

# Commotie over verkorten maximale flexwerkperiode onnodig en onverstandig

Flexwerken, 'baanhoppen' en detacheren is goed voor werkgever, medewerker en maatschappij

Caroline Bekkering

**D**e berichtgeving over het vergemakkelijken van het ontslagrecht en het verkorten van de periode dat mensen kunnen flexwerken, zorgen voor flink wat commotie. Zo zouden volgens een enquête van TNS Nipo en het Financieele Dagblad ondernemers als gevolg van de nieuwe ontslagregels eerder afscheid gaan nemen van flexwerkers (FD, 9 december). Slechts 4% van de werkgevers zou flexwerkers eerder een vast contract geven, bleek uit de enquête. Terwijl het juist de bedoeling was dat verkorting de maximaal toegestane lengte van aaneengesloten tijdelijke dienstverbanden van drie naar twee jaar, sneller tot een contract voor onbepaalde tijd zou leiden.

Maken wij ons niet onnodig druk? Is het positieve imago van het vaste contract wel terecht? Houden we ons niet te sterk vast aan het verleden, terwijl de omstandigheden zo veranderd zijn?

Het vaste contract verliest al jaren zwaar terrein. Eind 2012 heeft 69% van de werkzame bevolking een vast arbeidscontract, tegen 80% in 1987 (Centraal Bureau voor de Statistiek). Volgens gegevens van uitkeringsinstantie UWV werden voor het uitbreken van de crisis, in 2008, 188.000 vaste contracten getekend, tegen 2.000 in 2012. De tijd dat men tientallen jaren voor dezelfde baas werkte, ligt allang achter ons. In de moderne maatschappij 'hoppen' we van baan naar baan; bijna een op de drie Nederlanders is inmiddels flexwerker.

We verwachten van werkgevers dat ze internationaal marktaandeel veroveren en winst boeken. Tegelijkertijd blijven we de ondernemer zien als de kapstok waaraan werknemers, vakbeweging en politiek hun verantwoordelijkheid kunnen ophangen. Concurrentievermogen en productiviteit — essentieel voor onze welvaart — vereisen flexibele inzet van het arbeidsvermogen van onze beroepsbevolking. In deze context kan van de werkgevende ondernemer geen 'vaderlij-



ke' zorg met betrekking tot zijn werknemers meer worden verwacht.

Hoogleraar internationaal arbeidsrecht Paul van der Heijden omschreef eerder in deze krant de prijs die de werkgever voor vaste arbeid betaalt: hoge sociale premies, pensioen, doorbetaling bij ziekte, vakantiegeld, kosten voor scholing, reiskosten en de dertiende maand. En dan maar hopen dat je daar een gemotiveerde werknemer voor terugkrijgt.

Verstandige ondernemers maken

**Verstandige ondernemers maken goed werkgeverschap tot hun product of dienst**

goed werkgeverschap tot hun product of dienst. Dat voegt zowel waarde toe voor de ondernemer als voor de werknemer en de maatschappij.

Als een detacheerder goed werkgeverschap betracht, geeft dat de flexwerker de zekerheid van fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden, actieve loopbaanbegeleiding en een persoonlijk opleidingsbudget. Hij bouwt een uitgebreid online-cv op waarmee hij zichtbaar wordt op de arbeidsmarkt. Dankzij goede begeleiding kan de werknemer bewust worden van zijn eigen competenties. Door opleidingen en trainingen stoomt hij zich klaar voor een volgende opdracht. De werknemer kiest bewust zijn functie en werkplek, en is op die manier gemotiveerder, productiever en gezonder dan ooit.

De gehele maatschappij heeft baat bij goed werkgeverschap. Doordat de pensioenleeftijd verder wordt opgeschroefd, is plezier hebben in het werk steeds meer een noodzaak. Willen mensen niet uitgeblust raken, dan moeten ze niet bang zijn om van baan te wisselen. De nadruk in het debat over de maximale flexwerkperiode ligt op de verkeerde plek: juist een tijdelijk contract zal steeds vaker de ideale baan inhouden. Zo komen we tot een samenleving waarin werknemers tevreden zijn en sterk staan in hun positie, met minder langdurige werkloosheid en lagere uitkeringskosten. Men maakt zich onnodig druk.

**Caroline Bekkering is algemeen directeur van detacheerder MeursWerkt.**