

Geef werkgevers en vakbonden meer ruimte op de arbeidsmarkt

Om iets te doen aan de penibele situatie op de arbeidsmarkt is veel meer nodig dan een vangnet van uitkeringen en quota-regelingen voor kwetsbare groepen. Er moeten ook afspraken worden gemaakt over hoe binnen bedrijven en binnen sectoren met de verdeling van vast en flexibel werk wordt omgegaan. Daar zijn veel goede banen mee te winnen, maar dat lukt niet zonder de inzet van de sociale partners.

MICHEL DONNERS & TON DE KORTE

Michel Donners is mede-oprichter en consultant bij a-advies, een adviesbureau gespecialiseerd in de vernieuwing van arbeidsverhoudingen. Ton de Korte was directeur van het Nederlands Centrum voor Sociale Innovatie (NCSI) en is sinds kort eveneens werkzaam bij a-advies.

Paul de Beer schetst in zijn artikel de voorwaarden voor een goed functionerend poldermodel: werkgeversorganisaties, vakorganisaties én overheid moeten op hoofdlijnen overeenstemming willen en kunnen bereiken over het te voeren beleid. En ook binnen werkgeversorganisaties, vakorganisaties (en overheid) moet de overeenstemming over dat beleid solide zijn. Vooral dat laatste punt levert de laatste tijd wrijving op. Denk aan de hoogopgelopen conflicten tussen de FNV-bonden en de FNV-centrale en het feit dat een aantal bonden heeft besloten de CNV-centrale te verlaten. Denk ook aan het verschil van inzicht tussen individuele werkgevers en de top van VNO-NCW over voorgestelde wijzigingen in

het ontslagrecht en de ontslagvergoedingen, zoals blijkt uit een recente stellingname van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsbeleid (NVP): '(...) de NVP (is) van mening dat het voorgenomen kabinetsbeleid omtrent het ontslagrecht grote impact heeft op de arbeidsmarktsituatie van ouderen. Het is de stellige overtuiging dat dit beleid tot serieuze verarming zal leiden en het langdurige verlies van een generatie 50-plussers. De NVP doet een oproep aan de regering en de sociale partners om de maatregelen uit te stellen tot 2018 (...). De NVP neemt duidelijk stelling tegen de huidige plannen (...)'.¹¹

Een hardnekkig achterliggend probleem voor de sociale partners is, zoals Paul de Beer

Michel Donners & Ton de Korte *Geef werkgevers en vakbonden meer ruimte op de arbeidsmarkt*

ook stelt, dat zij op sectorniveau én op regionaal niveau eigenlijk geen rol meer spelen en geen medeverantwoordelijkheid meer hebben voor de uitvoering van het beleid. Het huidige geërodeerde poldermodel, heeft geleid tot een tweedeling:

- ▶ De overheid draagt de zorg voor mensen die 'in een voorziening vallen' (WW, bijstand, Wajong) of daar met enige regelmaat in terechtkomen, de flexwerkers.
- ▶ De sociale partners dragen de verantwoordelijkheid voor een — kleiner wordende — groep vaste medewerkers, waarbij het begrip 'vast' op dit moment nogal relatief is.

Willen we die trend stoppen en het poldermodel 'revitaliseren', dan is zullen de sociale partners weer veel breder betrokken moeten worden bij het arbeidsmarktbeleid. In dit artikel willen we de mogelijkheden hiervoor verkennen: op welke manier kunnen de sociale partners op sectorniveau en op regionaal niveau meer verantwoordelijkheid krijgen?

De huidige discussie tussen de partijen gaat vooral over de transitie van werk naar werkloosheid: over ontslagbescherming, ontslagvergoeding, duur van de WW-uitkering. Maar voor een goed werkende arbeidsmarkt is meer nodig. Arbeidsmarktvragestukken gaan verder dan 'werkloosheidsvragestukken': het betreft ook de werking van de 'interne arbeidsmarkt' bij bedrijven en sectoren. Juist op die gebieden zien wij voor de sociale partners een sterkere rol weggelegd.

Polderinstrumenten

Laten we beginnen met te stellen dat het niet goed gaat op de arbeidsmarkt. Hoewel de werkloosheid in Nederland tot de laagste van Europa behoort, loopt deze snel op en zijn de vooruitzichten niet best. Arbeidsmarktdeskundigen en beleidsmakers slaan al lange tijd de plank mis. Sinds eind jaren negentig lieten zij zich leiden door demografische voorspellingen van ontgroening en vergrijzing; ze

voorspelden draconische tekorten aan arbeidskrachten, met name in de zorg, het onderwijs en de technische beroepen.

Overheidsbeleid was gericht op het vergroten van het arbeidsaanbod, zoals de Taskforce Deeltijd Plus om deeltijders meer uren te laten werken, het dichtschroeven van VUT- en vroegpensioenregelingen, en ook het verhogen van de AOW- en pensioenleeftijd werd verkocht met een verwijzing naar de krappe arbeidsmarkt. Andere maatregelen waren gericht op het aantrekkelijker maken van het werk in specifieke sectoren, zoals die in het rapport van de commissie-Van Rijn (2001) voor overheid en onderwijs.² Verbetering van de kinder-

Arbeidsmarktdeskundigen en beleidsmakers slaan al lange tijd de plank mis: in plaats van krapte op de arbeidsmarkt is er overschot

opvang zou arbeidsparticipatie van nieuwe groepen mogelijk maken. En passant gingen men van de veronderstelling uit dat de toenemende krapte op de arbeidsmarkt de oplossing zou bieden voor de participatie van 'outsiders' en 'probleemgroepen': gehandicapten, de mensen in de bijstand, de Wajongers et cetera. Bezuinigingen op de UWV werden alvast ingeboekt.

Deskundigen en beleidsmakers hebben een paar zaken onderschat. De eerste betreft de ontwikkeling van de (informatie- en communicatie) technologie, die het steeds gemakkelijker maakt om werk op andere plaatsen in de wereld, waar de lonen een stuk lager liggen, te laten uitvoeren. Oftewel: export van werkgelegenheid.

De tweede is het langzaam maar zeker ontstaan van een Europese arbeidsmarkt, waar-

door grote groepen werknemers uit andere Europese landen, waar de lonen lager liggen en de werkloosheid hoger is dan in Nederland, als 'nieuwe gastarbeiders' in Nederland komen werken. Met andere woorden: import van arbeidskrachten. Beide ontwikkelingen zijn structurele trends waarmee we rekening dienen te houden, ook als de conjunctuur en de arbeidsmarkt weer gaan aantrekken. De profetie van de krappe arbeidsmarkt kan nog wel even op zich laten wachten.

De centrale beleidsvraag moet voorlopig worden gewijzigd. Centraal staat op dit moment niet de vraag op welke manier we de toekomstige krapte op de arbeidsmarkt moeten bestrijden, maar op welke manier we op de middellange termijn de beschikbare arbeid kunnen verdelen. Zal het überhaupt mogelijk zijn mensen die ver van de arbeidsmarkt afstaan, aan het werk te krijgen? Nu de idylle van de participatiemaatschappij niet vanzelf naar ons toekomt, zien we dat er grote groepen mensen langs de kant staan. Een deel van hen heeft een uitkering via een werknemersverzekering (WW). De re-integratiemiddelen voor deze groepen zijn de laatste jaren al flink geslonken. Het andere deel (degenen die vallen onder de WSW, Wajong of WWB) komt vanaf 1 januari onder het regime van de nieuwe Participatiewet die zal worden uitgevoerd door de gemeenten. Deze operatie staat ingeboekt voor een structurele bezuiniging van € 1,8 mrd, wat grote onzekerheid oproept over de mogelijkheden tot arbeidsparticipatie van deze mensen. Het uitgekledde en in constante

Het uitgekledde en in constante staat van reorganisatie verkerende UWV kan de kar niet alleen trekken

staat van reorganisatie verkerende UWV kan deze kar niet alleen trekken. Het is alleen daarom al van groot belang dat het publieke instrumentarium dat overheid en gemeenten hierbij kunnen inzetten, nauw aansluiten bij de instrumenten die sociale partners hebben om arbeidsmarktbeleid te kunnen voeren. We maken een ronde langs een aantal mogelijke beleidsinstrumenten van de sociale partners.

De cao en het creëren van werk

De koppeling tussen de loonontwikkeling en de arbeidsmarkt is ingebakken in de Nederlandse arbeidsverhoudingen. Loonkosten houden direct verband met de vraag naar arbeid. De verruimende arbeidsmarkt die tijdens de huidige economische crisis ontstaat, zal een drukkend effect hebben op de verdere loonontwikkeling. Daartegenover zal het koopkrachtverlies door lastenverzwaringen zorgen voor een opwaartse druk op de lonen. Al met al zal de gemiddelde loonontwikkeling zich naar verwachting rond of vlak onder het inflatieniveau blijven bewegen.

Een interessante optie om banen te creëren vormt de verkorting van de arbeidstijd en/of de herverdeling van de beschikbare arbeid. De laatste tijd wint het debat over herverdeling weer terrein. Werkenden worden rijker, maar potten hun geld op en werklozen worden armer. Dit gaat ten koste van consumptieve uitgaven en beperkt de economische groei. *De Volkskrant* van 12 februari jl. rept van een gezaghebbend rapport van Duitse wetenschappers, waarin wordt gesteld dat arbeidsduurverkortings de enige manier is om de massale werkloosheid in Europa te bestrijden.³

Wellicht dient er wel een andere vorm te worden gevonden dan in de jaren tachtig: minder generiek en met meer garanties op het invullen van de vrijgekomen tijd, en altijd op tijdelijke basis, zodat bij een aantrekkende arbeidsmarkt mensen weer langer kunnen gaan werken. Dit kan bijvoorbeeld door (sectorale) arbeidsvoorwaardelijke arrangementen

Michel Donners & Ton de Korte *Geef werkgevers en vakbonden meer ruimte op de arbeidsmarkt*

ten af te spreken, waardoor het voor bepaalde groepen interessant wordt om minder te gaan werken. Voor ouderen kan het zo mogelijk worden om met deeltijdpensioen te gaan. Dergelijke arrangementen kunnen ook een uitkomst bieden voor gezinnen in het spitsuur van het leven, want met name voor deze groep geldt dat de werk- en leefdruk hoog zijn.

Bij dreigende reorganisaties kunnen wij ons voorstellen dat er wordt gekozen voor een (tijdelijke) collectieve arbeidsduurvermindering in plaats van het ontslaan van een aantal medewerkers. Omdat schommelingen in de conjunctuur voor bedrijven en sectoren in tijd en in effecten anders kunnen uitpakken, zijn maatwerkafspraken nodig. Deze afspraken kunnen door sociale partners op bedrijfs- of sectorniveau (dus op cao-niveau) worden gemaakt, maar bijvoorbeeld niet door wetgeving worden afgedwongen. In Nederland is deze gedachte overgenomen door FNV Bouw, die onlangs pleitte voor herintroductie van de VUT in de bouw, deeltijd-WW en deeltijdpensioen om ruimte te maken voor instroom van jongeren.

Het creëren van additionele arbeid stond in de jaren negentig vaak in cao's. Het ging dan om het creëren van extra arbeidsplekken voor specifieke doelgroepen (langdurig werklozen, etnische minderheden). Behalve voor Wajongers komen deze afspraken niet zo veel meer voor. Naast het veranderde maatschappelijke klimaat – als gevolg van de eerder genoemde tweedeling richten sociale partners zich meer op de werkenden – en de (tot onlangs) verkrapende arbeidsmarkt, waardoor een dergelijk beleid overbodig leek te worden, speelt hierbij ook het afnemend vertrouwen in de uitvoering en realisatie van deze afspraken een rol. Werkgevers verzetten zich – terecht – tegen quotering van specifieke doelgroepen, ook omdat het aantal doelgroepen in de loop van de tijd is gegroeid. In de kabinetsplannen bestaat het beleidsinstrumentarium straks vooral uit het afdwingen van quota voor Wajongers, het toepassen van *social return* bij overheidscontracten en het toekennen van

loonkostensuppletie, waardoor mensen tijdelijk onder het minimumloon aan het werk kunnen worden gesteld.

Afspraken over behoud, herverdeling of het creëren van werkgelegenheid, kunnen alleen tot stand komen tussen sociale partners, in cao's op sector- of ondernemingsniveau. De overheid heeft sociale partners nodig om dit te realiseren; sociale partners hebben de overheid nodig om deze afspraken te faciliteren, bijvoorbeeld door potentiële uitkeringsgelden te gebruiken om behoud van werkgelegenheid mogelijk te maken. Publiek-private financiering van arbeidscontracten (participatie) is voor de middellange termijn een belangrijke beleidsopgave voor de polder.

Flexibilisering binnen vaste contracten

In 1999 is het akkoord Flex- en zekerheid afgesloten. Flexibiliteit werd noodzakelijk geacht voor onze open en competitieve economie. Deel van de deal was dat de flexibele contracten verduurzaamd zouden worden. Ze zouden perspectief bieden op meer vaste contracten en ook toegang moeten verschaffen tot voorzieningen en regelingen als scholing en hypotheek. Met flexwerk bedoelen we hier werk dat op uitzendbasis, oproepbasis of als zzp'er wordt uitgevoerd. De ambitie in 1999 was om een kwalitatieve impuls aan de flexibilisering van de arbeidsmarkt te geven.

Achteraf kunnen we constateren dat deze beleidsdoelstelling niet is gerealiseerd. Er dreigt zelfs een tweedeling op de arbeidsmarkt te ontstaan. Kostenreductie blijkt in de praktijk de belangrijkste reden om tot flexwerk over te gaan. Gemiddeld is een werknemer met een flexcontract 30% goedkoper dan een medewerker met een vast contract (dit geldt niet voor alle zzp'ers, maar wel voor de onderkant van de arbeidsmarkt van zzp'ers). Het prijsverschil in de loonkosten zit niet altijd in de feitelijke salarissen, maar ook in werkgeversafdrachten aan (scholings)fondsen, pensioenfondsen, ontsiemaatregelen

voor oudere werknemers en andere secundaire arbeidsvoorwaarden.

De doorstroom naar vast werk stagneert binnen de Nederlandse arbeidsmarkt. Nederland scoort gemiddeld in Europa als het gaat om de ontslagbescherming van werknemers. Dit komt doordat de bescherming voor vaste krachten relatief hoog is en voor flexwerkers juist laag. In bepaalde sectoren ontstaan 'vage' en ondoorzichtige flexconstructies die slechts tot doel lijken te hebben om arbeidsvoorwaarden te verminderen. Maar niet al het flexwerk is te verwerpen.

Meer flexibiliteit *binnen* het vaste contract kan bijdragen aan een meer optimale allocatie van arbeid met het oog op het benodigde aanpassings- en innovatievermogen van arbeidsorganisaties. Met meer flexibiliteit in het vaste contract bedoelen we flexibiliteit ten aanzien van de taakhoud, het aantal te werken uren, het inkomen of de plaats waar wordt gewerkt.

Een tweede opbrengst van een meer flexibele invulling van functies is dat een vast contract makkelijker en sneller kan en zal worden gegeven. Meer flexibiliteit kan dus paradoxaal genoeg leiden tot meer zekerheid. Een derde voordeel kan zijn dat werknemers minder snel 'vastgeroest' raken in één bepaalde arbeidsverhouding. De praktijk leert dat indien iemand een vast contract heeft in bijvoorbeeld de industrie, deze persoon binnen zijn arbeidsverhouding nauwelijks nog communiqueert met de voor hem relevante andere arbeidsmarkten. Evenals de functie-invulling is de loonontwikkeling immers vastgelegd en voorspelbaar en nauwelijks afhankelijk van de bedrijfseconomische situatie of de ontwikkeling van individuele competenties of vaardigheden. Dit wordt vaak pijnlijk duidelijk als medewerkers na bijvoorbeeld vijftienvintig jaar dienstverband alsnog – vaak noodgedwongen – met deze andere markten worden geconfronteerd. Dit in tegenstelling tot zzp'ers of flexkrachten die vaak meerdere keren per jaar (te vaak) met deze andere markten in aanraking komen.

Het flexibel inrichten van contracten voor onbepaalde tijd is binnen de Nederlandse arbeidsverhoudingen nog niet sterk ontwikkeld. Integendeel. Flexibiliteit wordt niet als iets positiefs ervaren, maar als een 'ongemak' waarvoor extra moet worden betaald: overwerk, werken op inconvenient uren, werken op verschoven uren. Ook binnen cao's is hier nauwelijks aandacht voor.

De nieuwe 'uitruil' zou moeten zijn dat de medewerker de zekerheid houdt dat hij blijft participeren. In ruil hiervoor accepteert hij een grotere mate van risico/flexibiliteit in het soort werk dat hij verricht, maar ook zeggen-

Verdeel de flexibiliteit die nodig is binnen organisaties over alle werknemers en laat niet één groep alle risico's dragen

schap en invloed over de tijdstippen, de taken en de specifieke beloning van dat werk. Een idee zou kunnen zijn dat medewerkers een spilinkomen verwerven bij hun werkgever. Hun daadwerkelijke inkomen zou dan kunnen variëren tussen de 90% en 110%, afhankelijk van de specifieke taken en werktijden in die periode. Het spilinkomen kan dan als basis blijven fungeren voor bijvoorbeeld pensioen en sociale zekerheid.

Een andere gedachte die ook tot meer eigen ondernemerschap op de arbeidsmarkt leidt, is het herverdelen van flexibiliteit. In plaats van de flexibiliteitswens van een onderneming te concentreren op het beperkte percentage flexwerkers, wordt de (legitieme) flexibiliteitswens verdeeld over alle werknemers van die organisatie. Dat betekent dan bijvoorbeeld dat medewerkers gedurende één dagdeel in de week het directe risico mede dragen van de

Michel Donners & Ton de Korte *Geef werkgevers en vakbonden meer ruimte op de arbeidsmarkt*

beschikbaarheid van werk. Op deze wijze zou aan meer flexwerkers zekerheid geboden kunnen worden. Ook hier moge duidelijk zijn dat het gaat om maatwerk per sector en per onderneming, die niet eenzijdig door de overheid kan worden voorgeschreven, maar uitsluitend door sociale partners kan worden geregeld.

Het reguleren van de kwaliteit van de arbeidsmarkt

Een probleem met het functioneren van het poldermodel is dat de aansluiting tussen sociaaleconomisch beleid landelijk en arbeidsvoorwaardenbeleid op decentraal niveau grotendeels lijkt te zijn verdwenen. Neem de manier waarop aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid (als onderdeel van een nationaal akkoord) worden geïmplementeerd in cao's op ondernemings- en sectorniveau. Indien er een passage staat opgenomen over landelijke looncoördinatie dan lijkt dit voor de cao-tafels een in beton gegoten gegeven. Maar andere, meer kwalitatieve afspraken (werkgelegenheid van doelgroepen, het individualiseren van budgetten in O&O-fondsen of een verantwoorde loonontwikkeling voor iedereen binnen de onderneming) kennen een serieus energielek. Ze lijken nauwelijks nog serieus aan bod te komen tijdens het cao-overleg.

Het cao-model vertoont ook een ambivalente houding ten opzichte van flexwerkers en zzp'ers. Enerzijds kunnen zij rekenen op solidariteit van werknemerszijde; anderzijds worden zij beschouwd en benaderd als mogelijke concurrenten voor medewerkers met een vast contract. In ieder geval wordt hun stem nog onvoldoende gehoord aan de cao-tafels. De politieke aandacht voor deze groepen op de arbeidsmarkt zal naar verwachting stijgen.

De flex- en zekerheidsbelofte van 1999 is toe aan een nieuwe invulling. Naast het maken van afspraken in de cao om de concurrentie

op lonen uit te sluiten, zoals bijvoorbeeld de afspraak om uitzendkrachten dezelfde beloning te geven als 'eigen' medewerkers, en de toegang van *alle* werkenden tot bijvoorbeeld scholingsgelden te organiseren (dus ook flexwerkers en zzp'ers), is onzes inziens nog een andere invalshoek van belang. Wij denken dat sectorale arbeidsmarkten gediend zijn met een goede regulering van de toegang en een controle op de uitvoering en naleving van afspraken. Zo kunnen wij ons voorstellen dat je alleen in de bouwsector werkzaam mag zijn als je kunt aantonen dat je over voldoende vaardigheden en competenties beschikt, en bijvoorbeeld verzekerd bent tegen arbeidsongeschiktheid. De opdrachtgevers hebben een verantwoordelijkheid om hierop toe te zien. Ook de arbeidsmarktintermediairs zoals de uitzendbureaus spelen een belangrijke rol in het op basis van kwaliteit reguleren van arbeidsmarkten. Een 'nationaal scholingsfonds' zou kunnen worden opgezet om opleidingen voor flexwerkers — die buiten de werkingssfeer van de bestaande scholingsfondsen vallen — te faciliteren. Het is jammer dat een fiscaal instrument — de vitaliteitsregeling, die was bedoeld voor alle werkenden — is gesneuveld in het huidige regeerakkoord.

Bij het achterwege blijven van een overheidsinitiatief op deze punten kunnen sociale partners hier zelf afspraken over maken, bijvoorbeeld zoals is gebeurd met het scholingsfonds voor uitzendkrachten.

Overheid en sociale partners

Momenteel spreken overheid en sociale partners over de totstandkoming van een sociaal akkoord. Het is waarschijnlijk dat dit gaat over het repareren van een deel van de beoogde beperking van de WW en de ontslagbescherming en ontslagvergoedingen. Wellicht zal ook de inzet van flexwerk op enigerlei wijze aan banden worden gelegd. Het inrichten van de Haagse agenda staat bij dit alles voorop, en

de vakbeweging zal zich (wederom) dienen te wapenen tegen het argument dat zij slechts de 'afbraak' heeft kunnen temperen.

Het is op dit moment geen pretje om werkloos te worden, of dat nu met één, twee of drie jaar WW is, of met een ontslagvergoeding volgens de oude of nieuwe kantonrechtformule. Met name voor 50-plussers zijn de kansen op de huidige arbeidsmarkt gering. Naar onze mening is het noodzakelijk dat er een nieuw akkoord komt dat niet alleen gaat over de inhoud van Haagse regelingen, maar ook oog heeft voor nieuwe verantwoordelijkheidsverdelingen. Uitgangspunt hierbij moet zijn dat werkgevers en werknemers de primair belanghebbenden zijn bij het goed functioneren van de arbeidsmarkt. Indien zij hiervoor ook de verantwoordelijkheid krijgen, kan worden voorkomen dat de overheid straks alleen nog gaat over de outsiders en werklozen en de sociale partners over de insiders en medewerkers met vaste contracten.

Voorstellen

Hieronder geven wij enkele concrete aanzetten voor een nieuw akkoord.

De WW en re-integratie

Ten aanzien van de WW zouden we de plannen van de commissie-Bakker nog een keer voor het voetlicht willen brengen.⁴ De WW-periode zou volgens de commissie-Bakker verkort kunnen worden, en uit drie fases kunnen bestaan:

- 1 een transferperiode van zes maanden, waarin de werkgever het loon van de medewerker doorbetaalt;
- 2 een sector-gefinancierde periode van zes maanden, waarin sociale partners ook nog zelf over de uitvoering van de re-integratie gaan;
- 3 een periode voor de voorziening van werk en inkomen, waarin de uitkeringshoogte geleidelijk daalt tot het bijstandsniveau.

Het voordeel van deze aanpak is dat sociale partners heel direct de verantwoordelijkheid en de prikkel hebben om mensen van werk naar werk te helpen. Aanvullend voordeel hiervan is dat de overige instrumenten van sociale partners, zoals de cao en/of de sociale plannen, op deze ambitie kunnen worden aangesloten. De Participatiewet maakt gemeenten straks binnen één regeling verantwoordelijk voor het plaatsen van degenen die nu nog onder de Wajong vallen, de WSW en de bijstand. De belangrijkste instrumenten om deze populatie aan het werk te krijgen, zijn het quotum voor arbeidsgehandicapten en de loonkostensubsidie. De inrichting van deze regionale, publieke ambitie schuurt echter met sectorale aansturing aan de kant van sociale partners. Beleidsinstrumenten van overheid en sociale partners zijn hier nauwelijks complementair in te zetten.

Wij denken dat sociale partners beter geëquipeerd zijn om werkplekken voor deze populatie te organiseren. De overheid zou met de sociale partners in de regio of in sectoren afspraken kunnen maken over het duurzaam plaatsen van een specifiek aantal personen. Om dit te realiseren, krijgt de bedrijfstak/regio een jaarlijks dalend deel van de loonkosten vergoed. De bedrijfstak/regio heeft dus een aantal jaren de mogelijkheid om in deze populatie te investeren teneinde deze tegen loonwaarde actief te kunnen laten zijn. Tot onze vreugde zien we op een aantal plaatsen al dergelijke combinaties van regionale/sectorale initiatieven ontstaan (Hardenberg, West Brabant, Brainport) waar regionale werkgevers, sociale partners, gemeenten en arbeidsmarktintermediairs samenwerken om 'van werk naar werk' of 'naar werk' trajecten op te zetten.

Flexibilisering

Zoals eerder gesteld zou er rond flexibilisering sprake moeten zijn van een dubbele agenda: vergroting van de flexibiliteit bij medewerkers binnen vaste contracten en verduurzaming van de 'externe flexibiliteit'.

Michel Donners & Ton de Korte *Geef werkgevers en vakbonden meer ruimte op de arbeidsmarkt*

Beide zijn nodig om een nieuwe, gezondere balans te krijgen tussen flexibiliteit en zekerheid. We zien primair een taak weggelegd voor sociale partners om hier afspraken over te maken, maar de overheid kan deze doelstelling op verschillende manieren ondersteunen. Meer flexibiliteit binnen vaste contracten en herverdeling van arbeid kunnen leiden tot een lagere werkloosheid; de overheid zou hiervoor beleidsmiddelen kunnen inzetten.

Verduurzaming van de 'externe flexibiliteit' kan worden gerealiseerd door bijvoorbeeld een 'nationaal scholingsfonds' of een fiscale 'vitaliteitsregeling' of 'investeringsregeling' voor alle werkenden. Daar waar individuele werkgevers gebruik willen of moeten blijven maken van 'externe flexibiliteit', kunnen sectoraal of regionaal samenwerkende werkgevers door middel van arbeidspools meer zekerheid voor werknemers organiseren. Ook de arbeidsmarktintermediairs spelen een belangrijke rol bij het verduurzamen van flexibiliteit.

Persoonlijke budgetten

Binnen ons stelsel van arbeidsverhoudingen wordt de individuele arbeidsrelatie steeds belangrijker. Er wordt gezocht naar mogelijkheden en instrumenten om maatwerk en persoonlijke verantwoordelijkheid binnen arbeidsrelaties vorm te geven. Medewerkers willen invloed hebben op hun taakinhoud, de

werktijden en afstemming tussen werk en privé. Werkgevers doen in toenemende mate een beroep op de individuele talenten, competenties en verantwoordelijkheden van de medewerkers.

Voor werknemers is het belangrijk dat ze hun persoonlijke verantwoordelijkheid kunnen koppelen aan middelen om hieraan vorm en inhoud te geven, onafhankelijk van hun toevallige werkgever. Een persoonlijke investeringsrekening of werkbudget kan daarvoor uitkomst bieden. Het is een verantwoordelijkheid van de overheid, de werkgever en de medewerker om dit budget te vullen. Dit budget kan ook worden gebruikt voor eventuele inkomensaanvullingen bij transities of wisseling van baan. Een dergelijk budget en een mogelijke ontslagvergoeding in het kader van een sociaal plan kunnen communicerende vaten worden. Is er een persoonlijke investeringsrekening of werkbudget, dan kan een lagere ontslagvergoeding op z'n plaats zijn.

Een nationaal scholingsfonds kan zo'n rol vervullen voor werkenden (bijvoorbeeld zzp'ers) die een dergelijk budget niet met een werkgever kunnen regelen. Voor de vakbeweging bieden deze budgetten een prima gelegenheid om werkenden te ondersteunen op hun weg door een arbeidsmarkt die ook in de toekomst steeds meer overgangen van werk naar ander werk zal kennen.

Noten

- | | | |
|--|---|---|
| <p>1 Persbericht NVP 14 januari 2013.</p> <p>2 Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, <i>De Arbeidsmarkt in de collectieve sector. Investeren in men-</i></p> | <p>3 <i>sen en kwaliteit</i>, Den Haag, februari 2001.</p> <p>4 'Werkweek in EU moet terug naar 30 uur', <i>de Volkskrant</i> 12 februari 2013. Een open brief van ruim honderd wetenschappers, schrijvers, vakbondsbestuurders en verte-</p> | <p>genwoordigers van kerken in Duitsland aan bondskanselier Merkel en de werkgevers.</p> <p>4 Bakker, Peter (voorzitter), <i>Naar een toekomst die werkt. Advies Commissie Arbeidsparticipatie</i>, Den Haag, 16 juni 2008.</p> |
|--|---|---|