

# Grijp dit moment om fl

**F**lexwerk zit weer in de lift. Na een korte dip aan het begin van de pandemie zet de flexibilisering van de arbeidsmarkt mondjesmaat door. Waren er begin 2012 volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) 1,48 miljoen werkenden met een flexibele arbeidsrelatie en 1,27 miljoen zelfstandigen, in het eerste kwartaal van 2022 steeg dat naar 2,63 respectievelijk 1,49 miljoen. Nu gingen er in die periode sowieso meer mensen werken, maar ook procentueel uitgedrukt neemt flexwerk toe (figuur).

Een arbeidsmarkt met grote flexibele schil heeft zowel voor- als nadelen. Daarom zijn de meningen verdeeld over hoeveel flexwerk wenselijk is, en in feite is dat een politieke keuze (Koning, 2019). Een voordeel van de mogelijkheid om flexibele contracten uit te geven is dat snelgroeiende bedrijven en kleine ondernemers

zo wendbaarder worden. Gaat het goed dan kunnen ze snel opschalen, maar valt de omzet het volgende jaar tegen, dan komen ze toch niet direct in de problemen. Ook tijdens een crisis is de flexibele schil functioneel, zie het artikel in dit themanummer van Theo Roelandt, Henry van der Wiel, Tom Smits en Erik Brouwer: kampen bedrijven in de coronacrisis met omzetverliezen, dan verkleinden ze hun flexibele schil, en krompen om het omzetverlies op te vangen. Veel van die tijdelijke werknemers vonden overigens al snel een nieuwe baan bij bedrijven met minder last van de crisis, wat de dynamiek ten goede komt. Wel zorgde dit bij flexwerkers voor onzekerheid, terwijl de meeste vaste werknemers rustig bleven zitten.

Ook werd de klap van de crisis opgevangen door minder zelfstandigen in te huren: Ron Diris, Egbert Jongen en Olaf van Vliet laten in dit themanummer zien dat tijdens de coronacrisis het aantal gewerkte uren van zelfstandigen veel harder daalde dan dat van werknemers. De daling qua gewerkte uren was zelfs groter dan in de financiële crisis van 2008.

## Nadelen flexwerk

Flexwerk vergroot dus het aanpassingsvermogen van de economie in crisisperiodes. Toch heeft arbeidsmarktflexibilisering ook nadelen. Hans Borstlap wijst op de tweedeling van goed beschermde vaste contracten en slecht beschermde flexibele arbeid. Die tweedeling werkt door in de diverse sociale, maatschappelijke, culturele en gezondheidsposities (CBS, 2020). Daarom pleit Borstlap nogmaals voor het doorbreken van de impasse om zo flexibele arbeid meer vastigheid en zekerheid te bieden.

Een ander nadeel van al te soepele regelgeving qua flexwerk is dat het uitwassen mogelijk maakt, stelt Monique Kremer. Er zijn bijvoorbeeld bedrijven die expres een netwerk van tussenpersonen gebruiken, zoals uitzendbureaus, met als doel om hun werknemers zo min mogelijk te betalen. Vooral arbeidsmigranten

### Grijp dit moment om flexwerk te fatsoeneren

YRLA VAN DE VEN

246

### Zelfstandigen hard geraakt door coronacrisis

RON DIRIS, EGBERT JONGEN EN OLAF VAN VLIET

248

### Bedrijven met coronasteun verkleinen de flexibele schil

THEO ROELANDT, HENRY VAN DER WIEL, TOM SMITS EN ERIK BROUWER

251

### Modernisering arbeidsmarkt kan niet wachten

HANS BORSTLAP

254

### Werkgeversverplichtingen bij ziekte ook effectief bij tijdelijke werknemers

PIERRE KONING, PAUL MULLER EN ROGER PRUDON

258

### Werkgeversverplichtingen nadelig voor baankans ouderen

WILLIAM LUITEN EN LUCY KOK

261

### Column: Pak de wirwar aan arbeidscontracten aan

MONIQUE KREMER

265

# Flexwerk te fatsoeneren

– die de regelgeving zelden kennen, en geen directe relatie met een werkgever hebben – trekken aan het kortste eind. Maar ook de samenleving kan er allengs last van krijgen als werkgevers zich onttrekken aan hun verplichtingen en nauwelijks investeren in loopbanen of sociale inbedding van arbeidsmigranten.

De verplichtingen van werkgevers – die bij vaste contracten het duidelijkst zijn vastgelegd – hebben ook een maatschappelijke functie. Als werkgevers verantwoordelijk worden gemaakt voor de re-integratie van werknemers, resulteert dit bijvoorbeeld in minder arbeidsongeschikten, zo laten Pierre Koning, Paul Muller en Roger Prudon zien. Bij tijdelijke contracten was die prikkel minder sterk. In 2013 werden de werkgeversplichten bij tijdelijke contracten echter aangescherpt, met als gevolg dat de kans op arbeidsongeschiktheid afnam.

## Alternatieve flexibiliteit

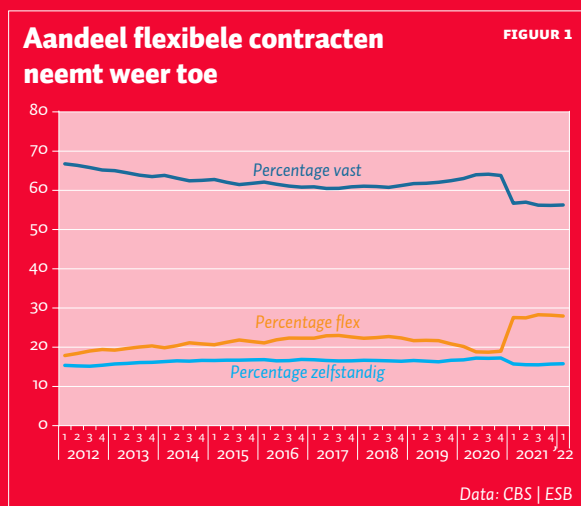
Bij het afwegen van de voor- en nadelen van flexwerk moet men ook kijken naar alternatieven. Mogelijk valt de gewenste flexibiliteit op andere manieren te bereiken, met meer voordelen of minder nadelen. Het artikel van William Luiten en Lucy Kok biedt een voorbeeld hiervan. Veel 55-plussers staan langs de zijlijn,

maar zouden graag willen werken om zo een deel van de huidige vacatures op te vullen. Werkgeversverplichtingen bij ziekte en administratieve lasten kunnen een drempel zijn om deze groep aan te nemen. Door UWV de werkgeversverplichtingen aangaande oudere werknemers te laten overnemen en dit via de werkgeverspremies te financieren, zouden de baankansen van deze groep kunnen toenemen.

## Hervorm tijdens krapte

Er is geen beter moment om de arbeidsmarkt te hervormen dan nu, en op zijn minst de uitwassen van flexibilisering tegen te gaan. De krapte is omgekeerd hoog: volgens het CBS waren er in het eerste kwartaal van 2022 voor elke 100 werklozen 133 vacatures.

Ingrepen op de arbeidsmarkt die normaliter tot extra werkloosheid kunnen leiden, zullen daarom nu minder pijn doen. Bovendien halen werkgevers nu toch al meer uit de kast dan voorheen om personeel te vinden, dus die huidige maatregelen dienen vooral als 'bodem' voor de toekomst.



## Literatuur

Koning, P (2019) *Meer bescherming flexwerkers en zelfstandigen is een politieke keuze*. Blog op [esb.nu](https://www.esb.nu), 4 maart.

**YRLA VAN DE VEN**

Vakredacteur  
[ven@economie.nl](mailto:ven@economie.nl)