

## Vroeger vielen de vrouwen erbuiten, nu de laagopgeleiden

*Lessen uit de invoering van de Wet flexibiliteit en zekerheid,  
vijftien jaar na dato*

ANNEMARIEKE NIEROP

Strak in het pak en vol trots stonden de acht voormannen van PvdA, VVD, D66, SGP en CU begin oktober 2013 naast elkaar bij de presentatie van het zojuist gesloten begrotingsakkoord. Mariëtte Hamer en Agnes Jongerius – beiden al jaren nauw betrokken bij het arbeidsmarktbeleid – constateren achter de schermen met genoeg dat de maatregelen die werknemers beschermen naar voren zijn gehaald terwijl de verkorting van de ww-duur uitgesteld blijft tot 2016. Maar de discussie over onze arbeidsmarkt is wel erg smal geworden, vinden ze.

Net als nu bestond de Nederlandse arbeidsmarkt vijftien jaar geleden uit een groep ‘insiders’ en een groep ‘outsiders’. Na de oliecrises in de jaren zeventig was het aantal flexibele arbeidsrelaties langzaam toegenomen, een proces dat zich versnelde in de jaren negentig, vooral doordat steeds meer vrouwen gingen werken. En net als nu vond eigenlijk iedereen het onwenselijk dat een bepaalde groep werknemers (destijds vooral vrouwen, nu vooral laagopgeleiden en jongeren) eindeloos bleef hangen in tijdelijke, slechter betaalde en onzekere werksituaties. De oplossing werd gevonden in de Wet flexibiliteit en zekerheid, die in 1999 werd ingevoerd.

Het optimisme binnen de PvdA over deze wet was groot. Uitzendkrachten en deeltijdwerkers werden ‘normale’ werknemers; hun loon werd min of meer gelijkgetrokken met dat van vaste krachten en ze bouwden eindelijk ook scholings- en pensioenrechten op. Het gebruik van flexibele arbeidsrelaties werd beter gereguleerd en tegelijkertijd werd de flexibiliteit vergroot door een uitbreiding van het maximaal aantal aaneengesloten tijdelijke contracten en de maximale duur waarvoor deze konden worden afgesloten.

Was het wrang genoeg juist deze wet die ervoor zorgde dat de flexibilisering van de arbeidsmarkt uiteindelijk is doorgeslagen, kun je je afvragen, en wat staat er nog overeind van de verworvenheden van destijds? De breuklijnen lig-

gen nu anders dan toen: deeltijdwerkers met een vast contract horen bij degenen met veel zekerheden, en de groep flexibelen bestaat nu vooral uit mensen die eeuwig op tijdelijke contracten werken en zelfstandigen zonder personeel aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Mariëtte Hamer en Agnes Jongerius hebben de invoering van de Wet flexibiliteit en zekerheid van dichtbij meegemaakt, respectievelijk als Tweede Kamerlid en als bestuurder bij de FNV. Een vraaggesprek over de manier waarop grote hervormingen op de arbeidsmarkt vorm kunnen krijgen, over de samenwerking tussen vakbeweging, werkgeversorganisaties en politiek, en over werkende armen, eeuwig flexibelen, onverzekerde zelfstandigen en een nieuwe generatie jongeren die de arbeidsmarkt betreedt.

*De Wet flexibiliteit en zekerheid bestond uit een hele reeks wijzigingen in de wetgeving voor de arbeidsmarkt en socialezekerheidsvoorzieningen. Het was een grote hervorming. Hadden jullie destijds het idee met baanbrekende zaken bezig te zijn?*

Agnes Jongerius: ‘We gaan uiteindelijk de cao’s en wetgeving aanpassen aan wat er in de werkelijkheid allang aan de hand is, dat gevoel hadden we bij de vakbond. We wilden van deeltijdwerkers volwaardige werknemers maken, we wilden flexwerk fatsoenlijk regelen en we wilden ook bij vast werk de interne flexibiliteit bevorderen. Onze wetgeving en ons socialezekerheidsstelsel waren te zeer gebaseerd op een fulltimewerknemer met een vast dienstverband. Als je bijvoorbeeld in het streekvervoer zeggenschap wilde hebben over je werktijden, dan moest je fulltime gaan werken. Deeltijders werden ingedeeld waar de gaten in het rooster zaten.

De wet is in 1999 aangenomen, maar het sociaal akkoord is van 1996, en de discussie binnen de vakbond barstte begin jaren negentig al los. Karin Adelmund zat toen nog bij de FNV en leidde deze discussie. Wat betekent economische zelfstandigheid? Moeten we een TUT-regeling, een tijdelijke uittredregeling, hebben als tegenhanger van de VUT-regelingen die vooral door mannen in de mannenberoepen werden gebruikt? Met dat soort vragen hielden we ons bezig.

Het is heel uitzonderlijk dat we in Nederland uiteindelijk hebben geregeld dat hoeveel uren je ook werkt, voltijds of in deeltijd, je in beide gevallen een volwaardige werknemer bent. Daarin lopen we nog steeds voor op veel

andere Europese landen. Die afspraken zaten trouwens niet in het sociaal akkoord of in de Wet flexibiliteit en zekerheid, maar werden geregeld in dezelfde stroom beleidswijzigingen.

Karin Adelmund is daarna overgestapt naar de PvdA en Lodewijk de Waal heeft de onderhandelingen over flex en zekerheid gedaan. Destijds zat ik nog bij de Vervoersbond en daar vroegen we ons soms wel af wat Lodewijk de Waal eigenlijk aan het doen was. Ingewikkeld vonden we bijvoorbeeld de omslag die er toen is gemaakt om uitzendwerk in het vervolg als volwaardig werk te beschouwen. Daarbij is ook het uitzendverbod voor vrachtwagenchauffeurs gesneuveld en uiteindelijk ook dat voor bouwvakkers – sectoren waarin uitzendwerk tot dan toe verboden was. Maar omdat de discussie over wat er moest veranderen op de arbeidsmarkt al een tijd liep, en omdat we er ook successen mee haalden – met de erkenning van deeltijdwerk bijvoorbeeld – zagen we dit als het sluitstuk van het uitgangspunt dat je al het werk als volwaardig werk moet willen regelen.’

Mariëtte Hamer: ‘Binnen de Partij van de Arbeid vond de discussie plaats in de periode tussen het sociaal akkoord in 1996 en de wetgeving in 1999. We spraken niet alleen over arbeid en de flexibiliteit van arbeidsrelaties, het ging voor het eerst ook over arbeid en zorg, en over zorgverlofregelingen. Het inzicht kwam dat mensen niet hun hele leven bij één baas hoefden te werken, dat ze ook moeten kunnen overstappen, en dat ze zich dus moeten kunnen scholen. De onderwerpen die we bespraken waren veel breder dan het wetgevingstraject – we stelden onszelf ook de vraag of we straks nog wel allemaal fulltime zouden werken en speelden met het idee van een basisbaan voor iedereen. We hadden zeker het gevoel met iets revolutionairs bezig te zijn.

Karin Adelmund zette als Tweede Kamerlid binnen de PvdA de discussie voort die ze bij de vakbond was begonnen, samen met het partijbestuur en met Ad Melkert, die toen minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid was. We speelden scenario’s na hoe de sociale zekerheid zich zou ontwikkelen; ik herinner me een acteur die elke keer als een ander soort minister-president opkwam. We trokken in koppeltjes het land in, gingen alle afdelingen af. Het ging niet alleen over arbeid in brede zin, de debatten waren ook aanleiding om na te denken over de vraag wat nu de kern is waar de PvdA zich mee bezig moet houden. Emancipatie stond daarbij

centraal. Zo kwam in 1998 bij de start van Paars II ook de wetgeving rond kinderopvang op gang.’

*De Wet flexibiliteit en zekerheid werd ingevoerd in een tijd van economische bloei. Had de wet er destijds kunnen komen als er sprake was geweest van een recessie?*

Jongerius: ‘Dat de wet er kwam, is eerder de spiegelzijde van het grote optimisme dat er heerste tijdens Paars I dan een gevolg van de economische bloei eind jaren negentig. Onder Paars hadden we het gedeelde inzicht dat het heel makkelijk was om allemaal in ons eigen schuttersputje ons eigen gelijk te bewijzen, maar dat we ook konden kijken of we elkaar konden vinden en gezamenlijk stappen vooruit konden maken. De discussie rond flex en zekerheid paste bij het Paarse levensgevoel, het enthousiasme van Paars I. Het initiatief van het sociaal akkoord kwam van de sociale partners, maar met ruggensteun van het kabinet. Er was gepaste euforie over het akkoord, van alle kanten. Wat wellicht ook meespeelde, was dat onder leiding van Frits Bolkestein de adviesplicht van de SER net was afgeschaft. Werkgevers- en werknemersorganisaties wilden daardoor heel graag laten zien dat ze wel degelijk problemen konden oplossen.’

Hamer: ‘Het had inderdaad veel met Paars te maken. Voor het eerst sinds 1918 was er een kabinet zonder christendemocraten. Ik herinner me vooral dat we met een heel vrolijk debat bezig waren. Er was grote behoefte aan vernieuwing en modernisering.’

*De zekerheid die de wet beloofde te bieden – een vast contract na een periode van tijdelijke contracten – gaat voor heel veel mensen niet op. In Nederland is de doorstroom van tijdelijk werk naar vast werk vanaf 1999 sterk afgenomen.<sup>1</sup> En sinds de crisis begon in 2008 is die tendens nog meer versterkt. Een deel van de flexkrachten wisselt tijdelijk werk af met een bijstandsuitkering. Bovendien bleek de toename van het flexwerk over het geheel genomen niet meer banen op te leveren. Daarbij komt dat de Wet flexibiliteit en zekerheid is gericht op uitzendkrachten en oproepkrachten, terwijl een groeiend deel van de flexibele arbeidskrachten tegenwoordig bestaat uit tijdelijke krachten,*

*payrollers en zzp'ers. De Wet flexibiliteit en zekerheid biedt voor grote groepen mensen dus onvoldoende of zelfs geen zekerheid en er is veel flexibele arbeid die buiten de wet valt. Wanneer begonnen jullie de lacunes van de wet te zien?*

Hamer: 'Het idee dat er ook grenzen zitten aan die flexibiliteit, dat is wel zo'n beetje gekomen bij de start van het kabinet-Balkenende IV, met de discussie over het ontslagrecht. In de Tweede Kamer drong toen bij ons het besef door dat het niet nog flexibeler moest worden. Dat sloeg op een gegeven moment om naar het inzicht dat de flexibiliteit echt uit de hand aan het lopen was.

Een aantal van die flexregelingen is misbruikt, of is anders gebruikt dan voorzien. Daar willen we paal en perk aan stellen. Wat destijds een heel vrolijke discussie was, is een sombere discussie geworden. Kijk naar jongeren die op flexcontracten werken: die zijn bang dat als het flexwerk wordt ingeperkt, ze straks helemaal niets meer hebben. Als ze in plaats van drie jaar nog maar gedurende twee jaar aaneengesloten tijdelijke contracten mogen hebben, staan ze eerder op straat, is hun angst.'

Jongerius: 'Het gevoel van euforie is eigenlijk toch redelijk kort na de invoering van de wet al gekeerd. Dat zal ook te maken hebben met de klap die we in 2002 kregen toen de internetbubbel barstte. Geleidelijk aan werd duidelijk dat Amerikaanse toestanden ook in Nederland waren doorgedrongen. Rond 2007 begon de FNV met acties met portretten van werkende armen en kwamen ook de eerste acties rond de arbeidsomstandigheden en de beloning van schoonmakers op gang.'

*Bij de implementatie van de Wet flexibiliteit en zekerheid hadden de sociale partners ruimte om per sector in de cao-onderhandelingen afwijkende afspraken te maken.<sup>2</sup> Deze zijn vooral gemaakt met betrekking tot de periode die er tussen twee contracten mag zitten, zonder dat deze contracten gelden als opeenvolgend (de ketenbepaling). In de flexwet was deze periode vastgesteld op drie maanden, maar op sectorniveau werd die periode soms verkort, waardoor bijvoorbeeld in de horeca mensen eindeloos op flexibele contracten konden blijven werken. Daar stonden natuurlijk toezeggingen van de werkgevers tegenover. Hebben deze afspraken achteraf gezien uitgekapt in het voordeel van medewerkers in vaste dienst, ten koste van de flexkrachten?*

Jongerius: 'De Wet flexibiliteit en zekerheid was een van de eerste akkoorden waar zo nadrukkelijk in werd bepaald dat cao-partijen via driekwart dwingend recht – dus als ze niets regelen, geldt de wet, maar als ze zelf een aanvullende regeling maken, dan geldt die regeling – konden afwijken van de wet. En als je mij nu vraagt waar het later is ontspoord, dan is het volgens mij precies op dit punt: het feit dat er in heel veel onderhandelingen uitruilen zijn ontstaan bij bijvoorbeeld de ketenbepalingen. Op die manier kon soms een eindeloze reeks tijdelijke contracten worden aangeboden, in ruil voor een beetje meer loon of iets rond de pensioenregeling.

De ratio achter zo'n bepaling van driekwart bindend recht is natuurlijk om maatwerk te kunnen leveren op sectorniveau. Maar het feit dat werkgevers in sommige cao's werknemers eindeloos tijdelijke contracten konden aanbieden, mede goed gevonden door de vakbeweging, dat is nooit de bedoeling geweest. Pas achteraf werd zichtbaar wat iedereen in zijn eigen cao's voor afspraken aan het maken was. Dat is de niet-fraaie kant van de cao-onderhandelingen: als je bepaalde zaken aangeboden krijgt, en de vaste krachten zitten vooraan op je ledenvergaderingen en de flexwerkers behoren niet tot degenen waar je dagelijks mee spreekt, dan werkt er een hoop zwaartekracht een bepaalde richting op. Daarmee is het verschil tussen vast en flex veel groter geworden dan nodig was.'

*Ligt een belangrijke oorzaak van de enorme toename van flexibel werk niet ook in de verplichting van werkgevers om werknemers bij ziekte hun loon door te betalen, vanaf 1996 één jaar en vanaf 2004 twee jaar?*

Hamer: 'Bij het begrotingsakkoord in oktober van het kabinet met D66, CU en SGP – het akkoord waar nog geen goede naam voor is – is afgesproken om te onderzoeken of die verplichting om loon door te betalen bij ziekte niet toch terug moet met één jaar, omdat zo langzamerhand iedereen dit als een bezwaarlijk punt is gaan zien. Met name kleine ondernemingen ervaren de verplichting tot loondoorbetaling als een ongelooflijk risico bij het in dienst nemen van een werknemer, meer nog dan het ontslagrecht.'

Jongerius: 'Het is, denk ik, goed om te onderzoeken of het anders kan. Maar ik herinner me ook nog de periode voordat deze maatregel gold. Bij een

werknemer die langer ziek was, werd simpelweg een ruitertje in de agenda gezet wanneer hij de wao in zou gaan, zonder dat de werkgever verder iets deed om de werknemer toch weer aan het werk te krijgen. De druk om mensen erbij te houden die is ontstaan met de verplichte loondoorbetaling bij ziekte, die is absoluut positief.

*De Wet flexibilisering en zekerheid lijkt te zijn ingehaald door de tijd. Is na bijna vijftien jaar een nieuwe grote hervorming nodig, een hervorming die verder gaat dan het sociaal akkoord dat dit jaar werd gesloten?*

Hamer: ‘We begonnen vijftien jaar geleden met het bieden van meer flexibiliteit. Nu zitten we in een slingerbeweging terug. We moeten hoog nodig een aantal zaken repareren. Met de afspraken die dit kabinet heeft gemaakt komen er meer zekerheden voor flexwerkers: minder tijdelijke contracten, ook gewoon een opzegtermijn, ook een ontslagvergoeding (de transitievergoeding). De vraag is of wat we nu doen de afsluiting is van een cyclus, of het begin van een nieuwe cyclus. Waarschijnlijk is het beide.

In die zin hebben dit soort hervormingen natuurlijk wel met de economische situatie te maken; het is niet toevallig dat we in een periode van crisis meer bescherming aan het regelen zijn. Het valt te hopen dat als we straks uit de crisis komen, er weer ruimte komt om na te denken hoe de arbeidsmarkt zich zal gaan ontwikkelen, hoe mannen en vrouwen zich daarop positioneren, wat er verandert in de arbeidsverhoudingen. Niemand zal meer zijn leven lang bij één baas blijven; wat betekent dat? In sommige periodes willen mensen meer of minder werken; wat betekent dat? De hele discussie van doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd, scholing, opleiding tijdens de loopbaan – daar hebben we het nu allemaal niet over, maar dat is wel nodig.

Met de opkomst van de zelfstandigen zonder personeel is het heel erg snel gegaan. Een paar jaar geleden was de heersende gedachte nog dat mensen het recht hebben om zelfstandig ondernemer te willen zijn. Maar nu veel van die ondernemers geen opdrachten meer hebben, wordt het een heel zorgelijke situatie. Die discussie kan opnieuw omslaan op het moment dat het economisch herstel intreedt. Toch zul je al de vraag of zzp'ers in het socialezekerheidsstelsel moeten kunnen meedraaien niet meer weg krijgen.

Dat er voor deze groep ook een pensioenopbouw mogelijk moet zijn, dat zij ook bepaalde socialezekerheidsrechten moeten hebben, daar zullen de komende tijd zeker wetsvoorstellen voor komen.’

Jongerius: ‘Net als in de jaren negentig bij de discussie over het in één arbeidsbestel brengen van vaste medewerkers, deeltijders en flexwerkers, is er nu alle aanleiding om vaste werknemers, mensen op tijdelijke contracten en zzp’ers onder de paraplu van één arbeidsbestel te brengen. Maar wil je dat met een beetje vertrouwen doen, dan moet het een wat lichtvoetiger tijd zijn dan het nu is.

Ik maak me bijvoorbeeld grote zorgen over de vraag wat er gebeurt als straks de bouw weer aantrekt: zal dat ooit weer een sector worden met gewone werkgevers- werknemersverhoudingen, of wordt daar blijvend een heel grote taartpunt ingevuld door zelfstandigen? Dat is voor die mensen volgens mij hartstikke leuk op het moment dat ze 27 zijn en topfit, maar wat minder geslaagd als ze 42 zijn en hun eerste rugklachten beginnen te krijgen, laat staan als ze 53 zijn en ook hun eerste knieklachten krijgen.

En in de zorgsector moeten we ons afvragen wat we willen dat alfa-hulp voor soort werk is. Zoals we het er ook over moeten hebben wat het eigenlijk betekent dat een groep mensen niet meer voor een arbeidsorganisatie wil werken en liever zelfstandig ondernemer is. Als die mensen dat doen omdat ze al dat werkoverleg bij de thuiszorginstellingen zat zijn, dan zegt dat ook iets over die organisaties.

Ik moet vaak denken aan het boek van Frits Spangenberg over de “grenzeloze generatie”. Van de huidige 15 tot 25-jarigen zegt 70 procent zichzelf een geweldige leider te vinden. Dat vind ik leuk. Bijna geen van hen zegt als hoofdmotivatie te hebben om iets goeds te doen, om zichzelf weg te cijferen ten behoeve van anderen. Wat natuurlijk wel spannend wordt als je straks heel veel mensen in de zorg nodig hebt. Al deze jongeren die groot zijn geworden met sociale media, komen te werken in arbeidsorganisaties die hiërarchisch zijn ingesteld. Als je van die generatie bent, snap je niet dat je de vragen die je hebt niet ogenblikkelijk aan de CEO kunt stellen; dat je niet op dat niveau van gelijkwaardigheid kunt communiceren. De botsingen die gaan ontstaan in arbeidsorganisaties, daar kan ik mij enorm op verheugen. Je zult maar net veertig zijn en denken: nu ben ik eindelijk uit het uitvoerende werk en



mag ik ook leiding geven, en dan komt er een lichtung binnen die helemaal geen leiding wil hebben. Ook dat zal een reden zijn om na te denken hoe arbeidsorganisaties in elkaar moeten zitten.

Hetzelfde geldt voor de discussie over kleinschalige zorg, burgercollectieven als de Thomashuizen en kleine ouderencoöperaties. Die ontstaan omdat burgers niet in van die heel grote organisaties ondergebracht willen worden. Maar zomaar zeggen dat we massaal inzetten op kleinschaligheid is niet slim. Want ik wil ook graag organisaties waar lager opgeleiden kunnen werken – en die werken vaak goed in een heldere structuur. Er zijn dus vele redenen om over de organisatie van arbeid na te denken. En toch moeten nu eerst de uitwassen van de flexwet ingedamd worden. Dit is de tijd waarin je zandzakken voor de deur moet zetten. Het gaat met een groep mensen echt mis op dit moment.’

*Is het verstandig om de vakbonden ook in de toekomst veel ruimte te geven om op sectorniveau af te wijken van nationale wetgeving? Weegt het maatwerk dat daarmee geleverd kan worden op tegen het risico dat de vakbond de belangen van degenen die zij direct vertegenwoordigt (de leden die vaak een vast contract hebben) zwaarder laat wegen dan die van zzp'ers en tijdelijke krachten?*

Jongerius: ‘Het is van groot belang dat cao-onderhandelaars de verantwoordelijkheid nemen om de gang van zaken in de sector te laten aansluiten op de arbeidsmarkt. Dus ze moeten die afspraken kunnen maken. Het zou de eer van de vakbond te na zijn als die bevoegdheid bij cao-onderhandelaars wordt weggehaald. Ik vind wel dat er veel beter gecoördineerd moet worden welke afspraken gemaakt worden. Leg het als vakbond ook maar uit waarom je in de media, in de horeca, in de verblijfsrecreatie, in het onderwijs afspraak x, y of z maakt. Dat de vakbeweging vooral de vaste kern organiseert, dat is bijna zo oud als de vakbeweging zelf. Maar het besef dat we de mensen met een vast contract niet kunnen beschermen als we de flexibele schil niet ook beschermen, dat zit wel bij iedereen goed tussen de oren.’

*Bestaat niet het risico dat ook bij nieuwe wetgeving de werkgevers weer andere constructies zullen vinden om arbeidskrachten goedkoop en flexibel in te kunnen zetten? En is het bovendien wel reëel om oplossingen te zoeken op nationaal niveau, in een Europa met open grenzen?*

Jongerius: 'Water loopt altijd naar het laagste punt, maar dat kan geen reden zijn er niets aan te doen, dan wordt het laagste puntje steeds lager. Meer dan in de jaren negentig is er nu de notie van arbeidsmigratie. Wat buitenlandse arbeidskrachten aangaat, hebben wij steeds de discussie gevoerd onder de noemer "op de werkplek zou er geen verschil moeten zijn". Niet tussen mannen of vrouwen, niet tussen jongeren en ouderen, en het zou ook niet uit moeten maken wat voor nationaliteit je hebt. Gelijk werk, gelijk loon. Natuurlijk zijn er altijd mensen die bezwaar maken als het over buitenlandse arbeidskrachten gaat, maar mijn ervaring is dat je de discussie in de juiste richting kunt kantelen als je haar terugbrengt tot de boodschap dat het ook in ons belang is dat Poolse vrachtwagenchauffeurs en Roemeense betonvlechters en uitbeenders hetzelfde betaald krijgen als wij. Sterker nog: juist de vakbeweging is een groot voorstander van wet- en regelgeving op Europees niveau, ter bescherming van de grondgedachte dat alle werknemers fatsoenlijk beloond moeten worden. Als we een vrij verkeer van personen hebben op Europees niveau, dan horen daar ook verkeersregels bij. Internationaal maakt de vakbeweging zich hier hard voor.'

Hamer: 'Je kunt problemen natuurlijk steeds minder nationaal oplossen. Niets voor niets geeft minister Lodewijk Asscher aan met andere landen te willen samenwerken bij het aanpakken van problemen op de arbeidsmarkt. Het denken over Europa en over onze arbeidsmarkt loopt opvallend parallel. Vijftien jaar geleden oordeelden we veel positiever over open grenzen, terwijl er nu tot en met D66 kanttekeningen bij worden gemaakt. Ook wat dit onderwerp betreft zitten we in een wat sombere periode. Maar ik ben ervan overtuigd dat als de economie aantrekt, dat ook weer vrolijker wordt. Dit is een periode waarin je de defensie op orde brengt, maar uiteindelijk gaat de boel toch weer verder in beweging, dat kun je niet tegenhouden. Misschien wordt het nationale niveau over tien jaar wel een heel ander niveau, en wordt de regio belangrijker aan de ene kant en Europa belangrijker aan de andere kant.'

## NOTEN

1. Ruud Muffels, 'Flexibilisering en de toegang tot de arbeidsmarkt', in: *TPEdigitaal, Flexibiliteit en zekerheid: een nieuwe balans*, 7 (2013) 4, p. 90. Zie ook: Paul de Beer, Ronald Dekker en Martin Olsthoorn, *Flexibilisering. De balans opgemaakt*, Amsterdam 2011, 82.
2. Zie voor een overzicht over afwijkingen van de flexwet op sectorniveau o.a. Trudie Schils en Hester Houwing, *Sectoral Variation in Collectively Agreed Employment Protection: Evidence from Dutch Flexicurity*, Kennisbank Sociale Innovatie, 2009.

