

From: 5.1.2.e <5.1.2.e@proton.me>
Date: Wednesday, August 26, 2026, 4:34 PM
To: "postbus@eerstekamer.nl" <postbus@eerstekamer.nl>
Subject: Beleidsinput / Essay t.a.v. de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW)

Attachments:

Essay - Naar een intelligentere architectuur van de arbeidsverhoudingen - MV 26-08-2026.pdf

U ontvangt niet vaak e-mail van 5.1.2.e@proton.me. [Ontdek waarom dit belangrijk is](#)

Geachte leden van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Eerste Kamer,

De huidige politieke reflex om misstanden aan de onderkant van de arbeidsmarkt aan te pakken leunt zwaar op repressieve regelgeving en een alsmaar uitdijend, onbetaalbaar handhavingsapparaat. In de praktijk blijkt dit onvoldoende effectief: malafide constructies muteren sneller dan wetgeving kan bijbenen, en met de opkomst van AI-gestuurde loonsurveillance (*surveillance wages*) dreigt de machtsbalans definitief door te slaan.

In het bijgesloten essay "**Naar een intelligentere architectuur van de arbeidsverhoudingen**" breek ik met dit huidige repressieve status quo. Ik pleit voor een fundamentele paradigmashift: niet méér ingewikkelde regels achteraf, maar het vooraf inrichten van slimme, zelfregulerende systeemgrenzen die de prikkels intrinsiek juist leggen.

Het essay reikt een concreet, direct implementeerbaar instrumentarium aan dat bijdraagt aan een high-trust samenleving:

1. **Een publieke, datagedreven Arbeidsveiligheid Enquête (AVE)**, onafhankelijk beheerd door het UWV of de Arbeidsinspectie via koppeling met KVK SBI-codes en de Belastingdienst.
2. **Een algoritmische tarief-multiplier** (150%-200% van het Living Wage) voor zelfstandigen om rechtspersoon-arbitrage en schijnconstructies per direct financieel onaantrekkelijk te maken.

Met dit visiestuk wil ik indringend aandacht vragen voor de broze bestaanszekerheid en de psychologische veiligheid op de werkvloer. De technologische en fysieke werkelijkheid verandert in een razend tempo; verstandige, structurerende keuzes dulden geen uitstel meer. Dit essay dient dan ook als dringende oproep om nú de regie te pakken en het brede maatschappelijke debat te starten voor deze creatieve zoekrichting.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Verzonden met [Proton Mail](#) beveiligde e-mail.

Naar een intelligentere architectuur van de arbeidsverhoudingen

Zelfregulerende mechanismen voor een high-trust samenleving

1. De Problematiek: de Race to the Bottom

De traditionele machtsbalans tussen kapitaal en arbeid beleeft een stille, disruptieve crisis. Waar de strijd voorheen ging over openlijke loononderhandelingen, verschuift het conflict nu naar een onzichtbaar digitaal slagveld, gecombineerd met hardnekkige fysieke uitbuiting aan de onderkant van de arbeidsmarkt. In essentie raakt deze ontwikkeling de diepste haarvaten van onze samenleving: het tast de bestaanszekerheid en het fundamentele gevoel van psychologische en fysieke veiligheid van werkenden aan. Zonder de garantie dat men constructief kritisch kan zijn zonder direct in het voortbestaan te worden bedreigd, sterft de menselijke waardigheid op de werkvloer.

Binnen het huidige maatschappelijke debat is er op dit moment nog nagenoeg geen bewustzijn over de risico's van **AI-gedreven surveillance wages**. Toch is dit sluipende gevaar levensgroot. Aan de technologische voorhoede—vandaag de dag met name zichtbaar in de Verenigde Staten—introduceert de flex- en platformsector dit dystopische fenomeen al volop. Grote HR-dienstverleners en platformbedrijven adverteren daar met algoritmen die miljoenen datapunten analyseren om loonkosten voor inhuurkrachten tot het absolute minimum te reduceren. Dit proces berekent op basis van individuele kwetsbaarheden—zoals de historische acceptatiegraad van minimumlonen in een regio of de sociaaleconomische status van een woonwijk—het exacte kantelpunt: *hoe laag kan het loonbod zijn waarbij deze specifieke persoon het werk nog nét accepteert?* Hoewel deze extreme vorm van algoritmische loonoptimalisatie in Nederland door bestaande sociale vangnetten nu nog in mindere mate tastbaar is, nemen de technologische mogelijkheden door AI exponentieel toe. Als we als samenleving niet tijdig opletten en anticiperen, dreigt dit model geruisloos de Nederlandse en Europese arbeidsmarkt te infiltreren.

Ondertussen kent de Nederlandse arbeidsmarkt al een heel andere, zeer fysieke vorm van uitbuiting: de structurele **misstanden rondom goedkope arbeidsmigranten** in sectoren als slachterijen, distributiecentra en de glastuinbouw, en de vlucht in '**rechtspersoon-arbitrage**', waarbij pakketbezorgers via schimmige constructies tot schijnzelfstandigheid worden gedwongen.

Daarnaast voltrekt zich in de brede facilitaire en dienstverlenende sector een onzichtbare uitbuiting via de zogenaamde **Aanbestedings-Paradox**. In sectoren zoals de bedrijfscatering, de schoonmaak, objectbeveiliging, en het doelgroepen- en streekvervoer regeert de wet van de laagste prijs. Wanneer een contract afloopt en een nieuwe marktpartij de aanbesteding wint door een extreem scherpe prijs neer te leggen, verhuist het operationele team van medewerkers wettelijk gezien vaak gewoon mee naar de nieuwe werkgever (Overgang van Onderneming). Op papier zijn hun rechten en CAO-beloningen beschermd. De bittere praktijk is echter dat de winnende prijsvechter zijn marge moet behalen over de rug van de werkvloer: twee mensen moeten plotseling het werk doen van drie, roosters worden gefragmenteerd en de werkdruk explodeert.

Zelfs in de IT-sector is dit mechanisme inmiddels herkenbaar bij de outsourcing van helpdesks en eerstelijns servicedesks. Net als de cateringmedewerker verhuist de lokale IT-ondersteuner bij een verloren aanbesteding mee naar de nieuwe IT-dienstverlener. Om de scherpe contractprijs te compenseren, voert de nieuwe werkgever strikte, algoritmische KPI's in. Medewerkers worden per seconde gemonitord via call-tracking software en de tijd per ticket of gesprek wordt kunstmatig ingekort, wat leidt tot een onzichtbare maar loodzware psychologische druk.

Belangrijk is de nuancering dat lang niet iedere ondernemer in deze sectoren kwaadwillend is. Integendeel, veel ondernemers opereren in een krachtenveld met flinterdunne winstmarges en gigantische inkoopmacht van bijvoorbeeld overheden of multinationals. Zij zien zich door de marktwerking en de felle concurrentie dikwijls genoodzaakt om de operationele voorwaarden tot het bot uit te kleden om puur te kunnen overleven. Dit *race to the bottom*-effect gijzelt zowel de werknemer als de bonafide ondernemer. Arbeid degradeert zo tot een inwisselbare grondstof (*commoditization*) en de onderkant van de markt ervaart een totale *enshittification* ten faveure van de winstmarges van de factor kapitaal. Dit creëert een diepe maatschappelijke tweedeling tussen de bezitters van de systemen (de *masters*) en de rechteloze flexwerker, migrant of schijn-zelfstandige (de *slaves*).

2. Verkenning van Oplossingen: De Paradox van de Regeldruk

Om deze misstanden te beteugelen, grijpt de politiek traditioneel naar de reflex van meer regels en zwaardere handhaving. Denk aan verplichte algoritmische audits, intensievere fysieke inspecties door de Arbeidsinspectie en het achteraf toetsen van de gezagsverhouding bij ZZP'ers via complexe wetgeving.

Hoewel deze repressieve route logisch lijkt, werkt zij in de praktijk slechts deels en achteraf. Het controleren van onzichtbare algoritmen, vluchtige flexroosters op de werkelijke werkdruk op duizenden verspreide locaties is nagenoeg ondoenlijk. Verder bewijst de praktijk dat het controleren van schijnzelfstandigheid op basis van vage uren- of omzetgrenzen juist averechts werkt: malafide opdrachtgevers gaan simpelweg 'rouleren' met flexwerkers (*churning*) zodra een administratieve grens in zicht komt, wat de onzekerheid voor de werknemer en het gevoel van bestaanonzekerheid alleen maar vergroot. Bovendien bewijst de hardnekkigheid van de misstanden rondom arbeidsmigranten dat malafide constructies telkens muteren zodra de inspectie haar rug keert. Wanneer een werkgever de ontslagkaart of het niet meer oproepen van flexwerkers inzet als intimiderend middel, zwijgen kritische stemmen uit pure overlevingsdrang. Het optuigen van een gigantisch, bureaucratisch controleapparaat om dit te repareren brengt enorme maatschappelijke kosten met zich mee waar uiteindelijk niemand beter van wordt.

De werkelijke oplossing ligt dan ook niet in het achteraf bestraffen via complexe regels, maar in het vooraf **herinrichten van de marktprikkels** en **het systemisch borgen van transparantie**. Er moet een *equal level playing field* worden gecreëerd waarin ondernemers worden beschermd tegen oneerlijke concurrentie op basis van menselijke uitbuiting. Wanneer de structuur van de markt dwingt tot een gezonde balans en de financiële prikkels zo worden gelegd dat de bonafide oplossing voor de werkgever de meest aantrekkelijke is, evolueren de uitkomsten in het krachtenveld automatisch de juiste kant op.

3. Concrete Adviezen: Zelfregulerende Mechanismen

Om een duurzame balans tussen kapitaal en arbeid te herstellen, moeten we mechanismen introduceren die heldere grenzen stellen en de prikkels intrinsiek juist leggen. De adviezen concentreren zich op de volgende drie fundamentele, zelfregulerende aanpassingen:

Advies 1: De Publieke, Datagedreven Arbeidsveiligheid Enquête (AVE)

Om het recht op een veilig bestaan en de psychologische veiligheid wezenlijk te verankeren, mag de bewijslast van misstanden, intimidatie of onrealistische werkdruk niet bij de individuele, kwetsbare werknemer liggen. Dit vereist een geanonimiseerde, systemische route die gebruikmaakt van de bestaande infrastructuur van de overheid:

- **Het mechanisme:** Introduceer een wettelijke verplichting voor een jaarlijkse, gestandaardiseerde *Arbeidsveiligheid Enquête (AVE)*. Om dit proces waterdicht en fraudebestendig in te richten, wordt de uitvoering ondergebracht bij een gespecialiseerde monitorafdeling van het **UWV of de Nederlandse Arbeidsinspectie**. Deze afdeling koppelt de enquêtes direct aan de **SBI-codes** (Standaard Bedrijfsindeling), waardoor de vragenlijsten specifiek worden afgestemd op de unieke karakteristieken en risico's van de desbetreffende arbeidsomgeving (zoals fysieke veiligheid in slachterijen versus de unieke stressfactoren van de aanbestedingsdynamiek in de catering en het busvervoer).
- **Waterdichte data-architectuur:** De contactgegevens van de actieve medewerkers en van recent vertrokken ex-medewerkers worden rechtstreeks en geautomatiseerd opgevraagd bij de **Belastingdienst**. Door ook de gegevens van recent vertrokken personeelsleden mee te nemen, wordt voorkomen dat een werkgever de resultaten kan manipuleren door kritische stemmen vlak voor de enquêteperiode te lozen. Hierdoor landt de enquête meertalig, direct en in absolute anonimiteit bij de juiste (ervarings)deskundigen. De bevraging toetst twee harde pijlers: de fysieke arbeidsomstandigheden én de psychosociale arbeidszekerheid (de aanwezigheid van intimidatie, werkdruk door onderbezetting, of de angst om ontslagen/niet meer opgeroepen te worden bij constructieve kritiek).
- **De louterende werking van Transparantie in Aanbestedingen:** De geaggregeerde resultaten van deze enquêtes worden verplicht openbaar gerapporteerd per onderneming. Dit creëert een krachtig en tweeledig marktmechanisme dat een enorme meerwaarde biedt voor het inkoop- en aanbestedingsproces. Voor de bonafide werkgever fungeert een uitstekende AVE-score als een officieel, onafhankelijk keurmerk en een commercieel voordeel; grote aanbesteders (zoals overheden, ziekenhuizen en multinationals) kunnen de AVE-score als harde, uitsluitende selectievoorwaarde opnemen in hun tenders. Aan de andere kant activeert een slechte score een direct economisch risico: opdrachtgevers zullen hun eigen duurzaamheidsreputatie (ESG) niet willen besmeuren door in zee te gaan met een cateraar, schoonmaker of transporteur met een toxisch presterende AVE-status. Dit dwingt de markt om bij aanbestedingen niet langer blind voor de goedkoopste prijsvechter te kiezen, maar voor de AVE-schone ondernemer. Bovendien dient de AVE-rapportage door rechters en het UWV als indicator te worden meegewogen bij ontslagprocedures; het beschermt de goede werkgever tegen onterechte beschuldigingen van rancune door een disfunctionerende medewerker, terwijl het intimiderende ontslagpraktijken preventief ontmoedigt.

Advies 2: De Algoritmische Tarief-Multiplier tegen Schijnzelfstandigheid

Om te voorkomen dat opdrachtgevers de werkvloer 'leegmaken' en de AVE-monitor ontwijken door over te stappen op schimmige ZZP-constructies, moet de financiële prikkel tot rechtspersoon-arbitrage fundamenteel worden geneutraliseerd. Dit gebeurt niet via administratieve omzetcontroles achteraf, maar via een harde prijsgrens vooraf:

- **De Multiplier-Eis:** De wet stelt dat het minimale uurtarief voor elke ingehuurd zelfstandige of onderaannemer in een aangewezen sector gekoppeld is aan een harde multiplier van het regionale *Living Wage* (bruto leefbaar loon per uur). Deze multiplier dient te liggen op **minimaal 150% tot 200%**.
- **De Gecumuleerde Kosten-Component:** Bovenop deze verhoogde arbeidsfactor verplicht de wet een dynamische kostentoeslag die de reële bedrijfsvoering- en risicocomponent dekt. In bijvoorbeeld de pakketbezorging of het doelgroepenvervoer betekent dit dat de multiplier automatisch wordt gecumuleerd met de reële kilometer- en afschrijvingskosten van het transportmiddel.
- **De zelfregulerende werking:** Zodra een schijnzelfstandige door de 150-200% multiplier inclusief kostentoeslag per uur *duurder of even duur* wordt voor een platform of hoofdaannemer als een reguliere werknemer, verdampt de arbitrage-winst voor het kapitaal direct. Bedrijven kiezen vanuit puur economisch eigenbelang direct voor de bonafide oplossing van de vaste werkverhouding. Het mechanisme is bovendien direct handhaafbaar: ligt het factuurtarief onder de multiplier, dan is de overeenkomst direct nietig en geldt het wettelijke regime van de arbeidsovereenkomst.

Advies 3: Een Dynamisch, Regionaal 'Living Wage' als Harde Systeemodem

Voorwaarden voor een leefbaar loon en een veilige werkomgeving moeten wel realistisch mogelijk zijn binnen de marktwerking.

- **Het mechanisme:** Vervang het statische minimumloon door een dynamisch berekend, regionaal *Living Wage* (leefbaar loon) dat automatisch meestijgt met de reële kosten van levensonderhoud.
- **De zelfregulerende werking:** Dit stelt een onontwijkbare grens aan de onderkant van de markt en garandeert het noodzakelijke *equal level playing field*. Het beschermt de bonafide ondernemer tegen oneerlijke concurrentie door prijsvechters. De AI van grote HR-dienstverleners kan intern nog steeds berekenen "hoe laag ze kunnen gaan", maar omdat de wettelijke bodem hoog en gelijk voor iedereen is ingesteld, loont het financieel simpelweg niet meer om resources te steken in schimmige loonsurveillance of de uitbuiting van migranten.

4. Conclusie: Van Repressieve Regeldruk naar een High-Trust Samenleving

Kritische stemmen zullen bij het lezen van deze blauwdruk al snel waarschuwen voor een verdere toename van de reeds verstikkende regeldruk voor het bedrijfsleven. Deze vrees berust echter op een verkeerde premisse. Dit voorstel pleit fundamenteel *niet* voor méér regels, maar voor een **intelligenter architectuur**. Het beoogt een paradigmashift waarbij een woud aan complexe, ondoorzichtige en in de praktijk niet-werkzame wetten achteraf wordt vervangen door heldere, zelfregulerende systeemgrenzen vooraf. Omdat de grenzen – zoals de tarief-multiplier of de via SBI- en Belastingdienstdata geautomatiseerde AVE-enquête – glashelder en binair controleerbaar

zijn, is er geen kostbaar en intimiderend leger aan fysieke inspecteurs meer nodig om contracten uit te pluizen. De administratieve last verschuift van wantrouwen naar eenvoud.

De werkelijke maatschappelijke winst van deze systemische herinrichting zit in het feit dat we falende, repressieve regels vervangen door enkele relatief eenvoudig controleerbare zelfregulerende mechanismen. Waar onvoldoende doordachte wetgevingsreflexen de uitbuitingsproblemen momenteel in stand houden, lossen deze nieuwe barrières de misstanden via een louterende marktwerking veel natuurlijker en bij de bron op. Dit haalt het fundament onder de veelvuldig zichtbare polarisatie vandaan: partijen worden hierdoor niet langer in een permanent conflictmodel tegenover elkaar gedwongen, waardoor de maatschappelijke spanningen kunnen afnemen en het brede maatschappelijke vertrouwen structureel kan toenemen.

Bovendien herstelt de introductie van de AVE-monitor deze machtsbalans niet alleen aan de absolute onderkant van de markt, maar op elk niveau van de organisatie. In veel bedrijven wordt nog altijd een star systeem van jaarlijkse functioneringsgesprekken gehanteerd, onlosmakelijk gekoppeld aan formele dossiervorming. Dit systeem is in de kern defect omdat het stoelt op controle en wantrouwen, terwijl werkelijke motivatie en prestaties juist voortkomen uit autonomie en psychologische veiligheid. Hoewel medewerkers in hogere posities vaak beter voor zichzelf kunnen en durven opkomen, zijn ook zij onderhevig aan de dwingende onbalans van zulke op wantrouwen gebaseerde systemen. De AVE-monitor brengt hierin een broodnodig tegenwicht. Door de structurele psychosociale dynamiek binnen een bedrijf bloot te leggen, dwingt de monitor een breder inzicht af: werkgevers worden hiermee geconfronteerd met het feit dat zulke op wantrouwen gebaseerde controle-systemen een ongezonde basis vormen voor hun eigen langetermijnsucces. De AVE-monitor overstijgt daarmee specifieke klassen; het geeft alle werkenden een veilige, onmisbare stem, wat leidt tot een intrinsiek gezondere verhouding tussen werknemer en werkgever over de volle breedte van de economie.

Wanneer medewerkers zich wezenlijk veilig weten in hun bestaan, ontstaat de noodzakelijke voedingsbodem voor een veerkrachtige **high-trust samenleving**. We reguleren de excessen weg door transparantie tot de hoeksteen van de markt te maken. Via deze intelligente en stabiele zoekrichting beschermen we de menselijke waardigheid, borgen we het eerlijke ondernemerschap en herstellen we het onderlinge vertrouwen in de economie van morgen.