

Vragen en antwoorden over flexibel werk



DE BURCHT

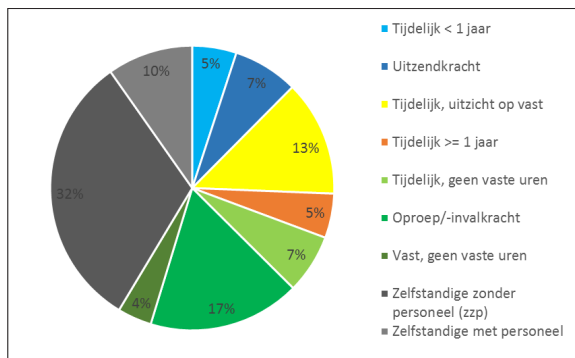
Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging

Wat is de flexibele schil?

Alle arbeidsrelaties behalve vaste contracten met vaste uren: tijdelijke contracten, uitzendwerk, oproepcontracten, min-max-contracten, zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers), zelfstandigen met personeel.

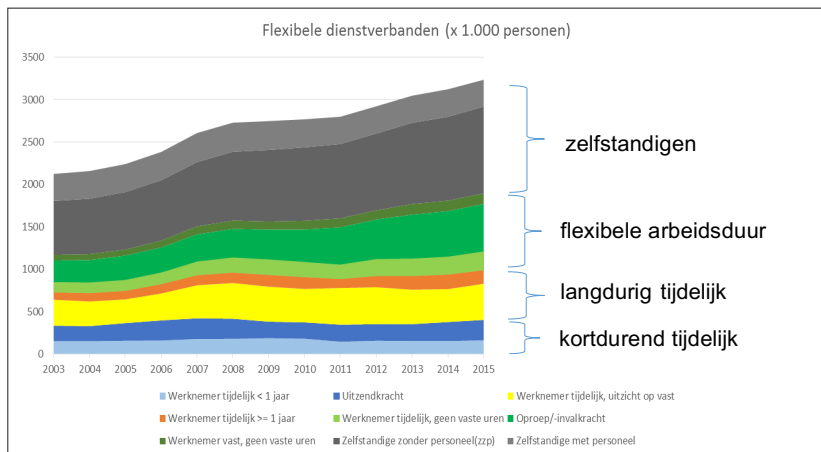
Hoe is de flexibele schil samengesteld?

De flexibele schil omvatte in 2015 3,2 miljoen personen (39% van het totale aantal werkenden), ongeveer gelijk verdeeld over tijdelijke contracten, contracten met een flexibele arbeidsduur en zelfstandigen.



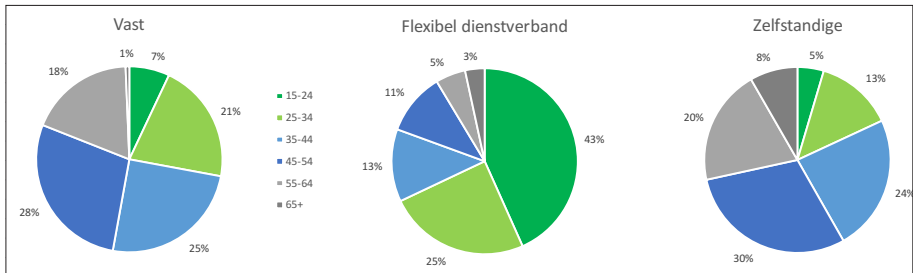
Hoe sterk is de flexibele schil gegroeid?

Tussen 2003 en 2015 is de flexibele schil met 50% gegroeid, vooral door toename van banen met flexibele arbeidsduur, langdurige tijdelijke contracten en zzp'ers. In dezelfde periode is het aantal vaste banen met 10% afgenomen.



Wie werken flexibel?

- Werknemers met een flexibel dienstverband zijn relatief vaak jong, studierend, laag opgeleid, vrouw en werkzaam in de handel, horeca, vervoer, overige zakelijke diensten en cultuur, sport en recreatie.
- Zzp'ers zijn relatief vaak ouder, hoog opgeleid, man en werkzaam in de landbouw, bouw, specialistische zakelijke diensten en cultuur, sport en recreatie.



Waardoor is de flexibele schil zo sterk gegroeid?

- De groei van de flexibele schil heeft weinig te maken met een toenemende behoefte aan flexibiliteit.
- Globalisering en technologische ontwikkeling spelen slechts een beperkte rol, want de flexibele schil is in Nederland veel sterker gegroeid dan in andere landen.
- De groei is het gevolg van het streven van werkgevers naar kosten- en risicoreductie in combinatie met regels en instituties die dit mogelijk maken of stimuleren (o.a. ontslagrecht, fiscale ondersteuning zzp'ers, loondoorbetaling bij ziekte) en vakbonden die niet sterk genoeg zijn om dit te voorkomen.

Wat zijn de gevolgen van flexibel werk (t.o.v. vast werk)?

Werknemers met een flexibel contract ervaren:

- meer werkonzekerheid
- groter risico op werkloosheid
- lagere beloning
- meer kans op armoede
- minder pensioenopbouw
- slechtere arbeidsomstandigheden
- meer gezondheidsklachten
- minder deelname aan scholing

De overgrote meerderheid wil een vast contract.

Voor werkzoekenden kan een flexibele baan wel een opstap zijn naar betaald werk.

Zzp'ers:

- verschillen onderling sterk in inkomen
- hebben een relatief groot risico op armoede
- zijn meestal niet verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid
- bouwen vaak geen pensioen op
- nemen weinig deel aan scholing

De meerderheid is tevreden met zijn/haar autonomie en wil geen baan in loondienst.

Wat zijn kansrijke strategieën ten aanzien van onzeker werk?

Niet alle flexibele werk is slecht, maar wel als het gepaard gaat met (ongewenste) werk- en inkomensonzekerheid.

Een deel van de oplossing moet worden gezocht in andere wetgeving: de kostenverschillen voor de werkgever tussen de inzet van vaste krachten en van flexibele krachten (incl. zzp'ers) moet zo klein mogelijk zijn.

De strategie van de vakbeweging zou de volgende stappen kunnen omvatten:

1. Analyseer waarom bedrijven gebruik maken van flexibel werk.
2. Als er een legitieme behoefte is aan flexibiliteit, maak dan afspraken over aanvaardbare vormen van externe flexibiliteit (bv. uitzendwerk in geval van 'ziek en piek').
3. Maak het voor werkgevers minder gemakkelijk om flexibel personeel in te zetten, bijvoorbeeld door afspraken over onder welke voorwaarden de inzet van flexibel personeel aanvaardbaar is.
3. Om te voorkomen dat werkgevers proberen met de inzet van flexibel personeel kosten te verminderen, moet onzeker werk duurder worden, onder andere via ketenaansprakelijkheid en door de werkings sfeer van de cao te vergroten.