

## **Zelfstandig Publieke Werkgevers: Gesprekspartner over de toekomst van de arbeidsmarkt**

Van het nieuwe kabinet worden wijzigingen gevraagd op het terrein van de arbeidsmarkt, ingegeven door de rapporten van de commissie Borstlap en de WRR. Deze wijzigingen zijn nodig om de flexibiliteit en wendbaarheid die werknemers en organisaties hebben laten zien door corona, verder door te ontwikkelen. Het kabinet zal deze wijzigingen vormgeven met relevante gremia als de SER, de Stichting van de Arbeid en de bijbehorende regiegroep. In deze gremia zijn de werkgevers van ruim 700.000 publieke werknemers niet vertegenwoordigd, en dat moet anders.

De stichting Zelfstandige Publieke Werkgevers<sup>1</sup> (ZPW) vertegenwoordigt de werkgevers van de ruim 700.000 werknemers in het onderwijs en bij de decentrale overheden. De ZPW-sectoren en hun werknemers zorgen voor de basis van de Nederlandse samenleving. Zij zijn het onderwijs en het decentrale openbaar bestuur. Ze zijn het eerste contact van de burger en de ondernemer met de overheid en zijn cruciaal bij de ontwikkeling van jongeren.

De vakbonden van de publieke sector zitten wel aan de overlegtafels, en het is niet meer dan logisch dat ZPW ook een volwaardig deelnemer wordt in de genoemde overleggremia. ZPW wil direct toegang<sup>2</sup> en zo aan de basis staan van het continueren en doorontwikkelen van flexibiliteit en wendbaarheid van onze organisaties en onze werknemers.

Samen met de partijen die vertegenwoordigd zijn in deze gremia wil ZPW gezamenlijk de koers bepalen voor alle arbeidsorganisaties en hun potentiële, huidige en ex-werknemers op thema's waarop we hieronder nader ingaan.

### *Toekomst van menselijk kapitaal in arbeidsorganisaties en ZPW*

De dienstverlening van de publieke sector staat of valt met de inzet van kwalitatief goed opgeleid en inzetbaar personeel. Naast de wendbaarheid en continuïteit van de publieke organisatie is met name het menselijk kapitaal in die organisatie doorslaggevend. ZPW-werkgevers zijn er dan ook als geen ander van doordrongen dat het menselijk kapitaal de veerkracht van onze organisaties vertegenwoordigt en continu aandacht en onderhoud nodig heeft. Dat verklaart onze doorlopende aandacht voor HR-management, scholing en loopbaanontwikkeling en investeringen in duurzame inzetbaarheid. ZPW vraagt wetgeving op fiscaal gebied die dat ondersteunt.

### *Publieke sectoren: stabiele factor, ook na corona*

De coronapandemie heeft niet alleen nu, maar ook de komende jaren, een grote impact op onze samenleving. Leerlingen en hun ouders, studenten, patiënten en burgers maken zich

---

<sup>1</sup>ZPW vertegenwoordigt tien zelfstandige publieke werkgevers, die gezamenlijk werk bieden aan 700.000 mensen. Het publieke karakter uit zich in de opdracht van sectoren: Kwaliteit van onderwijs en academisch onderzoek en goed decentraal openbaar bestuur en ook in de wijze van financiering: de sectoren worden gefinancierd uit publieke middelen.

<sup>2</sup> Voor een zetel in de SER is een wijziging van [de Wet op de Sociaal-Economische Raad](#) nodig. In die wet worden 'organisaties van ondernemers' genoemd als leden.

zorgen over hun welzijn en toekomst. Dit vraagt dat onze organisaties in staat zijn zich snel aan te passen aan veranderende omstandigheden.

Juist nu blijkt dat scholen, universiteiten, universitair medische centra en decentrale overheden de smeerolie van onze samenleving zijn. Onze sectoren hebben zich snel en adequaat weten aan te passen aan de nieuwe realiteit en zijn er goed in geslaagd hun dienstverlenende taken in aangepaste vorm aan te bieden en voort te zetten. Dat is belangrijk, want voor leerlingen, studenten, patiënten, burgers en ondernemers vormen onze organisaties een stabiele factor in deze onzekere tijden. Een betrouwbare en kleine afstand tot de decentrale overheid, uitstekende medische zorg en goed onderwijs en onderzoek zijn van essentiële waarde om deze pandemie en de gevolgen ervan het hoofd te kunnen bieden. Onze dienstverlening en het directe contact met alle groepen in de samenleving wordt daarom onverminderd voortgezet en biedt waar mogelijk hulp en stabiliteit aan de samenleving als geheel. ZPW-sectoren dienen hiertoe ook financieel goed uitgerust te zijn en te blijven.

#### *Herwaardering die leidt tot waardering publieke sector als constante factor in herstel van Nederland*

De corona-crisis vraagt om een herwaardering van de publieke sector. Zowel ten tijde van de crisis als straks in het herstel na de crisis zijn onze organisaties onmisbaar. De ZPW-sectoren zijn een constante factor in de hersteltijd, in werkzekerheid, in dienstverlening, in maatschappelijke betrokkenheid. Onze organisaties handelen vanuit publieke waarden, waarop zij ook aangesproken mogen worden en waarover zij zich verantwoorden:

- Integriteit: werkgevers en werknemers binnen overheid en onderwijs zijn open, betrouwbaar en transparant;
- Professionaliteit: werkgevers en werknemers binnen overheid en onderwijs zijn professioneel, effectief en leggen verantwoording af voor hun handelen;
- Solidariteit: werkgevers en werknemers binnen overheid en onderwijs dragen solidariteit uit, want dit betreft een waarde die in de huidige samenleving onder druk is komen te staan door individualisering;
- Inclusiviteit: werkgevers binnen overheid en onderwijs dragen zorg voor optimale participatie van alle (potentiële) werkenden in de samenleving en spelen een cruciale rol in het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt: ZPW vertegenwoordigt een inclusieve arbeidsmarkt.

Het proactief uitdragen van deze publieke waarden zal bij het herstel de komende jaren een leidraad moeten zijn. Deze waarden zijn het uitgangspunt bij het handelen van ZPW in de vertegenwoordiging van de tien publieke sectoren in het politieke en maatschappelijke debat.

#### *Publieke werkgevers: van baanzekerheid naar werkzekerheid*

Een goed functionerende publieke sector vraagt om professionele en wendbare organisaties. Daarbij past een cultuur van maatwerk, individuele beleidsruimte en het omarmen door werkgever en werknemer van het leven-lang-ontwikkelen concept om professioneel en

wendbaar te blijven en in te kunnen springen op maatschappelijke veranderingen. Dit vraagt om een cultuur van eigentijdse arbeidsverhoudingen en volwassenheid in arbeidsrelaties. Het vraagt om professionals die regie nemen over hun eigen loopbaan, over hun eigen professionele ontwikkeling en arbeidsmobiliteit, en ook om hybride werkvormen bij publieke en marktwerkgevers. ZPW-werkgevers faciliteren en ondersteunen hun werknemers hierbij. De ZPW-sectoren staan voor het maken van afspraken van baanzekerheid naar werkzekerheid.

#### *Uitdagingen voor de aantrekkelijke zelfstandig publieke werkgever*

De inhoud en organisatie van het werk zal ook in de ZPW-organisaties veranderen door transities in de samenleving o.a. door duurzaamheid en digitalisering. Daarnaast vragen reeds bestaande knelpunten zoals personeelstekorten, inzetbaarheid, verzuimvraagstukken en werkdruk de aandacht van werkgevers en werknemers. Evenals de commissie Borstlap in het rapport Regulering van Werk en vele politieke partijen in hun verkiezingsprogramma's, concludeert ZPW dat de vraagstukken in huidige wet- en regelgeving en positionering van arbeid, zowel arbeidsrechtelijk als vanuit fiscaal oogpunt niet zijn meegegroeid en – ontwikkeld met de maatschappelijke ontwikkelingen. Het oplossen van deze knelpunten leidt tot aantrekkelijk werkgeverschap en ontwikkelkansen voor werknemers in onze organisaties. Hierbij staan de ZPW-sectoren voor het faciliteren van een leven lang ontwikkelen gedurende de loopbaan van werknemers en voor een goed en betrouwbaar pensioen daarna.

#### *Maak ruimte voor ZPW in de Nederlandse polder*

Met de gezamenlijke werkgeversverantwoordelijkheid voor ruim 700.000 werknemers is ZPW een speler van formaat in de Nederlandse polder, die onmisbaar is om mee te denken over de toekomstige arbeidsmarkt in Nederland. Teneinde de werkgeversrol goed te kunnen vervullen, ambieert ZPW actieve betrokkenheid bij en het leveren van een inhoudelijke bijdrage aan de beleidsontwikkeling en -implementatie op bovenstaande thema's. Wat ZPW betreft, vertaalt zich dat in een werkgeverszetel in de SER en in de regiegroep van de minister van SZW met vertegenwoordigers van de Stichting van de Arbeid.

Utrecht, 30 maart 2021

Linda Voortman, voorzitter ZPW