



Arbeidsmarktagenda ZPW 2022-2024

In het coalitieakkoord spreekt het nieuwe kabinet een grote ambitie uit. Het gaat een aantal grote hervormingen in de arbeidsmarkt doorvoeren. Met als doel de bestaanszekerheid van lage en midden inkomens te versterken en de lasten te verlagen. Zodat werken loont, werkgeverschap en ondernemerschap aantrekkelijk blijft, ons welzijn stijgt en personeelstekorten in vitale sectoren opgevangen kunnen worden. Toewerken naar een arbeidsmarkt die voor iedereen werkt. Een krachtige ambitie die wordt gevoed door het rapport van commissie Borstlap (Commissie Regulering van Werk) en het middellange termijnadvies van de SER.

Bij de vormgeving van deze ambitie worden sociale partners intensief betrokken. Via de gebruikelijke weg van het overleg in de Regiegroep (ministerie van SZW en de Stichting van de Arbeid). Ook de Zelfstandig Publieke Werkgevers (ZPW) mengen zich in dit gesprek, om het geluid van onze werkgevers die werk bieden aan ruim 700.000 werknemers die werkzaam zijn bij een zelfstandig publieke werkgever mee te laten wegen in de besluitvorming.

Deze beleidsagenda vormt een belangrijke basis voor de inhoud van het gesprek van ZPW met het ministerie van SZW, met partijen vertegenwoordigd in de StvdA en met de SER. Vaak zal het geluid overeenkomen met het geluid van werkgevers in marktsectoren, maar regelmatig zal ook de publieke achtergrond van onze werkgevers doorklinken. Wat heeft ZPW het kabinet te bieden om te komen tot noodzakelijke aanpassingen van de arbeidsmarkt en wat vraagt ZPW van het kabinet om onze rol als zelfstandig publieke werkgever waar te kunnen maken? Daarover gaat deze beleidsagenda. Ook is deze beleidsagenda agendavormend voor activiteiten die binnen ZPW in het kader van kennisdeling en -ontwikkeling worden uitgezet.

Per arbeidsmarkt-knelpunt zullen de ontwikkelingen, mogelijkheden en wensen van ZPW-sectoren worden benoemd.

Brede arbeidsmarkt met ambities op diverse thema's

a) Vast/flex

Wat wil het kabinet?

Het kabinet streeft een duidelijk en evenwichtig speelveld voor alle werkenden na. Met een meer gelijke behandeling van diverse contractvormen. Hierdoor blijft de sociale zekerheid voor 'BV Nederland' betaalbaar en hebben individuen een gerede terugvaloptie bij onverhoopte arbeidsongeschiktheid én is er gerede kans op een goed pensioen. Bovendien leidt de huidige inzet van flex tot een ongewenste inkomensongelijkheid en ongelijke kansen op bijvoorbeeld de woningmarkt.

Wat vindt ZPW?

ZPW schaarst zich achter het streven naar meer vaste arbeidsovereenkomsten en meer zekerheid voor werkenden. Zelfstandig publieke werkgevers streven waar mogelijk een vast dienstverband na. Toch bestaat bij werkgevers, ook bij ZPW-werkgevers, en basisbehoefte aan flexibele inzet van personeel. Een zekere mate van 'flex' (piek, ziek, projectmatig en uniek) is onontbeerlijk. Dit hoeft niet te leiden tot onzekerheid bij werknemers als er succesvol werk wordt gemaakt van enerzijds de ontwikkelingen van werknemers, zodat hun inzetbaarheid op niveau blijft en anderzijds er aandacht is voor goede begeleiding van werk naar werk.

Over een specifiek deel van de inzet van flexibel personeel in de ZPW-sectoren gaat ZPW graag met het kabinet in gesprek. Dit betreft werknemers die op projecten worden ingezet waarvoor subsidie wordt ontvangen. Regelmatig zijn dit langdurige subsidietrajecten of andere tijdelijke middelen, toch betekent de onzekerheid van de financiering dat de werkgever geen vaste overeenkomst met de werknemer kan aangaan. De tijdelijkheid van de financiering maar ook de voorwaarden die er aan verbonden zijn zorgt voor flex om onzekerheid te reduceren. Door meer tijdelijke financiering structureel te maken verwacht ZPW dat er een verbetering in verhouding vast/flexibel mogelijk is.

De SER geeft in zijn MLT-advies aan geen afwijkingen in de cao meer te wensen als het gaat om de periodes waarin werkgevers tijdelijke contracten kunnen aanbieden, de zogenaamde 3x3-regel. ZPW is er, net als de SER, voorstander van dat mensen zekerheid kunnen ontlenen aan hun arbeidsovereenkomst. Toch ziet ZPW in een aantal gevallen de noodzaak, of ook de voordelen voor werknemers, voor het bieden van een tijdelijk contract voor een periode die langer duurt dan 3 jaar. En dus heeft ZPW de wens om de afwijkmogelijkheid in de cao te behouden, in de veronderstelling dat werkgevers en werknemersvertegenwoordigers van een specifieke sector hier, bij de sector passende, afspraken over kunnen maken. Als voorbeelden noemt ZPW:

- Onderzoeksgelden worden voor vier jaar beschikbaar gesteld. Onderzoeksteams dus ook. Contracten voor vier jaar moeten mogelijk blijven.
- Tijdelijke aanstelling gedurende het volgen van een opleiding moet mogelijk blijven. Opleidingen duren soms langer dan 3 jaar. Vervolgens na geschiktheid een vast dienstverband.
- Invulling kleine dienstverbanden in het onderwijs (gastlessen, etc).
- Tijdelijke grootschalige en langdurige projecten.

SER doet ook de aanbeveling om oproepcontracten af te schaffen en te vervangen voor een basiscontract met een kwartaalurennorm. Dit om het inkomen voor de werknemer voorspelbaar te maken. ZPW staat achter deze aanbeveling en ook achter de aanbeveling om voor scholieren en studenten hierop een uitzondering te maken. Daarbij kan ZPW zich voorstellen dat de uitzonderingsgroep wordt verbreed naar iedereen die zijn hoofdinkomen elders betreft (gepensioneerden bijvoorbeeld).

b) ZZP

Wat wil het kabinet?

Het kabinet wil echte zelfstandigen ondersteunen en ondernemerschap stimuleren. Daarnaast wil het schijnzelfstandigheid tegengaan door het ontwikkelen van een webmodule die bijdraagt aan het verkrijgen van zekerheid vooraf over de aard van de arbeidsrelatie. Daarbij gaat het kabinet schijnzelfstandigheid tegen door handhaving als er een vermoeden is van werknemerschap.

Wat vindt ZPW?

ZPW wenst de publieke middelen niet onnodig in te zetten voor het vaak duurdere ZZP, maar ook zelfstandig publieke werkgevers kunnen in een krappe arbeidsmarkt niet om ZZP heen. Dit vanwege tekorten in specifieke beroepen, zoals leraren, technici, ICT etc. Vaak is deze inzet duurder dan het in dienst nemen van eigen personeel. ZPW denk graag mee met marktwerkgevers en het kabinet hoe het toenemen van ZZP en externe inhuur vanwege de krappe arbeidsmarkt, het hoofd kan worden geboden. Wellicht is het afspreken van vaste tarieven denkbaar?

In de ZPW-sectoren wordt naast ongewenste ook gewenste ZZP ingezet. De ZZP die ZPW-werkgevers inzetten kenmerkt zich door uniek werk of door de wens vanuit de betreffende werknemer. Met name dat laatste wordt door het kabinet als problematisch ervaren, maar is iets waar een aantal ZPW-sectoren (denk aan het mbo en het hbo) gebruik van maken omdat de ZZP-er hiervoor kiest. Bijvoorbeeld door werkenden die naast hun bedrijf ook een beperkte tijd van de week besteden aan (met name kunst)onderwijs of onderzoek. Voor ZPW is het van belang dat deze mensen als ZZP-er ingehuurd kunnen blijven worden, omdat zij anders verloren gaan voor het werk. De nadelen hiervan kunnen worden opgelost door het creëren van een level-playing field door het kabinet. Bijvoorbeeld door het doorzetten van een verplichte en betaalbare arbeidsongeschiktheidsverzekering en pensioen voor ZZP-ers.

c) Sociale zekerheid

Wat wil het kabinet?

Het kabinet is voornemens maatregelen te nemen om de arbeidsparticipatie en positie van arbeidsongeschikten te verbeteren. Bij ziekte wordt de inzet primair gericht op herstel en terugkeer van de werknemer en wordt instroom in de WIA zoveel mogelijk beperkt.

Tevens wordt, om de interne flexibiliteit en wendbaarheid van bedrijven te vergroten, in overleg met de sociale partners een budgettair neutrale deeltijd-WW uitgewerkt.

Wat vindt ZPW?

In het algemeen geldt dat, na de invoering van de Wet Normalisering van de Rechtspositie van Ambtenaren, de wet- en regelgeving voor de ZPW-werkgevers nagenoeg zijn gelijkgetrokken met die van de werkgevers in de marktsector. Een belangrijk verschil is echter dat de ZPW-werkgevers eigen risicodragers zijn voor de WW. Van belang is om dit te betrekken bij het voornemen van het kabinet van nieuwe wetgeving rond de WW en de financiering hiervan. Een regeling voor 'marktwerkgevers' die het mogelijk maakt om eenzijdig werktijd terug te brengen, met daarbij een volledige doorbetaling die deels wordt gedekt door een compensatieregeling van Rijkswege kan in de ogen van ZPW alleen vormkrijgen als de compensatie wordt gefinancierd binnen het WW-domein. Mocht er sprake zijn van

wijzigingen in de WW die ook de publieke sectoren raken, dan kunnen die wat betreft ZPW alleen doorwerken in onze sectoren als eventuele kostenverhogingen door het kabinet worden vergoed. In de ZPW-sectoren zijn veelal bovenwettelijke regelingen voor WW en WIA van toepassing. Deze zijn kostbaar en beperken de mobiliteit. Ons gezamenlijke doel is om die indien mogelijk af te bouwen en in lijn te brengen met de maatschappelijke ontwikkelingen.

d) Van werk naar werk en Leven Lang ontwikkelen

Wat wil het Kabinet?

Het kabinet wil toewerken naar een arbeidsmarkt waarin mensen die geen werk hebben of dit dreigen te verliezen worden begeleid naar (ander) werk. Hiervoor is het van belang dat werknemers wendbaar en duurzaam inzetbaar zijn. En dat werkgevers investeren in de ontwikkeling van hun werknemers. Zowel door de werkgevers zelf als extern, bijvoorbeeld via Regionale Mobiliteits Teams. Een goede regionale structuur die werknemers van werk naar werk begeleidt, en daarbij de wil van werkgevers om ook tijdelijk personeel ontwikkelingsmogelijkheden te bieden, maakt dat de door werkgevers gewenste flexibiliteit niet hoeft te leiden tot onzekerheid bij werknemers. Zeker in het licht van een krappe arbeidsmarkt zoals wij die voor de komende jaren verwachten.

Wat vindt ZPW?

De arbeidsmarkt vraagt om aandacht voor mensen in beroepen die gaan verdwijnen. De onderwijssectoren, binnen ZPW, hebben in hun primaire proces een rol in het omscholen van werknemers waarvan banen dreigen te verdwijnen. Ook zorgen zij voor wendbaarheid en inzetbaarheid van hun eigen werknemers.

De publieke sector staat bekend om ruime opleidingsfaciliteiten voor werknemers. Investeren in werknemers zit in de aard van de zelfstandig publieke werkgever. Toch ziet ook ZPW dat opleidingsbudgetten niet altijd voldoende worden benut. Gebrek aan tijd vanwege de grote druk van het primaire proces, maar ook de onbekendheid van werknemers met opleidingsmogelijkheden en geen zicht op eigen opleidingswensen zijn hier debet aan en het nog onvoldoende oppakken van het 'eigen-regie model' door werknemers.

Het is dus van belang dat ZPW-werkgevers niet alleen voldoende budget voor opleiding beschikbaar stellen, hetgeen over het algemeen gebeurt, maar ook werknemers faciliteert in tijd en kennis en initiatieven om deze budgetten te gebruiken.

Ten aanzien van Leven Lang Ontwikkelen zien de ZPW-sectoren een eigen verantwoordelijkheid als werkgever om te investeren in de eigen mensen. De ZPW-sectoren hebben geen terughoudendheid om te investeren in personeel waarvan de kans groot is dat zij gaan uitstromen, omdat zij het mede als hun taak zien op deze manier bij te dragen aan de duurzame inzetbaarheid van personeel en de arbeidsmarkt. Daarnaast zien wij ook een verantwoordelijkheid voor de onderwijssectoren naar de rest van de maatschappij: Wij bieden graag onze expertise aan om met het kabinet mee te denken hoe dit vorm kan krijgen voor de marktsectoren. Te denken valt daarmee aan uitbreidingen van STAP-budgetten etc.

In een arbeidsmarkt waar wordt geïnvesteerd in de duurzame inzetbaarheid en in de mobiliteit van werknemers moet ook ruimte zijn voor laagdrempelige ontslagmogelijkheden. Het huidige ontslagrecht is dermate belastend of kostbaar dat het traject tot ontslag voor zowel werkgever als werknemer als belastend wordt ervaren. Dit komt de inzetbaarheid van de werknemer niet te goede. ZPW gaat graag in gesprek met het kabinet over aanpassingen van dit ontslagrecht. ZPW begrijpt dat hier terughoudendheid is ter bescherming van werknemers, zeker in economisch moeilijke tijden. Daarbij is het goed om op te merken dat eventuele ontslagen in de publieke sector niet in dezelfde mate als in de marktsector conjunctuurgevoelig zijn.

e) Krapte arbeidsmarkt

ZPW-sectoren ervaren in meer of mindere mate krapte op de arbeidsmarkt. Hierdoor staan de maatschappelijke opgaven van deze sectoren onder druk. Het kabinet heeft hier aandacht voor en advies gevraagd aan de SER. ZPW is vanzelfsprekend betrokken bij het formuleren van het SER-advies. Ook zien we ZPW-sectoren gezamenlijk en met het kabinet optrekken om het hoofd te bieden aan de krapte. Denk bijvoorbeeld aan het traject Duurzame onderwijsarbeidsmarkt vanuit het ministerie van OCW, met nauwe betrokkenheid van de onderwijskoepels.

De vraag waar de ZPW-sectoren voor staan is 'Hoe kan ik een aantrekkelijke werkgever zijn en blijven?'. Enerzijds vraagt dat om aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden voor zittend en toekomstig personeel, maar ook om vermindering van werkdruk, de regeldruk, het bieden van professionele ruimte en zeggenschap, loopbaanontwikkeling en een goede balans tussen werk en privé'.

Van oudsher wordt door werknemers de aard van het werk in de publieke sector en de maatschappelijke impact de hierdoor gegenereerd kan worden, bevredigend gevonden. Van belang is dat dit karakter overeind blijft, maar dan moet het salaris niet te ver uit de pas gaan lopen met andere werkgevers (in de markt). ZPW vraagt hier aandacht voor bij het kabinet, specifiek in tijden van plotseling oplopende inflatie vraagt het referentiemodel om een politieke ingreep om op korte termijn in de pas te blijven met de markt. Hierbij is van belang om te onderkennen dat zelfstandig publieke werkgevers, anders dan marktwerkgevers, niet de mogelijkheid hebben om de vanwege de inflatie stijgende kosten, door te berekenen aan 'klanten', maar in deze krappe arbeidsmarkt wel concurrerend moet kunnen blijven.

Een ander kenmerk van de huidige arbeidsmarkt is de hoge werkdruk. Samenwerking binnen en tussen sectoren kan behulpzaam zijn bij het beperken van de werkdruk (niet overal 'hetzelfde wiel uitvinden') en kan de krapte verlichten. Regionaal is er veel ervaring in succesvolle samenwerking. Als ZPW kunnen we de regionale samenwerking versterken, door deze centraal te benoemen en te laten zien. ZPW gaat graag met het kabinet en andere partners in gesprek over hoe de publieke werkgevers verbinding in de regio kunnen brengen.

Ook het ontwikkelen van meer hybride werkvormen (d.w.z. medewerkers die deels worden ingezet in onze sectoren en deels daarbuiten) kan kansen bieden op de krappe arbeidsmarkt. Dit maakt medewerkers flexibeler en past bij de wens van de jongere generaties werknemers die uitdaging en creativiteit in het werk belangrijke elementen vinden.

De krapte kan ook het hoofd worden geboden door enerzijds meer mensen aan het werk te helpen en anderzijds de arbeidsproductiviteit te vergroten, door innovatie te stimuleren. Hoewel dat laatste met name in niet-dienstensectoren het geval zal zijn, is ook in de ZPW-sectoren mogelijk een innovatieslag te maken onder andere op het gebied van klimaat en duurzaamheid. ZPW wordt graag betrokken bij innovatieve projecten en brengt deze graag verder in zijn sectoren. Ook hier geldt dat de bij de kennisinstellingen aanwezige inzichten kan worden ingezet voor het algemeen nut.

Een andere bijdrage aan een oplossing zou kunnen zijn om mensen die op de rand van huur/zorg-toeslagen verdienen niet direct hard te korten bij een iets hoger salaris. Werkgevers ervaren dat werknemers soms uitbereiding van een baan of promotie om die reden afzeggen: net iets meer verdienen betekent flink minder toeslagen. ZPW ziet dit als aandachtspunt voor het kabinet.

f) Diversiteit en inclusiviteit

De SER is van mening dat diversiteit en inclusie bijdragen aan kansgelijkheid en talentontwikkeling. Aandacht voor de verschillende talenten, wensen en behoeften van werknemers is een onmisbare voorwaarde voor een meer evenwichtige arbeidsparticipatie. Bovendien levert het aantoonbaar een bijdrage aan een verantwoorde bedrijfsvoering en omgaan met risico's. ZPW is het hier van harte mee eens omdat diversiteit onder werknemers de productiviteit en innovatie binnen onze organisaties versterkt. Het aantrekken van diverse werknemers is daarmee geen dienst voor de werknemers of maatschappij, maar komt in de kern ook ten goede van de organisatie. Als publieke werkgever dragen we uit dat inclusiviteit en diversiteit belangrijk is. De manier van invulling geven, wordt onderling steeds meer gedeeld tussen de ZWP-sectoren en via aansluiting bij Diversiteit in Bedrijf ook met werkgevers in de markt. Van oudsher is de genderdiversiteit in de ZPW-sectoren wat meer in balans dan in andere sectoren. Toch verdient dit ook in de top van de organisaties nog aandacht. Zich realiserend dat het invulling geven aan diversiteit/inclusiviteit met name een opdracht is binnen de organisatie zelf, ziet ZPW ook een rol voor het kabinet als het gaat om stimuleren van diversiteit. Aangaande genderdiversiteit heeft het kabinet hier aandacht voor, wenselijk is ook aandacht voor andere vormen van diversiteit. Want als het gaat om culturele diversiteit uiten ZPW-organisaties de wens, maar komt dit nog onvoldoende van de grond. Daarin zien we overigens wel mooie ontwikkelingen bij diverse ZPW-werkgevers zoals een traineeship voor statushouders, een vereniging van LHBTI-studenten op Hogescholen en trajecten om de werving en selectie te objectiveren. ZPW constateert grote verschillen per regio en/of per instelling/organisatie als het gaat om de uitdagingen op het gebied van diversiteit. Bij de stimuli die het kabinet ontwikkelt, is het van belang dat die op lokaal niveau ingevuld kunnen worden en dat er experimenteeruimte komt/blijft.

ZPW voelt een grote verantwoordelijkheid als het gaat om het behalen van de doelstellingen inzake de Banenafpraak. Daarbij is ZPW voorstander van het vergroten van de doelgroep en het snijden in de regels waardoor sommige werknemers onterecht buiten de cijfers vallen (bijvoorbeeld doordat zij te veel gaan verdienen en daardoor hun status kwijt raken). ZPW ziet voorlopig, ook met een uitbreiding van de doelgroep, voldoende uitdaging om de bestaande doelstellingen te halen en is geen voorstander van het verder ophogen van de doelstellingen.