

## 'Kaders voor werk'

### Afzender: Alliantie van werk

De discussie rond de arbeidsmarkt van de toekomst, die de 'Commissie Regulering van werk' op gang heeft gebracht, is meer dan noodzakelijk. Digitalisering, internationalisering en flexibilisering beïnvloeden onze arbeidsmarkt en veranderen deze in snel tempo. Dit levert nieuwe vormen van werk op en stelt meer en andere eisen aan alle betrokkenen in onze arbeidsmarkt. De huidige regelgeving is daar niet op toegerust. Vernieuwing is noodzakelijk om te borgen dat onze arbeidsmarkt ook in de toekomst de opbrengsten blijft realiseren waarmee we onze welvaart kunnen behouden.

Wij vertegenwoordigen zes organisaties die midden in de arbeidsmarkt staan en die elkaar vinden in een 'Alliantie van werk' vanwege een overeenkomstige visie op de arbeidsmarkt van de toekomst. Vanuit een integrale blik op de arbeidsmarkt richten wij ons elke dag op de belangen van alle werkenden. Wij stellen, net als u in uw discussienota doet, dat werk centraal moet staan in nieuwe regelgeving. Bijna een kwart van de werkenden heeft nu een flexibele arbeidsrelatie. Er zijn meer dan een miljoen zzp'ers. Er zijn jaarlijks 850.000 uitzendkrachten actief. Zo'n 150.000 mensen werken als gedetacheerde. Er werken ca. 90.000 mensen in het kader van de Wet sociale werkvoorziening van wie ook een substantieel deel is gedetacheerd. Deze grote diversiteit aan arbeidsrelaties is een gegeven, waarmee rekening moet worden gehouden bij de ontwikkeling, invoering en uitvoering van arbeidsmarktregelgeving.

In ons eerdere position paper van 14 mei jl. gaven wij onze visie weer in de vorm van vijf toetsstenen, die wij in grote mate terugvinden in uw discussienota "In wat voor land willen wij werken?".

#### ***Vijf toetsstenen:***

- *Neem de diversiteit aan arbeidsrelaties als uitgangspunt.*
- *Bevorder inclusiviteit, innovatie en kwaliteitsverbetering op de arbeidsmarkt.*
- *Stel werk en werkenden centraal bij de inrichting van het sociale stelsel.*
- *Organiseer loopbaanondersteuning los van arbeidsrelaties.*
- *Breng het fiscale regime voor de diverse arbeidsrelaties bij elkaar.*

In dit position paper geven wij gehoor aan uw oproep de discussie verder te voeren en te voeden.

### **Voorstellen voor concretisering van de stellingen in uw discussienota**

Wij onderschrijven dat regels rond werk erop gericht moeten zijn dat de economische, sociale en maatschappelijke doelen van werk in elkaars verlengde komen te liggen en elkaar versterken. De arbeidsmarkt moet immers opbrengsten realiseren, waarmee we zorgen voor voldoende welvaart voor werkenden, bedrijven en de samenleving als geheel.

Regels rond werk moeten zorgen voor een breed, universeel fundament voor inkomensbescherming van alle werkenden, ook voor hen die dit niet op eigen kracht kunnen bedingen.

Persoonlijke ontwikkeling en scholing van alle werkenden tijdens hun gehele werkzame leven kunnen ook volgens ons niet langer vrijblijvend zijn. Sterker nog, de digitalisering, internationalisering en flexibilisering van het werk vereisen dat werknemers actief bezig zijn met hun loopbaanontwikkeling. Alleen dan kunnen zij de veranderingen in behoeften aan vaardigheden van bedrijven in Nederland bijhouden. En alleen met steeds beter geschoolde werknemers, die beschikken over '21ste-eeuwse vaardigheden', kunnen wij dit veranderende werk voor Nederland behouden.

Opleiding en ontwikkeling moeten los van de arbeidsrelatie worden vormgegeven, zodat voor iedereen, gedurende het hele werkzame leven, een laagdrempelige toegang tot leerrechten en een persoonlijk ontwikkelings-/inzetbaarheidsbudget gegarandeerd is. In het verlengde daarvan is een periodieke scan essentieel voor iedereen op de arbeidsmarkt. Zo houden we de arbeidsmarkt en ieders inzetbaarheid op peil.

Ook wij zijn van mening dat risico's als arbeidsongeschiktheid, ziekte, ouderdom en een gebrek aan aanpassingsvermogen (noodzakelijke persoonlijke ontwikkeling en scholing) in ieder geval door alle werkenden en 'werkgevend' moeten worden gedeeld. Een gelijk speelveld voor werkenden moet worden bevorderd door verschillen in fiscale behandeling van werkenden te beperken. Goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap is een voorwaarde voor 'goed werk'.

Er zijn twee stellingen uit uw discussienota die wat ons betreft kaderstellend zijn voor de verdere uitwerking van inhoudelijke voorstellen en innovatieve oplossingen:

- Maak regels robuust, uitlegbaar, uitvoerbaar en handhaafbaar (stelling 9).
- Stem nieuwe regels af op de verantwoordelijkheid voor goed werkgeverschap/opdrachtgeverschap en goed werknemerschap/opdrachtnemerschap (stelling 10).

### **Kaders voor werk (1): Robuuste en uitvoerbare regels**

Minder, maar wel simpele en eenduidige regels zijn randvoorwaarden om aan de eisen van de arbeidsmarkt van de toekomst te kunnen voldoen. Regelgeving geeft zo heldere kaders om te 'handelen vanuit de juiste bedoelingen'.

Het dichter bij elkaar brengen van beleid en uitvoering is wat ons betreft cruciaal voor het realiseren van robuuste, uitvoerbare en handhaafbare regels. Wij hebben de overtuiging dat samenwerking en het inbrengen van praktijkkennis de doelmatigheid en uitvoerbaarheid van de regels sterk ten goede komt. Nu gebeurt dat te gefragmenteerd. Ons inziens moet dit gebeuren in een vroeg stadium van arbeidsmarktregelgeving en in dialoog met alle relevante partijen in de arbeidsmarkt.

Concreet stellen wij voor om in de ontwikkelfase van nieuwe arbeidsmarktregelgeving via een praktische toets te komen tot een arbeidsmarkt effect indicatie. Scoort de voorgestelde wet- of regelgeving hierop niet positief, dan wordt deze herzien alvorens invoering: geen nieuwe regel zonder toets aan de praktijk.

Doelmatigheid en uitvoerbaarheid zijn belangrijke zaken die in deze '*arbeidsmarkt effect indicator*' moeten worden meegenomen. Daarnaast willen wij ook toetsen op 'toekomstbestendigheid': nieuwe regelgeving is consistent met de gekozen richting en de gestelde doelen voor de arbeidsmarkt.

Deze '*arbeidsmarkt effect indicator*' moet onafhankelijk worden uitgevoerd door een panel van vertegenwoordigers van uitvoeringsorganisaties, arbeidsmarktexperts en praktijkdeskundigen. De '*arbeidsmarkt effect indicator*' is er voor nieuwe regels, niet voor kaasschaven en pleisterplakken op oude regels. Zo ontstaat werkendeweg, en in samenwerking met het veld, een nieuwe arbeidsmarkt.

## **Kaders voor werk (2): Naleving en handhaving van regels**

Doelmatigheid en uitvoerbaarheid van regelgeving zijn belangrijk. Echter, naleving en handhaving van regels zijn net zo belangrijk. Gebrek aan publieke handhaving werkt ondermijnend en ondergraaft het draagvlak voor (nieuwe) regelgeving. Wij vinden dat de naleving en handhaving van regels naar een hoger niveau moet worden gebracht. Ook hierbij geldt dat inbreng van de praktijk in een vroeg stadium de naleefbaarheid en handhaafbaarheid van de regels sterk ten goede komt.

Waar handhaving nodig is moet dit meer dan nu het geval is consequent, stevig en snel worden uitgevoerd. Het is noodzakelijk dat de overheid kaders stelt en handhaaft. Via consequent en consistent overheidsbeleid moeten tegenstrijdigheden in wet- en regelgeving worden voorkomen. Eenvoudige, begrijpelijke en uitvoerbare regels dragen bij aan betere naleving en effectieve handhaving.

Via de 'arbeidsmarkt effect indicator' willen we ook toetsen of regelgeving 'hufteproof' is, dat wil zeggen dat de voorgestelde regelgeving niet te omzeilen is en dat misbruik kan worden voorkomen.

Bij de ontwikkeling van een 'arbeidsmarkt effect indicator' zijn wij graag uw partner. Wij kunnen ondersteunen bij de organisatie van een continu te raadplegen (wisselend) panel. Via onze achterbannen, die zijn gebaat bij robuuste, ondubbelzinnige, voor iedereen geldende regels, kunnen wij dit snel en ter zake kundig vormgeven. Door middel van bijvoorbeeld kleine experimenten of simulaties wordt proefondervindelijk de werking van nieuwe wetgeving getest op werkbaarheid. Zo kunnen we op een tastbare wijze de eventuele omissies rond naleving tonen.

Kortom, wij hebben de overtuiging dat een vruchtbare publiek-private samenwerking, tussen experts in het veld en de overheid, helpt bij het realiseren van robuuste en uitvoerbare regels, maar ook de naleving en handhaving van diezelfde regels bevordert.

## **Kaders voor werk (3): Regels rond de kwaliteit van werk**

De organisaties vertegenwoordigd in de 'Alliantie van werk' willen de arbeidsmarkt naar een hoger niveau tillen. Dat is nodig gelet op de huidige staat van onze arbeidsmarkt, de ontwikkelingen en vereisten die in de toekomst aan de orde zijn, en in lijn met de gedeelde ambitie van de zes organisaties. Wij staan voor goed werkgeverschap en goed opdrachtgeverschap, gebaseerd op heldere en scherpe kaders die de basis vormen voor ons gedrag in de markt.

Vanuit die rol en verantwoordelijkheid willen en kunnen wij helpen om de waarde en kwaliteit van werk te verhogen. Wij stellen duidelijke kwaliteitskaders voor goed werkgeverschap en goed opdrachtgeverschap. De achterbannen van deze partijen:

- voldoen aan kwaliteitsregels die op verenigings- dan wel organisatieniveau zijn vastgelegd in een keurmerk of kwalitatief fundament;
- worden gemonitord en getoetst op de naleving van de regels;
- zijn akkoord met disciplinaire maatregelen bij non-conformiteit.

Vertaling van de kwaliteit van werk naar de eigen sector of beroepsgroep helpt om de herkenbaarheid, uitvoerbaarheid en naleving van de regels door alle spelers in de arbeidsmarkt te verbeteren. Voorwaarde daarbij is dat de overheid ferm optreedt, en de zelf gestelde kaders consequent handhaaft. Op die manier kan de markt met aantoonbaar resultaat zijn deel van deze taak op zich nemen en zelf ook eisen stellen aan de kwaliteit van werk in de sector.

## Position paper: 'Kaders voor werk'

Wij willen de discussie over de kwaliteit van werk in Nederland faciliteren, bijvoorbeeld via door ons georganiseerde debatten met het arbeidsmarktveld. Zo entameren wij een actieve dialoog, waarvan de uitkomsten en inzichten direct gedeeld kunnen worden met regelgevers.

### **De rol die de Alliantie van werk wil en kan spelen**

Samengevat; wij zien een sterk verband tussen de kwaliteit van werk en robuuste, uitvoerbare en handhaafbare regels. Wij kunnen als partijen richting de eigen achterban de kaders stellen voor de kwaliteit van werk. Echter, daarmee bereiken wij niet iedereen. Goede regelgeving en handhaving vanuit de overheid is noodzakelijk om de kwaliteit van werk blijvend en voor iedereen te verbeteren.

Via de voorgestelde 'Kaders voor werk' verbinden wij op een concrete manier onze toetsstenen met de stellingen in de discussienota van uw 'Commissie Regulering van werk':

1. *Invoering van een laagdrempelig en snel uitvoerbare 'arbeidsmarkt effect indicator'.*
2. *Faciliteren van het debat over een kwalitatief hoogwaardige en toekomstbestendige arbeidsmarkt.*

Met vriendelijke groet,

De 'Alliantie van werk'.

Sieto de Leeuw, Voorzitter ABU

Sieb Louwsma, Voorzitter OVAL

Hans Hillen, Voorzitter NRTO

Maikel Pals, Voorzitter Vereniging voor Detacheerders Nederland

Josien van Breda, Voorzitter Platform zzp-dienstverleners

Tjerk de Vries, Voorzitter MSPnetwerk

*ABU: belangenbehartiger en kennisleider voor de uitzend- en payrollbranche*

*OVAL: brancheorganisatie voor duurzame inzetbaarheid*

*NRTO: brancheorganisatie voor privaat gefinancierde opleiders*

*VvDN: branchevereniging van detacheerders in Nederland*

*Platform zzp-dienstverleners: voor intermediairs op de arbeidsmarkt die zich bezighouden met zzp-dienstverlening*

*MSPnetwerk: de kennis- en kwaliteitsleider van de 'managed service providers'-branche in Nederland*

*Ondersteuning: Berenschot*