

Vergaderjaar 2011–2012

**29 544**

**Arbeidsmarktbeleid**

**Nr. 395**

**VERSLAG VAN EEN RONDETAFLGESPREK**

Vastgesteld 31 mei 2012

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft op 25 april 2012 gesprekken gevoerd over **Flexibiliteit en Zekerheid**. Van deze gesprekken brengt de commissie bijgaand stenografisch verslag uit.

De voorzitter van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
Van Gent

De griffier van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
Post

**Voorzitter: Klaver**  
**Griffier: Lips**

Aanwezige leden: Azmani, Hamer, Van Hijum, Klaver, Koşer Kaya, Ulenbelt.

### **Blok 1: flexibele arbeidsrelaties bekeken vanuit verschillende verschijningsvormen**

#### **Gesprek met:**

- **De heer Schoenmaeckers (VNO-NCW)**
- **De heer Limmen (CNV)**
- **Mevrouw Passchier (FNV)**
- **De heer Van der Gaag (ABU)**
- **De heer Post (Stichting ZZP Nederland)**
- **De heer Claes (VPO)**

De **voorzitter**: Ik heet de aanwezigen welkom bij de hoorzitting over flexibiliteit en zekerheid op de arbeidsmarkt, een initiatief van de vaste Kamercommissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Ik heet in het bijzonder de gasten aan deze kant van de tafel welkom. Door alle politieke ontwikkelingen, «de nieuwe politieke situatie», moeten we het programma enigszins aanpassen. Het laatste blok zal niet tot 14.00 uur maar tot 13.30 uur duren. Ik stel voor om het tweede blok niet tot 12.05 uur te laten lopen maar tot 12.00 uur en tot 12.15 uur te pauzeren, zodat ook de mensen die in het laatste blok zitten voldoende ruimte hebben om hun bijdrage te leveren. Ik constateer dat de leden daarmee akkoord gaan.

Ik geef zo dadelijk eerst het woord aan de heer Schoenmaeckers. Ik verzoek alle gasten om twee minuten kort toe te lichten wat hun positie in dezen is, wat zij de commissie willen meegeven. Maakt u daarbij alstublieft gebruik van de microfoon, door het groene knopje aan en uit te zetten.

De heer **Schoenmaeckers**: Voorzitter. Ik begin met te zeggen dat rond dit onderwerp nogal eens een cijferbrij wordt opgeworpen. Ik hoop dat wij voorkomen dat wij daarin al te veel blijven hangen. De commissie heeft van ons een inbreng gehad waarin ook cijfers staan en zoals bekend, zijn er verschillende bronnen die verschillende berekeningen uitvoeren in relatie tot flexibele arbeidsrelaties – de omvang daarvan op de arbeidsmarkt – en de betekenis daarvan. Ik noem twee dingen die wij centraal stellen. Wij vinden dat in een serieuze discussie over dit onderwerp cijfers gehanteerd moeten worden waarin de heel kleine kruimelbaantjes, die vooral worden bezet door studenten en scholieren, niet worden meegeteld. Verder houden wij de zzp'ers buiten deze discussie omdat wij van mening zijn dat dat ondernemers zijn. Wij zijn niet blij met de onhelderheid die iedere keer weer ontstaat over de status en positie van zzp'ers. Dat zijn ondernemers en dat zou ook consequent in het arbeidsmarktbeleid en juridisch onder ogen moeten worden gezien. Onze analyse is dat door de jaren heen, vanaf het moment dat het akkoord Flex en Zekerheid werd gesloten, de betekenis van de flexibele arbeidsrelaties getalsmatig niet zo verschrikkelijk dramatisch is gewijzigd. Er zijn natuurlijk wel wat schommelingen en een zekere gestage toename van het aantal tijdelijke contracten. Dat heeft ermee te maken dat het steeds meer standaard is dat mensen eerst op een tijdelijk contract worden aangenomen voordat zij een zogenaamd «vast contract» krijgen. Ik spreek echt liever van een «contract voor onbepaalde tijd», want een «vast contract» kennen wij niet in ons arbeidsrecht. Verder zien wij dat in tijden dat het wat slechter gaat dit systeem precies doet wat het moet doen: het aantal vaste contracten wordt wat meer vervangen door tijdelijke

contracten met uitzicht op vast werk. Wat ons betreft, is daarmee bewezen dat dit systeem een oplossing biedt in plaats van een probleem vormt, zoals de laatste tijd steeds vaker de indruk kan zijn, gelet op de discussies.

De **voorzitter**: Ik geef nu graag het woord aan de heer Limmen van het CNV.

De heer **Limmen**: Voorzitter. Allereerst complimenteer ik de commissie ermee dat zij gegeven de huidige politieke situatie hiervoor de tijd neemt. Het is een belangrijk thema en goed om input hierop te kunnen leveren. Ik had verwacht dat begonnen zou worden over de cijfers en daarom geef ik voor de duidelijkheid aan waarom wij dit zo'n groot probleem vinden. Uit de UWV-cijfers blijkt dat 34% van de werknemers in Nederland te maken heeft met een flexibel dienstverband. Waarover gaat nu de hele controverse? Er zijn immers ook CBS-cijfers. Dat is makkelijk. Het CBS zegt: contracten voor bepaalde tijd tellen niet mee. Verder zegt het CBS: mensen met een contract van minder dan 12 uur per week tellen niet mee in de definitie. Daarom komen de cijfers van het CBS lager uit dan die van het UWV. Het is onze ervaring dat een contract voor bepaalde tijd geen zekerheid betekent voor werknemers. Daarom houden wij vast aan de UWV-cijfers.

Het lijkt mij goed om verder een paar algemene opmerkingen te maken. Wij maken ons grote zorgen over wat er gebeurt; dat is duidelijk. Wij zien dat door de groei van het aantal flexibele contracten de arbeidsmarkt maar ook de arbeidsverhoudingen op de werkvloer fundamenteel veranderen waardoor werknemers ...

De **voorzitter**: Wat u hoort, is de bel voor de plenaire zaal. Dat is de wekker van de voorzitter, een soort relikwie uit het verleden. Deze bel, de aankondiging dat de plenaire vergadering aanvangt, duurt een minuut. Wacht u maar even tot die voorbij is.

De vergadering wordt enkele ogenblikken geschorst.

De heer **Limmen**: Voorzitter. Ik maak nog vier opmerkingen. Ten eerste is het goed om te wijzen op het RWI-rapport Arbeidsmarktscan dat vorige week is uitgekomen. Dat zegt iets over de toekomstige tekorten op de arbeidsmarkt, namelijk dat het daarmee tot 2020 wel meevalt. Een van de argumenten dat wij ons niet druk zouden hoeven te maken over flexibilisering van de arbeid is dat er straks veel te veel banen zouden zijn. Dat valt in de praktijk in de komende acht jaar erg tegen. Ten tweede zou ik technische zaken kunnen noemen, die op de korte termijn qua wetgeving belangrijk zijn, maar ik zal daarop later nog schriftelijk terugkomen.

Ik zal tot slot aangeven wat wij van de Kamer verwachten en wat wij vooral niet verwachten. Wij willen vooral niet dat vanuit de landelijke overheid de flexibiliseringstrend wordt aangejaagd. Ik doel dan op de regels voor alleenwerkende zzp'ers, die nu niet onder het volledige arboregime vallen. Daarmee wordt concurrentie op arbeidsomstandigheden gestimuleerd en dat is ongewenst. Zo zijn er nog andere voorbeelden te noemen van wat er in de afgelopen tijd is gebeurd. Wij willen dat niet meer hebben.

Wij willen het wel hebben, om het maar even onparlementair te zeggen, over de wens om met de politiek in overleg en debat te gaan in de komende tijd, niet alleen om te praten over de flexibilisering, maar ook breder, over de arbeidsmarkt en over hoe wij ervoor kunnen zorgen dat die beter gaat functioneren.

De **voorzitter**: Het woord is aan mevrouw Passchier van het FNV.

Mevrouw **Passchier**: Voorzitter. Goedemorgen. Ik ben het op een punt eens met de heer Schoenmaeckers: laten wij het vandaag niet hebben over de echte zelfstandigen. Die hebben wij even buiten de haakjes van deze probleemsessie georganiseerd. Wij willen wel spreken over de schijnzelfstandigen: mensen, die naar onze mening ten onrechte als zelfstandigen worden behandeld. Wij vinden het van belang om te spreken over de mensen achter de cijfers. Laten wij vooral mensen laten onderzoeken hoe het allemaal met de cijfers zit. Wij zien veel te veel werknemers met onzeker werk. Wij vinden dat er in relatie tot die mensen gedesinvesteerd wordt in Nederland. Of het nu 20% of 30% is, het is te veel. Veel te veel goed werk wordt versnipperd en via slechte banen georganiseerd. Als voorbeeld noem ik de supermarkt waar wij onlangs nog spraken met één jongere van 23 jaar met een vaste baan die 75 jongeren van onder de 18 jaar moet aansturen. Als zij 18 jaar zijn, dan gaan zij eruit. In supermarkten is er juist veel werk dat structureel gedaan zou moeten worden door laagopgeleide mensen. Ik noemde maar één voorbeeld want voor meer voorbeelden is twee minuten niet genoeg. Wij zijn helemaal niet tegen flexibiliteit. Wij zijn daar zelfs voor. Wij zijn ervoor als dat wordt geregeld in behoorlijke banen en er meer nadruk wordt gelegd op functionele flexibiliteit en minder op klapstoelflex. Wij vinden dat heel slecht zowel voor mensen als voor de productiviteit van ondernemingen. Voor de toekomst is het heel slecht om zoveel mensen in banen met weinig perspectief en scholing organiseren. Volgens mij vindt iedereen in deze zaal dat de kloof tussen vast en flex kleiner moet. Zodra wij met elkaar praten over een oplossing, ontstaat er echter strijd. Wij denken dat er te veel nadruk wordt gelegd op beëindigingsregels. Er moet veel meer nadruk komen op wat er in de sociale zekerheid wordt gedaan, op het vervangen van kortetermijnsparen door langetermijninvesteren en voorkomen dat het water altijd naar het laagste punt stroomt.

De **voorzitter**: Voordat ik het woord geef aan de heer Van der Gaag van de ABU, schors ik de vergadering even omdat er een technische storing is. Het rondetafelgesprek is waarschijnlijk niet via de internetverbinding te volgen.

De vergadering wordt enkele ogenblikken geschorst.

De heer **Van der Gaag**: Voorzitter. Ondanks het feit dat wij slechts een heel klein percentage van de totale flexibiliteit vertegenwoordigen, zijn wij heel vaak het gezicht en de woordvoerder als het over flexibiliteit gaat. Ook alle kritiek wordt aan ons adres gespuid. Eigenlijk is de rol die wij spelen op de arbeidsmarkt veel belangrijker als de flexibiliteit als zodanig, de allocatie. Na de crisis kwam van de 388 000 werklozen een derde via het uitzenden terug, tien keer zoveel als de marktpenetratie. Ondertussen bedraagt het aantal doelgroepen 38%. Pas bleek uit een onderzoek van de vakbonden en de ABU dat 49% van de groep daadwerkelijk doorstroomt. Daaruit wordt duidelijk wat de keerzijde is van flexibiliteit. In de publiek-private samenwerking met het UWV en met gemeenten wordt een enorme prestatie neergezet. De bemiddelingsprestatie van het UWV zou buitengewoon gering zijn zonder het uitzenden. Tegelijkertijd biedt deze vorm van flexibiliteit de grootste vorm van zekerheid, zo ongeveer de dikste cao van Nederland. Op het punt van scholing kan ik tot mijn trots zeggen dat wij de vaste medewerkers bijna ingehaald hebben: 15,8, 16,4 en dat stijgt ongeveer 2% per jaar. Een recent bericht van het CBS luidt dat ook het aantal uren per week vrijwel gelijk is aan dat van alle vaste medewerkers in Nederland: 28 om 29. Wij zijn natuurlijk tevreden over onze rol in het bedrijfsleven en in relatie tot de werknemer. Wij vinden onszelf inderdaad te klein omdat er allerlei vormen van flexibiliteit naast ontstaan die veel minder bieden. Daarom

verwachten wij toch wel iets van de Tweede Kamer. Wij verwachten ingrepen of hervormingen in de sociale zekerheid, zodat er een betere balans ontstaat tussen vast en flex. Wij hebben daarover ook ideeën. Wij denken dat de individuele pensioenopbouw veel beter kan. Bovendien verwachten wij natuurlijk andere regels bij de AFM zodat hypotheeken kunnen worden aangeboden.

In relatie tot Flex en Zekerheid zeg ik dat de nulurencontracten en oproepcontracten al zouden verdwijnen. Laat dat dan ook maar gebeuren. Laat het resulteren in de goed geregelde flexibiliteit. Op het gebied van de malafide praktijken zijn wij goed op weg, maar moeten wij de slag afmaken. Verder moeten regels worden aangehaald zodat de ruimte voor uitzenden breder wordt.

**De voorzitter:** Het woord is aan de heer Post van de stichting ZZP Nederland.

**De heer Post:** Voorzitter. Ik begin met de bevestiging dat zzp'ers echte ondernemers zijn. Dat kan echter ook een doodoener zijn als er vervolgens wordt gezegd: er zijn geen problemen. Wij zoeken de problemen niet op, maar wij zien wel dat er misschien op een andere manier naar het flexwerken gekeken kan worden. Als er nu eens gewoon wordt gezegd: wij hebben te maken met allemaal mensen die aan het werk zijn. Het zijn allemaal werkenden. Dat werk brengt risico's met zich mee. Wij noemen dat arbeidsrisico's. Het belangrijkste is de ontwikkeling. Als de scholing goed is, dan geeft dat perspectief in de loopbaan, ongeacht of iemand zzp'er, flexwerker, uitzendkracht of vaste kracht is. Dat maakt dan niet uit. Scholing en opleiding bieden perspectief. Dat is belangrijk. Duurzaamheid is eveneens belangrijk, ook duurzaam ondernemerschap. Als mensen niet verzekerd zijn tegen arbeidsongeschiktheid, dan kan dat de duurzaamheid van het bedrijf sterk aantasten. Wij hebben een aantal van die arbeidsrisico's opgesomd. Die betreffen niet alleen loopbaanontwikkeling en scholing maar ook arbeidsongeschiktheid en de ouderdagsvoorziening. Wij hebben ideeën om daar collectief wat aan te doen. Daarmee zeg ik niet dat mensen voor hun verantwoordelijkheid moeten weglopen. Als je mensen onvoldoende faciliteiten biedt om pensioen op te bouwen en hen dwingt om individuele arbeidsongeschiktheidsverzekeringen af te sluiten, dan gaat het ook niet gebeuren. Dat geldt niet alleen voor zzp'ers maar in het algemeen. Regel het goed, want daarmee worden deze mensen volwaardig deelgenoot van de arbeidsmarkt.

**De voorzitter:** Het woord is ten slotte aan de heer Claes van de VPO.

**De heer Claes:** Voorzitter. Dank u wel voor de uitnodiging. Wij vinden het fijn om ons schriftelijke statement mondeling te kunnen toelichten. Ik begin graag met het wegwerken van een paar misverstanden. Als wij de kranten, de Kamervragen en de vakbonden geloven, dan is payroll een heel simpele omzeiling van het ontslagrecht. Niets is echter minder waar. Het doet ook pijn als dat wordt gezegd. Onze leden nemen geen medewerkers aan om ze te kunnen ontslaan. Dan zou te zot voor woorden zijn. Jammer genoeg zijn er wel excessen. Er is veel kaf onder het koren bij de payrollbedrijven.

Een tweede misverstand is dat wij rollebollend met de vakbonden over straat gaan. Ook dat is niet waar want op veel punten zijn wij het volledig eens met de vakbonden. Wij vinden het alleen jammer dat er geen nieuwe cao is gekomen voor payroll want de cao leverde toch een stukje ordening op. Wat niet is, kan evenwel nog komen. Onze deur staat wagenwijd open voor de vakbonden.

Waarmee kunnen wij helpen? Wij kunnen in ieder geval het Nederlandse bedrijfsleven flexibiliteit met zekerheid bieden. Wij zijn een goede,

laagdrempelige oplossing voor mensen die toetreden tot de arbeidsmarkt. Daarbij is te denken aan de Wajong, aan de jongeren, aan werklozen maar ook aan de 55-plusmarkt. Wij kunnen het mkb hoogwaardige HR-dienstverlening bieden. Dat komt zeker ook de werknemers ten goede. VPO biedt verder een stuk marketing en werkzekerheid in plaats van baanzekerheid.

Wat vragen wij eigenlijk van de Kamer? Wij vragen om een daadkrachtige aanpak van malafide bedrijven. Verder vragen wij om een goede aansluiting van regelgeving op de huidige praktijk. Tot slot nodig ik de Kamer uit om eens een bezoek te brengen aan een payrollbedrijf om in de praktijk te kijken hoe deze professionele HR-dienstverleners werken.

De **voorzitter**: Hartelijk dank. Van de kant van de Kamer zal nu een aantal vragen worden gesteld. Ik hoop dat het vervolgens tot een mooi gesprek komt. Ik geef allereerst het woord aan de heer Azmani van de VVD-fractie.

De heer **Azmani** (VVD): Voorzitter. Wij hebben dit blok eigenlijk gearrangeerd om de ervaringen van vertegenwoordigers van werkgevers in verschillende verschijningsvormen te ervaren. Mijn eerste vraag is allereerst gericht aan de organisaties die de werknemers vertegenwoordigen, dus de FNV en het CNV, en daarna aan de ABU, VNO en de VPO. Ik hoor graag wat de ervaringen zijn met uitzendkrachten, tijdelijke contracten en het payrollfenomeen. Het aantal uitzendcontracten is in principe niet toegenomen. Er is wel een toename in payrolling. Wat zijn evenwel de ervaringen van werknemers met de verschillende verschijningsvormen. Ik hoor daarop graag een reactie van de werknemersvertegenwoordigers.

De heer **Limmen**: Voorzitter. Wij hebben een heel ander beeld van payrolling. Wij beschouwen payrolling als een tussenhandel die geen meerwaarde biedt in het creëren van werkgelegenheid. Wij hebben eigenlijk twee fundamentele problemen met payrolling. Ten eerste creëert het de situatie waarin mensen gemakkelijker ontslagen kunnen worden. Als een bedrijf een opdracht aan de hand van payrolling vervult en die opdracht vervolgens eindigt, dan heeft het payrollbedrijf een bedrijfseconomische reden om het contract te beëindigen. Werknemers hebben volgens het ontslagrecht dan een minder sterke positie dan als sprake is van een directe arbeidsrelatie. Ten tweede komt het nogal eens voor dat er een verschil is in de arbeidsvoorwaarden. Dat kan buitengewoon fundamenteel zijn. Het kan dan gaan om zaken als pensioen, om wachtgeld, om vakantiegeld, kortom heel fundamentele beloningsverschillen. In essentie geloof ik dat van onderscheid maken tussen materieel werkgeverschap en formeel werkgeverschap, dus als je baas je baas niet is, alleen maar ellende komt voor werknemers. Ik geef altijd graag het voorbeeld van de onderwijzeres die aan het einde van het jaar, na weer een schooljaar les te hebben gegeven, afscheid neemt van haar collega's, tegen het schoolhoofd zegt «tot volgend jaar» en daarop de reactie krijgt van «wie weet», waarna blijkt dat zij via een payrollconstructie werkt, geen recht heeft op wachtgeld, niet wordt doorbetaald tijdens een vakantie en niet in een pensioenfonds van de onderwijssector zit. Waarom geef ik dat voorbeeld? Omdat mensen in het onderwijs over het algemeen hoger opgeleid zijn. Zelfs zij begrijpen het echter vaak niet. Het is een heel ingewikkelde constructie waarbij één ding duidelijk is, namelijk dat werknemers er een stuk slechter van worden. Misschien is het in het kader van de solidariteit tussen vakbonden dan chique als mevrouw Passchier wat meer zegt over het uitzenden. Dan hebben wij dit alvast gehad.

De **voorzitter**: Ik geef toch eerst het woord aan de heer Claes van de VPO. Vervolgens krijgt mevrouw Passchier het woord om daarop verder in te gaan.

De heer **Claes**: Dank u wel. Er werden twee redenen genoemd, waaronder de vrij simpele ontslagprocedure. Is er nog gekeken naar hoeveel dat is? Als wij naar de cijfers gaan kijken, dan blijkt dat 33% van de payrollkrachten in vaste dienst is. Het gemiddelde dienstverband is zo'n twee jaar en vier maanden. Feitelijk valt het gebruik van die ontslagprocedure in de praktijk nog wel mee. Ik zeg alleen wel dat er veel kaf onder het koren is. Dat is juist de reden dat de VPO met het keurmerk professioneel werkgeverschap begonnen is. Dat is gebaseerd op drie pijlers: de financiën moeten goed zijn, er moeten goede arbeidsvoorwaarden zijn en er moet goede dienstverlening worden geboden. Dat laatste wordt gebaseerd op transparantie; payrollbedrijf, inlener en payrollkracht moeten verrekke goed weten wat er precies is afgesproken en hoe dat is afgesproken, zodat er geen verrassingen mogelijk zijn. Soms komt het werknemers ten goede als zij via een payrollbedrijf werken. Zeker in het geval van de kleinere bedrijven gaan er nogal wat bedrijven failliet. Collega's die niet bij een payrollbedrijf werken, staan dan onmiddellijk op straat in tegenstelling tot de collega's die wel bij een payrollbedrijf werken en daar gewoon nog steeds in vaste dienst zijn. Op het punt van de arbeidsvoorwaarden het volgende. In de arbeidsvoorwaardenregeling van de VPO staat nadrukkelijk dat de arbeidsvoorwaarden van het inlenende bedrijf gehanteerd worden. Punt.

De **voorzitter**: Ik geef het woord aan mevrouw Passchier om hierop in te gaan.

Mevrouw **Passchier**: Ik probeer dat zo efficiënt mogelijk te doen en zeg daarom eerst iets over uitzendwerk. Dat geeft mij dan ook weer een haakje naar payroll. Ik probeer vervolgens nog iets te zeggen over dat tijdelijke werk.

In het uitzendwerk zijn zo'n vijftien jaar geleden nogal wat stappen gezet in Nederland om het te normaliseren. Daarvoor is een kader georganiseerd. Mensen hadden duidelijke contracten en een arbeidsovereenkomst met een uitzendbedrijf. Wij hebben wat bijzondere regels bedacht met de gedachte dat als uitzendbedrijven de opdracht zouden krijgen om echte werkgevers te worden en werkelijk werk zouden maken van de allocatiefunctie van uitzendwerk, namelijk het verbinden van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en mensen helpen op die arbeidsmarkt te komen, dat in het belang van werknemers kon zijn. Wij zijn natuurlijk heel kritisch gaan kijken of dat werkelijk zo was. Wij hadden een uitzend-cao waarin wij geprobeerd hebben om daaraan vorm te geven. Recentelijk hebben onze bondgenoten die de uitzend-cao uitonderhandeld hebben, een enquête gehouden onder uitzendkrachten. Uit de bijna 1400 reacties kwamen problemen naar voren die wij toen ook al zagen. Veel uitzendkrachten hebben het gevoel dat zij niet aan een vaste baan komen. Uitzendwerk is dus onvoldoende een opstap gebleken. Er zijn nog altijd discussies over het rondpompen van uitzendkrachten: mensen die steeds maar in kort uitzendwerk blijven hangen en niet aan een vaste baan komen. Tweederde van de uitzendkrachten zegt minder te verdienen dan de collega die hetzelfde werk doet. Zij vinden dat oneerlijk en daarover vindt ook voortdurend een debat plaats met de uitzendbranche. Een niet gering probleem ligt verder in waardering en respect: mensen willen normaal, als volwaardige collega's en werknemers worden behandeld. Er is verder nog een forse groep die zegt niet te kunnen rondkomen van het inkomen dat zij met uitzendwerk verdienen. Verder vinden zij dat zij onvoldoende toegang hebben tot opleidingen. Zo positief is het dus ook weer niet met die opleidingen.

Hoewel er over het uitzendwerk veel debatten zijn gevoerd, gaan wij als vakbeweging niet voorstellen om het af te schaffen. Met payroll hebben wij echter wel een echt probleem. Dat heeft te maken met de verdwijning van het werkgeverschap. Payrollbedrijven zeggen dat zij verschillen van uitzendbedrijven en rechtstreekse werkgevers. Elke keer als wij mensen tegenkomen die op basis van payroll werken, dan zeggen zij: ik dacht dat ik daar werkte, maar ik blijf een andere werkgever te hebben; ik dacht dat ik precies hetzelfde werk deed als de andere mensen die daar werken en dus recht had op hetzelfde loon en arbeidsvoorwaarden, maar dat is niet het geval. Het pensioen is vaak een probleem; waar dat is gebleven, is dan niet duidelijk. Een opdrachtgever, een school, kan besluiten dat een onderwijzeres het ene jaar goed in het team past en het volgende jaar niet meer nodig is zonder boodschap te hebben aan de voorwaarden waaronder de leerkracht verdwijnt. Wij vinden die verdwijning werkelijk onbeschaafd. Payrollers moeten kiezen. Als zij zich uitzenders willen noemen, dan moeten zij ook kiezen voor allocatie. Dat doen zij nu niet; iemand die als payroll in dienst is en zijn baan kwijtraakt, krijgt niet een nieuwe baan bij dezelfde payrollorganisatie.

De **voorzitter**: U moet afronden.

Mevrouw **Passchier**: Ik moet nog reageren op de vraag naar tijdelijk werk.

De **voorzitter**: Ook de andere collega's hebben nog vragen en ik wil graag met elkaar in gesprek blijven. Ik wil dus graag naar de heer Van der Gaag.

De heer **Van der Gaag**: Voorzitter. Als wij onderzoek doen, dan doen wij a-select onderzoek, onder tienduizenden en honderdduizenden mensen. Wij hebben recent samen met de FNV dat onderzoek gedaan onder 620 000 uitzendkrachten. Ongeveer 114 000 blijken daar langer dan twee jaar te hebben gewerkt. Slechts 9500 mensen hebben meer dan eens een uitkering ontvangen in de onderzoeksperiode. Toch nemen wij daarvoor verantwoordelijkheid in de cao-onderhandelingen. Wij proberen om ook voor die groep een duurzame oplossing te vinden. Uit de tevredenheidsonderzoeken komt aanmerkelijk meer naar voren. Slechts 27% van de uitzendkrachten wil een vaste baan. Een heel grote groep die die vaste baan niet wil, krijgt die toch. Ik zal niet zeggen «tegen wil en dank» maar het gebeurt toch. 19% gebruikt uitzendwerk om werkervaring te krijgen. Daarna volgen de bijbaners en de vakantie-werkers, de bewuste «werk-privébalansers». Dat is een mooie term voor ons. Het komt erop neer dat mensen gewoon zeggen: ik wil werken wanneer ik kan, niet wanneer ik niet kan, want ik heb een kind en wil dus alle vakanties vrij kunnen nemen. Dat zijn bewuste keuzes. De groep die op die manier voor flex kiest, is groter en groter aan het worden.

De **voorzitter**: Tot slot is het woord aan de heer Schoenmaeckers van VNO.

De heer **Schoenmaeckers**: Ik vertegenwoordig vandaag ook MKB-Nederland. Wij denken dat uitzendwerk niet meer weg te denken is en een vitale functie vervult in de arbeidsmarkt van dit moment. De heer Van der Gaag heeft dat plaatje voor de sector zelf helder geschetst. Ik kan namens de inleners alleen maar zeggen dat hoewel alles zijn rafelrandjes heeft, dit fenomeen niet weg te denken is en de Nederlandse arbeidsmarkt in de afgelopen jaren goed heeft doen functioneren. De minister van SZW heeft aan de Stichting van de Arbeid advies gevraagd over payroll. Dat advies is in concept klaar en het ligt al bij mijn leden. Bij ons zitten de leden aan het roer en ik hoor hen graag eerst



daarover voordat ik er al te veel over zeg. Ik zeg in elk geval dat payrolling een fact of life is in de arbeidsmarkt. Daaraan is behoefte. Die behoefte uit zich in stijgende aantallen van inleners die daarvan gebruik maken. Wij vinden dat payrolling netjes georganiseerd moet worden. De VPO probeert dat ook voortdurend te doen. Een essentieel element daarvan is dat wij van mening zijn dat helder moet zijn voor een werknemer dat hij in een payrollconstructie werkt. Waar dat niet het geval is, moet de rechtsbescherming van mensen versterkt worden. De rechtspraak heeft al lang duidelijk gemaakt dat dat een algemeen principe is waarvan moet worden uitgegaan. Men moet dat wel weten. Het mag geen sluipteg zijn, geen sneaky constructie. Het moet direct door de voordeur helder zijn hoe het zit. Naar mijn mening kunnen de VPO en een cao voor de VPO enorm bijdragen aan het voor elkaar krijgen daarvan. Het is jammer dat bonden zich van zo'n cao terugtrekken.

De **voorzitter**: Ik constateer dat de heer Azmani geen behoefte heeft aan een vervolgvraag. Omwille van de tijd geef ik dan het woord aan mevrouw Koşer Kaya van de D66-fractie.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Voorzitter. Ik stel een vraag aan mevrouw Passchier, de heer Limmen en de heer Schoenmaeckers. Wat zijn de twee hoofdoorzaken dat alle vormen van flexwerk zo groeien, de kloof tussen vast en flex niet kleiner wordt en jullie elkaar in de haren vliegen, zo begreep ik net van mevrouw Passchier? Mijn tweede vraag is gericht aan de heer Van der Gaag. Wat zou de overheid aan re-integratiegelden kwijt zijn geweest als er geen uitzendbranche was geweest? Is daarnaar wel eens onderzoek gedaan?

Mevrouw **Passchier**: Ik noem een aantal hoofdoorzaken. Toen wij over Flex en Zekerheid onderhandelden, en dachten dat wij een keurige dijk om de misstanden legden, is op hetzelfde moment een andere dijk doorgestoken. Om goede redenen hebben wij toentertijd bedacht dat de zorgplicht van werkgevers voor zieke werknemers steviger moest worden. Eerst is daarvoor loonbetaling bij ziekte aan toegevoegd; eerst zes weken, toen een jaar en toen twee jaar, voor vaste werknemers. Dat heeft goed uitgewerkt voor die vaste werknemers. Het is echter een risico dat een werkgever graag ontloopt als dat kan.

Zo zijn er meer zaken. Het feit dat er zoveel nulurencontracten, min-maxcontracten, uitzendcontracten zijn, ligt niet aan het ontslagrecht. Het gaat om het wegnemen van het risico op leegloopuren. Die nulurencontractanten in de zorg hebben helemaal geen nul uren, want zij werken natuurlijk gewoon. Niemand werkt nul uren. Men krijgt geen recht op meer dan nul, is beschikbaar voor veel en werkt elke keer als dat nodig is. Daarmee wordt risico afgewenteld, primair op de werknemer en secundair op de sociale zekerheid. Dat zijn kortetermijnbesparingen die het afwentelen op werknemers. Als het allemaal zo makkelijk is om het zo te doen en wij dat allemaal laten gebeuren, zonder de huidige regels over nuluren- en min-maxcontracten te handhaven – dat is een taak van zowel sociale partners als de overheid – dan loopt het water naar het laagste punt. Wij hebben om die redenen veel te veel laten lopen. Dat geldt ook voor tijdelijke contracten. Wij dachten dat die een opstap zouden zijn naar vast werk en dat mensen zouden doorstromen, maar dat is helemaal niet het geval. Het komt zelfs steeds vaker voor dat mensen drie keer achter elkaar een tijdelijk contract krijgen, dan drie maanden eruit gaan en vervolgens weer terug mogen komen voor de volgende serie tijdelijke contracten. Wij vinden dat echt misbruik van recht.

De heer **Limmen**: Hoe komt het nu dat wij in deze situatie terecht zijn gekomen? Dat is een heel terechte vraag. In essentie heeft het ermee te maken dat de ellende die te maken heeft met de grote flexibilisering aan

de echte onderkant van de arbeidsmarkt plaatsvindt. Wij hebben ons als vakbonden wellicht te laat gerealiseerd dat het debat vaak gevoerd wordt door mensen die geen problemen daarmee ervaren. In de vleesverwerkende industrie zit echter 80% van de werknemers in een flexbaan. De tegenstelling van vast en flex is vaak gelijk aan die van hoogopgeleid tot extreem laag opgeleid. Problemen zijn daardoor een heel lange tijd onzichtbaar gebleven en niet besproken. Ik denk wel eens dat degenen die oproepen tot een versoepeling van het ontslagrecht een beeld voor ogen hebben dat meer gericht is op het relatieve comfort van hoogopgeleide werknemers dan op de mensen die werken in de vleesverwerkende industrie, wat vaak ook migranten zijn.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Ik vind dit een heel interessant punt. Daar zit namelijk de kern van het probleem. Het ontslagrecht beschermt niet de mensen die aan de onderkant van de arbeidsmarkt zitten. Worden niet juist die mensen door dit stelsel gemangeld, omdat zij niet voor zichzelf kunnen opkomen? Wordt het geen tijd om wat breder naar het probleem te kijken?

De heer **Limmen**: Ik heb al aangegeven dat het CNV vindt dat daar breder naar moet worden gekeken. Ik wilde met mijn woorden aangeven dat een oproep tot versoepeling van het ontslagrecht die mensen niet helpt.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Misschien moet niet gesproken worden over «versoepelen» maar over «verbeteren».

De heer **Limmen**: Precies.

Mevrouw **Passchier**: Voorzitter. Wij moeten voorkomen dat deze discussie eindigt in een zero sum game, want dat is het niet. Het minder goed beschermen van vast werk zal niet leiden tot een betere bescherming van flexwerk. Die onderkant wordt nog beschermd door het ontslagrecht. In een keet met bouwvakkers zullen degenen met het normale dienstverband voor onbepaalde tijd enorm hechten aan het feit dat zij niet zomaar ontslagen kunnen worden. Dan moet er een redelijk debat plaatsvinden en een ontslagvergunning worden aangevraagd. Als er echter werkelijk crisis is in de bouw, dat wordt die ontslagvergunning heel makkelijk verleend. Alleen als er een collectief ontslag is, komt er een sociaal plan waaraan men misschien nog wat overhoudt. Er zijn dus wellicht wat problemen daar, maar die worden niet minder groot als de problemen met het flexwerk worden opgelost. Dat is helemaal niet het geval. Ik zou zeggen: zelfs het omgekeerde.

De heer **Schoenmaeckers**: In reactie op de vragen van mevrouw Koşer Kaya zeg ik dat wij op de arbeidsmarkt van vandaag een veelheid van verschillende typen arbeidsverhoudingen nodig hebben omdat bedrijven verschillen en in de tijd gezien in snel wisselende omstandigheden terechtkomen en omdat werknemers hun eigen voorkeuren hebben die erg van elkaar verschillen. Die fluctueren ook naar levensfase. Wij hebben dan ook een veelheid van arbeidsverhoudingen nodig. Bovendien zijn de flexibele contracten die aan de onderkant zo schrijnend uitwerken voor de mensen die slecht opgeleid zijn en daarom sowieso een slechte positie hebben op de arbeidsmarkt de beste manier om hen te laten meedoen. Natuurlijk wil iedereen liever een goede baan met een goed salaris waarvan het einde nooit in zicht is, behalve als iemand 65 jaar is, dus niet 66 of 67 jaar. Ik kan mij daar van alles bij voorstellen. Wij moeten echter ook de reële werking van een markt en een economie onder ogen zien. Het systeem dat wij hebben, geeft juist aan die mensen kansen die zij anders niet zouden hebben. Wij kunnen dat punt de hele tijd problematiseren, maar onze stelling is dat dat de oplossing is, niet het probleem.

De **voorzitter**: Omwille van de tijd sla ik de vragen over die aan de heer Van der Gaag zijn gesteld. Er is gelegenheid geweest om door te vragen. Ik geef het woord aan de heer Van Hijum van de CDA-fractie.

De heer **Van Hijum** (CDA): Dank u wel. We hebben het vandaag over de balans tussen flexibiliteit en zekerheid. Volgens mij ontkent niemand het belang van de flexibiliteit van de arbeidsmarkt. Er is echter ook het belang van ontwikkeling en inkomen van de werknemers. De zekerheden die mensen daaraan ontnemen, zijn natuurlijk belangrijk. Mevrouw Passchier zei al dat vijftien jaar geleden dat beroemde flexakkoord is gesloten, volgens mij aan de keukentafel van de heer De Waal. Wij zitten nu niet aan de keukentafel, maar misschien kunnen wij in de richting komen. Als wij vijftien jaar later op de ontwikkeling terugkijken en flexibiliteit en zekerheid met elkaar in balans zouden moeten worden gebracht, wat zou daartoe dan het belangrijkste voorstel zijn?

De **voorzitter**: Aan wie stelt u die vraag?

De heer **Van Hijum** (CDA): Ik mag eigenlijk geen rondje maken, maar als het maar één voorstel is, dan zou ik die graag van iedereen horen.

De **voorzitter**: U mag allen heel kort één maatregel noemen.

De heer **Schoenmaeckers**: Het is wezenlijk dat mensen goede kwalificaties hebben op de arbeidsmarkt. Wij moeten in de branches meer aandacht hebben voor de mensen die in flexibele contracten zitten aan de onderkant van de arbeidsmarkt en voortdurend in een keten van tijdelijke baantjes blijven hangen omdat zij een slechte kwalificatie hebben. Wij moeten kijken hoe wij de positie van die mensen kunnen versterken.

De heer **Limmen**: Ik denk dat het geld dat nu gepaard gaat met ontslagvergoedingen op de een of andere manier zou moeten worden ingezet voor het aan werk helpen en houden van mensen.

De **voorzitter**: Dit is een voorbeeld van de goede lengte van een antwoord.

Mevrouw **Passchier**: Ik ben burgerlijk ongehoorzaam want ik ga twee antwoorden geven omdat die bij elkaar horen. Een eerlijke beprijzing van de risico's van werkgevers voor flex en vast en een opknopbeurt van Flex en Zekerheid. Dat betekent een opknopbeurt van het arbeidsrecht en een eerlijke beprijzing van sociale zekerheid en belastingen.

De heer **Van der Gaag**: Niet heel veel nieuwe regels maar vooral handhaven en controleren, met een kleine opknopbeurt.

De heer **Post**: We hebben een discussienota gemaakt en daarin hebben wij een voorstel gedaan voor een algemene basisregeling voor de arbeidsongeschiktheid. Die moet dan gelden voor alle werkenden. Die nota heeft iedereen in zijn bezit. Niet alleen wordt daarmee verzekerd dat iedereen een dekking heeft voor de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid, maar ook wordt de loondoorbetaling daarmee gedempt waardoor de risico's voor kleine werknemers en mkb afnemen. Ouderen mensen worden dan niet meer afgestoten en vaker in dienst genomen. Dat is heel belangrijk voor de arbeidsparticipatie van ouderen in zware beroepen.

De heer **Claes**: Goede marktordening.

De **voorzitter**: Wil de heer Van Hijum nog een vervolgvraag stellen aan een van de gasten?

De heer **Van Hijum** (CDA): Misschien dan toch aan de heer Schoenmaeckers. Hij ziet dat er aan de onderkant meer behoefte is aan scholing. Daar is inderdaad het aantal mensen zonder startkwalificatie dat blijft hangen in de flexibele schil groot. Hoe zou dat er echter uit moeten zien? Moet dat van de overheid komen of moeten de sociale partners daarin ook een rol spelen?

De heer **Schoenmaeckers**: Het is een beetje obligaat, maar ik vind het toch wel belangrijk om nog een keer te zeggen dat de verantwoordelijkheid in eerste instantie bij mensen zelf ligt. Verder kan in sectoren waarin kennelijk veel behoefte bestaat om mensen flexibel in te zetten, worden bekeken of er geïnvesteerd kan worden in deze zin. Ik zeg niet dat de overheid zich daarvan principieel moet onthouden, maar ik denk wel dat dit het beste werkt.

De heer **Ulenbelt** (SP): Voorzitter. Ik heb een vraag voor de heer Claes. In uw statement staat dat payroll het personeelsbeleid van een onderneming bevordert. 18% van de payrollconstructies zit echter bij de overheid, 8% bij het onderwijs, dus 26% van alle payroll. Deugt het HR-beleid van de overheid niet? Wat voegt payroll daaraan toe?

Mijn tweede vraag is voor de heer Schoenmaeckers. Hij spreekt over laagopgeleid en hoogopgeleid. Vorig jaar stonden hier een paar honderd payrollmedewerkers voor de deur, die allemaal bij de overheid werken, bij het agentschap van Economische Zaken enzovoort. Zij waren allemaal hoogopgeleid en allemaal gepakt door de verdwijntruc die mevrouw Passchier noemde. Klopt die tegenstelling tussen hoog en laag opgeleid dan?

De heer **Claes**: Voorzitter. Ik durf zeker niet te stellen dat het HR-beleid van de overheid niet deugt. Ik kan wel zeggen dat bij de gespecialiseerde payrollbedrijven die zich richten op de overheid veel vragen komen van HR-mensen van de overheid, bijvoorbeeld over de CAO. Met ons statement doelden wij met name op het mkb waar soms bijna geen HR-beleid is en waar een professioneel payrollbedrijf een echt goede bijdrage kan leveren ten dienste van de werknemers.

De heer **Schoenmaeckers**: Ik had het eerder vooral over mensen die in de tijdelijke contracten blijven hangen. Payrolling zie ik, als het netjes geregeld wordt, als een constructie die veel mogelijkheden biedt aan mensen die die anders niet zouden krijgen. De payrollsector is ook bereid om te kijken naar het investeren in de kwalificaties van mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Dat versterkt hun businesscase ook.

De **voorzitter**: Mijnheer Ulenbelt, u kunt één van de gasten één vervolgvraag stellen.

De heer **Ulenbelt** (SP): Ik heb nog een vraag voor de heer Claes. Er stonden hier 400 hoogopgeleide mensen voor de deur die in een payrollconstructie zaten met de overheid. Waarom gebruikt de overheid payrollbedrijven? Deze mensen stonden zonder pardon op straat.

De heer **Claes**: Die vraag moet u niet aan mij maar aan de overheid stellen. In de zaak die u aanhaalt, nam de payrollorganisatie zijn eigen verantwoordelijkheid, ook met een eigen sociaal plan. Zij heeft dus zijn eigen verantwoordelijkheid genomen.

De **voorzitter**: Het woord is aan mevrouw Hamer.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Voorzitter. Ik heb een vraag voor iedereen. De politieke hoofdvraag die wij aan het einde van deze rondetafelgesprekken moeten beantwoorden, is of wij flex meer willen laten toegroeien naar vast en de zekerheden van flexwerkers willen vergroten dan wel vast willen laten toegroeien naar flex. Daarbij zijn discussies over versoepeling van het ontslagrecht aan de orde. Ik leg de gasten de vraag voor welke keuze zij zouden maken. Gaan wij toch meer van flex naar vast, dus naar een hechtere relatie tussen werkgever en werknemer, of moet alles zo flexibel worden dat iedereen vrij rondloopt en maar moet zien hoe hij de arbeidsmarkt doorkomt?

De **voorzitter**: Omwille van de tijd vraag ik u om uw vraag te stellen aan slechts drie gasten.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Ik hoor in ieder geval graag het antwoord van mevrouw Passchier en de heer Schoenmaeckers. Als het heel kort kan, dan hoor ik echter graag van iedereen een reactie.

De heer **Schoenmaeckers**: Voorzitter. Eerlijk gezegd herken ik me niet zo in die zwart-wittegenstelling van «alles naar vast» of «alles naar flex». Ik heb aangegeven dat er veel verschillende soorten arbeidsverhoudingen nodig zullen zijn om de arbeidsmarkt goed te laten functioneren. De realiteit van dit moment is dat het overgrote deel van de mensen contracten voor onbepaalde tijd heeft. Overigens stel ik vast dat er contracten voor bepaalde tijd bestaan die meer zekerheid bieden dan een contract voor onbepaalde tijd. Ik vind het dan ook vreemd dat de Kamer zo raar deed over het voorstel in de bedrijfslevenbrief over langere contracten voor bepaalde tijd. Wij zullen al die constructies nodig hebben en die moeten wij ook goed regelen. Er kan zeker nog eens gekeken worden naar Flex en Zekerheid, in de volle breedte. Alle constructies moeten in de lucht worden gehouden om de arbeidsmarkt goed te bedienen en de economie goed te laten functioneren.

Mevrouw **Passchier**: Mevrouw Hamer zei dat hier een aantal mensen zitten die ooit een beetje medeschuldig waren aan Flex en Zekerheid. Ik zou het daarom niet onaardig vinden om de beginselen van dat akkoord weer eens boven water te halen. Dan moet er niet gekeken worden naar de details van de uitwerking, maar gewoon naar de beginselen. Dat ging over een balans en over evenwicht, ook in rechten en plichten. Daarom ook zijn die nulurencontracten opgedoekt. Er was immers geen evenwicht: alle verplichtingen lagen bij de werknemer en er lagen geen verplichtingen bij de werkgever. Dat soort contracten horen niet in een beschaafd systeem. Voor ons is bij payrollconstructie ook een vraagteken te zetten bij dat evenwicht. Is het wel echt in het belang van die werknemer? Laten wij die beginselen er dus maar weer eens bijhalen. In die beginselen staat dat mensen niet eindeloos in tijdelijke dienstverbanden horen te blijven hangen. Laten wij dat nog maar eens kritisch gaan bekijken. Als wij het toen niet goed geregeld hebben, dan moet het beter. Ik zou dan het volgende willen adviseren. In relatie tot flexibiliteit hebben wij het altijd over externe contracten, over numerieke flexibiliteit, het in- en uitschakelen van mensen. Wij moeten flexibiliteit echter misschien binnen behoorlijke banen regelen. Meer flexibiliteit in functie, met brede scholing. Zorg ervoor dat in mensen geïnvesteerd wordt, ook aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Dat gebeurt niet als zij flexcontracten hebben. Dat is dus heel essentieel. Laten wij in godsnaam weggkomen van dat prisoners dilemma. Zoals mevrouw Hamer zegt, gaat het altijd over «minder vast zodat de flexers beter aan bod komen» of omgekeerd. Wij willen gewoon dat iedereen in Nederland deugdelijke banen heeft. Het is toch onzinnig dat een postbode die voor ons nuttige taken verricht, wordt afgescheept met een belachelijk contract omdat dat het goedkoopste is? In zulke

gevallen zouden wij tegen onszelf moeten zeggen: blijkbaar kost het iets meer om mensen een deugdelijke baan te geven. Ik vind dat wij weg moeten van dat prisoners dilemma. Laten wij daarover maar een keer een serieuze discussie voeren.

De **voorzitter**: We zijn aan het eind gekomen van dit eerste blok. Ik zal ervoor zorgen dat mevrouw Hamer in de volgende ronde meer ruimte heeft om vragen te stellen. Ik wil ook de andere gasten ruimte geven om hun bijdrage te leveren. Ik dank iedereen hartelijk voor hun aanwezigheid. Dit was de eerste in een serie rondetafelgesprekken die wij zullen voeren als vaste Kamercommissie. Na het meireces komt er een vervolg waarbij wij dieper zullen ingaan op de thema's arbeidsmarkt, economie, productiviteit en innovatie in relatie tot flexibele arbeidsrelaties. Voor nu hartelijk bedankt voor uw bijdrage. Ik schors kort de vergadering zodat de gasten plaats kunnen maken voor de volgende gasten.

## **Blok 2: flexibele arbeidsrelaties bekeken vanuit positie werknemer/werkgever**

### **Gesprek met:**

- **Mevrouw Goudswaard (senior onderzoeker arbeid, TNO)**
- **Mevrouw De Graaf-Zijl (economisch onderzoeker, Universiteit van Amsterdam)**
- **De heer Verhulp (hoogleraar arbeidsrecht, Universiteit van Amsterdam)**

De **voorzitter**: Wij zijn toegekomen aan het tweede blok in deze sessie van rondetafelgesprekken. In dit blok hebben wij het over de flexibele arbeidsrelaties bekeken vanuit de positie van de werknemer en de werkgever. Ik geef als eerste het woord aan mevrouw Goudswaard, senior onderzoeker bij TNO.

Mevrouw **Goudswaard**: Voorzitter. Dank u wel voor de uitnodiging. U bekijkt vandaag flexibele arbeidsrelaties vanuit verschillende gezichtspunten. Daarover bestaat regelmatig veel spraakverwarring. Zo ontstond er in 2010 grote ophef toen het UWV met een getal van 34% kwam terwijl het CBS dat op 17% had staan. Verschillen ontstaan natuurlijk door de wijze van meten, door de populatie waarover men meet maar ook door verschillen in definities. Wat verstaan wij onder flexwerkers? Zijn dat mensen met een tijdelijk contract met uitzicht op vast? Zijn het mensen met tijdelijke langetermijncontracten? Vallen daar de zzp'ers onder? Gaat het vanuit het perspectief van de werknemer om alle werknemers die geen vast contract voor onbepaalde tijd hebben of gaat het vanuit het perspectief van het bedrijf om alle externe inhuur? Dan hebben wij het namelijk ineens ook over gedetacheerden, ingehuurde specialisten of misschien zelfs onderaannemers en payrollkrachten. Het CBS en het UWV hebben erg hun best gedaan en komen na hun herdefiniëring tot een aandeel van 26% tot 32% van flexibel werkenden, als percentage van de totale beroepsbevolking.

De **voorzitter**: Ik moet u verzoeken om af te ronden.

Mevrouw **Goudswaard**: Ik heb twee pagina's inbreng voorbereid.

De **voorzitter**: Mijn excuses. Ik had van tevoren moeten zeggen dat u twee minuten heeft om uw standpunt verder toe te lichten.

Mevrouw **Goudswaard**: Vanwege het late moment van uitnodiging kon ik niets meer van tevoren toesturen. Ik dacht dat ik iets meer ruimte had.

Ik ga dan graag door met wat volgens mij de twee kernpunten zijn die problematisch kunnen zijn voor werknemers met een flexibel contract: het ontbreken van werkzekerheid en het ontbreken van leer- en loopbaanmogelijkheden. Daarbij komt uit de literatuur naar voren dat groeimogelijkheden, het gevoel van employable zijn, de onzekerheid kan doen afnemen. Wij zien dat met name passieve banen niet bijdragen aan de employability van flexkrachten; banen met weinig autonomie en weinig gevarieerd werk. Daaraan kleven een aantal risico's. Dat zit hem in de aard van de banen, naast ontwikkelmogelijkheden of opleidingsmogelijkheden, maar ook zeer zeker in de gevarieerdheid van het werk. Ik denk dat een deel van de oplossing zit in maatwerk, vanwege de heterogeniteit van de grote groep flexkrachten, hoog- en laagopgeleiden, ouderen en jongeren, verschillende vormen, in de inhoud van de flexibele banen maar ook zeker in sociaal innovatieve werkomgevingen. Uit onderzoek blijkt dat flexkrachten zeer zeker baat kunnen hebben bij werkomgevingen waarin het inlenende bedrijf en de flexleverancier samenwerken en een poging doen om tot HR-praktijken te komen en kwalitatief goede banen die wel goede mogelijkheden bieden.

Nu ben ik er heel diagonaal doorheen gegaan.

**De voorzitter:** Fantastisch. Wij gaan straks meer de diepte in als de collega's vragen gaan stellen.

Ik heet mevrouw De Graaf-Zijl, economisch onderzoeker aan de Universiteit van Amsterdam, van harte welkom. Aan haar het woord.

Mevrouw **De Graaf-Zijl:** Dank u. Flexibele arbeidscontracten beslaan een heel divers spectrum aan flexibele arbeidsrelaties. Dan gaat het over uitzendwerk maar ook over tijdelijke contracten in een direct dienstverband met een werkgever. Het gaat ook over zzp-achtige constructies. Juist die diversiteit maakt het lastig om een oordeel te geven over of het nu wel of niet gunstig is om dit soort contracten te hebben. Mevrouw Goudswaard zei al dat het over een heel heterogene groep mensen gaat, zowel hoog- als laagopgeleiden. Eigenlijk zijn er voor- en nadelen verbonden aan de verschillende soorten contracten. Voor de ene groep mensen zijn de voordelen groter terwijl voor de andere groep mensen de nadelen groter zijn. Dat leidt er eigenlijk toe dat in Nederland steeds meer sprake is van een duale of gesegmenteerde arbeidsmarkt. De hoogopgeleiden, die toch eigenlijk al goed voor zichzelf kunnen zorgen, plukken de vruchten van de ruimere mogelijkheden van het zzp-schap. Aan de andere kant zijn er de mensen aan de onderkant die hun eigen werkzekerheid maar heel slecht kunnen vormgeven. Ik hoorde net al dat in tijdelijke arbeidscontracten steeds minder training wordt aangeboden aan werknemers. Die werkzekerheid wordt dus niet meer geboden aan mensen aan de onderkant. Dat wordt ook niet gedaan aan mensen aan de bovenkant, maar die kunnen het zelf opvangen. De mensen aan de onderkant kunnen het zelf niet opvangen en rouleren tussen korte baantjes en opvang in de sociale zekerheid. Die plukken dus vooral de nadelen. Om die reden zeg ik dat de arbeidsmarkt steeds gesegmenteerder wordt. Wij dachten altijd dat er in Nederland een redelijk goed systeem was omdat er best veel doorstroming bestaat van tijdelijke naar vaste contracten. Uit recent onderzoek blijkt echter dat die doorstroming alleen maar is afgenomen. Wij dreigen te gaan naar de situatie die wij in Spanje hebben gezien waarbij er echt een enorme segmentatie heeft plaatsgevonden. Aan de ene kant zijn er dus duidelijk voordelen, maar er zijn ook nadelen. Er moet goed worden opgepast voor die segmentatie die een en ander met zich meebrengt.

**De voorzitter:** Het woord is aan de heer Verhulp, hoogleraar arbeidsrecht aan de Universiteit van Amsterdam.

De heer **Verhulp**: Dank u voorzitter. Ik heb gekozen voor een wat meer juridische insteek in mijn twee minuten. Ik maak daarbij een onderscheiding naar de verschillende vormen van flexibele arbeid. De eerste betreft de tijdelijke arbeidsovereenkomst. Wij hebben een Europese richtlijn. Die is gewoon van toepassing en die hebben wij ook moeten implementeren. De Europese richtlijn kent als uitgangspunt de gedachte dat arbeid wordt verricht door een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dat staat er gewoon in. Dat is de normale situatie. De uitzondering daarop vormt de tijdelijke arbeidsovereenkomst. Overigens is dat helemaal niet zo vreemd want in de Nederlandse wet ligt dat eigenlijk al vast. De gedachte in Nederland is ook dat als je drie jaar bezig bent met een tijdelijke arbeidsovereenkomst of als je er drie hebt gehad, dat verwordt tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Nederland voldoet niet helemaal aan die richtlijn. Ik voorspel daar nog wel wat problemen bij, zij het dat het dan de vraag is of die direct werkt en Nederland aansprakelijk kan worden gesteld door werknemers zelf. Misschien worden wij nog ergens gered door een bel. In een paar cao's is geregeld dat er nooit een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. De mogelijkheid die de Nederlandse wetgever daartoe biedt, is gewoon in strijd met Europees recht. Dit verzin ik niet, maar dit is al een paar keer overwogen door rechters, onder andere door het Hof in Amsterdam. Ik heb dat in de korte notitie al opgeschreven. Er moet naar mijn mening dus sowieso ingegrepen worden, en wel door de wetgever. Daarbij maak ik de opmerking dat hieruit af te leiden is dat ook de vakbeweging, die erg afgeeft op tijdelijke arbeidsovereenkomsten, soms boter op het hoofd heeft, want die staat dit toe. Dit punt maak ik toch maar even. Ik begrijp uit de reacties dat ik sommige mensen de woorden uit de mond haal.

Het andere punt is dat van de groep zelfstandigen zonder personeel. Daarover is veel te doen omdat die groep echt heel divers is. Veel mensen kiezen heel bewust voor zelfstandigheid. Zij zijn daar ook goed mee bezig. Een wat kleinere groep is in afhankelijkheid werkzaam, daartoe door de werkgever min of meer gedwongen. De werknemer krijgt het busje bijna cadeau en mag dan als zelfstandige weer terug komen. Het arbeidsrecht biedt op zich mogelijkheden om dat soort mensen te beschermen. Dat zit hem in de definitie van de arbeidsovereenkomst die eigenlijk geldt als verplichtend contract. Op het moment dat iemand voldoet aan de definitie van die arbeidsovereenkomst valt hij onder de beschermende bepalingen van het arbeidsrecht, ongeacht de vraag wat partijen precies hebben afgesproken. Het probleem daarbij is dat sommige mensen zo bewust en eigenstandig hebben gekozen voor die zelfstandigheid dat zij zich later gaan beroepen op die bescherming, wat dat gevoel van misbruik geeft. Daar lijden de goeden, de mensen die echt die bescherming nodig hebben, voor een deel onder. Rechters worstelen daarmee. Op zich zou het arbeidsrecht die bescherming nu al kunnen bieden als daarover wat meer duidelijkheid geboden wordt.

Het payrollen en het uitzenden wordt vaak ten onrechte op één hoop gegooid. «Uitzenden» valt eigenlijk onder de tijdelijke arbeidsovereenkomsten, zij het dat het daarvan een bijzondere vorm is. Payrollen is gesjacher van de bovenste plank, om het heel kort samen te vatten. De heer Claes zit nog in de zaal, vrees ik. Het is heel goed in het geval de werkgever geen zin heeft in administratieve handelingen, zijn werkgeverstaken laat uitvoeren door een ander, maar zelf werkgever blijft. Het is echter gewoon rommelen in de marge als men een ander dan de materiële werkgever de werkgever laat zijn.

De **voorzitter**: Ik dank u voor uw bijdragen. Ik geef graag van de kant van de commissie als eerste het woord aan de heer Van Hijum van de fractie van het CDA.



De heer **Van Hijum** (CDA): Ik dank de genodigden voor hun inleiding. In de vorige ronde hebben wij vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers gehoord over de voor- en nadelen van flexibiliteit. Het gaat in deze ronde veel meer over het stelsel. De genodigden doen daarnaar onderzoek vanuit hun wetenschappelijke achtergrond. Dat stelsel is eigenlijk een heel complex van ontslagregels, cao-afspraken en sociale-zekerheidsrecht. Dat alles bepaalt de marges die werkgevers en werknemers hebben om afspraken aan te gaan en daarin keuzes te maken. Dat bepaalt vervolgens weer wat de maatschappelijke effecten zijn. Kennelijk hebben werkgevers een grote behoefte aan flexibiliteit. Die maken daarvan gebruik vanwege de risico's en onzekerheden die het ondernemerschap met zich meebrengt. Dit heeft echter ook effect op de mobiliteit en werkzekerheid van de werknemer. Mevrouw De Graaf sprak daarover. Daarin dreigt een soort tweedeling, althans een groot verschil, te ontstaan. Ik hoor daarover graag wat meer. Ik hoor met name graag wat de effecten zijn van het systeem dat wij nu kennen op mobiliteit en doorstroming, de kansen die het mensen biedt om door te stromen en zich te ontwikkelen op die arbeidsmarkt, als gevolg van de afspraken die zijn gemaakt. Waar zit het belangrijkste knelpunt in het systeem? Aan welke knop moet er worden gedraaid om de verdelingseffecten en de nadelige effecten te repareren?

De **voorzitter**: Aan wie stelt u de vraag?

De heer **Van Hijum** (CDA): Misschien kunnen wij de rij afgaan. Allereerst mevrouw Goudswaard.

Mevrouw **Goudswaard**: De vraag is: aan welke knoppen kan gedraaid worden om de mobiliteit te vergroten? Ik zou zeggen dat dat zeker niet alleen de knoppen zijn die flexkrachten in beweging brengen en houden maar ook de knoppen die vast personeel met vaste contracten uit een situatie halen waarin zij uiteindelijk 50 jaar zijn en het niet meer volhouden. Dat gaat dus om het op een juiste manier vormgeven van personeelsplanning, rekening houdend met alle medewerkers. Het gaat om de werknemers die gestimuleerd worden om te blijven kijken naar de banen buiten hun eigen omgeving. Het gaat om afspraken tussen werkgevers en werknemers over flexibiliteit en mobiliteit, waarbij interne en externe flexibiliteit op een juiste manier worden gecombineerd.

De heer **Van Hijum** (CDA): Dat gaat heel erg over de cultuur en de afspraken die wij met elkaar moeten maken. Is er iets in het systeem dat dat kan stimuleren? Ik noem als voorbeeld een scholingsbudget voor iedere werknemer. Dat is even een willekeurig voorbeeld.

Mevrouw **Goudswaard**: Jazeker. Scholingsbudgetten zouden dat inderdaad kunnen stimuleren. Cao-afspraken helpen daarbij echter ook heel duidelijk.

Mevrouw **De Graaf-Zijl**: Voorzitter. Ik heb voor mezelf opgeschreven: vouchers voor training aanbieden aan werknemers zodat zij in staat worden gesteld om hun eigen werkzekerheid te regelen. Zij hoeven dat dan niet zelf te bekostigen. Zij kunnen simpelweg een voucher inleveren om op een zeker moment het eigen niveau op te krikken en sterker te staan op de arbeidsmarkt. Dat is iets wat in het systeem kan worden veranderd om dat zwakke punt van het bijhouden van die scholing op te vangen. De vraag is wat er verwacht kan worden van die mensen aan de onderkant. Zullen zij dat daadwerkelijk gaan doen? Ik heb daarover mijn twijfels. Die groep is gewoon heel moeilijk in beweging te brengen. Die groep is onzelfstandig en moet eigenlijk meer bij het handje worden genomen.

Als de vraag is «welk element in het systeem veroorzaakt die tweedeling» dan is het antwoord daarop: de tweedeling in de mate van ontslagbescherming van die twee groepen. Leuk of niet, dat is de oorzaak die daaraan ten grondslag ligt. Die maakt dat de werkgevers een voorkeur hebben voor het aantrekken van mensen op een tijdelijke basis. Natuurlijk zijn er nog andere redenen om uitzendkrachten in te huren. Dat is ook de traditionele peek and seek. Er zijn ook zeker andere voordelen te vinden, maar hoe groter het verschil in de mate van ontslagbescherming, hoe groter de kans op tweedeling.

Verder zijn veel organisaties bezig met het uitbesteden van bijvoorbeeld het schoonmaakwerk. Bedrijven concurreren daarbij vaak alleen maar op prijs. Daarin kunnen ook andere aspecten worden meegenomen, zoals het contract op basis waarvan wordt gewerkt. Verder kan gedacht worden aan elementen als waar de werknemers vandaan komen; zitten daar mensen bij die in de bijstand zaten? Deze Tweede Kamer wordt ongetwijfeld ook schoongemaakt door een schoonmaakbedrijf. Ik weet niet hoe de aanbestedingsprocedures in elkaar zitten maar uit recent onderzoek blijkt dat er vrijwel alleen maar op prijs wordt geconcentreerd waardoor die schoonmakers worden uitgeknepen en met voor hen nadelige arbeidscontracten werken.

De heer **Verhulp**: Voorzitter. De vraag is wat er systematisch zou moeten veranderen. In elk geval kan de wijze worden veranderd waarop de werkgever wijzigingen in de arbeidsovereenkomst kan doorvoeren. Er wordt gewerkt aan de hand van een contractueel systeem waarbij een afspraak echt een afspraak is die nagekomen moet worden. Dat leidt ertoe dat werknemers vaak vasthouden aan eigen functies, taken en mogelijkheden, althans contractueel bedongen voorwaarden. Binnen een vaste arbeidsovereenkomst zouden de mogelijkheden tot wijziging vergroot kunnen worden. Als dat mogelijk werd gemaakt, dan zou een vaste arbeidsovereenkomst wellicht wat minder knellend worden, vanuit het perspectief van de werkgever bezien, en zouden meer mobiliteit en flexibiliteit bewerkstelligd worden. Ondertussen zijn werkgever en werknemer aan elkaar te binden in het kader van een permanente relatie. Dat zou een belangrijke methode kunnen zijn om werkgevers de flexibiliteit te bieden die zij willen en werknemers de zekerheid te bieden waarnaar zij ook op zoek zijn.

De heer **Van Hijum** (CDA): Het is uitdagend om daarover na te denken. Waar zouden die wijzigingen van afspraken dan betrekking op moeten hebben binnen een arbeidsovereenkomst?

De heer **Verhulp**: Bijvoorbeeld op de verplichting om scholing te aanvaarden en die met goed gevolg af te leggen. Als men dat niet doet, dan moet men ander werk gaan doen. Als men zich niet kwalificeert voor een baan, dan krijgen zij wat anders. Nu leidt dat vaak tot ontslagprocedures omdat werknemers hun hakken in het zand zetten, wetend dat de werkgever die eenzijdige wijziging niet zonder meer kan doorvoeren. Ik zeg niet dat een werkgever moet kunnen jojoën met personeel, want dat is het andere uiterste. In collectieve afspraken kunnen daarover echter goede deals worden gesloten waarbij die flexibiliteit gewoon gewonnen wordt. Als een werkgever die mogelijkheden heeft en die ruimte goed benut, wat goed personeelsbeleid vergt, is er veel minder behoefte aan de flexibele inzet van personeel in de vorm van contracten of ontslagrecht.

De **voorzitter**: Ik geef graag het woord aan de heer Ulenbelt van de SP-fractie.

De heer **Ulenbelt** (SP): Voorzitter. Ik stel een vraag aan de heer Verhulp. Hij zegt dat de Nederlandse Wet flex en zekerheid in strijd is met de

Europese richtlijn uit 1999. Betreft dat alleen de afwijking bij cao in de ketenbepaling of zijn er meer afwijkingen? In de Europese richtlijn staat ook dat inhoudelijk kan worden aangegeven hoe er wordt afgeweken. Ik stel de onderzoeksters de volgende vraag. Arbeidsongevallen komen veel vaker voor bij uitzendkrachten. Ligt dat aan het type contract of aan het type werk dat deze mensen doen? Hebben zij daarover nadere informatie? Zou meer vastigheid leiden tot minder ongelukken?

De heer **Verhulp**: Voorzitter. Ik ben eigenlijk geneigd om op die laatste vraag antwoord te geven. Er is namelijk onderzoek gedaan naar het leerproces bij arbeidsongevallen. Daaruit blijkt dat dat leerproces bij werkgevers heel gering is en nog geringer als het gaat om werknemers die in tijdelijke dienst zijn of een lossere relatie met die werkgever hebben. Er zit natuurlijk een dubbelslag in. Enerzijds verrichten uitzendkrachten en ander los personeel over het algemeen vaker fysieke arbeid dan mensen met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dat is die beroemde tweedeling tussen hoger en lager opgeleid personeel. Fysieke bedrijfsongevallen, waarmee ik burn-outs en overspannenheid uitsluit, vinden vaker plaats bij mensen met een lagere opleiding die ook meer werkzaam zijn als uitzendkracht. Als mensen met een lagere opleiding een vaste arbeidsovereenkomst wordt geboden, is het leerproces groot en het risico op arbeidsongevallen dus kleiner, zo is gebleken. Ik ben nu spontaan de eerste vraag vergeten.

De **voorzitter**: Laat de genodigden nu eerst op deze vraag ingaan. De heer Ulenbelt krijgt dan straks de kans om die vraag te herhalen.

Mevrouw **De Graaf-Zijl**: Voorzitter. Het klopt dat ongelukken vaker voorkomen bij uitzendkrachten. Voor zover ik de literatuur ken, is dat voor het overgrote deel het gevolg van het kenmerken van de uitzendkrachten en het soort werk dat zij doen. Uit een grove vergelijking tussen de twee groepen komt dat verschil naar voren, maar na correctie is dat verschil nauwelijks nog aanwezig. Overigens vallen de uitzendkrachten onder het vangnet ziektewet waardoor de reguliere werkgever een grotere financiële prikkel heeft om ervoor te zorgen dat personeel geen ongelukken krijgt. Daaraan zijn immers hoge kosten verbonden. Zij kennen die niet voor personeel in tijdelijke dienst. Er is dus een verschil in de prikkel, maar uit onderzoek blijkt dat het verschil voor het overgrote deel kan worden toegeschreven aan kenmerken van het soort werk dat zij doen en de kenmerken van de mensen zelf. Zij zijn vaak jonger en laag opgeleid. Zij doen een ander soort werk.

Mevrouw **Goudswaard**: Voorzitter. Een groot deel is inderdaad te verklaren door de aard van het werk. Er blijft wel een verschil bestaan. Ik zou dat met name wijten aan een gebrek aan instructies, beperkte inleertijden, de hectiek en ad-hocinzet van uitzendkrachten waardoor sprake is van een verhoogd risico op ongevallen. Het is dus met name te wijten aan een gebrek aan aandacht voor instructies, aan leren en aan de inwerktijd.

De **voorzitter**: Mijnheer Ulenbelt, wenst u op dit punt door te vragen of stelt u uw tweede vraag aan de heer Verhulp?

De heer **Verhulp**: Die eerste vraag schoot mij weer te binnen op het moment dat ik zei dat ik die vergeten was. De Europese richtlijn geeft drie methoden om tijdelijke arbeidsovereenkomsten te beperken en verplicht lidstaten om er daarvan ten minste één te implementeren. Die drie methoden zijn: het beperken van de duur van het aantal tijdelijke contracten, het beperken van het aantal tijdelijke contracten en het werken met een reden voor een tijdelijk contract. Alleen vanwege die reden mag

een tijdelijk contract dan gebruikt worden. In 1998, bij de invoering van de Flexwet, zei toenmalig minister Melkert al dat Nederland aan twee van de drie al voldoet terwijl er maar aan een van de drie voldaan hoeft te worden. Dat klopt ook wel. Bij cao is echter afwijking mogelijk van die ketenregeling van die drie keer of drie jaar. Dat gebeurt ook in sommige cao's. Die mogelijkheid benutten, en wel op zo'n manier dat er helemaal geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd meer kan ontstaan – dat gebeurt in sommige cao's – is in strijd met het Europees recht.

De heer **Ulenbelt** (SP): Zijn er toevallig landen die van die derde mogelijkheid van limitatief opstellen gebruik maken?

De heer **Verhulp**: Zeker. Tamelijk veel landen doen dat zelfs. De Nederlandse Antillen doen dat ook, hoewel zij dat niet doen op basis van de Nederlandse richtlijn. Vrij veel landen doen dat.

De **voorzitter**: Ik geef graag het woord aan mevrouw Hamer van de PvdA-fractie.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Voorzitter. Ik stel een paar vragen. De onderzoekers zeggen eigenlijk dat de groei van flex veel te maken heeft met de beprijzing, met het feit dat vast duurder is voor werkgevers. Als ik het verkeerd heb begrepen, dan moeten zij dat maar zeggen. Ik zie dat zij gelijk met hun hoofd beginnen te schudden. Ik hoor graag of het anders ligt. In elk geval zien wij in de praktijk dat veel structureel werk ingevuld wordt door tijdelijke mensen. Dat suggereert dat de werkgevers een voordeel ervaren dat naar mijn idee veel te maken heeft met de kosten. Mijn vraag is wat wij eigenlijk zouden moeten doen om dat meer in balans te krijgen zodat wij meer kunnen toegroeien naar het uitgangspunt dat mensen gewoon een contract voor bepaalde tijd hebben en een relatie met hun werk en hun werkgever kunnen opbouwen? Ik ben erg nieuwsgierig naar de reactie van alle drie hierop.

Mevrouw **De Graaf-Zijl**: Voorzitter. Niet in alle gevallen geldt dat vast duurder is. Dat hangt af van de situatie en van hoe lang mensen van plan zijn om in een bepaalde baan te blijven zitten. In Nederland blijven mensen soms heel lang in een bepaald dienstverband zitten. Als iemand niet meer voldoet in zijn functie, is het inderdaad duur om iemand te ontslaan. Dat zijn de kosten die verbonden zijn aan vaste contracten. Vaste contracten zijn duur vanwege de problemen die de werkgever kan ondervinden als iemand niet meer voldoet. Dat maakt vast duur. Het feit dat iemand moeilijk te ontslaan is, gaat met kosten gepaard. Dat zijn de kosten. Tijdelijke arbeidscontracten vallen niet onder een andere cao dan de reguliere arbeidscontracten. Het gros van het flexibele werk is tijdelijk werk, gewoon in dienst bij een werkgever; het contract voor bepaalde tijd. Uitzendwerk, payrolling en zzp-constructies kunnen goedkoper zijn – zzp'ers hebben natuurlijk helemaal geen cao – omdat daarop geen cao of een andere cao van toepassing is. Dan kan het loon lager zijn.

Mevrouw **Goudswaard**: Ik zou evenmin willen zeggen dat de groei te wijten is aan te hoge kosten van vast personeel. Bedrijven nemen alle ruimte die er is om risico's te vermijden en om te voorkomen dat zij mensen moeten ontslaan. Dat heeft voor een deel te maken met het feit dat men niet een goed HR-beleid heeft of heeft gevoerd ten aanzien van de mobiliteit van het vaste personeel. Op deze manier worden de marges die er zijn benut. Ik zie dat veel in bedrijven die dat als vanzelfsprekend, zonder nadenken, doen. Zij maken ook niet die berekening. Als baten en lasten op de korte en lange termijn tegen elkaar worden afgezet, dan zullen langeretermijnrelaties lonend blijken te zijn, zowel voor werknemers als voor bedrijven. Dat hoeven niet per se vaste relaties te

zijn. Ik zie dat ook in langeretermijnrelaties met uitzendarbeid. Daarbij investeert zowel de uitzender als de inlener in mensen en ontwikkeling. Langetermijnrelaties hoeven dus niet flexibel te zijn. Het gaat om een korte en langetermijnafweging en het maken van een strategische kosten-batenafweging van het personeel. Ik denk dat maar weinig bedrijven dat op een goede manier doen.

De heer **Verhulp**: Ik sluit mij aan bij dat laatste. De vraag is of werknemers die in vaste dienst zijn duurder zijn dan werknemers die in tijdelijke dienst zijn of werknemers die via een uitzendbureau of anderszins binnen komen. Het antwoord daarop is nee. Het gaat echter ook om de inspanningen van de werkgever om personeel tijdelijk in dienst te nemen of via een uitzendbureau of payrollconstructie te werk te stellen. Daarmee worden allerhande verantwoordelijkheden over de schutting gegooid. Dat betreft met name de verantwoordelijkheid bij het ontstaan van arbeidsongeschiktheid. De verplichting tot twee jaar loondoorbetaling is nog tot daaraan toe, maar er is ook nog een re-integratieverplichting waarvoor men onder andere een case manager moet zoeken. Dan moet er van alles gebeuren. Die regeling werkt erg goed in het voorkomen van arbeidsongeschiktheid maar leidt ook tot administratieve beslommeringen die werkgevers soms lastig vinden en het liefst ergens anders neerleggen. In veel arbeidsovereenkomsten wordt meer gestapeld. Naast de re-integratieverplichting is er een pensioenverplichting, een scholingsverplichting en allerlei soorten verplichtingen die de werkgever voor zichzelf als oneigenlijk beschouwt. Die wil gewoon caravans bouwen of wat dan ook. Die P-taken vormen een lastige bijkomstigheid waar hij vanaf wil. Dat outsourcen kan winst opleveren, in elk geval in psychologische zin. Dat is meer de drive om mensen in tijdelijke dienst te nemen of anderszins te werk te stellen dan echte kosten-batenanalyses.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Als ik u goed beluister, dan zegt u eigenlijk dat er een verkeerd beeld is ontstaan. Dat beeld is immers dat vast duurder is dan tijdelijk. U zegt dat dat in de praktijk niet het geval is. De twee dames zeggen dat in elk geval. Zij zeggen dat het meer gaat om de risico's die men niet wil lopen in het geval er iets mis gaat. Daarover gaat het. Bij vast ligt er meer verantwoordelijkheid bij de werkgever dan bij tijdelijk. Om die reden wil hij er vanaf. Ik blijf dan zitten met de vraag wat wij kunnen doen om ervoor te zorgen dat die verhouding weer zo wordt dat het uitgangspunt is dat iemand een contract heeft voor onbepaalde tijd tenzij er bepaalde omstandigheden zijn.

De **voorzitter**: Uw eerste punt was dat flex helemaal niet goedkoper was. Misschien is het goed om mevrouw Goudswaard nog even het woord daarover te geven.

Mevrouw **Goudswaard**: Het hangt ervan af op wat voor manier flex wordt ingezet. Als er seizoenspieken zijn, dan is het wel degelijk duurder om op het hoogste niveau van de piek personeel in dienst te hebben. Dat ligt voor de hand. Dan is het goedkoper om voor een tijdelijke periode mensen in te huren dan ze volledig in dienst te hebben. Het hangt af van de duur van de functies en van de taken. Het is dus geen zwart-witbeeld. De groei in tijdelijke contracten heeft niet te maken met goedkoop maar meer met gemak en risico's.

De heer **Verhulp**: Er zijn natuurlijk wel degelijk kostenbesparende elementen. Het mooiste voorbeeld daarvan is postagentschap.nl. De overheid heeft daarmee van alles te maken. De overheid is eigenrisicodragers. Mensen van wie het dienstverband eindigt of van wie de aanstelling van rechtswege afloopt, hebben recht op wachtgeld. De overheid is eigenrisicodragers en mag dus in de periode van het eigen-

risicodragerschap minstens 70% van het loon doorbetalen. Dat zijn natuurlijk financieel forse klappen die het op zijn minst financieel interessant maken om mensen op een andere manier in te huren, via een payrollconstructie of anderszins. Er zit dus wel degelijk een kostenbatenanalyse achter. De grote groei komt daar echter niet vandaan.

De **voorzitter**: Ik verzoek mevrouw De Graaf om in te gaan op de vraag die mevrouw Hamer stelde: hoe kunnen wij naar de situatie dat het uitgangspunt een vast contract is tenzij zich omstandigheden aandienen waardoor dat niet mogelijk is. Mevrouw Hamer spreekt over de oorspronkelijke bedoeling van Flex en Zekerheid.

Mevrouw **De Graaf-Zijl**: Ik ben daar toch enigszins pessimistisch over. Volgens mij kan de politiek daaraan heel weinig doen. Het systeem is zoals het op dit moment is. Als men daarvan af wil, dan moet men echt dat hele systeem omgooien. Dan moet er meer met verplichtingen of juist verboden worden gewerkt. De vraag is of men die kant op wil. Een geruststellende gedachte is dat uit onderzoek blijkt dat het erg van de economische conjunctuur afhankelijk is in hoeverre werkgevers geneigd zijn om vaste contracten aan te bieden. Als straks sprake is van krapte op de arbeidsmarkt, dan hebben werknemers veel meer macht. In het geval van tekorten zijn werkgevers veel meer geneigd om vaste contracten aan te bieden. Dat is wat die schaarse werknemers op dat moment willen. Misschien overschatten wij op dit moment het probleem doordat wij op dit moment in een recessie zitten. Over een aantal jaren, als er weer sprake is van krapte – het is toch wel de verwachting dat die er komt – zal het vanzelf weer beter gaan, gewoon vanwege het marktprincipe. Dan is er weer schaarste in arbeidskrachten en hebben zij weer meer macht. Op dit moment hebben de werkgevers de macht.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Begrijpelijkerwijs is dat voor een politicus een wat onbevredigend antwoord. Afhankelijk van onze politieke kleur willen wij dat de rechten en plichten van werkgevers en werknemers met elkaar in balans zijn en niet afhankelijk zijn van de conjunctuur. Als u zegt «als het weer slecht is, dan hebben de werknemers het ook slechter» dan blijft volgens mij de politieke vraag hoe ervoor kan worden gezorgd dat het ook bij slecht weer voor mensen een rechtvaardig systeem blijft. Ik blijf dan toch een beetje bij mijn vraag. U zei dat het mogelijk is om rechten te verstevigen. Dat is ook een richting waarover mijn partij denkt: het verstevigen van de rechten van flexwerkers. Ik ben nieuwsgierig naar hoe u daarnaar kijkt.

De **voorzitter**: Ik wil de vraag nog een beetje scherper stellen. Mevrouw De Graaf zei dat de overheid kan kiezen voor meer verplichtingen. Is dat een weg die zij de overheid aanraadt?

Mevrouw **De Graaf-Zijl**: Ik vind dit een heel moeilijk vlak. De vraag is waar werkgevers toe te verplichten zijn. Een werkgever kan niet verplicht worden om iemand in dienst te nemen. Een werkgever kan niet verplicht worden om een tijdelijke kracht in dienst te houden. Ik zie daartoe eigenlijk heel weinig mogelijkheden. In het verleden zeiden we dat er één tijdelijk contract mag worden aangeboden. In de praktijk kreeg men vervolgens één keer een tijdelijk contract en daarna een vast contract of ontslag. De werkgever kon niet verplicht worden om iemand in dienst te nemen. Er werd misbruik gemaakt van deze regel door iemand drie maanden niet in te huren en vervolgens weer op basis van een volgend tijdelijk contract. Dat is die draaideurconstructie. Men kan proberen om het misbruik tegen te gaan door zodanig vorm te geven aan het systeem dat dat niet meer mogelijk is. Werkgevers kunnen domweg niet verplicht worden om iemand in dienst te nemen op wat voor type contract dan ook.

De politiek moet zich blijven realiseren dat zij afhankelijk is van de werkgever. Die biedt de banen aan en die moet verleid worden om iemand in dienst te nemen. Een werkgever kan niet verplicht worden om iemand in dienst te nemen.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Dat was ook mijn vraag niet. Dat snap ik ook wel. Maar naarmate de verschillen in omstandigheden voor flex en vast minder groot zijn, heeft de werkgever minder te kiezen en wordt hij indirect gestimuleerd. Ik zet dat even als stelling ertegenover.

Mevrouw **De Graaf-Zijl**: Daar hebt u een punt. Als het niveau van ontslagbescherming van de vaste contracten omlaag zou gaan, dan komen er misschien wel meer mensen met een vast contract, maar dan is dat contract minder vast dan het was.

De **voorzitter**: Deze discussie gaan we nu niet verder voeren. Ik geef het woord aan de heer Azmani.

De heer **Azmani** (VVD): Voorzitter. Voor mij is dit wel een beetje de kern van dit blok. De heer Verhulp gaf aan dat in principe niet kan worden voldaan aan de Europese richtlijn, op basis van de cao's, omdat vast het uitgangspunt is. Vast is echter niet vast in Europa. Er zijn verschillende «vaste» vormen. We zijn een beetje zoekende. Mevrouw Hamer zoekt ook naar wat er vanuit de overheid gedaan zou moeten worden. Ik ben ook van mening dat er gewoon marktwerking is. De overheid heeft ook wel een belang, namelijk het voorkomen van segmentatie, waarvan bijvoorbeeld sprake is in Spanje. Bovendien moet worden voorkomen dat mensen aan de zijkant van de arbeidsmarkt komen te staan. Iedereen die kan werken, gaat ook werken; van werk naar werk. Ik verzoek de heer Verhulp om daarop een reactie te geven. Waarin zit die rol van de overheid? Bepleit hij dat er aan de voorkant aan wordt gesleuteld? Wat is er nog meer nodig, naast de voorkant, in het kader van het meer stimuleren van werk naar werk? Zit daarin een rol van de overheid of zou dat echt sec iets van de sociale partners moeten zijn?

De **voorzitter**: Ik geef graag allereerst het woord aan mevrouw Goudswaard.

Mevrouw **Goudswaard**: Nog even het volgende in aanvulling op de discussie van net. Als er inderdaad sprake is van marktwerking, dan kan men één ding doen, namelijk empowerment van de werknemers waarom het gaat, de flexkrachten. Zij kunnen zowel materieel als immaterieel gesteund worden. Met name lager opgeleiden hebben baat bij die ondersteuning. De overheid kan subsidiestimuleringsregelingen opzetten aan de hand waarvan mensen gecoacht worden en de mogelijkheid krijgen om met een slimme opeenvolging van flexbanen de juiste vaardigheden en ervaring op te doen, begeleid door verschillende partijen. Er zijn kansen voor mensen om toch op die manier hun positie op de arbeidsmarkt te versterken. Uiteindelijk gaat het om de kracht die iemand heeft om zijn eigen positie binnen zijn bedrijf of een ander bedrijf te behouden.

De heer **Verhulp**: De vraag is wat er zou moeten gebeuren. Ik maak me zorgen over de tweedeling op de arbeidsmarkt die al eerder is besproken. De lager opgeleiden blijven in tijdelijke contracten hangen – het Sociaal Cultureel Planbureau heeft pas weer een studie daarover gepubliceerd – terwijl hoger opgeleiden over het algemeen in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zitten, wat redelijk comfortabel is. Dat probleem wordt volgens mij nog groter omdat uit recent onderzoek ook blijkt dat de middengroep op de arbeidsmarkt steeds meer verdwijnt. Dat gebeurt

feitelijk. Niemand gaat nog naar een bank om een loketbeambte nog even vriendelijk gedag te zeggen. Iedereen zit thuis te bankieren. De arbeidsmarkt krijgt de vorm van een ideale vrouw, maar wat mij betreft heeft zij echt anorexia in het midden. Dat is een zorgwekkende ontwikkeling. Die tweedeling neemt alleen maar toe. De vraag is wat de politiek daarmee wil. Dat is echt wel te voorkomen door dwingende wetgeving. Natuurlijk. De vraag is wat een oplossing biedt. Werkgevers worden steeds meer gestimuleerd en gedwongen om werknemers alleen maar tijdelijk werk aan te bieden vanwege allerlei aanbestedingseffecten en de druk van de markt. Mijn stelling is dat het goed denkbaar is dat in het kader van een nieuw pakket flexibiliteit en zekerheid, zoals dat in 1996 in Nederland al is uitgedacht, nog een keer goed naar die zekerheid wordt gekeken. De hoger opgeleiden zouden daarbij misschien wat minder bescherming moeten krijgen terwijl de lager opgeleiden in tijdelijke contracten wat meer bescherming zouden moeten krijgen. Daarbij kunnen heel goede uitruilen plaatsvinden. Ik zeg dit zo omdat ik wil voorkomen dat er een discussie ontstaat over het niveau van bescherming in het algemeen. Het ontslagrecht in Nederland biedt naar mijn mening een behoorlijk niveau van bescherming. Dat blijkt ook wel, want de arbeidsmarkt in Nederland doet het ondanks de economische crisis zeker internationaal gezien echt briljant met nog geen 6% werkloosheid. Ik heb nooit een econoom horen ontkennen dat dat door het ontslagrecht komt. Nu heb ik het niet zo op economen – ik moet oppassen met wat ik zeg – want die hebben vaak heel tegengestelde opvattingen over wat al dan niet nodig is. Als jurist denk ik altijd: kom maar met één oplossing dan kunnen wij die uitvoeren. Als het zoveel verschillende oplossingen zijn, dan weet je het niet meer. Het niveau van bescherming is dus niet het probleem in Nederland. Het is wel een probleem dat dat niveau van bescherming volstrekt ongelijk wordt verdeeld tussen de verschillende groepen op de arbeidsmarkt. Daaraan moet iets gebeuren. Ik zie dat mevrouw Koşer Kaya het helemaal met mij eens is.

De **voorzitter**: Met dit soort opmerkingen maakt u mevrouw Koşer Kaya wild. Ik geef de heer Azmani de kans om een vervolgvraag te stellen.

De heer **Azmani** (VVD): Ik hoor ook graag een reactie van mevrouw De Graaf-Zijl daarop. Wij zijn een beetje zoekend in de vraag of er überhaupt een rol voor de overheid is weggelegd. Creëert de markt de verschillende soorten arbeidsverhoudingen of is er wel een rol weggelegd voor de overheid om bijvoorbeeld die segmentatie te voorkomen door te sleutelen aan de voorkant?

De **voorzitter**: De heer Van Hijum krijgt gelegenheid om hierover aanvullende vragen te stellen.

De heer **Van Hijum** (CDA): Naar aanleiding van het enthousiasme aan mijn rechterkant het volgende. De heer Verhulst zegt dat het niveau van de ontslagbescherming het probleem niet is en mevrouw De Graaf vraagt zich af of de betekenis van het systeem niet wordt overschat, afgezet tegen de conjunctuur waarbij de behoefte aan flexibiliteit automatisch groter is dan in betere tijden. Het heeft mij altijd verbaasd dat het «o-woord», het ontslagrecht, altijd het grootste politieke debat oplevert. Hoe groot is het probleem dan echt? Daarover hoor ik graag meer.

De **voorzitter**: Laat onze gasten daarop vooral een antwoord geven.

Mevrouw **De Graaf-Zijl**: Hoe stimuleren we van werk naar werk? Het probleem is dat dat ligt op het gebied van human resource management. Dat wordt gedaan door bedrijven, hoe je dat ook wendt of keert. De overheid kan daarop vat krijgen door die vouchers aan de kant van de



werknemers te leggen waardoor een werknemer minder afhankelijk is van zijn werkgever voor zijn eigen werkzekerheid. Het is ook mogelijk om de mensen aan de onderkant te coachen. Zij komen met enige regelmaat in de bakken van het UWV of de sociale dienst terecht. Zij kunnen daarop gecoacht worden. Verder is het mogelijk om dat human resource management te bevorderen door ervoor te zorgen dat iedereen periodiek een functioneringsgesprek krijgt waaraan daadwerkelijk consequenties verbonden kunnen worden. Als iemand al dertig jaar in dienst is en die persoon niet meer in een bepaalde richting te duwen is, dan kan een werkgever daar heel weinig mee op dit moment. Het probleem is dat die werkgever in het verleden heeft zitten luiwammesen en geen functioneringsgesprekken heeft gevoerd. Om dat te stimuleren, kan wellicht worden toegewerkt naar een systeem waarin vaste contracten eens in de zoveel tijd worden herbezien. Eens in de vijf jaar is er dan een verplicht moment waarop de werknemer bepaalt of hij nog door wil met zijn werkgever en waarop de werkgever bepaalt of hij nog wil doorgaan met zijn werknemer. Het zijn allemaal ideeën en richtingen waarmee de overheid de werkgever kan verplichten om het HR-beleid op orde te hebben. Dan hebben zij een stimulans.

De **voorzitter**: Het woord is aan de heer Verhulp. Ik vraag hem ook in te gaan op de vraag van de heer Van Hijum. Hij vroeg, kort samengevat, wat nu eigenlijk het grote probleem is met de ontslagbescherming.

De heer **Verhulp**: Laat ik bij het begin beginnen. Het niveau van ontslagbescherming, ook voor werknemers in vaste dienst, is volgens mij niet het probleem. Werkgevers zijn heel goed in staat om werknemers waar zij van af willen te ontslaan. Dat gebeurt in de praktijk ook gewoon. Het ontslagrecht is dus niet het probleem.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Luister. Luister goed.

De heer **Verhulp**: Ik heb niks met D66. Dat punt wil ik wel even gemaakt hebben.

De **voorzitter**: Het staat genoteerd.

De heer **Verhulp**: Ik ben althans niet verbonden aan D66. Het systeem is buitengewoon complex. Ik vind dat eigenlijk een schande. Als een overheid het niveau van bescherming op een juist niveau wil houden en handhaven, dan moet dat inzichtelijk worden gemaakt. Dat is het momenteel absoluut niet. Nogmaals, ik ben een veelgevraagd spreker, alleen al om het ontslagrecht uit te leggen. Dat zou niet het geval moeten zijn. Het ontslagrecht is een lawyers paradise, maar dat moet veranderen. Het niveau mag echter niet veranderen.

Binnen de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is sprake van grote verschillen. Het contract van de werknemer die bij een kleine werkgever zit, wordt over het algemeen opgezegd, ook na dertig dienstjaren. Als hij veel geluk heeft, mag hij een kennelijk onredelijke ontslagprocedure beginnen met enige kans van slagen op een vrij geringe vergoeding. De werknemer die in dienst is van een grote werkgever, tikt echter een maandsalaris per dienstjaar als zijn contract wordt verbonden. Ik kan niet uitleggen waarom dat verschil er is op de Nederlandse arbeidsmarkt. Ik kan niet uitleggen waarom werknemers bij ontbinding een maandsalaris per dienstjaar krijgen terwijl werknemers van wie het contract wordt opgezegd als uitgangspunt gewoon niets krijgen. Feitelijk is er geen verschil tussen deze werknemers, anders dan dat de werkgever een andere keuze heeft gemaakt. Ik kan dat gewoon niet uitleggen. Dat zijn redenen om het ontslagrecht te ontzien. Nogmaals, het niveau is niet het probleem.

De heer **Van Hijum** (CDA): Kunt u tot slot nog iets zeggen over het belang van een preventieve toets en het effect daarvan op de arbeidsmarkt?

De heer **Verhulp**: De vraag is of dit over flexibiliteit gaat. Het probleem van de discussie is dat in Nederland de werknemer in vaste dienst heel goed weet dat er niet zomaar kan worden opgezegd. De werkgever moet het initiatief nemen. Dat is vanuit werknemersperspectief een winstpunt. Ik ben daar zelf niet zo'n voorstander van. Mijn gedachte is dat die preventieve toets op zich kan vervallen als werkgevers via de rechter kunnen worden gedwongen om te doen wat zij moeten doen. Ik heb altijd gezegd dat ik het een beetje beledigend vind om als werkgever wel hypotheeken en leningen te mogen aangaan voor miljarden maar om toestemming te moeten vragen om iemand op te zeggen. Dat is gewoon een belediging van de werkgevers in Nederland. Die zijn heel goed in staat om dat zelf te doen, zij het dat dat heel goed moet worden genormeerd. Achteraf is het heel goed te sanctioneren als een werkgever het verkeerd heeft gedaan.

De **voorzitter**: De heer Azmani wil hier nog op doorgaan?

De heer **Azmani** (VVD): Nog even kort over het ontslagrecht. In het Deense model zijn de arbeidsverhoudingen minder flexibel en meer vast. Dat heeft te maken met de versoepeling van het ontslagrecht. Wij willen segmentatie voorkomen. De redenering is dat er daartoe moet worden gesleuteld aan de voorkant. De heer Verhulp pleit echter voor meer eenvoud van het stelsel. Hij zegt dat het stelsel ingewikkeld is.

De **voorzitter**: De heer Azmani vraagt of hij dat goed heeft begrepen.

De heer **Verhulp**: Ik voeg daar graag één ding aan toe. Het CPB heeft onderzoek gedaan naar de vraag wat er zou gebeuren als in Nederland het Deense ontslagrecht zou worden ingevoerd. De stelling is dat de ontslagbescherming met 21 procentpunten wordt verminderd. De vraag was wat daarvan het effect zou zijn op de arbeidsmarkt. Het CPB kwam toen met de stelling dat bij 5% werkloosheid de werkloosheid met 0,5% zou afnemen. Het zou dus inderdaad een positief effect hebben op de arbeidsmarkt. De vraag was vervolgens: hoe kan dat nou? Daarvoor zijn twee redeneringen. Ik denk dat de heer Azmani de redenering zal volgen dat easy firing ook easy hiring betekent. De andere helft van de economen roept echter dat dat helemaal niet het geval is, maar dat het een afname van de arbeidsproductiviteit betreft. Als een werknemer weet dat hij heel makkelijk kan worden ontslagen, dan is hij helemaal niet meer bereid om relatiespecifieke investeringen te doen. Dat leidt tot een afname van de arbeidsproductiviteit en dus tot een stijging van de werkgelegenheid. Dat is echter een stijging die ongewenst is.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Voorzitter. Ik begrijp in ieder geval uit de woorden van de drie mensen tegenover ons dat er niet alleen naar het stelsel alleen moet worden gekeken, maar ook naar begeleiding en scholing. Verder moet bezien worden hoe aan flex, maatwerk biedend, meer zekerheid kan worden gegeven.

Mevrouw De Graaf-Zijl schetst helemaal de lijn die ik ook volg. Er ligt een initiatief klaar en ik nodig iedereen uit om daaraan mee te doen. Mevrouw De Graaf heeft ook naar Spanje gekeken. Zij heeft gezegd dat de tweedeling daar enorm groot is. Ik vraag haar waarom dat zo is. Spanje kent een buitengewoon strikt stelsel. Is dat de reden of liggen daar andere oorzaken aan ten grondslag? Wat zou het voor de Nederlandse situatie betekenen als wij het strikter zouden regelen?

Mevrouw **De Graaf-Zijl**: Ik denk dat u helemaal gelijk hebt. In Spanje is het verschil in niveau van ontslagbescherming tussen de vaste en de tijdelijke contracten veel groter dan in Nederland. Er golden restricties op tijdelijke arbeid, maar die zijn op een gegeven moment helemaal los gelaten. Er werden toen eigenlijk geen banen in vaste dienst meer aangeboden, maar alleen nog maar tijdelijke contracten. Alle jongeren werken daar op basis van tijdelijke contracten en alle ouderen blijven lekker zitten waar zij zitten en bedenken zich wel twee keer voordat zij een andere baan accepteren. Die is dan immers tijdelijk. Die arbeidsmarkt zit volledig op slot. Dat is een gevolg van dat enorme verschil in de mate van ontslagbescherming. Zij zijn daarvan geschrokken. Zij hebben geprobeerd om het terug te draaien, maar het gekke is dat dat nauwelijks nog effect had. Werkgevers hadden toen in hun hoofd dat alles op tijdelijke basis zou gebeuren.

De **voorzitter**: Mevrouw Goudswaard, wilt u hier nog iets over zeggen?

Mevrouw **Goudswaard**: Ik wil eigenlijk nog iets zeggen over de eerste zin. Het is juist belangrijk om naar die werkplek te kijken en naar de organisatie waar het moet plaatsvinden. De overheid heeft wel degelijk een mogelijkheid, in het kader van stimulering van proeftuin en sociale innovatie, om daarop de nadruk te blijven leggen zodat men op die werkplek kan blijven experimenteren en de goede voorbeelden kan creëren.

De heer **Ulenbelt** (SP): De heer Verhulp noemde payrollen «gesjacher van de bovenste plank». Wat kan de wetgever doen om van dat gesjacher af te komen?

De heer **Verhulp**: Laat ik iets van mijn woorden terugnemen. Er zijn heel goede vormen van payrolling, namelijk voor zelfstandigen die te lui zijn om hun eigen administratie te voeren of daarin geen zin hebben. Dat is allemaal heel goed. «Gesjacher van de bovenste plank» zit in het verschijnsel dat werknemers via een andere werkgever door hun eigen werkgever worden ingehuurd terwijl er geen allocatiefunctie op de arbeidsmarkt wordt vervuld. Dat was nu juist wel de bedoeling bij uitzendarbeid. Uitzendbureaus doen dat ook, maar payrollondernemingen maar in zeer beperkte mate. Die passen eigenlijk helemaal niet in het systeem van de wetgeving in Nederland. Dat er zoveel ruimte voor wordt geboden, verbaast mij, gelet op de wetgeving. Ik denk dat er ergens iets fout is gedaan in de rechterlijke oordeelsvorming. Dat was namelijk niet de bedoeling van de wetgever.

De volgende vraag is dan: wat moet daaraan gebeuren? Ik heb pas de Wet arbeid vreemdelingen eens goed bestudeerd omdat ik mij wat verbaasde over stagiaires. De Wet arbeid vreemdelingen heeft een werkgeversbegrip waar iedereen en alles onder valt. Waarom zou de wetgever dat ook niet kunnen verzinnen in het arbeidsrecht zodat er bescherming wordt geboden aan de mensen die dat nodig hebben? Ik kan mij dat heel goed voorstellen. Het valt mij op dat als de overheid zelf in het geding is, er een werkgeversbegrip wordt gehanteerd waar werkelijk iedereen onder valt. Zodra het gaat over werknemers die het nodig hebben, wordt er echter afgeknepen. Ik vind dat bijzonder. Dat werkgeversbegrip kan worden opgerekt. Daarmee kan die outsourcingmethodiek worden weggevoerd.

De **voorzitter**: Dank u wel. Ik kijk even naar de collega's. Heeft de heer Van Hijum tot slot nog een vraag aan onze gasten?

De heer **Van Hijum** (CDA): Ik vond het een interessante gedachtewisseling. De vraag is of het probleem in het systeem ligt. Aan de randen kunnen dingen, zoals payroll, gecorrigeerd worden. Het gaat evenwel

vooral om het gedrag en de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers zelf. Wij hebben het over een aantal knoppen gehad waaraan kan worden gedraaid. Ik heb een beetje tegenstrijdige gevoelens bij de vraag of de gesegmenteerde arbeidsmarkt, waar mevrouw De Graaf mee begon, een gevolg van het systeem is of niet en welke conclusies daaraan verbonden moeten worden. Het beeld bestaat dat er een probleem optreedt en dat de flexibele schil bezet wordt door een groep mensen die daar moeilijker uit komt. Tegelijkertijd blijft de politieke vraag hoe je zorgt voor betere kansen en doorstroming en ontwikkelingsmogelijkheden op de arbeidsmarkt.

Mevrouw **De Graaf-Zijl**: U hebt een punt. De groepen die zwak zijn, zijn overal zwak. In de Verenigde Staten bestaat er nauwelijks ontslagbescherming. Daar is er ook een groep mensen die rouleert tussen werk en geen werk. In een systeem waarin de ontslagbescherming is afgeschaft, zijn mensen dus niet veel beter af dan zij nu af zijn. Aan de andere kant zijn dat de mensen die op het moment dat er alleen vaste banen zijn, wellicht helemaal niet aan de slag komen. Het is dus moeilijk om antwoord te geven op deze vraag. Zwak is in elk systeem zwak. Je moet zoeken naar een manier om het zo makkelijk mogelijk voor ze te maken. Dan zit je toch meer in de termen van mijn buurvrouw, van hoe zorg je ervoor dat je die mensen kunt stimuleren om banen te blijven vervullen en vorm te geven aan hun eigen inkomenszekerheid. Dat kan door begeleiding, vouchers, subsidies en op wat voor manier dan ook.

De **voorzitter**: Dank u wel. Hiermee komen wij aan het einde van de tweede ronde van de rondetafelgesprekken. Ik sluit me aan bij de woorden van de heer Van Hijum dat er een zeer interessant en genuanceerd beeld is ontstaan van het thema dat wij vandaag bespreken. Wij gaan zo dadelijk verder met het derde en laatste blok over flexibele arbeidsrelaties bekeken vanuit de arbeidsmarkt, economie, productiviteit en innovatie. Ik heb aan het begin aangekondigd dat wij het schema iets moeten omgooien. Wij gaan dus niet om 12.30 uur verder maar om 12.15 uur. Ik vraag de sprekers en iedereen in de zaal om dan weer terug te zijn. We stoppen om 13.30 uur vanwege verplichtingen elders in de Kamer.

### **Blok 3: flexibele arbeidsrelaties bekeken vanuit de arbeidsmarkt**

#### **Gesprek met:**

- **De heer Theeuwes (emeritus hoogleraar toegepast economisch onderzoek, Universiteit van Amsterdam en directeur SEO)**
- **De heer Euwals (programmaleider arbeidsmarkt, CPB)**
- **De heer Wilthagen (hoogleraar institutionele en juridische aspecten van de arbeidsmarkt, Universiteit van Tilburg)**
- **De heer Dekker (arbeidseconoom, Universiteit van Tilburg)**
- **De heer Kleinknecht (hoogleraar economie van innovatie, TU Delft)**

De **voorzitter**: Zoals ik al eerder heb meegedeeld, zal deze sessie iets korter duren. Ik verontschuldigd alvast de heer Van Hijum die ons over een half uur verlaat wegens verplichtingen elders in de Kamer. Dat zegt niets over zijn buitengewoon grote interesse voor dit onderwerp. Twee gasten, de heer Theeuwes en de heer Kleinknecht, schuiven later aan. In het kader van de tijd en omdat wij zoveel mogelijk willen horen, begin ik graag alvast, waarbij ik als eerste het woord geef aan de heer Euwals van het CPB.

De heer **Euwals**: Voorzitter. Wij hebben een notitie over het thema geschreven. Wij hebben een aantal vragen gesteld waarvan wij dachten

dat er belangstelling voor zou zijn. In de maatschappelijke discussie wordt veel nadruk gelegd op de nadelen van flexibele arbeidsrelaties. Daarom vonden wij het belangrijk om te benadrukken dat er ook veel voordelen zitten aan flexibele arbeidsrelaties. Aan mensen worden daarmee kansen geboden die zij anders niet gehad zouden hebben. Flexibele arbeidsrelaties geven aan werkgevers de gelegenheid om zich aan te passen aan veranderende economische omstandigheden. Verder krijgen zowel werkgevers als werknemers hiermee de kans om van elkaar te leren. Ten derde kunnen werknemers tijdelijke banen gebruiken om werkervaring op te doen. Op die manier kunnen jongeren en herintreders starten met hun carrière op de arbeidsmarkt.

Wij gebruiken bij het CPB de internationale definitie. Daaruit vloeit voort dat flexibele arbeid sinds 2003 is toegenomen. In het verleden bewoog het altijd mee met de economische cyclus. Dat lijkt nu echter niet meer helemaal het geval te zijn. Uit de cijfers krijgen wij de indruk dat sprake is van een structurele verandering richting flexibele arbeidsrelaties. Volgens de internationale definitie zou zich een toename voordoen van 23% naar 30% in 2010. Er is dus sprake van een verschuiving. De vraag is wat met beleid daaraan gedaan kan worden. Wij hebben daarover natuurlijk ook een mening. Als men iets aan die flexibele arbeidsrelaties wil doen, dan moet men het geheel van de regels op de arbeidsmarkt beschouwen, inclusief de bescherming van de vaste contracten.

De **voorzitter**: Het woord is aan de heer Wilthagen van de Universiteit van Tilburg.

De heer **Wilthagen**: Voorzitter. De hoofdlijn van mijn standpunt is de volgende. Hoe onze arbeidsmarkt er nu uit ziet, in termen van flexibilisering en vast, is geen natuurverschijnsel maar te herleiden tot de manier waarop zaken eerder zijn geregeld. Ik doel dan op de regeling van het vaste contract maar ook het toelaten in Nederland van diverse vormen van flexibilisering. Er zijn landen met een andere regeling van vaste contracten, er zijn landen met minder toelating van minder type flex. Daar doet zich een andere situatie voor. De economische crisis heeft natuurlijk ook impact gehad. Er is net al gezegd dat het aantal flexibele contracten groeit. Over de definitie daarvan zal vandaag al veel gezegd zijn. Ik betrek daarbij ook zzp, uitzendwerk, payrolling en tijdelijke contracten. Vooral in dat laatste, zit groei.

Deze situatie is ontstaan door een aantal factoren. Een deel hebben wij zelf in de hand gehad en daarover hebben wij ook op een bepaalde manier onderhandeld. Wij hebben nu een uitkomst waarover niet iedereen tevreden is. Die ontevredenheid deel ik tot op zekere hoogte. De doorgroei van flex naar vast is afgenomen. Wij hebben dat met eigen cijfers en CPB-cijfers kunnen zien. Daarin zit niet zozeer de ontwikkeling dat flex uiteindelijk vast wordt. Verder zien wij dat diverse groepen flexkrachten in een minder gunstige situatie zitten wat betreft scholing, loon, ziekteverzuim, kans op werkloosheid, enzovoort. Dat wil niet zeggen dat mensen in flexibele arbeidsrelaties per definitie ontevredener zijn. Dat is niet per se het geval. Oproepkrachten zijn bijvoorbeeld heel tevreden met het aanvullende loon dat zij ontvangen ten aanzien van het hoofdinkomen.

Mijn belangrijkste punt is dat de manier waarop de zaak nu is geregeld, bijdraagt aan een tweedeling op de arbeidsmarkt. Dat is niet goed want ook economisch is vast te stellen dat als mensen met een «vast contract» vooral blijven zitten waar zij zitten en er alleen flexibilisering plaatsvindt door veelvuldig gebruik van tijdelijke contracten, dat slecht is voor de productiviteit en de innovatie. Dat is een onwenselijke situatie. Ik denk niet dat flexibiliteit is terug te stoppen in de oude doos: iedereen terug naar vast. Dat gaat om allerlei redenen niet lukken. Dat is waarschijnlijk ook niet wenselijk. Mijn punt is dat ons institutionele kader op de arbeidsmarkt

niet is meegegroeid met deze ontwikkeling. Wij hebben te maken met fors achterstallig onderhoud. De problemen rond flexwerk en het niet aanpassen van belangrijke instituties op de arbeidsmarkt zijn op te lossen door zekerheid te brengen in de flexibiliteit, met name door veel meer arbeidsvormneutrale kaders te ontwikkelen op de arbeidsmarkt en binnen de sociale zekerheid.

De **voorzitter**: Het woord is aan de heer Dekker, ook van de Universiteit van Tilburg.

De heer **Dekker**: Voorzitter. Ik wil het even heel staccato doen. Er is in dit land een «flexschil», een zeker percentage mensen dat in flexibele banen werkt. Dat is op zich geen probleem. Wij hebben in de afgelopen 15 jaar een groei gezien. De vorige sprekers hebben dat ook al gezegd. Op zich is ook dat geen probleem. De problemen zitten in de verdeling van de voor- en nadelen. Rob Euwals heeft de voor- en nadelen benoemd. Die zijn ongelijk verdeeld tussen werkgevers en werknemers en tussen werknemers onderling. Flexwerk is een probleem als het werkenden betreft die het onvrijwillig doen en als zij geen perspectief hebben op iets wat zij wel willen. Dat is vaak een vast contract. Het probleem is ook dat dat perspectief niet materialiseert omdat er minder wordt geïnvesteerd in scholing en de doorstroomkans in de afgelopen tien jaar beduidend is gedaald.

Er is ook een probleem als met beleid moet worden aangejaagd dat er nog meer flexibiliteit komt. Dat wordt «flexibilisering» genoemd. Als dat wordt gedaan vanuit het beleid, met bepaalde doelen voor ogen, dan komen er te veel mensen – meer mensen nog dan nu – in een situatie terecht waarin zij niet willen komen. Dan hebben zij alleen een flexbaan en geen perspectief op beter werk. Een ander probleem, dat ook werkgevers zich mogen aantrekken, is dat de onderinvestering in scholing en de onzekerheid de bedrijfsprestaties nadelig beïnvloeden. Dat is op termijn ook schadelijk voor de economie als geheel. Wat moet de wetgever dus doen? Die moet zorgen voor een betere balans tussen de kosten en de risico's die samenhangen met de verschillende soorten arbeidscontracten. Daarbij moeten wij ons niet beperken tot de ontslagvergoedingen maar ook kijken naar loondoorbetaling bij ziekte, re-integratie-inspanningen en allerlei andere toeters en bellen die in cao's staan. Wij moeten werkzekerheid bieden aan mensen die nu flexbanen hebben, handhaven op ongewenst flexwerk en niet bang zijn om flexwerk te begrenzen.

De **voorzitter**: Ik zie dat onze andere gasten inmiddels ook binnen zijn gekomen. Ik heet de heer Theeuwes en de heer Kleinknecht van harte welkom. Mijn excuses dat wij al waren begonnen maar de agenda van de Kamer dwingt ons tot flexibiliteit. U hebt wel de zekerheid dat wij u nu aan het woord gaan laten. U hebt ongeveer twee minuten om heel beknopt uiteen te zetten hoe u in deze materie staat. Vervolgens gaan wij het gesprek aan met de commissie en komt u weer aan het woord. Ik geef allereerst het woord aan de heer Kleinknecht.

De heer **Kleinknecht**: Voorzitter. Ik ben het niet helemaal eens met wat collega Wilthagen net heeft gezegd, dat er geen weg meer terug is van flex naar vast. Volgens de commissie-Bakker komt er straks een behoorlijk tekort in arbeidskrachten door de vergrijzing. Mensen hebben dan wel degelijk weer een goede onderhandelingspositie. Krapte brengt prijsverhogingen met zich mee. De lonen kunnen dan verhoogd worden of de arbeidsvoorwaarden kunnen worden verbeterd. Het maakt niet uit welke van de twee; ze kosten allebei geld. Ik ben wel met Wilthagen eens dat het niet makkelijk zal zijn. Als wij over flexibiliteit praten, dan moeten wij het ook hebben over de algehele strategie die Nederland hanteert voor zijn bedrijfsleven. In de laatste 20 tot 30 jaar zijn wij afgeleden naar een meer

kennisextensieve economie. De uitgaven aan research and development, patentposities en onderwijs blijven in Nederland stelselmatig achter op die in de betere landen in Europa. Er ontstaat een groeiend segment in het bedrijfsleven dat niet in staat is om innovatieve product-marktcombinaties te realiseren. Als men niet doet aan productinnovatie, dan kan men alleen nog maar concurreren op de prijs. Het is alleen maar: cost cutting, cost cutting, cost cutting. De arbeidsmarktdiscussie gaat ook allang niet meer om meer of minder flexibiliteit bij de ontslagbescherming. Iedereen in Nederland kan ontslagen worden. Dat kost alleen geld. Het zou beter in de cost cutting strategie passen als men mensen goedkoper kon lozen. Daarom lobbyt VNO-NCW voor versoepeling van het ontslagrecht. Het gaat alleen maar om geld, om besparing op loonkosten omdat er te veel ondernemers zijn die alleen op kosten kunnen concurreren. Daar zit ook geen limiet aan. Ik kan nog zoveel met mijn prijs dalen, maar er is altijd nog wel iemand die zegt: in Tsjechië zit iemand die het nog goedkoper kan doen. Dat kan oneindig doorgaan, waarbij alsmear de lonen moeten worden gematigd.

Het vervelende is dat met deze strategie de technologische dynamiek omlaag wordt gebracht. Het is een opmerkelijke observatie. De loonstijgingen in Nederland zijn over de laatste dertig jaar gezien de meest gematigde in Europa. Bij de loonkosten per eenheid product zit Nederland echter gewoon in de middenmoot. Daar zit namelijk de productiviteit tussen. Met die matigingsstrategie, die cost cutting, is de productiviteitsgroei omlaag gebracht. Verder zijn er goede argumenten waarmee aangetoond kan worden dat ook die flexibilisering van arbeid slecht is voor allerlei leerprocessen die nodig zijn voor innovatieprocessen. Die flexibilisering zelf schaaft dus bijna nog meer dan die loonmatiging. Daardoor gaat men nog minder innoveren, moet men nog meer aan cost cutting doen, gaat men nog meer flexibiliseren. Dat is gewoon een spiraal naar beneden. Die moet op een dag doorbroken worden, maar ik zie daarvoor hier in de polder geen draagvlak.

De **voorzitter**: Het woord is aan de heer Theeuwes van het SEO.

De heer **Theeuwes**: Voorzitter. Ik maak graag één punt in de tijd die ik heb, namelijk dat voor de meeste mensen dat flexibele werk slechts een korte periode beslaat. Er zijn met andere woorden relatief weinig mensen die langdurig in de flexibele schil zitten. Dat schetst toch een bepaald perspectief. Ik baseer dat op onderzoek dat het SEO heeft gedaan voor de periode 1999–2006. Op dit moment wordt de studie geactualiseerd. Het is een zevenjarige periode waarin zowel een hoogconjunctuur als een laagconjunctuur heeft plaatsgevonden. Deze is dus representatief voor het economische leven.

Wij hebben gekeken naar twee groepen mensen: de flexibele banen, dus uitzendkrachten, oproepkrachten en invalkrachten, en de tijdelijke banen, de banen met een bepaalde duur. Daar vallen de banen met onbepaalde duur dus buiten. Ik neem één jaar uit die periode. Voor het jaar 2006 waren 16% van alle banen tijdelijk en 16% flexibel. In totaal was dat dus 32%, over de loop van het jaar. Als ik naar een bepaald moment in de tijd kijk, bijvoorbeeld op 1 juli 2006 – die dag als het ware – dan zijn het er minder: 12% tijdelijke banen en 6% flexibele banen. Dat is een totaal van 18%. Die tijdelijke en flexibele banen zijn kortdurend. Over een jaar gezien zijn er dus veel meer van dan op enig moment in het jaar.

Over de zevenjarige periode van 1999 tot 2006 hebben wij gemeten hoe lang mensen erin zaten, hoe lang mensen aaneengeschaakeld in flexibele of tijdelijke banen zaten of zelfs werkloos waren. Dat waren de flexibele werkers, dus per definitie alle werkers die geen baan hebben van onbepaalde duur. 75% van de mensen zit hooguit één jaar in een baan. De flexibele periode van mensen duurt hooguit een jaar voor 75% van de mensen. 90% heeft een baan voor meer dan een jaar. Wij hebben gekeken

naar de groep die langer dan drie jaar daarin zitten. Drie jaar is zo'n beetje de grens van de Wet flex en zekerheid. Die groep beslaat 6%. 6% van de mensen zit dus langdurig in een flexbaan. Wij hebben gekeken naar wat voor mensen dat zijn. Dat blijkt een aparte categorie te zijn. Van tijdelijke, flexibele werkers weten wij dat het vrouwen, lager opgeleiden en niet-westerse allochtonen zijn. De groep van langdurige flexwerkers bestaan echter uit mensen die lijken op mensen met vaste banen. Het zijn mannen, ouderen, soms beter opgeleid, gehuwd. Die categorie is beroepsflexibel. Dat is een heel kleine categorie. Mijn boodschap is dat het voor de meeste mensen een tijdelijke gebeurtenis is in hun carrière, een opstap naar de arbeidsmarkt.

De **voorzitter**: Dank u wel. Van de kant van de commissie geef ik allereerst het woord aan de heer Ulenbelt.

De heer **Ulenbelt** (SP): De commissie heeft deze gasten uitgenodigd om de flexibele arbeidsrelaties te bekijken vanuit het oogpunt van economie, productiviteit en innovatie. Het beeld is dat er groepen zijn die zeggen dat flex goed is en er groepen zijn die zeggen dat flex slecht is. Dat ligt natuurlijk genuanceerder in de praktijk. Het lijkt een ideologische discussie. Wetenschappers worden uitgenodigd om het te ontideologiseren. Dat zou tenminste mooi zijn. Mijn algemene vraag aan u allen is de volgende. Wat is gelet op de economie, de kosten, de innovatie en de transactiekosten het perspectief van meer of minder flexibiliseren? Al die flexvormen worden op één hoop gegooid. Het CPB zegt dat het goed is voor internationale concurrentie. De horeca concurreert echter niet internationaal maar gebruikt wel veel flexibele krachten; dat gebeurt lokaal. Grote multinationals concurreren wel internationaal en daar is juist minder flexwerk. Moet er niet veel meer gekeken worden naar segmenten en de markt waarop zij werken om te bepalen wat flex voor een sector betekent?

De **voorzitter**: Die vraag stelt u aan?

De heer **Ulenbelt** (SP): Ik doe graag een rondje, als opening. Dan is iedereen aan de beurt geweest.

De **voorzitter**: Ik geef nu iedereen de kans om hierop kort te reageren. Vervolgens kunnen de collega's één iemand uitkiezen om één scherpe vraag aan te stellen. Het woord is allereerst aan de heer Kleinknecht.

De heer **Kleinknecht**: Ik kan nog bevestigen wat Dekker en Theeuwes net gezegd hebben. Uit ons onderzoek van de jaren negentig blijkt dat de periode van flexwerk meestal vrij kort is. De heer Ulenbelt vraagt naar meer objectieve maatstaven. Wij hebben in ons onderzoek een aantal dingen gevonden die heel karakteristiek zijn voor flexibele bedrijven die veel flexkrachten hebben. Een van de dingen die opvallen, is dat zij heel dikke managementlagen hebben. In de jaren zeventig had zo'n 3% van de bevolking een leidinggevende functie of managementfunctie. Bureau De Beer heeft uitgerekend dat dat eind jaren negentig was gestegen naar 6%. Dat was precies de periode waarin Randstad groot werd. Recent hebben wij een meting gedaan met microdata waarbij wij uitkwamen op tussen de 9% en de 14% van de beroepsbevolking. Ooit was het dus 3%. Dat hangt samen met een gebrek aan vertrouwen en loyaliteit. Als mensen kort in een bedrijf werken, dan hebben zij geen binding en loyaliteit. Dan is er meer behoefte aan monitoring en controle, tegen diefstal, tegen lekken van geheimen, tegen het eraf lopen van de kantjes. Een ander punt is dat voor het automatiseren van productieprocessen meestal de kennis nodig is van de mensen die dat werk op dit moment nog doen. Als die flexibel ontslagen worden, zullen zij niet meer



meewerken en die kennis niet meer overdragen. Zij hebben überhaupt een motief om alle informatie over hoe hun werk efficiënter kan achter te houden. Dat is ook slecht voor de productiviteit. Zo is er een heel lijstje factoren te noemen. Ze staan op mijn website; er is veel gepubliceerd, maar ik stel vast dat dat nog niet tot in de Kamer is doorgedrongen. Er is een batterij aan argumenten te noemen. Alle studies, met uitzondering van één, komen tot de conclusie dat flexibiliteit negatief uitwerkt op de arbeidsproductiviteit en de bereidheid om te investeren in research and development. Bedrijven die echte marktleiders zijn, die echt nieuw voor de markt producten op de markt brengen, hebben juist minder flexibiliteit. Zij proberen juist om mensen vast te houden. Ik zit zelf als commissaris bij een hightechbedrijf in het Eindhovense en daar gaat bijna nooit iemand weg. Zij doen moeite om mensen vast te houden omdat dat kennisdragers zijn. Die flexibiliteit is meer nodig in de laagwaardige segmenten van het bedrijfsleven.

De **voorzitter**: Mocht u nog interessante papers hebben waarvan de Kamer kennis zou moeten nemen, dan hebt u natuurlijk altijd de mogelijkheid om deze naar de griffier te sturen. Die kunnen dan onder de commissieleden verspreid worden. U kunt natuurlijk ook de link naar de website mailen. Dat scheelt weer.  
Het woord is aan de heer Theeuwes.

De heer **Theeuwes**: Ik zie voor- en nadelen, zowel voor werkgevers als werknemers. Het begint met werkgevers. Er is een heel dynamische arbeidsmarkt waarin voortdurend banen erbij komen en banen verdwijnen. Dan heb ik het over een orde van grootte van 400 000 à 500 000 banen per jaar. Er moet dus voortdurend herschakeld en gerematcht worden. Flexibel werk is een mogelijkheid om die nieuwe banen uit te proberen. Flexibel werken is ook voor werkgevers handig, omdat je dan je productieproces kan laten meeademen met de conjunctuur. Dat bevordert de productiviteit.  
Er is gevraagd naar de voordelen voor werknemers, voor de flexwerkers zelf. Ze komen gemakkelijker aan werk. Als je werkloos bent, dan is het soms moeilijk om gelijk een vaste baan te vinden. Dan is het vele malen makkelijker om een flexibele baan te vinden en de overstap te maken naar een vaste baan. Ik heb het nu over een bepaalde categorie van mensen die flexibel werken die specifieke kennis hebben. Deze mensen kunnen beter ingezet worden. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat een bedrijf maar een paar uur per week die specifieke kennis nodig heeft. Dat kan ook voor een ander bedrijf gelden. Op die manier wordt die specifieke kennis over veel meer bedrijven verspreid. Die mijnheer of mevrouw kan met flexibel werken zijn of haar kennis veel waardevoller maken.  
Ik kom nu te spreken over een nadeel waar ik overigens niet helemaal zeker van ben. Er wordt vaak gezegd dat er alleen in iemand wordt geïnvesteerd en aan iemand scholing wordt aangeboden als diegene een vaste baan heeft. Ik denk dat dit twee kanten op kan gaan. De werknemer zal bereid zijn om zich te laten scholen, want hij heeft die vastigheid. Tegelijkertijd denk ik ook: hij hoeft zich niet te laten scholen, want hij heeft die vastigheid. Het is dus een dubbel argument.

De heer **Euwals**: Ik wil even ingaan op de vraag of flex nu goed of slecht is. Ik bevestig dat die scheidslijn inderdaad niet zomaar te maken is. Als je het gewoon puur vanuit het oogpunt van de werknemer bekijkt, zie je gewoonweg dat in flexibele banen het loon lager is, dat er minder zekerheid is en dat er minder geïnvesteerd wordt. Als een werknemer de keuze zou hebben, zou hij natuurlijk liever een vaste baan hebben. In dat opzicht lijkt die werknemer dus slecht af te zijn. De vraag is alleen of door het bestaan van flexibele arbeidsrelaties die werknemer niet kansen geboden zijn die hij anders niet zou hebben. Misschien was er

gewoonweg voor die werknemer nauwelijks een optie op een vaste baan en zou hij anders werkloos geweest zijn of een nog flexibeler soort arbeidsrelatie hebben gehad. Die scheidslijn is moeilijk te maken. Uit cijfers krijgen wij echter de indruk dat voor een relatief groot deel van de werknemers flexrelaties best goed uitpakken. Die flexrelaties bieden werknemers kansen om op de arbeidsmarkt te komen. De vraag is natuurlijk: is er niet een bepaalde groep die misschien onder omstandigheden toch in aanmerking zou komen voor een vaste baan, die door de huidige regelgeving negatief getroffen wordt en die kansen niet krijgt? Dat is natuurlijk heel moeilijk. Hoe kun je de regels nu zodanig vormgeven dat die groep misschien meer kansen wordt geboden zonder schade toe te brengen aan de functie die flexibele arbeid heeft? Dat is wel een heel moeilijke opgave.

De heer **Wilthagen**: We gebruiken flexibiliteit nu in specifieke zin, terwijl we even goed moeten vaststellen waar we het over hebben. Natuurlijk kan geen enkele economie en kan geen arbeidsmarkt zonder aanpassingsvermogen. Aanpassingsvermogen, anticipatievermogen, daarover hebben we het in feite. De grote vraag is: hoe organiseer je dat aanpassingsvermogen, wat is je mix van vormen van flexibiliteit? We hebben het nu eigenlijk over externe numerieke flexibiliteit, dus contractuele flexibiliteit. We hebben het niet over interne flexibiliteit, dus het draaien aan de knop arbeidstijden. Dat doen we ook in Nederland en dat gebeurt in Duitsland nog veel meer. We hebben het niet over functionele flexibiliteit, over inzetbaarheid, over wat mensen kunnen doen en over verschillende taken. We hebben het ook niet over beloningsflexibiliteit, over variabele beloningsvormen. We hebben het ook niet over flexibiliteit waarom mensen vragen, om werk en privé te combineren. We hebben het nu over externe numerieke flexibiliteit. Dat is één vorm van flexibiliteit. Geen enkel bedrijf, geen enkel land draait alleen op die vorm. De mix die een land tot stand brengt, is een mix die historisch ontstaat. Dat is de padafhankelijkheid. Wij hebben het ontslagrecht overgenomen van de Duitse bezetter. Dat is geen waardeoordeel. Daaromheen hebben wij flexibiliteit georganiseerd. Nu zijn we daar niet tevreden over. Ik wijs even op onze prestaties. We hebben nog steeds een hoge productiviteit, hoger dan Amerika. We hebben een lage werkloosheid. We kunnen op dit moment niet veel afdingen op die prestaties. Wij zijn niet tevreden over bepaalde effecten die nu uit deze mix voortkomen, die dus gegroeid is vanwege een bepaalde historie en keuzes. Vakbonden en werkgevers zijn in de Wet flexibiliteit en zekerheid afgeweken van de drie-maal-drieregule. Daar hebben we allemaal zelf bij gezeten. Wij zijn niet tevreden over een aantal effecten, maar wij kunnen, uit macro-economisch oogpunt gezien, niet zeggen dat het een slechte mix is, anders dan het effect in Spanje. We kunnen dan zeggen: we gaan andere vormen van flexibiliteit benadrukken of we gaan geen vormen van flexibiliteit benadrukken of we gaan alleen deze vorm niet benadrukken of we gaan wat doen aan de externaliteiten, de effecten die deze mix nu heeft. Dat is dus mijn punt: het kader rond de flex deugt niet. Dat kader is intussen achterhaald.

De heer **Dekker**: Ik wil even op het bedrijfsniveau gaan zitten. Het is niet te ontkennen dat flex baten met zich meebrengt, maar er zijn ook kosten mee gemoeid, met name op de lange termijn. Die raken in de discussie vaak wat ondergesneeuwd. Collega Kleinknecht heeft dat al benadrukt. En vooral het feit dat die kosten er zijn, leidt tot de conclusie dat er geen sprake kan zijn van maximale flex. Daar gaat de politieke discussie vaak over. Het lijkt wel of er altijd meer flex moet. Als je weet dat flex ook kosten met zich meebrengt, dan is er dus geen sprake van maximale flex maar van optimale flex. Er is dus een optimum. De grote onderzoeksvraag is dan: zitten we daar dichtbij of zijn we er voorbijgeschoten? De uitkomst van die analyse kan dus ook zijn dat je minder flex nodig hebt.

De **voorzitter**: Ik wil de heer Van Hijum de gelegenheid geven om een vraag te stellen, omdat hij dit gesprek eerder moet verlaten.

De heer **Van Hijum** (CDA): Voorzitter. Mag ik de vraag inderdaad maar aan één persoon stellen?

De voorzitter: Ja.

De heer **Van Hijum** (CDA): Dat is lastig, want ik heb een heleboel vragen. Ik zal een vraag aan de heer Kleinknecht stellen. Hij stelt dat er een belang is bij stabiele verhoudingen tussen werkgevers en werknemers, omdat die de arbeidsproductiviteit en de innovatie uiteindelijk ten goede zouden komen. Kan hij reageren op de stelling uit het vorige panel dat het niveau van de ontslagbescherming eigenlijk geen probleem is, maar veeleer de kosten? Er is op gewezen dat we grofweg 2 mld. aan ontslagvergoedingen uitgeven, terwijl er tegelijkertijd veel te weinig wordt gedaan aan R&D, scholing en noem maar op. We zouden die balans wel eens wat recht kunnen trekken. Kan de heer Kleinknecht daar nog even op reageren? Ik ben ook benieuwd hoe hij aankijkt tegen het voorstel van het kabinet om langdurige tijdelijke contracten mogelijk te maken, juist omdat dat de verhouding tussen werkgever en werknemer wat stabielier maakt en wederzijdse investeringen en vertrouwen voor een overzichtelijke periode stimuleert.

De heer **Kleinknecht**: Ik heb zelf tot mijn 34ste in flexbanen gezeten. Die werden alle met een of twee jaar verlengd. Dat ging wel, maar ik had soms wel het gevoel: als ik nu een tijdelijke baan van zes of acht jaar had gehad, dan had ik ook echt kunnen investeren. Je moet als werknemer immers ook investeren in je arbeidsveld. Je moet er af en toe uit. Als wetenschapper moet je databases aanleggen. Daar heb je tijd voor nodig. Als je dan met een tweejaarscontract zit, dan moet je weer weg als je net klaar bent met de dataverzameling. Er vinden dus allerlei investeringen niet plaats omdat men een te korte tijdshorizon heeft. Er wordt gezegd dat 2 mld. wordt uitgegeven aan ontslagvergoeding. Het was natuurlijk een goede zaak geweest als we die aan research and development of aan onderwijs hadden besteed. Ik weet echter niet hoe de Kamer dat bedrag wil omsluizen van het een naar het ander. Hoe zorg je ervoor dat die 2 mld. dan ook bij R&D terecht komt?

De heer **Van Hijum** (CDA): Het is goed om veel meer nadruk te leggen op scholing en scholingsverplichtingen tussen werkgever en werknemer. Op het moment dat je daaraan voldoet, hoef je ook minder ontslagvergoedingen aan de achterkant uit te keren.

De heer **Kleinknecht**: Maar wij hebben heel wat scholingsfondsen in Nederland. Ik ben het overigens niet eens met de opmerking van de heer Theeuwes dat de insiders geen belang bij scholing hebben. De werkgever heeft in ieder geval heel veel belang bij scholing. Als iemand een insider is, en dus niet gemakkelijk te ontslaan, dan moet de werkgever die insider scholen om hem productiever te maken. Dat is een klassiek argument uit de literatuur. Het probleem bij de scholingsfondsen in Nederland is dat die zo verkokerd zijn. Er zijn scholingsfondsen per branche. De Kamer moet juist nadenken over de mogelijkheid om een nationaal scholingsfonds te creëren, zodat er geen schotten tussen zitten. Als iemand zich in een hopeloze positie bevindt maar ergens anders kan werken, dan kan hij daar net weer de scholing niet voor krijgen. Je zou puur door een institutionele wijziging in de stelsels al een heleboel goeds kunnen doen, zonder dat er geld bij hoeft. Ik weet niet of dat juridisch gemakkelijk kan – dat kan ik niet beoordelen – maar er is in principe genoeg scholingsgeld. Ik was er tegen dat de Nederlandse vakbonden aan loonmatiging deden, maar ze hebben

veel gedaan aan het instellen van scholingsfondsen. Dat werkt beter dan in andere landen. Als je het statistisch bekijkt, doet Nederland dat niet slecht. Er is geen gebrek aan geld voor scholing. Alleen de allocatie is wellicht niet goed door die versplintering.

De **voorzitter**: Ik wil dan nu weer het woord geven aan de heer Ulenbelt. Hij krijgt tijdens dit blok de gelegenheid om wat meer vragen te stellen.

De heer **Ulenbelt** (SP): Niemand is eigenlijk ingegaan op sectorspecifieke dingen. Ik denk dat de flexibiliteit in de horeca, die onder andere wordt veroorzaakt door seizoenafhankelijkheid, een heel ander verhaal is dan flexibiliteit bij Shell, bij de banken of bij ASML. Kunt u aangeven of de opvattingen die wij horen over flex nu te maken hebben met die ene situatie van de horecaondernemer of met de situatie van Shell en de Rabobank?

De **voorzitter**: Aan wie wordt de vraag gesteld?

De heer **Ulenbelt** (SP): Wie het slimste antwoord denkt te hebben, mag beginnen.

De **voorzitter**: Ik stel dan voor dat we beginnen bij de heer Euwals.

De heer **Euwals**: Dank u wel voor deze eer! Dat er grote sectorale verschillen zijn, is zonder meer duidelijk. Je ziet gewoonweg grote verschillen in de mate van flexibele arbeidscontracten tussen de sectoren. Dat is zonder meer een feit. De vraag is een beetje welke richting de heer Ulenbelt met die vraag op wil. De volgende vraag is immers of je dan ook sectorspecifiek beleid zou willen ontwikkelen. Daar zou ik, eerlijk gezegd, wat huiverig voor zijn. Wat bedoelt de heer Ulenbelt precies met die vraag?

De heer **Ulenbelt** (SP): Ik wil dan de volgende vraag aan de heer Kleinknecht stellen. Wat zouden vaste arbeidsrelaties in de horeca betekenen voor de innovativiteit van de horecasector? Aan de heer Euwals stel ik de vraag: hoe zou ASML afgebroken worden – volgens de redeneringen van de heer Kleinknecht – als we daar alles flexibiliseren?

De heer **Kleinknecht**: Dat is een heel goede vraag ...

De **voorzitter**: Er wordt ook een vraag gesteld aan de heer Euwals. Ik wil graag dat hij eerst even antwoord geeft. Daarna kan de heer Kleinknecht zijn antwoord vervolgen.

De heer **Euwals**: Ik denk dat ik op één punt van mening verschil met de heer Kleinknecht. De vraag is in hoeverre er echt een relatie is tussen contract en opleiding, de vraag is in hoeverre je met de vorm van contracten afdwingt of er wordt geïnvesteerd in mensen. Wij hebben meer de visie dat er allerlei soorten mogelijke banen zijn. Daar zal de werkgever het juiste contract bij kiezen. Bij ASML moet gewoonweg echt flink in mensen geïnvesteerd worden. Zelfs al zou je als wetgever zeggen dat het bedrijf geen vaste contracten hoeft aan te bieden, zal ASML dat uit zichzelf doen. ASML zal uit zichzelf contracten afsluiten om mensen gewoonweg aan het bedrijf te binden. Dat vergt enorme investeringen in die mensen. In landen waar sprake is van minder ontslagbescherming, worden voor bepaalde groepen werknemers onderlinge contracten afgesloten. Dat gebeurt bijvoorbeeld voor de piloten in de vliegtuig-industrie. Het soort banen bepaalt dus het contract. Wij denken dat de relatie andersom veel minder sterk is. Wij denken niet dat je de innovatie zult kunnen afdwingen als je een bepaald soort contract oplegt.

De heer **Kleinknecht**: De cruciale factor die bepaalt of flexibiliteit al dan niet schadelijk is, zit hem in de aard van de kennis die nodig is om een baan uit te oefenen. In de horeca kun je wellicht in een half uurtje leren wat je moet doen. Daar is flexibiliteit helemaal niet erg. In het algemeen geldt dat flexibiliteit ook niet erg is in bijvoorbeeld Silicon Valley, met een garage business-achtig innovatiemodel. Integendeel, dat is wellicht zelfs nuttig. Als je daarentegen een bedrijf als ASML neemt, dan heb je typisch die historische padafhankelijke kennisaccumulatie. ASML is goed in deze producten omdat het bedrijf al twintig jaar of misschien nog wel langer bezig is om die kennis systematisch te verzamelen. Een deel van die kennis is ervaringskennis die gewoon ergens tussen de oren van mensen zit en die slecht gedocumenteerd en gecodificeerd is. Als zo'n persoon dan weggaat, gaat de kennis weg. Daar lijdt een bedrijf dan schade van. Je moet dus kijken naar de aard van de technologische kennis die nodig is om een bepaald beroep uit te oefenen.

De **voorzitter**: Ik geef ten slotte de heer Wiltthagen de gelegenheid om hierop in te gaan.

De heer **Wiltthagen**: Ik ben bang dat we nu wat achterhaalde beelden schetsen van de wijze waarop bedrijven werken. ASML is een bedrijf dat 1700 flexkrachten op dagbasis heeft. 15% van het product van ASML wordt door ASML zelf gemaakt; de rest wordt gemaakt door een netwerk van toeleveranciers en in de keten. Dat is een romantisch beeld dat niet aan de orde is. ASML is een hypergevoelig bedrijf dat terug moet, ook met aantallen mensen. En ASML doet dat ook, maar het doet wel aan scholing van die tijdelijke mensen omdat het een belang heeft bij kennis en productiviteit. Ook dat kan dus in een configuratie van verschillende vormen van flex. Dat gebeurt ook zo. We moeten niet denken dat het bij industriële bedrijven alleen maar op de klassieke manier gebeurt. Dat is ook belangrijk voor de discussie. Je kunt wel zeggen: als bedrijven alleen dit soort contracten mogen aanbieden, krijgen ze dat soort werk en werkrelaties. Maar zo werkt het niet. De horeca is flex omdat men niet met oudere mensen wil werken. Men wil aantrekkelijk zijn en jonge mensen hebben. Daarom wil men korte dienstverbanden. Dat zit in de aard van het werk. Daar kun je iets van vinden, maar je kunt het niet omdraaien. Ik vind contracten voor tien jaar een heel slechte richting. Bedrijven kunnen niet zo ver vooruitkijken. Het is eigenlijk gewoon suboptimaal. Sluit dan gewoon een openeindecontract af. Dat is een contract voor onbepaalde tijd. Dat is geen vast contract, maar een contract waarbij je zegt: we weten niet wanneer het ophoudt – misschien nooit, misschien wel – en als het moet ophouden, houdt het op. Dat is toch veel beter dan te zeggen: we zitten tien jaar aan elkaar vast. Misschien dat je in jaar 3 al denkt: dit is het nu wel geweest. Dan moet je nog zeven jaar door. Dat vind ik echt suboptimaal.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Ik wil een vraag stellen aan de heer Dekker. Hij hield op waar het voor mijn gevoel spannend werd. Hij zei: de onderzoeksvraag zou eigenlijk zijn of we nu aan de optimale flex zitten. Ik ben eigenlijk erg nieuwsgierig naar het antwoord op die vraag. Ik wil het wel iets specificeren. Ik denk dat het nogal uitmaakt of flex aan de bovenkant of aan de onderkant van de arbeidsmarkt plaatsvindt. Dat geldt in ieder geval voor de mensen die het betreft. Valt daar ook iets over te zeggen?

De heer **Dekker**: Als we het hebben over een optimale flex, dan zitten we toch weer op het bedrijfsniveau. Wat is nu een optimale flexibele schil? Dat hangt heel erg af van de sector en de aard van de bedrijvigheid. Terrasmedewerkers in de horeca hebben alleen een contract voor de zomer. Misschien hebben ze een oproepcontract, want ook in de zomer kan het regenen. Dat is logisch en past bij de aard van de werkzaam-

heden. Als je daar flex gebruikt, leidt dat ook tot betere bedrijfsresultaten. Bedrijven die door het hele jaar structureel werk hebben, een constante stroom of een stroom die vrij goed te organiseren is, waar je bijvoorbeeld aan voorraadvorming kunt doen, zoals bij industriële bedrijvigheid, hebben om die redenen een intrinsiek mindere behoefte aan flex. Het optimale punt hangt heel erg af van de aard van de bedrijvigheid. Als je dat allemaal bij elkaar optelt, kom je tot een niveau van flexibiliteit op de hele arbeidsmarkt. Mijn inschatting is dat we daar in Nederland vrij dichtbij zaten en dat we daar nu overheen aan het schieten zijn. Dat is echter niet meer dan een inschatting. Dat komt omdat alle nadelen die samenhangen met flex, voor werkenden maar ook voor bedrijven, nu een dergelijke omvang krijgen dat ze zwaarder wegen dan de voordelen die flex heeft.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Ik heb ook nog gevraagd naar het verschil tussen de bovenkant en de onderkant van de arbeidsmarkt.

De **voorzitter**: Ik stel voor dat de heer Theeuwes heel kort reageert op dit punt en dat de heer Dekker daarna nog even kort ingaat op het verschil.

De heer **Theeuwes**: Ik wil over het optimale punt ook nog zeggen dat dit afhangt van de hoeveelheid vaste contracten op de arbeidsmarkt. Als je insiders en outsiders hebt, en die insiders hebben allemaal vaste contracten, dan betekent dit dat de optimale flexibiliteit door een kleinere groep mensen moet worden bereikt. Dan krijg je dus een relatief hogere optimale flexibiliteit. Als je de contracten wat meer gelijk zou trekken, zou dat minder worden.

De **voorzitter**: Ik geef nu het woord aan de heer Dekker om de tweede vraag van mevrouw Hamer te beantwoorden.

De heer **Dekker**: Ik wil beginnen met de verhouding tussen het aantal vaste banen en het aantal flexbanen. Dat is dus een uitkomst van het optimaliseringsproces. Een bedrijf kan kiezen om van de 100 fte er 40 flex in te vullen en 60 vast. Dat hangt samen met de aard van de bedrijvigheid en daar kun je een optimale keuze in maken. Wat de wetgever kan doen, is de kostenrisicostructuur van de vaste en flexibele contracten zo in balans brengen dat de werkgever automatisch de goede keuze maakt. Mevrouw Hamer heeft gevraagd naar het verschil tussen de bovenkant en de onderkant van de arbeidsmarkt. Voor hoogopgeleiden is flex niet zo'n probleem. Of ze vinden vrij gemakkelijk een nieuwe flexbaan of ze stromen vrij eenvoudig door naar vast werk. Het probleem van flex en met name van verdergaande flexibilisering zit aan de onderkant van de arbeidsmarkt bij laagopgeleiden. Voor hen betekent flexibilisering – dat is zowel versoepeling van het ontslagrecht als uitbreiding van mogelijkheden voor tijdelijke contracten – een verhoogde kans op werkloosheid. En werkloosheid heeft de neiging zich te herhalen. Werkloosheid komt met een stigma. Dus die flexibiliteit werkt aan de onderkant als een spiraal omlaag, zeker wanneer in die flexbanen te weinig in scholing wordt geïnvesteerd. Dan hebben die mensen dus weinig baanzekerheid. Door herhaalde werkloosheid wordt die baanzekerheid nog minder. En door te weinig investering in scholing hebben ze ook weinig werkzekerheid.

De heer **Van Hijum** (CDA): Dit is wel een interessant punt. Je komt een beetje in een oorzaak-gevolgdiscussie terecht als het gaat om de onderkant van de arbeidsmarkt en de flexibiliteit waar men op aangevoelen is. We hebben vanochtend van onder andere de uitzendbranche echter ook gehoord dat juist de uitstroom uit de werkloosheid van laagopgeleiden groter is in uitzendbanen. Die uitzendbaan kan ook weer als opstap naar de vaste baan dienen.

De heer **Dekker**: Ik wil hier graag op reageren. Dat zeg ik altijd tegen mijn vrienden van de uitzendbranche. Dat klopt. Zij zorgen voor een enorme uitstroom naar werk. Ze zorgen alleen ook voor een enorme instroom in werkloosheid.

De heer **Van Hijum** (CDA): Dat is toch iets te gemakkelijk. Het gaat er natuurlijk om hoe je die groep perspectief biedt. Wij zijn het erover eens dat dat perspectief niet moet zijn dat je in die flexschil blijft hangen, dat je dus ook in een ontwikkeling een opstap naar de arbeidsmarkt kunt maken. Maar daar is mijn vraag dus ook met name op gericht. Hoe bereik je dat?

De heer **Dekker**: Een uitzendbranche is misschien wel een goed voorbeeld binnen de totale flexschil in de zin van investering in scholing. Daar gebeurt van alles. Ze zijn heel trots op hun uitstroom naar regulier werk. Dat is dan een direct contract bij een werkgever. Dat is in eerste instantie vaak een tijdelijk contract. Dat moeten we ook niet vergeten. Uitzendwerk als opstap bestaat dus. Alleen zowel voor uitzendwerk als voor alle andere vormen van flexcontracten geldt dat dat opstap karakter de afgelopen tien jaar aan erosie onderhevig is geweest. Dus even los van de crisis is het doorstroomperspectief vanuit flexwerk substantieel gedaald in de afgelopen tien jaar.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): We zien inderdaad dat het doorstroomperspectief substantieel gedaald is. Dan is de vraag toch: waar komt dat door? Heeft dat te maken met de kaders en welke kaders zijn dat dan? Misschien kan zowel de heer Wilthagen als de heer Dekker deze vraag beantwoorden.

De heer **Wilthagen**: Ik heb in het begin al gezegd dat het historisch te verklaren is door het pad dat we opgegaan zijn. In landen als Denemarken waar het vaste contract flexibeler is, is er heel weinig behoefte aan allerlei flexvormen. Wij zijn bovendien heel creatief. Ik wijs op de hypotheekvormen. Wij bedenken van alles en dat laten we toe. En tegelijkertijd hebben we heel weinig gedaan om het vaste contract aantrekkelijker te maken en te houden. Bij de Wet flexibiliteit en zekerheid hebben we nauwelijks iets gedaan aan het vaste contract waardoor dat vaste contract niet kon concurreren met het scala aan flexvormen dat we hebben toegelaten. We hebben dus eigenlijk het vaste contract laten wegconcurreren. Dan kun je zeggen: we gaan dat terughalen of we gaan flex gewoon verbieden. Dat is een illusie, want er is altijd wel weer een andere flex. Een zzp-flex kun je niet vatten onder arbeidsovereenkomsten. Dat is een illusie. Dus als je niet tevreden bent, moet je proberen je mix te veranderen. Maar de mix die we hebben, is de mix die we zelf over ons afgeroepen hebben. Daar moeten we dus ook niet moeilijk over doen. Nogmaals, dat heeft nu een aantal nadelen. Daar kun je iets aan doen. Een heel spannende discussie zal aan de hand van de volgende vraag worden gevoerd: als je het ontslagrecht zou veranderen, als je het zou herontwerpen en meer werkgelegenheidsvriendelijk zou inrichten, zal dat dan nog een effect hebben op de huidige mix? Dat is de grote vraag. Ik durf daar niet op te antwoorden. Ik denk dat het effect niet heel groot zal zijn, tenzij je allerlei andere zaken gaat verbieden. De vraag is dus wat het effect zal zijn.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): In feite zou elke werkgever na twee jaar wel ongeveer moeten weten wat hij met een werknemer wil. Zou je het niet kunnen combineren, dus vasthouden aan dat fundament maar tegelijkertijd aangeven dat iemand een beperkte tijd krijgt om flex uit te proberen? Is dat een manier? Ik ben op zoek naar antwoorden om het te verbeteren.

De **voorzitter**: Voordat hierop een antwoord wordt gegeven, geef ik de heer Azmani de gelegenheid om een aanvullende vraag te stellen.

De heer **Azmani** (VVD): Ik wil nog even ingaan op het ontslagrecht. Heeft dat wel het beoogde effect, is het proces niet te laat in gang gezet? Dat schrijft de heer Wilthagen ook in zijn notitie. Ik hoor daarop graag een reactie van de heer Euwals.

De heer **Wilthagen**: Nogmaals, is het nu te laat? Ik denk eigenlijk dat dit voor een groot deel inderdaad het geval is. Tenzij je de arbeidsmarkt nu gaat verbieden om een aantal zaken te doen. Mevrouw Koşer Kaya stelde dat twee jaar genoeg zou moeten zijn om iemand te leren kennen. Zeker, maar dat zegt niets over wat er na die twee jaar met het bedrijf gebeurt. Dan weet je wel wat je aan iemand hebt, maar je weet niet wat je aan je bedrijf hebt. Natuurlijk is twee jaar voldoende om te weten wat je met iemand hebt, maar bedrijven kijken op dit moment überhaupt niet verder dan twee jaar. Je hebt te maken met het feit dat de wereld onzekerder en minder voorspelbaar is geworden. Dat geldt ook voor bedrijven. Je moet op dat punt dus aan wederkerig risicomanagement doen. Mijn stelling in dit hele debat is steeds geweest: ga nu eens in de volle breedte kijken aan welke knoppen je wilt draaien. Dat is nooit gebeurd. Donner was gefocust op het ontslagrecht. Dat is slechts één van de knopjes. Je moet dat integraal doen. Dat is moeilijk, maar we hebben destijds met de Wet flexibiliteit en zekerheid een mix bedacht. Daarvan vinden we nu dat die toe is aan groot onderhoud. Maar als we dat niet doen en als we partieel blijven draaien aan een stukje ontslagrecht, dan komen we er weer niet. Dat was eigenlijk wat Nederland kon en wat we nu al jaren niet doen, waardoor de situatie steeds vervelender wordt.

De heer **Euwals**: Ik kan nog wel even ingaan op de vraag of een andere regelgeving bij vaste contracten invloed zal hebben op de mix. Onze visie is als volgt. Bedrijven zijn zelf best geïnteresseerd in het aanbieden van vaste contracten. Dat zal vooral het geval zijn voor soorten werkzaamheden waarin flink geïnvesteerd moet worden. Dat zou bijvoorbeeld ASML zijn en dat zou minder gelden voor de horecasector. Wij constateren op dit moment op de arbeidsmarkt dat bedrijven terughoudend zijn bij het aanbieden van vaste contracten aan mensen die er op zich wel geschikt voor zouden zijn. Ik kan concreet twee groepen noemen: ouderen en gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Die groepen mensen kunnen best veel belangrijke kennis in huis hebben. Onder de huidige regelgeving zijn werkgevers echter heel terughoudend in het aanbieden van vaste contracten aan die groepen, omdat ze gewoonweg bepaalde risico's met zich brengen. De afweging die wordt gemaakt, is op dit moment ten nadele van het afsluiten van vaste contracten. Ik ben dus van mening dat een andere regelgeving voor bepaalde groepen wel een effect zal hebben.

De heer **Dekker**: Dat risico is dus niet beperkt tot ontslagbescherming en ontslagvergoedingen. Dat zit vooral in loonbetaling bij ziekte en re-integratie-inspanningen. Die hebben de laatste tien jaar vorm gekregen, met name bij vaste contracten. Dat heeft een enorme disbalans tot stand gebracht.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Is dat met name het geval bij het midden- en kleinbedrijf?

De heer **Dekker**: Voor mkb'ers is dat zo'n levensgroot risico dat het een soort van molensteen is. Dat is heel helder.

De heer **Azmani** (VVD): De heer Wilthagen heeft gesproken over meerdere instituties en achterstallig onderhoud. Wij hebben er nu één



gehad. Bij welke instituties is er nog meer sprake van achterstallig onderhoud?

De heer **Wilthagen**: Kijk hoe we nu met scholing varen! Dat regelen we met scholingsfondsen en in cao's. Als je daarbuiten valt, heb je eigenlijk niets. Dan moet je het op eigen houtje organiseren terwijl je wel als flexkracht in zo'n sector werkt. Ik begrijp eigenlijk niet dat als je in een bepaalde sector werkt, je niet op de een of andere manier kunt deelnemen aan de voorzieningen die in die sector voorhanden zijn. Het draagvlak voor die voorzieningen is aan het krimpen. Kijk naar de pensioenen! Mensen werken wel in een sector, maar dragen niet bij omdat ze geen werknemer zijn, omdat ze niet in loondienst werken, omdat ze nog niet voldoen aan zoveel jaar in de sector werken of zolang een bepaald contract hebben of omdat ze onder een ander regime vallen, bijvoorbeeld het uitzendregime. Als je in een land als Nederland scholing op deze manier organiseert en ontzegt aan een grote groep, dan begeef je je op een doodlopende weg. Dat ben ik met collega Kleinknecht eens. Datzelfde geldt voor andere zaken die voor mensen essentieel zijn. Mensen kunnen ziek worden en mensen worden sowieso oud. Als je dergelijke voorzieningen niet regelt voor deze groep mensen, dan doe je die mensen onrecht aan en zorg je er eigenlijk voor dat die mensen ook niet kunnen presteren. Scholing, arbeidsongeschiktheid, pensioenen en van werk naar werk zijn zaken die voor iedereen moeten worden geregeld. Als je een scheidslijn trekt en zegt «jij bent flex, dus jij doet niet mee» en «jij bent vast, dus jij mag meedoen, maar we vinden het ook goed als je niet zoveel meedoet als je zou kunnen», dan heb je een heel slechte situatie. Dat zijn dus de belangrijkste instituties waar je naar moet gaan kijken in deze situatie.

De heer **Azmani** (VVD): Hoe ziet u de rol van de overheid in dezen? Welke rol hebben de sociale partners in dezen? Moet de overheid daar de lead in nemen of ligt dit vraagstuk eigenlijk primair bij de sociale partners en moet de overheid daarin faciliteren?

De heer **Wilthagen**: Je kunt twee routes ingaan. Als je zegt dat sociale partners daar ook niet uitkomen, dan kun je een arbeidsvormneutraal kader maken. Maar dan moet je dat doen door te fiscaliseren. Dan krijg je nationale scholingsfondsen of nationale pensioenfondsen. Als je zegt: dat willen we niet – en dat hoor ik toch eigenlijk in Nederland – dan moet je dat doen door opt-in-systemen in bepaalde collectieve voorzieningen die bij cao worden geregeld. Sociale partners zijn dus met name aan zet, zeker als het gaat om een mate van detail. De tragiek is dus eigenlijk dat sociale partners nu al jaren niet in staat zijn om deze redesignkwestie vorm te geven, terwijl het wel op hun bordje ligt. De komende tijd zal er op dat punt nog veel meer moeten gebeuren vanuit de sociale partners, omdat de overheid zich in een lastig parket bevindt en zich sowieso wat wil terugtrekken uit dat hele spel van de arbeidsmarkt. Dat is toch de realiteit. De sociale partners zijn dus aan zet, maar wel in samenwerking met allianties, met netwerken van zzp'ers. Het moeten niet alleen maar de klassieke sociale partners zijn.

De **voorzitter**: Door de geweldige discipline hebben we nog tijd voor een aantal extra vragen.

De heer **Ulenbelt** (SP): Ik heb nog een vraag voor de heer Euwals. Hij sprak over de risico's die werkgevers hebben om ouderen en arbeidsongeschikten aan te nemen. Hij benoemde de risico's niet. Bedoelt hij dan ook de risico's die de heer Wilthagen en anderen hebben genoemd rond loondoorbetaling, re-integratie en dergelijke?

De heer **Euwals**: Ja.

De heer **Ulenbelt** (SP): Dan heb ik nog een laatste vraag. U bent op een aantal punten eensgezind. In een discussie met wetenschappers is het altijd heel interessant om te horen wat nu de grootste fout was die de een volgens de ander hier aan tafel heeft gemaakt. Het gaat er mij niet om of dat nu een echte fout was, maar ik wil de gedachten over dit ingewikkelde vraagstuk wat aanscherpen.

De **voorzitter**: Ik vind dat alle gasten deze vraag moeten kunnen beantwoorden. Dat moet dan wel een kort antwoord zijn.

De heer **Kleinknecht**: Ik wil de andere sprekers wijzen op een vaagheid. Je kunt praten over een balans tussen vast en flexibel. Dan haal je bij de vaste contracten wat weg en krijgen de flexibele contracten er wat bij, zodat het wat evenwichtiger wordt. Dan hoor ik de mensen altijd heel stellig zeggen wat er allemaal moet worden weggehaald bij de insiders. Maar ze worden heel erg vaag als we vragen: wat krijgen de flexwerkers er dan voor terug? Volgens een heel klassieke theorie hebben die mensen slechte banen, omdat ze zogenoemd laagproductief zijn. Dus als je iets voor hen doet wat hun positie verbetert, worden ze duurder en dreigen ze hun baan te verliezen.

De heer **Theeuwes**: Niet zozeer een fout, maar iets wat we nog te weinig benadrukt hebben, is het punt van de oudere werknemers en flexibiliteit. De meeste oudere werknemers hebben geen flexibiliteit en zitten helemaal vast. Maar tegelijkertijd, als ze hun baan kwijtraken, komen ze niet meer aan zet. We weten dat de toekomstige arbeidsmarkt vooral uit oudere werknemers bestaat. Dat element in flexibilisering moeten we dus zeker nog meenemen.

De heer **Euwals**: Ik zou niet over fouten van mijn collega's willen spreken. Wij vinden het een belangrijk aspect dat er allerlei soorten banen zijn. Werkgevers en werknemers zoeken daar zelf de passende contracten bij. Het is dus moeilijk om te spreken van een echt effect van een contract op scholing. Nee, er zijn gewoonweg banen. Daar zitten ontwikkelingsmogelijkheden in. Werkgever en werknemer proberen samen te bepalen wat daar het beste contract bij is.

De heer **Wilthagen**: Mijn punt zou zijn dat we moeten uitkijken voor een te romantisch of wat achterhaald beeld van de manier waarop wordt geproduceerd en gewerkt in Nederland. Nederland is nu al voor meer dan de helft een diensteneconomie. Maar ook in de industrie wordt gewerkt met ketens van toeleveranciers en met onderaannemers. De economie en de arbeidsmarkt hebben een grote dynamiek. Dat is niet alleen maar beperkt tot de horeca of tot bepaalde sectoren. Die dynamiek is belangrijk. Die moet je zeker niet gaan smoren. Je moet de zekerheid in die dynamiek gaan organiseren. Dat is mijn belangrijkste punt.

De heer **Dekker**: Ik wil in aansluiting daarop zeggen dat er te weinig aandacht is voor zekerheid. Het gaat toch weer vooral over flexibiliteit, terwijl er ook productieve kanten aan zekerheid zitten.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Mijn vraag sluit hierop aan. We hebben nu gesproken over flexibiliteit in het algemeen, terwijl we in het overzicht van de flexibele banen natuurlijk ook nog weer allerlei variaties zien. In een van de eerste blokken hebben we uitgebreid over payrolling gesproken. We kunnen ons zo langzamerhand afvragen welke zekerheid er nog is voor mensen met dit soort contracten. Ik heb eigenlijk twee vragen aan de heer Dekker. Is de economie nu werkelijk gebaat bij steeds meer

constructies die eigenlijk de rechtszekerheid van mensen buitenspel zetten? Ik wil ook graag horen welke positieve elementen er aan zekerheid zitten.

De heer **Dekker**: Het antwoord op de eerste vraag is «nee». Meer flexibiliteit en meer vormen van flexibiliteit leiden bijvoorbeeld niet of nauwelijks tot meer werkgelegenheid. Ik ben de tweede vraag alweer kwijt. Kunt u die nog een keer formuleren?

Mevrouw **Hamer** (PvdA): U hebt gezegd dat we te weinig aandacht hebben voor de positieve elementen van zekerheid. U hebt gezegd: het gaat te veel over flex en te weinig over zekerheid en we hebben te weinig aandacht voor die positieve elementen. Welke zijn dat dan?

De heer **Dekker**: De positieve effecten van zekerheid kun je zien op de werkvloer zelf. Er is een wisselwerking tussen de mate van zekerheid over je werk en hoe hard je je best doet. Die is niet monotoon stijgend. Het is niet: hoe meer zekerheid, hoe meer mensen hun best doen. Maar het is zeker ook niet andersom. Dat is dus een complexe relatie. De effecten van zekerheid liggen vooral buiten de arbeidsmarkt. Dat is vooral vertrouwen om je op de huizenmarkt te storten. Het consumentenvertrouwen hangt ermee samen. Er wordt door economen heel vaak gepraat over de onzekerheid die bijvoorbeeld inflatie veroorzaakt, maar diezelfde discussie wordt nooit gevoerd als het over het ontslagrecht gaat.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Ik heb nog een vraag voor de heer Euwals. We hebben het over zekerheid. De weg naar zekerheid is natuurlijk een cruciale vraag. Als ik zo iedereen vandaag beluister, dan wordt eigenlijk gezegd dat onderwijs, loopbaanbegeleiding en ontslagrecht belangrijk zijn en dat het ook belangrijk is om te bezien hoe die voorzieningen beter vormgegeven kunnen worden aan de flexkant. Het CBP heeft eerder gezegd dat een modernisering van het ontslagrecht juist een zekerheid zal bieden dat arbeidsongeschikten en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt meer kans op een baan hebben. Is dat juist? Heb ik dat goed begrepen?

De heer **Euwals**: We zien op dit moment in de maatschappij dat bepaalde groepen waarvan we denken dat die eigenlijk de capaciteit hebben om een vast contract te hebben, gewoonweg heel slecht aan een vast contract komen. Mijn simpele conclusie is dat er dus schijnbaar toch echt drempels zijn voor werkgevers om die vaste contracten aan te bieden. Dat hangt voor een deel samen met het ontslagrecht, maar het heeft ook te maken met doorbetaling bij ziekte en andere regelingen.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Dus ontslagrecht en Wet poortwachter, en dan met name gericht op het midden- en kleinbedrijf?

De heer **Euwals**: Waarschijnlijk speelt dit vooral bij het mkb een belangrijke rol. Een kleine ondernemer neemt natuurlijk een heel groot risico als hij twee man personeel heeft, van wie er één in een dergelijke regeling terechtkomt.

De **voorzitter**: Ik wil op dit punt graag een vraag stellen aan de heer Wilthagen. De heer Euwals constateerde dat vooral mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt – eigenlijk de doelgroep van de Wet werken naar vermogen – en ouderen niet zo snel in aanmerking komen voor een vast contract. Welke mogelijkheden ziet de heer Wilthagen om deze groepen toch met voldoende zekerheid aan het werk te krijgen op de arbeidsmarkt?

De heer **Wilthagen**: Daarvoor zul je toch ook wat meer massa moeten maken. Daar hebben we ook over gesproken in het kader van de Wet werken naar vermogen. We hebben werkgevers enorm risicomijdend gemaakt, nog meer dan ze misschien uit de aard der zaak al zijn en ook gewoon moeten zijn. We moeten niet alleen proberen om het risico wat kleiner te maken, maar we moeten ook proberen om het risico te spreiden. Als je deze groepen mensen aan het werk wilt helpen, moet je ervoor zorgen dat kleine bedrijven mensen gaan delen. Je moet de verantwoordelijkheid en de risico's spreiden in een sector, in een regio, in een stad, waardoor je meer mensen aan het werk krijgt en tegelijkertijd bedrijven niet afschrikt met heel grote risico's. De discussie spitst zich dus eigenlijk toe op het spreiden en verlagen van risico's. Het punt van het spreiden van risico's is bij de Wet werken naar vermogen ook aan de orde geweest. Dat is zeker voor een mkb-land als Nederland een heel goede richting. Of de wet nu nog doorgaat of niet, we hebben een heleboel goede ideeën om daar wat mee te doen. Ook daarvoor geldt het pleidooi: laten we die meenemen. Het gaat echt om de full package. Anders krijgen we het in Nederland echt niet beter geregeld.

De heer **Ulenbelt** (SP): We hebben vandaag heel veel cijfers gehoord. Het feit blijft dat om en nabij 80% van de contracten voor onbepaalde tijd is. Gezegd wordt dat er een grenzeloze behoefte is aan flexibiliteit. Dat betekent dus dat ook in die 80% vaste contracten allerlei flexibiliteit is georganiseerd. Kent iemand van de sprekers een voorbeeld van een bedrijf of een bedrijfstak waarin die interne flexibiliteit is georganiseerd op een manier waarvan je zou kunnen zeggen: kijk, dat is de toekomst? Ik probeer de discussie dus te verleggen van de externe numerieke flexibiliteit, waarover de heer Wilthagen heeft gesproken, naar interne mogelijkheden bij arbeidsorganisaties.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Ik hoor in dit verband niemand spreken over de ouderen. Volgens mij kan de heer Theeuwes daar wel iets over zeggen.

De **voorzitter**: Mijnheer Ulenbelt, aan wie wilde u de vraag stellen?

De heer **Ulenbelt** (SP): Als iemand geen voorbeeld heeft van geweldige interne flexibiliteit, hoeft hij zijn mond niet open te doen. Ik weet niet wie deze vraag kan beantwoorden.

De heer **Theeuwes**: In elk geval kan het bij de grote bedrijven. De kleine bedrijven hebben er natuurlijk geen ruimte voor. Alleen de grote bedrijven kunnen met heel veel interne flexibiliteit een eventueel gebrek aan externe flexibiliteit regelen.

De heer **Kleinknecht**: Het is ook een kwestie van verdienvermogen. Ik ben commissaris bij Prodrive. Daar hebben wij een voorbeeldige interne arbeidsmarkt. Dat kan allemaal, dat is geen probleem. Je staat niet onder margedruk, omdat je voldoende innoveert.

De **voorzitter**: Dank u wel. Hiermee zijn wij aan het einde gekomen van dit eerste deel van onze rondetafelgesprek. Ik dank de sprekers voor hun bijdrage. Deze hoorzitting zal een vervolg krijgen op basis van alle informatie die wij hebben opgedaan. Ik maak uit de reacties van de collega's op dat de Kamer dit als zeer waardevol heeft ervaren. Wij hebben een genuanceerd beeld gekregen van alle thema's die op het gebied van flexibiliteit en zekerheid spelen. De Kamer zal zich nog focussen op de vragen die zijn blijven liggen en die zij belangrijk vindt.

Daar zal zij erop terugkomen in een hoorzitting waarvan de datum nog niet bekend is. Dan zullen we dieper op de materie ingaan.

Sluiting 13.24 uur.