

NAAR EEN NIEUW



VOOR FLEXIBEL, PRODUCTIEF ÉN ZEKER WERK!

Opzet

- Aanleiding voor DD
- Uitgangspunten voor DD
- Opzet van DD dag 31 mei 2012 (aanwezigen, format)
- Wat kwam er uit?
 - Deeldomeinen: arbeidsvoorwaarden, sociale zekerheid, arbeidstijden, werk naar werk, pensioenen, huizenmarkt etc/
 - Oplossingsrichtingen
 - Concrete voorstellen
- Confrontatie I: Hoe en op welk niveau kunnen die oplossingsrichtingen worden geïmplementeerd?
- Confrontatie II: Hoe verhouden de DD oplossingsrichtingen zich met de voorstellen van het kabinet/regeerakkoord/sociaal akkoord?

Aanleiding

- Uitzending Zembra over ‘rafelranden’ flexarbeidsmarkt
 - Voorbeelden: Pakketbezorging PostNL, Bouw
- Twitterdiscussie met als conclusie: dit heeft toch echt niemand gewild toen we eind jaren '90 afspraken (Wet Flex en Zekerheid) maakten

Basis-opties

- Niets doen, zo laten
- Flex terug in het (oude) doosje
- Flex “normaliseren” en beter “verzekerend” – meest proactieve optie gezien ontwikkeling arbeidsmarkt

Hoe komen we aan onze flex/zeker mix?

Externe flex

- Meegaand beleid tav flexibilisering van de arbeid
- **Vast** contract niet aantrekkelijker gemaakt, eerder meer belast (itt idee Flex & Zeker deal 1995) – perceptie flex als opstapje naar vast
- Weinig inzet op **handhaving**
- Veel creativiteit (**50 tinten flex**) in flexconstructies (vgl hypotheken) – Randstad hier geboren
- Lange tijd weinig belangstelling **vakbeweging** voor flex
- Veel **banengroei** in flexwerk: flex als lage-kostenstrategie

OECD Employment Outlook 2010

- ‘Er is toenemend bewijs **dat de productiviteitsgroei en innovatie kleiner is in landen waar flexibiliteit van de arbeidsmarkt bereikt wordt door veelvuldig gebruik van tijdelijke contracten gepaard aan afgeremde mobiliteit van werknemers met een vast contract** (...). Dit bewijs suggereert tevens dat werknemers met een tijdelijk contract minder geneigd zijn om deel te nemen aan werkgerelateerde trainingen (...) vaker slachtoffer zijn van ongelukken op de werkvloer (...) en (...) zich minder inspannen als de kans klein is dat hun contract omgezet wordt in een vast contract.’

Uitgangspunten nieuw Dutch Design

- Geen afruil flexibiliteit – productiviteit/innovatie
- Geen toename segmentatie arbeidsmarkt
- Geen irrelevante externe effecten flex andere levensdomeinen (gezinsvorming, hypotheek)
- Geen onnodige complexiteit en onduidelijkheid
- Geen onnodige prijsopdrijving
- Wel: fatsoenlijk werk en gelijke behandeling, arbeidsvormneutrale voorzieningen
- Wel: empowerment & enabling mensen op arbeidsmarkt – zelf middelen in handen om zelf juiste stappen te kunnen zetten - ontvoogding

Essentieel voor álle werkenden

- Flex nu definitief ‘**normaliseren**’ – terug in oude doos gaat niet meer lukken, doos van Pandora is open – perspectief is voorsprong dmv goede fit met moderne arbeidsmarkt/economie
- Onontbeerlijk:
- **uitstekende toegang tot scholing en ontwikkeling**
- **betaalbare arbeidsongeschiktheids- en pensioen verzekering/hypotheek**
- **faciliteiten voor werk-naar-werk**

Hoe?

- Heropening **collectieve (CAO) voorzieningen** voor heraansluiten van flexwerkers – collectief voordeel, wel portabiliteit en intersectorale dimensie
- Arbeidsvormneutrale **nationale voorzieningen** via fiscalisering (nationaal scholingsfonds, nationaal pensioenfonds) – evt aanvullend
- Primaat bij de **regio** – Den Haag draagt macht over: regionale coordinatie, fondsen en arrangementen, intersectorale mobiliteit – triple helix (Brainport) model – rol sociale partners?
- Primaat bij **bedrijven**: *employee benefits system*

Versoepeling ontslagrecht oplossing ?

- Effect van ontslagbescherming op productiviteit **'gemengd'**.
- Bij **vaste relatie** investeren werkgever en werknemer meer in elkaar
- Maar ontslagbescherming kan **mobiliteit** en beste person-to-job fit belemmeren
- **Flexicurity**: niet winkelen in het model, alle componenten – tegenover flex moet meer **(werk)zekerheid** staan
- Vraag is of **versoepeling** ontslag nog leidt tot minder flex –NL werkgevers gewend aan flexschil; buitenland?

Hoe nu verder?

- Verantwoord redesign kan ongelijke behandeling aanpakken, onnodige wildgroei flexvarianten tegengaan – inzet: **echte bruggen slaan: een werkverzekering, inzetten op voorzorg ipv nazorg**
- Gaat vooral om **anders inzetten** middelen en verdelen van kosten, minder om verlaging ervan
- Ook bezien in relatie tot **loondoorbetaling** ziekte, eventueel ook **risque social**
- Mensen hebben nu al last van beperkte “houdbaarheidsdatum” – geen verlenging mogelijk, **sociaal akkoord** maakt dat probleem eerder groter dan kleiner
- Huidige situatie “**onhoudbaar**” – **new design moet duurzaam en toekomstbestendig zijn.**

Dank voor jullie aandacht

