



Datum  
18 november 2016  
Ons kenmerk  
20161118/MP/cl

## **Brandbrief Race naar beneden - het komt niet vanzelf goed**

Geachte mevrouw Hamer,

We zien dat er een race naar beneden is ingezet in de Nederlandse samenleving. Werk moet steeds goedkoper en sneller. Er wordt niet meer geconcurrereerd op het beste product of de mooiste innovatie, maar vooral op prijs. Waarbij het speelveld waarop ook ondernemers moeten opereren diffuus en onzeker is. Dit zorgt voor grote druk op de lonen en arbeidsvoorwaarden met negatieve gevolgen voor de kwaliteit van werk en perspectief van steeds meer mensen. Via deze brandbrief slaan we alarm op basis van ervaringen van onze leden in een groot aantal sectoren; van de post tot de journalistiek, van de zorg tot de bouw. We laten zien hoe deze sectoren in een race naar beneden zijn beland. En we roepen werkgevers, overheid en andere betrokkenen op om samen met ons deze trend te keren, want het komt niet vanzelf goed!

Nederlanders behoren tot de top tien van de gelukkigste mensen in Europa. Tegelijkertijd zien we ook dat er een grote onderstroom van onvrede is. Mensen zijn bang dat hun kinderen het minder goed krijgen dan dat zij het hebben. Voelen zich niet gehoord of geloven niet meer dat het ooit nog beter zal gaan. Of zijn redelijk tevreden over hun eigen situatie, maar erg onzeker over wat de toekomst ze zal brengen.

Die onzekerheid is goed te begrijpen. Want de bedreigingen zijn talrijk en realistisch. Steeds grotere groepen zijn afhankelijk van onzekere banen om rond te kunnen komen. Banen die geen zekerheid bieden voor de toekomst. En voor de groep die nog een vaste baan heeft, lijkt de enige zekerheid die er nog is dat als ze die baan verliezen, ze onzekere banen tot hun pensioen aan elkaar mogen knopen. Tegelijkertijd ervaren veel mensen negatieve gevolgen van globalisering en digitalisering. Werk verdwijnt over de grens of wordt overgenomen door machines, terwijl de belofte van groei en nieuwe werkgelegenheid vaak aan de mensen die getroffen worden voorbij gaat. Steeds meer werkenden, niet werkenden en ondernemers ervaren dat ze in een race naar beneden zitten en zien geen perspectief hoe ze daar uit kunnen komen.

Die race naar beneden openbaart zich onder andere in een volstrekt doorgeslagen flexibilisering op de arbeidsmarkt. De Nederlandse vakbeweging heeft de doorgeslagen flexibilisering geagendeerd. Meer dan 1 op de 3 werknemers heeft een flexibel contract. Het woord flexibel klinkt positief. Flexibel betekent echter minimaal twee keer onzekerheid: onzekerheid over het inkomen en onzekerheid over hoe lang je nog werk hebt. Daarnaast heeft een deel van deze groep ook nog eens last van onzekerheid over de werktijden omdat zij per uur betaald worden.

De race naar beneden leidt ertoe dat werknemers elkaars concurrenten worden. Flexkrachten en zzp'ers tegenover vaste krachten en buitenlandse werknemers tegenover Nederlandse werknemers. De flexibilisering leidt ook tot een hogere werkdruk bij de vaste krachten en minder binding van de flexkrachten met het product of de dienst. De kwaliteit van diensten en producten staat dan ook in vele sectoren onder druk.

En steeds vaker dwingt deze race naar beneden ook de werkgevers die het beste met hun mensen voor hebben om te kiezen voor onzeker werk en zelfs ontwijkingsconstructies om maar te zorgen dat hun onderneming overleeft. Want door gaten in het speelveld worden ze gedwongen om via deze wegen te concurreren.

Uit de ervaringen van onze leden blijkt duidelijk waar die onzekerheid door veroorzaakt wordt: een doorgeslagen vrije markt die steeds vaker voor onnodige onzekerheid zorgt bij ondernemers en er toe leidt dat werkenden tegen elkaar uitgespeeld worden. Deregulering, globalisering en de toenemende marktmacht van grote bedrijven leiden tot veel hardere concurrentie waarbij werkenden én ondernemers de rekening betalen. Er is geen sprake meer van een gelijk speelveld met eerlijke regels. Door de onzekerheid is er onvoldoende ruimte voor ondernemers om ondernemingen zorgvuldig op te bouwen, wordt er minder geïnvesteerd - bijvoorbeeld in de scholing en ontwikkeling van werknemers - en krijgen werknemers minder zekerheid. Meer stabiliteit en zekerheid is noodzakelijk, want meer stabiliteit en zekerheid voor ondernemers betekent meer zekerheid voor werkenden.

We moeten aan de slag, want het komt niet vanzelf goed. Als we niks doen zullen steeds meer mensen perspectief verliezen en zal de kwaliteit van onze samenleving verder afnemen. Terwijl er genoeg mogelijkheden zijn om gezamenlijk aan de slag te gaan en werkenden én ondernemers meer perspectief te bieden. Wij roepen werkgevers op de problemen niet bij werknemers neer te leggen met verslechtingen van rechten en arbeidsvoorwaarden. Wij roepen werkgevers op de race naar beneden nu te stoppen en te kiezen voor een agenda van investeren, kwaliteit en een waardevolle samenleving zoals we die met elkaar in de afgelopen decennia tot stand gebracht hebben.

De gevolgen hebben we duidelijk in beeld, het formuleren van oplossingen zal veel lastiger zijn en daar hebben we elkaar voor nodig. Daarom roepen wij werkgevers, overheid en andere betrokkenen op om samen met ons aan de slag te gaan om tot voorstellen te komen hoe deze trend te keren. Hoe zorgen we weer voor een gelijk speelveld op de doorgeslagen vrije markt? Zodat werkenden én ondernemers niet door moordende concurrentie tegen elkaar worden uitgespeeld, maar samen kunnen bouwen aan nieuwe perspectieven voor Nederland. Gesprekken over nieuwe plannen voor de arbeidsmarkt hebben pas zin als we gezamenlijk die slag dieper maken en analyseren hoe we weer tot een gelijk speelveld komen, waar concurrentie op arbeid niet de norm is. Wij bepleiten dan ook niet tot deeloplossingen te komen per onderwerp, maar integraal te bekijken hoe we de gaten in het ongelijke speelveld kunnen dichten.

Dat gesprek moet hier in de SER gevoerd worden, maar ook met en door onze leden en de achterban van werkgeversorganisaties uit de verschillende sectoren. Want alleen dan zullen we oplossingen vinden voor de ervaringen die we in deze brandbrief schetsen. De komende tijd gaan wij in elk geval met onze leden aan de slag en de uitkomsten daarvan zullen we met u delen in de Raad, maar vooral ook daarbuiten.

Wij hopen dat u onze oproep serieus zult oppakken en met ons wilt werken aan nieuwe perspectieven voor onze samenleving.

## **Ervaringen**

In de **luchtvaart** zijn prijsvechters actief die hun kosten drukken via schijnconstructies. Een bedrijf als Ryanair zet zijn, in Nederland gestationeerde, werknemers op de Ierse payroll en behaalt daarmee een enorm kostenvoordeel. Terwijl het verdienmodel van het bedrijf in hoge mate geschoeid lijkt te zijn op een leest met als kenmerken: zelf betalen voor opleidingen, schijnzelfstandigheid, pay to fly, niet doorbetalen bij ziekte, onbeperkte beschikbaarheidsstelling zonder minimale garantie op te werken uren, enzovoort, enzovoort. Bij sommige maatschappijen van buiten Europa wreekt het zich dat er in de huidige luchtvaartverdragen geen voorwaarden staan over naleving van fundamentele arbeidsrechten. Maatschappijen als KLM ondervinden concurrentie van nieuwe maatschappijen uit het Midden-Oosten, die een heel andere maatstaf voor personeelsbeleid en mensenrechten hanteren. De internationale concurrentie op prijs leidt tot reorganisaties, met alle gevolgen van dien voor de werkdruk. Bovendien zijn er sterke aanwijzingen dat er sprake is van, naar Europese richtlijnen, ongeoorloofde staatssteun aan de maatschappijen uit de Golf-regio.

In het **afhandelen van vracht en passagiers in de luchtvaart** is er sprake van ver doorgesloten marktwerking. In de regel worden contracten om de paar jaar vernieuwd. Bij die contractbesprekingen sturen opdrachtgevers inmiddels mee in de spreadsheets die de kosten per ton of passagier bepalen. Bedrijven die 'zwarte cijfers' schrijven bestaan inmiddels nauwelijks meer. Dit leidt tot een enorme druk op de kosten voor arbeid en door de onzekere markt tot een enorme toename van tijdelijke arbeidscontracten of andere vormen van onzeker werk. Op tal van plaatsen is de flexibele schil de afgelopen jaren gegroeid tot boven de 50% en in een enkel geval zelfs tot 80%.

In de **bouwsector** is de concurrentie sterk prijs gedreven. De grotere bouwprojecten van de overheid, voornaamste aanjager van de sector, moeten Europees aanbesteed worden. Zo'n aanbesteding is een kostbaar en ingewikkeld proces dat een enorme druk op de prijzen heeft gecreëerd. Maar ook bij EMVI aanbesteding is goed mogelijk dat de aanbieder met de laagste prijs de opdracht krijgt. Deze ontwikkeling heeft mede tot gevolg gehad dat grote bouwondernemingen regiebedrijven zijn geworden. Daarmee zijn de vaste personeelskosten geminimaliseerd om te kunnen voldoen aan de financiële vereisten die inschrijving op grote bouwprojecten vergt. Op regie zijn winstmarges te halen en risico's te spreiden. Voor de uitvoering van bouwwerkzaamheden worden meerdere onderaannemers ingeschakeld, die op hun beurt gebruik maken van (schijn)constructies om de prijs van arbeid te drukken.

In de **waterbouw en de (wind)offshore** is een vergelijkbare ontwikkeling zichtbaar. Hierbij speelt ook dat buitenlandse concurrenten lagere prijzen aanbieden op basis van een business model dat zwaar leunt op onzeker werk en dus lagere loonkosten. Dit leidt er toe dat baggeraars en zeevarenden in vaste dienst worden ingeruild voor, via internationale payrollconstructies, ingehuurde krachten uit lage lonen landen die alleen betaald krijgen als zij daadwerkelijk varen en dus niet bij ziekte of als er even geen werk is.

Het **openbaar vervoer** in Nederland is geprivatiseerd om kosten te verlagen. De realiteit is dat nu busvervoer wordt aanbesteed voor de laagste prijs. De dienstregeling is bepaald, het te gebruiken materieel is bepaald, het aantal dienstregeling uren (DRU's) is bepaald. Gevolg: er wordt gesneden in personeelskosten, alle lucht wordt uit de werkroosters getrokken, de naleving van de cao komt onder druk te staan en de werkdruk neemt alsmear toe. De medezeggenschap wordt onder druk gezet om met roosters akkoord te gaan die niet aan de cao voldoen met als reden dat financieel niets anders mogelijk is. Door de verplichte aanbesteding zijn arbeidsvoorwaarden hét instrument geworden waarop OV-bedrijven elkaar beconcurreren. De marktwerking brengt met zich mee dat bedrijven zich volop bedienen van uitzendkrachten die soms jaren in onzekerheid blijven. Een gemiddelde aanbesteding kost een OV bedrijf al gauw €100.000,-. Wanneer per concessie vijf bedrijven inschrijven, wordt telkens een half miljoen aan OV-geld uitgegeven wat niet ten goede komt aan het openbaar vervoer.

De **schoonmaaksector** drijft op aanbestedingen. Vrijwel geen organisatie heeft immers nog eigen schoonmakers in dienst. Door aanbesteding wordt een schoonmaakbedrijf uitgekozen en in de praktijk gebeurt dat vooral op prijs. Vanwege wetgeving zijn schoonmaakcontracten kort, elke twee of drie jaar volgt een aanbesteding. De concurrentie in de branche is moordend, het aantal schoonmaakbedrijven is tussen 2007 en 2014 met 50% toegenomen. Omdat personeel de grootste kostenpost is, voelt men daar de gevolgen van de prijzenslag. In de schoonmaak-cao staat dat personeel mee overgaat naar de winnende partij wanneer er sprake is van een contractwissel. Dat geldt echter niet voor medewerkers die minder dan 1,5 jaar werkzaam zijn op het betreffende pand. Omdat verliezende bedrijven niet met “mensen willen blijven zitten” en winnende bedrijven liever eigen mensen plaatsen, geven bedrijven zoveel mogelijk kortdurende contracten. Het aanbestedingscircus heeft van inkomens- en werkzekerheid een enorme race-to-the-bottom gemaakt, wat niet alleen in de schoonmaak tot grote problemen leidt, maar bijvoorbeeld ook in het groenonderhoud en bij de afvalophalers.

Vergelijkbaar met de aanbestedingspraktijk in de Schoonmaak is het aanbestedingsbeleid in de **beveiligingsbranche**. Zo heeft een van de grootste aanbesteden partijen in de branche, de Luchthaven Schiphol de doelstelling om 20% te bezuinigen op de kosten voor de security checks. Deels worden die bezuinigingen gerealiseerd door innovatie, maar in hoge mate ook door het beperken van het inzetten van minder personeel. Dat leidt tot een hoge werkdruk voor de beveiligers met als gevolg vermoeidheid, afnemende alertheid en daarmee een toenemend veiligheidsrisico. Het heeft er daarnaast alle schijn van dat er steeds vaker geen sluitende business-case meer is voor de bedrijven in deze branche en dat alleen door steun, op strategische gronden, van de multinationale moedermaatschappijen voorkomen kan worden dat bedrijven omvallen. Dat resulteert in een hoge druk op de arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidscontracten van de werknemers in deze branche. Het schaadt het aanzien van het in het verleden gerespecteerde beroep van beveiliging. Het vakmanschap staat onder druk.

Bij **defensie** werken militairen en marechaussees in een fasesysteem op basis van langdurig onzekere contracten. Niet voor alle functies is dat nodig. Indien een werknemer vanwege fysiek belastbaarheid vroeg moet afzwaaien, hoort de werkgever voldoende aandacht te geven aan de voorbereiding voor een leven na het leger. Militairen en Marechaussees zijn daardoor vaak bezig met hun toekomst na hun defensietijd. Daarmee verdwijnt de werkelijke taak vaak naar de achtergrond. De wijze waarop beoordeeld wordt of mensen door mogen naar fase 3 (vergelijkbaar met vaste dienst) is niet echt doorzichtig.

Met de komst van de nationale **politie** verschuiven er steeds meer taken naar de gemeenten en die vullen dat in met de veel goedkopere Boa's. Terwijl de zeggenschap weggehaald wordt bij burgemeester als eindverantwoordelijke voor het regionale korps en sommige politietaken (het opnemen van verwarde mensen is nog wel de verantwoordelijkheid van de burgemeester) blijft hij wel verantwoordelijk voor de veiligheid in de gemeente. En zelfs de Boa-taak wordt al verschoven al naar de particuliere markt. Het geweldsmonopolie verschuift zo bij de overheid vandaan naar private markten, wat de weg openzet voor cowboypraktijken in ons land.

In de **zorg** zien we een groot probleem met de werkdruk. Dit wordt bevestigd door recente cijfers van het CBS uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden van 16 november 2016. In de gehandicaptenzorg en de verpleeg-, en verzorgingshuizen moet met steeds minder personeel een steeds complexer wordende doelgroep verzorgd worden. De flexibiliteit van werk is de afgelopen jaren enorm toegenomen en doorgeslagen. Meer kleine contracten (minder dan 20 uur per week) en korte diensten, maar ook een toename in het aantal dagen dat een werknemer zich beschikbaar moet houden voor werk. Werknemers ervaren meer werkdruk en vinden het moeilijk om de balans tussen werk en privé gezond te houden. We zien een toename van de agressie van cliënten richting zorgmedewerkers. Dit alles leidt tot een ziekteverzuim in de zorg dat wel 1,5% hoger ligt dan gemiddeld (CBS). De oorzaak hiervoor ligt in de komst van de Wet Langdurige Zorg (WLZ), de nieuwe WMO en de bijbehorende bezuinigingen. Daarbij speelt de marktwerking in de zorg ook een negatieve rol, omdat geconcurrereerd wordt op prijs en nauwelijks op kwaliteit. Hoewel in de thuiszorg de race naar beneden op

arbeidsvoorwaarden voor een deel is gekeerd (door afspraken in de cao VVT en de AMvB die fatsoenlijke tarieven van gemeenten moet gaan regelen), proberen gemeenten nog steeds de prijs te drukken door onterecht te bezuinigen op uren zorg, waardoor veel werkgelegenheid verloren gaat. Elk uur zorg is immers een uur werk.

In het **onderwijs** zien we ook een race naar beneden die de kwaliteit van het onderwijs zwaar onder druk zet. Nieuwe docenten moeten nog steeds vaak via een payroll-bedrijf aan de slag of worden bij een flex-bv te werk gesteld, terwijl het vaak om structureel werk gaat. Jonge docenten hebben onzeker tijdelijk werk of kleine sprokkelbaantjes. Ze wonen soms als gevolg daarvan noodgedwongen weer bij hun ouders, simpelweg omdat ze als gediplomeerde docent te weinig verdienen om een zelfstandig bestaan op te bouwen. Tegelijkertijd staan er ook vaker ongekwalificeerde leerkrachten voor de klas.

De **transportsector** laat zien dat het in stand houden van vestigingswetgeving (boven een laadvermogen van eerst 3.500 kg en later 500 kg) en regulering van de markt (cabotage) leidt tot het in stand houden van de omvang van het aantal werknemers. Weliswaar fluctueerde het aantal werknemers in de afgelopen decennia tussen de 125.000 en 140.000, maar deze fluctuatie hield steeds verband met de conjunctuur. In de minder gereguleerde post- en pakkettenmarkt worden constructies opgetuigd die beogen arbeidsovereenkomsten en de daarmee verbonden zekerheden en kosten te omzeilen, met als gevolg dat daar veel minder mensen de zekerheid van een vast contract hebben. Tegelijkertijd zien we dat de gehele sector lijdt aan een moordende concurrentie tussen duizenden transportondernemingen. Opdrachtgevers spelen transportondernemingen tegen elkaar uit. Financiële voordelen door niet naleving van cao's en andere regelgeving, het maken van constructies om zo lacunes en onduidelijkheden in wet- en regelgeving te misbruiken, komen hierdoor terecht bij (soms grote, multinationale) opdrachtgevers, terwijl werkenden en ondernemers de prijs hiervan betalen.

In de **taxibranche** ondervindt men de gevolgen van het verdwijnen van de vestigingswet. Er zijn geen vakbekwaamheidseisen voor ondernemers. Het ondernemersdiploma is afgeschaft en er komen steeds nieuwe toetreders op een markt die al verzadigd is. Ongeacht het aantal faillissementen dat een ondernemer op zijn naam heeft staan worden vergunningen steeds opnieuw toegekend. Het verdwijnen van werkgeverschap leidt ertoe dat online platforms als Uber de ruimte krijgen, waarbij werkgeverspremies en belastingen ontweken worden. De chauffeurs hebben geen eigen vergunning, rijden onder gezag van een "centrale", en indien men een klacht krijgt over de kleding dan krijgt de chauffeur een waarschuwing en daarna geen werk meer. De chauffeurs moeten in persoon het werk uitvoeren en werken vaak in een rooster. Allemaal kenmerken van een werknemer-werkgeversrelatie en niet van een platform van zelfstandigen. Door online platforms als Uber ontstaat druk op werknemers in de sector en druk richting de echte zelfstandigen die hun boterham zien verdwijnen door schijnconstructies.

In China bestaat een overproductie van **staal**. Staalbedrijven in China functioneren mede dankzij staatsubsidies. Het overschot aan Chinees staal vindt zijn weg naar Europa, waar het onder de kostprijs wordt aangeboden. Dit leidt tot een prijzenslag die lokale bedrijven moeilijk lang vol kunnen houden. Zo hebben we onlangs het tweede faillissement van Nedstaal gezien. En ook TataSteel uit IJmuiden moet hier mee concurreren. Waar in de VS intensief gehandhaafd wordt en hoge boetes staan op het dumpen van staal met als doel een gelijk speelveld te garanderen, reageert de EU traag en voorzichtig, waardoor de werknemers in de staalindustrie de rekening betalen.

De **agrarische sector** kampt al jaren met problemen waardoor de financiële reserves uiterst klein zijn. Schaalvergroting, bulkproductie en concurrentie op de Europese markt leiden tot overproductie en lage prijzen. Maar ook in de keten gaat het mis. Grote handels- en retailbedrijven maken dankbaar gebruik van de felle concurrentie en de verdeeldheid van de sector. Zij bepalen de marges op de producten waardoor de consument uiteindelijk vaak alsnog een hoge prijs betaalt terwijl werknemers tegen elkaar worden uitgespeeld in een race naar beneden. De prijsdruk is hoog, de marges klein, de concurrentie groot. Een groot deel van de bedrijven kan het hoofd niet boven water houden. We hebben het hier over arbeidsintensieve sectoren, dus

besparen op de loonkosten loont. Dat uit zich aan de onderhandelingstafel waar jaar in jaar uit besparingen op de loonkosten centraal staan. Investeren in fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden voor werknemers is niet meer aan de orde. De voorstellen zijn enkel nog gericht op het nog verder afkalven van de arbeidsvoorwaarden. Een aantal bedrijven staat zo onder druk dat men het maatschappelijk toelaatbare opzoekt en het heil zoekt in (schijn)constructies om werknemers onder het minimumloon te kunnen betalen.

In de **vleesverwerkende bedrijven** heeft inmiddels 80% van de mensen op de werkvloer een flexcontract. Deze uitzendkrachten komen voornamelijk uit Polen, Bulgarije en Roemenië. Niet omdat er geen Nederlandse uitzendkrachten zijn, maar omdat er vooral gewerkt wordt met ofwel de verouderde Europese A1-constructie ofwel een uitruil van extraterritoriale kosten (de ET-regeling). Beide methodes maken een Oost-Europese werknemer 1 tot 1,50 euro per uur goedkoper dan iemand uit Nederland. Onderaan de streep leidt deze situatie tot een enorm verlies aan belasting- en premie-inkomsten voor de Nederlandse staat. En door de verdringing is er geen kans voor Nederlandse VMBO'ers om in het vlees te gaan werken. De A1 en de ET zijn regels bedoeld voor expats en tijdelijke detachering door de eigen werkgever. In het vlees gaat het echter om permanente banen, en is het onderdeel van het verdienmodel geworden waar andere ondernemers die het goed willen doen niet tegen kunnen concurreren.

Onlangs kondigden twee **scheepsbouw**giganten een reorganisatie aan. Honderden vaste werknemers worden ontslagen terwijl op beide werven nog honderden uitzendkrachten werkzaam zijn. We zien een steeds verdergaande verdringing van het uitvoerend werk in de scheepsbouw. Lassers, ijzerwerkers en plaatwerkers komen voor 50% uit lage lonen landen voor tarieven die beneden het cao-loon liggen. Na de crisis in 2008 was inzetten van buitenlandse werknemers vooral bedoeld om het vele werk dat loskwam aan te kunnen. Er was even een "tekort aan vakkrachten". Vervolgens ontdekten bedrijven het premieshoppen als verdienmodel. Onder het mom van de huidige dip in de scheepsbouw ontslaan bedrijven die de afgelopen jaren winsten maakten nu hun eigen lassers en plaatwerkers en stappen massaal over op goedkope flexconstructies. Er worden geen schepen meer gebouwd op een cao-uurtarief, men beconcurrereert elkaar door zo weinig mogelijk premies af te dragen op loonkosten, via A1 en ET-regelingen. Dat betekent echter ook dat er geen nieuwe vakkrachten worden opgeleid die, wanneer de scheepsbouw weer aantrekt, kunnen instromen en bekend zijn met de modernste technieken (robotisering).

Nederlandse **bouw**vakkers moesten in de crisis zpp-er worden of ze werden ontslagen en zitten thuis en zijn voor werk afhankelijk van uitzendbureaus. Met de eenwording van de Europese arbeidsmarkt kwamen Polen, Roemenen en Bulgaren in de bouw werken. Zij worden geronseld door koppelbazen werkzaam voor (malafide) uitzendbureaus en postbusfirma's. Het gaat vrijwel altijd gepaard met misbruik van A1 verklaringen of ET regelingen, onderbetaling en belastingconstructies. Het ondermijnt de cao en zorgt er voor dat eerlijke bedrijven geen kans maken. De bouw is veelal negatief in het nieuws: een schrikbarende stijging van het aantal dodelijke ongevallen, schijnconstructies, uitbuiting en fraude, bouwfouten, hoge faalkosten, belastingontduiking, vroegtijdige uitval door zware werkomstandigheden, en de laatste tijd een tekort aan vaklieden door de afbraak van het vakopleidingsstelsel. Helaas zal deze berichtgeving, als er niet drastisch wordt ingegrepen, aanhouden.

In de **journalistiek** zien we een enorme toename van (schijn)zelfstandigen die elkaar beconcurreren, met alle gevolgen van dien voor hun tarieven. Jonge journalisten werken soms voor 13 cent per woord. Dit betekent dat het uurloon vaak onder het minimumloon ligt. Oorzaak: de markt is voor 80% in handen van 2 grote uitgevers: TMG en Persgroep. Als gevolg van de verandering naar meer online (gratis) media hebben de uitgevers besloten te consolideren (vandaar nog maar 2 grote uitgevers) en snijden in personeelskosten. Er is een kleine kern vaste werknemers met daaromheen een hele grote groep zpp-ers. Het marktmonopolie van de uitgevers zorgt ervoor dat de zpp-ers met steeds lagere tarieven te maken krijgen. Zij kunnen en mogen niet collectief onderhandelen over tarieven en hebben geen medezeggenschap.

Een zelfde beweging zien we in de post. Op de geprivatiseerde **postmarkt** is een enorme concurrentieslag gaande die een grote druk op arbeidsvoorwaarden legt. We zien een toename aan schijnzelfstandigen. Zij werken vaak voor één opdrachtgever en zijn volledig afhankelijk van deze partij. Feitelijk zijn het werknemers die onder de cao zouden moeten vallen. In werkelijkheid worden deze zzp'ers echter betaald per pakket of envelop, wat niet zelden leidt tot verdiensten onder het minimum loon.

Grote **pakketbezorgers** als DHL, PostNL, DPD en GLS bevechten elkaar om de gunst van grote opdrachtgevers als bol.com en Zalando. Deze grote pakketbezorgers wentelen het kostendrukkende effect van deze concurrentieslag af op werknemers. Dit doen zij door met meer en meer zzp'ers te gaan werken met lage tarieven en meer tijdelijke contracten. De werkdruk op de overgebleven vaste werknemers is daardoor enorm. Het vrijgeven van de postbezorgingsmarkt heeft een dramatisch effect op de arbeidsmarkt gehad.

Sinds de invoering van de participatiewet zien we dat steeds meer mensen moeten **werken zonder loon**. Bijstandsgerechtigden worden - in overleg met werkgevers - door gemeenten ingezet op arbeidsplaatsen die voorheen gewoon betaald werden. Meestal zonder perspectief op een echte baan, terwijl er ook nog eens voorheen echte banen worden verdrongen. Dit komt voor in steeds meer sectoren, bijvoorbeeld in de Zorg, Afval & Milieu, Post, Vervoer en Handel.