

Toespraak AWWN-congres 20 juni 2019

Hans Borstlap, voorzitter Commissie regulering van werk.

Dames en heren,

Het boek "Geheugen van de polder" over 100 jaar AWWN, dat u vanavond ter herinnering zult meekrijgen, is een prachtig boek. Bij eerste oogopslag lijken de 50 thema's die hierin zijn opgenomen te suggereren, dat er een voortdurende strijd is geweest tussen het sociale en het economische en er steeds één van de twee moest winnen.

Als je beter kijkt (het is ook een mooi kijkboek) dan zie je dat dit beeld van louter sociale strijd met winnaars en verliezers niet klopt. Het is een voortdurend zoeken naar een evenwicht tussen wat wij in Nederland sociaal en economisch belangrijk vinden. En we zien ook dat het uiteindelijk steeds lukt om het evenwicht daartussen te vinden, al kan dat soms wel 10 jaar duren. Maar het lukt wèl, omdat we de afgelopen 100 jaar hebben geleerd, dat we op het eind van de dag er toch maar beter aan doen elkaar te vinden; in het besef dat dat voor iedereen uiteindelijk het beste is. Tegenspraak en elkaar scherp houden maar elkaar uiteindelijk wèl blijven vasthouden. Het lijkt wel een huwelijk. Dat is wel de les van 100 jaar AWWN en dat is een felicitatie waard.

Deze indrukwekkende historie van de AWWN is ook van belang, omdat we deze traditie de komende jaren hard nodig hebben. Ons land staat hoog op internationale lijstjes wat betreft welvaart, concurrentiekracht en werkgelegenheid. Daar moeten we zuinig op zijn. Maar om deze positie te kunnen behouden moeten we ook zien dat er een andere werkelijkheid achter schuilgaat. Wij doelen op signalen dat het niet voor iedereen goed gaat op precies dat punt van evenwicht tussen het sociale en het economische. De laatste 20 jaar is er veel gepresteerd, maar er is ook iets scheefgegroeid op onze arbeidsmarkt waardoor we onszelf én sociaal én economisch schade berokkenen. Er dreigt een tweedeling in onze maatschappij tussen diegenen die hoog zijn opgeleid, goed beschermde banen hebben en gezond zijn, en anderzijds een groep voor wie dat niet geldt: die geen goede opleiding hebben, veel minder bescherming hebben,

ongezonder zijn en veel meer kans hebben op werkloosheid en armoede. Het lijkt niet overdreven van een “sociale kwestie” van onze tijd te spreken.

Dit zijn niet alleen feiten die sociaal te denken geven, maar ook economisch verkeerd gaan uitpakken en als we niet oppassen onze mooie positie gaan ondermijnen. Wij hebben de OESO (zoals u weet een gerenommeerd instituut in Parijs) gevraagd ons land te vergelijken met landen om ons heen, waaraan we ons doorgaans graag willen spiegelen. De OESO concludeert dat de ontwikkelingen in ons land de laatste 20 jaar uitzonderlijk zijn geweest: bijna 1 op de 5 werknemers heeft nu een tijdelijk contract, in totaal nu bijna 2 miljoen werknemers; dat is het dubbele van het gemiddelde van de OESO-landen. Ook het aantal zzp'ers is de laatste 20 jaar buitengewoon fors toegenomen naar nu ruim 1 miljoen.

U zult misschien zeggen: dat is toch logisch gelet op de globalisering en technologische ontwikkelingen die we de laatste jaren zien? Maar die trends zijn er natuurlijk ook in al die andere landen en daar zien we niet die enorme groei in flexibele arbeid. De OESO concludeert dat nationaal beleid in ons land de afgelopen jaren deze grote verschillen heeft gestimuleerd. In zekere zin een behulpzame conclusie, want wij kunnen er dus zelf wat aan doen! De OESO wijst op de urgentie om hier iets aan te doen; er dreigt een “point of no return”. Ons verdienvermogen is in geding. Omdat flexibele werknemers en zzp'ers minder investeren in persoonlijke ontwikkeling en kennis waardoor zij minder productief zijn.

Opmerkelijke, alarmerende taal voor de OESO. Het rapport is te vinden op onze website en een samenvatting in onze discussienota.

Het gaat dus om nationaal beleid dat deze ontwikkeling heeft gestimuleerd. Ik geef u een illustratie uit het rapport: de totale werkgeverskosten voor een gemiddelde werknemer met een vast contract zijn een kleine 65.000 euro; als deze werkgever voor hetzelfde werk een zelfstandige inhuurt, dan is hij slechts 41.000 euro kwijt; een verschil dus van een kleine 25.000 euro. Wij hebben veel werknemers en werkgevers gesproken, waaronder mkb'ers. Die vertelden ons dat zij dolgraag mensen in vaste dienst willen nemen, omdat je dan een band kunt opbouwen en in elkaar kunt investeren om zo het bedrijf gezamenlijk naar een hoger productiever plan te brengen. “Maar wanneer Den Haag dergelijke verschillen in kosten in stand houdt, kan ons niet gevraagd worden werknemers in vaste dienst te nemen. Tegen

dergelijke verschillen in kosten is geen kruid gewassen”. Wij hadden daar niet van terug.

Geen misverstand: wendbaarheid op de arbeidsmarkt is van groot belang, zodat werkgevers snel kunnen reageren op een wisselende vraag en werknemers beter privé-en werkomstandigheden kunnen combineren. Maar wanneer de wetgever dergelijke verschillen creëert en in stand houdt, dan ontstaat er kunstmatig flexibiliteit en een kunstmatige zelfstandigheid, veroorzaakt door beleid. Dat kan toch niet de bedoeling zijn.

U zult zich misschien afvragen: waarom vertel je dat allemaal?

Minister Wouter Koolmees heeft ons als onafhankelijke Commissie van hoogleraren en beleidsadviseurs gevraagd te onderzoeken of de huidige wettelijke regels rond werk nog wel passen bij de wereld van nu en straks. Dat vraagt hij, namens het kabinet, natuurlijk niet omdat hij denkt dat er niets aan de hand is. Eind dit jaar komen wij met een rapport en vandaag, halverwege onze zoektocht, met een discussienota. Bedoeld om met iedereen die het maar horen wil te spreken over: “In wat voor land willen wij werken”, de titel van onze korte nota. U vindt de nota op www.reguleringvanwerk.nl.

Wij beginnen in deze notitie met de belangrijkste vraag: waarom is werk zo belangrijk? En waarom zijn er regels nodig? We moeten immers allereerst gezamenlijk een ankerpunt hebben waaraan wij concrete instrumenten kunnen gaan toetsen. Het gaat in de polder te vaak over louter instrumenten (moet de loondoorbetaling nu 1 of 2 jaar zijn, of: kan de transitievergoeding niet omlaag?) terwijl de vraag die daarachter dikwijls schuilgaat niet aan de orde komt: hoe kan dit instrument bijdragen aan volwaardig werk? Werk is geen wegwerpmiddel waar je je na gebruik eenvoudig van kan ontdoen. Iedereen weet dat mensen zich goed voelen als zij zinvol bezig kunnen zijn, zich bij de samenleving betrokken weten en zij sociaal en economisch daaraan bijdragen. En we dus behoefte hebben aan regels, die mensen insluiten en niet uitsluiten. Hoe lang kunnen we het ons nog veroorloven om zoveel mensen werkloos langs de kant te laten staan, terwijl het aantal vacatures nog steeds stijgt? Als er toch één moment is om hier iets aan te doen, dan is het toch nu

met deze gespannen arbeidsmarkt waarin werkgevers elkaar bevechten om werknemers te krijgen?

Wij hebben enkele voorlopige denkrichtingen geformuleerd; vragenderwijs in de vorm van stellingen, om een brede discussie te voeden en te inspireren. Ik noem tot slot een enkele daaruit.

1. Het verschil tussen onderscheiden categorieën werkenden is nu te groot; ik sprak al over het verschil in kosten van 25.000 euro van een in te huren zzp'er ten opzichte van een werknemer, voor hetzelfde werk. Daarom komen wij met de gedachte: verklein de verschillen tussen contractvormen en creëer een breed universeel fundament aan inkomensbescherming, omdat alle werkenden immers gelijksoortige inkomensrisico's lopen bij onder meer arbeidsongeschiktheid, ziekte, ouderdom en het risico van onvoldoende kennis en vaardigheden. Het grote belang hiervan is ook dat daarmee een breed financieel draagvlak ontstaat, terwijl dat nu uitgehold dreigt te worden. Het is een fundament: aanvullende wettelijke regelingen en collectieve afspraken per categorie werkenden daarboven blijven uiteraard mogelijk en nodig.
2. Verhoog in alle contracten de wendbaarheid, want de wereld om ons heen verandert voortdurend. Waarom verlaten zoveel verplegers en onderwijzers hun vaste contract om meestal de volgende dag al als zzp'er terug te komen voor hetzelfde werk? Wie wordt daar wijzer van? Moet de leiding van ziekenhuizen en scholen zich niet afvragen of zij zelf in de bedrijfsvoering wel voldoende flexibiliteit voor hun werknemers heeft ingebouwd? Omdat waar interne flexibiliteit en wendbaarheid ontbreekt, vanzelf externe flexibiliteit wordt opgeroepen? Het is maar een vraag aan een zaal vol werkgevers!
3. De leerplichtwet dateert van 1901 en bevatte een leerplicht voor kinderen van 6 tot 12 jaar. Met één stem meerderheid destijds aangenomen: het kamerlid Schimmelpenninck die tegen zou stemmen viel van zijn paard. Waarop de voorstanders zeiden: het paard is verstandiger dan zijn baas! De afgelopen ruim honderd jaar is er een paar jaar leerplicht bijgekomen, maar het onderwijsbestel als zodanig is niet echt veranderd, geconcentreerd

als het is op jonge leeftijd voordat je gaat werken. Dat was in 1901 passend: je kon dikwijls je leven lang bij dezelfde baas blijven en het werk veranderde niet zoveel. Maar de wereld van het paard is onherkenbaar veranderd ten opzichte van onze wereld van de elektrische auto. Kennis en vaardigheden die we nu hebben zijn dikwijls binnen enkele jaren al achterhaald. Is het niet wonderlijk dat ons onderwijsbestel nog zozeer op de oude wereld is ingericht? Hoe lang kunnen we het ons nog veroorloven persoonlijke ontwikkeling niet als vanzelfsprekend en verplichtend te beschouwen voor alle werkenden, ongeacht contractvorm en ongeacht leeftijd?

4. Tenslotte: wij kunnen wel met nieuwe regels komen, maar u moet het oppakken op de werkvloer en overal daar waar wordt gewerkt. Mijn leermeester oud-minister Jan de Koning zei altijd: wij kunnen het paard wel naar de voederbak brengen, maar het zal zelf moeten gaan eten. Zo is het ook hier. De wetgever moet met effectieve regels komen maar wanneer u niet een goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap ontwikkelt (en werknemers geen goed werknemerschap en opdrachtnemerschap), dan komen we niet veel verder dan papieren exercities.

En daarmee is de cirkel rond. 100 jaar AWWN staat voor 100 jaar overleg en 100 jaar ervaring om er samen uit te komen. Dat werk is niet af, dat heeft u wel begrepen uit mijn toelichting op onze discussienota. Wij horen graag van u, opdat wij in de beste traditie van ons land gezamenlijk verder vormgeven aan “Het land waarin wij willen werken”.