

COMPENSATIE VOOR FLEXWERKERS: WAT WILLEN WERKGEVERS?

Monique Stavenuiter

In de discussie over flexibilisering – onder andere naar aanleiding van de Wet werk en zekerheid (Wwz) – gaat het vooral over vaste versus minder vaste contracten en flexibele versus minder flexibele werknemers. De Wwz beoogt onder meer werkgevers te stimuleren om werknemers met een tijdelijk contract in vaste dienst te nemen. Werkgevers lijken nu naast de tijdelijke contracten of contracten voor bepaalde tijd, ook voor allerlei andere flexvormen te kiezen om zo hun flexibiliteit te maximaliseren. Deze flexibilisering van contractvormen roept de vraag op of en hoe flexwerkers gecompenseerd worden voor deze toenemende onzekerheid. In deze bijdrage wordt ingegaan op de vraag welke vormen van compensatie mogelijk zijn, bijvoorbeeld secundaire arbeidsvoorwaarden en/of individuele vormen van compensatie (zoals tijdelijk hoger inschalen, snel nieuw werk beloven et cetera). Een tweede vraag die aan de orde komt is of er werkgevers zijn die zulke vormen van compensatie inderdaad toepassen en wie uiteindelijk verantwoordelijk zou moeten zijn voor deze compensatie. We geven antwoord op deze vragen aan de hand van een enquête onder werkgevers (januari 2016) en een zestal branchebijeenkomsten met vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers (juni/juli 2016).¹

Compensatie voor flex?

In de enquête hebben we aan de werkgevers (n = 778) gevraagd of regelingen en secundaire arbeidsvoorwaarden die gelden voor personeel met vaste en tijdelijke contracten ook aangeboden moeten worden aan het overige flexibele personeel (werknemers met een oproep-, min-max- of nulurencontract, uitzendkrachten, payrollers en gedetacheerden). Tabel 1 laat zien dat 38,3 procent van de werkgevers deze vraag met ‘ja’ beantwoordt: ‘voor sommige regelingen en secundaire arbeidsvoorwaarden moet dat mogelijk zijn’. De werkgevers uit de publieke sector (52,2%) zijn het vaker met deze stelling eens dan de werkgevers uit de private sector (39,8%). Ook de bedrijfsomvang is van invloed op het antwoord. Naarmate de grootte van een bedrijf of vestiging toeneemt, wordt de stelling vaker met ‘ja’ beantwoordt. Van de bedrijven met meer dan 250 werknemers onderschrijft 65,1 procent de stelling. Voor kleine bedrijven met 2-9 en 10-49 werknemers geldt dit voor respectievelijk 33,5 procent en 46,2 procent.

Aan de werkgevers die de stelling onderschrijven (38,3%, n = 298) is vervolgens gevraagd voor welke regelingen en arbeidsvoorwaarden dat dan zou moeten gelden. Volgens de werkgevers komen pensioenopbouw (23,4%), een vergoeding voor woon-werkverkeer (23,3%) en een werkgeversverklaring voor een hypotheek (16,9%) hiervoor het meest in aanmerking (zie tabel 2). Hierop volgend is gevraagd wie de compensatie financieel mogelijk zou moeten maken (zie tabel 3). De meeste werkgevers geven aan dat ze het antwoord hierop niet weten (42,9%). Dit

wordt gevolgd door 'via belastinginkomsten van de overheid' (34,6%), 'via de premies die werkgevers opbrengen' (14,3%) en 'via werknemerspremies' (12,9%). Een klein deel (9,8%) vindt dat de flexwerkers dat zelf moeten opbrengen.

Tabel 1 **Mening omtrent regelingen en secundaire arbeidsvoorwaarden in vaste en tijdelijke contracten die ook modulair aangeboden zouden moeten (kunnen) worden aan werkenden in flexibele arbeidsrelaties, naar totale steekproef, naar publiek/privaat en bedrijfsgrootte (in %)**

	Totale steekproef (n = 778)	Sector		Bedrijfsgrootte (aantal werknemers)			
		Publiek (n = 90)	Privaat (n = 615)	2-9 (n = 352)	10-49 (n = 288)	50-249 (n = 95)	250+ (n = 43)
Ja, voor sommige regelingen en secundaire arbeidsvoorwaarden moet dat mogelijk zijn	38,3	52,2	39,8	33,5	46,2	49,5	65,1
Nee	22,4	16,7	29,4	23,9	31,3	34,7	23,3
Weet niet	14,2	10,0	9,3	13,4	7,3	4,2	4,7
Geen mening	25,1	21,1	21,5	29,3	15,3	11,6	7,0

Tabel 2 **Mening omtrent welke regelingen voor vaste en tijdelijke contracten ook aan werkenden in flexibele arbeidsrelaties moeten worden aangeboden (in %)**

	steekproef (n = 298)
Pensioenopbouw	23,4
Vergoeding voor woon-werkverkeer	23,3
Werkgeversverklaring voor hypotheek	16,9
Opbouw ww-rechten	15,9
Mobiel/laptop/pc/auto van de zaak	15,6
Arbeidsongeschiktheidsverzekering	14,0
Bijdrage of korting zorgverzekering	11,7
Hypotheekmogelijkheden	10,1
Loopbaanplanning	7,3
Ontwikkelingsbudget	5,8
Woonruimte	3,0
Anders	0,7

Tabel 3 **Mening omtrent wie deze regelingen/modules aan flexibele krachten financieel mogelijk moeten maken (in %)**

	Totale steekproef (n = 778)
Via de belastinginkomsten van de overheid	34,6
Via de premies die werkgevers opbrengen	14,3
Via de premies die werknemers met een arbeids- overeenkomst voor (on)bepaalde tijd opbrengen	12,9
De individuele flexibele krachten	9,8
Anders	3,6
Weet niet	42,9

Naast het aanbieden van regelingen en secundaire arbeidsvoorwaarden is aan de werkgevers ook gevraagd of zij nog andere mogelijkheden zien om de bestaans- en financiële onzekerheden van flexwerkers te compenseren (zie tabel 4). De meeste werkgevers antwoorden hierop dat ze dit geen taak voor de werkgever vinden (30,2%) en 16 procent antwoordt 'ik geef hen niets extra's'. Van de werkgevers zegt 14,7 procent dat ze flexibel personeel in de nabije toekomst weer zoveel mogelijk werk willen aanbieden. Slechts een klein deel (3,9%) biedt een hoger uurloon of een hogere loonschaal. In de bouw bijvoorbeeld wordt dit laatste toegepast, met overigens als nadeel dat als een werknemers alsnog vast wordt aangenomen het uurloon of de loonschaal weer omlaag moet. De verschillen in antwoorden tussen de publieke en de private sector zijn klein; wel is de private sector stelliger in het antwoord dat compensatie van bestaansonzekerheid geen taak voor de werkgever is.

Tabel 4 **Overzicht van gedrag ter compensatie van de economische bestaans- of financiële onzekerheden van personeel in flexibele arbeidsrelaties, algemeen, naar publiek/privaat (in procenten, meerdere antwoorden mogelijk)**

	Sector		
	Algemeen (n = 778)	Publiek (n = 90)	Privaat (n = 615)
Ik bied hen zo vaak mogelijk werk aan	14,7	15,3	14,4
Ik geef hen een hoger uurloon/ een hogere loonschaal	3,9	3,3	4,9
Ik geef hen meer complimentjes	4,8	7,8	3,4
Ik geef hen een beperkte keus uit de benefits die ik ook aan vast personeel bied	4,7	5,6	7,2
Ik geef hen niets extra's	16,0	19,6	21,1
Ik vind compensatie van bestaansonzekerheid geen taak voor de werkgever	30,2	21,1	30,4
Anders	8,7	5,6	11,1
Geen idee	21,4	16,7	25,6

Het lijkt erop dat de lasten en financiële onzekerheden van de verdergaande flexibilisering eenzijdig bij de flexwerkers worden neergelegd. Werkgevers hebben het afgelopen decennium steeds vaker gekozen voor meer flexibele arbeidskrachten én voor een grotere verscheidenheid in flexcontracten. Werkgevers zien tegelijkertijd weinig mogelijkheden om deze flexwerkers te compenseren. De regelingen en arbeidsvoorwaarden voor vast personeel en voor personeel met een contract voor bepaalde tijd zijn niet zonder meer uit te breiden naar personeel met andere flexibele contracten. De grote verschillen in arbeidsvoorwaarden tussen flex en vast (en inmiddels dus ook tussen flex en banen voor bepaalde tijd) zullen daarmee de komende jaren verder toenemen, tenzij de overheid en sociale partners bereid zijn om hierover in gesprek te gaan én bereid zijn afspraken te maken wie aan welke compensatie kan bijdragen.

Verskillende oplossingsrichtingen in verschillende branches

De vraag is of we de oplossingen voor de compensatie van flexwerkers alleen moeten zoeken in de arbeidsvoorwaardelijke sfeer. In een zestal branchebijeenkomsten hebben we vertegenwoordigers uit verschillende branches gevraagd naar hun mening over hoe het onzekere bestaan van flexwerkers kan worden gecompenseerd. Zij waren afkomstig uit de volgende branches: kunst en cultuur, detailhandel/food, bouw, transport en logistiek, schoonmaak en ICT. Vanuit de verschillende branches werden heel verschillende oplossingsrichtingen aangedragen. In de detailhandel/foodbranche werd een pleidooi gehouden voor taak- en functieroulatie. Werkgevers in deze branche kiezen nu vaak voor kleine en nulurencontracten om het personeel zo flexibel mogelijk in te zetten. Als mensen meerdere taken of functies vervullen, kan het dienstverband groter zijn en zo meer bestaans- en werkzekerheid bieden. Ook in de schoonmaak speelt de

kwestie van de kleine contracten. Werknemers hebben daardoor soms vier contracten nodig om in hun onderhoud te voorzien. In de schoonmaak is taakrotatie lastiger vanwege de eenvormigheid van het werk, maar men ziet wel veel in het opzetten van een werknemerspool. De werknemerspool zou zowel binnen de branche als intersectoraal vorm moeten krijgen.

De detailhandel/foodsector en de ICT-bedrijfstak zouden structureel willen investeren in scholing van flexibel personeel. In de ICT is kennis op peil houden noodzakelijk om aantrekkelijk te blijven voor werkgevers. Flexibel personeel in de detailhandel/food kan gemakkelijker van werk naar werk bewegen als het goed geschoold is. De branche moet de discussie nog voeren of men daarvoor bijvoorbeeld een collectief scholingsfonds wil oprichten. De sector transport en logistiek ziet het meest in zeggenschap over arbeidstijden en investeren in jongeren. De bouw ziet veel in compensatie voor flexwerkers door het toepassen van een flextoeslag (looncompensatie). Werkgevers in de sector kunst en cultuur, waarin veel zzp'ers werken, zien vooral veel in het investeren in broodfondsen en pensioenfondsen (vrijwillig). Daarnaast zal er een fundamentele discussie op gang moeten komen over de waarde van kunst en cultuur en de tarieven die men aan flexwerkers wil betalen. Die tarieven zijn de afgelopen jaren sterk gedaald.

Sociale dialoog

De verschillen tussen branches zijn groot door economische omstandigheden, tradities in de branche, verwachte toekomstige ontwikkelingen in de markt en internationale relaties. Eén algemene oplossing voor het omgaan met flexwerk en flexwerkers ligt dan ook niet voor de hand. Wel zullen sociale partners de dialoog moeten aangaan over hoe en waarin ze willen investeren (pensioenen, scholing, flextoeslagen) om de onzekerheid van flexwerkers te beperken. Daarnaast behoeft de arbeidsmarkt meer vergaande innovaties. Er wordt al jaren gesproken over het inzetten van werknemerspools en het sectoraal, intersectoraal dan wel regionaal organiseren van werk-naar-werktransities. De transitieele arbeidsmarkt, bestaande uit meer mobiliteit en transitiekansen voor alle werkenden en een daarop afgestemde infrastructuur, is in Nederland nog nauwelijks van de grond gekomen. In verschillende sectoren is weliswaar ervaring opgedaan met mobiliteitscentra, matching, werkgeversnetwerken en collectieve scholingsfondsen, maar deze praktijken blijven in omvang en bereik beperkt. De transitievergoeding in de Wwz is een poging bij te dragen aan de versoepeling van werk-naar-werktransities, maar experts bekritisieren deze vergoeding, juist vanwege het ontbreken van een bredere infrastructuur. Werkgevers, werknemers, overheid en intermediairs zijn derhalve de komende jaren aan zet om werk te maken van een innovatieve transitieele arbeidsmarkt.

NOOT

- 1 De enquête is uitgezet door TNS-NIPO onder een representatieve steekproef van human resource managers en directieleden (verder kortweg werkgevers). Voor de details over de toegepaste onderzoeksmethode verwijzen we naar het onderzoek dat we hebben uitgevoerd in opdracht van het Instituut Gak (Stavenuiter en Van der Klein 2016).