

Ontvoogde verhoudingen, kracht van mensen Naar een hervormingsagenda voor de arbeidsverhoudingen

De manier waarop mensen vorm geven aan hun werkzame leven verandert snel. Instituties en regelingen moeten daar beter op inspelen. Het vaste contract wordt steeds minder de norm. Het vaste contract zelf is ook veranderd: na gemiddeld vijf jaar veranderd iemand van werk of werkgever en de inhoud van het werk verandert in die vijf jaar ook nog eens regelmatig. Een veelkleurig palet van arbeidsrelaties is ontstaan, variërend van deeltijders in alle soorten en maten, uitzendkrachten, gedetacheerde werknemers tot zelfstandigen zonder personeel.

De huidige crisis versnelt deze ontwikkeling. We zien aan de ene kant een verdere groei van het aantal mensen dat zelfs in crisistijd geheel of gedeeltelijk als zelfstandige aan de slag gaat. Aan de ander kant zien we een verdere segmentering van de arbeidsmarkt, met alle risico's voor dreigende uitsluiting van mensen.

De huidige crisis maakt ook zichtbaar dat de bestaande arrangementen in onze arbeidsverhoudingen onvoldoende bescherming bieden. Het bereik ervan is beperkt, de werkingsfeer te gesloten. Voor groepen aan de onderkant van de arbeidsmarkt zijn er buiten de cao allerlei nieuwe, minimale arrangementen ontstaan. De meer dan een miljoen zelfstandigen verblijven in een soort niemandsland als het om sociale bescherming gaat en het vaste contract garandeert allerm minst werkzekerheid. Wie op een vast contract vertrouwt en zich niet ontwikkelt, komt bedrogen uit. Dat zien we vooral bij oudere vaste werknemers die recent op straat zijn komen te staan en die zich al langere tijd niet verder ontwikkeld hebben.

Deze ontwikkelingen vragen om een radicale vernieuwing van de arbeidsverhoudingen. We staan op een punt, waarop cruciale vragen elkaar raken: kiezen we voor verdere verzelfstandiging van *alle* werkenden en is het de vraag of en hoe zij daarin ondersteund dienen te worden, of handhaven we de schijnzekerheid en bevoogding van de huidige arbeidscontracten? Kiezen we voor een arbeidsmarkt die ook plaats inruimt voor mensen met beperkingen of kiezen we voor het handhaven van het uitsluiten van deze groepen? Blijven de institutionele partijen de verouderde arbeidsverhoudingen als uitgangspunt kiezen en gestaag aan invloed verliezen, of gaan zij de nieuwe verhoudingen juist mede vormgeven?

Doorzettende ontvoogding

De ontwikkeling naar meer differentiatie sluit aan bij een belangrijke tendens in de arbeidsverhoudingen: die naar een groeiende zelfstandigheid van de werknemer ten opzichte van de werkgever. In veel arbeidsorganisaties staan werkgever en werknemer

steeds minder in een traditionele hiërarchische verhouding tot elkaar. Dat is een ontwikkeling die niet alleen aan de bovenkant, maar op alle niveaus te zien is. Het toenemende belang van vakmanschap, professionaliteit en competenties zorgt ervoor dat arbeidsrelaties, naast productieplekken, meer en meer leer- en ontwikkelplekken worden, waarin individuen hun bijdrage aan het groter geheel (leren) leveren. Individueel maatwerk, ontwikkeling en zeggenschap zijn hierin sleutelbegrippen.

Deze ontwikkeling is een volgende stap in de emancipatie van werkenden, in doorzettende ontvoogding. Dit stelt nieuwe eisen aan arbeidsorganisaties en aan managers. Zij kunnen niet langer sturen langs traditionele hiërarchische lijnen. Zij moeten grotere zelfstandigheid voor de werkenden kunnen combineren met steeds hogere output eisen.

Tegelijkertijd ontstaat er een nieuw risicoprofiel. De sociale risico's van de 21^{ste} eeuw zijn, naast de traditionele risico's van inkomensverlies bij werkloosheid en arbeidsongeschiktheid, ook risico's van onvoldoende actuele scholing, gebrek aan sociale en maatschappelijke bindingen en aan relatienetwerken. Worden deze risico's werkelijkheid, dan is een gebrek aan start- en schakelmogelijkheden op de arbeidsmarkt en in de samenleving het gevolg en dreigt blijvende marginalisering. De ontwikkeling naar meer differentiatie en toenemende zelfstandigheid van werknemers kent dan ook niet louter winnaars. De nieuwe risico's cumuleren aan de rand van de arbeidsmarkt, waar veelal laagopgeleide werknemers moeite hebben zich te handhaven. Hun zelfstandigheid is er vaak één die afgedwongen is. De stap naar meer perspectief is voor hen steeds moeilijker te maken.

Naar een nieuw sociaal contract

In het manifest van 4 jaar geleden 'sociale zekerheid als investering' heeft De Baliegroep gepleit voor een ander stelsel van sociale zekerheid, waarin bescherming van mensen gekoppeld is aan investering in mensen. Die lijn willen we nu doortrekken. Er is een ander stelsel van arbeidsverhoudingen nodig dat niet alleen investeringen in werknemers mogelijk maakt maar hen ook beschermt. Uitgangspunt is de kracht van het zelfstandige individu dat zich kan versterken via zelf gekozen collectiviteiten. Zo worden de contouren zichtbaar van een nieuw sociaal contract tussen samenleving, arbeidsorganisaties en werkenden.

- Op het individuele niveau sluit een werkende een contract met de arbeidsorganisatie. Daarin staan afspraken over resultaat, tijd, geld en de duur van het contract. Daarnaast worden afspraken gemaakt over de professionele ontwikkeling en over zekerheden die het individu zonodig voor zichzelf dient te

regelen. Deze zekerheden kunnen de vorm krijgen van extra financiële ruimte voor zaken als scholing, coaching, zorgverlof, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid.

- De huidige CAO wordt omgezet in een ontwikkelovereenkomst, waarin afspraken gemaakt worden over budgetten voor scholing en over bovenminimale verzekeringen voor arbeidsongeschiktheid, werkloosheid, pensioen verlof en beloning
- De overheid ondersteunt alle werkenden met een investeringsregeling. De overheid waarborgt voor alle werkenden de mogelijkheid van inkomensverzekering op een zodanig niveau zodat niemand onvrijwillig tot armoede kan vervallen. Daarmee vervalt het verschil tussen werknemers, freelancers en zelfstandigen. Alle werkenden betalen in een dergelijk nieuw stelsel mee aan deze verzekering.
- De individuele werkende is primair verantwoordelijk voor het bijhouden en ontwikkelen van de eigen vakbekwaamheid. Daartoe investeert hij zelf uit het individuele budget van zijn overeenkomst met de arbeidsorganisatie. Hij wordt verder ondersteund door de investeringsregeling en uit investeringsruimte die in collectieve afspraken is vastgelegd. Dit alles resulteert in een individueel scholingsrecht dat meeneembaar is. De huidige sectorale scholingsrechten worden zodoende omgezet in individuele scholingsrechten.
- Mensen met onvoldoende start- en schakelmogelijkheden moeten op weg worden geholpen bij het goed benutten van hun investeringsruimte.
- De school van de toekomst laat de leerling niet los na het behalen van het diploma, maar zorgt, samen met de arbeidsorganisatie, voor een stage of startplek en biedt de leerling de mogelijkheid zijn vakbekwaamheid tijdens de hele loopbaan te onderhouden en verder te ontwikkelen. Van de scholen wordt een actieve rol verwacht wanneer werkenden onderinvesteren en hun vakmanschap dreigen te verliezen.
- Arbeidsorganisaties werken samen met de scholen (ook HBO en WO niveau) via stageplaatsen en het uitwisselen van kennis. Ook sectoren blijven een belangrijke rol spelen, door bijvoorbeeld scholingseisen mee te bepalen en opleidingen mede mogelijk te maken.
- Aanvullende verzekeringen zijn een zaak van burgers zelf, individueel of in collectiviteit naar eigen keuze. Rechten die in collectief verband opgebouwd worden (hetzij onderling hetzij via de arbeidsorganisatie) zijn wel individueel. Indien iemand overstapt van de ene onderneming of sector naar de andere, behoudt hij zijn rechten. Alle werkenden kunnen advies en ondersteuning krijgen bij het uitonderhandelen van de eigen arbeidsvoorwaarden en het vormgeven van

de eigen loopbaan, over hoe te handelen in geval van conflict en over de organisatie van pensioenvoorzieningen en verzekeringen. Dit is een uitgelezen kans voor de vakbeweging om niet alleen collectieve contracten af te sluiten, maar ook een ondersteunende rol te spelen op individueel niveau.

- Alle zelfstandige werkenden hebben af en toe steun nodig. Daarbij zal het gaan om advies en ondersteuning bij het vormgeven van de eigen loopbaan, in geval van conflict en over de organisatie van pensioenvoorzieningen en verzekeringen. Dit is een uitgelezen kans voor de vakbeweging om niet alleen collectieve contracten af te sluiten, maar ook een ondersteunende rol te spelen op individueel niveau.
- Velen zullen zelf de benodigde ondersteuning inroepen vanuit hun investeringsbudget. Daarnaast blijft een groep burgers bestaan die afhankelijk is van beschermde werkgelegenheid. Deze werkgelegenheid wordt georganiseerd in de open omgeving van het reguliere bedrijf. De werkgever vergoedt de werkelijke bijdrage aan de productie en de samenleving neemt het complement voor haar rekening. Dat complement is een inkomen dat de te geringe arbeidsproductiviteit aanvult, evenals de organisatie en kosten van begeleiding in en naar het werk. Voor deze groep is de financiering van loopbaanbegeleiding dus een taak van de overheid.
- Als iemand een beroep doet op inkomensbescherming mag verwacht en zondig verlangd worden dat hij zijn investeringsbudget gebruikt om zijn arbeidsmarktpositie te versterken. De overheid beoordeelt in een dergelijke situatie de claims door middel van een onafhankelijk assessment. De claimbeoordeling blijft een publieke verantwoordelijkheid, de uitvoering kan door private partijen worden gedaan. De ondersteuning moet zo worden vormgegeven dat burgers in de eerste plaats zelf verantwoordelijk zijn voor hun re-integratie. Ook hier kan op grotere schaal worden ontvoegd. De individuele re-integratie overeenkomsten (IRO's) zijn een goed voorbeeld van de wijze waarop dat zou kunnen.

Langs deze lijnen worden de contouren zichtbaar van een nieuw sociaal contract tussen samenleving, arbeidsorganisaties en (aankomend) werkenden. In dit sociaal contract staat participatie in brede zin centraal en zijn de verantwoordelijkheden van overheid, onderneming en aankomend werkenden helder. De voorwaarden ervan kunnen worden vertaald in een modern sociaal contract waarin een basispakket van inkomens-, zorg- en

leerrechten wordt geformuleerd. Dat contract sluit aan op de gedachtevorming van de zogeheten burgerpolis.

Oproep

De voorstellen, zoals we die hier hebben neergelegd, zijn niet uitputtend en vormen geen blauwdruk. Integendeel, het gaat niet alleen om het ontwikkelen van ideeën, het gaat ook - en misschien vooral - om het creëren van ruimte om er in de praktijk mee te experimenteren en er zo verder van te leren. Geen van de (institutionele) partijen kan de uitwerking van deze nieuwe optiek alleen voor z'n rekening nemen. We roepen deze partijen op tot het sluiten van een baanbrekend akkoord, waarmee een oversteek gemaakt kan worden naar een stelsel waarin werkenden zelfstandiger worden, mensen met beperkingen worden ingesloten en er voortdurend wordt geïnvesteerd in de ontwikkeling van alle werkenden.

Dit Manifest is geschreven door leden van De Baliegroep, een onafhankelijke denktank van personen uit de wereld van werkgevers, werknemers en de publieke sector. Leden zijn onder meer: Leni Beukema (De Onderlinge), Jeroen de Glas (voorzitter FNV-Jong), Hans Kamps (voorzitter ABU), Ivo Kuijpers (De Onderlinge/vennoot Prae-Advies&Onderzoek), Ronald De Leij (directeur DECP/adviseur AWWN), Marjan van Noort (directeur De Burcht), Hans Spigt (Wethouder Dordrecht/ voorzitter commissie sociale zekerheid VNG), Kick van der Pol (voorzitter Boaborea), Alexander Rinnooy-Kan (voorzitter SER), Doekle Terpstra (voorzitter HBO-raad), Tof Thissen (fractievoorzitter GroenLinks Eerste Kamer/oud voorzitter Divosa), Erry Stoové (voorzitter SVB), Mirjam Sijmons (hoofddirectie ANWB), Jos Verhoeven (directeur Start Foundation).