

Hoofdstuk 3

Vier kanttekeningen bij de discussie over flexibilisering

Ivo Kuijpers

*(historicus en onderzoeker arbeidsmarkt/sociale zekerheid)**

* Met dank aan Leni Beukema voor commentaar en suggesties.

1.

In de cao van het KBB--concern (o.m. de Bijenkorf) uit 1986 wist de toenmalige Dienstenbond FNV een aantal maatregelen op te nemen gericht tegen flexibel werk. Zo mochten oproepkrachten alleen incidenteel worden ingezet en zodra het werk een meer structureel karakter kreeg moest er een ander arbeidscontract aangeboden worden. Nul-urencontracten werden verboden, evenals arbeid gedurende zes dagen per week. Een grote overwinning was de afschaffing van het één derde criterium voor het minimumloon, dat inhield dat werknemers die minder dan een derde van de normale arbeidsduur werkten, geen recht hadden op het minimumloon. Iedere werknemer bij KBB viel onder de cao.

Een opmerkelijk contrast met de huidige situatie en de recente cao voor de warenhuizen. Een cao die weliswaar niet door de FNV ondertekend is, maar met de handtekeningen van andere vakorganisaties wel algemeen verbindend is verklaard voor de Nederlandse warenhuizen. Onder het motto van 'modernisering van de arbeidsmarkt en de arbeidsverhoudingen' zijn juist veel additionele regelingen uit de cao geschrapt. Zo zijn de toeslagen voor het werk op zondagen fors teruggebracht en zijn regelingen over werktijden aangepast. De argumenten voor de aanpassingen zijn bekend: de concurrentie met de internetwinkels is nauwelijks vol te houden, die extra zondag is noodzakelijk en voor veel werknemers is de zondag geen speciale dag (meer). Bovendien: waarom zo betuttelend, laat werknemers zelf kiezen of ze op de zondag willen werken (wat velen overigens ook best willen!).

Uiteraard zijn er verschillen tussen de huidige de cao's en zijn niet in alle cao's vergelijkbare afspraken gemaakt, maar het verschil met 1986 illustreert de transitie die zich in de afgelopen dertig jaar op de arbeidsmarkt en in de bedrijven heeft voltrokken.

De flexibilisering van de Nederlandse arbeidsmarkt heeft een grote omvang aangenomen, ondanks de pogingen van de vakbeweging flexibilisering in te perken (zie de bijdrage van De Beer). Uit recente CBS-gegevens blijkt dat in de afgelopen tien jaar het aandeel werkenden met een flexibele arbeidsrelatie is toegenomen van 15 procent (2004) tot 22 procent (2014). Het aandeel zelfstandigen zonder personeel is in diezelfde periode toegenomen van 8 procent naar 12 procent. Het aandeel werknemers met een tijdelijk contract is de laatste tien jaar in Nederland ook sneller gegroeid dan in de meeste andere Europese landen. Binnen Nederland zijn er ook regionale verschillen als het gaat om flexibele arbeid. Deze verschillen hangen samen met de mate van verstedelijking. In de grote steden is de flexibele schil het grootst (CBS 2015).

Als fenomeen is flexibilisering complex. Flexibilisering is niet de enige motor achter de veranderende inhoud en betekenissen van arbeid. Technologische ontwikkelingen, maatschappelijke herverdeling van betaalde en onbetaalde arbeid zijn andere motoren achter de veranderingen op het terrein van de factor arbeid. Flexibilisering is onderdeel van bredere maatschappelijke ontwikkelingen en moet tegen die achtergrond gezien worden. Flexibilisering was oorspronkelijk een reactie op de technologische veranderingen en globalisering waardoor de markt turbulenter werd. Inmiddels lijkt het een mantra geworden om de onzekerheid in de markt af te wentelen op een deel van de medewerkers.

De neveneffecten van de doorzettende flexibilisering laten zich inmiddels zien in een verdergaande segmentering van de arbeidsmarkt tussen werkenden en niet werkenden en tussen de werkenden in de vaste kern en hen in de flexibele schil. Grote groepen werkenden bevinden zich inmiddels in marginale posities, al dan niet in de flexibele schil als zzp'er, payroller etc. Een bonte stoet van verschillende soorten werkenden trekt van opdracht naar opdracht zonder voldoende bescherming.

Onzekerheid is troef. Onzekerheid over werk, inkomen en perspectief zowel op de korte als op de lange termijn is daarmee steeds meer een gegeven voor werkenden. De vaste arbeidsrelatie dreigt voor steeds meer mensen tot een luxegoed te worden en tijdelijk, parttime en contractwerk, vaak georganiseerd in driehoeksrelaties, veralgemeniseert. Voor jongeren op de arbeidsmarkt is dit inmiddels een bekend fenomeen. Vrijwel geen enkele jongere heeft in de afgelopen jaren een vaste plek op de arbeidsmarkt verworven. In 2012 had driekwart van de jongeren een flexibele baan.

Een vast contract is ook geen garantie meer voor werkzekerheid: Waar Wim Kok aan het begin van deze eeuw nog kon spreken van de overgang van baanzekerheid naar werkzekerheid, lijkt nu de kwestie van bestaanszekerheid voor alle werkenden aan de orde van de dag. Pogingen om de gevolgen van de flexibilisering via wet- en regelgeving in te perken lijken vooralsnog niet echt succesvol. De eerste rapportages over de effecten van de Wet Werk en Zekerheid stemmen niet hoopvol. Eerder lijkt de wet te leiden tot een versterking van het outsourcen van werk en het verder afwentelen van het risico op de flexibele schil (zie bijvoorbeeld de culturele sector).

2.

Flexibilisering kent ook positieve kanten. In een 'special' van het tijdschrift TAB (Tijdschrift voor Arbeid en Bewustzijn) uit 1987 met als titel 'Flexibilisering: de toekomst van de arbeid' (zonder vraag- of uitroepetekens) wijzen verschillende auteurs op de complexiteit van flexibilisering en de positieve kanten van flexibilisering, zoals zeggenschap over arbeidstijden, waarmee andere en betere combinaties van werk en privé mogelijk zijn. Flexibilisering zou een bijdrage kunnen leveren aan de verdere emancipatie van werknemers door grip op arbeidstijden of meer zeggenschap over functie-inhoud. Onderzoekers in TAB wezen op de risico's van een louter defensieve strategie van de vakbeweging om flexibilisering tegen te houden. Volgens onder meer Leni Beukema en Eric van Zandvoord (1987) ontbrak het bij de vakbeweging aan een perspectief om de verschillende belangen van alle werkenden te bundelen in een duidelijke strategie. Aandacht voor meer differentiatie ('de organisatie van bewegelijkheid' in hun woorden) is noodzakelijk. Dat staat echter haaks op de klassieke reactie van bestuurders om vooral het bestaande te verdedigen en vast te houden aan bestaande standaarden. Dat is voor de Nederlandse vakbeweging ook lastig, omdat de vakbeweging zich traditioneel vooral gericht heeft op de beter geschoolde werknemer en niet op die groepen die aanvankelijk door de flexibilisering werden geraakt. De Nederlandse vakbeweging heeft bovendien historisch een zwakke positie in de bedrijven (zie J. Lucassen, Van der Linden), waardoor flexibilisering van functie-inhoud, werkgelegenheidsontwikkelingen, arbeidstijden moeilijker tegen te gaan is.

In retrospectief is deze oproep aan de vakbeweging uit 1987 nog steeds actueel, namelijk om differentiatie als vertrekpunt te nemen. Een kernpunt betreft tijdsovereïntiteit voor werkenden. “Tijdssovereïntiteit lijkt ons een essentieel begrip wanneer het er om gaat flexibilisering in te zetten ter verbetering van de kwaliteit van het bestaan van werknemers. Flexibilisering raakt immers tal van bestaande tijdstructuren: een offensieve flexibiliseringsstrategie kan dan ook niet bestaan zonder tegelijkertijd als inzet te hebben om de zeggenschap van werknemers over hun tijdsbesteding te vergroten. Dat dat de vakbeweging voor immense opgaven stelt, kan niet vaak genoeg benadrukt worden. Dat het vasthouden aan traditionele standaarden mogelijkheden onbenut laat echter ook niet.” Dat vraagt ook een vakbeweging die zich in de bedrijven manifesteert en niet alleen flexibilisering via wet- en regelgeving wil terugdringen.

3.

De vraag is of het niet beter is om te spreken over precarisering in de plaats van flexibilisering. Precarisering duidt op het toenemen van onzekere arbeidsrelaties. Onzekerheid over werk, inkomen en perspectief op korte en op lange termijn. Zoals eerder aangegeven (zie ook de bijdrage van Houwing) hebben ook werknemers met vaste contracten in toenemende mate te maken met onzekere arbeidsrelaties. Voor veel mensen met een vast contract is er inmiddels de constante dreiging om hun werkstatus te verliezen en te vervallen tot de groep mensen zonder vaste aanstelling. Over het fenomeen precarisering is in Nederland nog relatief weinig bekend. Bert Ormel (2012) wijst op een ‘zone van precariteit’ op de arbeidsmarkt die zich niet alleen uitstrekt tot degenen in het secundaire segment met precare arbeidsrelaties maar ook gevolgen heeft voor degenen met een vast contract.

“Een werkend bestaan is vandaag de dag ogenschijnlijk een precair bestaan”, aldus Joost de Bloois (2013, p.11), en wat opvalt is vooral het structurele karakter ervan. Hiermee is precariteit en precair werk een van de meest uitdagende thema’s voor de vakbond van vandaag (Holdcroft 2013, Hayter & Ebisui 2013). Want zoals Žižek in 2012 opmerkte: *‘Who dares to strike today, when having a permanent job is itself a privilege?’* (Žižek 2012b, p.10).

In de jaren negentig is met name onderzoek gedaan naar de maatschappelijke betekenis en gevolgen van het fenomeen precarisering aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Onder meer Robert Castel waarschuwde voor de gevolgen van precarisering op de maatschappij. Precarisering zou destabiliserend werken vanwege de grote onzekerheid die mensen dwingt van dag tot dag te leven. Castel sprak onder meer van het precariaat als ‘opvolger’ van het proletariaat. Ook de Franse socioloog Pierre Bourdieu zag de toenemende onzekerheid als een van de kernen van precarisering. Op Europees niveau wordt met name van de kant van de vakbeweging aandacht gevraagd voor precarisering.

In Nederland is er naar verhouding weinig onderzoek gedaan. In het huidige debat wordt voornamelijk gesproken over tegenstellingen tussen vast en flexibel, en *insiders* en *outsiders* als onderscheidende categorieën (Van der Veen en Dekker 2015). Niet alleen zijn deze afbakeningen niet meer zo scherp te maken, ook dekken ze de werkelijkheid onvoldoende omdat ze geen zicht bieden op de manier waarop mensen er zelf betekenis aan geven. Bert Ormel maakt zichtbaar

dat de nieuwe onzekerheid werkenden op alle niveaus raakt, ook op de plekken waar men zich voorheen 'veilig' voelde' (2012 p.2). Hij spreekt in dat verband van de 'terugkeer' van sociale onzekerheid, zoals beschreven door Robert Castel, waarbij mensen zich in drie 'zones van cohesie' bevinden. Deze onzekerheid neemt zulke vormen aan dat er zelfs wordt gesproken van een 'nieuwe sociale kwestie'. Afhankelijk van de mate waarin men een stabiele arbeidsrelatie en een solide positie in sociale relaties heeft, bevindt men zich in de 'zone van integratie', 'zone van precariteit' of 'zone van ontkoppeling' (in afnemende volgorde).

De Duitse socioloog Klaus Dörre differentieert deze indeling nog verder door er handelingsstrategieën aan toe te voegen. Hij komt uit op een negen delige typologie, die aangeeft welke posities er voor werknemers ontstaan in de huidige arbeidsmarkt.

Zone van integratie	1	Zekere integratie ('de verzekerden')
	2	Atypische integratie ('de onconventionelen of zelfmanagers')
	3	Onzekere integratie ('diegenen die onzeker zijn')
	4	Bedreigde integratie ('diegenen die met neergang worden bedreigt')
Zone van precariteit	5	Precaire arbeid als kans/tijdelijke integratie ('de hopenenden')
	6	Precaire arbeid als voortdurend arrangement ('de realisten')
	7	Precaire arbeid zonder scherpe kantjes ('de tevredenenden')
Zone van ontkoppeling	8	Overwinbare uitgesloten zijn ('de veranderingsbereidwilligen')
	9	Gecontroleerd uitgesloten zijn/geënceneerde integratie ('de ontkoppelden')

Bron: typologie van Dörre (geciteerd in Ormel, 2013)

Deze typologie vraagt volgens Ormel om 'even zovele (individuele) bestaansstrategieën, die ontwikkeld moeten worden op basis van omstandigheden en mogelijkheden'. Voor de vakbeweging liggen hier ook aanknopingspunten, juist voor een meer gedifferentieerde strategie als reactie op het proces van precarisering.

4.

Een vierde en laatste kanttekening betreft de samenhang met sociale zekerheid. De vraag naar de gevolgen van flexibilisering gaat niet alleen over de manier waarop mensen werken, maar ook over de inrichting van het stelsel van sociale zekerheid. Het oude stelsel dat, na 'een lange sisser met een late knal' (De Swaan) in de jaren vijftig werd uitgebouwd, was gebaseerd op vaste regelmatige arbeidspatronen, met stabiele arbeidsverhoudingen. Dat stelsel is in de afgelopen decennia grondig op de schop genomen, waardoor een toenemend aantal flexwerkers buiten de toch al steeds schralere arrangementen is gaan vallen. Uit onderzoek naar de verzekeringsgraad onder zelfstandigen zonder personeel (2013) blijkt dat ongeveer twee derde geen verzekering heeft voor arbeidsongeschiktheid en ook niet spaart voor een aanvullend pensioen. De onderzoekers constateerden dat dit in de jaren daarvoor ook al het geval was: 36% van alle zzp'ers is verzekerd en 74% niet (circa 500.000 personen, aldus de schatting

van Panteia!). De vraag is wat zij kunnen doen in geval van pech onderweg. Voor velen is de bijstand geen optie (meer) en bovendien geen wenselijke situatie. Wat de situatie van de zzp'ers laat zien is, dat vele kwetsbare groepen tussen wal en schip vallen: ze passen niet in de oude beschermingsconstructies van de werknemersverzekeringen en reële nieuwe arrangementen die zekerheid bieden komen niet of maar moeizaam tot stand. Bovendien ontbreken veelal aanvullende regelingen die deze groepen kunnen helpen op andere manieren zekerheid te organiseren, zoals scholingsbudgetten of het investeren in loopbaanontwikkeling.

De discussie over nieuwe arrangementen, een nieuw stelsel wordt echter nauwelijks gevoerd. De vakbeweging is vooralsnog afwezig in het debat over nieuwe arrangementen of zekerheden.

Vragen voor de discussie zijn onder meer wat voor constructies moeten er komen voor mensen in preciaire arbeidsrelaties? Hoe voorkom je oneigenlijke concurrentie tussen zzp'ers en werknemers. De beroerde positie van zzp'ers en andere kwetsbare groepen vraagt om andere vormen van bescherming (waarom geen verplichte pensioen-, ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregelingen voor de flexibele schil?). Wat voor andere arrangementen zijn mogelijk? Hoe kan de vakbeweging hier een ander geluid laten horen?

Literatuur

Beukema, L. (2013), *Human Resource Maatwerk. Over de noodzaak van ontwikkeling en innovatie*. Inaugurale rede uitgesproken op 26 september 2013 bij aanvaarding van het lectoraat Duurzaam HRM. Groningen: Kenniscentrum Arbeid, Hanzehogeschool Groningen.

Blooi, J. de (2013), Precariteit: politiek tegen bestaansonzekerheid? *De Helling* Nr.3 p.10-13.

Castel, R., Dörre, K. (red.) (2009). *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*. Frankfurt aM: Campus.

Hayter, S. & Ebisui, M. (2013). Negotiating parity for precarious workers. *International Journal of Labour Research*, 5(1), 79-96.

Holdcroft, J. (2013). Implications for union work of the trend towards precarization of work. *International Journal of Labour Research* 5(1), 41-58.

Holdcroft, J. (2012). *The triangular trap. Unions take action against agency labour*. IndustriALL.

Keune, M. (2013). Trade unions responses to precarious work in seven European countries. *International Journal of Labour Research* 5(1), 59-78.

Linden, M. Van der, en Stutje, J.W. (1992). *De Nederlandse vakbeweging, haar basis en de staat. Een lange-termijn perspectief*. IISG Research Papers. Amsterdam IISG.

Lucassen, J (2012). *Een geschiedenis van de arbeid in grote lijnen*. Amsterdam.

Marín, E. (2013). Precarious work: An international problem. *International Journal of Labour Research* 5(1), 153-168.

Ormel, B. (2013), *Solidair bij pluriforme bestaansstrategieën. Op zoek naar zekerheid én autonomie*. Voorstudie Baliegroep

TAB (1987). Flexibilisering: de toekomst van de arbeid. *Tijdschrift voor Arbeid en Bewustzijn* 11(2).

Tinnemans, W. (2009). *Onzeker bestaan. Leven aan de rafelrand van de arbeidsmarkt*. Amsterdam: Nieuw Amsterdam Uitgevers.

Žižek, S. (2012a). *The year of dreaming dangerously*. London, New York: Verso.

Žižek, S. (2012b). The Revolt of the Salaried Bourgeoisie. *London Review of Books* 34(2), 9-10.