

INHOUD

WAAROM DIT BOEK?	7
-------------------------	----------

INTRODUCTIE	9
--------------------	----------

Hoe goed werkt Nederland?	9
---------------------------	---

Maarten Keune, Wike Been en Frank Tros

DEEL 1: VRAAGSTUKKEN VAN DE HEDENDAAGSE ARBEIDSMARKT

1. Flexibele arbeid	35
---------------------	----

Paul de Beer met medewerking van Evert Verhulp

2. Zzp-arbeid en de verzorgingsstaat	63
--------------------------------------	----

Mies Westerveld

3. Platformwerk en arbeidsrecht: <i>match or no match?</i>	93
--	----

Hanneke Bennaars

4. Kwaliteit van werk en nieuwe arbeids- verhoudingen in de creatieve industrie	113
---	-----

Wike Been en Maarten Keune

5. De arbeidsmarktpositie van Oost-Europese arbeidsmigranten	137
--	-----

Anita Strockmeijer, Wike Been en Paul de Beer

6. Sociale aspecten van multinationals in Nederland	169
---	-----

Maarten van Klaveren en Kea Tijdens

7. De innige verstrengeling van arbeidsmarkt- en inkomensongelijkheid	201
---	-----

Wiemer Salverda en Veerle Rook

DEEL 2: COLLECTIEVE ARBEIDSVERHOUDINGEN

- | | | |
|-----|--|-----|
| 8. | Loonongelijkheid en de invloed van cao's
<i>Frank Tros en Maarten Keune</i> | 253 |
| 9. | Kracht en zwakte van branches
<i>Frank Tros, Paul de Beer, Arjen Verhoeff en Jana Hazen</i> | 277 |
| 10. | Productiviteit en cao's
<i>Paul de Beer en Frank Tros</i> | 299 |
| 11. | Decentraal overleg in verschillende sectoren
<i>Niels Jansen, Roy Poelstra en Ilse Zaal</i> | 327 |
| 12. | Arbeidsverhoudingen in de publieke sector in de context
van bezuinigingen
<i>Sabina Stiller</i> | 361 |
| 13. | Generationele ongelijkheden op de arbeidsmarkt en in de
arbeidsverhoudingen
<i>Frank Tros</i> | 381 |
| 14. | Aanvullende pensioenen op de mondiale financiële markt: bestuur,
risico's en ongelijkheidseffecten
<i>Maarten Keune en Noëlle Payton</i> | 411 |

AUTEURS 441

REGISTER 445

WAAROM DIT BOEK?

Geachte lezer,

Betaald werk staat centraal in de levens van vele mensen in Nederland. De stand van de arbeidsmarkt is dan ook cruciaal. De omstandigheden en randvoorwaarden waaronder werk wordt verricht beïnvloeden immers dit belangrijke deel van het leven van mensen. Deze omstandigheden en randvoorwaarden zijn voortdurend in beweging en de richting waarin de Nederlandse arbeidsmarkt zich ontwikkelt en dient te ontwikkelen is voortdurend onderwerp van debat. Denk bijvoorbeeld aan de discussies over de inrichting van het pensioenstelsel, de toename van het aantal zzp'ers op de arbeidsmarkt, de beperkte loonstijgingen en de steeds ongelijkere verdeling van rijkdom, en de opkomst van platformwerk.

De overheid, vakbonden en werkgevers proberen binnen het polderoverleg vorm te geven aan de arbeidsmarkt door middel van wetgeving en beleid. De laatste twee doen dit natuurlijk ook op decentraal niveau, in sectoren en bedrijven, via, onder andere, cao's, convenanten en de organisatie van werk. Kenmerkend voor Nederland is dat hierbij veel wordt overlegd en samengewerkt maar dat er af en toe ook flinke conflicten zijn. Zo wordt er de laatste tijd steeds meer gestaakt door werknemers die ontevreden zijn met de matige loonontwikkeling of de hoge werkdruk. Dit roept ook steeds vaker de vraag op wat de rol moet zijn van vakbonden, werkgeversorganisaties en cao's. Hoe gaan deze doorgewinterde en gewortelde instituties om met de uitdagingen van de hedendaagse arbeidsmarkt en zijn ze hier voldoende op ingericht? Welke rol spelen ze anno 2019 en hoe verschilt dit tussen sectoren?

Met dit boek willen we inzicht verschaffen in de belangrijkste ontwikkelingen op de hedendaagse Nederlandse arbeidsmarkt, met als doel diepgang te geven aan het debat over de richting waarheen deze zich dient te ontwikkelen. Om dit te kunnen bepalen moeten

we immers eerst weten: ‘Hoe goed werkt Nederland?’. Dit boek bundelt onderzoek van AIAS-HSI, een multidisciplinair onderzoeksinstituut op het terrein van arbeid, verbonden aan de Universiteit van Amsterdam. In het eerste deel kijken we naar de vraagstukken van de hedendaagse arbeidsmarkt en in het tweede deel naar hoe de collectieve arbeidsverhoudingen met deze vraagstukken omgaan. Ongelijkheid loopt als klassiek sociaal en arbeidsmarktvraagstuk als een rode draad door de hoofdstukken heen, waarbij er aandacht is voor verschillen en overeenkomsten tussen werkenden, bedrijven en sectoren. Nieuwe ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, zoals almaar toenemende flexibilisering, zzp arbeid en platformwerk doen immers niets af aan de relevantie van deze klassieke vraag en blaast deze zelfs nieuw leven in.

Wij wensen u veel leesplezier.

Wike Been, Maarten Keune en Frank Tros (redactie)
Amsterdam, 20 mei 2019

Introductie

Hoe goed werkt Nederland?

Maarten Keune, Wike Been en Frank Tros

INLEIDING

Betaald werk neemt een alsmatig centralere plaats in in de Nederlandse samenleving. Steeds meer mensen hebben betaald werk, werk is belangrijk voor status, inkomen en sociale zekerheid, en zowel de politiek als sociale partners zien een groeiende arbeidsdeelname als een belangrijke doelstelling. De Nederlandse arbeidsmarkt heeft een hoge werkgelegenheidsgraad vergeleken met de meeste andere Europese landen en dat is een belangrijke prestatie. Ook is 76,1% van de werkenden tevreden of zeer tevreden met hun werk¹ en is de diversiteit op de arbeidsmarkt sterk toegenomen. Tegelijkertijd roept het onderwerp ‘werk’ veel vragen op. Binnen Europa is Nederland ook kampioen flexibel werk aan het worden met grote aantallen tijdelijke contracten, O-urencontracten, oproepcontracten en zzp’ers, wat leidt tot groeiende kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt die in onzekerheid leven.² Een kwart van de zzp’ers heeft geen pensioenvoorziening en 80% geen arbeidsongeschiktheidsverzekering.³ Ook neemt het aantal werkenden dat onder de armoedegrens leeft toe en werkt de helft van de armen.⁴ Dit zijn aanwijzingen dat het met de kwaliteit van werk niet altijd goed zit in Nederland.

Daarnaast lijkt er sprake te zijn van groeiende ongelijkheid. Dit allereerst omdat de lonen al jaren maar zeer matig groeien en ver achterblijven bij de groei van de productiviteit.⁵ De loongroei is zo beperkt dat zelfs de president van de Nederlandsche Bank herhaaldelijk heeft opgeroepen tot hogere loonstijgingen en het vergroten van het werknemersaandeel in het totale inkomen dat in Nederland wordt gegenereerd.⁶ Hiermee ligt er dus ook een verdelings- en ongelijkheidsvraagstuk op tafel: wat is een eerlijke verdeling van de in Nederland geproduceerde rijkdom tussen aan de ene kant werknemers en aan de andere kant werkgevers en aandeelhouders? En

1 Hooftman et al. 2018: 88

2 Kremer et al. 2017

3 Lautenbach 2017

4 Wildeboer, Schut & Hof 2016

5 Keune 2016; De Beer & Keune 2018

6 Zie bijvoorbeeld De Boer (2017), waarin DNB-president Klaas Knot pleit voor sterkere loonstijgingen.

ongelijkheidsvraagstukken spelen ook tussen groepen werknemers en tussen sectoren, wat betreft lonen maar ook bijvoorbeeld wat betreft pensioenen en de verdeling van onzekerheden.

Naast de kwaliteit van het werk en de verdeling van inkomen rijzen er vragen over hoe productief er in Nederland gewerkt wordt. Nederland is een van de landen met het hoogste BBP per gewerkt uur in Europa en de wereld en daarmee een van de landen met de hoogste arbeidsproductiviteit. Tegelijkertijd is de groei van de productiviteit in de afgelopen jaren achtergebleven bij de rest van Europa en bij de landen die zijn aangesloten bij de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO). In de periode 2010–2017 was de groei van het BBP per gewerkt uur in Nederland met 4,2% beduidend lager dan het gemiddelde van het Eurogebied (6,8%) en de OESO (6,2%).⁷

De arbeidsmarkt in Nederland wordt traditioneel voor een belangrijk deel gereguleerd en bestuurd door de sociale partners, oftewel de werkgeversorganisaties en de vakbonden. Zij onderhandelen over cao's die 80% van de werknemers dekken en hebben behoorlijk wat invloed op overheidsbeleid via de Sociaaleconomische Raad (SER) en via Sociale Akkoorden. Hiermee hebben zij ook veel invloed op de kwaliteit van werk, op de loongroei en op ongelijkheid. Vooral in de jaren negentig werd dit zogenaamde 'poldermodel' geroemd om haar goede prestaties wat betreft economische groei, werkgelegenheidsgroei en sociale hervormingen.⁸ Recentelijk worden er echter steeds meer vragen gesteld wat betreft de legitimiteit, prestaties en houdbaarheid van het poldermodel.⁹

Naar aanleiding van het groeiende belang van betaald werk en daarmee van de vragen over de kwaliteit en productiviteit van arbeid en de rol van werkgeversorganisaties en vakbonden in de arbeidsmarkt, stellen we ons in dit boek de vraag: *Hoe goed werkt Nederland?* Deze vraag heeft een dubbele betekenis. Allereerst gaat het hier om de kwaliteit

⁷ Data van OECD (www.data.oecd.org)

⁸ Visser & Hemerijck 1998

⁹ Keune 2016; De Beer & Keune 2018

van de banen in Nederland en de daarbij horende sociale zekerheid. Hoe heeft zich die ontwikkeld in de afgelopen jaren waarin de totale hoeveelheid banen sterk is gestegen maar waarin we ook steeds meer geconfronteerd worden met vraagstukken zoals verregaande flexibilisering, achterblijvende lonen en pensioenen of toenemende arbeidsmarktgerelateerde ongelijkheid tussen groepen. Ten tweede gaat het om de vraag hoe de belangrijkste collectieve actoren – met name de overheid, de vakbonden en de werkgevers en hun organisaties – die de arbeidsmarkt (proberen te) reguleren en de productiviteit proberen te verhogen via wetgeving, collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) en beleid, omgaan met deze vraagstukken, en hoe succesvol ze zijn. Hier gaat het dus om de rol van de arbeidsverhoudingen en de politiek en hun doelen, beleid en invloed wat betreft werk en het functioneren van de arbeidsmarkt en sociale zekerheid.

We zullen nu de grote lijnen van deze twee dimensies van de vraag *Hoe goed werkt Nederland?* kort bespreken als inleiding op de volgende hoofdstukken die in meer detail verschillende thema's bespreken.

WERK IN DE ARBEIDSMARKT VAN DE EENENTWINTIGSTE EEUW

Toenemende werkgelegenheid

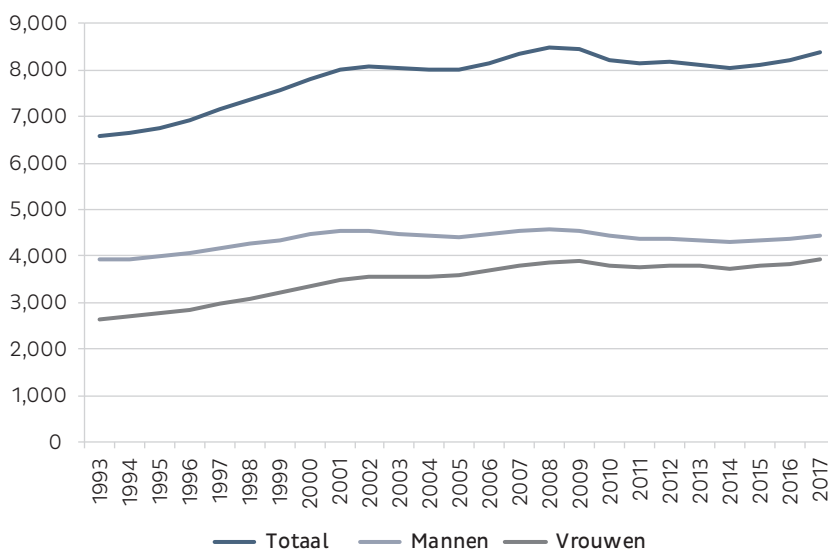
Waarschijnlijk het belangrijkste kenmerk van de Nederlandse arbeidsmarkt van de afgelopen decennia is de groei van het aantal mensen met een betaalde baan. Sinds begin jaren negentig is Nederland heel succesvol geweest in het creëren van nieuwe banen. Dit wordt door sommigen het 'Nederlandse mirakel' genoemd.¹⁰ Figuur 1 laat deze groei zien. Tussen 1993 en 2017 is de werkgelegenheid gegroeid van 6,5 miljoen tot 8,4 miljoen, een toename van 29%. Deze toename komt voornamelijk voor rekening van vrouwen: de

¹⁰ Visser & Hemerijck 1998

werkgelegenheid onder vrouwen groeide in deze 25 jaar met 48% procent tegenover die van mannen met 13%. De werkgelegenheid onder vrouwen komt dus steeds dichterbij die van mannen. Waar het verschil tussen het aantal werkende mannen en vrouwen in 1993 nog 1,3 miljoen was, is dit verschil in 2017 teruggelopen tot 522.000.

Het grootste deel van de werkgelegenheidsgroei vond plaats in de jaren negentig. Sinds het jaar 2000 is de groei beperkt. Dit komt voornamelijk door de (kleinere) dot.com-crisis van 2001 en de (grote) crisis die begon in 2008 en die leidde tot een daling van het aantal banen met 440.000 tussen 2008 en 2014. Sinds 2014 groeit de werkgelegenheid weer snel: eind 2018 is het banenverlies gerelateerd aan de crisis meer dan goedgemaakt en is er een flinke krapte op de arbeidsmarkt. Het CBS meldde voor eind 2018 een zeer lage werkloosheid (3,6%) en een record aan openstaande vacatures, met name in de handel, zakelijke dienstverlening en zorg.¹¹

Figuur 1: Werkgelegenheid in Nederland naar geslacht, 1993-2017
(x1000 personen)



Bron: Eurostat

¹¹ CBS 2019a

Diversiteit

De groei in werkgelegenheid is gepaard gegaan met een diepgaande diversificatie van de groepen mensen die werken. Eén daarvan, zoals al besproken, is de enorme opkomst van vrouwen op de arbeidsmarkt. Deze opkomst is sterk gerelateerd aan de groei van deeltijdwerk (banen met werktijden tot en met 34 uur per week) die voornamelijk plaatsvond in de jaren negentig. Al aan het begin van deze eeuw had meer dan 40% van de werkenden een deeltijdbaai en dit percentage groeide verder door tot 49% in 2018. Het zijn inderdaad voornamelijk vrouwen die deeltijd werken: 74% in 2018, vergeleken met 27% van de mannen. Dit verschil is op zijn minst gedeeltelijk te verklaren door het feit dat vrouwen meer zorgtaken combineren met betaald werk. Deze deeltijdwerkpercentages zijn beide veel hoger dan in andere landen, waardoor Nederland al in 2002 de eerste deeltijdeconomie in de wereld werd genoemd.¹²

Een tweede groep die in toenemende mate werkt, wordt gevormd door de oudere werkenden. Tussen 2010 en 2018 nam het aantal werkenden van 55 of ouder toe met 40% tot 1,8 miljoen. Deze toename kan gedeeltelijk verklaard worden door demografische ontwikkelingen aangezien de bevolkingsgroep van 55 of ouder met 20% groeide (zie hoofdstuk 13). De rest van de groei kan onder andere verklaard worden door de verhoging van de pensioenleeftijd, het afschaffen van vervroegde pensionering (zie hoofdstuk 14) en de krapte op de arbeidsmarkt.

Een derde vorm van diversificatie is de toename van het aantal arbeidsmigranten vanuit Centraal en Oost-Europese EU-lidstaten sinds de uitbreiding van de EU in 2004-2007 (zie hoofdstuk 5 voor een gedetailleerde analyse). In 2017 bestond het grootste deel van de in totaal 414.000 werknemers afkomstig uit de EU uit Centraal- en Oost-Europeanen.¹³ Verreweg de grootste groep waren de Poolse werknemers (178.700); bijna de helft van alle buitenlandse werknemers uit de EU. Naast de Polen waren er 23.400 Roemeense, 12.700

¹² Visser 2002

¹³ CBS 2019b

Hongaarse en 12.100 Bulgaarse werknemers in Nederland. Deze groepen hebben vaak onzekere banen en lage lonen, lopen het risico op uitbuiting en behoren meestal tot de onderkant van de arbeidsmarkt. Ze geven de Nederlandse arbeidsmarkt ook een steeds internationaler karakter.

Dit internationale karakter wordt verder versterkt door de toename van de werkgelegenheid in buitenlandse multinationals met 10% tussen 2010 en 2016, tot rond de 800.000 voltijdequivalenten^{14, 15}. Deze multinationals verschillen op een aantal punten van binnenlandse bedrijven in hun personeelsbeleid en dus in hun arbeidsmarkteffecten. Op sommige punten is dit verschil ten faveure van de werknemer (bijvoorbeeld: ze betalen hogere lonen) en op andere punten ten nadele van de werknemer (bijvoorbeeld: er is meer onbetaald overwerk). Voor een gedetailleerde analyse zie hoofdstuk 6.

Een vierde groep wordt gevormd door de arbeidsgehandicapten. Hun arbeidsmarktdeelname nam toe tot aan de start van de crisis in 2008 toen het 48% bereikte.¹⁶ Gedurende de crisis nam dit echter snel af tot 35% in 2014. In de afgelopen jaren is het weer aan het stijgen maar blijft het nog ver achter bij het niveau van 2008.

Fragmentatie

De groei van de werkgelegenheid is ook gepaard gegaan met een verregaande fragmentatie van de arbeidsmarkt, voornamelijk in de zin van een snelle toename van allerlei vormen van flexibele arbeidsrelaties. Deze zijn gedefinieerd als: 'alle arbeidsrelaties die verschillen van een vast contract (arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd) met een vast aantal uren'. Zie hoofdstuk 1 voor een gedetailleerde analyse hierover. Hier gaat het voornamelijk om tijdelijke contracten, uitzendwerk, contracten met een variabele arbeidsduur (oproep- en

14 Voltijdsequivalent is de rekeneenheid waarbij de contractuele arbeidsduur wordt gedeeld door de voltijds arbeidsduur. Het refereert aan het equivalent van het aantal voltijdsbanen, maar het aantal werkelijke banen is groter omdat ze niet allen voltijds zijn.

15 CBS 2018

16 Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2018

nulurencontracten, invalkrachten, min-maxcontracten), zelfstandigen zonder personeel (zzp), zelfstandigen met personeel, en meewerkende gezinsleden. In 2017 was het aandeel van flexibele arbeidsrelaties in de totale werkgelegenheid 39,3%, vergeleken met 26,8% in 2003. Met uitzondering van de meewerkende gezinsleden steeg het aandeel van alle vormen van flexibele arbeidsrelaties in deze periode. De grootste stijging (in absolute zin) vond plaats in het aantal zzp'ers (400.000), oproep- en invalkrachten (288.000), tijdelijke contracten met uitzicht op vast werk (144.000) en tijdelijke contracten zonder vaste uren (144.000). Zoals aangetoond in hoofdstuk 1 verschillen deze vormen van flexibele arbeidsrelaties nogal in termen van de persoonskenmerken van de werkenden (voorbeeld: werknemers met flexibele contracten zijn vaker vrouw, jong en lager opgeleid; zzp'ers vaker man, ouder en hoger opgeleid), de tevredenheid van de werkenden (voorbeeld: werknemers met flexibele contracten willen meestal een vast contract, terwijl het grootste deel van de zzp'ers tevreden is met hun positie), of rechtspositie van de werkende.

Naast deze vormen van flexibele arbeidsrelaties zijn er in de laatste jaren nog een aantal vormen van arbeidsrelaties ontstaan die nog niet heel duidelijk of eenduidig gedefinieerd zijn. De meest belangrijke vorm, ontstaan als gevolg van het gebruik van digitale technologie in combinatie met nieuwe verdienmodellen, wordt vaak aangeduid als 'platformwerk' waarbij digitale platforms worden gebruikt om vraag en aanbod van arbeid bij elkaar te brengen en waarbij deze platforms in meer of mindere mate de rol van werkgever hebben (voor een gedetailleerde analyse zie hoofdstuk 3). Voorbeelden zijn Uber, Deliveroo, Helpling of Werkspot. De status van werk dat via deze platforms wordt georganiseerd, is voorsnog niet uitgekristalliseerd en onderdeel van een intens maatschappelijk debat. Een van de belangrijkste vragen in dit debat is of platforms al dan niet werkgever zijn. Een andere centrale vraag is hoe het is gesteld met de kwaliteit van werk via deze platforms.

Ongelijkheid

Internationaal is er de laatste jaren steeds meer aandacht voor het thema ongelijkheid en de rol van de arbeidsmarkt hierin, onder andere onder invloed van auteurs als Piketty, Atkinson en Wilkinson, maar ook van internationale organisaties als de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO), het Internationaal Monetair Fonds (IMF) en de OESO. Het inzicht groeit dat landen waar ongelijkheid groot is het ook slechter doen wat betreft, onder andere, economische groei, gezondheid, politieke stabiliteit, sociale mobiliteit en sociale cohesie. De arbeidsmarkt speelt hierin een belangrijke rol omdat het een groot deel van de ongelijkheid tussen individuen en huishoudens bepaalt via de individuele lonen of zzp-verdiensten (voordat er belastingen over worden geheven) maar ook via de optelsom van de verschillende inkomsten binnen huishoudens (zie hoofdstukken 7 en 8). Nederland staat al lang bekend als een relatief 'gelijk' land met een beperkte inkomensongelijkheid. Dat is het nog steeds, maar ongelijkheid is juist hoog als we naar vermogen kijken en is groeiende op een aantal andere terreinen, waaronder lonen en armoede.¹⁷

Waar ongelijkheid ook al decennia aan het groeien is, is in de verdeling van inkomen tussen arbeid en kapitaal, oftewel tussen werknemers aan de ene kant en werkgevers en aandeelhouders aan de andere kant.¹⁸ Hier gaat het over de mate waarin reële loonstijgingen in de pas lopen met stijgingen in productiviteit. Als gevolg van de Nederlandse loonmatigingstraditie die al decennia lang opgeld doet blijven reële lonen structureel achter bij de productiviteit (zie Figuur 2). Dit geldt zeker voor de loonsverhogingen die uit de cao-onderhandelingen komen. Liepen cao-lonen, effectief betaalde lonen en productiviteit nog redelijk gelijk op in de jaren zeventig, sinds 1982, het jaar van het Wassenaar Akkoord,¹⁹ zijn de loonsverhogingen zoals ze in de cao's zijn onderhandeld gemiddeld maar net voldoende geweest om te compenseren voor de inflatie waardoor de reële

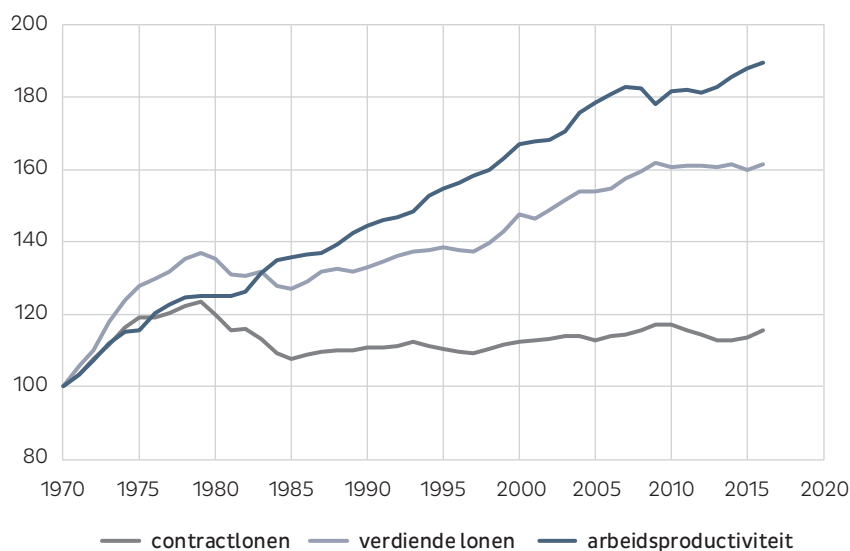
¹⁷ Bijl et al. 2017; Kremer et al. 2014; De Beer 2014

¹⁸ De Beer & Keune 2018; Keune 2016

¹⁹ In het Wassenaar Akkoord spraken werkgevers en vakbonden af om de groei van lonen te matigen, in ruil voor arbeidstijdverkorting. Het wordt gezien als de start van het loonmatigingsbeleid van de sociale partners.

toename dus nul is geweest. De effectief betaalde uurlonen zijn wel gestegen in deze periode, met een 24%. Dit onder andere als gevolg van een stijgend scholingsniveau, een verouderende bevolking en extra loon betaald bovenop de cao lonen. Maar ook deze stijgingen verbleken bij de groei van de productiviteit in dezelfde periode, die 50% was. Productiviteitsverbeteringen zijn dus vooral ten goede gekomen aan de kapitaalkant van de economie.

Figuur 2: Reële contractlonen, verdiende lonen en arbeidsproductiviteit (1970=100)



Bron: de Beer 2013; CBS (Statline)

Een andere vorm van loonongelijkheid wordt gevormd door de verschillen in loonniveau en loonongelijkheid tussen sectoren (zie hoofdstuk 8 voor een gedetailleerde analyse). Aan de ene kant zijn de lonen in sommige sectoren beduidend hoger dan het gemiddelde (bijvoorbeeld in de bankensector) terwijl de lonen in andere sectoren (bijvoorbeeld detailhandel) weer beduidend lager zijn. Deze verschillen komen voort uit een (niet eenvoudig te ontrafelen) mix van factoren zoals gemiddeld opleidingsniveau, kapitaalintensiteit, productiviteit, winstmarges en/of de macht van vakbonden. Aan de andere kant zijn

de beloningsverschillen *binnen* sectoren, oftewel de intra-sectorale loonongelijkheid, relatief hoog in sommige sectoren en relatief laag in andere. Zoals hoofdstuk 8 laat zien is het gemiddeld loon van de 10% best betaalden in het grootwinkelbedrijf of in de banken 9,7 keer zo hoog dan dat van de 10% laagst betaalden; maar in de metaal is dit 8,3 keer en in het onderwijs 4,4 keer. Deze verschillen zijn voor een belangrijk deel terug te voeren op de macht van de vakbonden in de verschillende sectoren (meer vakbondsmacht leidt tot minder loonverschillen) en de inhoud en het bereik van de respectievelijke cao's.

Een laatste ongelijkheidseffect van de arbeidsmarkt loopt via de aanvullende pensioenen (zie hoofdstuk 14). Rond de 90% van de werknemers bouwt aanvullend pensioen op en de pensioenfondsen zijn gezamenlijk zo'n 1,4 biljoen Euro waard, een enorm bedrag vergeleken met de andere landen in Europa. De hoogte van het aanvullend pensioen is allereerst gerelateerd aan de hoogte van het gedurende het werkende leven verdiende loon en het aantal gewerkte uren en jaren. Dit levert een groot verschil op tussen de pensioenaanspraken van mannen en vrouwen, aangezien vrouwen vaak later actief zijn geworden op de arbeidsmarkt, vaker een aantal jaren niet actief zijn op de arbeidsmarkt vanwege het krijgen van kinderen, en veel vaker parttime werken. Dit leidt dan tot grote inkomensverschillen tijdens het pensioen. Vergelijkbare mechanismen leiden tot grote pensioenverschillen tussen mensen met en zonder migratieachtergrond. De sectorale organisatie van de pensioenfondsen, en hun verschillende prestaties en regels wat betreft uitkeringen, leiden ook nog tot pensioenverschillen tussen (voormalige) werknemers uit verschillende sectoren.

HET POLDERMODEL ONDER DRUK²⁰

Sinds de Tweede Wereldoorlog zijn er in Nederland een reeks van instituties opgericht of uitgebouwd die vakbonden en werkgevers en hun organisaties (vaak aangeduid als ‘de sociale partners’) een grote rol geven in het reguleren en besturen van de arbeidsmarkt en de sociale zekerheid.²¹ Op nationaal niveau gaat het hier om de Sociaal Economische Raad (SER) en de Stichting van de Arbeid die de overheid van advies voorzien over sociaaleconomisch beleid en wetgeving en die sociale akkoorden afsluiten. Daarnaast sluiten de twee partijen jaarlijks honderden cao’s af, voornamelijk op sector- en bedrijfstakniveau maar ook voor individuele bedrijven. Deze cao’s spelen een centrale rol in het bepalen van de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden en dekken al decennialang rond de 80% van de werknemers in Nederland. Werkgevers en vakbonden besturen ook gezamenlijk de sectorale pensioenfondsen voor de aanvullende pensioenen. Dit geheel van instituties, samen met de Nederlandse traditie van overleg en het zoeken van compromissen, wordt vaak aangeduid als ‘het poldermodel’, waarin actoren met vaak tegengestelde belangen samenwerken en proberen te komen tot oplossingen die de belangen van allen in acht nemen.

De belangrijkste (nationale) spelers in het poldermodel zijn aan de kant van de vakbonden de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), het Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV) en de Vakcentrale voor Professionals (VCP), en aan de kant van de werkgevers ondernemersorganisatie VNO-NCW, MKB Nederland voor het midden- en kleinbedrijf, en de Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN). Daarnaast zijn er zowel aan werkgevers- als aan werknemerskant een groot aantal sectorale, regionale en beroepsorganisaties. Deze organisaties zijn vaak lid van de nationale werkgeversorganisaties of vakbonden, met uitzondering van de FNV, waar de meeste sectoren sinds een aantal jaar geen aparte bonden meer hebben maar een geïntegreerd onderdeel van de FNV zijn. En het zijn deze organisaties die over het algemeen de cao-onderhandelingen voeren.

²⁰ Deze paragraaf is voor een groot deel gebaseerd op De Beer & Keune 2018

²¹ Keune 2016; Visser & Hemerijck 1998; De Beer & Keune 2018

In termen van instituties vertoont dit model een grote continuïteit.²² De SER en de Stichting van de Arbeid zijn onverminderd actief en in de afgelopen decennia zijn er met grote regelmaat sociale akkoorden gesloten (gemiddeld ongeveer één akkoord iedere twee jaar). Ook is de dekkingsgraad van de cao's vrij stabiel (rond de 80% van de werknemers) en spelen de werkgeversorganisaties en vakbonden nog steeds de hoofdrol in het bestuur van de pensioenfondsen. Ook worden cao's nog steeds voornamelijk op sectorniveau onderhandeld en is er maar beperkt sprake van decentralisatie (zie hoofdstuk 11). Maar achter deze continuïteit gaan een aantal geleidelijke maar belangrijke veranderingen schuil wat betreft de positie van en interactie tussen de actoren en wat betreft de werking en uitkomsten van deze instituties. Hierdoor is het poldermodel onder druk komen te staan en zijn er twijfels gerezen over de legitimiteit van het model en over de houdbaarheid ervan op langere termijn.²³ Hieronder bespreken we de belangrijkste veranderingen.

Vertegenwoordiging, machtsbalans en cao-onderhandelingen

Er hebben zich in de afgelopen jaren belangrijke veranderingen voorgedaan in de vertegenwoordiging door middel van vakbonden en werkgeversorganisaties, en in de machtsbalans tussen deze twee partijen. De meest opvallende ontwikkeling is de gestage daling van het percentage werknemers dat lid is van een vakbond.²⁴ Rond 1980 was nog een op de drie werknemers lid van een vakbond, vandaag de dag is dit nog maar een op de zes à zeven. De daling van de organisatiegraad van de vakbeweging is een verschijnsel dat zich in de meeste westerse landen voordoet. Een van de voor de hand liggende

²² Een uitzondering hier is dat de werkgevers en vakbonden voorheen ook een grote rol hadden in de uitvoering van de sociale zekerheid (voornamelijk de WW en de WAO) en het arbeidsmarktbeleid. Die taken zijn hun in de jaren negentig ontnomen nadat een parlementaire enquêtecommissie in 1993 concludeerde dat de sociale partners in belangrijke mate verantwoordelijk waren voor het massale 'oneigenlijke' gebruik van de WAO als een comfortabele afvloeiingsregeling voor overtollige werknemers, en de commissie-Van Dijk in 1995 concludeerde dat de 'tripartisering' van de arbeidsvoorziening op een mislukking was uitgelopen (De Beer & Keune 2018).

²³ Keune 2016; De Beer & Keune 2018

²⁴ De Beer & Keune 2018

verklaringen is dat de wervingskracht van de vakbeweging sterk is verminder als gevolg van de eerder beschreven veranderingen op de arbeidsmarkt. Werknemers op kortdurende, flexibele contracten, zzp'ers of platformwerkers zijn moeilijk te organiseren voor de vakbond. Ook maakt de toegenomen diversiteit het moeilijker voor de vakbonden om een eenduidige beleid te voeren dat bij de behoeften van de meerderheid van de werknemers past. Geleidelijk is dan ook de samenstelling van het ledenbestand van vakbonden af gaan wijken van dat van de arbeidsmarkt en kampt het met een ondervertegenwoordiging van bijvoorbeeld jongeren en flexwerkers. Verder hoeven werknemers in Nederland geen vakbondslid te zijn om de vruchten te plukken van het werk van de vakbonden, ze vallen bijvoorbeeld ook als niet-lid onder de cao's die de bonden onderhandelen. Dit vermindert de motivatie om lid te worden en bevordert *free rider*-gedrag.

Het dalende lidmaatschap leidt tot een verminderde legitimiteit van de vakbonden en verzwakt hun positie ten opzichte van werkgevers en overheid. Tegelijkertijd zegt lidmaatschap niet per se alles over wat de bevolking vindt van vakbonden. Al vele jaren laten enquêtes zien dat 60-70% van de volwassenen in Nederland het bestaan van vakbonden belangrijk vindt en ook vertrouwen heeft in de vakbonden. Op deze manier bekeken hebben ze wel een sterke legitimiteit.

Bij de werkgeversorganisaties is er meer continuïteit wat betreft de organisatiegraad, oftewel het percentage werknemers dat werkt bij een bedrijf dat bij hun is aangesloten. Schattingen lopen uiteen van 60% tot 80%. De vraag is hier meer *wie* er door de werkgeversorganisaties vertegenwoordigd worden. De grote bedrijven zijn voor een overgroot deel aangesloten, maar van de kleine bedrijven is een veel kleiner deel lid, wat maakt dat de laatsten ondervertegenwoordigd zijn.²⁵ Daarnaast lijkt het gezag van de centrale werkgeversorganisaties steeds minder te worden.²⁶ Vooral multinationals laten zich niet of nauwelijks leiden door het beleid van de nationale werkgeversorganisaties of door afspraken in de nationale polder. Ook worden de

²⁵ De Beer 2016

²⁶ De Beer & Keune 2018

verschillen in belangen tussen grotere en kleinere ondernemingen, en tussen wel en niet exportgerichte bedrijven steeds duidelijker en neemt de diversiteit in werkgeversland dus ook toe, resulterend in vergelijkbare moeilijkheden om een eenduidig beleid te voeren of centrale akkoorden af te sluiten.

Maar aangezien de ontwikkelingen bij vakbonden beduidend dramatischer zijn, is de machtsbalans tussen bonden en werkgevers duidelijk verschoven ten faveure van die laatsten. Dit, in combinatie met de achterblijvende lonen, de fragmentatie en flexibilisering van de arbeidsmarkt en de groeiende ongelijkheden, tast het traditionele, consensusgerichte klimaat in de arbeidsverhoudingen steeds meer aan. Recent zien we dan ook dat de cao-onderhandelingen steeds moeilijker verlopen en dat het vaker voorkomt dat cao's niet worden ondertekend door de grootste vakbond FNV (en soms evenmin door het CNV), de bond die het meeste tegenwicht kan bieden aan de werkgevers en waarvan de standpunten vaak ook het verst van die van de werkgevers af liggen. Volgens berekeningen van werkgeversvereniging AWWN zouden sinds 2015, 74 cao's waar 1,5 miljoen werknemers onder vallen zijn afgesloten zonder de FNV. Deze ontwikkeling duidt erop dat werkgevers minder bereid zijn concessies te doen aan de (gevestigde) vakbeweging en eerder geneigd zijn te accepteren dat er (vooralsnog) geen cao tot stand komt of een cao waarvoor het draagvlak aan werknemerskant beperkt is. Werkgevers argumenteren dat een cao die door alle grote vakbonden is ondertekend minder dan in het verleden nodig is om stabiliteit en arbeidsrust te garanderen. Aangezien er in Nederland geen representativiteitseis wordt gesteld aan vakbonden die cao's willen afsluiten, kunnen werkgevers ook gemakkelijk om de gevestigde bonden heen. Hiermee zijn cao's steeds meer verworden van overeenkomsten waarin de belangen van werkgevers en werknemers gebalanceerd tegen elkaar worden uitgeruild, tot instrumenten waarmee allereerst de belangen van de werkgevers worden behartigd.

De nationale polder

Ook in de verhouding tussen de sociale partners enerzijds – in het bijzonder de vakbeweging – en de overheid op nationaal niveau anderzijds hebben zich sinds de jaren tachtig belangrijke ontwikkelingen voorgedaan. De (neo)liberale koers die vanaf dat moment dominant is geweest, kenmerkt zich onder meer door bezuinigingen op publieke voorzieningen (in het bijzonder de sociale zekerheid), bevordering van marktwerking en concurrentie, verzelfstandiging en privatisering van overheidsbedrijven, relatieve verlaging van het minimumloon en verhoging van de pensioenleeftijd. De werkgevers hebben deze beleidsrichting over het algemeen van harte gesteund, maar de vakbeweging beschouwt ze als een aantasting van elementaire sociale rechten. Zij heeft zich er vaak heftig tegen verzet, aan de overlegtafel of op straat. Het tempo van de hervormingen is daardoor vaak wel afgeremd, maar de richting vaak niet. Ook is de mobilisatiecapaciteit van de zwakker wordende vakbeweging sinds 2004 gebrekkig gebleken en heeft ze moeite om beleid effectief te beïnvloeden. De continuïteit van centraal overleg gaat kortom gepaard met een tanende invloed van de vakbeweging op het overheidsbeleid.

Waar het de SER en de Stichting van de Arbeid betreft, deze produceren onverminderd een gestage stroom aan rapporten en adviezen, maar het heeft er alle schijn van dat de invloed van beide instituten op de hoofdlijnen van het sociaaleconomisch beleid afneemt. Dit is een direct gevolg van het feit dat de sociale partners het over een aantal kernproblemen van de arbeidsmarkt en de arbeidsvoorwaarden fundamenteel oneens zijn, bijvoorbeeld over zaken als het ontslagrecht, (doorgeschooten) flexibiliteit in de arbeidscontracten, schijnzelfstandigen of de hervormingen van het pensioenstelsel. De SER heeft de afgelopen jaren wel een aantal eensgezinde adviezen uitbracht, maar deze betroffen veelal thema's die niet tot de kern van het werkterrein van de sociale partners behoren en waarbij ook andere maatschappelijke organisaties werden betrokken: energiebeleid, zorgbeleid, woningmarkt en het techniekpact. Maar op haar kerntaken verkeren de polderinstituten in een impasse en de bonden

en werkgevers zijn steeds minder in staat consensus te bereiken over de sociaaleconomische kernthema's. Als gevolg hiervan neemt ook hun gezamenlijke (maar niet per se hun afzonderlijke) invloed op het overheidsbeleid af, verschuift het werkterrein van de SER naar nieuwe thema's en verandert de werkvorm.

Loonbeleid en productiviteit

Nederland is lange tijd gekenmerkt door het loonmatigingsbeleid van sociale partners, ingezet in 1982 met het Akkoord van Wassenaar. Ondanks de toenemende problemen die werkgeversverenigingen en vakbonden hebben om op landelijk niveau tot afspraken te komen, geven de in paragraaf 2 besproken statistieken aan dat er, wat betreft de ontwikkelingen van de cao-lonen (en in mindere mate van de effectief betaalde lonen), nog steeds sprake is van een sterk gematigde loonontwikkeling, waarbij loongroei ver achter blijft bij de productiviteitsgroei. Cao-partijen krijgen steeds mee vrijheid om af te wijken van landelijke richtlijnen en van hetgeen in andere sectoren wordt gedaan. Dit leidt over de volle breedte niet zozeer tot een afscheid van de vertrouwde loonmatigingsstrategie in Nederland, maar wel tot groeiende verschillen in de mate waarin sprake is van loonongelijkheid tussen lager en hoger betaalde werknemers en tot toenemende druk van werkgevers richting meer flexibele en meer variabele beloningsvormen (zie hoofdstuk 8 voor een gedetailleerde analyse).

Hiermee wordt het loonbeleid in Nederland steeds meer bepaald door werkgevers op sectoraal en bedrijfsniveau, waarbij cao's voor een belangrijk deel instrumenten zijn geworden om de werkgeversvoorkeuren voor een gematigde loonkostenontwikkeling te verwezenlijken. Werkgevers hebben lang met succes geclaimd dat loonmatiging noodzakelijk was om internationaal concurrerend te kunnen zijn en banen te kunnen creëren. Sinds 2013 is de FNV echter een andere koers gaan varen en in plaats van loonmatiging eist het nu een eerlijk loon voor de werknemers, wat zich vertaalt in looneisen van 4-5%. Dit is hoger dan de som van inflatie en de productiviteitsgroei en het idee van de FNV is dan ook dat werknemers een deel van het loonverlies van de afgelopen decennia in moeten halen.

In enkele sectoren lijkt het de FNV ook te lukken om dit te behalen maar in de meeste sectoren niet.

Nederland kampt al enige tijd met een stagnerende productiviteitsontwikkeling. De aandacht van de Nederlandse overheid en de sociale partners is al sinds de jaren negentig van de vorige eeuw gericht op vergroting van de arbeidsparticipatie en veel minder op verhoging van de productiviteit. Cao-partijen hadden en hebben nog steeds maar zeer beperkt aandacht voor onderwerpen als scholing, slimmer werken en organisatorische innovatie om daarmee productiviteitswinst te halen. Bovendien heeft de sterke opkomst van flexwerk in Nederland er ook toe geleid dat een groot deel van de contractvorming – in ieder geval aan de onderkant van de arbeidsmarkt – sterk wordt ingegeven door kostenoverwegingen.

De andere kant van de medaille van loonmatiging en goedkoop flexwerk is echter dat er een minder grote prikkel is voor bedrijven om te innoveren, een hogere productiviteit te behalen en op kwaliteit te concurreren. Op langere termijn kan dit schadelijk zijn voor de concurrentiepositie en de werkgelegenheid. Maar het is voor werkgevers en voor sommige vakbonden niet makkelijk om het vertrouwde beleid gericht op loonmatiging te veranderen. Ten eerste omdat het loslaten van loonmatiging op korte termijn tot meer kosten voor het bedrijfsleven zal leiden; kosten die zich pas later zullen terugverdienen. Ten tweede omdat een ‘high road’-strategie gericht op innovatie en productiviteitsgroei waarschijnlijk tot meer loonverschillen tussen de sectoren zal leiden omdat de mogelijkheden voor technologische en sociale innovatie sterk verschillen. Ten derde laat hoofdstuk 9 zien dat niet alle bedrijven binnen een branche dezelfde langetermijnbelangen hebben, wat sectorale afspraken over kwalitatieve productiviteitsinvesteringen hindert. Desalniettemin is er wel alle reden voor Nederland om de haperende arbeidsproductiviteit te verhogen om ook in de toekomst concurrerend en welvarend te blijven (zie hoofdstuk 10 voor een gedetailleerde analyse).

Aanvullende pensioenen

Op het terrein van de aanvullende pensioenen vervullen de sociale partners nog wel altijd een centrale rol, zowel bij het bepalen van de inhoud van de pensioenregelingen als bij de uitvoering. Ook hier staat hun positie echter onder druk. Het kabinet-Rutte III wil een ingrijpende hervorming van het pensioenstelsel terwijl vooral de FNV hier op veel punten op tegen is. Ten aanzien van het pensioenfondsbestuur wordt er al geruime tijd druk uitgeoefend, onder andere vanuit de toezichthouder De Nederlandsche Bank, om de rol van externe deskundigen (technocraten) te vergroten ten koste van de rol van vertegenwoordigers van de sociale partners. Ook worden de regels waaraan de pensioenfondsen moeten voldoen met enige regelmaat aangepast door de overheid, zonder dat de sociale partners daar veel invloed op kunnen uitoefenen. Dus ook hier lijkt hun invloed langzaam af te nemen.

En het zijn vooral de werknemers, gepensioneerden en vakbonden die ontevreden zijn met de richting waarin het pensioenstelsel zich ontwikkelt. Want hoewel na jaren van moeizame discussie tussen de sociale partners, de hoofdlijnen van het stelsel van aanvullende pensioenen nog altijd ongewijzigd zijn, is er de facto geen sprake meer van een pensioenstelsel dat een bepaalde pensioenuitkering garandeert. Doordat de dekkinggraad van de meeste pensioenfondsen in de afgelopen tien jaar onder de grens is gezakt waarboven de pensioenen kunnen worden geïndexeerd, zijn veel pensioenen al jaren niet meer aangepast aan de inflatie en in sommige gevallen zelfs nominaal verlaagd. Waar bedrijven in het verleden nog regelmatig bijstortten in het pensioenfonds als er een tekort was (maar overigens soms ook jarenlang geen premie betaalden als er een overschot was), komt dit nu vrijwel niet meer voor. Hierdoor worden de beleggingsrisico's en de gevolgen van de stijgende levensverwachting geheel door de deelnemers zelf gedragen.

DE OPZET VAN HET BOEK

Zoals in deze introductie in grote lijnen aangegeven, is er in de afgelopen jaren veel veranderd op de Nederlandse arbeidsmarkt en in de arbeidsverhoudingen. Op de arbeidsmarkt zien we een toegenomen diversiteit, fragmentatie en ongelijkheid. In de arbeidsverhoudingen zien we dat de representativiteit en legitimiteit van vakbonden en werkgeversorganisaties onder druk staan, dat de machtsbalans is verschoven in de richting van de werkgevers en dat de onderlinge relaties conflictiever en minder consensueel zijn geworden. De ontwikkelingen in deze twee velden staan natuurlijk niet los van elkaar. Zo hebben de toegenomen diversiteit en fragmentatie van de arbeidsmarkt de positie van vakbonden verzwakt en maakt de verschuiving van de machtsbalans tussen werkgevers en vakbonden het mogelijk voor werkgevers om lonen te blijven matigen en de arbeidsmarkt verder te flexibiliseren.

In dit boek worden de belangrijkste veranderingen op de arbeidsmarkt en in de arbeidsverhoudingen besproken in veertien hoofdstukken. Deze zijn verdeeld in twee delen. Deel I richt zich voornamelijk op de arbeidsmarkt en omvat zeven hoofdstukken over de volgende thema's:

- de groei van flexibele arbeid;
- de opkomst van zzp- en platformwerk;
- de kwaliteit van werk in de creatieve industrie;
- de arbeidsmarktpositie van migranten uit Oost-Europa;
- werk in multinationals; en
- de relatie tussen arbeidsmarkt en inkomensongelijkheid.

Deel II gaat voornamelijk over collectieve arbeidsverhoudingen en omvat zeven hoofdstukken over:

- de rol van cao's met betrekking tot loonongelijkheid;
- innovatie en productiviteit;
- de (beperkte) decentralisatie van sectoroverleg in de arbeidsvoorwaardenvorming;
- arbeidsverhoudingen in de publieke sector; en
- de rol van vakbonden en werkgevers met betrekking tot pensioenen en generationele ongelijkheid.

Vooral in Deel II is er veel aandacht voor sectoren en sectorale verschillen en overeenkomsten, iets waar in de wetenschappelijke en vakliteratuur over arbeid maar beperkt aandacht voor is. Dit terwijl er grote ongelijkheden zijn tussen sectoren voor wat betreft de arbeidsmarkt en de kwaliteit van de arbeid en het niveau van sectoren in de Nederlandse arbeidsverhoudingen juist belangrijker is geworden. Doordat het sturende vermogen van de sociale partners op het landelijk niveau is verminderd, is er meer speelruimte ontstaan voor de sectorale cao-partijen, wat die ongelijkheid verder heeft doen toenemen.

Maar zoals de lezer zal merken, lopen in de hoofdstukken de thema's 'arbeidsmarkt' en 'arbeidsverhoudingen' toch steeds een beetje door elkaar. Dit is omdat de twee niet echt van elkaar te scheiden zijn, zeker in een land als Nederland waar de sociale partners zo'n grote rol spelen in de regulering van de arbeidsmarkt.

REFERENTIES

Beer, P. de (2013). 30 jaar na Wassenaar: de Nederlandse arbeidsverhoudingen in perspectief. In P. de Beer, (Red.), *Arbeidsverhoudingen onder druk* (blz. 11-58). (Preadviezen van de Koninklijke Vereniging voor de Staathuishoudkunde; Nr. 2013). Den Haag: SDU.

Beer, P. de (2014). Groeiende beloningsverschillen in Nederland. In M. Kremer, M. Bovens, E. Schrijvers, & R. Went (Reds.), *Hoe ongelijk is Nederland? Een verkenning van de ontwikkeling en gevolgen van economische ongelijkheid*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

Beer, P. de (2016). Afbrokkelende legitimiteit van het poldermodel. In M. Keune (red.), *Nog steeds een mirakel? De legitimiteit van het Poldermodel in de 21ste eeuw*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

Beer, P. de, & Keune, M. (2018). De erosie van het poldermodel. *Mens en Maatschappij*, 93(3), 231-260.

Bijl, R., Boelhouwer, J., & Wennekers, A. (2017). *De sociale staat van Nederland 2017*. Den Haag: SCP.

Boer, M. de (2017, 21 april). DNB-president Klaas Knot herhaalt pleidooi voor sterkere loonstijgingen. *Financieel Dagblad*.

CBS (2018). *Multinationals en niet-multinationals in de Nederlandse economie*. Geraadpleegd op <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2018/42/multinationals-en-niet-multinationals-2010-2016>

CBS (2019a, 14 februari). *Spanning arbeidsmarkt naar nieuw hoogtepunt*. Geraadpleegd op <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/07/spanning-arbeidsmarkt-naar-nieuw-hoogtepunt>

CBS (2019b, 4 april). *Bijna 180 duizend banen vervuld door Polen*. Geraadpleegd op <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/14/bijna-180-duizend-banen-vervuld-door-polen#id=undefined>

Hooftman, W., Mars, G., Janssen, B., de Vroome, E., Janssen, B., Ramaekers, M., & Bossche, S. van den (2018). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2017. Methodologie en globale resultaten*. Leiden-Heerlen: TNO/CBS.

Keune, M. (red.) (2016). *Nog steeds een mirakel? De legitimiteit van het Poldermodel in de 21ste eeuw*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

Kremer, M., Went, R., & Knottnerus, A. (Reds.) (2017). *Voor de zekerheid. De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van de arbeid*. Den Haag: WRR.

Kremer, M., Bovens, M., Schrijvers, E., & Went, R. (red.) (2014). *Hoe ongelijk is Nederland? Een verkenning van de ontwikkeling en gevolgen van economische ongelijkheid*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

Lautenbach, H., Torre, W. van den, Vroome, E. de, Janssen, B., Wouters, B., & Bossche, S. van den (2017). *Zelfstandigen 2017. Methodologie en globale resultaten*. Heerlen-Leiden: CBS/TNO.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2018). *Monitor Arbeidsmarkt April 2018*. Den Haag.

Visser, J. (2002). The first part-time economy in the world: a model to be followed? *Journal of European Social Policy*, 12(1), 23–42.

Visser, J., & Hemerijck, A. (1998). *Een Nederlands mirakel: Beleidsleren in de verzorgingsstaat*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

Wildeboer Schut, J., & Hoff, S. (2016). *Een lang tekort; langdurige armoede in Nederland*. Den Haag: SCP.

DEEL I

Vraagstukken van de hedendaagse arbeidsmarkt

Hoofdstuk 1

Flexibele arbeid

Paul de Beer met medewerking van Evert Verhulp



1.1 INLEIDING

Sinds de eeuwwisseling heeft flexibele arbeid in Nederland een grote vlucht genomen. In 2000 had iets meer dan een op de vijf werkenden een flexibele arbeidsrelatie, inmiddels zijn dit er in 2019 al twee op de vijf. Achter de term ‘flexibel werk’ gaat een grote verscheidenheid aan contractvormen schuil. Deze lopen uiteen van tijdelijke contracten met uitzicht op vast, via oproepcontracten en uitzendcontracten naar werken als zzp’er. Hoewel vaak in algemene termen over ‘flexibel werk’ of ‘de flexibele schil’ wordt gesproken, gaat het bij flexibele arbeid feitelijk om een zeer gevarieerd verschijnsel. Dat geldt zowel voor de kenmerken van de flexibel werkenden als om de kenmerken van het werk zelf, inclusief de rechtspositie van de werkende. In deze bijdrage wordt de variëteit aan flexibel werk in Nederland in kaart gebracht. Hierbij worden voor verschillende soorten flexibel werk de volgende vragen beantwoord:

- Welke bevolkingsgroepen (naar geslacht, leeftijd en opleiding) zijn oververtegenwoordigd in de verschillende vormen van flexibele arbeid?
- Welke kenmerken hebben verschillende soorten flexibele banen (naar bedrijfstak, beroep en inkomensniveau)?
- Hoe verschillen de diverse soorten flexibel werk naar rechtspositie?
- Waarom maken bedrijven gebruik van verschillende soorten flexibel werk?
- Op welke wijze hebben de vakbonden, de werkgeversorganisaties en de overheid gereageerd op de toename van verschillende soorten flexibel werk?

1.2 VARIATIE IN (GROEI VAN) FLEXIBEL WERK

In dit hoofdstuk hanteren we een brede definitie van flexibel werk, namelijk *alle arbeidsrelaties die verschillen van een vast contract (arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd) met een vast aantal uren*. Dit wordt in de literatuur ook wel aangeduid als ‘niet-stan-

daard' of 'atypische' arbeidsrelaties. Het gaat hier om een zeer heterogene categorie. Allereerst kunnen we onderscheid maken tussen flexibel werk in loondienst en flexibel werk als zelfstandige. Tot de categorie 'flexibel werk in loondienst' behoren:

1. Tijdelijk contract (arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd), al dan niet met uitzicht op een vast contract.
2. Uitzendwerk.
3. Contract met variabele arbeidsduur, waarbinnen weer onderscheid kan worden gemaakt tussen nuluurcontracten en invalkrachten of oproepcontracten enerzijds en min-maxcontracten of andere contracten met een variabele arbeidsduur anderzijds.

De categorie 'zelfstandigen' valt uiteen in:

1. Zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers), te onderscheiden in zelfstandigen die een product of dienst aanbieden aan een klant en zelfstandigen die hun arbeidskracht aanbieden aan een bedrijf.
2. Zelfstandigen met personeel (zmp'ers).
3. Meewerkende gezinsleden.

Behalve de hier genoemde vormen van flexibele arbeid zijn er nog andere 'atypische' contractvormen, zoals payrollrolling en collegiale uitlening. Deze varianten zullen hier verder niet worden besproken omdat er geen statistische informatie over beschikbaar is.

Er lijkt steeds meer variatie te komen in arbeidsrelaties. De juridische status ervan is vaak echter niet zo duidelijk.

Tabel 1 geeft een overzicht van de omvang van de verschillende soorten flexibel werk in 2018 op basis van cijfers van het CBS en vergelijkt deze met het jaar 2003 (het eerste jaar waarvoor cijfers op basis van dezelfde definities en meetmethoden beschikbaar zijn).

Tabel 1: Aantal werkenden naar arbeidsrelatie, 2003 en 2018 (x 1.000 en in % van totaal)

	2003	2018	2003	2018	mutatie 2003-2018	
	x 1000		%		x 1000	%
Totaal aantal werkenden	7783	8774	100,0	100,0	991	12,7
Werknemer	6783	7322	87,2	83,5	539	7,9
Werknemer met vaste arbeidsrelatie	5690	5352	73,1	61,0	-338	-5,9
Werknemer met flexibele arbeidsrelatie w.v.	1092	1970	14,0	22,5	878	80,4
tijdelijk, uitzicht op vast	200	384	2,6	4,4	184	92,0
tijdelijk >= 1 jaar	102	168	1,3	1,9	66	64,7
tijdelijk < 1 jaar	162	190	2,1	2,2	28	17,3
oproep-/invalkracht	258	539	3,3	6,1	281	108,9
uitzendkracht	185	289	2,4	3,3	104	56,2
vast contract, geen vaste uren	67	148	0,9	1,7	81	120,9
tijdelijk contract, geen vaste uren	118	253	1,5	2,9	135	114,4
Zelfstandige w.v.	1000	1423	12,8	16,2	470	49,3
meewerkend gezinslid	47	30	0,6	0,3	-17	-36,2
zelfstandige met personeel (zmp'er)	319	349	4,1	4,0	30	9,4
zelfstandige zonder personeel (zzp'er)	634	1074	8,1	12,2	440	69,4

Bron: CBS (Statline)

Tabel 1 laat zien dat in 2018 3,4 miljoen personen (39% van de werkenden) geen standaard arbeidsrelatie hadden. Bijna twee miljoen personen hadden een flexibel dienstverband en bijna anderhalf miljoen werkte als zelfstandige, waarvan driekwart als zzp'er. In 2003 hadden nog maar iets meer dan twee miljoen personen of 27% van alle werkenden geen standaard arbeidsrelatie. Het aantal werkenden

met een flexibele arbeidsrelatie is in deze periode met 878.000 of 80% toegenomen, terwijl het aantal zzp'ers met 440.000 of 69% is gegroeid. De sterkste toename deed zich voor bij de werknemers zonder vaste arbeidsduur, inclusief oproep- en invalkrachten. Hun aantal nam met een half miljoen toe, meer dan een verdubbeling dus.

Tabel 2 en 3 geven een beeld van de kenmerken van de werkenden met een flexibele arbeidsrelatie. Tabel 2 laat zien dat uitzendkrachten en zelfstandigen relatief vaak man zijn en werknemers met een tijdelijk contract en/of een variabele arbeidsduur vaak vrouw. Werknemers met een flexibel contract zijn relatief laag opgeleid (vooral degenen met een variabele arbeidsduur), terwijl zelfstandigen juist vaak hoog opgeleid zijn. Hierbij dient men te bedenken dat het om de hoogst voltooide opleiding gaat. Studerenden worden dus doorgaans ingedeeld in de categorie van hun vorige opleiding (een mbo-student wordt bijvoorbeeld ingedeeld bij het vmbo als hij daarvan afkomstig is).

Tabel 2: Verdeling flexibele arbeidsrelaties naar geslacht en opleidingsniveau, 2017 (% van totaal per type arbeidsrelatie)

	Man	Vrouw	Laag	Middel- baar	Hoog	Totaal
Totaal	53,6	46,4	20,2	41,9	36,6	100
Werknemer met vaste arbeidsrelatie	52,8	47,2	17,2	42,3	39,4	100
Werknemer met flexibele arbeidsrelatie w.v.	48,6	51,4	31,2	42,9	24,7	100
tijdelijk contract	47,2	52,8	21,1	39,4	38,5	100
uitzendkracht	61,0	39,0	26,2	50,0	21,3	100
variabele arbeidsduur	46,0	54,1	40,3	43,2	15,2	100
Zelfstandige w.v.	63,2	36,8	16,6	39,3	42,5	100
zzp'er	61,0	38,9	17,2	37,9	43,1	100
zmp'er	72,8	27,2	14,0	43,3	41,5	100

Bron: CBS (Statline)

Tabel 3: Verdeling flexibele arbeidsrelaties naar leeftijd, 2017 (% van totaal per type arbeidsrelatie)

	15 tot 25 jaar	25 tot 35 jaar	35 tot 45 jaar	45 tot 55 jaar	55 tot 65 jaar	65 tot 75 jaar	To- taal
Totaal	15,2	20,8	20,1	24,3	17,2	2,4	100
Werknemer met vaste arbeidsrelatie	6,8	21,5	22,9	27,6	20,0	1,1	100
Werknemer met flexibe- le arbeidsrelatie w.v.	45,3	23,7	11,3	11,0	6,4	2,3	100
tijdelijk contract	30,1	34,7	15,7	13,5	5,4	0,7	100
uitzendkracht	23,0	30,5	18,1	16,7	10,3	1,4	100
met variabele arbeidsduur	63,6	13,2	5,9	7,7	5,9	3,7	100
Zelfstandige w.v.	4,4	14,2	22,1	30,5	21,8	7,1	100
zzp'er	5,4	14,8	21,0	28,8	21,6	8,3	100
zmp'er	0,9	12,3	25,4	35,7	22,5	3,5	100

Bron: CBS (Statline)

Tabel 3 laat zien dat flexibele werknemers vaak jong zijn: bijna de helft is jonger dan 25 jaar en bijna 70% is jonger dan 35 jaar. Dit geldt het sterkst voor de werknemers met een variabele arbeidsduur, waarvan bijna twee derde jonger is dan 25 jaar. Zelfstandigen zijn juist relatief oud. Bijna 60% is ouder dan 45 jaar en minder dan een op de twintig is jonger dan 25 jaar.

Tabel 4 laat zien in welke bedrijfstakken de verschillende soorten flexibel werk zijn geconcentreerd. Flexibele contracten komen relatief veel voor in de handel en in de horeca. Dit geldt in het bijzonder voor tijdelijke contracten en contracten met een variabele arbeidsduur. Uitzendkrachten zijn sterk oververtegenwoordigd in de industrie. Zelfstandigen werken vaak in de landbouw, de bouw en de zakelijke dienstverlening. Zelfstandigen met personeel (zmp'ers) komen ook veel voor in de handel; het gaat dan vooral om winkeliers.

Tabel 4: Verdeling flexibele arbeidsrelaties naar bedrijfstak, 2017
(% van totaal per type arbeidsrelatie)

	totaal	landbouw	industrie, delfstoffen, energie, water	bouw	handel	vervoer, opslag
Totaal	100	2,1	10,6	4,8	15,2	4,6
vaste arbeidsrelatie	100	0,9	13,1	4,3	14,2	4,9
flexibele arbeidsrelatie	100	1,7	8,8	3,0	19,9	5,3
tijdelijk contract	100	0,8	8,7	2,9	19,1	4,7
uitzendkracht	100	1,4	24,0	9,3	6,5	10,0
variabele arbeidsduur	100	2,4	4,2	1,2	24,6	4,3
zelfstandige	100	7,2	4,1	9,1	12,9	2,4
zzp'er	100	7,3	3,7	10,1	9,5	2,2
zmp'er	100	6,5	4,7	5,9	21,9	3,0

Tabel 5: Top 10 van meest voorkomende beroepen naar type
arbeidsrelatie, 2017 (x 1.000)

Werknemer met vaste arbeidsrelatie		Werknemer met tijdelijk contract		Uitzendkracht	
Administratief personeel	558	Verkopers	74	Administratief personeel	48
Verkopers	323	Administratief personeel	73	Hulpkrachten transport en logistiek	25
Specialisten bedrijfsbeheer en administratie	310	Docenten	41	Bouwarbeiders	23
Docenten	308	Medewerkers persoonlijke dienstverlening	39	Bestuurders voertuigen	21
Vakspecialisten bedrijfsbeheer	221	Hulpkrachten transport en logistiek	39	Productiemachine-bedieners	17
Specialisten ICT	209	Schoonmakers en keukenhulp	32	Hulpkrachten bouw en industrie	14
Artsen, therapeuten	203	Specialisten bedrijfsbeheer en administratie	31	Medewerkers persoonlijke dienstverlening	12
Verzorgenden	188	Artsen, therapeuten	30	Schoonmakers en keukenhulp	12
Vakspecialisten gezondheidszorg	180	Vakspecialisten bedrijfsbeheer	28	Verkopers	11
Bestuurders voertuigen	179	Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders	25	Overige beroepen	10

Bron: CBS (Statline)

horeca	informatie en communicatie	zakelijke dienstverlening	openbaar bestuur	onderwijs	zorg en welzijn	overige dienstverlening
4,5	3,3	16,5	5,8	6,8	15,8	20,0
2,2	3,3	14,9	8,4	7,9	18,7	21,4
10,8	2,2	14,7	2,6	5,5	12,5	16,3
5,6	3,6	17,2	3,0	8,4	17,5	21,1
3,2	2,2	11,8	6,5	2,9	5,7	7,5
16,8	1,3	14,0	0,9	4,2	11,1	15,5
4,4	4,8	25,2	0,5	4,6	9,5	19,7
2,5	5,4	24,8	0,7	5,6	9,2	21,2
9,5	3,0	26,0	0,0	1,8	10,7	16,3

Bron: CBS (Statline)

Werknemer met variabele arbeidsduur		Zzp'er	
Verkopers	160	Bouwarbeiders	88
Medewerkers persoonlijke dienstverlening	141	Specialisten bedrijfsbeheer en administratie	78
Hulpkrachten transport en logistiek	129	Medewerkers persoonlijke dienstverlening	77
Schoonmakers en keukenhulpen	97	Auteurs en kunstenaars	75
Administratief personeel	53	Tuinders, akkerbouwers en veetelers	69
Bestuurders voertuigen	42	Verkopers	68
Verzorgenden	29	Vakspecialisten bedrijfsbeheer	41
Docenten	28	Vakspecialisten artistiek en cultureel	38
Leid(st)ers kinderopvang	25	Artsen, therapeuten	37
Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders	23	Specialisten ICT	35

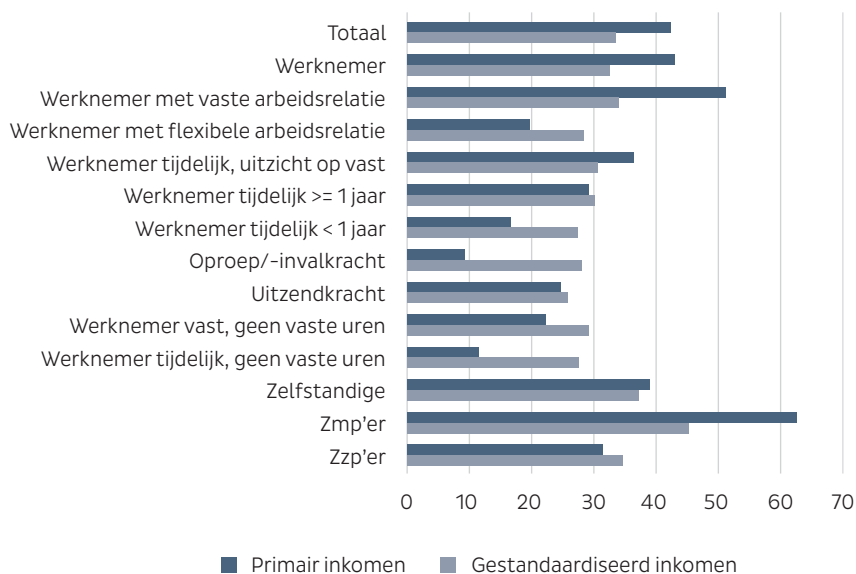
Tabel 5 toont per type arbeidsrelatie de tien beroepen die daarin het meest voorkomen. De beroepen van zzp'ers wijken het meest af van die van vaste werknemers (m.u.v. de (vak)specialisten in het bedrijfsbeheer en administratie). Onder de zzp'ers vinden we veel bouwarbeiders, medewerkers persoonlijke dienstverlening (waaronder koks, kelners, kappers en conciërges), auteurs en kunstenaars en agrariërs. De medewerkers persoonlijke dienstverlening hebben ook relatief vaak een flexibel contract. Hoewel veel verkopers een vast contract hebben, vormen zij de grootste beroepsgroep onder werknemers met een tijdelijk contract en met een variabele arbeidsduur. Dit heeft mede te maken met het feit dat het hier om een van de grootste beroepsgroepen gaat. Onder de tijdelijke werknemers bevinden zich verder veel docenten.

Tot slot geeft Figuur 1 een beeld van het inkomen dat werkenden in verschillende arbeidsrelaties gemiddeld per jaar verdienen. Met een gemiddeld bruto jaarinkomen uit arbeid (het primaire inkomen) van € 19.900 verdienen werknemers met een flexibel contract nog geen 40% van wat de gemiddelde werknemer met een vast contract (€ 51.300) verdient. Werknemers met een variabele arbeidsduur verdienen gemiddeld het minst; gemiddeld slechts € 11.800. Hierbij dient men wel te bedenken dat in deze vergelijking geen rekening wordt gehouden met verschillen in arbeidsduur, leeftijd en opleiding. De beschikbare cijfers laten alleen toe om te controleren op arbeidsduur en leeftijd, maar niet op opleiding. Dan blijkt bijvoorbeeld dat flexwerkers van 35 tot 45 jaar die voltijds werken nog altijd slechts twee derde verdienen van hun leeftijdsgenoten met een vaste voltijdbaan. Zelfstandigen zonder personeel verdienen met gemiddeld € 30.200 minder dan 60% van wat de gemiddelde werknemer met een vaste baan verdient, maar zelfstandigen met personeel verdienen gemiddeld juist wat meer (€ 58.800) dan vaste werknemers.

Als rekening wordt gehouden met overige inkomsten van de flexwerker zelf of met inkomsten van andere leden van de huishouding, met belastingen en premies en met de samenstelling van het huishouden, resulteert dat in het zogenaamde 'gestandaardiseerde

inkomen'. Dit loopt aanzienlijk minder uiteen dan het primaire inkomen. Dit komt doordat werkenden zonder vast contract vaak deel uitmaken van een huishouden waarin ook andere bronnen van inkomsten zijn (bijvoorbeeld van de partner of van de ouders). Het gestandaardiseerde inkomen van uitzendkrachten is het laagste, maar bedraagt toch nog 77% van het gestandaardiseerde inkomen van vaste werknemers, terwijl het gestandaardiseerde inkomen van zelfstandigen met personeel 25% hoger is dan dat van vaste werknemers. Het grote verschil in beloning tussen vaste en flexibele medewerkers leidt dus niet tot evenredig grote welvaartsverschillen tussen huishoudens.

Figuur 1: Gemiddeld jaarinkomen naar type arbeidsrelatie, 2016 (x € 1.000)



Bron: CBS (Statline)

1.3 VERSCHILLEN IN RECHTSPOSITIE

De vorige paragraaf gaf aan hoe divers de verschillende arbeidsrelaties zijn. Hoewel in maatschappelijke discussies vaak over flexwerk in het algemeen wordt gesproken, gaat het in werkelijkheid om een zeer divers fenomeen. Allereerst blijken de kenmerken van zelfstandigen (of zzp'ers) en van werknemers met een flexibel dienstverband min of meer elkaars spiegelbeeld te zijn. De doorsnee zzp'er (zo die bestaat) is man, hoger opgeleid en al wat ouder. Hij werkt als bouwvakker, kunstenaar, boer of winkelier. De doorsnee flexibele werknemer is vrouw, lager opgeleid en jong, en werkt in een lager gekwalificeerd beroep, zoals verkoper in een winkel of als serveerster in de horeca.

Binnen beide groepen is er echter ook een grote variatie, zowel in feitelijke positie op de arbeidsmarkt als in rechtspositie. Op de rechtspositie van zelfstandigen wordt nader ingegaan in hoofdstuk 2. In dit hoofdstuk staan we wat langer stil bij de juridische aspecten van de drie soorten flexibel contract, te weten; tijdelijke contracten, uitzendwerk en contracten met een variabele arbeidsduur.¹

Tijdelijk contract

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (een tijdelijk contract) is een arbeidsovereenkomst waarvoor alle arbeidsrechtelijke regels gelden, met één belangrijke uitzondering. Die uitzondering is dat de overeenkomst van rechtswege eindigt. Dit betekent dat de werkgever de overeenkomst niet hoeft op te zeggen of te laten ontbinden om het einde daarvan te bewerkstelligen. Het einde van rechtswege treedt in op het afgesproken moment. Dat moment kan een datum zijn, maar ook het intreden van een objectief te bepalen gebeurtenis. Het intreden van die gebeurtenis mag niet afhankelijk zijn van de keuze van de werkgever, omdat de beëindiging dan wordt beschouwd als een opzegging. Voor het intreden van het einde van rechtswege is geen redelijke grond vereist. De werkgever hoeft de mogelijkheden tot herplaatsing niet te onderzoeken en de opzeg-

1 De Beer & Verhulp 2017

verboden gelden ook niet. Het einde van rechtswege kan dus ook intreden als de werknemer korter dan twee jaar arbeidsongeschikt is.

Met de invoering van de Wet werk en zekerheid (WWZ) per 1 januari 2015 is de zogenaamde 'ketenregeling voor tijdelijke contracten' veranderd. Een tijdelijke arbeidsovereenkomst die meer dan twee keer wordt verlengd zonder onderbreking van meer dan zes maanden (dus de vierde overeenkomst in de keten), wordt geacht te zijn gesloten voor onbepaalde tijd. Een tijdelijke arbeidsovereenkomst die een of meerdere tijdelijke arbeidsovereenkomsten opvolgt en die samen langer duren dan twee jaar (voorheen drie jaar), wordt vanaf het moment dat de periode van twee jaar is overschreden, geacht te zijn gesloten voor onbepaalde tijd. Deze regels gelden niet indien tussen de tijdelijke arbeidsovereenkomsten een periode van meer dan zes maanden ligt. Dan is de keten doorbroken.

Bij cao kan van de regeling van het maximum aantal of de maximale duur van de arbeidsovereenkomsten worden afgeweken, maar alleen voor bepaalde functies waarvoor uit de cao blijkt dat de verlenging van de duur of verhoging van het aantal arbeidsovereenkomsten door de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering vereist is. De afwijking kan echter niet tot meer dan zes aaneensluitende tijdelijke arbeidsovereenkomsten of tot tijdelijke arbeidsovereenkomsten gedurende langer dan vier jaar leiden.

Indien de werkgever de tijdelijke arbeidsovereenkomst niet voortzet, terwijl de werknemer langer dan twee jaar aaneengesloten (dus zonder onderbreking van langer dan zes maanden) voor dezelfde werkgever of opvolgende werkgevers arbeid heeft verricht, is de werkgever de transitievergoeding verschuldigd.

In de nieuwe Wet Arbeidsmarkt in balans (Wab), die waarschijnlijk in 2020 in werking zal treden, worden de bestaande regels een aantal punten versoepeld. Zo wordt de maximale duur van een keten van tijdelijke contracten weer verlengd naar drie jaar (zie verder de voorlaatste paragraaf).

Uitzendwerk

Tot in de jaren negentig van de vorige eeuw was onduidelijk of een uitzendbureau wel als werkgever van de uitzendkracht kon worden aangemerkt. Dit omdat het uitzendbureau wel het loon betaalde, maar de werknemer onderschikt was aan de inlener of derde. Om aan deze onzekerheid een eind te maken en om uitzendwerk te reguleren is in 1999 art. 7:690 BW ingevoerd. In dit artikel is bepaald dat de uitzendovereenkomst waarin de uitzendwerkgever de werknemer op grond van een opdrachtovereenkomst ter beschikking stelt aan een derde om onder toezicht en leiding van die derde de arbeid te verrichten, een arbeidsovereenkomst is. Uitzendwerk werd in de jaren negentig van de vorige eeuw beschouwd als een belangrijke opstap naar de arbeidsmarkt voor groepen moeilijk bemiddelbare werknemers. De uitzendbureaus zouden voor deze groepen een belangrijke allocatiefunctie vervullen op de arbeidsmarkt. Daarom zijn voor uitzendwerkgevers enkele uitzonderingen op het reguliere arbeidsrecht gecreëerd, zonder deze rechtvaardiging daarvoor in de wet op te nemen.

De uitzonderingen op het reguliere arbeidsrecht staan vooral in art. 7:691 BW. Het gaat allereerst om een afwijking van de ketenregeling. Een uitzendovereenkomst is veelal een tijdelijke arbeidsovereenkomst en een uitzendrelatie kenmerkte zich, zeker in de beginperiode van het uitzenden, door kortdurende wisselende contracten. Dat zou bij onverkorte toepassing van de ketenregeling al snel leiden tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, waardoor het uitzenden niet aantrekkelijk zou zijn. Om dat te voorkomen is in de wet bepaald dat gedurende de eerste 26 weken van de uitzendperiode de ketenregeling voor de tijdelijke arbeidsovereenkomst niet geldt. Dit betekent dat de werkgever en de werknemer gedurende de eerste 26 weken van de uitzendrelatie een onbeperkt aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten kunnen sluiten. Deze periode kan bij cao worden verlengd tot maximaal 78 weken. In art. 7:668a BW is bepaald dat bij cao voor uitzendovereenkomsten kan worden overeengekomen dat pas na zes tijdelijke arbeidsovereenkomsten of pas na vier jaar aansluitende tijdelijke arbeidsovereenkomsten, een

arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Deze clause is inderdaad in beide cao's voor uitzendkrachten opgenomen.

De tweede uitzondering op het reguliere arbeidsrecht die in art. 7:691 BW is geregeld voor uitzendovereenkomsten, is het zogenaamde 'uitzendbeding'. De uitzendwerkgever kan met de werknemer overeenkomen dat de arbeidsovereenkomst tussen de uitzendkracht en de uitzendwerkgever tevens eindigt op het moment waarop de inlener de opdracht aan de uitzendwerkgever tot uitzending van de werknemer beëindigt. Dit einde van de arbeidsovereenkomst tussen uitzendkracht en uitzendwerkgever treedt dan van rechtswege in.

De arbeidsvoorwaarden van de uitzendkrachten worden in belangrijke mate bepaald door de Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs (WAADI), waarin – kort gezegd – is bepaald dat de arbeidsvoorwaarden van de uitzendwerknemer gelijk moeten zijn aan die van de werknemers in dienst van de inlener. Dat geldt echter niet voor het pensioen.

Contracten met een variabele arbeidsduur

De arbeidsovereenkomst met een variabele arbeidsduur, waarbij het aantal te werken uren per week kan verschillen, kent in de praktijk vele namen en vormen. Meestal worden deze overeenkomsten 'oproepovereenkomsten', 'nulurencontracten' of 'min-maxcontracten' genoemd. Het is vanwege de verscheidenheid en combinaties van arbeidsrechtelijke vormen soms lastig om de precieze aard van de overeenkomst te duiden.

Als uitgangspunt geldt dat een arbeidsovereenkomst met een variabele arbeidsduur een arbeidsovereenkomst is en dat moet worden gezien of het er een is voor onbepaalde tijd, voor bepaalde tijd, of dat het een uitzendovereenkomst betreft. Voor ieder van deze overeenkomsten geldt dat het aantal te werken uren niet zonder meer vast hoeft te liggen.

Een arbeidsovereenkomst kan voor een zeer korte duur tot stand komen, bijvoorbeeld voor drie uur. Als dit een paar keer achter elkaar gebeurt, lijkt dat snel op wat wel een 'oproepovereenkomst' wordt genoemd. Juridisch gezien is er dan echter sprake van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die, als er meer dan drie binnen een periode van zes maanden worden gesloten, leiden tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De werkgever en werknemer sluiten een arbeidsovereenkomst op het moment dat de werknemer aan de oproep gehoor geeft. Het staat de werknemer vrij daaraan geen gehoor te geven, want hij is buiten de periode waarin hij is opgeroepen en daaraan gehoor heeft gegeven, niet in dienst van de werkgever.

In de uitzendsector geldt gedurende de eerste 26 weken (bij cao verlengd tot 78 weken) waarin arbeid wordt verricht, het bepaalde over de ketenregeling niet. In die sector is het dus gedurende de eerste anderhalf jaar van de relatie tussen werkgever en werknemer niet van belang hoeveel arbeidsovereenkomsten voor korte duur tot stand zijn gekomen.

Indien geen uitzendovereenkomst tot stand is gekomen, maar een arbeidsovereenkomst, is bij het snel aaneensluitend tot stand komen van oproep-arbeidsovereenkomsten dus al snel wel sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Een werkgever kan daarom een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder vaste werktijden overeenkomen. De werkgever verplicht zich daarbij, indien werk voor de werknemer beschikbaar is, de werknemer op te roepen. De werknemer is verplicht om aan de oproep gehoor te geven. Hij is immers in dienst van de werkgever.

In het arbeidsrecht geldt de regel dat de werkgever toch het loon aan de werknemer moet betalen, indien de werknemer beschikbaar is om de bedongen arbeid te verrichten, maar de werkgever van het aanbod van arbeid geen gebruik maakt. Van deze regel kan in de arbeidsovereenkomst alleen gedurende de eerste 26 weken worden afgeweken. Bij cao kan deze periode voor bepaalde functies worden

verlengd, mits de aan die functies verbonden werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben.

Indien in de arbeidsovereenkomst geen afwijking van de hoofdregel van loonbetaling is overeengekomen of indien de arbeidsovereenkomst langer heeft geduurd dan de periode waarin van de hoofdregel kan worden afgeweken, kan de werknemer loonbetaling vorderen over het aantal gemiddeld gewerkte uren van de afgelopen periode. Art. 7:610b BW bepaalt dat de maandelijkse omvang van de arbeidsovereenkomst wordt vermoed gelijk te zijn aan het gemiddeld aantal gewerkte uren over de laatste drie maanden, zodat de werknemer niet in te grote onzekerheid verkeert over het aantal te werken uren per maand.

Verwant aan de hierboven beschreven oproepovereenkomst is het min-maxcontract. Partijen bij de arbeidsovereenkomst komen een minimum aantal uren overeen dat de werknemer per week of per andere periode werkt, en ook een maximum. De heersende mening is dat ook in dat geval de werknemer na drie maanden een beroep kan doen op het rechtsvermoeden met betrekking tot de omvang en tewerkstelling en betaling kan vragen van het gemiddelde aantal uren over de afgelopen drie maanden.

Het oproepen van een werknemer om een klein aantal uren arbeid te verrichten is niet verboden. Wel heeft de wetgever bepaald dat de werknemer, als hij gehoor geeft aan een oproep, recht heeft op ten minste drie uur loon indien niet duidelijk is overeengekomen wanneer de werknemer moet werken (dus de uren liggen niet vast) en indien de werknemer minder dan vijftien uur per week werkt (art. 7:628a BW). Zodoende probeert de wetgever dergelijke 'kleine oproepen' bij werknemers met een kleine arbeidsomvang – die waarschijnlijk ook door middel van een andere baan in hun onderhoud moeten voorzien – te voorkomen.

1.4 WAAROM MAKEN BEDRIJVEN GEBRUIK VAN VERSCHILLENDE SOORTEN FLEXIBEL WERK?

De sterke groei van het flexibele werk sinds het begin van deze eeuw roept de vraag op naar de drijvende krachten hierachter. Hoewel hierover in het maatschappelijke en politieke debat veel opvattingen bestaan, is er opvallend weinig feitelijks over bekend. Vaak wordt gewezen op het belang van factoren als globalisering, technologische ontwikkeling en arbeidsmarktregulering, in het bijzonder als het gaat om het ontslagrecht en de loondoorbetaling bij ziekte. Er zijn echter slechts enkele onderzoeken uitgevoerd die proberen de groei van flexibel werk te verklaren en die vinden geen eenduidige verklaring. Een onderzoek van het CPB² op basis van gegevens op sectorniveau vindt een positieve relatie tussen globalisering en het gebruik van flexibele werknemers en een negatieve relatie met investeringen in ICT, terwijl er geen significante relaties zijn met de inzet van zzp'ers. Een ander CPB-onderzoek³, dat (veranderingen in) de omvang van flexibele arbeid in verschillende landen vergelijkt, vindt geen enkel significant effect van globalisering, technologische ontwikkeling, economische groei en ontslagbescherming op het aandeel flexibele contracten. Het aandeel zelfstandigen (maar overigens niet van zzp'ers) hangt alleen significant samen met het aandeel 50-64-jarigen en de omvang van de agrarische sector.

Recent hebben wij de factoren onderzocht⁴ die van invloed zijn op het gebruik van flexibele arbeidskrachten door individuele bedrijven en instellingen. In onze analyse van bedrijfsgegevens uit het jaar 2015 blijkt dat veel genoemde factoren als conjunctuurgevoeligheid, seizoenfluctuaties, technologische ontwikkeling en internationale concurrentie slechts een zeer beperkt effect hebben op de inzet van flexibele arbeidskrachten. Soms is die invloed zelfs in de omgekeerde richting van wat men zou verwachten. Zo hebben bedrijven die exporteren gemiddeld minder werknemers met een tijdelijk

2 Scheer, De Graaf-Zijl & Hoekstra 2016

3 Hoekstra, Euwals, Arsova & Berkhout 2016

4 De Beer 2018a

contract, maar wel meer uitzendkrachten. Seizoenfluctuaties gaan wel gepaard met meer werknemers met een variabele arbeidsduur, maar niet met andere vormen van flexibel werk. Het sterkste effect wordt gevonden van de instroom van nieuw personeel. Voor ieder procentpunt extra instroom van nieuw personeel in het vorige kalenderjaar, zijn er in het lopende jaar 0,67 procentpunt meer flexibele arbeidskrachten werkzaam. Het betreft dan vooral tijdelijke medewerkers. Hiervoor kunnen twee verklaringen zijn. De eerste is dat werkgevers flexibele contracten vooral gebruiken als een verlengde proefperiode. De tweede verklaring is dat werkgevers vaste contracten geleidelijk vervangen door flexibele contracten. Waarom zij dit zouden doen, kan uit de analyse echter niet worden afgeleid.

Door het gebruik van flexibele arbeidskrachten in de periode 2003–2015 te onderzoeken, zijn we nagegaan welke factoren van invloed zijn geweest op de toename van het gebruik van flexwerk. Uit de analyse blijkt echter dat deze toename niet kan worden verklaard uit het feit dat bepaalde kenmerken, zoals conjunctuurgevoeligheid of internationale concurrentie, belangrijker zijn geworden. De toename wordt voor het grootste deel verklaard door jaardummy's, wat feitelijk betekent dat de toename niet kan worden verklaard uit waargenomen factoren. Dit kan betekenen dat de oorzaak van de groei vooral moet worden gezocht in een verandering in personeelsstrategieën van bedrijven en instellingen. Onder vergelijkbare omstandigheden worden nu veel meer flexibele arbeidskrachten ingezet dan aan het begin van deze eeuw. Een duidelijke verklaring voor deze verandering in personeelsstrategieën is er echter niet.

Vaak wordt gewezen op de wet- en regelgeving ten aanzien van verschillende contractvormen als verklaring. Er is echter geen empirisch bewijs voor een relatie tussen de wetgeving en het gebruik van flexibele dienstverbanden, zoals ook bleek uit het eerder genoemde CPB-onderzoek. Belangrijke veranderingen die in de afgelopen twintig jaar hebben plaatsgevonden in de wet- en regelgeving werden niet korte tijd later gevolgd door een (versnelde) toename

van flexibel werk.⁵ Een uitzondering is mogelijkwerwijs de wetgeving rond zzp'ers, in het bijzonder de invoering van de VAR in 2001, waarop in hoofdstuk 2 nader wordt ingegaan.

1.5 DE POSITIE VAN VAKBONDEN, WERKGEVERS EN OVERHEID⁶

De groei van flexibel werk vormt al jaren een twistpunt tussen vakbonden en werkgeversorganisaties. De vakbonden spreken veelal van 'doorgeschoten flex' en 'onzeker werk', terwijl werkgevers het hebben over 'de onvermijdelijke flexibilisering van de arbeidsmarkt' en 'modernisering van arbeidsmarktinstuties'. Terwijl vakbonden de omvang van de flexibele schil zoveel mogelijk willen verkleinen en de inzet van flexibele arbeidskrachten willen beperken tot 'piek en ziek', pleiten de werkgevers ervoor om de verschillen tussen vaste en flexibele contracten te verkleinen, zodat het er – zowel voor de werkenden als voor de werkgevers – minder toe doet of iemand een vast of flexibel dienstverband heeft.

In 1996 sloten de sociale partners in de Stichting van de Arbeid een akkoord over flexibiliteit en zekerheid⁷. Dit akkoord zocht, zoals de titel al aangeeft, een nieuwe balans tussen de gewenste flexibiliteit van de arbeid(smakt) en voldoende werk- en inkomenszekerheid, in het jargon ook wel '*flexicurity*' genoemd. Het akkoord werd enthousiast ontvangen en resulteerde in 1999 in de Wet flexibiliteit en zekerheid, beter bekend als de Flexwet. De wet beoogde de kloof tussen vaste en flexibele banen te verkleinen, door enerzijds de regels voor de inzet van flexibele arbeidskrachten voor de werkgever te versoepelen en anderzijds flexwerkers meer zekerheid te bieden door beperkingen op te leggen aan het maximale aantal en de maximale duur van flexibele dienstverbanden.

⁵ De Beer & Verhulp 2017: 69

⁶ Deze paragraaf is grotendeels gebaseerd op: De Beer 2018b

⁷ Stichting van de Arbeid 1996

Het enthousiasme voor de flexicurity-aanpak bekoelde echter snel, toen bleek dat het flexibele werk een steeds grotere vlucht nam en de kloof in bescherming en rechten tussen vaste en flexibele werknemers eerder groter dan kleiner werd. De wet leek precies het omgekeerde te bewerkstelligen van wat ermee werd beoogd. De sociale partners konden het lange tijd echter niet eens worden over hoe het arbeidsrecht moest worden aangepast om de onbedoelde effecten van de Flexwet weg te nemen. Werkgevers wilden de ontslagbescherming van vaste werknemers versoepelen, zodat het aantrekkelijker zou worden voor werkgevers om medewerkers een vast contract te bieden, terwijl de vakbonden het gebruik van flexibele arbeidskrachten aan banden wilden leggen. Na jaren van vruchteloze onderhandelingen kwam er in 2013, geholpen door bijzondere omstandigheden – een vakbeweging die in crisis verkeerde en een nieuw kabinet (Rutte II) met een smalle parlementaire basis – alsnog een akkoord tot stand, het Sociaal Akkoord 2013⁸. Doordat de grootste vakbond, de FNV, in een interne crisis verkeerde, waren de werkgevers bereid de nieuwe voorzitter, Ton Heerts, die zij als een gematigde kracht zagen, een steuntje in de rug te bieden door een akkoord af te sluiten. Het kabinet-Rutte II hoopte met het akkoord bredere maatschappelijke steun voor zijn programma te verkrijgen. Als uitvloeisel van dit akkoord werd in 2015 de Wet werk en zekerheid (Wwz) van kracht, waarmee minister Asscher opnieuw een balans tussen flexibiliteit en zekerheid tot stand hoopte te brengen en de kloof tussen flexwerkers en vaste krachten hoopte te verkleinen. Onderdeel van de wet was een ingrijpende herziening van het ontslagrecht, waardoor werkgevers niet langer de vrijheid hadden zelf te kiezen of ze een werknemer met toestemming van het UWV of via de kantonrechter wilden ontslaan. Tegelijkertijd kreeg iedere werknemer van wie het contract na twee jaar of meer werd beëindigd, recht op een transitievergoeding. Een ander onderdeel van de wet was de verkorting van de maximale duur van een keten van tijdelijke contracten van drie naar twee jaar, om daarmee de doorstroom van tijdelijk naar vast werk te stimuleren.

8 Stichting van de Arbeid 2013

Bijna onmiddellijk na de inwerkingtreding werd echter ook deze wet onderwerp van scherpe kritiek, vooral van werkgeverszijde. Zo zou de beperking van de duur van een keten van tijdelijke contracten er juist toe leiden dat tijdelijke werknemers na twee jaar vervangen worden door nieuwe tijdelijke werknemers in plaats van een vast contract te krijgen. Ook de verplichte transitievergoeding na twee jaar zou een extra reden zijn voor werkgevers om juist geen vast contract aan te bieden. Van vakbondszijde werd echter betoogd dat werkgevers de wet als excuus gebruikten om voort te gaan op de weg van 'doorgeschoten' flexibilisering.

Met het aantreden van het kabinet-Rutte III in oktober 2017 werd opnieuw een herziening van de wetgeving rond vast en flexibel werk aangekondigd. In april 2018 presenteerde minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de plannen van het kabinet voor de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab). Deze wet is in februari 2019 met enkele wijzigingen door de Tweede Kamer aangenomen. Belangrijke elementen hierin zijn de verlenging van de maximale duur van een keten van tijdelijke contracten van twee naar drie jaar (terug naar de situatie die vóór de Wet werk en zekerheid gold), opbouw van het recht op een transitievergoeding vanaf de eerste dag van het dienstverband en de mogelijkheid van ontslag op basis van een optelsom van redelijke gronden, de zogenaamde 'cumulatiegrond'. Het kabinet verwacht hiermee het vaste contract iets minder vast en het flexibele contract iets minder flexibel te maken, zodat de kloof tussen beide wordt verkleind. Het wetsvoorstel heeft echter zowel van vakbondszijde als van werkgeverszijde kritiek uitgelokt. FNV-voorzitter Han Busker merkte op: 'Het kabinet zegt steeds dat het erkent dat de flexibilisering is doorgeslagen met alle gevolgen van dien voor de arbeidsmarkt en economie. Dit wetsvoorstel gaat daar echter niets aan verbeteren. De kans op een vast contract neemt hiermee alleen maar af, waardoor de toch al kwetsbare positie van werkenden alleen maar meer onder druk komt.'⁹ Punten van kritiek zijn dat het gemakkelijker en goedkoper wordt om iemand te ontslaan en dat het recht op een vast contract door de werkgever

9 FNV 2018

nog langer kan worden uitgesteld. Lichtpuntjes voor de FNV zijn dat de WW-premie voor flexibele contracten wordt verhoogd en dat de transitievergoeding vanaf dag één gaat gelden.

Werkgeversorganisaties VNO-NCW en MKB-Nederland zijn eveneens ontevreden. Zij vinden de wet een onevenwichtige uitwerking van het regeerakkoord: 'de pluspunten voor werkgevers, zoals de combinatiegrond bij ontslag worden niet goed genoeg uitgewerkt. De verlenging van de ketenbepaling van tijdelijke contracten naar drie jaar heeft te weinig om het lijf wanneer tijdelijke contracten duur en niet goed toepasbaar worden gemaakt.'¹⁰ Zij bekritiseren juist de punten die voor de FNV als lichtpuntje gelden: de differentiatie van de WW-premie en de transitievergoeding vanaf de eerste dag. De werkgevers stellen 'dat het vaste contract te veel als uitgangspunt wordt gezien, terwijl het in de huidige dynamiek en globalisering juist voor de hand ligt dat ook andere vormen van contracten en overeenkomsten worden afgesloten'.¹¹

Hoewel vakbonden en werkgevers eensgezind waren in hun kritiek op de wet, staat de strekking van die kritiek haaks op elkaar en illustreert wederom hoever de opvattingen van vakbonden en werkgevers op dit terrein uit elkaar liggen.

1.6 CONCLUSIE

De groeiende kloof tussen vast en flexibel werk sinds het begin van deze eeuw heeft al veel bezorgde reacties losgemaakt. Bijna niemand lijkt deze ontwikkeling als wenselijk te beschouwen, maar de ideeën over hoe ze valt te keren, lopen ver uiteen. De vakbonden verzetten zich tegen wat zij 'doorgeschoten flexibilisering' noemen. De werkgevers willen de kloof vooral verkleinen door vast werk minder vast te maken. Uit onderzoek¹² blijkt dat het overgrote deel (meer dan vier vijfde) van de flexwerkers zelf het liefst een vast

¹⁰ VNO-NCW 2018

¹¹ Idem

¹² Lautenbach et al. 2017

contract zou hebben,¹³ terwijl zzp'ers over het algemeen juist wel tevreden zijn met hun positie. In deze conclusie plaatsen we enkele kanttekeningen bij de maatschappelijke en politieke discussie over flexibel werk (zie hoofdstuk 2 voor de discussie over zzp'ers).

Allereerst is het belangrijk de grote diversiteit van flexibel werk te beklemtonen. In veel discussies wordt over flexibel werk of de flexibele schil in het algemeen gesproken, maar het is zeer de vraag of alle soorten flexibel werk (inclusief zzp'ers) op een hoop gegooid kunnen worden. Zowel de kenmerken van verschillende typen flexwerk (bv. naar sector, beroepsniveau), de werkenden op verschillende contractvormen (naar geslacht, leeftijd, opleiding) als de rechtspositie (ontslagbescherming, werk- en inkomenszekerheid) variëren sterk. Opmerkelijk is bijvoorbeeld de zeer sterke groei van contracten met een variabele arbeidsduur (waaronder afroep- en nulurencontracten), die inmiddels meer dan een derde van alle flexibele contracten vormen, terwijl in de discussies de meeste aandacht uitgaat naar het onderscheid tussen vaste en tijdelijke contracten. Het is een illusie dat al deze contractvormen met één soort maatregel, bijvoorbeeld op basis van de slogan 'vast minder vast en flex minder flex', in goede banen kunnen worden geleid.

In de tweede plaats wordt in discussies vaak aangenomen dat de groei van flexibel werk ofwel onvermijdelijk is, door autonome ontwikkelingen als globalisering en technologische ontwikkeling, ofwel wordt veroorzaakt door de Nederlandse wet- en regelgeving. Voor beide soorten drijvende krachten is echter weinig bewijs. Globalisering en technologische ontwikkeling kunnen niet verklaren waarom de ontwikkeling in Nederland afwijkt van die in veel andere Europese landen. En internationaal vergelijkend onderzoek naar het effect van wet- en regelgeving heeft daarvan tot nu toe geen bewijs opgeleverd. Ook in dit geval zou men veel meer oog moeten hebben voor de grote variatie aan flexibele arbeidsrelaties. Het is aannemelijk dat het gebruik van verschillende typen flexibel werk door bedrijven wordt ingegeven door verschillende motieven, waardoor er niet één

13 Onderzoek uit 2017 door Maurice de Hond voor het CNV, zie Peil.nl 2017

drijvende kracht achter de flexibilisering kan worden vastgesteld. Tegelijkertijd duidt de sterke groei van het aandeel flexibel werk er op dat er een 'cultuurverandering' in het Nederlandse bedrijfsleven heeft plaatsgevonden, waardoor het gebruik van flexwerk steeds meer 'genormaliseerd' is.

Ten derde kan men langs twee geheel verschillende wegen – die elkaar overigens niet hoeven uit te sluiten – proberen de kloof tussen vast werk en flexibel werk te overbruggen. De eerste weg, die vooral door werkgevers en het huidige kabinet wordt gepropageerd, is dat men de groei van flexibel werk als een gegeven accepteert, maar de nadelige gevolgen hiervan voor de flexibel werkenden zelf zoveel mogelijk beperkt. Dit kan bijvoorbeeld door het socialezekerheidsstelsel zodanig aan te passen dat ook flexibel werkenden, inclusief zzp'ers, er een beroep op kunnen doen en dus voldoende inkomenszekerheid krijgen (zie ook hoofdstuk 2). Een andere mogelijkheid is om het verschil in ontslagbescherming tussen vaste en flexibele contracten te verminderen, bijvoorbeeld door de transitievergoeding minder sterk te laten variëren met het dienstverband (zoals in de nieuwe Wet arbeidsmarkt in balans).

De tweede weg, die wordt bepleit door de vakbonden en sommige linkse politieke partijen, is dat het gebruik van flexibele arbeid wordt ontmoedigd en de overgang van een flexibel naar een vast contract wordt aangemoedigd, zodat meer werkenden een vast contract krijgen. Dit kan bijvoorbeeld worden gerealiseerd door de sociale premies voor flexibele contracten te verhogen (zoals overigens ook het kabinet wil) en de belastingvoordelen voor zzp'ers te verminderen. Ook zouden meer wettelijke voorwaarden kunnen worden verbonden aan het gebruik door werkgevers van flexibele arbeidskrachten.

Vooralsnog heeft het kabinet met de Wet arbeidsmarkt in balans meer voor de eerste, dan voor de tweede route gekozen. Of deze route ook effectief zal zijn, zullen we wellicht de komende jaren kunnen vaststellen.

REFERENTIES

Beer, P. de, & Verhulp, E. (2017). *Dertig vragen en antwoorden over flexibel werk*. Amsterdam: Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies.

Beer, P. de (2018a). Waarom gebruiken werkgevers (steeds meer) flexibele arbeidskrachten? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 34(1), 64-87.

Beer, P. de (2018b). Een andere kijk op flexibilisering. In F. Pennings, F. & J. Plantenga (Reds.). *Nieuwe vormen van arbeidsrelaties en van sociale bescherming*. Zutphen: Uitgeverij Paris.

FNV (2018, 9 april). *FNV: Kabinet maakt werken nog onzekerder*. Geraadpleegd op <https://www.fnv.nl/over-fnv/nieuws/nieuwsarchief/2018/april/fnv-kabinet-maakt-werken-nog-onzekerder-2/>

Hoekstra, K., Euwals, R., Arsova, A., & Berkhout, E. (2016). *Flexible employment in an international perspective: An empirical analysis and some country-specific case studies*. CPB Background Document. Den Haag: Centraal Planbureau.

Lautenbach, H., Van der Torre, W., De Vroome, E.M.M., Janssen, B.J.M., Wouters, B., & Van den Bossche, S.N.J. (2017). *Zelfstandigen enquête arbeid 2017*. Den Haag: CBS/TNO.

Peil.nl (2017). *Onderzoek CNV Standpunten*. Geraadpleegd op https://www.cnv.nl/fileadmin/user_upload/Nieuws/Politiek_nieuws/Onderzoek-CNV-Standpunten-totaal.pdf

Scheer, B., Graaf-Zijl, M. de, & Hoekstra, K. (2016). *De ontwikkeling van flexibele arbeid: Een sectoraal perspectief*. CPB Achtergronddocument. Den Haag: Centraal Planbureau.

StvdA (1996). *Nota 'Flexibiliteit en zekerheid'*. Nota 2/96. Den Haag: Stichting van de Arbeid.

VNO-NCW (2018, 9 april). *Geen balans in Wet Arbeidsmarkt in Balans van minister Koolmees*. Geraadpleegd op <https://www.vno-ncw.nl/nieuws/geen-balans-wet-arbeidsmarkt-balans-van-minister-koolmees/>

StvdA (2013). *Perspectief voor een sociaal én ondernemend land: uit de crisis, met goed werk, op weg naar 2020*. Den Haag: Stichting van de Arbeid.