

Beste Wouter,

Afgelopen week hoorde ik van je Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB). Het doel? Werkenden meer zekerheid bieden. Nou, daar teken ik voor! De enige constante in mijn carrière is tijdelijkheid. Negen jaar geleden studeerde ik af van mijn hbo-opleiding HRM. Sindsdien heb ik alleen maar flexcontracten gekregen, nooit langer dan één jaar. Het enige wat ik na negen jaar werken heel goed kan, is solliciteren. Daar ben ik héél goed in geworden. Het is altijd leuk om ergens goed in te zijn, maar deze skill zou ik graag inruilen voor zekerheid.

Er wordt altijd gezegd dat mijn generatie graag flexibele contracten wil, dat is niet waar. Wij willen geen vast contract om 40 jaar bij dezelfde baas te werken, maar om zekerheid te hebben. Op mijn dertigste heb ik namelijk nog niets op kunnen bouwen. Mijn ouders hadden op deze leeftijd wel een koophuis, een auto en een klein kind. Ik heb een veel te duur appartement, heb me sinds mijn studie niet meer kunnen ontwikkelen en krijg stress van die constante onzekerheid. Daarom was ik reuze benieuwd naar jouw oplossingen voor de doorgeslagen flexibilisering.

Ik ben dit weekend eens gaan lezen wat er precies in jouw wet staat. En daar raak je me een beetje kwijt, ik snap niet hoe de voorgestelde wet mij meer zekerheid gaat bieden. Misschien kan jij het me uitleggen?

Zo kan een werkgever straks blijkbaar weer drie jaar lang tijdelijke contracten aanbieden in plaats van twee jaar. Een jaar extra in de draaideur van flexcontracten voor mij en vele anderen. In 2013 is geconcludeerd dat drie jaar niet werkt, dus werd de periode teruggebracht naar twee jaar. Maar nog steeds krijgen mijn generatiegenoten en ik geen vaste contracten. Wat heeft het dan voor zin om er weer drie jaar van te maken?

Waarom gebruiken werkgevers eigenlijk flexcontracten? Niet alleen om piek en ziek op te vangen helaas. De voornaamste reden is om kosten te besparen, een flexwerker verdiend gemiddeld namelijk 30% minder dan iemand met een vast contract. Wat mij betreft ziet de flexwerker die de risico's draagt dat ook terug in haar portemonnee, een flextoeslag ofzo. Op deze manier worden werkgevers gestimuleerd om meer zekerheid te bieden en kunnen werknemers een toekomst opbouwen.

Je hebt goed gezien dat ook beschikbaarheid een groot probleem is. Werkgevers verlangen van mensen met oproepcontracten dat ze constant beschikbaar zijn, maar als het puntje bij paaltje komt, worden mensen weer naar huis gestuurd of helemaal niet opgeroepen. Bedoel je met je maatregel voor oproepkrachten dat je ook loon ontvangt als je beschikbaarheid opgeeft? Dat klinkt goed, ik hoor namelijk van mensen in mijn omgeving dat ze soms pas 's avonds laat horen dat ze de volgende dag moeten werken. De meesten zullen ja zeggen, want het geld hebben ze nodig om de huur te kunnen betalen en soms wordt er ook van je geëist dat je ja zegt. Zou het ook niet mooi zijn als je een steeds hogere toeslag krijgt hoe later voor aanvang je extra wordt opgeroepen? Dan pak je die 24/7 beschikbaarheid pas echt aan.

In mijn omgeving zijn er heel veel mensen die last hebben van de doorgeslagen flexibilisering. Allemaal jonge mensen die een toekomst willen opbouwen. Een toekomst die nu on hold staat. Wil je zekerheid voor werkenden écht aanpakken? We gaan graag met je in gesprek om onze verhalen te vertellen en samen naar nog betere oplossingen te kijken. Kunnen we voor de zomer nog langs komen?

Groet, Susan