

# Tussenbaan wordt langzaam salonfähig

Omstreden contract van vier of vijf jaar moet gat dichten tussen flexcontract en vaste aanstelling

Johan Leupen  
Amsterdam

KLM-topman Pieter Elbers roerde vorige week een hypergevoelig landelijk thema aan, door publiekelijk te pleiten voor de invoering van een vijfjaarscontract in de cao voor zijn grondpersoneel. Vooral werknemers die veel fysiek zwaar werk doen, zouden zo vanaf dag één de prikkel voelen om zich duurzaam inzetbaar te houden en voor te bereiden op hun volgende carrièrestap. Ze ontvangen daar ook scholingsbudget voor.

De grootste vakbond FNV brandde het plan onmiddellijk af uit angst voor landelijke navolging. Elbers zou morrelen aan de basiszekerheden van oudere, laagbetaalde werknemers. De bond schoof zijn landelijke coördinator arbeidsvoorwaarden naar voren die de 'tussenbaan' van KLM uitlegde als de zoveelste aanval op de kwetsbare verworvenheden van het vaste contract, de zoveelste uitwas van 'doorgeslagen flex'.

Ondanks de kritiek bewijst het KLM-voorbeeld dat de tussenbaan anno 2018 langzaam aan accepté begint te worden als een antwoord op de Nederlandse onbalans tussen het te vluchtige, onzekere flexcontract en het muurvaste contract voor onbepaalde tijd. Veelzeggend is dat werkgeversorganisatie AWWN in 2018 voor het eerst 'langdurige tijdelijke banen' in cao's promoot. De supermarktbranche ging in 2017 al aan de slag met vierjaarscontracten voor caissières en vakkenvullers.

Het debat is al jaren gaande. Econome Barbara Baarsma pleitte in 2014 al voor de brede invoering van vijf- of tienjaarscontracten. 'Je moet expliciet maken dat je met één of twee carrières niet meer toe kunt', zei ze destijds tegen het FD. Werknemers moeten volgens haar de noodzaak voelen hun weerbaarheid te vergroten om te voorkomen dat ze vastroesten. 'Die prikkel wordt nu alleen gevoeld als mensen werkloos dreigen te worden.'

Een jaar geleden werd haar herhaalde pleidooi nog weggehoond door toenmalig minister Lodewijk Asscher (Sociale Zaken). Een vijfjaarscontract voor iedereen staat gelijk aan een 'gifpil voor de middenklasse', schamperde hij. Baarsma zou de plank 'totaal, maar dan ook totaal misgeslagen' hebben. Ook bij de werkgevers klonken nog niet zo lang geleden bedenkingen bij het ondermijnende psychologische



Vijfjaarscontract moet werknemers stimuleren zich bij te scholen.

FOTO: HOLLANDSE HOOGTE

## Contract voor vijf jaar

**E**r bestaat geen wettelijke belemmering voor een vier- of zelfs twintigjaarscontract. Het huidige arbeidsrecht bepaalt wel dat een keten van achtereenvolgende tijdelijke contracten bij één werkgever maximaal twee jaar mag duren, maar de duur van het eerste contract is niet gemaximeerd.

Gaan werknemer en werkgevers daarna samen verder, dan gebeurt dat in de vorm van onbepaalde tijd. Strikt genomen hoeft een bedrijf er dus ook geen afspraken met vakbonden over te maken om deze variant aan te bieden in de cao. De tussenbaan vergt ook een vooruitziende blik van de werkgever; die zit wel voor de afgesproken duur vast aan de werknemer, en tussentijds ontslag moet via de rechter. Cijfers over hoeveel vijfjarige contracten er al zijn afgesloten zijn niet beschikbaar.

effect van zo'n vijfjaarsbaan op de arbeidsbevolking.

Het huidige kabinet staat veel gunstiger tegenover meerjarige arbeidscontracten met scholingsplicht en vrijstellingen; een betere balans tussen vast en flex is een speerpunt in het regeer-

akkoord. Het CDA betoogde in zijn verkiezingscampagne al dat er meer ruimte moest komen voor meerjarige contracten. 'Ik denk dat veel jongeren liever een vijfjarig contract hebben, dan na twee jaar ontslag', zei Kamerlid Pieter Heerma in 2016.

Ook de gematigde vakbond CNV voelt er wel iets voor, mits werkgevers voldoende garanties geven voor opleidingsbudget. Wel waakt de bond voor een al te toegeeflijke opstelling. 'Je moet dit per situatie bekijken', zegt voorzitter Piet Fortuin van CNV Vakmensen. 'Dit kan een oplossing zijn in sectoren waar heel veel flexwerkers jaar in, jaar uit worden rondgepompt. Een landelijke uitrol zoals de AWWN voor ogen heeft, zien wij niet zitten en een wet of kabinetsbemoediging ook niet. Dit onderwerp hoort aan de cao-tafels.'

De tussenbaan kan een geschikt middel zijn om werknemers te dwingen na te denken over de toekomst, mits de voorwaarden op orde zijn, zegt wetenschapper Aukje Nauta, verbonden aan de Universiteit Leiden en gespecialiseerd in duurzame inzetbaarheid. Invoering van het vijfjaarscontract kan volgens haar een gezonde ontwikkeling zijn voor veel overheidsinstanties en vergrijsde bedrijven, waar flex en vast botsen. 'Sommige vaste werknemers zijn er vastgeroest en bewegen niet meer. Flexwerkers houden de zaak draaiende. Zonder dat ze recht hebben op een kerstpakket.'

Vijf jaar is volgens Nauta lang genoeg om een hypotheek te krijgen, en 'kort genoeg om ontwikkeling te stimuleren', mits er

voldoende middelen voor vrijgemaakt worden. Nauta betreurt het dan ook dat FNV het idee zo snel afschiet. 'Dit stelt beide partijen in staat te bepalen: wil ik gehuwd blijven of niet? Wil je een gezonde arbeidsmarkt, dan horen daar dit soort experimenten bij.' Dat gebeurt nog te weinig, zegt Nauta. 'Ik kom veel directies en hr-afdelingen tegen die het boeiend vinden en vervolgens niets durven.'

Dat ziet ook cao-adviseur Henk Strating, die in 2014 al eens in besloten kring met onder anderen Nauta en werkgeverslobbyist Hans Biesheuvel filosofeerde over de tussenbaan. Strating vindt de felle reactie van FNV 'tekenend voor diens dwarse houding'. 'Dit kun je niet afdoen als doorgeschoten flex. Dit is een zeer milde vorm.' Hij verwacht dat het voorbeeld van KLM navolging krijgt in andere sectoren.

Voorzitter Reinier Castelein van vakbond De Unie neemt een afwachtende houding aan. Zijn vrees is de massale invoering van de tussenbaan als ordinaire kostenmaatregel, en hij vindt het in het geval van KLM nog onvoldoende concreet welke scholingsagenda het bedrijf er precies aan koppelt. 'Dit is misschien een uitkomst voor jonge vakkenvullers, maar niet voor dertigers die moeten zorgen voor kinderen en ouders.'