dalende dan een stijgende trend.
- Slechter presterende bedrijven schaden de economie doordat ze in totaal minder omzetten. Maar ook op andere manieren: slechter betaalde flexwerkers met onzekere contracten hebben minder te besteden. De **koopkracht** van de Nederlandse bevolking daalt hierdoor.
- Flexibilisering creëert een **tweedeling** op de arbeidsmarkt en groeiende ongelijkheid.
- Flexibilisering zorgt op macro-niveau niet voor een hogere **arbeidsproductiviteit**: flex is immers niet goed voor werkgelegenheid noch voor de productiviteit van werkenden. Alle door kortetermijnbelang ingegeven keuzes van bedrijven voor tijdelijk flexibel personeel zorgen bij elkaar opgeteld dat iedereen slechter af is.

Kortom: voor heel Nederland zou het beter zijn te snoeien in de wildgroei van flexwerk. Komen we op het volgende punt: wat vinden jongvolwassenen eigenlijk zelf?

3 Jongvolwassenen haten flex

Het grofste misverstand is wel dat jongvolwassenen zelf beter af zijn met flex, en er de voorkeur aan zouden geven.

Als het gaat over flex, vliegen de drogredeningen je al gauw om de oren. De meest perverse misvatting is dat jongvolwassenen flex wel prima zouden vinden.

Newsflash: ook zij willen liever wél weten hoeveel ze komende maand minimaal verdienen en wat hun werktijden zijn. Ze willen wél zekerheid, een vast contract of op zijn minst uitzicht daarop. Ze willen natuurlijk wél een toekomst kunnen opbouwen.

Een van de boosdoeners is het cliché dat “jongvolwassenen niet meer veertig jaar bij dezelfde baas willen werken”. Nee, maar wat ze wel belangrijk vinden is zekerheid. 85% van de werknemer tussen de 15 en 35 jaar vindt een vast contract (heel) belangrijk, zeggen de cijfers van de NEA ([Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2017](#) (pagina 81), van TNO en CBS). Ze willen zekerheid om hun toekomst op te kunnen bouwen.

Wat willen jongvolwassenen wél?

Alle werkenden hebben behoefte aan **zekerheid en waardering**. Dat geldt met name voor jongvolwassenen in een levensfase waarin ze in carrière en persoonlijk leven stappen willen zetten. Alleen met een vast contract kun je verlof opbouwen; jezelf ontwikkelen kan alleen als er in je wordt geïnvesteerd en als je doorgroeimogelijkheden hebt. En dat is onmogelijk met een nulurencontract.

Uit de Young & United-enquête onder ruim 2500 jongvolwassenen blijkt dat 45% niet altijd of nooit kan rondkomen. En:



Redenen te over om de voorkeur te geven aan vast boven flex:

- Voor werknemers biedt een vaste baan meer **flexibiliteit**: je zit immers niet vast aan je baan;
- Solliciteren vanuit de veiligheid van een vaste baan geeft je een prima uitgangspositie, en biedt de **vrijheid** en **regie** om zelf te beslissen over je carrière pad en toekomst;
- Jongvolwassenen zijn vooral op zoek naar **ontwikkelmogelijkheden** - daarvoor is een stabiele baan noodzakelijk. Die biedt zekerheid en doorgroeimogelijkheden en er wordt meer in je ontwikkeling geïnvesteerd.

ALLE WERKENDEN HEBBEN BEHOEFTE AAN ZEKERHEID EN WAARDERING

Er wordt een rare cirkelredenering gebruikt voor flex: omdat veel jongvolwassenen flexwerk doen, zullen ze dat wel willen - en dreigt het idee te ontstaan dat het blijkbaar zo 'hoort'. Lees het verhaal van Susan (30):

“Werkgevers geloven na negen jaar flexcontracten niet dat ik vastigheid wil”

De enige constante in mijn carrière is tijdelijkheid. Negen jaar geleden studeerde ik af van mijn hbo-opleiding HRM. Sindsdien heb ik alleen maar flexcontracten gekregen van hooguit één jaar.

Eerst ben ik na drie maanden solliciteren maar weer teruggegaan naar mijn bijbaan, waar ik assistent-bedrijfsleider kon worden. Omdat ik nog onder de 27 jaar was, mocht het bedrijf me vier jaarcontracten geven. Maar daarna moest ik echt weg. Hoe erg ze dat ook vonden, benadrukten ze, want als ik na vier maanden nog niets gevonden had, moest ik zéker weer solliciteren.

Sorry als ik wat cynisch overkom, maar je treft me op een slecht moment. Ik ben nét afgewezen voor een baan waarin de werkgever expliciet op zoek was naar mensen voor de duur van twee, drie jaar. Dat lijkt mij hemels. Gezien mijn cv, met negen jaar aan flexcontracten, geloven ze niet dat ik echt op zoek ben naar een vaste baan. Ik zal me wel snel gaan vervelen, zeiden ze. Echt de omgekeerde wereld.

Ik wil niets liever dan iets vast. Op mijn dertigste heb ik niets op kunnen bouwen. Mijn ouders hadden op die leeftijd een woonhuis, een auto en een klein kind. Ik heb een veel te duur appartement via particulieren dat ik misschien over drie maanden niet meer kan betalen. Als ik daar weg moet, zijn mijn mogelijkheden om iets nieuws te vinden heel beperkt. Voor particulier huren moet ik een werkgeversverklaring kunnen overleggen, dat kan ik niet. Voor sociale huur is mijn gemiddelde inkomen nét te hoog, dus moet ik reageren op huizen waarvan ik niet weet of ik ze kan betalen als ik werkloos raak.

Met een vast contract kun je tenminste een leven plannen. Dat kan ik nu niet, en bovendien mag er niks misgaan. Vorig jaar liep mijn relatie na elf jaar op de klippen. Mijn ex had wel vast werk, waardoor we destijds een huis konden kopen. Ik kon daar niet blijven wonen, want geen bank liet mij een hypotheek afsluiten. Dat ik niet alleen mijn baan, maar ook mijn huis kwijt was, vond ik heel erg.

Later dat jaar kreeg ik met vijftien collega's te horen dat we aan het einde van het jaar eruit moesten: een maand voor ons contract zou aflopen. In onze laatste maand moesten we het bedrijf nog helpen verhuizen. En we kregen de vraag of we even dertig uitzendkrachten wilden inwerken, die ons werk vanaf januari gingen overnemen.

Mijn huidige werkgever heeft net een reorganisatie afgekondigd, dus verlenging zit er hier waarschijnlijk niet in. Dus wat kan ik doen, anders dan maar weer opnieuw beginnen? Het enige wat ik na negen jaar werken heel goed kan, is solliciteren. Daar ben ik héél goed in geworden.

Mijn wensen zijn heel bescheiden, vind ik zelf. Ik hoef niet eens een contract voor onbepaalde tijd. Gewoon ergens drie of vier jaar werken zou al heel fijn zijn. Zodat ik met mijn werk de diepte in kan, een carrière kan opbouwen. Voor iemand met een afgeronde hbo-studie vind ik dat niet veel gevraagd.”

SECTORINFO

De (semi-)overheid zou als werkgever het goede voorbeeld moeten geven: medewerkers zekerheid bieden en flex voor piek en ziek. Niets is minder waar. Bij DUO heeft slechts twee derde een vaste aanstelling en op de afdeling Klant en Service van het UWV is ruim 40% uitzendkracht. Uitzendkrachten leven voortdurend in onzekerheid of het contract verlengd wordt. In veel gevallen gaat het om structureel werk.

4 Flex hóeft niet

Misschien wel de belangrijkste misvatting is dat flexibilisering van de arbeidsmarkt een soort natuurkracht zou zijn. Een onontkoombare ontwikkeling, een onlosmakelijk onderdeel van de moderne maatschappij, een fact of life.

De samenleving is veranderd. We wisselen van loopbaan, verhuizen vaker - en leren het vak niet bij de baas, maar zijn zelf verantwoordelijk voor onze opleiding. Jongvolwassenen gaan eerder het huis uit, en moeten fris uit de schoolbankjes direct “volwaardig deelnemen aan het arbeidsproces”, en dienen zich ook nog eens te blijven bij- en omscholen.

Ho, stop, wacht - en denk even na. Daaruit volgt toch juist eerder dat mensen juist ook in het begin van hun loopbaan zekerheid nodig hebben? Als je hetzelfde werk doet als andere collega's, dan heb je toch recht op een fatsoenlijk salaris, zekerheid over je inkomen, en een toekomstperspectief?

De greep naar slechte en onzekere dienstverbanden past juist níet bij de tijdsgeest. Flex is geen natuurkracht, flex is een weeffout, flex is een kúeze. Een kortzichtige keuze die ongewenst en oneerlijk is voor werknemers.

FLEX IS EEN WEEFFOUT

Dat flexibilisering een keuze is, blijkt wel uit onderzoek van de econoom Fabian Dekker (lees bijvoorbeeld zijn interview in Trouw: [“Te veel flexwerk maakt Nederland tot lagelonenland”](#)). Dat toont aan dat werkgevers elkaar voornamelijk kopiëren als het gaat om flexibele contracten.

Ook de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid concludeert (in [Voor de zekerheid \(2017\)](#), p33). dat “losser wordende arbeidsrelaties geen natuurlijke ontwikkeling zijn”, maar het gevolg van beleid. En beleid kan je aanpassen.

Misverstanden

Het probleem is: werkgevers overschatten de risico's van vaste contracten, en onderschatten de nadelen van flexcontracten. Tijd om een paar misverstanden te *debunkten*:

- Als een werkgever van iemand af wil, zijn daar best mogelijkheden voor, mits daarvoor goede redenen zijn. De "**transitievergoeding**" die bedrijven moeten betalen bedraagt slechts eenderde maand per gewerkt jaar. Een werknemer die je na zes jaar wil ontslaan, krijgt dus twee maanden salaris als vergoeding. Dat bedrag is niet dermate hoog dat het aanbieden van een vast contract een ontoelaatbaar bedrijfsrisico wordt.
- Flex is geen noodzaak, maar vaak toeval plus **kopieergedrag**. In de ene sector wordt veel meer flex toegepast dan in de andere, zonder aanwijsbare inhoudelijke oorzaak. Maar ook binnen sectoren zijn er grote verschillen. Er is dan ook geen logische reden voor gebruik van flex behalve ondoordacht kopieergedrag: als de concurrent het doet, doe ik het ook maar. Een slechtere reden om flex in te zetten is moeilijk denkbaar.
- Dat Nederland uniek is in de explosieve groei van flexbanen is een andere indicatie dat flexibilisering **geen natuurwet** is - het kan ook gewoon anders.
- Een veel gehoord bezwaar is dat werkgevers ziekte moeten doorbetalen, en dat kleine werkgevers onevenredig hard getroffen zouden worden door langdurig zieke werknemers. Het is prima mogelijk om je te verzekeren tegen de risico's van langdurig ziek personeel, en driekwart van de werkgevers heeft zo'n verzekering ook gewoon.

Het verhaal van Salima (24) laat zien dat het een structureel probleem is dat ook voorkomen kan worden:

"We doen allemaal maar wat om te overleven."

Met mijn mbo-diploma als pedagogisch medewerker kan ik alleen maar nulurencontracten krijgen. Die heb ik nooit geaccepteerd, want: wat ga je daarmee verdienen? Niemand kan me dat met zekerheid zeggen. Wel vertellen werkgevers mij dat ik het 'leuk' moet vinden om te werken. Maar van leuk kun je geen huishouden betalen. Dat geldt eveneens voor een minimumloon, dus dat heb ik ook nooit willen accepteren. Want kom op, ik heb gestudeerd, ik ben geen stagiaire! Werkgevers moeten me dan ook niet zo behandelen. Dat moet écht veranderen, vind ik.

Ik heb geluk. Gelukkig kom ik rond, gelukkig heb ik werk. Twee banen heb ik nu, beide hebben helemaal niets te maken met mijn opleiding. Voor nu is dat oké. Dat ik vastigheid heb, een jaarcontract, van 9 tot 5 kan werken en er iedere maand een bedrag op mijn rekening staat, heeft op dit moment prioriteit. Ik ben namelijk niet alleen voor mezelf verantwoordelijk, maar ook voor mijn zoontje. Zonder deze banen zou hij niet bij mij kunnen wonen, simpelweg omdat ik zonder geld niet voor hem kan zorgen.

Zes maanden werkervaring heb ik binnen mijn vakgebied, terwijl ik al acht jaar werk. Over de kinderopvang wil ik niet slecht praten. Maar met al dat flexwerk is het wel een toxic omgeving. Dat begint al bij het solliciteren: stuur je salarisstrook maar, hoor je als het gaat om het vaststellen van het loon. 'Kunnen we dat niet in persoon bespreken?' vraag ik dan altijd. Zodra ik een euro meer dan minimumloon durf te vragen, hoor ik hoe onrealistisch dat is, en hoe durf ik dat eigenlijk voor te stellen met zo weinig werkervaring?

Ik ben niet de enige die heel ander werk doet dan waarvoor ik geleerd heb. Om me heen zie ik ook jongeren met universiteit op zak, die in precies dezelfde situatie zitten. Iedereen doet maar wat om te overleven. Dat is erg, want het zegt iets over hoe onze samenleving met zijn jongeren omgaat. Wij worden niet als toekomst gezien. We hebben straks niks te bieden. Niet aan onszelf, niet aan onze kinderen. Toch moeten we overal maar blij mee zijn, zelfs met een 'kans' in een callcenter. De enige optie die we hebben, is verder studeren. Misschien studeren we wel tot we dood zijn.

Aan mijn ouders heb ik veel te danken. Ze hebben mijn studie betaald, waardoor ik geen schuld heb opgebouwd. Ze hebben me geholpen toen ik mijn huis kocht. Nu heb ik zekerheid, maar alleen omdat ik de keuze heb gemaakt dat dat voor gaat. Waarschijnlijk geef ik zo de kans op een carrière in de kinderopvang op. Maar dat is dan maar zo. Op deze baan kan ik wél rekenen, althans voor het komende jaar. Dat is voldoende."

SECTORINFO

Maar liefst 35% van de werknemers in de kinderopvang heeft een flex-contract en 15% moet het doen met een nulurencontract. De sector heeft te kampen met een hoge werkdruk, onvoldoende ontwikkelingsmogelijkheden en een beperkt salaris. Er heerst grote baanonzekerheid en uit onderzoek blijkt dat een grote meerderheid (87%) van de tijdelijke werknemers graag een vast contract wil.

5 Flex: het kan anders

In wat voor samenleving willen we leven?

Het komt uiteindelijk neer op de vraag: hoe willen we onze economie hebben? Hoe willen we onze samenleving inrichten? Hoe willen we omgaan met werknemers?

Het is niet te ontkennen: we zijn bezig met een race naar de bodem. De afbraak van arbeidsvoorwaarden ondergraaft onze economie en verarmt de samenleving.

Alle redenen om het anders aan te pakken:

- Vaste werknemers zijn **loyaler** en meer betrokken

- Vaste werknemers durven het **risico** te nemen een carrièreswitch te maken
- Minder flexibilisering zorgt voor sneller economisch **herstel**
- Door niet te investeren in deze generatie jongvolwassenen verliest Nederland menselijk **kapitaal**
- Zekerheid en **perspectief** zorgt ervoor dat mensen risico's durven te nemen

In het meest recente regeerakkoord staan voornamelijk maatregelen die het voor werkgevers makkelijker maken en die de verschillen tussen vast en flex moeten verkleinen. Die verlenging van twee naar drie jaar zorgt er echt niet voor dat je dan ontsnapt aan die draaideur. Die zorgt er alleen maar voor dat je er een jaar langer in blijft ronddraaien - en daarna mag je weer op zoek naar een andere.

Young & United wil dat de verschillen tussen vast en flex voor werkgevers juist groter worden: het moet duurder zijn om een flexcontract aan te bieden dan een zeker contract.

Lees het verhaal van Menno (26):



"Een baan vinden is niet zo moeilijk. Een baan waarbij je eerlijk beloond wordt, is wel een dingetje"

Sporten is mijn uitlaatklep. Na het voortgezet onderwijs is het ook mijn vak geworden. In de sportschool waar ik zelf trainde, ben ik via een nulurencontract begonnen als instructeur. De meest lullige uurtjes: op zondagen en feestdagen, af en toe eens een hele dag. Via certificaten heb ik me bekwaamd in het geven van training en in de loop van de tijd heb ik me gespecialiseerd in krachttraining. Het plezier in fitness zelf

is niet veranderd, maar de manier waarop sportscholen omgaan met hun personeel bevalt me niet de laatste tijd.

Een baan vinden is niet zo moeilijk. Een baan met inhoud en waarbij je ook nog eens eerlijk beloond wordt, is wel een dingetje. Fitnesscentra zijn altijd op zoek naar personeel, maar bieden zelden meer dan het minimumloon en zelden iets anders dan een nulurencontract. In een stad als Utrecht hoeft dat ook niet. Sportscholen zijn door de sportopleidingen in de stad altijd verzekerd van jong en goedkoop personeel, dat zichzelf om de paar jaar ververs. Voor de serieuzere werknemers zoals ik, die dit niet als bijbaan beschouwen, is een vast contract krijgen moeilijk. De kleinere sportscholen zeggen dat ze dat niet kunnen betalen en de grotere centra hebben altijd smoesjes. Waar het op neerkomt is dat ze het liefst tieners in dienst nemen, want die zijn het goedkoopst.

De enige secundaire arbeidsvoorwaarde is een gratis sportschoolabonnement. Meestal werken alleen de manager en zijn of haar assistent op een vaste basis. De rest krijgt een nulurencontract. Je spreekt mondeling vaste dagen en tijden af, voor de rest word je gebeld of gemaild voor extra werk. Wil je op vakantie, dan moet je zelf vervanging regelen. Anders krijg je te horen: je staat op het rooster, dus je komt werken. Als dat een paar keer gebeurt, is de omgang met elkaar toch minder prettig.

Omdat ik in de stad woon bij mijn ouders, met al mijn vrienden op fietsafstand, heb ik geluk, vind ik. Een eigen appartement kan ik niet betalen met wat ik per maand verdien. Een eigen kamer zou met pijn en moeite lukken, maar dat zou financieel heel oncomfortabel worden.

Ik vul mijn inkomsten aan door mezelf als zzp'er via mijn eigen bedrijf in te laten huren. Dat leek op dat moment een logische zet om meer te kunnen werken. Veel werk heeft het nooit opgeleverd, wel veel administratieve rompslomp.

De enige uitweg uit deze nulurencontract-toestand is werk vinden in een andere sector waar dit soort dingen beter geregeld zijn. Daarom zit ik eraan te denken om timmerman te worden. Het is een mooi ambacht, waar veel vraag naar is en wat je tijdens het werk kunt leren. Dat past beter bij me dan terug naar school gaan.

Van mijn huidige werkgever krijg ik veel erkenning. Dat is fijn. Tegelijkertijd is het een jonge sportschool, nog maar net een jaar open en ook hier is er op het moment geen ruimte voor een vast contract. Dat begrijp ik, maar aan de andere kant heb ik na al die tijd helemaal geen zekerheden opgebouwd. Ook geen pensioen, dat vind ik zorgwekkend. Hoe lang blijf ik van waarde voor een werkgever? Dat houdt me bezig. Die onzekerheid ben ik gewoon zat.

SECTORINFO

Het aandeel sportinstructeurs met vaste dienstverbanden is in de afgelopen tien jaar met 23% gedaald. Het zijn met name jongvolwassenen die in deze sector werken en een groeiend marktaandeel is voor grote ketens. Basic Fit draaide in 2017 een omzet van €325 miljoen, een stijging van 26% t.o.v. een jaar eerder. Toch hebben werknemers in de sector Sport en Recreatie sinds de eeuwwisseling een vijfde van hun koopkracht zien verdampen.

Werkgevers kiezen voor flexcontracten omdat het goedkoper is en ze zo alle risico's bij werknemers neer kunnen leggen, niet om ziek of piek op te vangen.

Uitzendbureaus maken het mogelijk om basisrechten en cao's te ontduiken. De politiek doet niet genoeg om flex duurder te maken dan vast. Nergens in Europa groeit het aantal flexcontracten zo snel als in Nederland. Dit moet stoppen!

Wat willen we:

Een zeker contract moet weer normaal worden.

Young & United strijdt voor een zekere toekomst. Dat wil zeggen: inkomenszekerheid en een toekomst kunnen opbouwen. Dat doe je met een contract waar je op kunt bouwen. Heb je een jaar lang hard gewerkt en laten zien wat je waard bent? Dan is een zeker contract de volgende stap. Toch? Helaas is dat nu niet de realiteit.

Daarom roepen wij werkgevers en politiek op om andere keuzes te maken. Zorg voor zekere contracten zodat huidige en toekomstige generaties een bestaan kunnen opbouwen.

- **Een zeker contract is de norm.** Werkgevers moeten kiezen voor zekere contracten. Stop met het domme kopieergedrag. Investeer in je mensen. Zorg er op deze manier voor dat je voor hen aantrekkelijk blijft en dat Nederland kan blijven concurreren. Na één jaar in vaste dienst.
- **Flex alleen voor piek en ziek.** Uitzendbureaus moeten niet langer het afwentelen van werkgeversrisico's faciliteren. Uitzendwerk is *tijdelijk* werk. Al het structurele werk organiseer je met zekere contracten waarbi je direct in dienst bent bij je werkgever.
- **Flex duurder dan vast.** Als het om werknemers gaat is de flexibele variant spotgoedkoop. Dat is de wereld op zijn kop. De politiek moet daarom de perverse prikkel voor flex stoppen. Maak flex duurder dan vast. Net zoals bij het klimaat: de vervuiler betaalt.

Kortom: **een zeker contract moet weer normaal worden.**