

# Solidariteit

Solidariteit - Commentaar 421 - 22 november 2020

## Slechte arbeid

*Joop Zinsmeister*

Woensdag 11 november meldde minister Koolmees dat de regels rond flexwerk moeten veranderen. Hij reageerde op het in het voorjaar van 2020 gepubliceerde rapport van de Wetenschappelijk Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) *Het betere werk*. Over alle andere zorgen die de WRR uitte over de kwaliteit van de arbeid, repte Koolmees met geen woord.

Zo zwijgt hij bijvoorbeeld over de werkdruk die te hoog is en nog steeds toeneemt, de autonomie die nog steeds verder terugloopt, het aantal mensen met een burn-out dat nog steeds stijgt.

### Van goed naar slecht

Interessant en onderbouwd destilleert de WRR drie belangrijke condities voor goed werk. 1) Het levert voldoende (financiële) zekerheid op, ook in verhouding tot anderen en op de lange termijn, samengevat als *Grip op geld*. 2) Goed werk is ook werk met een zekere vrijheid, waarbij goede sociale relaties worden onderhouden en een beroep wordt gedaan op onze capaciteiten: *Grip op het werk*. 3) Het is werk dat valt te combineren met zorgtaken en een privéleven: *Grip op het leven*.

Zowel in dit rapport als in *Voor de zekerheid* dat drie jaar eerder verscheen, besteedt de WRR ruim aandacht aan de bijna 40 procent van de werknemers dat afhankelijk is van flexibele banen. De conclusie is dat in Nederland nog nooit zoveel banen zijn gecreëerd als in de afgelopen tijd, maar het gaat vooral om flexwerk, waaraan grote nadelen kleven. De Nederlandse overheid heeft het in wet- en regelgeving mogelijk gemaakt dat steeds meer goed werk verdwijnt. De flexwerkers raken meer en meer verwijderd van 'goed werk' dat vervangen wordt door slecht werk: flexwerk. Opvallend is dat de WRR, evenals de regering in haar reactie, geen aandacht geeft aan wat die groei aan flexbanen betekent voor de kwaliteit van het werk van de werknemers met een vast contract.

### Onderzoek

De afgelopen jaren ben ik betrokken geweest bij onderzoek in twee grote bedrijven - industrie en dienstverlening - naar de mogelijkheden die werknemers (bijna alleen mannen) zien om tot hun pensioen met plezier hun werk te blijven doen. Op basis van hun

ideeën zijn er aanpassingen gedaan in hun arbeidsomstandigheden. Ze blijken trots op hun werk en het bedrijf dat ze hebben opgebouwd. Hun kwaliteit schuilt in het vakmanschap, ook in situaties waarin ze moeten improviseren.

Bij beide bedrijven zijn vertrokken werknemers niet vervangen, vanwege de *kostengerichtheid* op de korte termijn. De achterblijvers worden geacht hun taken erbij te nemen. Ze ervaren een intensivering van het werk en worden steeds breder ingezet op allerlei taken waarvoor ze geen deskundigheid hebben. Voor deze werknemers bestaan er nauwelijks nog momenten waarop ze het gevoel hebben klaar te zijn met hun werk, er is altijd wel wat te doen. Bij de pieken, maar ook steeds vaker bij de dagelijkse werkzaamheden, verrichten steeds grotere aantallen flexwerkers het werk. De werknemers van beide bedrijven spreken van 'inhuur van personeel'.

### **Ingehuurde arbeid**

Ze onderscheiden, naast uitbesteding: kwantitatieve en kwalitatieve inhuur. Kwantitatief: flexwerk waarbij het bedrijf *voor een dubbeltje op de eerste rang wil zitten* ('handjes', 'blik Polen'). Het betreft uitzendkrachten (ongeschoold en geschoold), nul urencontracten (veelal ongeschoold), personeel van een ingehuurd bedrijf (ongeschoold, veelal oost Europees, soms lokaal) en pay rollers (veelal laaggeschoold).

Op de kwalitatieve inhuur zijn de vaste krachten jaloers. Dat werk willen ze zelf doen, net zoals vroeger. Het gaat om specialisten van grote bedrijven (dikwijls internationaal opererend); zzp'ers (specialisten) en geschoolde pay rollers (vaklieden).

De uitbestede arbeid, productie en reparatie, is bij een extern bedrijf 'belegd', ingepast in installaties, diensten en producten van het bedrijf dat uitbesteedt. Het betreft werkzaamheden die de werknemers het liefst zelf doen, want de geleverde kwaliteit vinden zij vaak ondermaats. Soms gaan er bijvoorbeeld maaltijden de keuken uit waarvan de koks vinden dat het maar net kan (of eigenlijk net niet).

### **Kaalslag**

Het effect van het gebruik van ingehuurde arbeid op grote schaal is dat de complete functies van vaklieden worden opgeknipt in kleine hapklare brokken en verbonden aan protocollen. De voortdurende groei van de kwantitatieve inhuur vraagt om versimpeling van de werkzaamheden. Het zijn elke dag weer nieuwe krachten, waardoor niet meer vertrouwd kan worden op het vakmanschap. De vaste krachten ervaren dat de bureaucratie zienderogen toeneemt met een stijgende nadruk op papieren, controle (camera's, tablets, alles moet worden geregistreerd op papier en digitaal zodat het 'dashboard' kan worden gevuld), en regels. De vaklieden zien de kwalitatieve eisen die zij aan hun werk stellen, veranderen in door het bedrijf vastgestelde kwantitatieve doelen.

De kwaliteit van de arbeid van de werknemers in de bedrijven holt achteruit. Met de toename van flexibel personeel heeft de werkgever, waar in het verleden een goed salaris viel te verdienen, de sociale aspecten van het werk grotendeels afgeschud en de lonen

concurrerend gemaakt. Het preventieve onderhoud is grotendeels afgeschaft, technische problemen op de werkvloer analyseren en oplossen, zit er door de personeelstekorten nauwelijks meer in. De innovatiekracht is afgenomen, want de tijd ontbreekt om problemen met de installaties structureel te analyseren en ze beter op elkaar af te stemmen. Improviseren in onvoorziene situaties wordt niet meer op prijs gesteld, want valt buiten de procescontrole.

### **Grip op goed werk**

De inhuur van flexibel personeel doet afbreuk aan de 'grip op goed werk'. De routinematige arbeid zorgt voor minder variëteit, teruglopende autonomie en verantwoordingsplicht. Ervaringsuitwisseling is ingeperkt tot toevallige ontmoetingen bij de koffieautomaat, kennis overdragen aan jongeren is uitgesloten. De vakmensen worden geacht zich steeds meer generalistisch te gedragen en vanuit protocollen te werken. Het achterliggende idee is dat iedereen overal kan worden ingezet vanuit een centrale aansturing. In de praktijk blijkt echter dat de op ervaring gebaseerde, stilzwijgende kennis van de vaklieden bij veel werkzaamheden onontbeerlijk is, zowel in de industrie als de dienstverlening. Maar die kennis verdamppt.

Het flexwerken is niet alleen schadelijk voor de mensen die daarvan afhankelijk zijn, maar vormt ook een bedreiging voor de kwaliteit van de arbeid voor iedereen in een vaste baan. Flexwerk leidt voor iedereen tot minder grip op geld, werk en leven. Het blijft overigens merkwaardig dat er in de vakbeweging zo weinig aandacht bestaat voor de kwaliteit van de arbeid en de verdeeldheid die onder werknemers wordt gezaaid.