

---

De rekening van 10 jaar flexibele arbeidsmarkt: 42,5 miljard euro

# ‘De maatschappelijke schade van 10 jaar doorgeslagen flex’



14 maart 2021

---

**Het is al enige tijd duidelijk dat de inkomens van Nederlandse werkenden de afgelopen jaren maar mondjesmaat stegen.<sup>1</sup> De economie groeide wel, maar het grootste deel van die welvaart kwam terecht bij bedrijven. Een belangrijke oorzaak daarvan is de flexibilisering van de arbeidsmarkt, zo stelde De Nederlandsche Bank eerder.<sup>2</sup> Flexwerkers krijgen volgens de bank de laagste beloningen. Uit nieuwe berekeningen van de FNV blijkt om hoeveel geld dit gaat: flexwerkers lopen jaarlijks miljarden mis. Van 2010 t/m 2019 liep dat bedrag op tot ruim 42,5 miljard euro.**

Tijdens de drie kabinetten van premier Rutte is de flexibilisering van de Nederlandse arbeidsmarkt snel toegenomen. Vlak voor de coronacrisis hadden bijna 2 miljoen Nederlandse werkenden een flexibel contract – 33% meer dan in 2010. De groei van flexcontracten heeft allerlei negatieve sociale en psychologische gevolgen. Maar het werkt ook door in de beloning van mensen. In 2019 rekende het CBS al uit dat werknemers met een flexcontract 7 procent per uur minder verdienen dan vaste medewerkers met dezelfde achtergrondkenmerken.<sup>3</sup> Uit onze berekeningen blijkt dat flexwerkers in Nederland sinds 2010 daardoor al zo'n 42,5 miljard euro aan inkomen, premies en pensioenopbouw zijn misgelopen, waarvan ruim 8,8 miljard aan werkgeverspremies voor sociale zekerheid en pensioenen. Als gevolg daarvan liep de overheid meer dan 12 miljard euro aan loonbelasting mis. Wanneer de politiek niet ingrijpt zullen deze bedragen de komende jaren hard doorgroeien.

## EEN GROEIEND AANTAL FLEXWERKERS

De groei van het aantal flexwerkers past in een trend die sinds het begin van deze eeuw gaande is. Lange tijd dachten politiek en werkgevers dat een flexibele arbeidsmarkt goed zou zijn voor de economie. Alles werd dynamischer en onvoorspelbaarder, en dus moesten mensen daar maar in meebewegen, zo luidde het credo. Samen met het geloof in loonmatiging vormde het sinds de jaren negentig een van de pijlers onder de Nederlandse arbeidsmarkt. Die matige lonen en flexibele mensen zouden zorgen voor een winstgevend bedrijfsleven. En dat zou uiteindelijk goed zijn voor iedereen.

Het resultaat mag er wezen: tussen 2003 en 2018 groeide het aantal flexwerkers van 1,1 miljoen naar bijna 2 miljoen. Natuurlijk zijn de verschillen binnen deze groep groot. Zo bedoelen we met de term 'flexwerkers' mensen met een uitzend-, payroll-, oproep- of tijdelijk contract. Zelfstandigen worden in deze groep niet meegeteld. Hun rechten en plichten verschillen onderling enigszins. Wat ze daarentegen onlosmakelijk delen is het feit dat hun zekerheden minder zijn dan die van hun collega's met vaste arbeidsovereenkomsten.

---

<sup>1</sup> Bezemer, D. (2020). Een land van kleine buffers. Amsterdam: Uitgeverij Pluim.

<sup>2</sup> DNB, 2018, Flexibilisering arbeidsmarkt gaat gepaard met dalende arbeidsinkomensquote.

<sup>3</sup> CBS, 2019, Loonverschil tussen flexibele en vaste werknemers.

## BELONINGSACHTERSTAND

Dat steeds meer mensen via een flexcontract werken raakt hun bestaanszekerheid. Het vergroot de onzekerheid en heeft daardoor allerlei negatieve sociale bijeffecten. Maar het raakt mensen ook simpelweg in hun portemonnee.

Ten eerste is de onderhandelpositie van mensen met een flexibel contract minder sterk. Bovendien gelden een deel van de collectieve afspraken niet – of in mindere mate – voor hen. Daardoor lopen ze bijvoorbeeld pensioen of eindejaarsuitkeringen mis. Ook kan het zijn dat ze lager worden ingeschaald of langer in lagere schalen blijven hangen. Het vele in- en uitstromen uit werkloosheid kan doorgroei in salaris bovendien bemoeilijken.<sup>4</sup>

Een tweede factor is die van de werkloosheid zelf. De essentie van flexwerk is de overdracht van risico van de werkgever naar de werknemer. Wanneer werkzaamheden afnemen is het gemakkelijk de flexwerker te ontslaan of niet op te roepen. Het is dan ook logisch dat flexwerkers veel vaker werkloos zijn. Dit heeft naast het uurloon grote gevolgen voor hun totale (jaar)inkomen. Zo verdient een uitzendkracht op jaarbasis wel 40% minder dan een vergelijkbare collega met een vast contract.<sup>5</sup> Omdat we (helaas) niet goed kunnen onderscheiden welk deel van die werkloosheid gewild en ongewild is, laten we deze factor buiten beschouwing. Zo zijn er ook studenten die op bepaalde momenten bewust wel of juist niet werken. Hun daling in inkomen is in die perioden een eigen keuze. Het is wel van belang te vermelden dat onze cijfers daardoor nog 'gunstig' uitpakken voor de kosten van flex omdat de risico-overdracht van werkenden naar werkgevers hierin niet wordt doorberekend.

### *Gecorrigeerde beloningsverschillen*

In 2019 heeft het Centraal Bureau voor de Statistiek onderzoek gedaan naar de loonverschillen tussen vaste en flexibele werknemers.<sup>6</sup> De onderzoekers hebben daarbij geprobeerd zo goed mogelijk in kaart te brengen welk verschil in uurloon wordt verklaard door de arbeidsrelatie waarin iemand werkt. Dat doen ze door zo veel mogelijk te corrigeren voor andere factoren zoals leeftijd, opleidingsniveau en werkervaring. De resultaten laten daardoor de verschillen in beloning zien tussen iemand met een flexibele arbeidsrelatie en zijn of haar collega met precies dezelfde achtergrondkenmerken en een vast contract. Die beloningsverschillen gaan over het uurloon. Het risico op werkloosheid tussen deze twee personen is zoals gezegd niet meegenomen in de cijfers.

In deze beloningsverschillen tussen de flexwerker en de medewerker met het vaste contract kijken we naar het zogeheten 'uitgebreid loon'. Hiermee bedoelt het CBS het uurloon inclusief incidentele beloningen en (overwerk)toeslagen. Kijkend naar de gecorrigeerde verschillen in het uitgebreid uurloon, komt het CBS tot de volgende percentages voor de verschillende categorieën flexwerkers.

---

<sup>4</sup> DNB, 2020, Instroom jongere werknemers en flexwerkers drukt de loongroei.

<sup>5</sup> CBS, 2016, inkomenspositie flexwerkers.

<sup>6</sup> CBS, 2019, Loonverschil tussen flexibele en vaste werknemers.

TYPE FLEXCONTRACT	BELONINGSVERSCHIL UITGEBREID UURLOON T.O.V. VAST
Tijdelijk met uitzicht op vast	< 10%
Tijdelijk >1 jaar	< 9%
Tijdelijk <1 jaar	< 17%
Uitzendkracht	< 15%
Inval- oproepkracht	< 5%

De gecorrigeerde verschillen in uurloon betekenen bijvoorbeeld dat een uitzendkracht gemiddeld 15% minder verdient dan zijn of haar collega van dezelfde leeftijd, met hetzelfde opleidingsniveau en dezelfde werkervaring die hetzelfde werk doet. Voor elke euro die de vaste medewerker verdient, ontvangt de uitzendkracht 85 eurocent.

#### Uren per contractvorm per jaar

Deze gecorrigeerde beloningsverschillen stellen ons in staat de stap te zetten naar de verschillen op nationaal niveau. Daarvoor kijken we per flexconstructie naar het aantal werkenden, het aantal gewerkte uren, het gemiddelde bruto uurloon per flexconstructie en het vastgestelde beloningsverschil. De optelsom van deze factoren laat zien wat het gat is tussen de uitgekeerde beloning en de beloning voor datzelfde werk wanneer het was uitgevoerd door mensen met een vast dienstverband. In onderstaande tabel laten we deze berekening voor het jaar 2019 zien. Vervolgens tonen we de uitkomsten uit dezelfde som voor 2010 – 2019. Voor elke berekening hanteren we de uurlonen zoals die waren in 2016.<sup>7</sup>

2019	AANTAL WERKENDEN	UURLOON FLEX	UREN PER WEEK	VERSCHIL	BELONINGSVERSCHIL
Tijdelijk met uitzicht op vast	374.000	18,40	12.161.000	< 10%	€ 1.292.849.422,22
Tijdelijk > 1 jaar	148.000	15,85	4.146.000	< 9%	€ 337.958.228,57
Tijdelijk < 1 jaar	182.000	11,57	4.227.500	< 17%	€ 520.944.128,92
Uitzendkrachten	254.000	15,10	7.590.500	< 15%	€ 1.051.775.400,00
Variabele uren/oproepkrachten invalkrachten	920.000	10,01	14.373.500	< 5%	€ 393.773.380,00
<b>Totaal</b>	<b>1.878.000</b>		<b>42.498.500</b>		<b>€ 3.597.300.559,71</b>

Tabel: berekening 2019

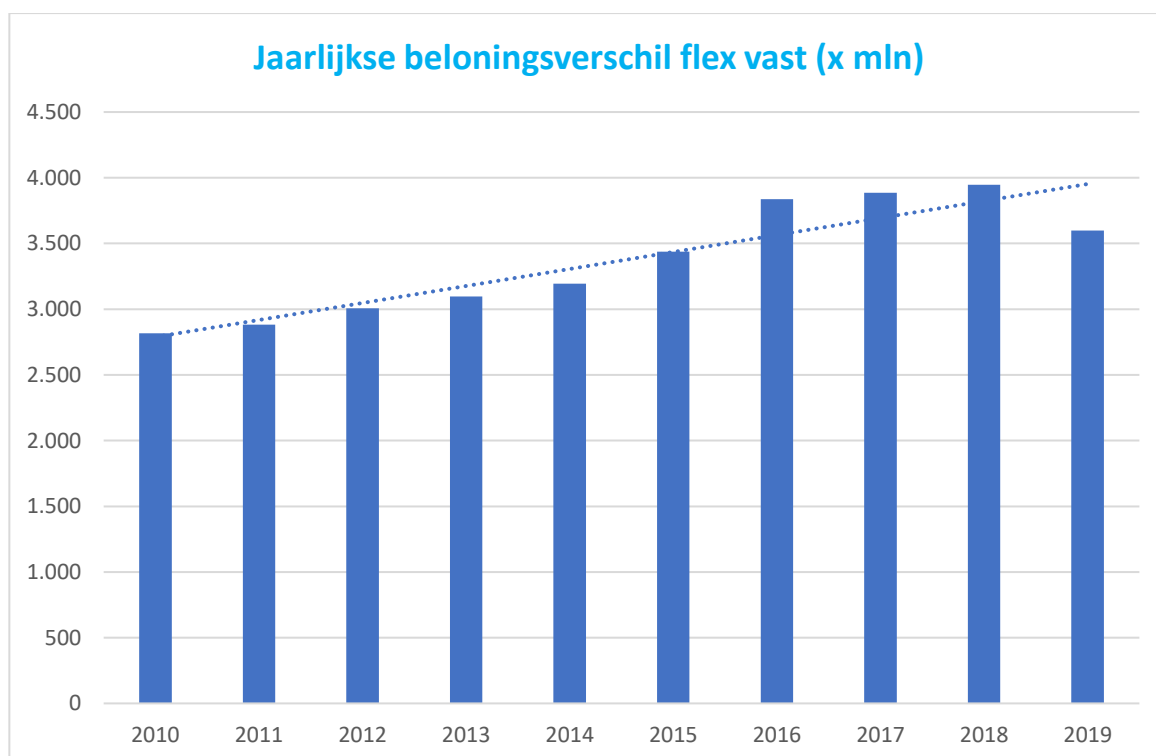
Jaar	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
mln	2.816	2.883	3.007	3.097	3.194	3.439	3.838	3.887	3.946	3.597

Tabel: misgelopen bruto beloning per jaar.

<sup>7</sup> Gegevens zijn niet goed voor elk jaar beschikbaar. Op deze manier voorkomen we vergelijkingsproblemen.

### Misgelopen beloning

Wanneer we kijken naar de rekening van flex zien we deze door de jaren oplopen. Dat is ook logisch: met het groeien van het aantal flexwerkers groeit ook de totale beloningsachterstand. Sinds het aantreden van het eerste kabinet Rutte in 2010 is het totale bedrag opgelopen tot een duizelingwekkende 33,7 miljard euro, omgerekend ruim 19 duizend euro per flexwerker. Dat laat tegelijkertijd zien dat wanneer een nieuw kabinet weigert op te treden op de arbeidsmarkt, de kosten de komende jaren alleen nog maar verder op zullen lopen, met naventante gevolgen voor pensioenen en sociale zekerheid.



Grafiek: jaarlijkse beloningsachterstand flexwerkers.

### Doortellende achterstand als er niet wordt ingegrepen

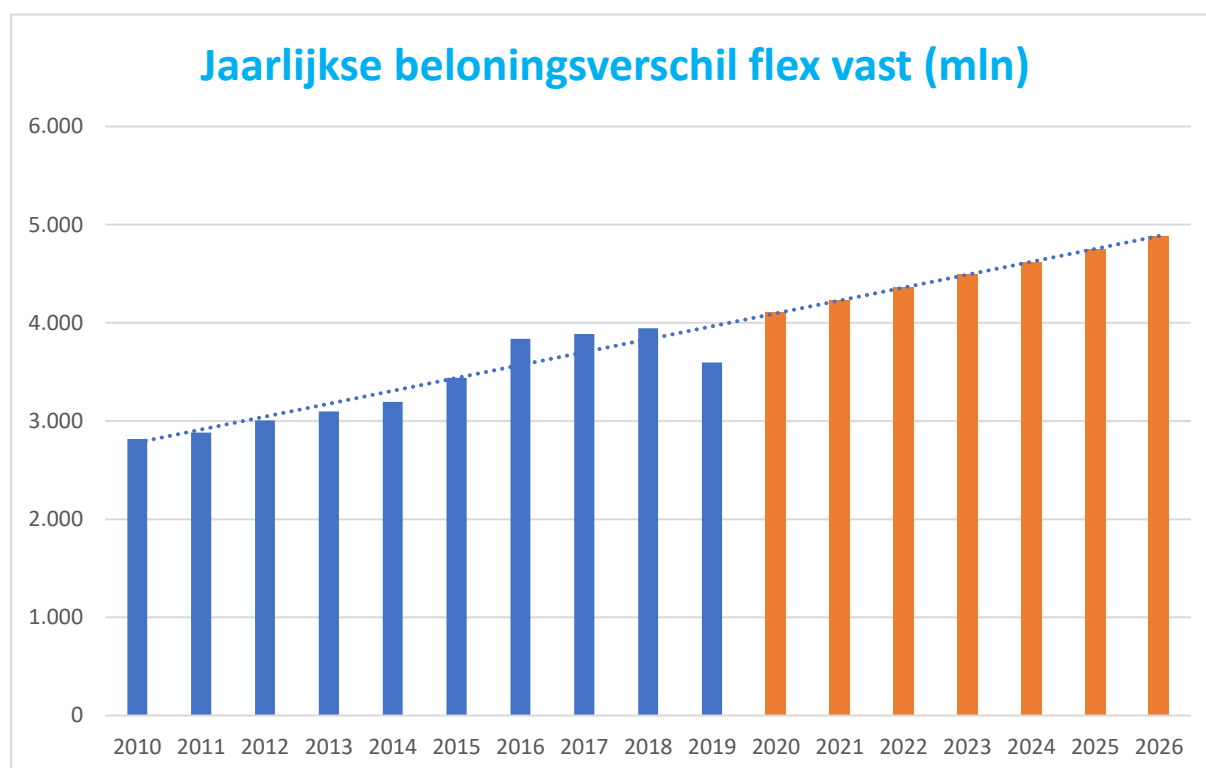
Tot op heden is de groei in het aantal flexcontracten niet tot stilstand gekomen. De invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans in combinatie met de toenemende arbeidsmarktkrapte hadden een positief effect kunnen hebben. Maar met het uitbreken van de coronacrisis staan de seinen op rood voor een stabilisatie op de arbeidsmarkt. Ook na de vorige crisis zagen we hoe terughoudend werkgevers waren met het bieden van vaste dienstverbanden. We hebben geen reden om aan te nemen dat dit de komende jaren anders zal zijn. Het risico bestaat daarom dat de flexibilisering onverminderd doorzet als een volgend kabinet niet ingrijpt.

Niemand kan de toekomst voorspellen. Maar als een volgend kabinet niet ingrijpt is het prima voor te stellen dat de ontwikkeling zich net zo kan doorzetten als de afgelopen tien jaar. Om een beeld te krijgen wat dat flexwerkers zou kosten, kunnen we de ontwikkeling van het afgelopen decennium extrapoleren. Dit is geen raming maar een scenario. Wanneer we de trend voor de komende jaren doortrekken zien we dat het risico bestaat dat de gemiste inkomsten van flexwerkers aan het einde van de komende kabinetsperiode oplopen tot 4,8 miljard euro per jaar.

Jaar	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
------	------	------	------	------	------	------	------

€ mln	4.107	4.236	4.365	4.494	4.623	4.752	4.881
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Tabel: gemiste bruto beloning flexwerkers extrapolatie trendlijn.



Grafiek: ontwikkeling gemiste bruto beloning flexwerkers. Oranje is extrapolatie als het kabinet niet ingrijpt en de trend van de afgelopen tien jaar door zou zetten.

## DALENDE WERKGEVERSLASTEN EN BELASTINGINKOMSTEN

De misgelopen inkomsten voor werkenden zijn slechts één kant van het verhaal. De consequentie van achterblijvende beloning is dat deze groep werknemers ook minder premies en belasting afdraagt. Een deel van het misgelopen inkomen zou via die weg zijn teruggevallen aan de overheid. Dit is om meerdere redenen problematisch.

Ten eerste zet het de opbrengst van de inkomstenbelasting onder druk. Die belastinginkomsten zijn broodnodig om publieke voorzieningen op peil te houden. Nu valt die niet-afgedragen belasting terug als overtollige winst waar de samenleving niet mee geholpen is. Ten tweede is het mogelijke gevolg daarvan dat de belastingdruk op de groep werknemers met een vast contract zal toenemen. Om de overheidsinkomsten toch stabiel te houden zullen zij voor een groter deel van de afdracht verantwoordelijk worden. Dit zet ook hun besteedbare inkomens uiteindelijk onder druk.

Het is daarom goed om een beeld te krijgen van de gevolgen van misgelopen beloning voor de Nederlandse schatkist. Dat kunnen we schatten door de misgelopen beloningen van de verschillende groepen flexwerkers te vergelijken met de marginale belastingdruk – het percentage inkomstenbelasting dat iemand over elke extra verdiende euro betaalt – over hun beloning. Daaruit blijkt dat als gevolgen van de achtergebleven beloning de Nederlandse schatkist ongeveer 12 miljard euro aan loonbelasting misliep.

Jaar	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
x mln	1.028	1.050	1.094	1.157	1.188	1.282	1.393	1.419	1.443	1.248

Tabel: misgelopen jaarlijkse inkomstenbelasting.

### Werkgeverslasten

Naast de misgelopen inkomstenbelasting zijn werkgevers ook verplicht om pensioen- en sociale premies af te dragen over het betaalde loon. Met elke euro die minder aan een flexwerker wordt betaald, blijven ook deze premies achter. Op basis van de gemiddelde werkgeverslasten schatten we dat over de periode 2010 t/m 2019 dit misgelopen bedrag is opgelopen tot ruim 8,8 miljard euro. Wie deze bedragen meerekent komt op een totaalbedrag van 42,5 miljard euro aan misgelopen beloning en afgedragen premies voor flexwerkers.

### SYSTEEMRISICO: EEN VOOR ALLEN, ALLEN VOOR EEN

Het feit dat veel flexwerkers voor hetzelfde werk door de jaren heen duizenden euro's mislopen is in zichzelf onrechtvaardig. Dat is al reden genoeg om het te willen stoppen. Maar zelfs wie daar ongevoelig voor is moet inzien dat de arbeidsmarkt ook een serieus risico begint te vormen voor de stabiliteit van de gehele economie. De groep mensen met (problematische) schulden en weinig buffers is inmiddels aanzienlijk. Dat betekent dat in geval van een schok of crisis een grote groep in korte termijn in de problemen kan komen, met alle gevolgen van dien. We ervaren dit in de coronacrisis aan den lijve. In zeer korte termijn moesten we voor zzp'ers middels de TOZO een soort basisinkomen moeten optuigen. Het is niet voor niets dan de Algemene Rekenkamer aan het einde van 2020 de noodklok luidde: een miljoen werkenden dreigt snel in de problemen te komen omdat ze minder dan 1.000 euro achter de hand hebben.

### NIET MEEGENOMEN: ONTDUIKING EN VERDIENMODELLEN

De rekening van 10 jaar flexibele arbeidsmarkt loopt dus op tot tientallen miljarden. Het is belangrijk te benadrukken dat dit alleen het gedeelte vertegenwoordigt dat we daadwerkelijk kunnen zien in de cijfers. Zoals gezegd telt het risico op werkloosheid hierin nog niet mee.

Wat hier bovendien nog niet meetelt zijn de effecten van misbruik van flexibele dienstverbanden. Dan bedoelen we die plekken waar via constructies moedwillig beloning en/of premies wordt omzeild, bijvoorbeeld door het gebruik van schijn-zzp'ers. De praktijk leert dat dit helaas nog altijd veel voorkomt. De afgelopen jaren liep FNV tegen zaken aan bij Uber, Temper en Deliveroo. Dit gaat om grote bedragen. Zo blijkt bijvoorbeeld uit berekeningen van FNV-Handhaving & Naleving dat platformbedrijven in Nederland dankzij het gebruik van schijnconstructies in staat zijn tot bijna 100 miljoen euro per jaar aan sociale zekerheid te ontduiken.

Zo bezien is de rekening van tien jaar flexibele arbeidsmarkt zoals gepresenteerd in deze notitie een 'conservatieve' benadering. Veel verborgen kosten tellen we niet mee in de 42,5 miljard. Dat is op zichzelf een alarmerende constatering.

# OPLOSSINGEN

De problemen op de arbeidsmarkt verdienen heldere oplossingen. Deze analyse laat nogmaals zien hoe belangrijk het is om zo snel mogelijk hiermee aan de slag te gaan. Zodat er een eerlijke arbeidsmarkt komt voor iedereen. Waar iedereen kan rekenen op zekerheid, zeggenschap en een leefbaar loon. Die doorgeslagen flexibilisering kan alleen worden aangepakt via een samenhangend pakket aan maatregelen dat de positie van werkenden versterkt.

Dat begint met het verzekeren van een zeker contract voor iedereen. We maken het overzichtelijk. Net als in de aanbeveling van de commissie Borstlap moet de arbeidsmarkt terug naar drie vormen: je bent in dienst, hebt een uitzendcontract of een werkovereenkomst als zzp'er. Alleen voor piek en ziek zetten we uitzendkrachten in; bij structureel werk hoort een vast contract. Voor gelijk werk krijg je gelijk loon, ongeacht welk contract zodat er geen concurrentie is op arbeidsvoorwaarden.

## 1. IEDEREEN EEN ZEKER CONTRACT

Bij structureel werk hoort een vast contract. Voor gelijk werk krijg je gelijk loon, ongeacht welk contract. Om dat te bereiken, is een aantal maatregelen nodig die in samenhang zorgen voor een eerlijke arbeidsmarkt:

- Uitzenden is voor piek en ziek
- Oproepcontracten en nulurencontracten worden afgeschaft
- We maken een einde aan alle trucs en schijnconstructies waardoor werkenden te weinig betaald krijgen.

## 2. MINIMUMLOON NAAR 14 EURO PER UUR

Het wettelijk minimumloon (WML), de AOW en het sociaal minimum zijn te laag. Het WML is ver achterop geraakt bij het gemiddelde inkomen. Werkers halen er het eind van de maand niet mee. Daarom willen wij een WML van 14 euro per uur en een verhoging van de gekoppelde uitkeringen.

## 3. VERBETER DE SOCIALE ZEKERHEID

Als deze crisis iets heeft laten zien, is dat we de sociale zekerheid moeten verbeteren. Wie niet kan of niet meer hoeft te werken zou zich geen zorgen over het inkomen moeten maken. In deze onzekere tijden moeten we daarom zorgen voor goede vangnetten. De kortdurende ww moet verlengd worden. We willen een regelvrije bijstand en sociaal ontwikkelbedrijven om mensen met een arbeidsbeperking aan werk te helpen.

In het '[11-puntenplan voor een socialer Nederland](#)' presenteert FNV 11 voorstellen voor een nieuw kabinet. De verdere uitwerking van onze oplossingen voor de arbeidsmarkt zijn [hier](#) te vinden.