

Van Mierlo Symposium 2015

De toekomst van werk:

**Alles Flex?**

ISBN: 978-90-814507-6-8

## Voorwoord

Er is een nieuw perspectief nodig op de toekomst van werk. De arbeidsmarkt flexibiliseert en vaste contracten verliezen terrein. Sommigen floreren bij deze ontwikkeling: flexwerkers en zzp'ers hebben immers een grotere mate van vrijheid dan werknemers in vaste dienst. Maar niet iedereen is gebaat bij flexibilisering. Vooral aan de onderkant van de arbeidsmarkt wordt flex als bron van onzekerheid ervaren. Flex is niet voor iedereen 'flex'.

We moeten op zoek naar een manier om de voordelen van flex en vast te combineren, om zowel vrijheid als zekerheid te bieden op de veranderende arbeidsmarkt. Het Van Mierlo Symposium 2015 was niet de presentatie van deze synthese, maar fungeerde als het startschot van onze zoektocht. In het Utrechtse Paushuize spraken wij op 22 mei met hoogleraar Marktwerking- en mededingseconomie Barbara Baarsma over de trends op de arbeidsmarkt en met Corina Hendriks, wetenschappelijk medewerker bij de Mr. Hans Van Mierlo Stichting, over een sociaal-liberaal perspectief op deze trends. Daarnaast discussieerde een panel bestaande uit D66-Tweede Kamerlid Steven van Weyenberg, directeur arbeidsmarkt bij Randstad Nederland Marjolein ten Hoonte en FNV-bestuurslid Gijs van Dijk over praktische oplossingsrichtingen. Hun verhalen en analyses hebben mij gesterkt in de overtuiging dat we onze zoektocht naar de toekomst van werk breed moeten opzetten. We moeten verder kijken dan 'draaien aan knoppen', we moeten op zoek naar een nieuwe rechtsorde voor de arbeid.

Vaste contracten vormden de basis van de naoorlogse rechtsorde van arbeid. Zonder vast contract was het praktisch onmogelijk om aanspraak te maken op een hypothecaire lening of op pensioensopbouw. Het vaste contract was het doel, en een flexibel contract was vooral een opstapje hier naartoe.

Zzp'ers waren in de regel welvarende ondernemers, met genoeg geld om hun eigen boontjes te doppen.

Deze naoorlogse structuur is door de praktijk achterhaald. Werkgevers huren hun (oud-)werknemers in als zzp'er om kosten te besparen, of zij bieden flexibele contracten aan zonder de intentie om deze uit te laten groeien tot vaste contracten. Zo kunnen werkgevers hun personeel makkelijker ontslaan in tijden van economische neergang. Dit is handig voor werkgevers, maar plaatst veel flexwerkers - en een deel van de zzp'ers - in een onzekere situatie. Zij lopen het risico zeggenschap over hun (werkzame) leven te verliezen.

Een systeem dat is gebouwd rond het vaste contract is achterhaald, maar een overtuigend vervangend systeem is nog niet ontwikkeld. Het symposium was, zoals gezegd, slechts het beginpunt van onze zoektocht. Kiemen van een nieuwe rechtsorde van de arbeid hebben we dit symposium al wel gezien. Onder meer bij de gedachtegang van Barbara Baarsma dat we door toegenomen (pensioen-)leeftijd niet één maar meerdere opeenvolgende carrières hebben, waardoor een contract voor het leven niet nodig is. Of de suggestie van Corina Hendriks dat een verplichte basisverzekering voor alle werkenden vast en flex dicht bij elkaar kan brengen - en niet in tegenspraak is met het sociaal-liberalisme.

De komende maanden zullen we, zowel binnen als buiten de partij, de discussie aangaan over de toekomst van werk. Hoe kunnen we de arbeidsmarkt op een sociaal-liberale manier vormgeven, met oog voor zowel werkgevers als werknemers, en zowel vrijheid als zekerheid? Het is tijd om samen te zoeken naar een nieuw perspectief op de arbeidsmarkt.

Frank van Mil

*Wetenschappelijk directeur Mr. Hans van Mierlo Stichting*

# Inhoudsopgave

<b>Symposiumverslag</b>	5-13
Mark Snijder	
<b>Over de noodzakelijke hervorming van de arbeidsmarkt</b>	14-39
Hoe de flexibiliserende arbeidsmarkt botst met verouderde instituties	
Barbara Baarsma	
<b>Een sociaal-liberaal perspectief op de toekomst van werk</b>	40-49
Corina Hendriks	

# Van Mierlo Symposium 2015: *Alles flex?*

Mark Snijder

Ruim één op de drie werkenden in Nederland is flexwerker of zzp'er. 'Flexibilisering van de arbeid' is daarmee een thema dat ons allemaal raakt, direct of indirect, nu of later: van de jonge werknemers heeft tweederde zelfs al een flexibel contract. Alle reden om hierover van gedachten te wisselen. Hoe gaan sociaal-liberalen om met onze veranderende arbeidsmarkt?

## **Schaf het vaste contract af**

Over één ding lijkt iedereen het eens te zijn: de scherpe tweedeling tussen vast en flex leidt tot problemen. De economie heeft beide vormen van arbeidsrelatie nodig. Flexibilisering leidt namelijk tot positieve resultaten, stelt Barbara Baarsma, algemeen directeur van SEO Economisch Onderzoek en hoogleraar aan de Universiteit van Amsterdam.

Zzp'ers geven vaker aan gelukkig te zijn in hun werk en door de relatief grote flexibele schil is de werkloosheid in Nederland laag. Maar er is een keerzijde: zo hebben flexwerkers aan de onderkant van de arbeidsmarkt moeite hun hoofd boven water te houden. En de sociale zekerheid dreigt onbetaalbaar te worden doordat de 'goede risico's' – jonge en gezonde zzp'ers met weinig kans op ziekte of arbeidsongeschiktheid – steeds minder verzekeringen afsluiten. Baarsma stelt voor om 'vast' minder vast te maken, en flexwerken en het zzp-schap minder onzeker. Concreet bepleit zij het contract voor onbepaalde tijd af te schaffen, waardoor werknemers (en werkgevers) continu worden geprikkeld zich verder te ontwikkelen.

## **Hoeveel vrijheid perken we in?**

De kern van het sociaal-liberale gedachtegoed is het streven naar optimale individuele vrijheid om het leven naar eigen inzicht in te richten, vertelt Corina Hendriks, wetenschappelijk medewerker bij de Mr. Hans Van Mierlo Stichting. Deze vrijheid houdt echter op daar waar ze de vrijheid van anderen schade toebrengt.

Op onze arbeidsmarkt wordt deze beperking van de individuele vrijheid niet altijd in acht genomen. Zo leidt de vrijheid van de ene zzp'er om zich niet te verzekeren tegen ziekte of arbeidsongeschiktheid tot onvrijheid voor de andere zzp'er – die zich door de aard van zijn werk wel moet verzekeren, maar dit niet kan betalen omdat de premie zo hoog is.

Hetzelfde geldt voor de vrijheid van zzp'ers om geen pensioen op te bouwen. Dit kan leiden tot onvrijheid op latere leeftijd, wanneer blijkt dat zzp'ers te weinig hebben gespaard voor een comfortabele oude dag. De cruciale vraag is daarom: in hoeverre willen we de vrijheden van mensen inperken om hun eigen vrijheden – of de vrijheden van anderen – nu en later, te beschermen? Hendriks pleit voor een nieuwe balans tussen vrijheid en zekerheid die voor álle werkenden geldt. Ze pleit voor een integrale hervorming van de arbeidsmarkt, die tot een nieuwe rechtsorde van de arbeid moet leiden. Een mogelijk onderdeel van deze hervorming is een verplichte basisverzekering voor alle werkenden tegen ziekte en arbeidsongeschiktheid.



## **Creëer een gelijk speelveld**

Een gelijk speelveld creëren - voor alle werkenden, van mensen in vaste dienst tot flexwerkers en zzp'ers - is de belangrijkste uitdaging, stelt Gijs van Dijk, bestuurslid bij de FNV. Er wordt nu geconcurrereerd op de kosten en op zekerheid van werkenden, omdat werkgevers altijd op zoek zijn naar de laagste kosten van arbeid. Deze *race to the bottom* leidt niet alleen tot problemen bij individuele werkenden, maar wordt op lange termijn een maatschappelijk probleem wanneer grote groepen mensen niet zelf in hun levensonderhoud kunnen voorzien. We moeten daarom een bodem bepalen, stelt Van Dijk, in cao's en misschien ook in de politiek: wat is de prijs van arbeid? Daarnaast loopt de weg naar een gelijk speelveld volgens de FNV vooral via uitbreiding, en het inclusiever maken van het vaste contract.

Steven van Weyenberg, Tweede Kamerlid voor D66, vindt echter dat de overheid niet moet proberen om zzp'ers in het concept 'werknemer' te stoppen. Hij zoekt nieuwe zekerheden met oog voor de nieuwe patronen op onze arbeidsmarkt. Het vaste contract, dat in de afgelopen decennia de norm lijkt te zijn geweest, is historisch gezien misschien niet zo'n vanzelfsprekendheid. Marjolein ten Hoonte, directeur arbeidsmarkt bij Randstad Groep Nederland, pleit dan ook voor een nieuw ontwerp van de arbeidsmarkt met instituties die voor alle werkenden gelden, ongeacht de vorm waarin het werk wordt gedaan.

Vanuit de zaal wordt gewezen op de risico's van een vast contract voor werkgevers, zeker in het midden- en kleinbedrijf. Het twee jaar doorbetalen van een zieke werknemer kan kleine werkgevers de kop kosten. Waarom zouden bij dit soort risico's kleine werkgevers niet anders worden behandeld dan grotere werkgevers?



## **Dé zzp'er of flexwerker bestaat niet**

Van Weyenberg waarschuwt voor een te generiek beleid voor flexwerkers en zzp'ers, omdat de groepen heel divers zijn. Hij is terughoudend met een verplichte basisverzekering voor alle zzp'ers. Een mogelijk alternatief is een basisverzekering bij het UWV, op vrijwillige basis, die vooral de zzp'ers zal aantrekken die zo'n verzekering het hardst nodig hebben. Het is voor alle panelleden duidelijk dat dé zzp'er of flexwerker niet bestaat. Zo ziet Ten Hoonte een duidelijk verschil tussen flexwerkers – die vaak niet vrijwillig voor deze manier van werken kiezen – en zzp'ers, die dat vaker wel doen.

Vanuit de zaal wordt bepleit om de aandacht te richten op de groep flexwerkers aan de onderkant van de arbeidsmarkt: degenen die 'niets te onderhandelen hebben' en dus genoeg moeten nemen met tijdelijke contracten. Van Dijk en Van Weyenberg delen deze bezorgdheid, zeker wanneer het 'schijnzelfstandigen' betreft. Deze zzp'ers moeten eigenlijk als werknemers worden beschouwd, zoals sommige postbezorgers. Van Weyenberg wijst er daarbij wel op dat de problemen van deze kleine groep zzp'ers niet het beleid voor alle zzp'ers moeten bepalen.

## **Een leven lang leren**

Over het belang van scholing, of 'een leven lang leren', lijken alle aanwezigen het eens te zijn. Over de manier waarop we daar invulling aan moeten geven verschillen de meningen echter. Van Dijk pleit voor een individueel trekkingsrecht, ook voor flexwerkers, uit de Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen: dit geld zit nu vaak vast en kan niet worden gebruikt als een werknemer overstapt naar een andere sector. Van Weyenberg haakt daarop in met een pleidooi voor een individueel scholingspotje. Werknemers kunnen dat geld meenemen wanneer ze van baan veranderen.



**Van Mierlo Stichting** @VMStichting

**Noelle sanders** @npsanders

@VMStichting symposium #allesflex @marjoleintenhonte  
'alle (baan)zekerheid is opgehangen aan een contract 'bv huis  
kopen/opleiding volgen

**Ingeborg Baltussen** @baltussen

Aanpassingsvermogen, ontwikkeling en inclusiviteit als thema's  
voor de discussie over de arbeidsmarkt. #Allesflex

**Angel** @InfoAngelad

#Allesflex ik ben voor het privatiseren van de  
werknemersverzekeringen en er een werkverzekering van te  
maken

**EstherLieveldVeerman** @Esther\_LieVee

Voor een flexibele arbeidsmarkt is een leven lang leren  
cruciaal. Geld voor scholing moet voor iedereen beschikbaar  
zijn. #Allesflex

**Van Mierlo Stichting** @VMStichting

Gijs van Dijk (FNV): Veel scholingsgeld zit nu onterecht vast in  
fondsen. De wens van werknemers zou meer centraal moeten  
staan. #Allesflex

Om structurele scholing voor werknemers te stimuleren, draagt Baarsma als oplossing aan alleen nog maar te werken met contracten voor vijf of tien jaar. Door de stijgende AOW-leeftijd is de kans groter dat een werknemer meerdere carrièrepaden bewandelt. Daarom wordt het nog belangrijker voor alle werkenden om te blijven investeren in de eigen ontwikkeling, stelt zij. Van Dijk vult aan dat scholing gewoon onderdeel van goed personeelsbeleid zou moeten zijn. Werkgevers en werknemers moeten regelmatig met elkaar in gesprek over de behoeften van beide partijen, en over welke verplichtingen zij daarbij naar elkaar hebben.

### **Een dubbel sociaal luik**

De discussie over de flexibilisering van de arbeidsmarkt spitst zich toe op het spanningsveld tussen vrijheid en zekerheid, en tussen individu en collectief. De aanwezigen zijn verdeeld over de kwestie. Vanuit de zaal wordt gewezen op de grote welvaart die collectieve arrangementen, zoals onze pensioenopbouw, Nederland in de laatste decennia hebben gebracht. Sommigen willen vooral zelf bepalen of ze zich verzekeren tegen mogelijke risico's. "Een *one size fits all* oplossing is er niet. Dus geef mensen vooral de ruimte om zelf te kiezen", aldus Jan-Willem Holtslag, voorzitter van de Van Mierlo Stichting. Holtslag spreekt in zijn afsluitende woorden van een 'dubbel sociaal luik'. Enerzijds zijn er enthousiaste zzp'ers die veerkracht en energie ontlenen aan hun manier van werken, dat moeten we niet belemmeren. Anderzijds leidt flexibilisering tot diepgaande sociale consequenties voor de vrijheden van veel mensen, dat moeten we juist proberen te voorkomen. Over deze balans zal de discussie de komende maanden – binnen en buiten de partij – voortduren.





**Van Mierlo Stichting** @VMStichting

**Van Mierlo Stichting** @VMStichting

[@svanweyenberg](#): Historisch is het aantal ZZP-ers nu niet hoog. Is 'vast bij een baas' wellicht een uitzonderlijke tijd geweest? [#allesflex](#)

**Carin Francken** @CarinFrancken

Grootste verandering op de arbeidsmarkt momenteel is 'een leven lang leren'. We werken immers langer door! Barbara Baarsma bij [#AllesFlex](#)

**D66 Ldam-Vburg** @D66LdamVburg

Corina Hendriks: "Een basisverzekering geeft zekerheid, helpt mensen om flexibeler te zijn, meer vrijheid in werk"  
[@VMStichting](#) [#allesflex](#)

**Annelou van Egmond** @AnnelouEgmond

Ontmoedigen zzp-schap is zinloos. Pas liever de verouderde instituties aan, zegt Barbara Baarsma [#allesflex](#) [@VMStichting](#)

**Teresa Marcos** @TeresaMMar

Werk is werk, ongeacht de vorm waar het in is gegoten zegt Marjolein ten Hoonte [@VMStichting](#) [#Allesflex](#)

# Over de noodzakelijke hervorming van de arbeidsmarkt

Hoe de flexibiliserende arbeidsmarkt botst met verouderde instituties

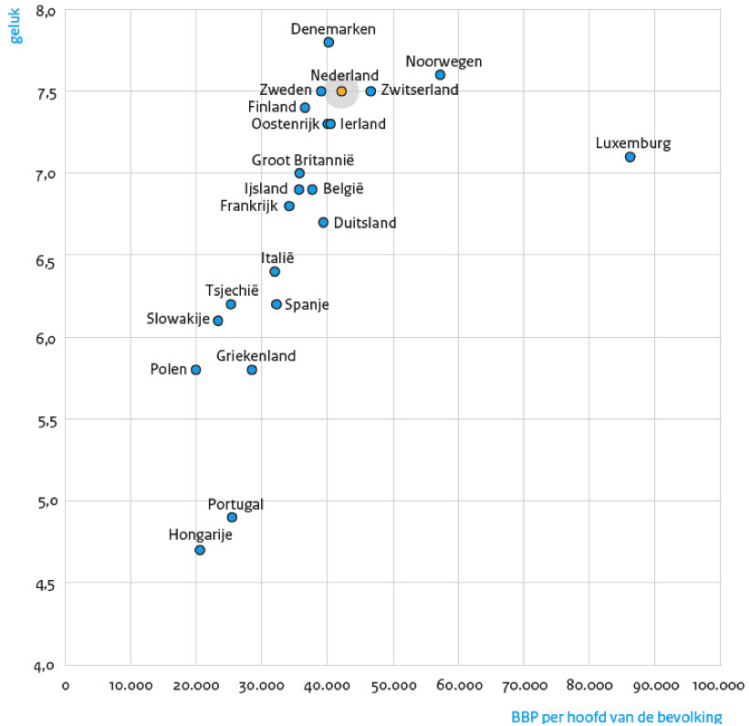
Prof. dr. Barbara Baarsma, directeur SEO Economisch Onderzoek

## **Nederland is een gelukkig en rijk land**

Ik begin met goed nieuws. Nederland is een gelukkig en – gemeten naar het BBP per inwoner – rijk land (zie figuur 1). Volgens het World Happiness Report 2013 staat Nederland op de vierde plek van de geluksindex, vlak achter Denemarken, Noorwegen en Zwitserland. Een populair spreekwoord stelt dat geld niet gelukkig maakt. Uit verschillende academische studies blijkt dat het spreekwoord in werkelijkheid niet op gaat.

Werkloosheid is daarentegen een factor die ongelukkig maakt. Academisch onderzoek wijst uit dat het hebben van werk op de derde plaats staat in de top zeven van belangrijkste geluksbepalers, na familie, relatie en de financiële positie (Van der Meer, 2013). De gevolgen van werkloosheid voor het geluk van mensen lijken echter groter dan een derde plaats doet vermoeden. Waar mensen uiteindelijk wennen aan het verlies van gezondheid of een scheiding, kunnen zij niet wennen aan werkloosheid. Mensen die ooit langer dan zes maanden werkloos zijn geweest, zijn blijvend ongelukkiger, ook als ze weer werk vinden.

Figuur 1: Nederland en België zijn relatief gelukkig en rijk (2011)



Bron: SCP (2012)

## **Het hebben van werk is een geluksbepalende factor**

Niet alleen geld maakt gelukkig, ook het hebben van een baan draagt bij aan iemands geluk. Het hebben van een baan betekent meer dan alleen een inkomen. De Nederlandse staatssecretaris van Financiën verwoordde het mooi in een brief over herziening van het belastingstelsel: “Werken is één van de meest vanzelfsprekende manieren om mee te doen in de samenleving; collega’s te hebben, vrienden te maken, nieuwe ervaringen en nieuwe vaardigheden op te doen, je grenzen te verleggen, zelfvertrouwen te krijgen en durf te verzamelen. Een baan – met al zijn meevallers én tegenslagen – is een leerschool voor het leven. Niet alle banen zijn even leuk, en sommige van ons hebben op maandagochtend even een zetje nodig, maar een leven met werk heeft meer glans en meer voldoening. Met meer banen zijn zo velen beter af.” (Ministerie van Financiën, 2014).

## **Daarom is het goed nieuws dat de werkloosheid afneemt**

De werkloosheid stijgt sinds het eerste kwartaal van 2015 niet meer en daalde de afgelopen maand zelfs licht; dat is goed nieuws. Toch staat de arbeidsmarkt nog altijd onder grote druk. Verhevigde internationale concurrentie en versnelde technologische vooruitgang maken de arbeidsmarkt meer flexibel, met meer loopbaanonderbrekingen en baanwisselingen. Kennis en producten hebben een kortere levenscyclus en verouderen in een steeds hoger tempo.

De groei van het aantal banen hangt voor een belangrijk deel samen met internationale handel, zo blijkt uit cijfers van het CBS. Het aantal voltijdbanen – dankzij de export van goederen en diensten – is in 25 jaar met 40 procent gegroeid. Die toename is bijna tweemaal zo groot als de groei in werkgelegenheid dankzij binnenlandse consumptie. Deze door globalisering gedreven flexibilisering is onafwendbaar, zeker voor een land



als Nederland, dat zo op buitenlandse handel is gericht. Flexibilisering is niet alleen onafwendbaar, maar heeft ook voordelen. Deze gaan verder dan het versterken van de Nederlandse concurrentiepositie in een globaliserende wereld.

### **Voordelen van flexibilisering**

Ten eerste maakt flexibilisering van de arbeidsmarkt het beter mogelijk dat mensen hun eigen voorkeuren volgen. De meeste zzp'ers kiezen immers bewust voor zelfstandigheid, onder meer omdat ze zich prettiger voelen als eigen baas, zonder hiërarchische structuur. Zij worden zzp'er uit vrije wil. Daarnaast zijn er ook zzp'ers voor wie zelfstandigheid een noodzakelijke stap is, omdat er gewoonweg geen (vaste) baan voor hen is.

Een tweede voordeel als gevolg van de flexibilisering van de arbeidsmarkt is een lagere werkloosheid en een grotere hoeveelheid banen. Mensen vinden eenvoudiger een baan in de flexibele schil dan het geval zou zijn als ze meteen in vaste dienst zouden moeten. Dat is de reden dat de structurele werkloosheid in Nederland nog altijd laag is (4 procent) en in een land als België waar de arbeidsmarkt nauwelijks een flexibele schil heeft, hoog is (bijna 8 procent).

### **Nadelen van flexibilisering**

Naast voordelen heeft flexibilisering voor specifieke groepen ook nadelen. De inkomensonzekerheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt is het belangrijkste nadeel. Dit is extra problematisch als mensen langdurig in de flexibele schil verblijven en hierin klemzitten. Dat blijkt in de praktijk echter niet het geval te zijn: wie eenmaal in de flexibele schil zit, kan er wel degelijk uitkomen. Uit SEO onderzoek blijkt dat de doorstroom naar een vaste baan de belangrijkste transitie is vanuit de flexibele schil. Dat is het groene deel in

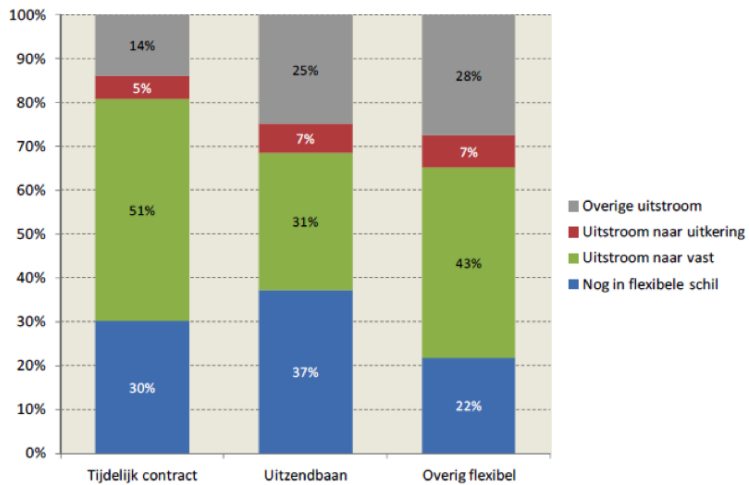
de kolommen in figuur 2. Die doorstroom is met 51 procent binnen drie jaar het grootst onder werknemers die met een tijdelijk contract de flexibele schil zijn ingestroomd, met 43 procent gevolgd door werknemers die starten met een nulurencontract of als oproepkracht. Werknemers die als uitzendkracht de flexibele schil instromen hebben met 31 procent binnen drie jaar de kleinste kans op doorstroom naar een vast dienstverband.

Een tweedenadeel van flexibilisering is minder bekend, maar evenzeer belangrijk. Een verdere groei van het aantal zzp'ers zal het sociale zekerheidsstelsel onbetaalbaar maken. In tegenstelling tot werknemers worden zzp'ers niet beschermd door ontslagwetgeving, het minimumloon, de arbeidstijdenwet en aanvullende bindende cao-afspraken per sector. Werknemers zijn verplicht verzekerd tegen werkloosheid en arbeidsongeschiktheid en zij bouwen vaak verplicht pensioen op. Dat geldt niet voor zzp'ers. Zelfstandigen hebben doorgaans een lager risico op werkloosheid, ziekte en arbeidsongeschiktheid. Als zij niet betalen aan en profiteren van de sociale zekerheid dan wordt de sociale zekerheid steeds duurder voor de achterblijvende, gemiddeld slechtere en dus duurdere, risico's.

Een derde nadeel is dat verschillen tussen vast en flex tot een scheve verdeling leiden, door onze verouderde instituties. Die instituties – dus de wet- en regelgeving, de cao's, de sociale regelingen – zijn namelijk primair gestoeld op het vaste arbeidscontract.

De verschillen tussen vaste en flexibele banen zijn in Nederland zo groot geworden, dat er hoge maatschappelijke kosten zijn. De kloof tussen werknemers met een vaste baan en andere werkenden is zo groot dat het de arbeidsmarkt op slot zet. Dat is slecht voor de economie en de kloof moet

Figuur 2: De helft van alle tijdelijke werknemers stroomt binnen 3 jaar door naar een vast contract (Nederland)



Bron: SEO Economisch Onderzoek (2013)

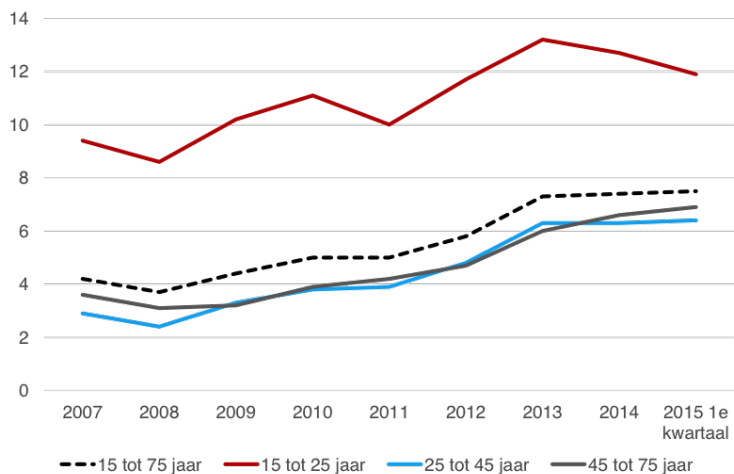
daarom dringend worden overbrugd. Dat vergt fundamentele hervormingen met nieuwe instituties en het afschaffen van verouderde regelgeving.

De noodzakelijke hervormingen komen later aan bod. Eerst wordt getoond hoe de scheve verdeling op de arbeidsmarkt tot uitdrukking komt. Ook wordt duidelijk dat dé zzp'er niet bestaat en dat daarom specifiek beleid tegen de uitwassen nodig is, in plaats van generieke maatregelen als de Wet Werk en Zekerheid. Die wet ontkent de door globalisering gedreven flexibilisering van de arbeidsmarkt. Deze wet tracht af te wenden wat onafwendbaar is en verslechtert op die manier de werking van de arbeidsmarkt.

### **De scheve verdeling op de arbeidsmarkt**

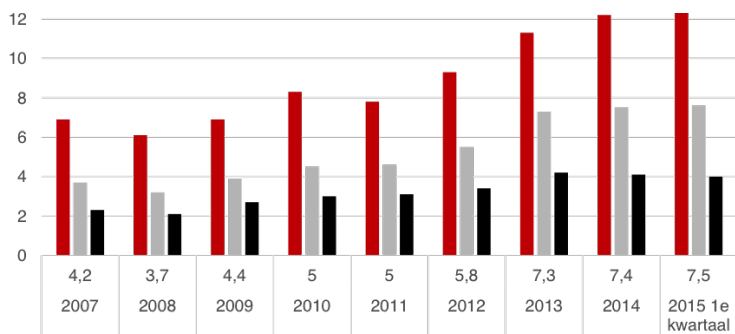
De werkloosheid is ongelijk verdeeld over de beroepsbevolking. Jongeren zijn vaker werkloos (figuur 3). Tegelijkertijd is de werkloosheid onder 55-plussers hardnekkig en vaak langdurig. Laagopgeleiden zijn vaker werkloos dan hoogopgeleiden en dat verschil is bovendien groter geworden na de crisis (figuur 4). Ook de verdeling van vaste banen is zeer ongelijk (figuur 5). Jongeren hebben veel minder vaak een vaste baan, ouderen juist vaak wel. Dat verschil is in Nederland groter dan in andere Europese landen. Er is sprake van een sterke tweedeling van arbeidsmarktmobiliteit naar leeftijd. Ouderen zijn – al dan niet gedwongen door een gebrek aan banen – nogal honkvast. En steeds meer jongeren zijn voor een langere periode in hun carrière aangewezen op een tijdelijke of uitzendbaan. Ook de verdeling van vaste banen tussen mannen en vrouwen is ongelijk: 20,2 procent van de mannen heeft een flexibele werknemersrelatie, tegenover 24,1 procent van de vrouwen (gemeten over alle werknemers; 2014). Tabel 1 laat zien dat hoog opgeleiden relatief vaak een vast contract hebben en laag opgeleiden juist vaak een flexibel contract.

Figuur 3: Jongeren zijn vaker werkloos (werkloosheidspercentage uitgesplitst naar leeftijd; 2007 – 2015)



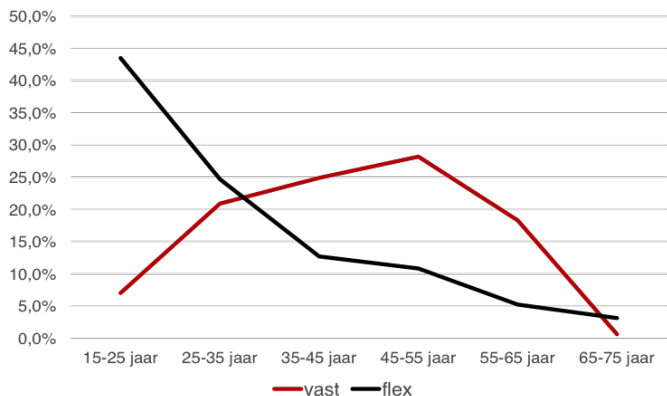
Bron: CBS, bewerking SEO

Figuur 4: Laag opgeleiden zijn (steeds) vaker werkloos (werkloosheidspercentage uitgesplitst naar opleidingsniveau; 2007-2015)



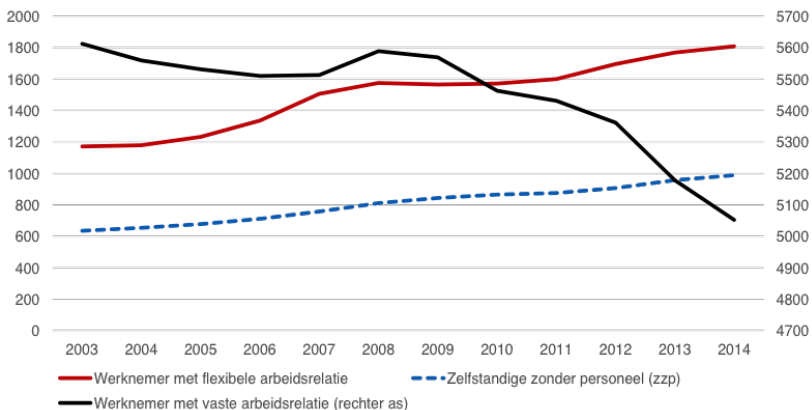
Bron: CBS, bewerking SEO

Figuur 5: Jongere werknemers hebben veel vaker een flexibel contract (percentage werknemers met een vast dan wel flexibel contract; 2014)



Bron: CBS, bewerking SEO

Figuur 6: Het aandeel zzp'ers en flexibele arbeidsrelaties in de beroepsbevolking groeit sterk (linker as), het aandeel vaste arbeidsrelaties daalt evenredig (rechter as) (2003-2014)



Bron: CBS, bewerking SEO

## Aandeel vaste contracten neemt al geruime tijd af

Al jarenlang neemt het aandeel vaste contracten (dus contracten voor onbepaalde tijd) af. Ook voor de crisis was er een dalende trend, wel is deze sinds 2008 versneld. In figuur 6 is goed te zien hoe – als een communicerend vat – de flexibele schil dikker is geworden. De steeds grotere groep zzp'ers is daarvan een onderdeel.

In het eerste kwartaal van 2015 werkten ruim een miljoen mensen als zzp'er. De meeste zelfstandigen bieden vooral hun eigen arbeid aan. Een kleiner deel biedt producten aan. Relatief veel zzp'ers zijn werkzaam in de specialistische zakelijke dienstverlening en in de gezondheidszorg. Laag opgeleide zzp'ers die eigen arbeid aanbieden, werken veelal in de bouwnijverheid. Binnen de Europese Unie (EU) behoort Nederland tot de landen met de sterkste groei van het aandeel zzp'ers. In de helft van de EU-lidstaten daalt het percentage zelfstandigen juist.

Tabel 1: Laag opgeleiden hebben vaker een flexibel contract en hoog opgeleiden juist vaker een vast contract (2014)

	van alle werknemers is...	van alle werknemers met een vast contract is...	van alle werknemers met flexibel contract is...
laag opgeleid	22,2%	19,3%	30,4%
middelbaar	43,0%	43,1%	42,8%
hoog opgeleid	33,8%	36,8%	25,7%

Bron: CBS, bewerking SEO

## **De zzp'er bestaat niet**

Zijn zzp'ers een ander soort mensen dan werknemers? Ja, doorgaans kunnen ze beter tegen onzekerheid en risico's, en hebben ze minder kans op ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid. Tegelijk geldt dat de zzp'er niet bestaat. De gemiddelde zzp'er is een relatief oude man met een hoge opleiding (zie figuur 7 en tabel 2). Van de mannelijke werkenden is 14 procent zzp'er, terwijl dat percentage bij vrouwen net onder 10 procent ligt (2014). De misvatting bestaat dat werken als zelfstandige een bijbaantje is. In 2012 had bijna 90 procent geen tweede baan naast het zzp-schap, en was het dus de enige baan. Met het inkomen van de gemiddelde zzp'er lijkt niet veel mis. Zzp'ers verdienen in 2012 gemiddeld bijna 33 duizend euro. De inkomensspreiding is daarentegen aanzienlijk. De helft heeft volgens het CBS een persoonlijk inkomen van minder dan 25.500 euro. De 10 procent zzp'ers die het minst verdienen, heeft een inkomen van 3.300 euro of minder, terwijl de 10 procent meest verdienende zzp'ers meer dan 70.800 euro verdient.

De snelle toename van het aantal zzp'ers is ook het gevolg van fiscale stimulering. Volgens het CPB betalen zelfstandigen over het gehele inkomen ongeveer een vijfde minder belasting dan werknemers. Dat heeft voor ongeveer de helft te maken met het feit dat zelfstandigen geen premies voor werkloosheid en arbeidsongeschiktheid betalen.

## **Arbeid prijst zichzelf uit de markt**

Dat het aandeel zzp'ers zo sterk is gestegen, hangt daarnaast ook samen met de hoge kosten en risico's van een arbeidscontract. Iemand aannemen is in Nederland zo duur geworden dat arbeid zichzelf uit de markt prijst. Werknemers worden vervangen door machines of de arbeid wordt verplaatst naar het buitenland. Waarom is arbeid zo duur in Nederland? Dat ligt niet

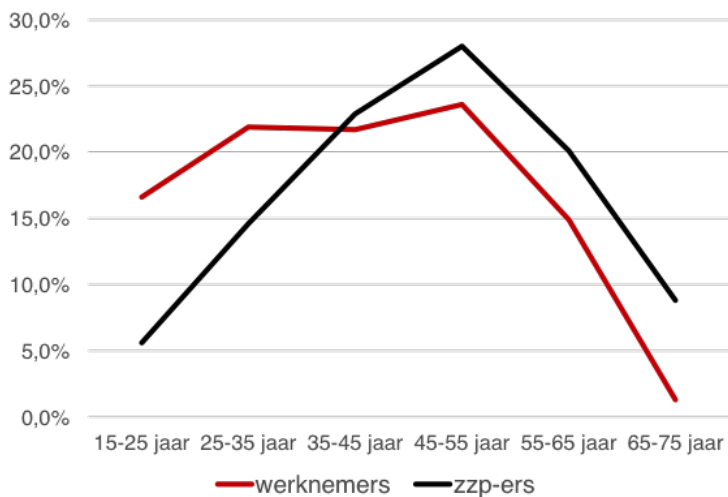


Tabel 2: Zzp'ers zijn vaak hoog opgeleid en juist minder vaak laag opgeleid (2014)

	werknemers	zzp'ers	totaal werkende beroepsbevolking
laag opgeleid	22,2%	17,8%	21,5%
middelbaar	43,0%	39,3%	42,6%
hoog opgeleid	33,8%	41,7%	34,9%

Bron: CBS, bewerking SEO

Figuur 7: Zzp'ers gemiddeld ouder dan werknemers (2014)



Bron: CBS, bewerking SEO

zozeer aan het loonniveau – de lonen zijn redelijk gemiddeld voor Noordwest-Europese begrippen. Het komt eerder door de hoge belastingen en sociale premies bovenop het loon.

In Nederland is het verschil tussen wat de werkgevers aan loonkosten betalen en wat de werknemers netto ontvangen – de wig – vooral aan de onderkant van de arbeidsmarkt problematisch hoog. De Nederlandse loonkosten op minimumloonniveau behoren daardoor zelfs tot de hoogste in de wereld. Al met al zijn de loonkosten in Nederland al snel twintig euro per uur op minimumniveau. De hoge wig maakt dat er minder vraag naar laaggeschoolde arbeid is. De werkloosheid die hier het gevolg van is, is hardnekkig, omdat de kosten voor de werkgever hoog zijn in verhouding tot de geleverde productiviteit.

### **Hoge risico's aan een arbeidscontract**

De kosten van arbeid zitten – naast een te hoge wig – ook in de risico's die voor een werkgever aan het arbeidscontract vastzitten. Het gaat om de ontslagkosten, loondoorbetaling bij ziekte, premieverhoging bij arbeidsongeschiktheid en de re-integratiekosten. Door die kosten voor een steeds groter deel bij werkgevers te leggen, is aan de ene kant de omvang van verzuim en arbeidsongeschiktheid sterk gedaald. Maar aan de andere kant zijn de risico's op hoge kosten voor individuele werkgevers sterk gestegen.

Het begon in 1992 met de Wet Terugdringing Arbeidsongeschiktheidsvolume (Wet Tav), in 1993 gevolgd door de Wet Terugdringing Beroep op de Arbeidsongeschiktheidsregelingen (Wet Tba). In 1994 kwam vervolgens de Wet Terugdringing Ziekteverzuim (Wet TZ). Deze wet bepaalde dat de werkgever, afhankelijk van de grootte van het bedrijf, gedurende twee of zes weken zelf het loon van een zieke werknemer moest doorbetalen. In

1996 werd die verplichte loondoorbetaling verlengd tot één jaar onder de Wet Uitbreiding Loondoorbetalingsplicht bij Ziekte (Wulbz). Als vervolg presenteerde het kabinet in 1998 de Wet Premiedifferentiatie en Marktwerking bij Arbeidsongeschiktheid (Wet Pemba). In 2002 werd deze wet gevolgd door de Wet Verbetering Poortwachter (Wvp); werknemers en werkgevers worden hierdoor gedwongen om bij een arbeidsongeschiktheidsaanvraag aantoonbaar te maken dat voldoende is gedaan om arbeidsongeschiktheid te voorkomen. In 2004 werd via de Wet Verlenging Loondoorbetalingsverplichting bij Ziekte (Wet Vlz) de periode van loondoorbetaling van een zieke werknemer zelfs verlengd tot twee jaar.

Kortom, er is vanaf 1992 steeds meer risico bij de werkgevers gelegd. Ja, dat heeft inderdaad effect gehad op het terugdringen van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Men kan zich echter afvragen of de helft van die maatregelen niet afdoende was geweest. Draagt de verlenging van de loondoorbetaling bij ziekte tot twee jaar niet alleen maar bij aan de terughoudendheid van werkgevers om werknemers met hogere verzuimrisico's in dienst te nemen?

## **De huidige onbalans kost banen**

Door de doorgeslagen risicoverschuiving naar werkgevers terug te draaien, zal de vraag naar arbeid stijgen. Werkgevers zijn risicomijdend en betalen liever hogere vaste kosten – via uitzendarbeid en *payrolling* – dan lagere maar onzekere kosten. Hoe vaker de risico's van werkloosheid, ziekte en arbeidsongeschiktheid bij werkgevers komen te liggen, des te vaker ze op zoek zullen gaan naar alternatieve vormen van arbeid waar ze die risico's niet lopen. Het vermijden van risico's betekent ook dat er banen verloren gaan. Het is niet zonder reden dat zowel de grootste risico's als de grootste werkloosheid zijn terug te vinden bij ouderen en lager opgeleiden.

De balans tussen positieve prikkels, die van het verschuiven van risico's naar werkgevers uitgaat in termen van verzuim en arbeidsongeschiktheid, en de negatieve externe effecten, in termen van minder vraag naar (reguliere) arbeid, is naar mijn mening doorgeschoten. Deze ontwikkeling moet deels worden teruggedraaid.

### **Fundamentele hervorming is noodzakelijk**

Los daarvan is een fundamentele hervorming op de arbeidsmarkt nodig. Deze hervorming zou re-integratie steeds meer overbodig maken, omdat werknemers hierna daadwerkelijk zullen worden geprikkeld om hun leven lang te leren. Hoe kan dat? Door het huidige contract voor onbepaalde tijd af te schaffen en om te zetten in contracten met een maximum looptijd van vijf of tien jaar. Dan worden werknemers voortdurend gestimuleerd om te investeren in hun arbeidsproductiviteit en blijven ze aantrekkelijk voor de arbeidsmarkt. Ze worden dus voortdurend gestimuleerd om een leven lang te leren.

Het concept 'een leven lang leren' is – in elk geval in Nederland – verworden tot een leven lang zeuren. Tijdens het werkzame leven wordt wel geleerd, maar het merendeel beperkt zich daarbij tot *on the job* training of een incidentele korte cursus. Essentieel is dat prikkels worden geïntroduceerd opdat mensen de noodzaak voelen hun weerbaarheid te verhogen, en zelf aan hun duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt werken. Die noodzaak wordt nu alleen gevoeld als men werkloos dreigt te raken. Dan is het vaak te laat.

De verhoging van de AOW-leeftijd naar 67 jaar en de koppeling aan levensverwachting biedt kansen. Het is dan wel noodzakelijk dat mensen zich bewust worden meerdere carrières voor de boeg te hebben en dat scholing geen luxe maar noodzaak is om tot je 67ste (of langer) aantrekkelijk te

blijven op de arbeidsmarkt. Gokken op dat bewustzijn is naar mijn mening te risicovol.

### **Afschaffen van het contract voor onbepaalde tijd...**

Met het afschaffen van het contract voor onbepaalde tijd vraagt elke werknemer zich veel eerder af: vind ik deze baan nog leuk? Ben ik nog even productief als een paar geleden? Welke vaardigheden of kennis mis ik? Ook de werkgever wordt bij de les gehouden. In aanloop naar contractonderhandelingen – na elke vijf of tien jaar – vraagt hij zichzelf af: is dit bedrijf nog wel aantrekkelijk genoeg? Daag ik deze medewerker wel genoeg uit? Bieden we voldoende doorgroeimogelijkheden?

Op die manier worden werkenden voortdurend gestimuleerd om te investeren in hun arbeidsproductiviteit en blijven ze aantrekkelijk voor de arbeidsmarkt. Bovendien worden werkgevers gestimuleerd om ‘een leven lang leren’ te ondersteunen. Het streven is niet langer baanzekerheid, maar werkzekerheid. Overigens is het afschaffen van het vaste contract geen doel op zich, maar een middel om de arbeidsmarkt beter te laten werken, omdat het leidt tot een leven lang leren en meer arbeidsmobiliteit.

### **...in combinatie met een verplichte verzekering tegen kennisveroudering**

Omdat niet iedereen de middelen heeft om zich te scholen en werkgevers niet in iedereen zullen investeren, pleit ik tegelijk voor een verplichte verzekering tegen kennisveroudering. Dit zou gelden voor alle werkenden, dus ook voor zzp'ers. Het is geen voorziening die voor iedereen openstaat, maar een verzekering voor mensen die anders niet meer aan de bak komen op de arbeidsmarkt. Het gaat hierbij om ouderen, lager opgeleiden en anderen die langdurig werkloos zijn.

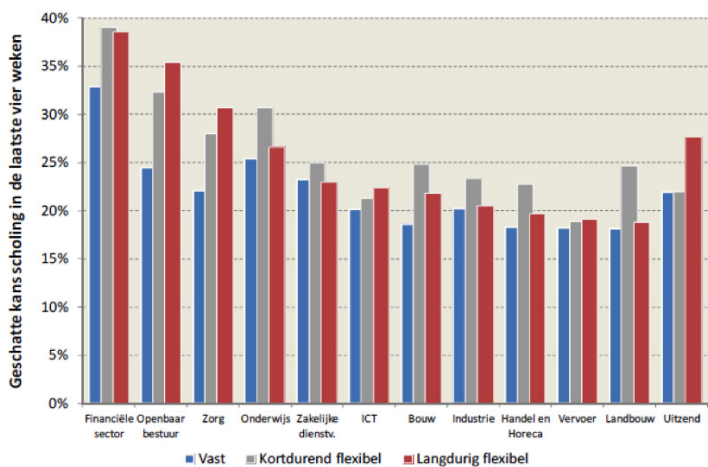
Met zo'n scholingsverzekering worden economische prikkels veel scherper geplaatst. Daar waar huidige subsidieregelingen – meer dan duizend (!) – vaak aan sectoren zijn gebonden, en daartussen zeer ongelijk zijn verdeeld, moeten werkenden zich juist kunnen bewegen tussen sectoren. De eerste storting in de scholingsverzekering kan onder andere uit het vrijgekomen budget na afschaffing van de bestaande subsidiepotten en sectorale fondsen komen.

### **Een leven lang leren in de praktijk**

Hoe staat het nu met een leven lang leren, en dan met name met postinitiële scholing? Figuur 8 laat zien dat de verschillen groter zijn tussen sectoren, dan tussen tijdelijke en vaste werknemers. De grootste kans op postinitiële scholing hebben tijdelijke werknemers in de financiële sector, het openbaar bestuur en de zorg. De kleinste kans op na- en herscholing hebben werknemers in de vervoersector. Dat tijdelijke en flexibele werknemers een ongeveer even grote kans hebben op het volgen van postinitiële scholing als vaste werknemers, is misschien verrassend. Dit kan worden toegeschreven aan eigen investeringen in scholing van tijdelijke en flexibele werknemers, in die perioden waarin ze niet in dienst zijn van een werkgever. Verder is deze analyse uitgevoerd na correctie voor verschillen in achtergrondkenmerken (SEO, 2013).

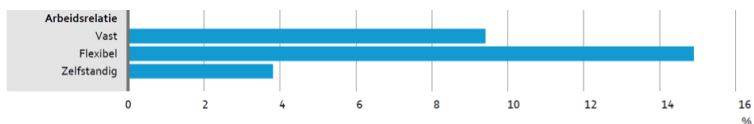
Een mogelijk relevant onderscheid is de duur van de opleiding. Een onderzoek uit september 2014 van het CBS laat zien dat flexibele werknemers eerder een langere opleiding volgen en vaste werknemers eerder kortere (figuur 9 en 10). Zelfstandigen volgen beide type opleidingen het minst vaak.

Figuur 8: Post-initieel onderwijs varieert sterk tussen sectoren



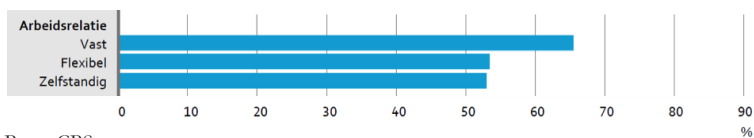
Bron: SEO (2013)

Figuur 9: Flexibele baan: hogere deelname aan lange werkgerelateerde opleiding



Bron: CBS

Figuur 10: Vaste baan: hogere deelname aan korte werkgerelateerde opleiding



Bron: CBS

## **Geen symptoombestrijding**

In plaats van symptoombestrijding – het beperken van flexibele arbeid en het ontmoedigen van zzp-schap – is het verstandiger de oorzaken en de verouderde instituties aan te pakken. ‘Vast’ moet minder vast worden, en flex en zzp-schap minder onzeker.

Er zijn verschillende manieren om het zzp-schap minder onzeker te maken (SEO, 2014). Het kan helpen om een collectieve werkloosheidsverzekering voor zzp'ers in te stellen, zoals in Denemarken. Een private werkloosheidsverzekering voor zelfstandigen is immers niet mogelijk, omdat de risico's om werkloos te worden met elkaar samenhangen; in tijden van crisis worden werkenden tegelijkertijd werkloos.

De premies voor ziekte- en arbeidsongeschiktheidsverzekeringen zijn hoog. Vaak te hoog voor zelfstandigen met een hoog risico en een laag inkomen. Zij verzekeren zich veelal niet. Bovendien vinden zzp'ers de polissen moeilijk te beoordelen. Daardoor zal een deel van de werkenden zich niet verzekeren. Gebrek aan transparantie leidt zo tot onderverzekering. Daarnaast is er als gevolg van intransparantie onvoldoende concurrentie op de prijs van polissen. Een standaardpolis kan uitkomst bieden. Om laagopgeleiden of zieke zzp'ers te helpen kan op grond van risicosolidariteit worden gekozen voor een verplichte doorsneepremie. Dit is een politieke keuze. Als een doorsneepremie wordt verplicht, kan dit tot averechtse selectie leiden wanneer mensen met een hoog risico zich vaker verzekeren. Dit kan leiden tot risicoselectie door verzekeraars, die juist zullen proberen mensen met een hoog risico te weren. Om risicoselectie door verzekeraars te voorkomen, is aanvullende regelgeving nodig, zoals een acceptatieplicht en een vereveningsfonds waaruit verzekeraars met een ongezonde populatie extra geld krijgen.



Omdat mensen doorgaans kortzichtig zijn en daardoor te weinig pensioen opbouwen, kan pensioenopbouw ook voor zzp'ers verplicht worden gesteld – al ben ik daar persoonlijk geen voorstander van. Het is beter een *opt-out* te regelen. Zzp'ers zijn in principe verplicht aangesloten bij een pensioenfonds of zijn verplicht verzekerd, behalve als ze aangeven dat niet te willen.

### **Naar een beter werkende arbeidsmarkt**

Om een beter werkende arbeidsmarkt te vormen, moeten de hoge kosten en risico's die samenhangen met vaste contracten worden afgebouwd. Dit betekent bijvoorbeeld dat het tweede jaar ziektedoorbetaling in ieder geval voor het MKB wordt afgeschaft. Tegelijkertijd worden de kosten van arbeid beperkt door een belastingverlaging, vooral aan de onderkant. Ook moeten de contracten voor onbepaalde tijd verdwijnen en wordt een verzekering tegen kennisveroudering verplicht voor iedereen. Mensen zijn dan beter toegerust op de arbeidsmarkt. Als gevolg daarvan neemt ook voor zzp'ers en flexwerkers de onzekerheid af.

### **Verval niet in de *lump of labour* denkfout**

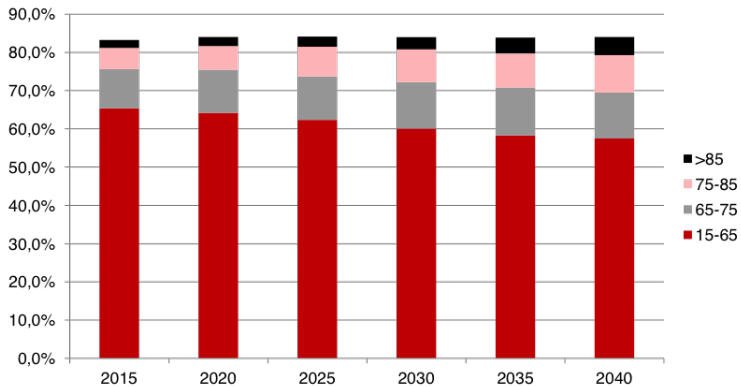
Er ontstaat op die manier meer mobiliteit en de hoeveelheid banen zal toenemen, met meer kansen voor iedereen – oud, jong, laagopgeleid enzovoort. Verval niet in de *lump of labour* denkfout. Te vaak wordt verondersteld dat een stijging van het aantal gewerkte uren van de ene persoon ten koste gaat van het werk van een andere persoon. De gedachte dat er een vaste hoeveelheid werk is, klopt niet.

Denk maar aan de arbeidsparticipatie van vrouwen. In de afgelopen decennia zijn Nederlandse vrouwen massaal toegetreden tot de arbeidsmarkt, zonder dat het effect heeft gehad op de werkgelegenheid voor mannen. Hoe kan dat?

Allereerst is de arbeidsmarkt een markt van vraag en aanbod. Als het aanbod stijgt, zal de vraag zich aanpassen. Bij grote aanbodschokken kan de prijs (het arbeidsloon) dalen, maar in alle gevallen zal de arbeidsmarkt een nieuw evenwicht vinden. En als arbeid goedkoper wordt – door lagere belastingen of lagere risico's – zal de vraag toenemen.

Een grote schok is bijvoorbeeld een afname van de beroepsbevolking (figuur 11). Sinds begin 2015 hebben minder mensen de arbeidsmarkt betreden dan verlaten. Tot 2040 neemt vooral het aandeel 75-plussers toe. Onder die druk wordt onze starre arbeidsmarkt wellicht vloeibaar. De flexibilisering zal onder die demografische druk niet minder worden. Toch lijkt het me verstandiger nu passende maatregelen te nemen, zodat straks geen noodgrepen nodig zijn en iedereen zich kan voorbereiden op de nieuwe situatie.

Figuur 11: Zal de krimpende beroepsbevolking de gewenste hervormingen misschien automatisch afdwingen?



Bron: CBS, bewerking SEO

## Literatuur

- Campen, C. van, A. Bergsma, J. Boelhouwer, J. Boerefijn & L. Bolier (red.) (2012). *Sturen op geluk; Geluksbevordering door nationale overheden, gemeenten en publieke instellingen*, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- CPB (2014). *Discussiebijdrage t.b.v. TBO Zelfstandigen zonder personeel*, 29 oktober, Den Haag.
- Helliwell, J., R. Layard & J. Sachs (eds.) (2014). *World Happiness Report 2013*, United Nations.
- Heyma, A. & S. van der Werff (2013). *De sociaaleconomische situatie van langdurig flexibele werknemers*, Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Kok, L., B. Baarsma & A. Heyma (2014), *Nieuw ontwerp sociaal beleid*, Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Miljoenennota 2015 (2014), *Uit de schaduw van de crisis*, Den Haag.
- Ministerie van Financiën (16 september 2014). *Keuzes voor een beter belastingstelsel*, kenmerk: AFP/2014/780. Den Haag.
- Pleijers, A. & P. de Winden (2014). *Een leven lang leren: deelname aan opleidingen, informeel leren en ervaren resultaten*, Sociaaleconomische trends, september 2014, 01 1. Den Haag: CBS.
- Van der Meer, P. (14 januari 2013). *Geluk en werkloosheid*, blog, Expertise Center Human Resource Management en Organizational Behavior van de faculteit Economie en Bedrijfskunde aan de Rijksuniversiteit Groningen.





# Een sociaal-liberaal perspectief op de toekomst van werk

Dr. Corina Hendriks, wetenschappelijk medewerker Mr. Hans Van Mierlo Stichting

Het is u vast niet ontgaan, de kranten staan er vol van. Er is momenteel van alles te doen rondom de flexibiliserende arbeidsmarkt, bijvoorbeeld de problemen rondom schijnzelfstandigheid en het ontslag van uitzendkrachten om onder nieuwe regelgeving uit te komen. Daarnaast is er de vraag wat te doen met een onverzekerde, zieke zzp'er die ook nog eens geen pensioen opbouwt. Sommigen zoeken vooral naar oplossingen in de sfeer van 'terug naar vast' en in de oude zekerheden van de tweede helft van de 20ste eeuw. Deze zoekrichting heeft naar mijn mening weinig gevoel voor de tijd waarin we leven. De zekerheid van vast is bovendien steeds vaker een schijnzekerheid. Echt 'vast vast' bestaat allang niet meer. En dat willen we overigens zelf ook steeds minder.

De 21ste eeuw is en wordt in onze ogen steeds meer een tijd waarin het zelfbeschikkende sociale individu centraal staat, die naar eigen inzicht zijn eigen leven wil leiden. Dit geldt ook voor zijn werkzame leven. Daarnaast is het een tijd waarin bedrijven steeds sneller en flexibeler moeten insprijnen op veranderingen in de economie om mee te kunnen komen. Een flexibele werkrelatie biedt naar onze mening grote kansen voor mensen en bedrijven, maar dan moeten we flexibel werk wel anders inrichten dan nu het geval is. Nieuwe vormen van 'flex' vragen namelijk om nieuwe vormen van zekerheid.

De grote vraag die nu voor ons ligt, is hoe we deze nieuwe zekerheden concreet vorm kunnen geven. Hierbij ontkomen we niet aan het bekijken

van onze arbeidsmarkt als geheel, met alle bijbehorende instituties. Met alleen een alternatief voor de VAR-verklaring, of een meer toegankelijke arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zzp'ers, redden we het niet. De problematiek rondom de flexibiliserende arbeidsmarkt is onderdeel van een veel breder vraagstuk over hoe we ons werkend leven in de toekomst willen vormgeven en welke rechtsorde van de arbeid, welke arbeidsmarktinstituties en sociale regelingen, hierbij passen. Met wat knip- en plakwerk het oude bewaren of aanpassen, gaat ons niet verder helpen. We moeten op dit moment eerst de vraag stellen wat we belangrijk vinden als het gaat over de toekomst van ons werk. En welke waarden en uitgangspunten voor ons leidend zijn bij de toekomstige inrichting van ons arbeidsbestel.

### **Flex door een sociaal-liberale bril**

Het is deze discussie over onze uitgangspunten, en de toepassing ervan, waaraan ik namens de Van Mierlo Stichting vandaag een specifieke bijdrage wil leveren. Met mijn bijdrage wordt een eerste duit in het zakje gedaan door de huidige situatie rondom flex te bezien vanuit een sociaal-liberale bril. Hiermee geef ik ook een doorkijkje naar de sociaal-liberale fundamenten van het 21ste eeuwse arbeidsbestel dat wij voor ogen hebben. Daarbij zou bijvoorbeeld een verplichte basisverzekering voor alle werkenden heel goed passen.

Om het meteen heel helder te stellen: er is helemaal niets mis met flexibel werk. Het geeft werkgevers en werkenden de vrijheid en wendbaarheid om in te spelen op veranderende wensen en behoeftes in economie en samenleving. De enorme groei van zzp'ers in Nederland is wat ons betreft dus ook iets om trots op te zijn, en niet iets om te beteugelen - wat nu een beetje de tendens is. Hetzelfde geldt voor tijdelijk werk waar dat nodig en wenselijk is, of als opstapje om elkaar als werkgever en werkende te leren kennen.

Er is overigens ook niet per se iets mis met ‘vast’ werk. Het biedt werkgevers en werkenden de verbondenheid en stabiliteit die nodig is om langdurig in elkaar te investeren. Waarbij langdurig allang niet meer veertig jaar hoeft te betekenen, het gaat vaker om vijf tot tien jaar. Onze economie heeft beide soorten werkrelaties en contractsvormen nodig. Het is goed te beseffen dat het om zeer diverse en verschillende soorten werkrelaties gaat, wanneer we spreken van flexwerkers. Het gaat om seizoensarbeiders tot mensen met een tijdelijk jaarcontract, van uitzend- of oproepkrachten tot zzp’ers in de bouw of in de dienstverlening. Het is eigenlijk onmogelijk om over flexwerk in algemene zin te spreken.

### **Vrijheid en arbeidsrelaties**

Wat wel een probleem vormt, is dat bestaande instituties en regels rondom alle soorten werk niet meer goed functioneren. Dit leidt tot teveel onzekerheid voor sommige mensen, en teveel zekerheid voor anderen. De probleemanalyse is nagenoeg bekend. Barbara Baarsma heeft in haar bijdrage zojuist de hoofdlijnen ervan geschetst. Ik herformuleer graag enkele problemen vanuit sociaal-liberaal perspectief, vanuit de waarden die wij belangrijk vinden.

Voor deze analyse put ik uit het werk voor een essay over de D66-richtingwijzer *Beloon Prestatie, Deel de Welvaart* dat na de zomer bij de Van Mierlo Stichting zal uitkomen.

We beginnen met het centrale doel van alle liberalen: het nastreven van individuele vrijheid om je leven naar eigen inzicht in te richten. Hierbij hoort ook de vrijheid om bijvoorbeeld een eigen bedrijf te beginnen of om wel of niet geld opzij te leggen voor ‘later’ of onvoorziene situaties. Deze vrijheid is echter niet onbegrensd, maar houdt op waar de vrijheid van een ander begint. Of anders geformuleerd: jouw vrijheid mag de vrijheid van een ander niet schaden.



En dat is precies wat er momenteel wel gebeurt als het gaat om sommige vormen van flexwerk, bijvoorbeeld tussen zzp'ers onderling. Zzp'ers die in vrijheid kiezen geen arbeidsongeschiktheidsverzekering af te sluiten, kunnen er hiermee voor zorgen dat andere zelfstandigen – die dit wél willen – in hun keuzevrijheid worden beperkt. Deze verzekering wordt simpelweg te duur als vooral mensen met een risicovol beroep, bijvoorbeeld in de bouw, zich verzekeren en anderen niet. Maar liefst 60 procent van de zzp'ers geeft aan dat de hoge prijs de reden is om geen verzekering af te sluiten. De vrijheid van de één leidt daarmee tot onvrijheid voor een ander.

### **Hoeveel vrijheid perken we in?**

Er bestaat ook een andere variant van dit zogeheten schadebeginsel. Jouw eigen vrijheid nu, kan je eigen vrijheid later schaden. De keuze om geen pensioen op te bouwen – ongeveer de helft van alle zzp'ers legt momenteel geld opzij voor een pensioen – kan betekenen dat je op je 65ste (plus zoveel maanden) alleen een AOW hebt. Natuurlijk hoeft dit geen probleem te zijn, maar het is wel een probleem vanuit sociaal-liberaal perspectief als mensen door hun beperkte rationaliteit er te laat in hun leven achterkomen hoe belangrijk ze iets extra's in hun pensioen vinden.

De cruciale vraag voor ons als liberalen is in hoeverre we de vrijheden van mensen nu willen inperken om hun eigen vrijheden later of de vrijheden van anderen (nu en later) te beschermen. Het is goed om hierbij te benadrukken dat sociaal-liberalen 'vrijheid' vooral invullen in termen van zelfbeschikking: het hebben van regie, van invloed en controle over je eigen leven. En dit geldt wat ons betreft voor alle individuen, niet alleen de mensen die zichzelf in vrijheid toch wel redden. Het gaat er ons met andere woorden om dat iedereen gelijke kansen heeft om zijn eigen leven te leiden.

Een flexibiliserende arbeidsmarkt kan deze kansengelijkheid enerzijds bevorderen. Flexwerk kan als opstapje dienen tot de arbeidsmarkt. Bovendien kan het voor meer doorstroming op de arbeidsmarkt zorgen, zodat buitenstaanders ook een kans hebben op een baan. Daarnaast past tijdelijk en flexibel werk gewoon bij iemands leven of levensfase. Hetzelfde geldt voor het combineren van verschillende banen, of het combineren van zorg en werk. Oplettendheid is echter geboden wanneer flexibiliteit en daarmee onzekerheid zich opstapelt. Voor bepaalde groepen werkkenden, die toch al kwetsbaar zijn, kan onzekerheid structureel worden. Deze mensen kiezen over het algemeen niet zelf voor flexibel werk.

### **Verbondenheid en kansengelijkheid**

Teveel onzekerheid kan de prestaties en het welbevinden van mensen onder druk te zetten, omdat ze zich voortdurend zorgen maken over hun volgende baan, en daarmee hun bestaan. Ons streven naar kansengelijkheid en zelfbeschikking komt verder onder druk te staan als ook minder wordt geïnvesteerd in de ontwikkeling van flexwerkers. Het is in dit perspectief zorgwekkend dat bij flexwerkers beduidend minder aandacht is voor scholing en ontwikkeling dan bij werknemers in vaste dienst. Het gaat om zo'n tien procentpunt minder, vooral bij flexkrachten zonder uitzicht op een vast contract.

Naast de waarde van individuele vrijheid, is voor sociaal-liberalen de waarde verbondenheid belangrijk. Sociaal-liberalisme betekent vrij vertaald “vrijheid in verbondenheid”. Dit benadrukt dat vrije individuen samen met anderen hun leven vormgeven en dat het leven ook door anderen wordt beïnvloed. Vanuit deze verbondenheid draagt het individu verantwoordelijkheid voor het geheel. Dit verplicht ons – moreel, niet juridisch – tot nadenken over

de consequenties van ons individuele handelen voor anderen. Dat houdt tevens in dat een werknemer met een mooi vast dienstverband zich niet kan onttrekken aan een debat over wat dit betekent voor anderen. Sterker nog, het gaat om het bewustzijn dat jouw succes mede mogelijk wordt gemaakt door anderen en de sociale en institutionele omgeving waarin je leeft. En dit voorrecht verplicht.

Onze nadruk op vrijheid in verbondenheid betekent ook dat we moeten nadenken over de manier waarop lusten en lasten worden verdeeld in de samenleving. En of deze verdeling wel of niet rechtvaardig is. Er bestaat geen algemeen geldende theorie over wat precies rechtvaardig is. We moeten hierover met elkaar in gesprek. Als het gaat om flexibilisering wil ik u voor nu het bekende gedachte-experiment meegeven van de Amerikaanse filosoof John Rawls.

### **Een sluier van onwetendheid**

In dit experiment bevindt u zich achter een zogeheten “sluier van onwetendheid” waarbij u niet weet of u man of vrouw bent, hoog- of laagopgeleid, gezond of niet gezond. Hoe rechtvaardig zou u het vinden als u die persoon bent die van de ene tijdelijke baan naar de andere hopt, zonder een “wenkend perspectief” om uw leven echt naar eigen inzicht in te richten? En dat u bijvoorbeeld niet zo makkelijk een huis kunt kopen, en dus ook nog even wacht met de beslissing om al dan niet een gezin te starten, terwijl anderen in een hele andere situatie zitten?

Laat ik het nogmaals nadrukkelijk herhalen in deze veelheid aan kritiek op de flexibiliserende arbeidsmarkt. Er is niks mis met flexwerk an sich; er zitten vele voordelen aan die passen bij de behoeftes van zowel werkgevers als

werkenden. Flex biedt kansen. Wat wel nodig is, is een nieuwe balans tussen vrijheid en zekerheid die voor alle werkenden geldt. Geen oude vrijheden en zekerheden voor sommige werkenden, maar nieuwe zekerheden en vrijheden voor iedereen. We moeten op zoek naar het spreekwoordelijke nieuwe ‘sociaal contract’ dat ons werkzame leven vormgeeft. Noem het een nieuwe rechtsorde van de arbeid.

In deze rechtsorde staat wat ons betreft het zelfbeschikkende sociale individu centraal dat zelf uitdenkt wat hij of zij wil doen en wil bereiken. De nieuwe zekerheden die bij deze vrijheid passen moeten er enerzijds voor zorgen dat mensen met flexibiliteit kunnen omgaan. Dan hebben we het over het mooie woord *employability*; werkenden moeten ernaar streven om inzetbaar te zijn, zich te ontwikkelen en aantrekkelijk te blijven voor werkgevers. Dit geldt overigens zeker ook voor werkenden in vaste dienst! Anderzijds gaat het er om de negatieve gevolgen en risico’s van flexibilisering te dempen, op dat er een basis is om op terug te vallen als het tegenzit. Niet alleen voor uzelf, maar ook voor anderen.

## **Een basisverzekering voor iedereen**

Met betrekking tot dit laatste punt wil ik hier – en afsluitend – graag een concreet voorstel uitlichten. Er gaan momenteel veel stemmen op voor de invoering van een verplichte basisverzekering tegen ziekte en arbeidsongeschiktheid voor alle werkenden. Vanuit sociaal-liberaal perspectief is dit idee goed te verdedigen. Het biedt basiszekerheid voor iedereen die nodig is voor ieder individu om zich te ontwikkelen en te presteren. Wanneer je teveel zorgen hebt over de toekomst, kun je geen goed werk leveren. Daarbij moet echter wel ruimte zijn voor maatwerk en keuzevrijheid. Ruimte voor individuen – als werknemer, werkgever, opdrachtgever, opdrachtnemer en wat zo

meer – om met elkaar afspraken te maken over welk soort werkrelatie zij wensen en nastreven. Een basisregeling kan de juiste balans bieden tussen vrijheid en zekerheid waar wij naar streven.

Bovendien is het een manier om een gelijk speelveld te bewerkstelligen tussen werkenden, waardoor concurrentie op de kosten van zekerheid – want dat is nooit gratis – wordt voorkomen. Een basisverzekering kan werken als een *default* waar je altijd op kunt terugvallen ongeacht het soort contract dat je hebt. Contractvormneutraal heet dat. Dat vinden wij niet alleen rechtvaardig, het is ook nog eens praktisch. Omdat er niet voor iedere contractvorm aparte regelingen nodig zijn, wat alleen maar leidt tot een onnodig complex en onoverzichtelijk systeem. Vooral omdat het aantal soorten werkrelaties steeds diverser wordt en het gebied tussen werkgever en werknemer steeds grijzer, is dit een belangrijk pluspunt.

### **Een integrale hervorming van de arbeidsmarkt**

Een basisverzekering is een goed begin, maar zou niet het halve werk mogen zijn. Een basisverzekering functioneert alleen maar wanneer het wordt ingepast in een bredere, integrale hervorming van de arbeidsmarkt. Er moet meer gebeuren om nieuwe zekerheden en vrijheden vorm te geven. Van standaardcontractvormen met veel meer ruimte voor maatwerk tussen werkgever en werkenden tot soepele ontslagbescherming, van een sectoroverstijgend bestel van CAO's tot voor iedereen toegankelijke (persoonlijke) scholingsgelden.

Hoe deze hervorming van de arbeidsmarkt er precies uit moeten komen te zien – op basis van onze gedeelde sociaal-liberale waarden – daarover wil de Van Mierlo Stichting de komende maanden met u in gesprek. Hoe zou zo'n basisverzekering voor alle werkenden er uit kunnen zien? Een

politieke vereniging als D66 moet vanuit haar gedachtegoed de uitdagingen van haar tijd tegemoet treden en zich een mening vormen om de publieke meningsvorming te beïnvloeden. Ik hoop vandaag hiertoe een eerste aanzet hebben te geven.



**Van Mierlo Stichting** @VMStichting

**Ivo Thonon** @IvoThonon

Op [#allesflex](#) symposium [@Corina\\_Hendriks](#): “geen oude zekerheden en vastigheid voor sommigen, maar nieuwe, andere zekerheden voor allen.”

**Van Mierlo Stichting** @VMStichting

[@Corina\\_Hendriks](#): De zekerheid van vast is een schijnzekerheid. Echt ‘vast’ bestaat allang niet meer. [#Allesflex](#)

**Noelle sanders** @npsanders

[@VMStichting](#) [#allesflex](#) nieuwe vormen van flexarbeid vragen om nieuwe vormen van zekerheid [@corinahendriks](#)

**EstherLieveldVeerman** @Esther\_LieVee

Baarsma: “Ned heeft t.o.v. EU veel zzp’ers. Een generiek beleid voor deze veelzijdige groep is moeilijk.” [#AllesFlex](#)

**Annelou van Egmond** @AnnelouEgmond

Goed voorstel: Iedereen een arbeidscontract met bepaalde duur, zegt Barbara Baardma [#allesflex](#) symposium [@VMStichting](#)





# Colofon

## Sprekers en panelleden

**Barbara Baarsma.** Algemeen directeur van SEO Economisch Onderzoek en hoogleraar Marktwerking- en mededingingseconomie aan de UvA.

**Steven van Weyenberg.** Tweede Kamerlid voor D66. Van Weyenberg neemt onder meer zitting in de Kamercommissie Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

**Marjolein ten Hoonte.** Directeur arbeidsmarkt en MVO bij Randstad Groep Nederland.

**Gijs van Dijk.** Bestuurslid FNV.

## Mr. Hans van Mierlo Stichting

**Corina Hendriks.** Wetenschappelijk medewerker van de Mr. Hans van Mierlo Stichting. Momenteel werkt Hendriks aan een essay over de toekomst van werk.

**Frank van Mil.** Wetenschappelijk directeur van de Mr. Hans van Mierlo Stichting.

**Jan-Willem Holtslag.** Voorzitter van de Mr. Hans van Mierlo Stichting.

**Redactie:** Mark Snijder, Jasper Bongers, Laura van Dijk

**Vormgeving:** Vera Steutel

**Drukkerij:** Van Deventer bv

**ISBN:** 978-90-814507-6-8