

door **Gerrit Zeilemaker**  
**10 maart 2020**

Met veel tamtam is onlangs [het rapport](#) van de Commissie Regulering van Werk aan minister Koolmees (D'66) gepresenteerd. Koolmees noemde het rapport 'evenwichtig'. Het rapport van de Commissie Borstlap, zoals de commissie naar zijn voorzitter wordt genoemd, begint voortvarend: 'bakens moeten verzet worden' en 'pleisters plakken' gaat niet meer, er zijn 'fundamentele aanpassingen' nodig. De verbeteringen in het rapport zijn echter boterzacht en de verslechtingen zeer concreet.

Volgens het rapport heeft rond 60% van de werkenden in Nederland een vast contract en 40% een flexibel contract. Van vrijwilligheid is geen sprake: 80 tot 90% van de flexwerkers wil liever een vast contract. Flexwerkers hebben een fors grotere kans om werkloos te worden en verdienen gemiddeld zo'n zeven procent minder voor hetzelfde werk als hun collega's met een vast contract. De kans op armoede is onder flexwerkers drie keer zo groot.

Flexibele werknemers hebben minder toegang tot scholing, doen vaker gevaarlijk werk, zijn vaker slachtoffer van een arbeidsongeval en hebben minder toegang tot een bedrijfsarts. Ze doen noodgedwongen vaker een beroep op regelingen rond werkloosheid, ziekte- en arbeidsongeschiktheid en bijstand. Het rapport concludeert dat 'de kosten van flexibele contracten dan ook gedeeltelijk worden afgewenteld op het collectief.'

'Iedereen' heeft belang bij 'nieuwe spelregels in de wereld van werk' en 'minder flex', stelt het rapport. Niet iedereen voelt zich echter aangesproken, want de Nederlandse werkgevers hebben erg veel belang bij de twee miljoen goedkopere flexibele werknemers en 1,1 miljoen zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). De werkgeversorganisaties VNO en MKB vinden dat het rapport het vaste contract 'heilig verklaart' en ze zijn vooral tegen het principe dat alle werkenden werknemer zijn tenzij iets anders blijkt. Daarmee wordt de werknemer op een voetstuk geplaatst en dat past niet meer bij een 'moderne arbeidsmarkt'. <sup>1</sup>

## **Hoe komt Nederland eigenlijk aan al die flexibele banen?**

Het grote aantal flexibele banen en zzp'ers is vooral het gevolg van regeringsbeleid. "Het komt niet door conjunctuur of de globalisering of de technologie, het komt doordat we het zo geregeld hebben. Als je de kraan zelf hebt opgezet, kun je hem ook weer dichtdraaien" aldus de oud-directeur van het Centraal Planbureau Laura van Geest. <sup>2</sup> Voor één keer ben ik het met haar eens: we kunnen de kraan zelf dichtdraaien. Maar waarom hebben 'we' die kraan dan opgedraaid?

## Een greep uit de geschiedenis

Opeenvolgende regeringen kwamen aan de eisen van ondernemers tegemoet die de regels van de arbeidsmarkt aangepast wilden zien: vooral de werkers moesten zich aanpassen aan de 'eisen' van de markt. Met uitspraken van minister-presidenten zoals Lubbers: "Nederland is ziek", het 'afschudden van ideologische veren' van Wim Kok, de 'VOC-mentaliteit' van Balkenende <sup>3</sup> en 'visie is als een olifant die het zicht belemmert' van Mark Rutte werd de publieke opinie gemasseerd en de vakbonden in het defensief gedrongen. Economen deden de rest met uitspraken als "In een markteconomie is dynamiek onvermijdelijk. De arbeidsmarkt moet daarom flexibel zijn." Verder bewijs hoeft niet geleverd te worden. Het zijn natuurlijk vooral de werkenden die flexibel moeten zijn.

## Het Akkoord van Wassenaar en voorwaarden van het FNV

In 1982 werd het Akkoord van Wassenaar gesloten, waarmee het FNV, de Federatie Nederlandse Vakbonden, akkoord ging met loonmatiging in ruil voor arbeidstijdverkorting als herverdeling van arbeid. Het FNV ging aldus akkoord met 'de versterking van de concurrentiekracht van ondernemingen en in samenhang daarmee verbetering van de rendementspositie.' 'Gelet op de zwakke financiële positie van de bedrijven, [mocht] een betere verdeling van de bestaande werkgelegenheid niet tot een verhoging van de kosten leiden.' De herverdeling van arbeid is later als beleid losgelaten, de loonmatiging niet. <sup>4</sup>

Op een FNV-kongres in 1984 werd de resolutie *Arbeid en Solidariteit* vastgesteld, waarin onder voorwaarden de vakcentrale flexibiliteit wilde toestaan. Voorwaarden waren een 'volwaardige rechtspositie voor het hele personeel' en 'verzet tegen verschillende rechtspositieregelingen voor afzonderlijke groepen werknemers'. Maar met name de metaalwerkgeversorganisatie FME eiste flexibele prestatiebeloning, deeltijdarbeid en flexibele werktijden en flexibele werknemersbestanden. Met daaraan gekoppeld zaken als versoepeling van het ontslagrecht, het vergroten van de afstand tussen lonen en uitkeringen en het bestrijden van collectieve arbeidstijdverkorting.

De werkgevers namen toentertijd Japan met zijn nieuwe managementmethoden als voorbeeld, hoewel een werkgever moest constateren dat er 'vaak middeleeuwse sociale toestanden heersten'. Zo heerste bij Toyota een 'geweldige tempodrang bij kort-cyclisch monotoon werk, waarbij nauwelijks sprake is van pauzes'. Uiteindelijk druppelden deze Japanse toestanden met hun uiterste flexibiliteit ook Nederland binnen, met Volvo Car die als eerste dit systeem invoerde. Een medewerker noemde het een 'ren-je-rot-systeem'. <sup>5</sup> De voorwaarden van het FNV delfden al snel het onderspit.

## Het keukentafel-akkoord: een wet tegen flex

In 1995 wilde de minister van Sociale Zaken Melkert iets doen aan het toenemende aantal uitzendkrachten en tijdelijke contracten. Op basis van een nota *Flexibiliteit en Zekerheid* kwam men aan de keukentafel van de toenmalige coördinator arbeidsvoorwaarden van het FNV, Lodewijk de Waal, tot afspraken. Eveneens aanwezig was een vertegenwoordiger van de werkgevers VNO-NCW en een bestuurslid van de uitzendgigant Randstad als vertegenwoordiger van de uitzendbranche. Ze kwamen tot een compromis: de vakbonden erkenden uitzendbureaus als normale werkgevers en de uitzendbureaus zouden hun werknemers als normale werknemers gaan behandelen. In ruil daarvoor hoefden uitzendbureaus geen vergunning meer aan te vragen bij de overheid. Het gevolg was een explosie van nu meer dan achtduizend uitzendbureaus. De branche is een soort Wilde Westen geworden, de uitzend-CAO wordt op allerlei manieren ontdoken en de verantwoordelijkheid wordt naar speciaal opgerichte dochterondernemingen doorgesluisd. <sup>6</sup>

Achteraf stelt [de Waal](#) dat de Flexwet de bedoeling had ‘flex minder flex en vast minder vast’ te maken. Ook was de wet vooraf bekeken door juristen van de overheid, de werkgevers en de vakbonden. Dat bekijken door juristen heeft er misschien wel voor gezorgd dat de Flexwet een gatenkaas werd en het tegendeel bereikte van wat het doel was. Advocatenkantoren verdienen nu eenmaal het meest door te werken voor grote bedrijven. Wat wil je tenslotte in een land waar de oprichter van uitzendbureau Randstad en de ‘grondlegger van de flexibele arbeidsmarkt’ met [44 miljard](#) ook de op één na rijkste is, en waar de gewezen vakbondsleider Lodewijk de Waal, namens de Staat der Nederlanden [commissaris](#) werd bij ING... Echter ‘flex minder flex en vast minder vast’ maken is nu precies datgene wat ook de commissie Borstlap voorstelt!

## Nog een wet tegen flex

Ook de regering Rutte II wilde in 2015 met de wet *Werk en Zekerheid* een ‘nieuw evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid op de arbeidsmarkt, waarbij tweedeling op de arbeidsmarkt tussen mensen met een vaste baan en flexwerkers wordt verminderd.’ De regels voor ontslag werden gestroomlijnd en de ontslagvergoeding werd ‘transitievergoeding’, maatregelen die het langdurig gebruik van flexibele arbeidsrelaties moeten ontmoedigen en sneller tot een vast contract leiden. Verkorting van de maximale werkloosheidsduur werd het ‘[activerend maken](#) van werkloosheidsuitkeringen’ genoemd.

Een meldpunt van de vakbond CNV (Christelijk Nationaal Vakverbond) [meldde](#) al snel dat als gevolg van de wet honderden bedrijven flexwerkers gingen ontslaan.

## En nóg een wet tegen flex

Per 1 januari 2020 is een nieuwe wet *Arbeidsmarkt in Balans* in werking getreden. Ook deze wet had als doel flexwerk af te remmen en vaste banen te stimuleren. Onder andere door de premie voor de werkloosheidswet voor vaste krachten te verlagen en voor flexkrachten te verhogen, waardoor flexkrachten duurder werden. Maar flexwerkers krijgen in het nieuwe bestel [pas na drie jaar](#) een vast contract, dat was vroeger twee jaar. Het ontslag werd – eens te meer! – makkelijker gemaakt. Onmiddellijk bleken werkgevers via allerlei constructies de wet te ontduiken. Een medewerker van het FNV verwoordde het [aldus](#): “

“Er bestaat in Nederland een complete industrie van adviseurs en tussenpersonen die voortdurend nieuwe manieren bedenken om arbeid goedkoop te maken en werkgeversverantwoordelijkheden af te schuiven op werkenden. Werkgevers worden bijna uitgenodigd om te gaan concurreren op arbeidsvoorwaarden in plaats van op echte innovatie.”

## En nu de commissie Borstlap tegen flex: ontlast het werkgeverschap

Terwijl werkenden veertig jaar loonmatiging, toename van arbeidsproductiviteit, verslechtering van de rechtspositie en belastingverhogingen moesten slikken kregen ondernemers lastenverlaging en rijkelijke subsidies. Zo zijn de ondernemerssubsidies, zoals de zelfstandigenaftrek en mkb-winstvrijstelling, opgelopen naar circa 3,8 miljard euro in 2019. De vennootschapsbelasting maakt nog geen 8,5% van de totale rijksbelasting en premieontvangsten uit, terwijl loon- en inkomstenbelasting meer dan 36% uitmaken. De omzetbelasting (btw), waarvan het laagste tarief onlangs met 50% (!) is verhoogd, is met 53 miljard 18,6% van de totale belastinginkomsten.

Het verwennen van de ondernemers is ook uitgangspunt van het rapport van de commissie Borstlap. ‘Ontlast het werkgeverschap’ heet het. Dus adviseert de commissie feitelijk om iedereen flexibel te maken “door de werkgevers soortgelijke rechten toe te kennen als de rechten van werknemers op grond van de Wet flexibel werken.” En verder: “Dit betekent concreet dat de interne wendbaarheid [flexibiliteit G.Z.] binnen het contract voor onbepaalde tijd voor werkgevers wordt vergroot op het terrein van de arbeidsomvang en salaris (tot een bepaald percentage), maar ook op het terrein van functie, werklocatie en arbeidstijden. De werkgever krijgt de mogelijkheid deze arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen indien bedrijfseconomische omstandigheden daartoe aanleiding geven. (...) de werknemer dient dit aanbod te accepteren, tenzij sprake is van zwaarwegende belangen aan zijn kant.” Dit maakt ‘deeltijdontslag’ met ‘teruggang in salaris’ mogelijk. “Via een trapsgewijze afbouw [van salaris] heeft de werknemer de kans aan de nieuwe situatie te wennen...” Dat hiermee het oorspronkelijke idee van de Wet flexibel werken totaal omgedraaid en de werking van de wet feitelijk onmogelijk gemaakt wordt, schijnt de commissie [niet te deren](#).



*De Belgische socialistische Bediendenbond (BBTK) in actie tegen flexi-jobs, 17 januari 2018. Overal in Europa zijn de arbeidsomstandigheden een ‘parameter’ die moet aangepast worden om de winstmarges te garanderen.*

Om de ondernemers nog meer te verwennen: in ruil voor een eventueel verminderde ‘[externe flexibiliteit](#)’ moet de ‘ontslagbescherming eenvoudiger’. Nu geldt dat een (kanton-)rechter de arbeidsovereenkomst niet kan ontbinden als een redelijke grond ontbreekt en de werknemer stelt dat hij zijn baan wil behouden. Het ‘instandhouden van de arbeidsovereenkomst tegen de zin van een werkgever in’ past volgens de commissie niet meer binnen de ‘wendbare organisatie’ die de commissie voor ogen staat. Als de ondernemer de arbeidsovereenkomst wil beëindigen wegens disfunctioneren of een verstoorte arbeidsrelatie moet dat kunnen. Tenslotte “is het van belang het werkgeverschap niet zwaarder te maken dan noodzakelijk. De last van het werkgeverschap moet (...) te dragen zijn.” En zo wordt de wereld op zijn kop gezet. De ondernemer in zijn oneindige goedheid torst een zware last aan werkkenden, waarvan het onduidelijk is waarom hij ze überhaupt in dienst wil nemen.

### **De ene flexibiliteit uitruilen voor de andere: logisch toch**

De focus op duurzame arbeidsrelaties, dat wil zeggen minder flexibele banen, heeft volgens de commissie als ‘logische consequentie’ voor ondernemers grotere vrijheid om werknemers tussen locaties te schuiven, salarissen te verlagen via deeltijdontslag, gemakkelijker te ontslaan. Met andere

woorden: de ene ‘onbalans op de arbeidsmarkt’ moet door een andere onbalans vervangen worden. Maar daarmee zijn flexibele banen niet verdwenen, want de commissie wil de externe flex binnen het arbeidsrecht terugdringen met een ‘ordering van contractvormen’, maar wil de ‘toegevoegde waarde’ van flex graag behouden.

Wel krijgen de werkers hulp van een ‘arbeidsombudsman’ om hun rechten uit te leggen en moeten ze de transitievergoeding bij ontslag in een ‘persoonlijk ontwikkelingsbudget’ steken, waarmee ze zich een ‘leven lang’ kunnen ontwikkelen. Kennisveroudering moet verplicht (!) in de loopbaanwinkel voorkomen wordt, terwijl de werkloosheidsuitkering hoog, maar wel kort moet worden. Het gaat om een ‘proactief, activerend arbeidsmarktbeleid’ in een ‘doorgroeihuis’, maar wel één die de ‘werkgevers ontzorgd en compenseert voor productieverlies en begeleidingskosten’. De werknemers moeten dus hun transitievergoeding inleveren en de werkgevers worden volledig gecompenseerd.

## Vakbonden doen niet mee en solidariteit bestaat niet

Opmerkelijk is dat geen enkele rol voor de vakbonden is weggelegd <sup>7</sup>. Echte vakbonden zijn toch per definitie de echte ‘arbeidsombudsmensen’. Ook lijkt het alsof de arbeidsrechtbescherming van werknemers uit de goedheid van de werkgevers bestaat en niet in bittere strijd en solidariteit veroverd is. De rechten van werkers worden daarom niet als een recht op zich beschouwd, als tegenwicht tegen de financieel economische overmacht van de ondernemers, maar als een onderhandelingsobject dat naar believen uitgeruild en aangepast kan worden naar de wens van de ondernemers. De jarenlange verslechtingen van de positie van de werkers wordt nu als argument beschouwd om als ‘logische consequentie’ de macht van de ondernemers te versterken. Daarmee rust het rapport op een wankel basis en zal gezien de geschiedenis het aantal flexibele banen niet verminderen, maar zal de basis zijn om de rechten van werkers verder uit te kleden.

---

Hits: 756

Dit delen:

[Facebook](#)

[Twitter](#)

## Voetnoten

1. Financieele Dagblad 23 januari 2020
2. Financieele Dagblad 31 januari 2020
3. Balkenende verwees naar de Vereenigde Oostindische Compagnie, het handelsvennootschap gesticht in 1602

dat een sleutelrol zou spelen in het Nederlands kolonialisme.

4. Zie de grafieken in [Akkoord van Wassenaar keerpunt op de arbeidsmarkt](#), Centraal Bureau voor de Statistiek, 2007. De volledige tekst van akkoord vindt u [hier](#).
  5. Zie Ruud Vreeman, [Flexibele arbeid](#).
  6. Zie De Groene Amsterdammer, [Terug naar de keukentafel](#).
  7. Ik bedoel hiermee echte vakbonden. Niet de gele vakbonden, zoals die van [Mei Li Vos](#) die vrijwel geen leden heeft en voor 90% door werkgevers gefinancierd wordt, maar wel voor de werkgevers zeer lucratieve CAO's afsluit.
-