

Onstuitbare groei van flexwerkers

‘Maak geen onderscheid in mensen en betrek ieder bij de medezeggenschap, onafhankelijk van het soort arbeidscontract wat ze al dan niet hebben. Kies voor werk op maat met gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden,’ is het standpunt van de NVMedezeggenschap over de snel groeiende flexibilisering. De NVMz is de Nederlandse Vereniging voor Medezeggenschap. In dit artikel schetst zij de achtergrond van dit standpunt.

Op de werkvloer groeit een scherpe scheiding tussen werknemers met een vast contract, goed loon, goed werk en goede gezondheid en degenen die als flexwerker hun brood moeten verdienen. Bovendien groeit de groep flexwerkers schrikbarend snel. Er zijn tegenwoordig tal van losse arbeidscontracten in allerlei vormen: de flexibilisering van arbeid, ook wel de flexibele schil genoemd. Elk bedrijf kent z'n pieken en dalen, drukke en slappe seizoenen e.d. Dit kon vroeger met een kleine groep uitzendkrachten worden opgevangen. De laatste tien jaar hebben de werkgevers de flexibele schil van medewerkers echter enorm laten groeien. Het was immers makkelijk en vooral goedkoop, de wetgeving gaf ze veel vrijheid. Een vast contract wordt steeds zeldzamer. Er is zowel interne als externe flexibilisering. Volgens het rapport ‘Flexibilisering: de balans opgemaakt’ van het Wetenschappelijk bureau Vakbeweging uit december 2011 bestaat de externe flexibilisering in de vorm van beperkte arbeidscontracten, oproepkrachten, uitzendkrachten, min – max, zzp'ers etc. Maar ook intern is de gewone 38-urige werkweek geflexibiliseerd met deeltijdwerk, variabele werktijden, ploegdiensten, e.d. Flexibilisering neemt onmiskenbaar toe. Ongeveer 20 tot 30% van de werknemers werkt tegenwoordig flexibel. In de horeca is dat het hoogst: hier werkt 60% van de medewerkers flexibel. Het is niet allemaal kommer en kwel. Er zitten ook voor de werknemers voordelen aan. Zo kan de verhouding werk-privé met flexibele werktijden of thuiswerken beter ingevuld worden.

Robots liever met vast personeel

De nadelen zijn echter groot. Flexwerkers hebben niet alleen minder zekerheid over hun inkomen en alles wat daar mee samenhangt. Flexwerk zorgt ook voor een slechtere gezondheid, verborgen werkloosheid, lagere lonen, minder scholingskansen, minder vaste banen. Op de langere termijn kan dit ten koste gaan van de innovatie en productiviteitsgroei, vanwege de grote groep flexwerkers die met hun ‘werkgever’ geen enkele loyaliteit meer heeft. De baas heeft die niet met hen, dus zij ook niet met hem. ‘Flexibilisering schaadt de technologische vooruitgang op de werkvloer. Hoe meer bedrijven werken met zzp'ers, oproepkrachten en tijdelijke contracten, des te minder ze de vruchten plukken van robots en andere nieuwe technologieën. Wie innovatief wil zijn, kan dus beter werken met vast personeel,’ is de conclusie van econoom Anna

Salomons in een recent artikel in de Volkskrant. 'Baanzekerheid is een belangrijk ingrediënt,' concludeert deze universitair hoofddocent in Utrecht in een recent rapport van de WRR 'De robot de baas' op basis van Amerikaans en Nederlands onderzoek.

Werkgevers lachen in hun vuistje

De slogan van werkgevers en sommige politieke partijen is dat met flexibilisering 'baanzekerheid' ingeruild moet worden voor 'werkzekerheid'. Daarbij roepen de werkgevers al een aantal jaren van de daken dat ze geen vaste contracten meer willen omdat die te duur zouden zijn. Te veel sociale lasten, hoge pensioenpremies en bovendien kom je er maar moeilijk van af. Dus dan maar een flexwerker. Wat veel voorkomt, met name in de journalistiek en de zorg, is dat vaste medewerkers worden ontslagen en meteen te horen krijgen dat ze wel als freelancer of zzp'er aan de slag kunnen. De werkgever is veel goedkoper uit, de werknemer krijgt een stevige portie onzekerheid op zijn bord, geen pensioenopbouw en een lager loon.

Dat in Nederland een vaste werknemer moeilijk is te ontslaan, is uiteraard een gotspe. Lees de kranten er maar op na hoe elke week weer honderden vaste werknemers de WW in worden gestuurd. Maar de politiek, met de VVD en D66 voorop, ging ook geloven dat de vaste werknemer een riante, beschermde positie heeft. Minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft vervolgens een naïeve poging gedaan om met zijn Wet Werk en Zekerheid (WWZ) de flexibilisering in te dammen door het aantal jaar dat een werkgever een flexibel contract kan geven te verlagen van drie naar twee jaar. Gevolg: de flexwerkers worden nu na twee jaar i.p.v. drie jaar ontslagen. De gewone - drie jaar geleden al eerder verlaagde - ontslagvergoeding voor vaste werknemers is nu helemaal afgeschaft, want dat zou werkgevers dus tegenhouden vaste contracten te geven. Daar is een veel lagere transitievergoeding voor in de plaats gekomen. Volgens Asscher zou hiermee het verschil tussen vaste en flexibele medewerkers worden verkleind, want ook de flexwerker die twee jaar in dienst is, krijgt volgens de WWZ zo'n vergoeding. Gevolg: de flexwerkers worden nu na 1 jaar en 11 maanden ontslagen, zodat ze geen recht hebben op die vergoeding. De werkgevers lachen in hun vuistje over zoveel naïviteit.

OR moet vinger aan de pols houden

Wat kan de rol van de OR zijn in deze voortrukkende flexibilisering? Hij staat er immers met zijn neus bovenop, hij moet advies geven over reorganisaties waar vrijwel altijd ontslagrondes uit voortkomen. Daar moeten we ons echter geen illusies over maken. Als het een minister met nieuwe wetgeving al niet lukt om de flexibilisering een halt toe te roepen, wat moet een OR dan nog? Het is in ieder geval wel mogelijk om de vinger aan de pols te houden:

- de verhouding vaste werknemers en flexwerkers in de gaten houden. Was de flexibele schil in je bedrijf drie jaar geleden nog tien procent van het totaal, en is dat nu opgelopen naar dertig procent, dan kun je als OR bij de bestuurder aan de bel gaan hangen. Is dat wel nodig, zo'n grote schil? En wat heeft dat voor gevolgen voor de kwaliteit van de productie? En voor de interne, loyale verhoudingen? De bestuurder aanspreken op zijn verantwoordelijkheid voor goede arbeidsvoorwaarden en een gezonde organisatie, die ook in de toekomst genoeg winst kan maken.

- contact zoeken en houden met de flexwerkers. Hoeveel zijn het er, wat voor soort contracten hebben ze? Laat hen niet in de kou staan, inventariseer hun specifieke problemen en zet die op de agenda met de bestuurder. Installeer een OR-commissie Flex, die de gang van zaken rondom flex op de voet volgt. Nodig de flexwerkers daarvoor uit.

- Ga, samen met bestuurder, na of bepaalde groepen flexwerkers (gedetacheerden, zzp'ers, uitzendkrachten) gerekend kunnen worden tot 'in de onderneming werkzame personen', zodat ze mee kunnen kiezen of zich verkiesbaar stellen (zie ook WOR art 6 lid 4).

- zorg ervoor dat flexwerkers niet als tweederangs medewerkers worden behandeld. Hoezo, geen Kerstpakket voor de flexwerkers? Zouden ze juist geen groter pakket dan die voor de vaste medewerkers verdienen? Laat in publicaties weten dat flexwerkers volwaardige medewerkers zijn en dat de vaste medewerkers moeten beseffen dat zij de volgende zijn die over een half jaar worden geflexibiliseerd. Stel daarom vakmanschap centraal en zorg dat flexwerkers meedoen bij opleidingen.

- wees bij een adviesaanvraag waarbij ontslagen vallen, extra kritisch. Wie gaat dat werk overnemen? Moeten de vaste medewerkers (nog) harder gaan werken? Gaat de afdeling HR een uitzendbureau bellen? Krijgen de ontslagen medewerkers een flexcontract? Dit is het enige moment dat je als OR invloed kunt uitoefenen: stel eisen voor een positief advies. Flexwerkers gaan er het eerst uit zonder regeling of vergoeding. Kijk of er, samen met de vakbond, wat te regelen valt!

Albert van Driel
Jos Everaers

Raad van Advies www.nvmedezeggenschap.eu