

Vast contract niet langer de norm

Ongewenste flexibilisering schadelijk voor productiviteit en innovatiekracht

Werknemers worden gelukkig van meer vrijheid, zegt de overheid in 'de week van het nieuwe werken'. Maar een flexibel arbeidscontract is niet voor iedereen een vrije keuze.

Door onze redacteuren

ANNEMARIE KAS

ROTTERDAM, 9 NOV. De geschiedenis herhaalt zich – maar dan niet even anders. Vroeger was in Nederland eigenlijk iedereen een 'zelfstandige zonder personeel', zzp'er. Werkcontracten afsluiten voor een tijdelijke klus was heel gebruikelijk; van timmerman tot notaris, iedereen deed het. Tegenwoordig wekt de term 'zzp'er' vooral de associatie met hippe ondernemers die zelf de inhoud en de tijden van hun werk bepalen.

Werken onder contract is nog niet eens zo gek lang de norm. De Nederlandse arbeidsmarkt is pas zo'n tachtig jaar geleden 'gewend' geraakt aan vaste contracten, zegt hoogleraar arbeidsmarkt Ton Wilthagen van de Universiteit van Tilburg. „Het was een goedkopere manier om arbeid in de fabrieken te organiseren. De baas kon bepalen wat de arbeiders moesten doen.” Vanaf toen zijn die vaste dienstverbanden langzaam ook de basis geworden voor sociale voorzieningen, bijvoorbeeld voor pensioen en arbeidsongeschiktheid.

Maar nu raakt het vaste contract weer uit de gratie en flexibiliseert de arbeidsmarkt. In de jaren tachtig en negentig nam het uitzendwerk al explosief toe. Daar kwamen de laatste jaren nog eens 630.000 zelfstandige ondernemers bij. Naar schatting omvat die flexibele schil van zzp'ers, uitzendkrachten en mensen met tijdelijke contracten nu 34 procent van de beroepsbevolking.

Momenteel is sprake van zowel gewenste als ongewenste flexibilisering, ziet hoogleraar Wilthagen. „Enerzijds willen werknemers zelf meer speelruimte. Daardoor groeit de groep zzp'ers. Ander-

'Iedereen wil zijn eigen droom realiseren, zijn eigen talent ontwikkelen' Thomas Mulder, Accenture

zijds geven werkgevers minder snel een vast contract.” Standaard moet een werknemer na drie tijdelijke contracten eigenlijk een vast dienstverband krijgen, maar in sommige sectoren zijn vijf losse contracten toegestaan, of zelfs zeven. Een deel van de werknemers krijgt nooit een vast contract.

De tijdgeest speelt een belangrijke rol in de keuze van vaak hogeropgeleide zzp'ers voor het ondernemerschap, zegt Thomas Mulder, directeur personeelsbeleid van adviesbureau Accenture. Een eigen onderneming is de ultieme uiting van individualisme:

„Iedereen wil zijn eigen droom realiseren, zijn eigen talent ontwikkelen. Dat gaat lastiger binnen de hiërarchie van een bedrijf.”

Daar komt bij dat Nederland een dienstverlenende economie heeft. Werkgevers zoeken de – vaak specialistische – kennis van die ene projectleider of marketingdeskundige. Bedrijven huren die specialisten in op het moment dat ze die kennis nodig hebben, via een tijdelijke overeenkomst. Bovendien maken de technische ontwikkelingen het makkelijker: kennis delen kan virtueel.

Verdwijnt het vaste dienstverband op de langere termijn dan

helemaal? Nee, dat verwacht hoogleraar Wilthagen niet: „Juridisch gezien blijft het vaste contract bestaan, maar het verliest wel aan betekenis. Jongeren rekenen er vaak al niet eens meer op.”

Ook Thomas Mulder van Accenture denkt dat werknemers steeds minder hechten aan de zekerheid van een vast contract. „Een vast dienstverband benadrukt de continuïteit van één werkgever, maar dat is allang niet meer wat een werknemer zoekt. Die wil afspraken over zijn ontwikkeling.” Het psychologische contract, noemt Mulder dat: een overeenkomst

waarin beide partijen het eens zijn over de werkzaamheden en de mogelijkheden voor ontplooiing en opleidingen.

Flexibilisering is echter niet zonder problemen. Vooral bij passieve flexibilisering, als werknemers er niet voor kiezen in tijdelijke dienst te zijn, valt de productiviteit tegen. Hoogleraar Wilthagen verwijst naar onderzoek van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling, de OESO. Daaruit blijkt dat de productiegroei en innovatiekracht zwakker is in landen die vooral flexibiliseren via tijdelijke contracten. Ook de werknemer profiteert niet: mensen met tijdelijke of parttime contracten krijgen minder snel cursussen of opleidingen, raken vaker arbeidsongeschikt en blijken in het algemeen minder productief.

De ongebreidelde flexibilisering heeft kortom nadelen in een arbeidsmarkt die nog grotendeels is ingericht op vaste dienstverbanden. Hoogleraar Wilthagen vindt dat de overgang naar een flexibele arbeidsmarkt in goede banen geleid moet worden. Hij pleit daarom voor nationale sociale minimumvoorzieningen, zoals een algemeen scholingsfonds en een inkomensverzekering voor alle werkkenden. Als die sociale voorzieningen niet langer per werkgever zijn geregeld, zal uiteindelijk het verschil tussen werknemers, freelancers en zelfstandigen helemaal vervallen. Net als vroeger.