



BUSINESSEUROPE



GËINTEGREERD PROGRAMMA VAN DE EUROPESE SOCIALE DIALOOG 2009-2011

**GEMEENSCHAPPELIJKE STUDIE VAN DE EUROPESE SOCIALE PARTNERS
"DE UITVOERING VAN FLEXIZEKERHEID EN DE ROL VAN DE SOCIALE
PARTNERS"**

NATIONAAL DOSSIER:

Nederland

OPGESTELD DOOR: Alan Wild & Eckhard Voss
Ontwerpversie: januari 2011
Herziene versie: maart 2011



Project van de Europese Sociale Partners met financiële steun van de Europese Commissie

Inhoud

Inhoud	2
Voorwoord	3
1. De economische en sociale context	5
Economische crisis en herstel	5
Indicatoren en trends van de arbeidsmarkt	6
Flexizekerheid op de arbeidsmarkt en arbeidsmarktbeleid	8
2. Flexibiliteit en zekerheid in recente hervormingen van de arbeidsmarkt en het sociale beleid	10
Inleiding en overzicht	10
Levenslang leren en mobiliteit van werknemers	11
Externe/interne flexizekerheid en contractuele regelingen	13
Actief arbeidsmarktbeleid	13
Ondersteunende socialezekerheidsstelsels	14
3. De rol van sociale partners	15
Algemene opmerkingen bij de rol van de sociale partners	15
Recente wijzigingen en uitdagingen	15
Beste praktijken op het gebied van flexibiliteit en zekerheid op de arbeidsmarkt	16
4. Belangrijke vraagstukken	19
Bronnen en referenties	19
Antwoorden op de vragenlijsten, interviews en andere bijdrages	19
Overige middelen	19

Voorwoord

Dit nationale fiche maakt onderdeel uit van de studie van de sociale partners van de EU "De invoering van flexizekerheid en de rol van sociale partners" die in het kader van het Werkprogramma Sociale Dialoog van de EU 2009-2011 wordt uitgevoerd met daarin "Gezamenlijk toezien op de invoering van de gemeenschappelijke beginselen van flexizekerheid, met name met als doel de rol en de betrokkenheid van de sociale partners in het proces te evalueren en gezamenlijke lessen te trekken".

Om deze taak zo goed mogelijk uit te voeren en de nationale organisaties die lid zijn actief bij de verzameling van gegevens en informatie te betrekken, maakt de studie gebruik van een methodologie die uit meerdere analyseniveaus en een verscheidenheid aan instrumenten bestaat, die met behulp van een team van deskundigen moeten worden toegepast.¹

- Het team van deskundigen is op advies van de Europese Sociale Partners een *serie geselecteerde statistische indicatoren* overeengekomen op het gebied van werkgelegenheid en economische en sociale ontwikkeling met relevantie voor de arbeidsmarkt.
- De nationale sociale partners werd gevraagd aan een *onderzoek op basis van vragen* deel te nemen, dat zich richtte op de relevantie van het concept flexizekerheid in nationale arbeidsmarkten, de rol van de sociale partners in beleidsuitvoering en hun meningen over het concept flexizekerheid. Ter aanvulling van het onderzoek bezocht het team van deskundigen een aantal landen en hield interviews met nationale sociale partners.²
- Op basis van de twee hierboven genoemde bronnen en een beoordeling van het beschikbare materiaal en informatie, maakte het team van deskundigen *29 nationale "fiches"* over de invoering van beginselen voor flexizekerheid en de rol van sociale partners in de respectieve nationale contexten.
- De resultaten van de vragenlijsten en de belangrijkste conclusies van de nationale analyses werden besproken op vier "*seminars in landenclusters*" die met hulp van nationale onderdelen door de Europese Sociale Partners in Warschau (november 2010), Lissabon (december 2010), Parijs (31 januari - 1 februari 2011) en 's-Gravenhage (8 februari 2011) werden georganiseerd.
- In het licht van de algemene studieresultaten en het van de nationale sociale partners ontvangen commentaar in de hierboven genoemde contexten, maakt het team van deskundigen een *vergelijkend synthesesrapport* over "Sociale partners en flexizekerheid in hedendaagse arbeidsmarkten" dat tijdens een *syntheseseminar op EU-niveau* op 31 maart en 1 april 2011 in Brussel werd gepresenteerd en besproken.

Dit nationale fiche stelt zich tot doel een breed overzicht te geven van de economische en sociale context en de stand van zaken met betrekking tot flexibiliteit en zekerheid in de arbeidsmarkt en de huidige sociale zekerheidsregelingen (rubrieken één en twee). Anderzijds beschrijft het rapport de rol van de sociale partners en de sociale dialoog in de invoering van beleidsvormen en praktijken die onder de brede paraplu van "flexizekerheid" (rubriek drie) kunnen worden gevat. Daarnaast wordt de input samengevat van de nationale sociale partners aan de vragenlijst, uit interviews en andere bijdragen die in het kader van de studie zijn gedaan. Rubriek drie bevat ook een beknopte beschrijving van door de nationale sociale partners aangegeven gevallen van goede praktijken.

De tekst werd oorspronkelijk in het najaar van 2010 als een ontwerprapport geschreven teneinde het gesprek bij het clusterseminar op 8 februari in 's-Gravenhage te vergemakkelijken. Het originele dossier is opnieuw bekeken en herzien om rekening te houden met de opmerkingen en gesprekken tijdens het seminar of die later zijn ontvangen. Onze bijzondere dank gaat uit naar het Nederlandse vakverbond FNV en het ministerie van Binnenlandse Zaken & Koninkrijksrelaties voor de zeer waardevolle opmerkingen en aanbevelingen die wij over het ontwerprapport hebben ontvangen. Dit kwam de herziening van de

¹ Expertteam: Eckhard Voss (coördinator), Alan Wild, Anna Kwiatkiewicz en Antonio Dornelas.

² In het kader van het project werden tussen mei en juli 2010 de volgende landen bezocht: Denemarken, Frankrijk, Ierland, Italië, Tsjechië, Polen, Duitsland, Portugal en Nederland.

tekst ten goede. Niettegenstaande wijzen wij erop dat dit rapport als een “onafhankelijk rapport van deskundigen” wordt gepresenteerd. Het geeft de meningen van de individuen weer die bij de voorbereiding ervan betrokken waren en beoogt niet de meningen weer te geven, hetzij individueel hetzij collectief, van de vertegenwoordigers van de sociale partners die hieraan hebben bijgedragen, noch die van de sociale partnerorganisaties op Europees niveau die voor de opdracht verantwoordelijk waren.

1. De economische en sociale context

Economische crisis en herstel

De Nederlandse economie staat doorgaans bekend voor haar stabiele arbeidsverhoudingen, gematigde werkloosheid, vrij grote overschot op de huidige rekening en haar rol als belangrijke Europese transporthub via de havens van Amsterdam en Rotterdam. Industriële activiteiten situeren zich hoofdzakelijk in de voedingsverwerkende industrie, chemische industrie, olieraffinage en sector van elektrische machines. De zeer gemechaniseerde landbouwsector stelt ongeveer 3 % van de beroepsbevolking tewerk, maar voorziet grote overschotten voor de voedingsverwerkende industrie en voor export.

Nederland was een van de toonaangevende Europese landen om buitenlandse investeringen aan te trekken, en is zelf een van de vier grootste investeerders in de Verenigde Staten. Nederland heeft een zeer open economie en is bijgevolg in grote mate afhankelijk van buitenlandse handel en financiële diensten.

Na 26 jaar van onafgebroken economische groei werd de Nederlandse economie naar het einde van 2008 toe hard getroffen door de wereldwijde economische crisis. Het Nederlandse bbp kende in 2009 een inkrimping van 3,9 % en de export daalde met bijna 25 % wegens een sterke terugval van de wereldwijde vraag. Ook de financiële sector in Nederland had zwaar te lijden, vooral omdat enkele grote Nederlandse banken in grote mate werden blootgesteld aan de Amerikaanse door hypotheek gedekte waardepapieren. Als reactie op de onrust op de financiële markten heeft de overheid twee banken genationaliseerd en miljarden dollars in een derde bank geïnjecteerd, om verdere systemische risico's te vermijden. De overheid probeerde ook de nationale economie aan te zwengelen door infrastructuurprogramma's te versnellen, werkgevers belastingfaciliteiten voor hun onderneming aan te bieden om werknemers aan te houden, en exportkredietfaciliteiten uit te breiden. De stimuleringsprogramma's en reddingsoperaties voor banken leidden echter tot een begrotingstekort van meer dan 5 % van het bbp in 2009, wat in schril contrast staat met het overschot van 0,7 % van het bbp in 2008. Daarnaast is werkloosheid vermeden door het deeltijdwerkloosheidsuitkering ("Deeltijd WW"). De sociale partners onderhandelden per onderneming de noodzaak, het bereik en de duur van dit instrument. Bovendien werd in de ontslagperiode een eis tot opleiding gesteld.

Naarmate het land de vruchten van een verbeterde wereldhandel begon te plukken, liet de Nederlandse economie in de laatste twee kwartalen van 2009 opnieuw bescheiden positieve groeicijfers optekenen, hoewel de kleinere nationale vraag het herstel belemmert. Verwacht wordt dat een bescheiden exportgeleide groei zich in 2010 voortzet tot in 2011.

In de toekomst stelt zich de uitdaging om het economisch herstel te stimuleren en tegelijkertijd het begrotingstekort bij te sturen en de overheidsfinanciën duurzamer te maken. De regering *Rutte*, die aan het eind van 2010 aan het bewind is gekomen, heeft een aantal drastische kortingen in overheidsuitgaven aangekondigd (waaronder het aantal ambtenaren) met als doel de overheidsfinanciën te consolideren.

NEDERLAND - BELANGRIJKSTE ECONOMISCHE INDICATOREN EN VOORUITZICHT

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
bbp	3.4	3.6	2.0	-4.0	1.3	1.8
– jaarlijkse procentuele wijziging						
Werkgelegenheid	1.6	2.3	1.2	-0.9	-1.6	-0.2
– jaarlijkse procentuele wijziging						

Werkloosheidsgraad (definitie Eurostat)	3.9	3.2	2.8	3.4	4.9	5.2
Overheidssaldo (als percentage van het bbp)	0.5	0.2	0.7	-5.3	-6.3	-5.1
Bruto-overheidsschuld (als percentage van het bbp)	47.4	45.5	58.2	60.9	66.3	69.6

Bron: Europese Commissie: economische prognose, voorjaar 2010.



Indicatoren en trends van de arbeidsmarkt

Het Nederlandse stelsel voor de arbeidsverhoudingen, het zogenaamde "Poldermodel", heeft een aanzienlijke invloed op de loopbanen en zorgt voor een aantal uitgesproken kenmerken van de arbeidsmarkt. Het Akkoord van Wassenaar van 1982, dat werd gesloten tussen de nationale werknemers- en werkgeversorganisaties, betekende een "keerpunt" in de arbeidsverhoudingen in Nederland. Het luidde een tijdperk in van loonsmatiging en werkflexibiliteit, en ook van werkzekerheid en meer mogelijkheden voor werknemers om werk en gezin te combineren. De overeenkomst was een afweging van minder arbeidsuren tegen een aanvaardbaar loon. De gemiddelde werkweek werd tot 38 uur teruggebracht. Volgens de Nederlandse vakbonden moet het Akkoord van Wassenaar *niet* als een illustratie van werkflexibiliteit worden gezien.

In de loop van de tien jaar voorafgaand aan 2009 steeg de arbeidsmarktparticipatie aanzienlijk in Nederland, als gevolg van economisch succes en de beschikbaarheid van flexibelere opties voor werkende ouders. De participatiegraad van 55- tot 64-jarigen kende een nog grotere stijging omwille van dezelfde redenen. De Nederlandse vakbonden hebben echter ook negatieve aspecten van deze ontwikkeling benadrukt: werkgelegenheid en sociale onzekerheid (bv. pensioenen), in het bijzonder voor vrouwelijke en jonge deeltijdwerkers is toegenomen.

De werkgelegenheids groei weerspiegelde zich in de werkloosheidsgraad, die in de loop van dezelfde periode een algemene daling kende, met een aanzienlijke daling voor vrouwen en oudere werknemers. De combinatie economische groei, stabiele werknemersbetrokkenheden en flexibele arbeid leidde tot een gezonde mix van hoge werkgelegenheids cijfers voor de hele bevolking. Daarmee bevindt het land zich in

het gunstig lager kwartiel in bovenstaande afbeelding, met een lage algemene en ook langetermijnwerkloosheid. De resultaten voor de langetermijnwerkloosheid wordt alleen verstoord door de aanzienlijk hogere cijfers opgetekend voor de leeftijdscategorieën 55-59 en 60-64.

Bij aanvang van de financiële crisis was de Nederlandse arbeidsmarkt zeer krap, met open vacatures die bij de werkloosheidsgraad pasten. De combinatie van een minder krappe arbeidsmarkt, flexibele werkuren, studenten die ervoor kiezen verder te studeren en de impact van het stimuleringsprogramma van de overheid zorgde ervoor dat in 2009 de werkloosheidsgraad met minder dan 1 % steeg. In feite was de toename in werkloosheid tijdens de financiële crisis met slechts 0,6% de laagste in Europa.

Wegens de voorspelde bescheiden groei voor 2010 en 2011 en de afnemende stimuleringsmaatregelen verwacht het Nederlandse statistiekbureau dat de werkloosheid in 2010 tot 5,5% zal toenemen en in 2011 licht zal afnemen, nochtans hoger dan in 2009).

De belangrijkste cijfers over de Nederlandse arbeidsmarkt in vergelijking met de EU-27 worden in onderstaande samenvattende tabellen weergegeven. De eerste tabel verschaft basisgegevens voor de arbeidsmarkt. De tweede tabel geeft een reeks specifieke flexizekerheidsindicatoren. Het volledige feitenverslag voor de Nederlandse economie vormt een bijlage bij dit dossier.

Nederland verschilt op verscheidene manieren aanzienlijk van het Europese gemiddelde:

- De economie is sterk gefocust op diensten, met minder dan een op de zes werknemers tewerkgesteld in de zeer efficiënte en exportgerichte productiesector;
- De algemene werkgelegenheidsgraad en de werkgelegenheidsgraad voor oudere werknemers zijn aanzienlijk hoger dan het EU-gemiddelde;
- De gemiddelde werkloosheidsgraad en die voor jongeren zijn lager - minder dan de helft van het EU-gemiddelde;
- Het percentage langetermijnwerkloosheid is zeer laag, namelijk 1%;

NEDERLAND - BELANGRIJKSTE ARBEIDSMARKTINDICATOREN 2008 IN VERGELIJKING MET EU-27

	NEDERLAND	EU-27
Werkgelegenheidsgraad – % bevolking 15-64 jaar	77,2	65,9
Werkgelegenheidsgraad ouderen – % bevolking 55-64 jaar	53,0	45,6
Zelfstandigen - % totale bevolking	13,8	15,7
Werkgelegenheid in dienstensector - % totale werkgelegenheid	80,3	69,4
Werkgelegenheid in de industrie - % totale werkgelegenheid	16,7	24,9
Werkgelegenheid in de landbouw - % totale werkgelegenheid	3,0	5,7
Werkloosheidsgraad - % beroepsbevolking 15+	2,7	7,0
Werkloosheidsgraad bij jongeren - % beroepsbevolking 15-24 jaar	5,8	15,4
Percentage langetermijnwerkloosheid - % beroepsbevolking	1,0	2,6
Verdeling inkomensverschillen	4,0	4,9

Bron: Eurostat, *Employment in Europe Report 2009*.

Flexizekerheid op de arbeidsmarkt en arbeidsmarktbeleid

Zoals de volgende indicatoren aantonen, zijn de kernaspecten van de Nederlandse arbeidsmarkt op het gebied van flexibiliteit en zekerheid:

Volgens de gegevens van Eurostat ligt in 2009 het aandeel van de totale bevolking dat ten minste de bovenbouw van het voortgezet onderwijs heeft afgerond iets boven het EU-gemiddelde.

Van alle EU-landen maakt Nederland het vaakst gebruik van deeltijdarbeid, terwijl het gebruik van overeenkomsten voor bepaalde tijd maar iets boven het EU-gemiddelde ligt. Het dient echter gezegd te worden dat het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) tijdelijke contracten van ten minste één jaar niet langer als 'flexibel' beschouwen. Volgens een door het Nederlandse arbeidskantoor UWV in april 2010 gepubliceerd onderzoek, dat zich over alle soorten flexibele contracten uitstrekte (inclusief langere termijn tijdelijke contracten), werkt ongeveer 34% van de Nederlandse beroepsbevolking op basis van flexibele contracten.

De deelname aan levenslang leren voor volwassenen is zeer groot, zij het niet zo groot als in de Scandinavische landen. Zoals de opmerkingen van de Nederlandse vakbond FNV benadrukken, duidt het hoge percentage levenslang leren van 17% mogelijk ook op het feit dat cursussen van erg korte duur (1-2 dagen) hierin zijn opgenomen. Bovendien wordt er gemeld dat er een behoorlijk gat is tussen potentiële en werkelijke inschrijvingen in levenslang leren: hoewel veel collectieve onderhandelingen voorzieningen voor levenslang leren opnemen, zijn de deelnamepercentages nogal teleurstellend. Vaak wordt gebrek aan tijd en motivatie als reden opgegeven (opleiding wordt meestal in het kader van herstructureringen gebruikt en de impact op de individuele werkomgeving is onduidelijk.). In veel gevallen sluit het opleidingsaanbod niet op de werkelijke behoeftes aan.

Andere aspecten zijn: in 2004 (laatst beschikbare gegevens) had 37% van de Nederlandse werknemers toegang tot flexitijd (het EU-gemiddelde lag op 31,3%). Wat betreft het percentage van de beroepsbevolking dat deelnam aan CVT-cursussen, tonen de Nederlandse cijfers gelijkenis met die van het EU-gemiddelde. De overheidsuitgaven voor zowel actief als passief arbeidsmarktbeleid overstijgen het gemiddelde.

NEDERLAND - VERGELIJKING VAN FLEXIZEKERHEIDSINDICATOREN

	NEDERLAND	EU-27*
Zelfstandigen – als % totale aantal werknemers, 2008	13,8	15,7
Deeltijdarbeid – % totale aantal werknemers, 2008	47,3	18,2
Overeenkomsten voor bepaalde tijd – % totale aantal werknemers, 2008	18,2	14,0
Toegang tot flexitijd, % totale aantal werknemers, 2004	31,3	31,3
Deelname voortgezette beroepsopleiding - % werknemers die deelnamen aan voortgezette beroepsopleiding, 2005	34	33
Deelname levenslang leren - % werknemers die deelnemen aan LLL, 2008	17,0	9,6

Investerings door ondernemingen in volwassenenopleiding – totale opleidingskosten gedeeld door arbeidskosten, 2005	2	1,6
Incidentie van langetermijnwerkloosheid – aandeel langer dan 12 maanden werkloos, 2007	41,8	n.v.t.
Striktheid van de bescherming van de werkgelegenheid – algemeen, 2008	2,1	1,94
Striktheid van de bescherming van de werkgelegenheid – vaste arbeid, 2008	2,7	2,1
Striktheid van de bescherming van de werkgelegenheid – tijdelijke arbeid, 2008	1,2	1,8
Overheidsuitgaven voor <i>passief</i> arbeidsmarktbeleid - % van het bbp, 2007	1,3	0,8
Overheidsuitgaven voor <i>actief</i> arbeidsmarktbeleid - % van het bbp, 2007	1,0	0,6
Dekking collectieve onderhandelingen, 2006	84%	62,9%
Arbeidsvoldoening van werknemers	89,1	82,3

*Overheidsuitgaven voor arbeidsmarktbeleid: OESO

Bronnen: Eurostat, "Employment in Europe Report 2009", OESO "Employment Outlook 2009", ICTWSS Database 2008, CVTS3.

2. Flexibiliteit en zekerheid in recente hervormingen van de arbeidsmarkt en het sociale beleid

Inleiding en overzicht

De Nederlander Ton Wilthagen wordt vaak beschouwd als de grondlegger van het flexizekerheidsdenken in Europa. Er werden ook al talloze Nederlandse voorbeelden gebruikt voor de ontwikkeling van huidige ideeën en benaderingen van het thema. Er wordt bijgevolg vrij veel verwacht van de flexizekerheid uit Nederland, wat de Nederlandse vakbonden wel eens onrealistisch en onredelijk vinden.

Centraal in het huidige flexizekerheidsbeleid in Nederland staat de Wet flexibiliteit en zekerheid ("*Flexwet*" 1999). Die wet moet een dubbel instrument vormen om tegelijkertijd zowel de flexibiliteit als de zekerheid op de arbeidsmarkt te bevorderen. De wet weerspiegelt mooi de rol die evenwicht en compromis spelen in de Nederlandse werknemersbetrekkingen. Typisch voor het land is dat de sociale partners een cruciale rol vervulden bij de totstandkoming van het beleid. Hier moet worden vastgesteld dat de Wet flexibiliteit en zekerheid niet van toepassing is op werknemers van overheidsdiensten. Voor hen worden vergelijkbare rechten en plichten in afzonderlijke rechtsstelsels van de regering geregeld.

De onderliggende krachten en hoofdmotivaties van de wet flexizekerheid zijn gemengd: een directe bedoeling was de situatie van de flexibele beroepsbevolking te regelen die op dat moment ongeveer 12% van de werkende bevolking uitmaakte (vandaag ligt dat percentage bijna drie keer zo hoog volgens eerder vermeld UWV-onderzoek) en het moge duidelijk zijn dat voor veel werknemers flexibel werk als een "vicieuze cirkel" of "traject" van draaideuren wordt beschouwd. Tegen deze achtergrond wordt getwijfeld over de effectiviteit van de wet flexizekerheid van 1999, met name door de Nederlandse vakbonden.

Zoals in veel andere landen kwamen de arbeidsmarktactoren met een brede waaier van beleidsinitiatieven. Hoewel die niet formeel als instrumenten voor "flexizekerheid" werden bestempeld, bepalen ze toch mee de typische vorm van de Nederlandse arbeidsmarkt.

In haar verslag van het nationale hervormingsprogramma in het kader van de Lissabonstrategie gericht aan de Europese Commissie benadrukt de Nederlandse overheid het bewerkstelligen van wat zij "echte zekerheid" noemt, namelijk investeren in de inzetbaarheid en de nadruk verleggen van "baanzekerheid" naar "werkzekerheid" via doorgedreven opleiding en "werken om te werken"-initiatieven. De vorige Nederlandse regering beklemtoonde kernaspecten van het flexizekerheidsbeleid die zich recentelijk manifesteerden, zoals de inzet voor levenslang leren, actief arbeidsmarktbeleid en moderne socialezekerheidsstelsels. Ze wijst ook op het grote gebruik van deeltijdse en tijdelijke overeenkomsten, het hoge aantal arbeidsuren, de grote flexibiliteit en het hoge aantal zelfstandige ondernemers. Met het oog op de toekomst stelt de overheid voor om een striktere definitie van "geschikt werk" voor werkloze werkzoekenden te hanteren en om meer incentives te hanteren om uitkeringstrekkers aan het werk te krijgen. Ze stelt ook voor om het zelfstandig ondernemerschap aan te moedigen als een positieve keuze voor werknemers. Hieraan dient te worden toegevoegd dat de huidige Nederlandse regering het beleid aanzienlijk heeft gewijzigd. De prioriteiten liggen nu bij de financiële consolidatie, hervorming van het socialezekerheidsstelsel en andere maatregelen die, met name vanuit het oogpunt van de vakbonden, als een aftakeling van de sociale en arbeidsbescherming worden gezien.

De Nederlandse overheid en de sociale partners hebben nog vier onopgeloste gesprekspunten. Het huidige flexizekerheidsdebat in Nederland wordt gedomineerd door een aanhoudend debat over "externe flexibiliteit", die volgens de werkgevers gebaseerd is op wat zij beschouwen als beperkende ontslagregels voor werknemers met vaste contracten. De vakbonden zijn het niet eens dat de huidige regels te beperkend zouden zijn. Volgens hen is het huidige beschermingsniveau cruciaal voor een

evenwichtige benadering van flexibiliteit en zekerheid op de Nederlandse arbeidsmarkt. Zoals eerder reeds werd aangehaald, worden de initiatieven van de huidige regering in dit kader als een belangrijke bedreiging gezien.

In juni 2010 kwamen de sociale partners in Nederland met betrekking tot de modernisering van de sociale zekerheid nieuwe regelingen overeen voor de pensioenleeftijd onder de AOW (Algemene Ouderdomswet) en pensioenregelingen.³ In deze context hebben de sociale partners ook gesproken over de mogelijkheid oudere werknemers werk te bieden en men hoopt hierover in het voorjaar van 2011 een akkoord te bereiken. De sociale partners hopen snel in 2011 met de nieuwe regering overeenstemming te bereiken over de aanpassing van de wetgeving.

In het voorjaar van 2011 zijn volgens het Nederlandse lid van CEEP nieuwe gesprekken gestart tussen de regering en de bonden van overheidswerknemers over de impact van het overheidsvoorstel van een *Compacte Overheid* over werkgelegenheid in de centrale overheid en andere niveaus van de overheid. Voor de vakbonden wordt dit overleg door de overheidsvoorstellen tot bezuinigen overschaduwd; zo is bijvoorbeeld een loonronde op basis van een nul-urenweek voorgesteld zonder overleg met de sociale partners.

Zoals het commentaar van de Nederlandse vakbonden op dit onderzoek accentueert, is de context voor flexibiliteit in de Nederlandse arbeidsmarkt het laatste decennium aanzienlijk veranderd, vooral na de uitbreiding van de EU. Hoewel verschillende sectoren op verschillende wijzen getroffen worden, wordt de algemene situatie vandaag gekenmerkt door een groot aanbod van "goedkope" arbeid en een toenemende concurrentie tussen werknemers en verschillende vormen van "variabel werk" (bv. slechte arbeidsomstandigheden, geen dekking door collectieve overeenkomsten, alleen door de Wet minimumloon (WML). Dit heeft negatieve gevolgen gehad voor de mogelijkheid tot professionele transitie en verticale mobiliteit (zelfs voor die personen die continu nieuwe opleiding genieten) en zet vraagtekens bij het evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid.

Levenslang leren en mobiliteit van werknemers

De drijvende economische krachten achter het vrij succesvolle programma voor levenslang leren in Nederland zijn een combinatie van de sociale partners bij collectieve onderhandelingen, de totstandkoming van sectorale educatiefondsen en de actieve rol van individuele ondernemingen. Recente trends en aanhoudende structurele zwakheden geven echter aanleiding tot zorg, met name onder de Nederlandse vakbonden.

In Nederland komt het thema van voortgezette opleiding al sinds het begin van de jaren 1990 prominent aan bod in collectieve onderhandelingen, vaak in de "milde" vorm van aanbevelingen en richtlijnen. Onderstaande tabel toont aan dat tegen 2007 zowat de helft van de werknemers door collectieve onderhandelingen gedekt werd en het recht had om een opleiding te volgen, twee vijfde kon aanspraak op opleiding maken en bijna twee derde kreeg de kans om werken en leren te combineren. Hier dient tevens opgemerkt te worden dat de collectieve onderhandelingen ook aandacht schenken aan het recht op individuele carrièrebegeleiding. Ook in de industriewijde overeenkomst voor tijdelijke en uitzendkrachten komen opleiding en loopbaanontwikkeling aan bod.

Voorzieningen	Percentage gedekte werknemers
Verplichting tot onderwijs van werknemers	48%
Recht op onderwijs van werknemers	40%

³ Zie EIRO-artikel van 8 augustus 2010.

Locaties/routes voor de combinatie werken/leren	57%
Verlof voor opleiding/onderwijs	88%
Individuele plannen voor carrièreontwikkeling	76%
Carrièrecontroles, mobiliteitstraining enz.	69%

Er is echter al eerder benadrukt dat er bezorgdheid bestaat dat het abstracte recht op opleiding en levenslang leren niet noodzakelijkerwijs betekent dat dit in de praktijk gebeurt. De Nederlandse vakbonden beklemtonen dat in de praktijk het gebruik van de onderwijsrechten vaak belemmerd wordt door hindernissen in de ondernemingen en/of door een gebrek aan financiële middelen. De vakbonden worden ook steeds meer geconfronteerd met bezuinigingen in collectief overeengekomen opleiding en training, bv. in de bouwsector, de havensector of de grotere metaalbewerkende ondernemingen.

Opleiding wordt financieel ondersteund via de gezamenlijke sectorale educatiefondsen, die de sociale partners in het stelsel van de sectorale collectieve onderhandelingen introduceerden. Zo gingen in de automobielsector om en bij de 1500 banen verloren (toeleveringsbedrijven meegeteld) na een reorganisatie bij autofabrikant NedCar. Daarom riepen regionale arbeidsbureaus, lokale overheden en de sociale partners initiatieven in het leven om de outplacement van afgevloede werknemers te vergemakkelijken, via training en welbepaalde tewerkstellingsdiensten. Die initiatieven werden samen gefinancierd door de gezamenlijke educatiefondsen in de sector metaalnijverheid (er bestaan twee metaalfondsen (grote en kleine ondernemingen worden door twee verschillende collectieve overeenkomsten gedekt en hebben verschillende fondsen)). Ook hier dient echter weer opgemerkt dat het om de enige initiatieven van dit soort gaat in Nederland en veeleer een geval van goede praktijken zijn dan de norm in de arbeidsmarkt.

Een ander interessant en uitgesproken voorbeeld van de Nederlandse aanpak van levenslang leren is de levensloopregeling, een wettelijke bepaalde spaarregeling die sinds 2006 bestaat. Dit stelsel maakt het mogelijk voor werknemers om inkomsten of tijd te sparen, om die later te gebruiken tijdens een periode van onbetaald verlof, bijvoorbeeld wegens zorgverlof, persoonlijke educatie of vroegpensioen. Elke werknemer kan tot 210 % van zijn jaarsalaris sparen, voor maximaal drie jaar verlof. Werkgevers dienen mee te werken aan deze regeling. De basis daarvoor wordt doorgaans vastgesteld in collectieve overeenkomsten. In 2006 verwees ongeveer 70 % van de collectieve arbeidsovereenkomsten naar aspecten van de levensloopregeling. Opnieuw dient te worden opgemerkt dat in de praktijk (volgens schattingen van de vakbonden) slechts 30% van de rechthebbende personen werkelijk van deze regeling gebruik maakt en dat op dit ogenblik hoofdzakelijk voor vroegtijdige pensioen van deze regeling gebruik wordt gemaakt. Ook probeert de huidige regering het spaarregeling in zogenaamde "Vitaliteitsregelingen" om te zetten die de toepassing in geval van vroegtijdig pensioen uitsluiten.

Hoewel het initiatief niet langer bestaat omdat de huidige regering het heeft afgeschaft, had de vorige Nederlandse regering zich tot doel gesteld de arbeidsvooruitzichten voor onbevoordeelde groepen te verbeteren; het ministerie van Onderwijs en het ministerie van Sociale Zaken riepen in 2005 de overheidsinstantie 'Directie Leren en Werken' in het leven. Voor de periode 2008-2011 omvatten de plannen van die instantie:

- 90.000 nieuwe individuele projecten die leren en werken combineren, regionaal georganiseerd door arbeidsmarktinstaties, werkgevers en onderwijsinstellingen. Daarnaast,
- 30.000 onderwijsprojecten voor de zwakste groep werklozen en
- 20.000 jonge werknemers moeten in staat zijn een certificaat te ontvangen ter erkenning van eerder en elders opgedane ervaring en competenties.

Externe/interne flexizekerheid en contractuele regelingen

Contractuele regelingen vormen een cruciaal onderdeel van het Nederlandse overheidsbeleid inzake het in evenwicht houden van flexibiliteit en zekerheid op de arbeidsmarkt. De ijking van dat evenwicht was en blijft een belangrijk twistpunt tussen de Nederlandse sociale partners.

De Wet flexibiliteit en zekerheid (of Flexwet 1999) bevindt zich midden in het delicate evenwicht, dat draait rond externe numerieke flexibiliteit, stabiliteit van inkomen, sociale zekerheid en voortgezette arbeidsmarktparticipatie. Belangrijke rechtelijke aspecten regelen de oprichting en werking van uitzendbureaus, de bescherming van uitzendkrachten en beperkingen voor het gebruik van overeenkomsten voor bepaalde tijd. Met betrekking tot de beschermingsaspecten dient te worden opgemerkt dat in de context van de crisis van 2008 de Nederlandse regering het toepassingsgebied van de wet in delen beperkt heeft, bv. middels de mogelijkheid jongere werknemers (tot 27 jaar) langer op tijdelijke basis werk te bieden dan oorspronkelijk was bepaald.

De wetgeving biedt aanzienlijk wat ruimte om vakbonden en werkgeversorganisaties te betrekken bij de tenuitvoerlegging van de Wet flexibiliteit en zekerheid, in het bijzonder wat hun recht betreft om in onderling overleg de wetsbepalingen omtrent het maximumaantal opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd en de maximale totale duur van de opeenvolgende overeenkomsten te wijzigen. Die omvatten vaak een verlaging van het maximumaantal en de duur van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, doorgaans tot twee overeenkomsten en een duur van twee jaar in plaats van de wettelijke limiet van "drie en drie". Hier moet gezegd worden dat in sectoren die door een nogal zwakke structuur en dekking voor collectief onderhandelen gekenmerkt worden, het aantal en de duur van overeenkomsten voor bepaalde tijd vaak de "drie x drie" norm overschrijdt, aldus de rapporten van de arbeidsautoriteiten.

Een belangrijk en kenmerkend aspect van contractuele flexibiliteit in Nederland houdt verband met de bepaling van de arbeidsuren, op een manier die flexibiliteit bevordert en werknemers de mogelijkheid biedt om hun baan beter te combineren met hun privéleven. De Wet verbod op onderscheid naar arbeidsduur (WOA), die in 1996 in werking trad, verbiedt discriminatie op arbeidsuren en garandeert de gelijke behandeling van werknemers met deeltijd- en voltijdovereenkomsten.

Krachtens de latere Wet aanpassing arbeidsduur (WAA, 2000) hadden werknemers voortaan het recht om de werkgever om een aanpassing van de arbeidsuren te vragen. Dat betekende een daling of stijging van het aantal arbeidsuren in de overeenkomst. Tegenwoordig heeft Nederland het grootste aandeel deeltijdwerknemers, zowel bij mannen als vrouwen, waarbij deeltijdarbeid onder vrouwen aanzienlijk hoger ligt dan onder mannen. Het vrijwillige karakter van deeltijdwerk in acht nemende, maken vooral de Nederlandse vakbonden zich bezorgd over het grote aantal parttimers dat slechts een paar uur per week werkt en niet in staat zijn genoeg te verdienen om onafhankelijk te wonen. De vorige Nederlandse regering heeft dit probleem aangepakt door een werkgroep in het leven te roepen die met aanbevelingen is gekomen maar dit tot nog toe niet zijn doorgevoerd.

Actief arbeidsmarktbeleid

In Nederland richt het actieve arbeidsmarktbeleid zich op verschillende groepen: vrouwen, werkzoekenden, langdurig werklozen, minderheden, en zowel jonge als oudere werknemers.

Wat vrouwen betreft, ligt de nadruk op het promoten van kinderopvangcentra. Ook in dit geval is het grote aantal vrouwen dat deeltijd werkt een aanwijzing van het aanhoudende gebrek aan faciliteiten voor kinderopvang. Het beleid voor werklozen omvat een combinatie van ondersteuning bij de overgang

naar een nieuwe baan en boetes voor ontoereikende inspanningen om werk te vinden of opleidingen te volgen.

Het probleem van langdurig werklozen wordt aangepakt via subsidies om de loonkosten voor werkgevers te doen dalen en via beschermde en gesubsidieerde banen. De Nederlandse vakbonden zijn tegen andere vormen van banen scheppen, in het bijzonder van banen onder minimumloon en van banen op tijdelijke basis.

Het beleid voor jongeren richt zich op advies over carrière en banen en zorgt ervoor dat jongeren hun schoolopleiding met een relevant diploma afronden. Het doel van de Wet investeren in jongeren (WIJ) was mensen jonger dan 27 te ondersteunen bij de integratie op de arbeidsmarkt maar die is volgens de evaluatie van de vakbonden geen succes geweest; er is immers geen sprake van een fikse afname in de werkloosheid onder jonge mensen.

Het beleid voor oudere werknemers richt zich op de afschaffing van financiële stimulansen om niet aan de arbeidsmarkt deel te nemen, inclusief belastingvoordelen voor vroegtijdige uittreding; de herinvoering van de sollicitatieplicht voor oudere werkloze werknemers en een verkorting van de werkloosheidsuitkering van vijf jaar naar drie jaar en twee maanden.

Ook moet worden opgemerkt dat de sociale partners, als onderdeel van de sociale pensioenregeling, overeenkomsten trachten te bereiken die oudere werknemers niet alleen verplichtingen opleggen maar ook hun recht op werk ondersteunen. Iets dat blijkbaar nodig is, omdat de recente ontwikkelingen op de arbeidsmarkt een stijgend werkloosheidspercentage onder oudere werknemers laten zien.

Ondersteunende socialezekerheidsstelsels

Aangezien het huidige Nederlandse socialezekerheidsstelsel vaak als te duur wordt afgeschilderd, met te veel mensen die een passief inkomen genieten via steunregelingen zoals de Werkloosheidswet (WW) of de Wet op Arbeidsongeschiktheid (WAO), kenmerken de laatste twintig jaren zich ook als twee decennia waarin belangrijke hervormingen en veranderingen hebben plaatsgevonden.

Beleidsveranderingen hebben bijvoorbeeld geleid tot de vervanging van de WAO door de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Dit heeft voor een strengere criteria gezorgd aangaande uitkeringsgerechtigdheid en een afname in de duur van uitkeringen die, zoals de Nederlandse vakbonden benadrukken, niet aan de door de IAO bepaalde minimum beschermingsnormen voldoen. Voorheen verplichtte de Wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte (WULBZ) werkgevers hun werknemers met ziekteverlof de eerste twee jaren door te betalen en extra inspanningen te doen om werknemers opnieuw te integreren.

Daarnaast zijn de regels voor werkloosheid anders: de maximumduur voor uitkeringen is verkort en het concept "geschikt werkt" is uitgebreid in gevallen van mensen die voor meer dan één jaar een werkloosheidsuitkering ontvangen. De huidige regering is ook van plan de verschillende uitkeringssystemen te hervormen voor mensen buiten de arbeidsmarkt (jonge gehandicapte mensen in de zogenaamde sociale werkplaatsen, volgens de Wet op de sociale werkvoorziening (WSW), en de bestaande systemen onder een enkele Wet werken naar vermogen onder te brengen. Vanuit de optiek van de Nederlandse vakbonden verduistert de term "hervorming" het feit dat het belangrijkste doel het terugbrengen van sociale uitgaven en bescherming is. De huidige Nederlandse regering heeft onlangs aangekondigd dat tegenover deze aanzienlijke veranderingen en kortingen voor de toekomst geen verdere overheidsinmenging in de sociale zekerheid is gepland.

3. De rol van sociale partners

Algemene opmerkingen bij de rol van de sociale partners

De Nederlandse sociale partners zijn verregaand betrokken bij het vormgeven van de arbeidsmarkt, ofwel via beleidsoverleg met de overheid of via directe tussenkomst via het stelsel van sectorale collectieve onderhandelingen. Die aspecten vormen de kern van het zogenaamde "Poldermodel" van werknemersbetrokkingen, waar het land al meer dan 20 jaar mee werkt.

De Wet flexibiliteit en zekerheid (1999) is het duidelijkste voorbeeld van het Nederlandse flexizekerheidsbeleid. De sociale partners waren nauw betrokken bij het beleidsvormende proces dat tot de Flexwet leidde, en ze spelen ook een belangrijke rol bij de tenuitvoerlegging ervan. Er wordt vaak beweerd dat de Nederlandse overheid nooit tot die wet was gekomen zonder de actieve inbreng en besluitvaardigheid van de sociale partners. Omdat de leden van de paarse coalitieregering het niet eens raakten over het beleid, werd de Stichting van de Arbeid om advies gevraagd. Dat landelijke overlegorgaan kwam tot een overeenkomst dat werd aanbevolen aan de overheid, die de overeenkomst ook aanvaardde. De Wet van 1999 leidde tot de algemene aanvaarding van het ruime concept "flexwerk" op de Nederlandse arbeidsmarkt, via regelingen waardoor flexwerkers productiever konden zijn en tegelijkertijd meer zekerheid kregen omtrent inkomen en werkgelegenheid.

De basisbedoeling van de wet was een bepaald en goed gereguleerd raamwerk voor flexibiliteit in de Nederlandse arbeidsmarkt. Er is echter al eerder opgemerkt dat de wet van 1999 niet voorzien heeft noch in staat is het ontstaan van nieuwe "ondermaatse" vormen van arbeidsmarktflexibiliteit te vermijden, bv. het aandeel van 4% - 6% armoede onder werkenden of de snelle toename van het aantal flexibele werknemers tot 34% van mensen met een baan. Een voorbeeld van deze nieuwe flexibele vormen dat door de vakbonden naar voren is gebracht is het wijdverspreide gebruik van zogenaamde OVO-overeenkomsten (Overeenkomst van Opdracht) in de postsector, die tot een kleinere dekking van werknemers (die wettelijk geen werknemerstatus genieten) leiden door de sociale zekerheid of pensioenrechten.

Vandaag hebben de Nederlandse sociale partners echter minder vertrouwen dan in het verleden om de lonen te matigen in ruil voor kwaliteitsarbeidsovereenkomsten of om het juiste evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid te vinden wat de bescherming betreft van werknemers met vaste en flexibele arbeidsovereenkomsten.

Recente wijzigingen en uitdagingen

Vandaag is het flexizekerheidsdebat tussen de sociale partners gericht op het Nederlandse ontslagstelsel. Dat debat toont duidelijk welke posities de sociale partners innemen in het flexizekerheidsconcept. Binnen de tripartiete Sociaal-Economische Raad (SER) heerst er verdeeldheid tussen de nationale werkgevers- en werknemersorganisaties over "of" en "hoe" men het werkgevers gemakkelijker moet/kan maken om vaste werknemers te ontslaan. In dit debat halen de werkgevers vooral het argument aan dat minder ontslagvergoedingen en gemakkelijker ontslagprocedures werkgevers ertoe zouden aanzetten nieuwe werknemers in dienst te nemen. Daarnaast wijzen zij erop dat ondernemingen zich in een wereld van mondialisering en concurrentie sneller en flexibeler aan de arbeidsverhoudingen dienen aan te passen dan voorheen mogelijk was. Hier moet baanzekerheid afnemen ten gunste van meer arbeidszekerheid.

De Nederlandse vakbonden zijn gekant tegen gemakkelijker ontslagprocedures. Zij stellen dat dergelijke maatregelen niet automatisch tot nieuwe banen zullen leiden en dat werknemers nu meer dan ooit tegen ontslag moeten worden beschermd. Zij beschouwen dit zekerheidsaspect als cruciaal voor het evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid. Vanuit het perspectief van de vakbonden gaan de mogelijkheden tot flexibel werken nu al te ver. Bovendien is er te weinig vooruitgang geboekt met betrekking tot een grotere inzetbaarheid van werknemers en de dekking van minimumnormen op het gebied van zekerheid, bescherming en moderne arbeidsrechten. Volgens de vakbonden moet het grote aandeel flexibele werknemers, ook als dit met de OESO wordt vergeleken, als een waarschuwing worden gezien dat de productiviteit in gevaar komt.

Daardoor blijft het FNV, de grootste vakbondsvereniging van Nederland, sceptisch tegenover het concept "flexizekerheid" zoals het volgens hen op Europees niveau aan bod komt. Zij zijn het niet eens met de positie van de Europese werkgeversorganisatie en de Europese Commissie, die zij verwijten zich al te zeer op de flexibilisering van de ontslagbescherming te focussen zonder tegenmaatregelen die moeten garanderen dat werknemers na ontslag een andere baan kunnen vinden. Bovendien is de vakbondsorganisatie duidelijk van mening dat de zekerheidspijler binnen flexizekerheid verder werd uitgehold door de maatregelen die overheden in Europa namen:

Vanwege de economische crisis zijn de Europese regeringen gedwongen tot budgettaire discipline om opnieuw met stabiliteit en groei in de pas te lopen; dit betekent dat er ernstig op de overheidsuitgaven wordt gekort, hoofdzakelijk door in de sociale zekerheid te snijden. Deze trend is in heel Europa zichtbaar. In termen van flexizekerheid komt dit neer op een algemene verzwakking van de zekerheidspijler." (Antwoord van de FNV op het onderzoek)

Het CNV, de op een na grootste (christelijke) vakbond, is ook tegen een soepele toepassing van de ontslagwet zoals door nationale werkgevers en de minister wordt gepromoot. Zij suggereren dat flexibele contracten en beroepsmobiliteit deel moeten uitmaken van een algemener beleid voor onderwijs en ondersteuning bij het wisselen van baan.

In een evaluatie van de Wet flexibiliteit en zekerheid die in 2007 gepubliceerd werd (d.w.z. voordat de crisis en andere veranderingen plaatsvonden die in dit korte onderzoek staan beschreven), werd door de Nederlandse sociale partners de volgende beoordeling gegeven over hun inzicht in de Wet: werkgevers vonden de grotere acceptatie van flexibele arbeidscontracten op de arbeidsmarkt een goede zaak terwijl ze zich negatief uitlieten over de grotere bureaucratistische last op de ondernemingen. Hoewel vakbonden de betere bescherming van niet-standaardwerkers verwelkomden, eisten ze ook reeds in 2007 verdere verbeteringen bijvoorbeeld door het maximumaantal opeenvolgende vastetermijncontracten tot twee terug te brengen, een maximale totale duur van opeenvolgende contracten van twee jaar voor te stellen en daarnaast de opleidingsvoorzieningen voor werknemers in vaste dienst, tijdelijke werknemers en uitzendkrachten beschikbaar te maken. Bovendien hadden de vakbonden hun zorgen geuit dat er te weinig verbetering is opgetreden met kijk op de "opstap" doelstelling van flexibele overeenkomsten, d.w.z. de overgang van werknemers met flexibele overeenkomsten naar permanente en stabiele banen.

Tegen deze achtergrond kwam de evaluatie van de Wet in 2007 tot de slotsom dat flexibiliteit in de Nederlandse arbeidsmarkt een grotere garantie dan veiligheid is en voorspelt dat een verandering in het economische klimaat (ongeacht de richting) de aard van het evenwicht zal veranderen. In de huidige gesprekken in Nederland wordt over de impact van de crisis op werkzekerheid nagedacht. De sociale partners zien vandaag de dag weinig kans dat de onderhandelingen een win-winsituatie opleveren.

Beste praktijken op het gebied van flexibiliteit en zekerheid op de arbeidsmarkt

De Nederlandse sociale partners die de vragenlijst invulden, gaven het volgende aan als voorbeelden van beste praktijken:

GEVALLEN VAN BESTE PRAKTIJKEN OP HET GEBIED VAN "FLEXIZEKERHEID" VOLGENS DE NEDERLANDSE SOCIALE PARTNERS

Sociale partner	Beste praktijken
FNV	<p>Beleid collectieve overeenkomst op verbondsniveau</p> <p>De 19 verschillende vakbonden onderhandelen jaarlijks onder de paraplu van de FNV over de hoofdpunten van het volgende seizoen collectieve overeenkomsten.</p> <p>Voor 2009/2010 is de FNV het over drie hoofdpunten eens geworden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het gebruik van flexibele contracten optimaliseren. Als de duur van een arbeidscontract langer dan 9 maanden bedraagt, dient het in de collectieve overeenkomst als een permanent contract te worden beschouwd. Daarbij heeft de werknemer alle rechten die met een permanent arbeidscontract verband houden. Flexibele arbeidsovereenkomsten moeten worden teruggebracht naar 'in tijden van ziekte en seizoensactiviteiten'. In geval van uitzendkrachten moet de collectieve overeenkomst van de onderneming waaronder de uitzendkracht valt toonaangevend zijn, niet de collectieve overeenkomst voor de sector uitzendbureaus. In Nederland bestaan 3 collectieve overeenkomsten voor uitzendbureaus. De afspraken voor levenslang leren en opleiding in collectieve overeenkomsten moeten zowel op arbeidscontracten van permanente als tijdelijke werknemers worden toegepast. (tot nu toe wordt dit soort afspraken vaak niet op tijdelijke werknemers toegepast). <p>Een eis van 130 % van het wettelijk minimumloon zou op alle werknemers van de onderneming moeten worden toegepast (inclusief door de onderneming gebruikte ZZP'ers). We streven ernaar dat de zelfstandig ondernemer zonder personeel voorzieningen voor zijn eigen sociale zekerheid treft omdat een zelfstandig ondernemer zonder personeel volgens de wet geen recht maakt op dit soort overeenkomsten.</p>
<p>Openbare werkgevers / ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties</p>	<p>Project "Leer je Rijk"</p> <p>Dit project werd gestart en gecoördineerd door de 'Stichting van de Arbeid voor de regering/overheid' (A+O fonds Rijk met als doelgroep alle werknemers die voor de regering/ministeries en de zogeheten uitvoerende overheidsorganen werken). De sociale partners van deze sector zitten in de raad van deze organisatie waarin namens de werkgevers ook het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties zitting heeft. Het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties is dit project ook met andere sociale partners in deze sector gestart.</p> <p>Het doel van het project was ruimere carrièremogelijkheden voor werknemers in de publieke sector door middel van hogere kwalificaties van werknemers, zodat ze voor andere functies in aanmerking komen. Om dit te verwezenlijken zijn ten minste 1000 leer/werktrajecten (studie/training naast werken) en 2500 extra erkenningen van verworven competenties (APL) in deze sector uitgevoerd. Het project liep vanaf eind 2005 tot januari van dit jaar.</p> <p>Het project past goed in het kader van flexizekerheid omdat het niet alleen aan het tweede beginsel gerelateerd is (Flexizekerheid omvat de weloverwogen combinatie van flexibele en betrouwbare contractovereenkomsten, uitgebreide strategieën voor levenslang leren, effectief actief arbeidsmarktbeleid en moderne, adequate en duurzame systemen voor sociale bescherming) maar ook aan het aspect van interne flexizekerheid.</p>

Openbare werkgevers /
ministerie van
Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

Mobiliteitsorganisatie

Deze organisatie is opgezet om in het kader van de transformatie van de overheidsdienstverlening (de 'rijksdienst' om precies te zijn) een kleinere, betere en flexibelere organisatie te maken. De komende jaren zullen in deze sector zo'n 12.800 banen verloren gaan, wat betekent dat sommige mensen hun baan kwijt zullen raken, anderen binnen de sector van baan zullen moeten veranderen of aan hun huidige baanfocus een andere draai moeten geven. De organisatie werd opgericht om adviseurs over mobiliteit en werknemers een steun in de rug te bieden. De organisatie vereenvoudigt de taken van de ministeries om hun werknemers bij het veranderen van baan bij te staan.

De organisatie heeft twee belangrijke doelstellingen. Enerzijds ondersteunt zij het netwerk van mobiliteitsprofessionals tussen de verschillende ministeries. Dit netwerk streeft naar een beter gebruik van de arbeidsmarkt in deze sector, een grotere professionaliteit van mobiliteitsadviseurs en de ondersteuning van het werk van deze professionals met behulp van de noodzakelijke werktuigen en instrumenten.

Anderzijds biedt de organisatie een directe dienstverlening aan de sector zoals training en het uitstippelen van individuele carrières.

Het project past keurig in het raamwerk van flexizekerheid omdat het aan het aspect van interne/externe flexizekerheid is gerelateerd.

Taakgroep Deeltijd Plus

Een van de nationale initiatieven is de taakgroep Deeltijd Plus. De taakgroep wordt door een projectkantoor op het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid beheerd en bijgestaan. Dit geval kan onder het 6e beginsel van flexizekerheid worden ingedeeld.

Eenvoudig gezegd stelt de taakgroep, die zijn tweejarige levensduur in april 2008 is begonnen, zich tot doel vrouwen in Nederland met een deeltijdbaan van minder dan 24 uur per week aan te moedigen meer uren te werken.

De taakgroep, die door een projectkantoor op het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wordt beheerd en bijgestaan, is zorgvuldig uit leden met verschillende achtergronden en een brede kennis en expertise samengesteld. De voorzitter, Pia Dijkstra, is een mediapersoonlijkheid van formaat die voorheen het avondjournaal bij de publieke omroep presenteerde. Ze is nog steeds erg actief met uitzendingen bezig en ze is ook getrouwd met Gerlach Cerfontaine, die onlangs zijn ontslag als CEO van Amsterdam Airport Schiphol heeft ingediend.

Désirée van Gorp, universitair docent en directeur van het Nyenrode Institute for Competition, zorgt voor het academische perspectief binnen de taakgroep. De enige man in het comité, Martijn de Wildt, is een expert in personeelszaken en directeur van Qidos, een bureau dat expertise biedt over zaken zoals werk/privé-evenwicht. Judith Ploegman, die op dit ogenblik om gezondheidsredenen niet werkt, is vervangen door Marjan van Noort, directrice van De Burcht, een centrum voor arbeidsrelaties. Twee andere leden die in 2009 voor de taakgroep zijn geworven, zijn Samira Boucetta, de drijvende kracht achter Oemnia, die Marokkaanse vrouwen helpt bij het genereren van eigen inkomen en de Zuid-Afrikaanse Ndo Ntoane, een consultant op het gebied van talentontwikkeling en culturele diversiteit die voor de Nederlandse Spoorwegen werkt.

Om de bovengenoemde doelstellingen te bereiken zijn de volgende acties ondernomen:

- Proefprojecten Regionale bijeenkomsten
- Praktische website
- Reclame
- Onderzoek
- Internationale conferentie

4. Belangrijke vraagstukken

Naar mening van de schrijver van dit rapport en volgens de bijdrages van de Nederlandse sociale partners, komen met betrekking tot flexizekerheid in Nederland de volgende punten naar voren:

- *We zouden kunnen stellen dat de Nederlandse sociale partners net zo succesvol zijn geweest als alle andere in de EU met de invoering van een brede aanpak van flexibiliteit en zekerheid. Vandaag zijn ze echter minder optimistisch over de toekomst en de kansen op nieuwe win-winiaties. Hoe gaan de gesprekken nu verder en wat kunnen anderen leren? Op welke manier hebben de Nederlandse sociale partners in het werkleven voor tijdelijke arbeiders en uitzendkrachten verbeteringen geboekt via overeenkomsten tussen werkgevers en de vakbonden in plaats van via een wetgevende aanpak? Hoe kan dit elders gedaan worden wetende dat de belangrijkste werkgevers voor tijdelijk werk dezelfde ondernemingen zijn die in andere landen bestaan?*
- *Hoe hebben de Nederlandse sociale partners het voor elkaar gekregen flexibele werkvormen onder de beroepsbevolking populair te maken en de zakelijke en persoonlijke agenda's op een positieve wijze op elkaar af te stemmen? Is wat in sommige landen vaak een win-verliesscenario lijkt te zijn in de meeste gevallen een win-winscenario voor de Nederlandse werkgevers en werknemers?*

Bronnen en referenties

Antwoorden op de vragenlijsten, interviews en andere bijdrages

De antwoorden op de vragenlijsten werden van de vakbondsorganisatie FNV ontvangen die met de ETUC en het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties is geaffilieerd en lid van CEEP is.

Overige middelen

Flexicurity and Industrial Relations EIRO 30.9.2008
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0803038s/uk0803039q.htm>

Profiel van werknemerrelaties in Nederland – EIRO

Rapport Werkgelegenheid in Europa

Europese Commissie: voorjaar 2010 Economische Prognose

Nationaal hervormingsprogramma voor Nederland 2008 – 2010 in het kader van de Lissabonstrategie