

Doorlopend actief op de arbeidsmarkt zonder vaste baan

Samenvatting en conclusies

Een vaste baan voor het leven is zeker voor jongere generaties niet langer de norm. Steeds meer mensen worden afhankelijk van flexibele contracten. Dit betekent dat werknemers baanzekerheid verliezen. Dit verlies kan in theorie gecompenseerd worden door werkzekerheid; het vertrouwen dat mensen hebben dat ze na het aflopen van een contract aan het werk kunnen bij hetzelfde of een ander bedrijf. Werkzekerheid biedt een balans tussen de behoefte aan zekerheid en flexibiliteit. Het biedt bedrijven mogelijkheden zich aan te passen aan veranderende omstandigheden en het biedt medewerkers zekerheid over inkomen en persoonlijke ontwikkeling. De Nederlandse arbeidsmarkt heeft het ideaal van werkzekerheid in de praktijk nog niet gerealiseerd. Momenteel heeft de flexibele schil van werknemers rond bedrijven te maken met een verhoogd risico op (terugkerende) werkloosheid en arbeidsongeschiktheid. Deze groep kampt daarnaast met een slechtere aansluiting tussen de eigen vaardigheden en de huidige werkzaamheden en met minder scholingsmogelijkheden. Een doelbewust arbeidsmarktontwerp kan ervoor zorgen dat de huidige laagwaardige flexibiliteit vervangen wordt door hoogwaardige flexibiliteit, waar meer mensen van profiteren. Op deze manier kan ons land zich voorbereiden op toekomstige economische uitdagingen.

Projectleiding



Prof. dr. A.C.J.M. (Ton) Wilthagen

ReflecT, Research Institute for Flexicurity, Labour Market Dynamics and Social Cohesion
Tilburg Law School
Tilburg University

Naam project

Werkzekerheid

Looptijd: januari 2009 tot mei 2013

Inhoudsopgave

1. Belangrijkste resultaten
2. Aanbevelingen voor de toekomst
3. Waarom was dit onderzoek nodig?
4. Methode informatieverzameling
5. Belangrijkste publicaties

1. Belangrijkste resultaten

De arbeidsmarkt in Nederland verandert. In de periode van 1996 tot 2011 groeide de werkzame beroepsbevolking met 16 procent tot 7,8 miljoen mensen. Deze groei is met name veroorzaakt door een toename van werkende vrouwen en ouderen.

1.1 Flexibiliteit arbeidsmarkt groeit

Het aandeel tijdelijke en flexibele banen is sinds de eeuwwisseling gestegen van 17 naar 27 procent van het totaal. De horeca spant, niet onverwacht, de kroon met 34 procent medewerkers met een flexibele arbeidsrelatie. De arbeidsmarkt is flexibeler geworden en mensen verblijven – door de economische crisis – ook langer in de flexibele schil. Van de mensen met een flexibel arbeidscontract wisselde van 2010 op 2011 26 procent van baan, tegenover zes procent medewerkers met een vast contract.

1.2 Nederland zet de toon wat betreft de groei van flexwerkers

Nederland loopt Europees gezien voorop als het gaat om de flexibilisering van arbeid dankzij een relatief soepele wetgeving op het gebied van flexwerken. De toegenomen flexibiliteit blijft echter beperkt tot een schil aan de buitenkant van bedrijven. De baanmobiliteit van medewerkers met een vast contract is in Nederland lager dan het Europese gemiddelde. De angst om vastigheid te verliezen is sterker dan het vertrouwen in werkzekerheid.

1.3 Flexibel is geen vrije keuze

Met name jongeren en lager en middelbaar opgeleiden werken met een flexibel contract. Lager opgeleiden hebben de grootste kans om bij economische tegenspoed hun werk te verliezen. Voor hen blijkt het vinden van een nieuwe baan moeilijk. Zeventig procent van de flexwerkers heeft hier niet zelf voor gekozen, maar heeft een (verlengde) proeftijd of kan geen vast werk vinden. Als hoger opgeleiden flexibel werken is dat vaker als zelfstandigen zonder personeel.

1.4 Kennis en vaardigheden

Ontslagbescherming voor mensen met een vaste baan stimuleert werkgevers te investeren in scholing. Voor mensen met een flexibel contract geldt dat minder. Een op de vier flexwerkers heeft het idee dat er geen goede aansluiting is tussen de huidige werkzaamheden en eigen vaardigheden. Bij mensen met een vast contract komt deze discrepantie half zo vaak voor.

1.5 Instituties arbeidsmarkt niet klaar voor de toekomst

Bescherming tegen ontslag is een speerpunt in veel overheidsbeleid. De arbeidsmarktinstuties richten zich op medewerkers die opleidingen volgen en carrière maken op een interne arbeidsmarkt. Nu deze route steeds meer wordt afgesloten en er gesproken wordt van 'gebroken carrièreladders' en 'toernooibanen', zou de behoefte aan zekerheid op het gebied van werk en inkomen op een andere wijze gestalte moeten krijgen.

2. Aanbevelingen voor de toekomst

De vaste baan als burcht die bescherming biedt tegen de onzekerheden van de arbeidsmarkt, is voor een op de drie mensen niet meer weggelegd. Dit heeft geleid tot een onevenwichtige verdeling van zekerheid en flexibiliteit. Hoe kan het verlies van baanzekerheid beter worden opgevangen?

2.1 Spring in het gat dat het verdwijnen van baanzekerheid achterlaat

Tot nu toe wordt het grotendeels aan werknemers zelf overgelaten ervoor te zorgen dat ze na verlies van werk niet tussen wal en schip terecht komen. Alleen als grote bedrijven vestigingen sluiten wordt een sociaal plan opgesteld, maar in het midden- en kleinbedrijf ontbreken arrangementen voor begeleiding van werk naar werk. Veel werknemers zijn aangewezen op het UWV, dat de budgetten voor re-integratie dreigt weg te bezuinigen. Er blijft straks alleen online coaching over. De huidige beperkte nazorg voor een deel van de mensen die hun werk verliezen, zou uitgebreid moeten worden met een systeem dat meer aandacht besteedt aan voorzorg, dat eraan bijdraagt dat mensen door scholing aantrekkelijk blijven voor de arbeidsmarkt. Vroegtijdige interventies vergroten de kans op nieuw werk.

2.2 Creëer transitiefondsen voor de overstap naar nieuw werk

Nederlandse bedrijven hebben een grote flexibele schil en een weinig mobiele vaste kern. Werknemers met een vast contract vinden het te riskant het hoofd buiten de deur te steken. De opleidings- & ontwikkelingsfondsen kunnen de situatie van beide groepen op de arbeidsmarkt verbeteren door zich om te vormen tot transitiefondsen, zoals die in Zweden bestaan. Werkgevers sparen in goede tijden middelen hiervoor, mede dankzij de vakbonden die in ruil hiervoor afzien van loonsverhogingen. Dit maakt het mogelijk dat de begeleiding van werk naar werk soms al opgestart wordt voordat ontslag wordt aangezegd. Dit systeem kan bogen op mooie cijfers. Bij een van de transitiefondsen vond 76 procent van de aangemelde werknemers in 2009 een nieuwe baan, 8 procent startte een eigen bedrijf en 7 procent begon met een opleiding. De nieuwe werkkring lag voor 86 procent op een gelijk of hoger niveau.

2.3 Roep regionale transfercentra in het leven

De rol van de nationale overheid als hoeder van het algemeen belang neemt af. Er is zeggenschap overgedragen aan Europa en naar lokaal niveau en door de economische crisis is minder geld voorhanden. Arbeidsmarktregio's kunnen het gat dat nu ontstaat opvullen. De schaal van de regio heeft een aantal voordelen. Een regio biedt in de regel werk in meerdere sectoren. Bij het wegvallen van banen in de ene sector is daardoor overheveling naar andere sectoren mogelijk. De schaal van een gemeente is in dit opzicht vaak te klein. Van belang is ook dat werknemers zich sterk aan de regio verbonden voelen en werk zoeken binnen een bepaald gebied. Tot slot biedt de regio goede mogelijkheden om de relatie te verbeteren tussen bedrijven, burgers en bestuurders. Deze drie partijen kunnen gezamenlijk een harmonieuze en innovatieve ontwikkeling stimuleren. Goede voorbeelden van dergelijke regionale samenwerkingsverbanden zijn er in Noord-Holland Noord, Brainport Eindhoven en West Brabant.

2.4 Haal werk terug uit lage lonen landen

Het creëren van een inclusieve maatschappij waarin iedereen werkt naar vermogen, lukt beter als Nederland erin slaagt de te verdelen koek groter te maken. Dat kan door de maakindustrie van een lager niveau naar ons land terug te halen. Het bedrijf Ferro-fix uit Rotterdam biedt een voorbeeld. Het heeft werk uit Polen teruggehaald en maakt containers en stadsmeubilair. Het bedrijf kan de concurrentie aan door een slimme organisatie en doordat het personeel niet zoveel betaald hoeft te worden, vanwege loonsubsidie. Er ontstaan op die manier niet alleen meer werkplekken, maar het is ook prettig voor werknemers. Zij zijn in een 'echt' bedrijf gemiddeld gelukkiger dan bij een sociale werkplaats.

2.5 Stimuleer de samenwerking in het midden- en kleinbedrijf

Ontslagbescherming heeft als bijwerking dat het midden- en kleinbedrijf de risico's van vaste contracten vermijdt. De kosten bij ziekte of ontslag worden als te hoog gezien. Samenwerking biedt een oplossing, omdat risico's dan gedeeld kunnen worden. De kleinere organisaties kunnen samen een bedrijf oprichten waar mensen werken, met loopbanen binnen het samenwerkingsverband. Deze medewerkers komen als het ware op een gezamenlijke – en dus grotere – interne arbeidsmarkt terecht en verzorgen bijvoorbeeld de logistiek of doen de groenvoorziening. Het midden- en kleinbedrijf zelf beperkt zich dan tot de eigen kerntaken, maar beschikt ook over extra handen voor alle functies daar omheen.

2.6 Geef jonge werklozen een startersbeurs

De oplopende werkloosheid onder jongeren vraagt om actief beleid. Voorkomen moet worden dat een grote groep jongeren ongewild langdurig buiten de arbeidsmarkt komt te staan. Een van de mogelijkheden is het instellen van een startersbeurs voor jongeren, waarmee ze gedurende een half jaar werkervaring op kunnen doen. Dit levert niet de zekerheid op van een vaste baan, maar het vergroot de kans op het vinden van nieuw werk in de toekomst. Daarmee doet Nederland de betrokken jongeren niet alleen een plezier, maar het vergoot ook de kans dat ze straks op eigen benen kunnen staan, zodat ze niet hoeven terug te vallen op een bijstandsuitkering en bovendien een bijdrage leveren aan de samenleving en economie. Het idee van de startersbeurs is voortgekomen uit dit onderzoeksproject. Er zijn al 103 gemeenten die startersbeurzen voor jongeren ter beschikking stellen.

2.7 Omarm een omvattende visie

In de jaren negentig is de arbeidsmarkt opgeschud door de constatering dat het streven naar baanzekerheid in evenwicht moet komen met de behoefte aan flexibiliteit. Bedrijven kunnen flexibeler omgaan met personeel en tegelijkertijd is het aanbieden van vaste contracten minder aantrekkelijk geworden. Dit heeft tot een tweedeling op de arbeidsmarkt geleid, met vooral laagwaardige flexibiliteit. Sociaal en economisch gezien is het verstandig als sociale partners en overheid afspraken maken om hoogwaardige flexibiliteit te bevorderen en de negatieve bijwerkingen van flexibiliteit zoveel mogelijk te verzachten. Daarvoor is het nodig om de emotionele en ideologische gekleurde discussies over het onderwerp achter te laten en in plaats daarvan in constructief overleg te komen tot een hernieuwd Dutch Design voor de arbeidsmarkt, waar de verschillen tussen vast en flexibel kleiner gemaakt worden. Een voorzet hiervoor is in november 2012 gepresenteerd in het boek *Naar een nieuw Dutch Design voor flexibel én zeker werk*, naar aanleiding van de gelijknamige conferentie in Papendal.

3. Waarom was dit onderzoek nodig?

De arbeidsmarkt verandert. Daar waren de analisten het over eens. Een vaste baan voor het leven wordt zeldzamer door de snelle technologische veranderingen en de toegenomen concurrentie uit niet-westerse landen. Daarnaast spelen culturele en maatschappelijke veranderingen, zoals de vergrijzing van medewerkers en het toenemende aandeel vrouwen op de werkvloer. De veronderstelde oplossing is baanzekerheid aan te vullen met werkzekerheid. Op abstract niveau was er overeenstemming over deze oplossing, maar minder bekend was hoe de situatie in werkend Nederland concreet is. Welke knelpunten bestaan er bij de gewenste ontwikkeling en welke oplossingen zijn haalbaar?

4. Methode informatieverzameling

Het project werkzekerheid was groot en divers. De informatie is onder andere verkregen door de analyse van grote databestanden waarmee mensen door de tijd heen gevolgd konden worden. Daarnaast zijn collectieve arbeidsovereenkomsten geanalyseerd. Ook is gekeken naar internationale wetten en jurisprudentie op het gebied van ontslagbescherming en werkzekerheid. In verschillende landen is veldwerk gedaan en is gesproken met beleidsmakers en andere relevante partijen op het gebied van werkzekerheid. Tot slot is in overleg met maatschappelijke partners, zoals gemeenten en jongerenafdelingen van vakbonden, gesproken over de toepassing van de verkregen kennis.

5. Belangrijkste publicaties

- ESB dossier (Economisch Statistische Berichten) Werkzekerheid; Het organiseren van inkomenszekerheid in een flexibele arbeidsmarkt. Nummer 46475, Jaargang 97, 9 november 2012.
- Borghouts- Van de Pas, I.W.C.M. (2012) *Securing Job-to-Job transitions in the labour market, A comparative study of employment security systems in European Countries*. Nijmegen Wolf Legal Publishers.

Tekst: Ad Bergsma