

FLEXIBILISERING VAN WERK





Inhoud

Flexibilisering van werk	1
Achtergrond	2
Ervaringsverhaal: snel veranderende wereld	4
Wat is flexibel werk?	5
Duidelijkheid in de tijd	6
Paulus als flexwerker?	8
Een hachelijke 'onderneming'	10
Cijfers en citaten	12
Jongvolwassenen	13

Deze uitgave verschijnt in het kader van de zondag van de arbeid en de biddag/dankdag voor gewas en arbeid. Meer informatie op www.raadvankerken.nl/samenlevingsvragen. Reacties zijn welkom op rvk@raadvankerken.nl

Teksten

Trinus Hoekstra
Klaas van der Kamp
Marion Korenromp
Chris Kors
Maartje Wildeman

Foto's

Raad van Kerken: (details van) schilderijen van Fernand Léger

Omslag

Ontwerp: Marijke Kamsma - bliksemzwart

Eindredactie

Trinus Hoekstra
Klaas van der Kamp
Beppie van Laar

© Raad van Kerken in Nederland, Amersfoort 2017
Kon. Wilhelminalaan 5
3818 HN Amersfoort
e-mail rvk@raadvankerken.nl
website www.raadvankerken.nl

Prijs: 4,00 (incl. portokosten)

Er is sprake van veel zorg rond de toenemende flexibilisering van werk. Met name ouderen die hun werk kwijtraken en nieuw werk zoeken, maar ook jongeren die voor het eerst een baan proberen te vinden, krijgen ermee te maken. De zorg betreft een tweedeling op de arbeidsmarkt tussen vast en tijdelijk werk, en de bestaansonzekerheid die tijdelijk werk met zich mee kan brengen.

Geslaagde zzp'ers spreken dan wel over 'vrijheid', maar velen kunnen het ook ervaren als 'vogelvrijheid', beperkte en onzekere inkomsten en weinig tot geen mogelijkheden om een arbeidsongeschiktheidsverzekering af te sluiten of om voor een pensioen te sparen. Voor flexwerkers die hoog opgeleid en gewild zijn op de arbeidsmarkt is het werken met tijdelijke contracten veelal geen probleem. Lastiger is het voor lager opgeleiden en in sectoren waar sprake is van veel concurrentie op de arbeidsmarkt.

Ouderen vormen een grote groep in de kerken. Zij kunnen, met de verplichting om langer door te werken, bij verlies van werk te maken krijgen met flexibel werk. Daarnaast kunnen ouderen zich zorgen maken over jongeren, hun kinderen en/of kleinkinderen, die ermee te maken krijgen. Via betrokkenheid bij noodhulp, voedselbank en maatjesprojecten in het kader van schuldhulpverlening komen kerken in contact met de effecten van onzeker werk en een fenomeen als verarming.

Naast zorg is er de behoefte aan flexibel werk vanuit de werkende mensen zelf. Denk bijvoorbeeld aan zorgverplichtingen, niet alleen voor anderen maar ook voor zichzelf om in het flexibel werken veerkrachtig te blijven. Voor de behoeften van flexibel werkenden met een sterke positie op de arbeidsmarkt is ook wel oog. Voor mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt ligt het vaak anders.

Kortom, een actueel onderwerp waarbij deze uitgave bezinning biedt in de persoonlijke sfeer of beter nog binnen gemeente en parochie. Op de website zijn daartoe aanvullende gespreksvragen en liturgische suggesties te vinden.



Rond het midden van 2017 staat de werkloosheid in Nederland bij het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) genoteerd op een percentage van zo'n kleine 5% van de beroepsbevolking. In Europees perspectief is dat laag. Opvallend is dan ook dat de Europese Commissie in het vroege voorjaar van 2017 een alarmerend bericht over dit relatief lage werkloosheidscijfer naar buiten brengt. Op basis van haar Landverslag over Nederland wijst de commissie erop dat het lage werkloosheidscijfer een donkere keerzijde heeft. De toegenomen werkgelegenheid is volgens de commissie vooral te danken aan de toename van flexibele en tijdelijke contracten en de toename van werk voor zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers).

Het is een ontwikkeling die volgens de Europese Commissie toenemende tegenstellingen op de arbeidsmarkt en baanonzekerheid met zich meebrengt. De commissie spoort een nieuw kabinet dan ook aan om actie te ondernemen.

Flexibele schil

In het onderzoek 'Dertig vragen en antwoorden over flexibel werk' (voorjaar 2017) schetsen de hoogleraren Paul de Beer (arbeidsverhoudingen) en Evert Verhulp (arbeidsrecht) een helder beeld van de zogenaamde 'flexibele schil' van de Nederlandse arbeidsmarkt. Op een totaal van 8,3 miljoen werkzame personen telde Nederland in 2015 1,9 miljoen werkenden met een flexibele arbeidsrelatie (23%) en bijna 1,4 miljoen zelfstandigen (17%). De totale flexibele schil omvat zo bijna 3,3 miljoen personen of 40% van de werkenden. Tussen 2003 en 2015 is de totale flexibele schil met

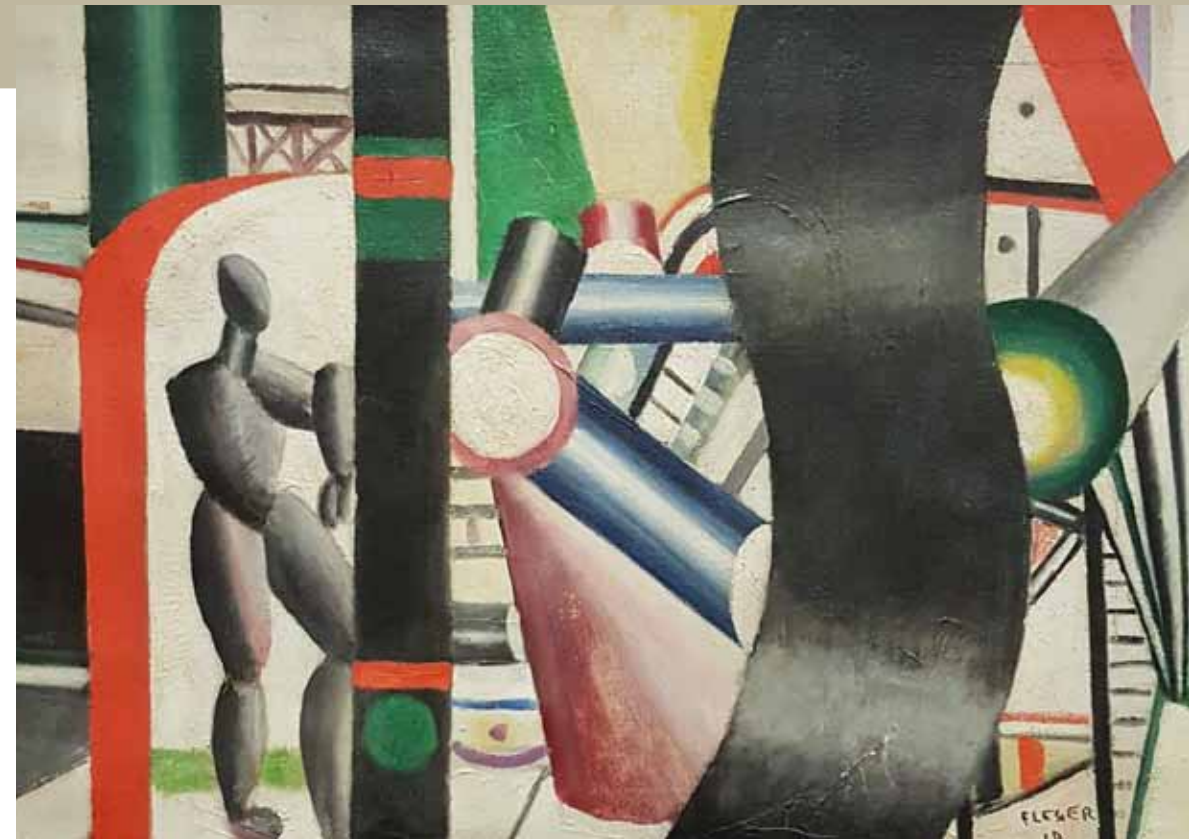
de helft gegroeid van 2,1 miljoen naar 3,2 miljoen. Het aantal banen met een flexibele arbeidsduur (dus geen vast aantal uren) is het sterkst gegroeid. Deze oproepbanen maken nu meer dan een kwart van de flexibele schil uit. Daarnaast is het aantal zzp'ers in diezelfde periode ruim anderhalf keer zo groot geworden, 41% van de flexibele schil. De groeiende flexibilisering zit daarmee vooral in relaties waarvan werkgevers de omvang gemakkelijk kunnen variëren, en in langduriger arbeidsrelaties die niet de verplichtingen met zich meebrengen van een vast contract.

Wat de genoemde baanonzekerheid betreft, bevestigt het onderzoek dat het risico op werkloosheid van mensen in de flexibele schil groot is. Voor bijna de helft van de instroom in de flexibele schil, en dan met name voor lager opgeleiden, is een flexibel dienstverband geen opstap naar vast werk, maar juist een tussenstap naar niet-werken.

Sociale norm

Er is volgens De Beer en Verhulp nog weinig bekend over de oorzaken van de groei van de flexibele schil in Nederland en de precieze rol die wetgeving daarbij speelt. Volgens de onderzoekers worden er met regelmaat stellige uitspraken over oorzaken gedaan, maar zijn die bijna nooit op gedegen onderzoek gebaseerd. In ieder geval heeft volgens de onderzoekers de politiek maar beperkte invloed op de arbeidsmarkt.

Menno Tamminga wijst er in zijn boek 'De vuist van de vakbond' (2017) in dit verband op dat in 1999 de vakbonden samen met werkgevers aan de basis van de flexibilisering hebben gestaan. De vakbonden heb-



ben er geen goede controle over gehouden, terwijl de werkgevers het veel ruimer zijn gaan interpreteren.

Paul de Beer stelt in zijn boek 'Onzeker werk' (2017) dat vooral een kostendrukkende cultuur heeft gezorgd voor de forse toename van de flexibele schil. Op basis van vooral financieel management worden functies voor vast personeel ingevuld met flexibele krachten. Dus omdat het goedkoper is en omdat daarmee risico's ontlopen worden, maar niet omdat het bedrijfseconomisch noodzakelijk of verstandig is. Met concurrentiedruk, waar wel veel op gewezen wordt, heeft het volgens De Beer ook weinig te maken. Het is op basis van vooral financieel-economisch denken een sociale norm geworden dat je als bedrijf in je perso-

neelsomvang flexibel moet zijn. Politiek en vakbonden moeten zich volgende De Beer veel meer bewust zijn van die dynamiek en de ruimte die daarvoor geschapen is.

Arbeidssocioloog Fabian Dekker waarschuwt dat het ook sterk de vraag is of je met het zo hard laten groeien van je flexibele schil je concurrentiepositie op den duur juist niet onderuit haalt. Het gros van de Nederlandse bedrijven holt zijn eigen geheugen en verdienmodel uit. Voortdurend kiezen voor de goedkoopste oplossing staat haaks op innovatie op de werkplek. Je richt je economie volgens Dekker steeds meer in als een lage-lonenland. En dat moet je voor de kwaliteit van je bedrijven en de sociale verhoudingen niet willen.

snel veranderende wereld



Jan Ruijtenberg, software engineer en lid van het algemeen bestuur van de FNV, is ervan overtuigd dat er geen sector is die zo snel verandert en zo innovatief is als de zijne. Een modern softwareteam is erop ingericht dat de wensen en prioriteiten van de klant om de paar weken kunnen veranderen. Wie innovatief wil zijn, zal moeten accepteren dat je niet al het werk jaren vooruit kunt plannen en dat je soms van koers moet veranderen.

In die moderne, snel veranderende wereld staan de ontwikkelaars centraal. In de softwarewereld gelooft men in zelfsturende teams. Degenen die de meeste kennis hebben van het product bepalen mede de

koers. Een team weet waar de talenten van de verschillende teamleden liggen en hoeveel werk een bepaalde taak kan opleveren.

Jan Ruijtenberg heeft een vast contract en een prima salaris. Maar het belangrijkste vindt hij dat hij zich gewaardeerd voelt en dat zijn kennis serieus genomen wordt. Je kunt niet verwachten dat iemand zich volledig inzet voor je bedrijf als er de dreiging is dat de samenwerking over een maand weer afgelopen kan zijn. Zonder zekerheid en vertrouwen zou hij zijn werk niet zo goed kunnen doen als hij het nu doet.

Meer dan de helft van de mensen onder de dertig jaar heeft een kortlopend of nul-urencontract, maar dat maakt het volgens Ruijtenberg nog niet normaal of goed. De flexibilisering van de arbeidsmarkt is geen natuurverschijnsel maar iets dat aangegrepen wordt om risico's af te schuiven. Een flexcontract biedt flexibiliteit aan de werkgever maar niet aan de werknemer die het contract heeft. Korte contracten zijn bedoeld om ziekte op te vangen of voor tijdelijke piekmomenten, zoals seizoenswerk. Ze zijn nadrukkelijk niet bedoeld als een draaideurconstructie om werknemers steeds iedere twee jaar te vervangen.

Als je met een nulurencontract steeds op oproepbasis beschikbaar moet zijn en je weet niet of je de volgende maand de huur wel kunt betalen, kun je ook niet investeren in je toekomst. Werkgevers zouden het aannemen van jonge mensen volgens Jan Ruijtenberg niet als een risico moeten zien. Niet investeren in de jonge generatie, dat is pas een risico.

bron Trouw 14-6-17

wat is flexibel werk?

Definitie: Flexibel werk omvat alle vormen van (betaald) werk die niet worden verricht in een vast dienstverband met een vaste arbeidsduur.

Bij flexibel werk gaat het om:

1. werk dat niet in dienstverband wordt verricht, maar als zelfstandige;
2. werk dat wel in dienstverband wordt verricht, maar niet in een vast dienstverband, zoals tijdelijk werk en uitzendwerk;
3. werk dat wel in dienstverband wordt verricht, maar waarvoor geen vaste arbeidsduur geldt, zoals een min-maxcontract, nulurencontract of oproepcontract.

Deze drie categorieën vormen gezamenlijk de flexibele schil van de arbeidsmarkt. De kern van de arbeidsmarkt bestaat dan uit vaste banen met een vaste arbeidsduur (of het nu een deeltijd- of een voltijdsbaan betreft).

Binnen de drie categorieën van flexibel werk kunnen specifieke soorten worden onderscheiden:

1. De categorie zelfstandigen bestaat uit:
 - a. zelfstandigen met personeel;
 - b. zelfstandigen zonder personeel, inclusief freelancers, 'vrije beroepen' e.d.
2. De categorie werkenden met een niet-vast dienstverband omvat:
 - a. werkenden met een tijdelijk dienstverband (contract voor bepaalde tijd),
 - i. hetzij met uitzicht op een vast dienstverband;
 - ii. hetzij zonder uitzicht op een vast dienstverband;
 - b. werkenden met een driehoeksverhouding, dat wil zeggen dat de formele werkgever een andere partij is dan het bedrijf/instelling waar men werkt; dit is het geval bij:
 - i. uitzendkrachten;
 - ii. payrollers (in dienst bij salarieringsbedrijf).
3. De categorie werkenden met een variabele arbeidsduur omvat:
 - a. min-maxcontracten, waarbij alleen het minimum en het maximum aantal uren per week of maand vastligt;
 - b. op- of afroepcontracten of nulurencontracten, waarbij het aantal te werken uren geheel open is.

Hiermee zijn er al acht soorten arbeidsrelaties die tot de flexibele schil kunnen worden gerekend. De feitelijke diversiteit is nog groter, doordat er tal van subvarianten van de verschillende arbeidsrelaties bestaan.

duidelijkheid in de tijd

Lezingen Prediker 3:1-13, Psalm 126 en Marcus 4:1-9.

Werk en economie zijn onderwerpen die in iedere kerkdienst aan de orde kunnen komen als zaken die ons leven in belangrijke mate bepalen. Op een moment in het kerkelijk jaar als biddag kunnen ze in het bijzonder naar voren springen als raakpunten van geloof en dagelijks leven.

Een actueel onderwerp dat velen bezighoudt in verband met werk is flexibilisering van de arbeidsmarkt. Wanneer je buiten een vast contract je werk in alle tijdelijkheid moet verrichten, kan dat veel onzekerheid met zich meebrengen. Zonder een contract voor onbepaalde tijd is het lastig om plannen te maken voor je toekomst, denk bijvoorbeeld aan het kopen van een eigen huis en de wens kinderen te krijgen.

Prediker

De tekst uit Prediker heeft sterke raakvlakken met deze thematiek. Op het eerste gezicht lijkt de tekst gerust te stellen: 'Voor alles wat gebeurt is er een uur'. De popgroep The Byrds die in de jaren zestig van de vorige eeuw een hit scoorden met het lied 'Turn! Turn! Turn!' gebaseerd op deze tekst, zingen er ook melodieuze over. Het lied herhaalt meerdere malen het refrein 'There is a season (...) and a time to every purpose under heaven'. Ze breken de tekst evenwel af met vers 8, laten het eindigen met 'A time for peace' en voegen dan toe 'I swear it's not too late'. Wanneer je de tekst van Prediker zelf aandachtiger bekijkt, gaat het om tal van tegenstellingen in de onderdelen die deel uitmaken van ons bestaan. Huilen en lachen, rouwen en dansen staan er rauw en vlijmscherp tegenover elkaar. Het bestaan wordt getekend als een lappendeken van gebeurtenissen die ons overkomen.

De notie 'tijd' speelt een belangrijke rol in de tekst. In vers 1 komen we het in de Nieuwe Bijbelvertaling (NBV) tegen als 'uur'. Het is een vertaling van *zeman* dat de betekenis heeft van 'vastgesteld moment'. Vervolgens komen we 28 keer 'een tijd' tegen als vertaling van *eet* dat de betekenis heeft van 'tijdstip van een gebeuren'. Het krijgt met de uitgebreide herhaling de betekenis van een reeks van tijdstippen als vastgestelde momenten. In vers 11 komen we in de vertaling het woord 'tijd' nog een keer tegen, maar dan is het een vertaling van *olaam* dat de betekenis heeft van 'onafzienbare tijd' of 'onbepaalde tijd'.

'Onbepaalde tijd'

Een bekende maar nogal te betwisten vertaling van *olaam* is 'eeuwigheid'. Dat heeft nogal een filosofische betekenis gekregen. Een vertaling met 'onbepaalde tijd' is in verband met de huidige flexibilisering een interessante keus. Daar kennen we immers ook de uitdrukking van een contract voor 'onbepaalde tijd'. Het tegenovergestelde is het tijdelijk contract, waarbij vooral de werknemer degene is die een bepaling door anderen ondergaat.

Het probleem met de huidige flexibilisering is vooral dat het hebben van werk en de hoeveelheid werk voor velen grillig is geworden. Voor een toenemend aantal mensen betekent dit dat anderen in sterke mate hun bestaanszekerheid bepalen. Mensen hebben er evenwel behoefte aan om hun bestaanszekerheid in een zekere mate te kunnen overzien. Velen hunkeren naar rust en duidelijkheid in een contract voor onbepaalde tijd, opdat ze bestaanszekerheid hebben, veel zorgen daarmee van zich af kunnen zetten en daarmee ook in hun werk

kunnen opbloeien. 'Onbepaald' heeft daarbij vooral de betekenis van niet bepaald door anderen, die sterk vanuit hun economisch belang jouw werk bepalen. Op de achtergrond doemt het risico van een financiële logica op, een Mammon die de levens van mensen wil bepalen.

Bemoediging

In de woorden uit het Marcus-evangelie, het verhaal van de zaaier, kun je misschien ook horen dat mensen zelf als het uitgestrooide zaad zijn. De zaaier bepaalt waar ze terecht komen, maar om te groeien en vrucht te dragen hebben ze vruchtbare grond nodig. De mensen die Jezus toespreekt, worden in de vertaling van de NBV aangeduid als een 'enorme menigte'. Letterlijk heeft het ook de betekenis van een 'ongeordende menigte', misschien een 'zootje ongeregeld'? Kan er uit dit zootje iets goeds voortkomen? Zo gelezen heeft de tekst een bemoedigend karakter. Gun mensen vastigheid, goede grond, en ze bloeien op en dragen vrucht. Het vijfde vers van Psalm 126 past mooi bij deze bemoediging 'Zij die in tranen zaaien, zullen oogsten met gejuich'.

Gedachte

Uw liefdevolle blik, God, bevrijdde Zacheüs en Matteüs van de slavernij van het geld; de overspelige vrouw en Magdalena van het zoeken naar geluk enkel en alleen in de geschapen dingen; deed Petrus wenen na zijn verloochening, en verzekerde de berouwvolle dief dat hij naar het paradijs zou gaan.

Vrij naar tekst paus Franciscus



Paulus als flexwerker?

Lezingen Handelingen 9:26-31, Psalm 22:26-28.30-32, Johannes 15:1-8.

Elke vergelijking gaat mank. Ook die nu gemaakt gaat worden: Paulus als flexwerker. Paulus was immers voor zijn inkomen niet afhankelijk van wat de gelovigen hem schonken. Hij verdiende zijn geld als tentenmaker (Handelingen 18:3). Toch deed Paulus naar alle waarschijnlijkheid een aantal ervaringen op die flexwerkers van vandaag kunnen herkennen. Hij geeft zijn vaste plek binnen de geestelijke instituties in Jeruzalem op om een onzeker bestaan binnen de christelijke gemeenschappen tegemoet te gaan. Deze stap is opmerkelijk, want hij stond diezelfde gelovigen aanvankelijk nog naar het leven (Handelingen 8:1-3; 9:1-2). De start binnen die gemeenschap gaat dan ook met veel weerstand gepaard. Paulus blijft het beste van hemzelf geven. Hij spreekt vrijuit. Als het gevaarlijk wordt, moet hij naar Tarsus. Barnabas blijft zijn lijntje naar de gemeenschap. Die blijft zijn roeping zien. Na enige tijd haalt Barnabas hem daar op en dan begint een bestaan dat gaat van project naar project, van stad naar stad. Dat bestaan is zijn roeping (Handelingen 9:15-16). Maar dat betekent niet dat er alleen maar superleuke uitdagingen op zijn pad komen. Lijden in de vorm van ziekte, gevangenschap en tekorten zijn ook zijn deel. Zzp'ers van nu zullen het herkennen: het is prachtig 'eigen baas' te kunnen zijn en je dromen na te jagen. Maar aan dat bestaan zit ook een donkere kant, zeker in tijden van crisis of ziekte. Waar haal je dan je kracht vandaan?

Verbondenheid

Het evangelie wijst een weg met het beeld van de wijnstok en de wijnranken. Het gaat om de noodzaak verbonden te zijn. Ook een mens die 'eigen baas' is, heeft verbonden-

heid nodig: die met collega's en klanten, die met zijn eigen roeping en die met de missie in het bedrijf of in de opdracht zelf. In de nieuwe situatie op de arbeidsmarkt lijkt me dat een grote opgave voor overheid, werkgevers en werknemers. Kan het werk in verbondenheid gedaan worden?

De woorden in het evangelie van deze dag komen uit de afscheidsrede van Jezus. Met de vergelijking van de wijnstok wil Jezus Zijn volgelingen op het hart drukken dat ze, als hij er niet meer is, toch met hem verbonden kunnen blijven. Hun voedsel zijn zijn woorden (Johannes 15:7). Die zijn vol van Geest. Alle voeding komt door de wijnstok naar de ranken. Alle goddelijke inspiratie komt via Jezus naar zijn leerlingen. De fysieke verbondenheid gaat plaats maken voor een verbondenheid in de Geest. Maar een geestelijk leven betekent niet een zweverig bestaan. Integendeel. In Johannes 13 was de voetwassing de inleiding tot de afscheidstoespraak. Toen zei Jezus dat zijn volgelingen ook zo moesten doen. Kort na de toespraak volgen Jezus' lijden en dood, zijn uiterste daad van liefde (Johannes 18-19). Goddelijke liefde stroomt van de Vader naar de Zoon, en van de Zoon naar het hart van zijn volgelingen. Zijn volgelingen brengen het de wereld in en het krijgt de vorm van dienstbaarheid en zelfgave, opdat het Rijk van God vorm kan krijgen.

De ervaring van Paulus op de weg naar Damascus is een moment waarin heel Jezus' boodschap in één bliksemschicht aan hem geopenbaard wordt (Handelingen 9:3-9). Die ervaring wordt de drijvende kracht in al zijn inzet voor de opbouw van de kerk. Daarnaast wordt dat ene moment iets

om op terug te grijpen als het lijden zich aandient: dit is mijn hoogste roeping en daarvoor ben ik bereid pijn te verduren.

Dat geldt ook voor ons, moderne lezers. Jezus' woorden moedigen ons aan te leven in onderlinge verbondenheid en bij te dragen aan het Rijk van God. We beseffen daarbij dat Gods Rijk groter is dan onze menselijke maat. Dat kan mensen vertrouwen geven, zelfs als ze te maken krijgen met onzekerheid in werk, te weinig waardering, onbeschaamd gebruik van tijd en talent of een onvervulde hoop op een vast contract.

Gebed

Here God,
Geen donkerheid meer!
Verlicht ons met uw Geest.
Geen slavernij!
Dat uw Woord ons bevrijde.
Geen ongelijkheid!
Wij willen menselijkheid bouwen.

Niet meer.
Hier zijn wij, vrouwen en mannen,
bereid uw Koninkrijk te dienen,
een betere wereld.

Vrij naar litanie Wereldraad in Busan



een hachelijke 'onderneming'

Lezingen Spreuken 6:1-11 (Psalm 67, Marcus 4:26-34)

Spreuken 6 op dankdag lezen heeft wel iets van een hachelijke onderneming als je het betreft op de actuele flexibilisering van werk. De openingsverzen zijn in het licht van de toename van tijdelijke contracten en flexwerk meteen al goed voor gefronste wenkbrauwen: 'Borg staan voor een ander, dat moet je niet willen! Het is een knellende band, waar je meer last dan voordeel van hebt.' Het wordt klaarblijkelijk ook niet gezien als bevorderlijk voor het arbeidsethos van degene voor wie je borg staat, want die wordt in één adem door in vers 6 'luiaard' genoemd.

Lezen we hier een soort van Bijbelse onderbouwing voor verdere flexibilisering van werk en een pleidooi voor het beëindigen van vaste verbanden op de werkvloer? Moeten wij dan niet verantwoordelijk voor elkaar willen zijn als het gaat om een stukje geborgenheid en zekerheid in ons leven en dus ook op de werkvloer?

De mier als flexwerker?

De mier is in dit verband een spannend beeld dat de Spreukendichter introduceert. Mieren ogen dan misschien wel als flexwerkers die los en zelfstandig hun werk kunnen doen, in de praktijk blijkt samenwerken de aard van deze beestjes te zijn en leven ze zeer gericht op elkaar. Dat doen ze ook als het gaat om de zorg voor wat klein, kwetsbaar en afhankelijk is: de larven. Dat wordt ook wel 'gezamenlijke broedzorg' genoemd. Dat zouden we nu juist een vorm van 'borg willen staan voor' kunnen noemen. Daardoor kan uit de larf een mier komen die straks op eigen benen kan staan en een waardevolle bijdrage kan leveren aan de hele mierenkolonie. Mieren zijn dus meer dan een verzameling individuen. Elke mier

heeft wel zijn eigen plek binnen het geheel, maar wat iedere mier afzonderlijk doet is een wezenlijk onderdeel van het geheel. Met elkaar vormen ze een eenheid en worden ze ook wel aangeduid als een 'superorganisme'. Een mooi beeld voor de participatiesamenleving waaraan we met elkaar bouwen.

'Wijsheid'

'Ga naar de mieren, luiaard, kijk hoe ze werken en word wijs.' Het zijn beroemde woorden, die zomaar verkeerd verstaan kunnen worden, zeker als hun 'wijsheid' niet goed begrepen wordt. De oproep is niet om een overijverig wezentje te worden. Mieren weten wanneer ze aan de bak moeten, zoals ze ook weten wanneer ze hun rust kunnen nemen. In de zomer zijn ze druk als een baasje, in de winter niet. Wijs ben je dus, als je weet te onderscheiden wanneer het waar op aankomt.

Voor de Spreukendichter ligt de focus dus niet enkel op het werk dat gedaan moet worden, maar evenzeer op de rust die je nodig hebt om goed te kunnen functioneren. Het is een spannende vraag hoe die rust gerealiseerd kan worden in een arbeidsmarkt die door de voortgaande flexibilisering steeds onrustiger wordt. Voor menig flexwerker zal 'rust' vooral ook de onrust zijn van geen werk hebben en daarmee onzekerheid over de toekomst en niet of minder mogelijkheden hebben om zelf aan die toekomst te bouwen.

Dankbaar

In hoeverre speelt oog voor die rust en bestaanszekerheid een rol als het gaat om flexibilisering van werk? In een nieuwsitem over mensen met een nulurencontract werden twee mensen erop gewezen dat zij al-



lang recht hadden op een vaste aanstelling. Dat wisten ze zelf niet, maar ze vonden het ook lastig om daarover te beginnen bij hun baas. Ja, ze voelden zich speelbal in het arbeidsspel, maar wat konden ze eraan doen? De angst om het werk dat ze nu nog hadden te verliezen, was te groot. De impact van werkonzekerheid op een mensenleven is groot. Zou je binnen een participatiesamenleving niet mogen verwachten dat dit gezien wordt en dat het dus onderkend wordt dat de huidige realiteit van flexibilisering van werk op gespannen voet staat met het ideaal dat iedereen volwaardig participeert?

De tekst in vers 9 'wanneer kom je uit je bed?' klinkt buiten de context van de mierenkolonie al snel verwijtend. Maar in die context klinkt ze juist als de uitnodigende oproep van 'doe je mee, want we kunnen het niet zonder jou'. Als dat ook de uitnodi-

gende roep van de participatiesamenleving wordt, dan is het iets om dankbaar voor te zijn. Dankbaar daarvoor dat je gemist wordt en niet als overbodig geworden tijdelijke kracht aan de kant kan worden geschoven.

Om adem

Neem van mij mijn onrust,
het jagen door de tijd,
het piekeren, de zorgen,
de onmacht en de spijt.

Neem van mij mijn twijfel,
het rusteloze gaan,
het steeds weer zoveel moeten,
het nooit genoeg gedaan.

Geef mij van jouw stilte ...

Fragment tekst Margreet Spoelstra

Eén op vijf heeft probleem

Werknemers met een variabele arbeidsduur werken vaak in de handel, het transport en de horeca. In iets mindere mate geldt dat ook voor werknemers met een tijdelijk contract. Relatief veel zzp'ers werken in creatieve beroepen, de landbouw, de bouw, de zakelijke diensten en de overige diensten. Van relatief veel werknemers met een kortdurend tijdelijk contract is de sector waar zij werken niet bekend; dit zijn vooral uitzendkrachten.

Naar leeftijd vormen de jongste en oudste categorieën uitschieters. Van de werkenden onder de 25 jaar werkt 70% flexibel. Onder de 55- tot 65-jarigen werkt 22% flexibel, onder de 65-plussers zelfs 55%. Naar opleiding hebben laag opgeleiden (met ten hoogste een vmbo-diploma) beduidend vaker flexibel werk dan middelbaar opgeleiden (havo-, vwo- of mbo-niveau) en hoger opgeleiden (hbo of wo). Laag opgeleide werknemers hebben ook vaker te maken met een variabele arbeidsduur. Daarnaast hebben zij ook vaker een kortdurend contract. Laag opgeleiden werken juist minder vaak als zzp'er.

Dagloners

Dat er nu zoveel onzekerheid op de schouders van zzp'ers terechtkomt, is ethisch onverantwoord. In de wetten in het Oude Testament wordt benadrukt dat er goed voor dagloners, een soort vroege zzp'ers, gezorgd moet worden, omdat het kwetsbare mensen zijn. Ze moeten hun loon snel krijgen en ze moeten eerlijk betaald worden. Hedendaagse werkgevers kunnen daarvan leren.

ds. Bas van der Graaf



Het woord flexibel heeft een positieve uitstraling. Het duidt op een karaktereigenschap of een situatie waarin iemand of iets zich goed kan aanpassen bij verandering. Flexibel zijn staat voor buigzaam zijn, soepel. Over het tegenovergestelde ervan, stijf en star, zijn we vaak een stuk minder enthousiast. Dat roept een beeld op van stuiten op beperkingen in plaats van zoeken naar mogelijkheden.

Over flexibel werk zullen veel mensen in eerste instantie ook positief denken. Werken met tijdelijke in plaats van vaste contracten levert vrijheid en ruimte op om werk op je eigen manier en tempo in te vullen. Je bent zelf veel meer regisseur van je eigen werk in plaats van overgeleverd te zijn aan de eisen en verwachtingen van een vaste werkgever. Dit rooskleurige scenario gaat echter maar voor weinig zzp'ers op. De meeste zzp'ers verkeren juist niet in de luxe positie dat zij het werk voor het uitkiezen hebben. De concurrentie op de arbeidsmarkt en de druk om genoeg inkomsten te vergaren beperken hen juist in hun vrijheid.

Van de generatie jongvolwassenen van deze tijd wordt nog wel eens gezegd dat zij last hebben van 'fomo', dat staat voor 'fear of missing out'. Dat houdt in voortdurend op scherp staan of je niet iets belangrijks of leuks mist. Of je wel op de juiste plek bent qua vrijetijdsbesteding, maar ook qua werk. De harde realiteit is dat deze houding geenszins vol te houden is als het gaat om werk. De voortdurende onzekerheid die flexibel werk met zich meebrengt kan een angst tweebrengen die je lam kan leggen in plaats van dat ze je energie en bewegingsvrijheid geeft.



Vergelijk het met het positieve beeld van vrijheid dat het werken op flexplekken doorgaans oproept. Je zit niet vast aan een werkplek. Je kan zelf bepalen waar en hoe je je werk doet. De praktijk is evenwel een stuk weerbarstiger. Het werken op flexplekken vraagt ook om een aanpassingsvermogen dat niet alleen energie geeft maar ook veel energie kan vragen. Veel jongvolwassenen zijn zich niet bewust van deze kwetsbare kant van flexibel werk, omdat ze überhaupt nog niet veel werkervaring hebben. Hier ligt een belangrijke opdracht voor ouders en verzorgers, kerkelijke jongerenwerkers, het onderwijs, de politiek en werkgevend en werknemend Nederland.