

Een vlucht naar voren

Bipartite flexakkoord van de Stichting van de Arbeid

Op 4 december 1995 stuurde minister Melkert (kabinet-Kok I) de nota *Flexibiliteit en zekerheid* naar de Tweede Kamer. Daarin werden voorstellen gedaan om de flexibiliteit binnen het arbeidsbestel te vergroten. Het ging onder andere over duur en voorwaarden van de proeftijd, loondoorbetalingsplicht en looptijd van tijdelijke contracten. De minister vroeg werknemers- en werkgeversorganisaties om advies. Op 3 april 1996 formuleerde de Stichting van de Arbeid een antwoord. De nota zag het licht onder dezelfde naam als die van minister Melkert. *Flexibiliteit en zekerheid* van de stichting, ook wel het flexakkoord genoemd, legde de basis voor de in 1999 in werking getreden Wet flexibiliteit en zekerheid. Hierdoor kreeg zittend personeel wat minder zekerheid en flexibel personeel juist wat meer zekerheid. Omdat het akkoord volgens de overlevering aan de keukentafel van FNV-voorzitter Lodewijk de Waal in Haarlem werd gesloten, staat het ook wel bekend als het 'keukentafelakkoord'.

In de jaren negentig was het vaste arbeidscontract onder druk komen te staan door de noodzaak voor bedrijven om in te spelen op snel veranderende sociaaleconomische omstandigheden. Medewerkers moesten slagvaardiger kunnen meebewegen met ontwikkelingen en makkelijker de overstap maken naar andere bedrijven of sectoren. Liberalisering van de arbeidsmarkt dus, en vakbonden wilden dat in goede banen leiden met afspraken over wat sociaal acceptabel was. Ook de bredere politieke context was daarbij relevant. Het akkoord kwam tot stand omdat sociale partners bang waren voor beperkende wetgeving van het kabinet op het gebied van flexibilisering van arbeid. Het uitgebreide stichtingsakkoord was in zekere zin een vlucht naar voren, omdat sociale partners zelf wilden bepalen hoe zij met de problematiek van 'vast' en 'flex' wilden omgaan.

Onder flexibele arbeid werd indertijd vooral uitzend- en freelancewerk verstaan. Flexibel personeel kon, in vergelijking tot vast personeel, op minder zekerheid rekenen, bijvoorbeeld op het gebied van ontslagbescherming of recht op uitkering. Het akkoord ging uit van meer mogelijkheden voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten en uitzendarbeid, maar gaf minder ruimte aan oproep- en nulurencontracten. Dat laatste gebeurde onder andere door de 3x3-regel: na drie achtereenvolgende tijdelijke contracten ontstond automatisch een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Tegelijkertijd werd het ontslagrecht voor werkenden versoepeld. Hierdoor zou de scheidslijn tussen *insiders* en *outsiders* op termijn vervagen. Het akkoord ruidde daarmee werkzekerheid – de baan voor het leven – in voor *employability*: het stimuleren van mogelijkheden om aan het werk te gaan of te

blijven. Deze omslag werd geconcretiseerd in de Flexwet van 1999. Uitgangspunt: zowel de werkgever als de werkende/werkzoekende draagt verantwoordelijkheid voor *employability*. Daarmee liep de wetgeving voor op de praktijk – in veel organisaties kostte het nog vele jaren voor de dialoog over wat later bekend werd als duurzame inzetbaarheid goed op gang kwam.

Had de flexwet het gewenste resultaat? Ontstond er een nieuw evenwicht tussen flexibiliteit voor ondernemingen en rechtszekerheid voor flexwerkers? Evaluaties wezen in elk geval in die richting. Steeds meer werknemers wilden graag op flexbasis aan de slag en ondernemingen zagen mogelijkheden om hun (internationale) concurrentiepositie te verbeteren door meer gebruik te maken van flexwerk. De zekerheid voor uitzendkrachten was toegenomen. De flexwet regelde dat een uitzendovereenkomst als een arbeidsovereenkomst gold met een werkgever (te weten: het uitzendbureau), en uitzendkrachten kregen ook recht op pensioen en scholing. De bekendheid met en de naleving van de wet lieten echter te wensen over. Ook was onduidelijk in welke mate de flexwet de kansen voor kwetsbare groepen (positief of negatief) beïnvloedde.

Flexarbeid is in de huidige eeuw gemeengoed geworden en kent naast uitzendarbeid, flexcontracten en tijdelijke arbeidscontracten, ondertussen vele verschijningsvormen. Zo hebben detachering en *payrolling* een hoge vlucht genomen, maar vooral opvallend is de forse toename van het aantal zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). De vakbonden blijven de sociaaleconomische randvoorwaarden voor flexarbeid scherp in de gaten houden, maar worstelen tegelijkertijd met de vraag hoe deze zeer diverse groep van flexwerkers te organiseren.

De enorme vlucht die flexwerk heeft genomen, heeft te maken met de almaar groeiende behoefte van ondernemingen aan wendbaarheid. Flexibiliteit is een steeds belangrijkere strategie voor ondernemingen om zich aan te kunnen passen aan de voortdurend veranderende omstandigheden die het effect zijn van ontwikkelingen als globalisering (en de daarmee gepaard gaande grotere, internationale concurrentie), digitalisering en robotisering. AAVN propageert flexibiliteit met perspectief. Niet flexwerk inperken, maar beter organiseren en met wet- en regelgeving ondersteunen. Voor werkenden moet het minder belangrijk zijn of ze een klassiek arbeidscontract hebben of een flexovereenkomst. Vast werk mag nog wel iets minder vast wat AAVN betreft – en flexwerk wat minder flex.

In 1960 startte Frits Goldschmeding zijn 'Uitzendbureau Amstelveen' waarvan de naam in 1964 werd veranderd in Randstad Uitzendbureau. Goldschmeding was als student economie in zijn scriptie over tijdelijke arbeid tot de conclusie gekomen dat er in Nederland grote mogelijkheden lagen voor een goed geleid en degelijk opererend uitzendbureau. Inmiddels is Randstad uitgegroeid tot een wereldwijd opererende onderneming, de op één na grootste HR-dienstverlener ter wereld. De zegetocht van dit concern illustreert de grote betekenis – het begin en de enorme groei – van wat nu flexwerk wordt genoemd.

De grondlegger van Randstad zag in zijn studiejaren hoe bedrijven worstelden met het vinden van personeel. In het begin van de jaren zestig bereikte de spanning op de arbeidsmarkt een hoogtepunt. Buitenlandse arbeiders werden naar Neder-

land gehaald. Werkgevers betaalden 'zwarte lonen' of probeerden met extra uitkeringen of toeslagen arbeiders te vinden. Een andere manier om de rigide bepalingen van de geleide loonpolitiek te omzeilen waren de zogenaamde koppelbazen. De koppelbaaspraktijk – waarbij tijdelijke werkkrachten aanzienlijk hogere lonen ontvingen dan zij in een baan volgens regelingslonen zouden hebben ontvangen – was een doorn in het oog van de vakbonden. Het veroorzaakte binnen bedrijven onrust en spanningen tussen werknemers onderling vanwege grote loonverschillen.

Terugkijkend kun je zeggen dat met het begin van de uitzendpraktijk voor het eerst serieus wordt gemorrelt aan de zogenaamde standaardbetrekking zoals die zich sedert het einde van 19de eeuw in de westerse wereld had ontwikkeld. Een betrekking tussen werkgever en

werknemer die zich kenmerkt door continuïteit en stabiliteit van werkgelegenheid, voltijdse aanstelling bij één werkgever, een loon waarmee de werknemer (impliciet: een man) zijn gezin kon onderhouden, wettelijk vastgelegde rechten (ontslagregeling e.d.), medezeggenschap of inspraak in ondernemingsaangelegenheden en sociale verzekeringen gebaseerd op aanstellingsduur en eerder verdiend inkomen.

Lange tijd is ervan uitgegaan dat deze standaardbetrekking alsmat verder aan invloed zou winnen en dat andere arbeidsrelaties (losse arbeid, loonwerk) het onderspit zouden delven,

maar het tegendeel bleek het geval. Het uitzenden van personeel kwam steeds meer in zwang. Naast Randstad kwamen er andere (grote) uitzendbureaus. Al in 1961 werd er een overkoepelende organisatie opgericht: de ABU (Algemene Bond Uitzendondernemingen). In 1971 werd de eerste cao voor uitzendkrachten getekend.

Uitzendwerk is niet meer weg te denken uit de Nederlandse economie. Volgens het CBS bedroeg in 2016 het aantal banen in de uitzendbranche 725.000. Nederland heeft (na Slovenië) het hoogste aantal uitzendkrachten als percentage van de beroepsbevolking van Europa.

