

Flexibiliteit binnen vaste arbeidscontracten

*“voor een eerlijker verdeling van arbeid”*

De politiek in Nederland is bezig de economie kapot te maken. Nederland wordt niet kapot bezuinigd, maar de politiek schept zoveel onzekerheid voor consumenten, werknemers en ondernemers, dat geen van drieën nog hun geld en spaarcenten durven uit te geven. Uit angst voor nog slechtere tijden.

Zo heeft de Haagse politiek de afgelopen jaren de sociale zekerheid voor een groot deel te niet gedaan door alle risico's bij de werkgever neer te leggen. Zoals de kosten van ziekte van de werknemer. Vooral voor kleine werkgevers in het midden- en kleinbedrijf werden de risico's van het in dienst nemen van mensen daardoor zo groot dat de werkgevers uit lijfsbehoud massaal de weg van flexibilisering zijn opgegaan.

Het resultaat hiervan is dat we naar een arbeidsmarktmodel van 20 / 80 evolueren. Dat wil zeggen naar een vaste kern van ongeveer 20% met daaromheen een brede flexibele schil van liefst 80 %, die op afroep inschakelbaar is. Daardoor kunnen ondernemers puur op order gaan werken en niet meer op voorraad. Dat laatste levert immers meer risico voor ze op.

Het gevolg is echter dat een steeds groter deel van de werknemers in ons land geen garantie meer op continu werk heeft. En wat doet iemand die niet weet of hij morgen nog wel werk heeft? Die gaat sparen. Die gaat echt niet het advies van een minister-president volgen die roept dat hij een nieuw auto moet gaan kopen. Maar wat kun je ook verwachten van een minister-president die geschiedenis heeft gestudeerd en daar acht jaar over heeft gedaan en die een vakminister van

Economische Zaken naast zich heeft aangesteld met een nog magerder c.v. Op dat vakministerie heeft trouwens al vele jaren geen econoom meer de scepter gezwaaid.

Geen wonder dus dat het dit en vorige kabinetten aan elementaire economische inzichten ontbreekt.

Zoals het inzicht dat ondernemers alleen maar investeren en mensen in dienst gaan nemen als zij vertrouwen in de toekomst hebben.

**Flexibiliteit is goed, maar onzekerheid is funest**

Flexibiliteit is voor de economie op zich goed. Maar onzekerheid is dat niet. Flexibiliteit die de onzekerheid vergroot werkt daarom averechts.

Ook de oproepen van PvdA-voorman Samsom geven blijk van het zelfde gebrek aan economisch inzicht. Een werknemer met een zelf opgebouwd pensioen zal zich onder verslechterende perspectieven echt niet laten “verleiden” om zijn zorgvuldig beheerd kapitaal te gaan uitgeven. Er wordt hem immers aangepraat dat hij op zijn oude dag al zijn zorgkosten voor eigen rekening zal moeten nemen. Als je dan niet volledig afhankelijk van de overheid wilt worden ga je toch eerder meer sparen dan minder?

Het vlot trekken van die andere vastzittende molensteen, de woningmarkt, is door al die verkeerde flexibiliteit een vrijwel onmogelijke opgave geworden. Werknemers zonder een vast inkomen krijgen in beginsel geen hypotheek.

Kortom, we zijn met die flexibilisering helemaal op de verkeerde weg geraakt. Op een weg die alleen maar dieper het ravijn invoert.

Het flexibeler maken van de economie moet dan ook op een heel andere manier.

## **Vaste contracten met een flexibele arbeidsduur en deeltijd-ww**

De unanimitieit neemt toe dat de arbeidsmarkt hervorming behoeft. Onlangs was dat nog Christine Lagarde van het IMF in een interview op Nieuwsuur van 6 mei 2013. De vraag is alleen wat men daaronder wil verstaan.

De insteek behoort te zijn dat iedereen uiteindelijk een baan kan krijgen. Momenteel is een veel te groot deel van de mensen, die wel gekwalificeerd zijn voor een betaalde baan, werkloos. De arbeidsmarkt is extreem in onbalans. Tegenover de ene groep die de voordelen van een vast arbeidscontract geniet staan vooral de jongeren die of helemaal geen baan hebben of genoeg moeten nemen met allerlei soorten tijdelijke contracten.

Niet alleen dat het niet eerlijk of rechtvaardig is, de grote jeugdwerkloosheid is ook een tikkende tijdbom onder onze democratie. Volgens Eurostat heeft in Spanje momenteel 56,4% van de jongeren geen baan, in Portugal en Italië is dat ruim 40% en in Griekenland is het 62,6%. Eurocommissaris Laslo Andor van Werkgelegenheid heeft zich dan ook bezorgd afgevraagd waarom de politieke leiders zo apathisch blijven. (VK 27 juni 2013)

Kijken we naar de oorzaken van die hoge jeugdwerkloosheid in ons land en de meeste andere EU-landen, dan lijken zowel de vakbeweging als de werkgevers de boosdoeners. De vakbeweging wordt steeds meer een belangengroep van vooral oudere werknemers met een vaste baan en houdt de arbeidsmarkt het liefst op slot. Zij willen niet tornen aan het ontslagrecht, omdat een oudere die werkloos raakt vrijwel kansloos is op de arbeidsmarkt.

Dat is echter niet nodig als het werk anders wordt verdeeld.

In Nederland is nu ruim 8% van de beroepsbevolking werkloos. Dus 92% van de beroepsbevolking heeft wel werk. Als die 92% tien procent minder uren zou gaan werken, zou de werkloosheid in principe op slag verdwenen zijn.

Maar dat is economisch alleen haalbaar als die 92% bereid is ook 10% loon in te leveren. Want anders prijst het Nederlandse bedrijfsleven zich uit de markt en neemt de werkloosheid juist verder toe.

Maar tegen zo'n loonoffer verzetten de vakbonden zich. De vakbonden vertegenwoordigen in Nederland echter slechts 20% van alle werknemers. Dus waarom zetten de andere partners in de SER en de Stichting van de Arbeid of anders de politiek een herverdeling van de arbeid niet door?

Als de betrokken werknemers in ruil voor hun gederfde loon een deeltijdWW krijgen merken ze er in de nettosfeer maar heel weinig van. Hun solidariteit kost hen maar een paar procent, terwijl de samenleving daar erg veel voor terugkrijgt, waar zij zelf ook deel van uitmaken.

Het perspectief bieden aan vrijwel iedereen die nu werkloos is of het dreigt te worden vormt namelijk een machtig middel om het vertrouwen van de consument een oppepper te geven, waardoor de economie eindelijk weer uit het dal zal kunnen komen. En dat is in ieders voordeel.

Bijna twintig jaar geleden heb ik samen met de Hanzehogeschool in Groningen al eens onderzoek gedaan naar de bereidheid van werknemers om in ruil voor een baangarantie tijdelijk tot maximaal 20% van hun loon in te leveren<sup>1</sup>. Daar was toen een meerderheid toe bereid. De crisis van de jaren tachtig was echter niet zo erg als nu en toen hadden de vakbonden een veel sterkere positie. Dat laatste is nu anders.

Hieronder volgt nu de technische uitwerking van vaste flexcontracten

### **DeeltijdWW**

Een belangrijk element in ons plan vormt de wederinvoering van de deeltijdWW. Dit instrument is in 2008 door het kabinet Balkenende IV ingevoerd om in te spelen op de arbeidsmarktsituatie van eind 2008. Zo kwamen er de bijzondere wtv-regeling en de deeltijd-WW. De bijzondere wtv-regeling is van 30 november 2008 tot 21 maart 2009 van kracht geweest.

Doel was om te voorkomen dat werkgevers vanwege de abrupte vraaguitval over zouden gaan tot paniekontslagen waardoor werknemers onnodig hun baan onnodig zouden verliezen

Tijdens het hoogtepunt van de crisis zaten er 40.000 werknemers in de deeltijd-WW. Dat is op een werkzame beroepsbevolking van ongeveer 7,5 mln. dus een kleine 2%. Na afloop heeft de OESO becijferd dat de deeltijd-WW in Nederland in 2009 vijf à zes duizend voltijdsbanen heeft gered.

In de evaluatie die het kabinet Balkenende IV heeft laten opmaken<sup>ii</sup> wordt echter de vraag gesteld of extra banen via werktijdverkorting ook op langere termijn behouden blijven. Dat zou uit buitenlandse studie niet gebleken zijn.

Ook werd gesuggereerd dat werktijdverkortingsmaatregelen op de lange termijn schadelijke gevolgen zouden kunnen hebben voor de economie, zeker wanneer dergelijke maatregelen te lang of zelfs structureel zouden worden ingezet. Werktijdverkorting zou in dat geval de structurele hervorming van de economie bij een teruglopende conjunctuur remmen, waardoor banen in sectoren die te maken hebben met structurele problemen kunstmatig in stand zouden worden gehouden.

Anderzijds werd erkend dat bedrijven die zwaar door de crisis werden getroffen baat kunnen hebben gehad bij de bijzondere wtv-regeling en de deeltijd-WW. Werktijdverkorting kon onder die uitzonderlijke omstandigheden functioneren als een 'loopplank over het ravijn', door bedrijven te ondersteunen, waardoor onnodige ontslagen konden worden voorkomen en bedrijven bij een aantrekkende economie snel weer de weg omhoog zouden kunnen vinden, omdat alle expertise nog in het bedrijf voorhanden was en geen dure wervings- en opleidingscampagnes nodig zouden zijn.

Dit laatste vormt precies het belangrijkste inverdieneffect van ons plan voor de werkgevers.

Bij terugloop van de bedrijvigheid wordt de inzet van arbeid beperkt, niet door flexwerkers te ontslaan, maar door de arbeidsduur in principe mee te laten ademen met de bedrijfsdrukke, waardoor de gevolgen voor de werkgelegenheid van conjunctuurschommelingen worden afgevlakt.

Natuurlijk kunnen we er echter niet aan voorbij gaan dat de economie ook buiten conjunctuurbewegingen voortdurend in beweging is. Volgens de bewegingswet van Schumpeter is er voortdurend sprake van vernietiging van arbeidsplaatsen enerzijds en schepping van arbeidsplaatsen anderzijds. (creative destruction)<sup>iii</sup>

Dit proces mag natuurlijk niet gefrustreerd worden, omdat het ten koste zou gaan van de macrogroei van de economie.

Maar ons plan zal deze groei niet doorkruisen, integendeel.

Als zich in een bepaalde sector een structureel teruglopende vraag voordoet, zal de gemiddelde arbeidsduur in die sector, die nodig is om iedereen daar aan het werk te houden, op de duur zo sterk teruglopen, dat de werknemers er geen aanvaardbaar bestaan meer kunnen vinden.

Zij worden derhalve gestimuleerd om zich aan te bieden aan sectoren met een betere arbeidsduur/beloning.

Deze beweging zou alleen vertraagd kunnen worden als de deeltijduitkering op een te groot deel van de gederfde beloning zou worden toegepast. Omdat ons plan primair beoogt om conjuncturele dips te bestrijden, zou de deeltijdWW dan ook alleen betrekking moeten hebben op de conjuncturele werkloosheid in de desbetreffende sector. Die per sector zal verschillen.

Zodoende zal de arbeidsduur binnen de economie grotere verschillen te zien geven dan in het huidige systeem met landelijke cao's, waarbij het uitgangspunt voor alle werknemers een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week is. In ons arbeidsmarktmodel zal de gemiddelde arbeidsduur per beroepscategorie verschillen, afhankelijk van de vraag-en aanbodverhoudingen op de desbetreffende deelarbeitsmarkt.

### **grotere transparantie op de arbeidsmarkt geboden**

Dit arbeidsmarktmodel kan alleen maar functioneren bij een veel grotere transparantie van de arbeidsmarkt dan nu het geval is. Zo is er van elke werknemer per arbeidsmarktregio een arbeidsprofiel nodig, opdat berekend kan worden hoeveel beoefenaren per beroepscategorie er per regio beschikbaar zijn. Mogelijk dat de bestaande Arbeidskrachtentellingen van het CBS daarvoor als basis kunnen dienen. Duidelijk moet duidelijk worden hoeveel beroepsbeoefenaren gekwalificeerd en beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Daarmee is het aanbod per beroepscategorie bekend.

Daartegenover moeten de werkgevers hun vraag naar arbeid per beroepscategorie op dezelfde wijze specificeren. Een specificatie van de openstaande vacatures biedt hiervoor geen inzicht.

Voor elke arbeidsmarktregio is aldus per regio en per beroepsgroep de gemiddelde arbeidsduur te berekenen waarbij vraag en aanbod aan elkaar gelijk zijn.

Deze berekening kan per kwartaal of per halfjaar worden herhaald. Afhankelijk van het verloop van de conjunctuur kan de gemiddelde arbeidsduur toenemen, gelijk blijven of afnemen. De deeltijdWW uitkering wordt hieraan aangepast.

Hiermee hebben we in grote lijnen het beoogde arbeidsmarktmodel geschetst.

### **De optimale bandbreedte qua arbeidsduur**

Een belangrijk punt van uitwerking is binnen welke bandbreedte de gemiddelde arbeidsduur zou mogen bewegen en hoe lang de deeltijdWW zou mogen duren. Denkbaar is om dit arbeidsmarktinstrument niet toe te passen in geval van structurele veranderingen in de productiestructuur, als er gelijktijdig andere sectoren zijn waar de vraag naar arbeid voor de zelfde soort beroepscategorieën toeneemt. In die situatie zou een deeltijdWW inderdaad de dynamiek binnen het bedrijfsleven kunnen aantasten.

Een belangrijk pluspunt van de grotere transparantie van de arbeidsmarkt is dat werknemers vanwege de begrenzing van de duur van de deeltijdWW worden bewogen om te verhuizen naar regio's met een hogere gemiddelde arbeidsduur. Het nadeel van de huidige cao's is dat zij vanwege hun uniformiteit voor het hele land de mobiliteit belemmeren. Zo zullen bijvoorbeeld havenwerkers in het Eemshavengebied een afwijkende gemiddelde arbeidsduur hebben dan hun collega's in het Rijnmondgebied, omdat de vraag-aanbodverhoudingen daar anders liggen.

### **Voordelen voor de werknemers**

Het grootste voordeel voor de werknemer is de veel grotere baan zekerheid. Daar staat als klein nadeel tegenover dat zijn inkomen iets meer kan variëren. Verder krijgt hij door de veel grotere arbeidsmarkttransparantie veel beter inzicht in welke sectoren en in welke regio's voor hem goede arbeidsmarktperspectieven liggen. Dit levert een goede basis voor omscholing, beroepskeuze en schoolkeuze.

Door zijn grotere baan zekerheid kan de werknemer bovendien gemakkelijker een hypotheeklening verkrijgen.

### **Voordelen voor de werkgevers**

Het grootste voordeel voor de werkgevers is dat ontslag in principe wordt gereduceerd tot het ontslag van disfunctionerende werknemers.

Werknemers die goed functioneren blijven in dit systeem van hun baan verzekerd, zo lang hun werkgever niet failliet gaat.

Het tweede grote voordeel voor werkgevers is dat zij vrijwel onmiddellijk hun productie kunnen aanpassen aan de vraag. Bij toenemende vraag na een recessie hebben zij niet te maken met de hoge kosten van werving en selectie, opleiding en inwerken.

Het derde voordeel voor werkgevers is dat zij beter gemotiveerde werknemers zullen krijgen, omdat zij zich minder als wegwerpartikel zullen voelen en zich daardoor de organisatie waarin zij werkzaam zij meer toegedaan zullen zijn.

### **Voordelen voor de samenleving**

Het grootste voordeel is dat werkloosheid, door velen beschouwd als volksvijand nummer een, substantieel kan worden gereduceerd. Het is het meest effectieve middel om de jeugdwerkloosheid te bestrijden. Daarvoor behoeven de wel werkzame werknemers slechts een paar procent van hun tijd en loon in te leveren.

Het is net als het inschikken in een volle tram, waardoor iedereen mee kan.

Vaste flexcontracten vormen verder een belangrijke stabilisator voor de economische conjunctuur. Daalt de economie, dan wordt de arbeidstijd navenant aangepast en zal de particuliere consumptie slechts zeer marginaal hoeven te reageren, doordat geen grote onzekerheid onder werknemers behoeft te ontstaan. Anders gezegd, de spaarneiging zal niet behoeven toe te nemen.

Het derde voordeel is dat door de grotere baan zekerheid veel meer werknemers een hypotheeklening zullen kunnen krijgen, wat een machtige motor zou vormen om de vastgelopen woningmarkt vlot te trekken.

**Arbeidsrechtelijke aspecten**  
Arbeidsrechtelijk gezien is een wijziging van bestaande arbeidscontracten natuurlijk niet mogelijk zonder instemming van de beide betrokken partijen.

Zo zullen werkgevers hun werknemers in vaste dienst een voorstel moeten doen om hun lopende vaste contract met het daarin opgenomen aantal arbeidsuren per week om te zetten in een vast contract met een bandbreedte qua aantal te werken uren en beloning. Hiertegenover wordt voor de werknemer een baangarantie afgegeven. Deze houdt in dat elke werknemer die de voorgestelde flexibiliteit accepteert maximale ontslagbescherming krijgt ten opzichte van de werknemers die geen wijziging van arbeidscontract wensen. Dat wil zeggen dat wanneer de bedrijfsdrukte afneemt en collectief ontslag zou moeten worden aangevraagd, in het geval te veel werknemers niet bereid zouden zijn hun arbeidscontracten om te zetten, de werknemers die wel hun contract hebben laten omzetten als laatste voor ontslag in aanmerking komen.

Denkbaar is dat voor werkgevers die het voorgestelde arbeidsmarktmodel niet (wensen te) volgen, terwijl hun werknemers dat wel zouden willen, volledig worden aangeslagen voor de werkloosheidslasten die door hun gezamenlijke toedoen ontstaat.

Verder zullen de sociale partners binnen elke arbeidsorganisatie moeten overeen komen hoe de uitkomsten van het eerder genoemde arbeidsmarktonderzoek ten aanzien van de arbeidsduur moeten worden geïmplementeerd.

### **Consequenties voor de laagstbetaalden**

Voorals in het Noorden van het land speelt dat een relatief groot aandeel van de werknemers niet meer dan het minimumloon verdient. Met name voor de kostwinners onder hen geldt dat hun netto minimumloon even hoog is als de bijstandsuitkering. Men zou dit een perverse regel kunnen noemen, omdat het in de praktijk afbreuk doet aan de stimulans voor uitkeringstrekkers om een baan te zoeken. Verhoging van het minimumloon is evenwel geen oplossing, omdat dit een direct negatief effect op de werkgelegenheid zal hebben. Anderzijds lijkt een verlaging van de bijstand ook geen optie, omdat het niveau van de vaste lasten daarvoor te hoog is.

Nader onderzoek naar de omvang van deze groep leert echter dat het hier landelijk gezien om een marginale groep gaat. Volgens een onderzoek van de Arbeidsinspectie uit 2006, het meest recente dat wij konden vinden, verdient landelijk slechts 1,6% van de werknemers het Wettelijk Minimum Loon (WML)<sup>iv</sup>. Hoe dit regionaal ligt is in openbare publicaties helaas niet te vinden.

Minimumloners zijn vaak jongeren en werken meestal in deeltijd. Meestal hebben

ze een functie, die is ingeschaald in een lager functieniveau. Vaak zijn ze werkzaam in het kleinbedrijf, zoals in de horeca en werken ze ook nog maar kort bij de huidige werkgever.” Bovendien is er sprake van een behoorlijke doorstroming. Minder dan de helft van deze categorie verdient na een jaar nog steeds het minimumloon. In 2001 was het percentage minimumloners nog 2,1%. Het percentage daalt dus.

Verder blijkt dat in slechts 8 tot 10 % van het aantal bedrijven in Nederland een of meer minimumloners werken.

Samenvattend, minimumloners zijn schaars en zelden kostwinners. We dan ook concluderen dat het feit dat het WML gelijk is aan een bijstandsuitkering in kwantitatief opzicht geen serieuze hinderpaal voor de invoering van vaste flexcontracten behoeft te vormen.

Jan Lambers

Eelde, juli 2013

---

<sup>i</sup> Flexibele arbeidsduurverkorting, werknemers aan het woord, Hanzehogeschool Groningen, juni 1994

<sup>ii</sup> Brief Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 11 juni 2012 inzake kabinetsreactie evaluatie bijzondere wtv-regeling en deeltijd-WW

<sup>iii</sup> Joseph Schumpeter, Capitalisme, Socialisme and Democracy, 1942

<sup>iv</sup> Arbeidsinspectie, april 2008, Werknemers met een brutoloon op en onder het wettelijk minimumloon in 2006