

‘De duurzame arbeidsrelatie heeft de toekomst’

Toespraak van Arend van Wijngaarden voorzitter van het CNV tijdens het Christelijk Sociaal Congres op 29 augustus 2019

1. Intro

Geachte aanwezigen, het is mij een eer en genoegen om u toe te mogen spreken en ik dank het bestuur van het Christelijk Sociaal Congres dan ook hartelijk voor de uitnodiging. Zeker ook omdat het gaat over een thema dat zo centraal staat in ons denken: ‘Het verlangen naar verbondenheid. Met wie ben jij wij?’

2. Verbondenheid en de toestand op onze arbeidsmarkt

Het besef van die verbondenheid is eigenlijk datgene dat aan de wieg staat van onze christelijk-sociale beweging. De medemenselijkheid, de gerichtheid op de ander, heeft alles te maken met het feit dat wij mensen geschapen zijn naar het beeld van God.

Te midden van de sociale kwestie van de 19^e eeuw, met veel arbeiders in een benarde positie zowel op het werk als thuis, kwam steeds meer het besef dat omzien naar elkaar, (in oude woorden naastenliefde) onlosmakelijk verbonden is aan het mens zijn.

Kijken we dan naar de arbeidsmarkt van nu en wat daar aan de hand is. De liberalisering en individualisering gaan richting het kookpunt. Bijna 1 op de 5, zo'n 2 miljoen werknemers heeft nu een tijdelijk contract. Het aantal zzp'ers is de laatste 20 jaar gestegen naar nu ruim 1 miljoen. Bijna 200.000 Nederlanders werken -let op niet leven, maar werken- onder de armoedegrens. 600.000 mensen hebben twee of meer banen nodig om rond te komen. Ontoelaatbaar, zeker in tijden van economische voorspoed. Er ontstaan op deze manier ‘A- en B-werknemers’.

De OESO, geeft in een recente rapportage over de Nederlandse arbeidsmarkt dan ook aan dat het 'point of no return' bijna bereikt is. Dat de doorgeslagen flexibilisering en zzp'isering van de arbeidsmarkt bijna niet meer terug te draaien is en dat flexibel definitief de norm wordt. Met alle gevolgen van dien voor werkenden, voor werkgevers en voor de samenleving als geheel. Denk bijvoorbeeld aan de jongeren van nu die het krijgen van kinderen uitstellen, omdat ze maar in de flexschil blijven hangen.

Meer dan terecht dat we het dus vandaag hebben over verbondenheid in relatie tot de arbeidsmarkt. Heel terecht ook dat we dat hier doen: op het Christelijk Sociaal Congres. Het zou toch op zijn minst een klein beetje vreemd zijn dat we als 'christelijk-socialen' geen eigenstandige gedachtevorming hebben over dit belangrijke vraagstuk. Een kwestie die Hans Borstlap, de voorzitter van de Commissie Regulering van Werk, al heeft gedoopt tot de nieuwe sociale kwestie van deze tijd. De commissie die de regering heeft ingesteld om een antwoord te geven op dat vraagstuk. Of als je het cynisch stelt: de commissie die is ingesteld omdat het kabinet van VVD, CDA, D66 en de ChristenUnie er niet uitkwam. Maar laat ik vooral naar mijzelf wijzen: omdat wij als sociale partners er niet uitkomen.

3. Overheidshandelen aan de basis van de doorgeslagen flexibilisering

Hoe zijn we in deze situatie geraakt? Zowel Borstlap als de OESO wijzen erop dat de flexibilisering en de zzp'isering veroorzaakt is door "homemade" Nederlands overheidsbeleid. Ons omringende, vergelijkbare landen, hebben immers ook last van de 'zeringen' zoals digitalisering, robotisering en globalisering. En daar zijn toch een stuk minder flexwerkers en zzp'ers. Terecht wordt er dan gewezen op de bovenmatige fiscale subsidiering van het

zzp'schap door de zelfstandigenaftrek en de buitengewoon liberale wetgeving ten aanzien van flexwerk.

Maar ook doordat de Nederlandse overheid al jarenlang niet handhaaft op het onderscheid zzp/werknemer. Iedereen kan ongestraft zijn gang gaan op de Nederlandse arbeidsmarkt. De overheid heeft dus verzaakt in zijn ordenende rol op de arbeidsmarkt. De grenzen zoals het arbeidsrecht die met recht en rede stelt zijn hierdoor uit het zicht geraakt. Zo komen we inmiddels zzp'ers tegen op plekken waar dat volstrekt niet logisch is. Zoals in de zorg en in het onderwijs. Ondernemerschap is daar ver te zoeken, maar toch is de zzp'er daar in opkomst. En dat is toch heel vreemd, want als je ergens onderdeel bent van een groter geheel, dan is het wel daar. In arbeidsrechtelijke termen gezegd is het evident dat je daar onder 'gezag' werkt.

4. Intermezzo: situatie in de zorg

De individuele zzp'er neem ik dat overigens niet kwalijk. Want het is niet voor niets dat bijvoorbeeld de cao-onderhandelingen voor de Cao Ziekenhuizen zo moeizaam lopen. Als je zzp'er moet worden om wat meer te kunnen verdienen en om meer ruimte te krijgen om werk en privé beter te kunnen combineren, dan is er natuurlijk iets goed mis in de zorgsector.

Dat alles neemt natuurlijk niet weg dat die schijnzelfstandigheid heeft kunnen ontstaan, omdat de overheid niet handhaaft. De vrijheid die de goedverdienende zelfstandige neemt om zich te onttrekken aan ons sociale stelsel, om geen premies meer te betalen, gaat immers ten koste van de houdbaarheid van dat sociale stelsel. Maar ook ten koste van de bescherming van de slecht verdienende en onbeschermd schijnzelfstandige.

Een derde van alle zzp'ers staat onder financiële hoogspanning zo blijkt uit onafhankelijk onderzoek dat wij zelf als CNV onder een representatieve groep zzp'ers lieten uitvoeren. We hebben het hier niet alleen over pakketbezorgers: ook hoogopgeleide zzp'ers zitten vaak financieel in de knel. En een half miljoen werkenden is vogelvrij: volledig onbeschermd bij arbeidsongeschiktheid.

Dat alles heeft een rechtstreekse link met de 'vrije-vogel-schijnzelfstandige' aan de bovenkant van de markt die niet gebonden wil zijn aan de regels zoals het arbeidsrecht die stelt. Twee kanten van dezelfde medaille.

5. Maatschappelijke wortels doorgeslagen flexibilisering

Maar alleen een vingerwijzen naar de overheid past ons als christelijk-socialen niet. Ten diepste gaat het ook over het gevoel van verbondenheid dat verloren is geraakt op onze Nederlandse arbeidsmarkt. De gedachte dat iedereen de regisseur van zijn eigen succes moet willen zijn. Ook als het gaat om werk. Dat iedere werknemer eigenlijk ondernemer zou moeten willen zijn. Dat je je werk helemaal alleen moet vormgeven. De illusie van onkwetsbaarheid als het gaat om ziekte of arbeidsongeschiktheid.

Maar ook vanuit werkgevers de gedachte dat je alleen verantwoordelijk bent voor je eigen winstgevendheid. Niet voor het welzijn van de samenleving als geheel, of voor je eigen sector. Maatschappelijk verantwoord ondernemen? "Ja, natuurlijk doen we dat." Wat er dan vaak in de praktijk op neerkomt: "We parkeren dit veilig bij de afdeling maatschappelijk verantwoord ondernemen, zodat we er goede sier mee kunnen maken in het jaarverslag."

Zoveel mogelijk risico's, zo niet alle risico's, die er altijd zijn in de bedrijfsvoering, worden afgewenteld op enerzijds de werkenden en anderzijds de samenleving. Zoveel mogelijk flex is de norm geworden. En de voorpagina van het FD van maandag ("Wildgroei flexmakelaars vormt toenemend risico voor zzp'ers") toont maar weer eens aan dat er steeds weer gezocht wordt naar nieuwe manieren om risico's van opdrachtgevers af te wentelen op werkenden.

6. Het christelijk-sociale antwoord: de duurzame arbeidsrelatie

Maar als christelijk-socialen hebben wij toch hét antwoord op die doorgeslagen flexibilisering van onze arbeidsmarkt? Het besef van verbondenheid zit bij ons immers in de kern van ons denken. Toch merk ik dat wij in eigen kring relatief weinig het 'diepergravende' gesprek voeren over de arbeidsmarkt.

Hoe wij daar vanuit onze bron naar kijken en waarom we bepaalde beleidskeuzes maken. Ik zou willen voorstellen dat we die schroom van ons afwerpen en met open blik kijken naar wat onze bron, het christelijk-sociaal denken, ons leert.

Wij delen als CNV toch onze C met het CDA, met de KRO/NCRV met VNO-NCW en met tal van andere organisaties? Of delen we die C alleen op zondag. En is die C door de week de C van Centen Niet Vergeten, zoals een kaderlid jaren geleden tijdens een vergadering een andere invulling gaf aan de letters CNV.

Kijkend naar die C en de arbeidsmarkt, dan doemt daar het beeld op van de 'duurzame arbeidsrelatie'. Werkgever en werknemer die een duurzame relatie met elkaar aangaan en wederzijds in elkaar investeren. Eigenlijk voert dat terug op wat dominee Syb Talma, één van de grondleggers van het CNV, daar al over

heeft gezegd. Woorden die vandaag de dag misschien nog wel actueler dan ooit zijn. In zijn brochure 'De vrijheid van den arbeidenden stand' uit 1902 zegt hij:

“Arbeider en werkgever hebben onderling een zedelijke, een morele, betrekking, omdat de arbeider niet is een levende machine en de werkgever niet is een bankbiljet of een obligatie, maar omdat beide mensen zijn, die hunne roeping in gemeenschappelijk samenwerken hebben te vervullen.”

De relatie werknemer/werkgever is dus meer dan een toevallige omstandigheid, Talma spreekt zelfs over een 'zedelijke', een morele, betrekking. Een bedrijf of organisatie is in onze visie dan ook een gemeenschap waarin samenwerking niet alleen een middel, maar ook een doel is. Vanuit die overtuiging streven wij naar duurzame arbeidsrelaties. Omdat dit goed is voor werknemers, voor werkgevers én voor de samenleving als geheel.

Bedrijven met veel medewerkers met een vast dienstverband, doen het simpelweg beter. Ze zijn bijvoorbeeld veel innovatiever, zijn loyaler, toegewijder en zetten graag een stap extra, ook als het bedrijf in zwaar weer verkeert. Gelukkig zijn er veel bedrijven die nog steeds – of eigenlijk moet ik zeggen, die nu al- zo werken en de vruchten van deze aanpak plukken. En die wederzijdse investeringen maken een bedrijf of organisatie toekomstbestendig. Juist om de moderne 'zeringen' digitalisering, robotisering, globalisering, aan te kunnen. Een lage-lonen-land willen en kunnen we immers niet worden.

Overigens wint de duurzame arbeidsrelatie weer langzaam aan kracht en impact: uit recente cijfers blijkt dat het aantal mensen dat bij een nieuwe baan meteen een vast contract krijgt, stijgt. Dat ligt natuurlijk voor een groot deel

aan het economische hoogtij dat we nu meemaken, maar ik heb ook de overtuiging dat we aan het begin van een kentering zitten.

Omdat er gelukkig meer besef komt van het maatschappelijke belang van duurzame arbeidsrelaties. Immers, een zekere mate van bestaanszekerheid, kan ik aan het eind van de maand de rekeningen weer betalen, stelt mensen in staat verantwoordelijkheid te nemen niet alleen voor zichzelf, maar ook voor elkaar en de samenleving. Denk alleen maar aan de relatie die er op dit moment voor jongeren ligt tussen gezinsvorming, het kopen van een huis, en het hebben van een contract voor onbepaalde tijd. Jongeren stellen dat nu noodgedwongen uit, omdat ze geen 'vastigheid' hebben in werk. Onder laagopgeleide zzp'ers stelt zelfs een kwart het krijgen van kinderen uit.

Maar ook de argumentatie waarom de christelijke vakbeweging zich rond 1900 inzette voor kortere werkdagen gaat nog steeds op: 'Meer tijd en ruimte voor gezin, kerk en samenleving.'

Altijd maar moeten werken, omdat je bang bent de carrièreboot te missen, maakt dat je geen tijd meer hebt voor vrijwilligerswerk. En zelfs 30% van de zzp'ers werkt meer dan 40 uur per week om rond te kunnen komen en neemt weinig vakantie op omdat er anders überhaupt onvoldoende inkomen is.

Diezelfde druk geldt voor oproepkrachten die altijd maar beschikbaar moeten zijn. Of werknemers die 's nachts pakjes aan het sorteren zijn, omdat wij zo graag bijna direct onze, via internet geplaatste, bestelling, thuisbezorgd willen hebben.

7. Oproep: voluit omarmen en het verder uitbouwen van de duurzame arbeidsrelatie

Het voluit omarmen en het verder uitbouwen van de duurzame arbeidsrelatie. Dat is waar ik werkgevers, de Commissie Borstlap en dus ook het kabinet toe oproep. De duurzame arbeidsrelatie enerzijds en een positief en krachtig zelfstandig ondernemerschap anderzijds.

Want laat u aan mijn verhaal hier vandaag niet de gedachte overhouden dat ik 'tegen' zzp'ers zou zijn. Het tegendeel is waar. Het zelfstandig ondernemerschap is zeer zeker toe te juichen. Alleen moet dat geen gedwongen keuze zijn, of een keuze die is ingegeven door belastingvoordelen.

Het omarmen en uitbouwen van die duurzame arbeidsrelatie zou er in mijn visie toe moeten leiden dat werknemers meer zeggenschap en betrokkenheid krijgen in hun onderneming of organisatie. Meer verantwoordelijkheid ook. Meer inspraak bij het maken van roosters, om zo privé en werk beter te kunnen combineren. Ik wees u eerder op de situatie in de zorg.

Vanuit christelijk-sociale kring zouden we het Rijnlandse model, weer ter hand moeten nemen. Wij, zoals we hier vandaag bijeen zijn, zijn daar eigenlijk veel te stil over.

8. De duurzame arbeidsrelatie en de Commissie Borstlap

In het najaar zal de discussie over de toekomst van onze arbeidsmarkt in volle hevigheid losbarsten als de Commissie Borstlap met zijn eindrapport gaat komen. Ik houd de commissie nadrukkelijk het perspectief van de duurzame arbeidsrelatie voor.

Ondanks dat we de analyse delen, schetst de Commissie echter vooralsnog een

pad dat we niet moeten willen bewandelen. Namelijk een nieuwe uitvoering van het aloude idee van het ministelsel: alle werkenden, werknemers, flexwerkers en zzp'ers, komen te vallen onder dezelfde basale vorm van sociale bescherming. 'Arbeidsvormneutrale sociale zekerheid', chique gezegd.

Meer sociale bescherming voor zzp'ers is hard nodig. Het is niet voor niets dat we, als vreemde eend in de bijt, een afspraak hebben gemaakt in het pensioenakkoord over een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zzp'ers. Elke dag dat zzp'ers onbeschermd aan het werk gaan is er één teveel.

Tegelijkertijd is het voor het CNV van cruciaal belang te waarborgen dat een dergelijke basisregeling voor sociale bescherming er niet toe leidt dat het huidige niveau van sociale bescherming van reguliere werknemers vermindert. Bovendien moet voorkomen worden dat alle sociale bescherming boven een bepaald basisniveau, apart per cao moet worden geregeld.

Dat zou juist leiden tot grote verschillen tussen groepen werkenden. Laten we deze situatie voorkomen, en blijven strijden voor behoud en juist uitbouw van ons hoogwaardige stelsel van sociale zekerheid.

De vraagtekens die wij bovenal bij deze denkrichting van de Commissie Borstlap zetten, is dat zo'n inrichting afbreuk doet aan de duurzame arbeidsrelatie tussen werknemer en werkgever. Sociale zekerheid wordt zo nog meer een verantwoordelijkheid van de overheid. Terwijl juist de verantwoordelijkheid zoals werkgevers en werknemers die nu nemen er voor zorgt dat bijvoorbeeld bij ziekte de re-integratie veel beter verloopt. Veel beter dan in de jaren tachtig toen overheid meer verantwoordelijk was.

8. Tot slot

Geachte leden van het Christelijk Sociaal Congres, geachte aanwezigen.

Ondanks alle economische voorspoed is de nood op onze arbeidsmarkt hoog.

Een tweedeling dreigt. Een hele grote groep werkenden die permanent in de onzekerheid zit, versus een groep die het prima voor zichzelf weet te regelen.

Of denkt dat te doen.

Met desastreuse maatschappelijke, maar ook economisch gevolgen.

Ons oorspronkelijke pleidooi voor verbondenheid is dus harder nodig dan ooit.

Zeker op de arbeidsmarkt.

Met wie ben jij wij op de arbeidsmarkt? Mijn antwoord is daarop: met collega's, met je werkgever, binnen een sector, binnen vakbonden, binnen werkgeversorganisaties, met werknemers- en werkgeversorganisaties. Laten we de verbondenheid daar waar die er al is versterken en waar die er niet meer is, hervinden.

Gaat dat vanzelf? Nee zeker niet. Tegelijkertijd ben ik niet pessimistisch. Ik noemde net al dat de trend zich iets lijkt te keren. Op andere terreinen klinkt ook al het pleidooi voor minder marktwerking, voor meer samenleving, voor meer samenwerking. Denk aan wat de minister die straks komt te spreken heeft gezegd over de zorg. Het liberale, het neoliberale tijdperk loopt op zijn einde. En dus nu de arbeidsmarkt aanpakken, zou ik daarom willen zeggen. En laten we als christelijk-socialen daar dan het voortouw in nemen.

Ik dank u wel.