

‘Kortwerkenrisico’ en flexicurity: wat betekent dit voor het pensioen?



Ton Wilthagen
ReflecT/ Tilburg University

@wilthagen
wilthagen@uvt.nl
www.tilburguniversity.edu/reflect

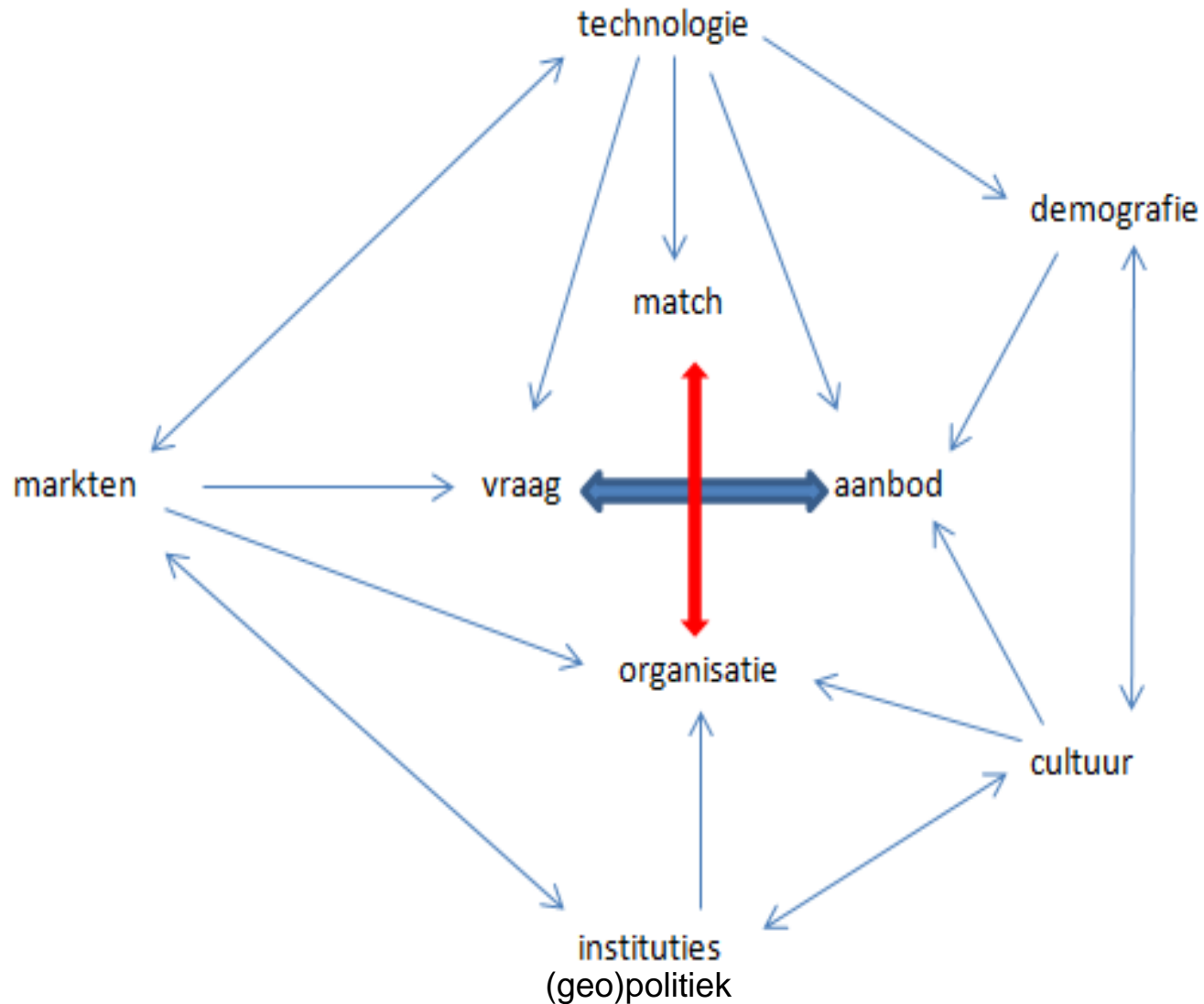
Kortwerkenrisico: in de wereld van
Flexicurity, gezondheid & pensioen

(impliciete) assumpties pensioenstelsel (zoals andere arbeidsmarktinstituties ontwikkeld na WOII)

- Mensen worden geboren en blijven in Nederland wonen
- Na hun opleiding en een korte aanlooperperiode komen ze in een (relatief) stabiele baan terecht
- In dat bedrijf maken ze gestaag carrière, gaan meer verdienen en ze blijven er lange(re) tijd werkzaam op basis van een volledige werkduur
- Het bedrijf valt onder een sector- of eigen cao en daarbinnen wordt ook de (tweede) pensioenpijler geregeld
- Als mensen mobiel worden is dat in dezelfde sector en in ieder geval blijven ze werknemer en ze worden niet langdurig werkloos/bijstandsafhankelijk
- Ze worden niet al te oud ...



Wat drijft de verandering op de arbeidsmarkt en in sociale zekerheid?





MIJN FACTUREN WORDEN
AUTOMATISCH VERWERKT
EN DE BINNENGEKOMEN
POST WORDT GESCAN!
NOG EVEN EN GAP NEEMT
AL MIJN WERK OVER!

AHUM.... FRED
HEB JE EVEN?

ONTSLAG



[voorpagina](#)

[live](#)

[archief](#)

[weblogs](#)

[over nieuwsuur](#)

[contact](#)

Opgepast! De robots komen eraan



Brave new world



Homo roboticus?

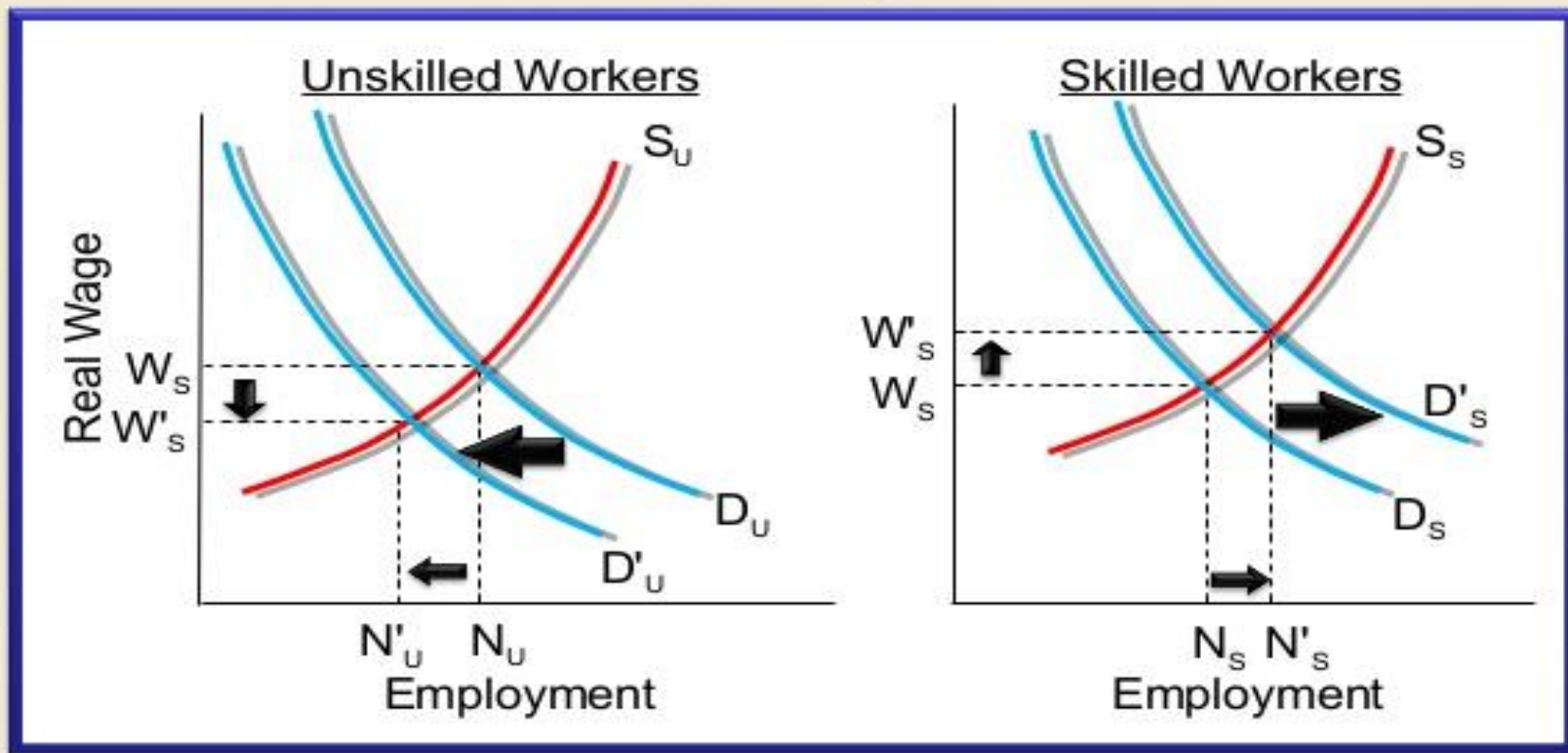
Will a robot take your job? (bron BBC/Oxford University)

- <http://www.bbc.com/news/technology-34066941>

Daardoor komen er nieuwe banen,
maar er gaan ook banen weg ...



Skill-Biased Technological Change



10 Jobs That Didn't Exist 10 Years Ago

1. App designer
2. Market Research Data Miner
3. Educational or Admissions Consultants
4. Millennial Generational Expert
5. Social Media Manager
6. Chief Listening Officer
7. Cloud Computing Services
8. Elder Carer
9. Sustainability Expert
10. User Experience Design

En kan zo maar (weer) een crisis ontstaan



Sombermans & Sombermans september 2008

Maar is dat zo?

Nu zijn de oudjes aan de beurt



Opmars vrouwen op de arbeidsmarkt



Arbeidsmigratie groeit

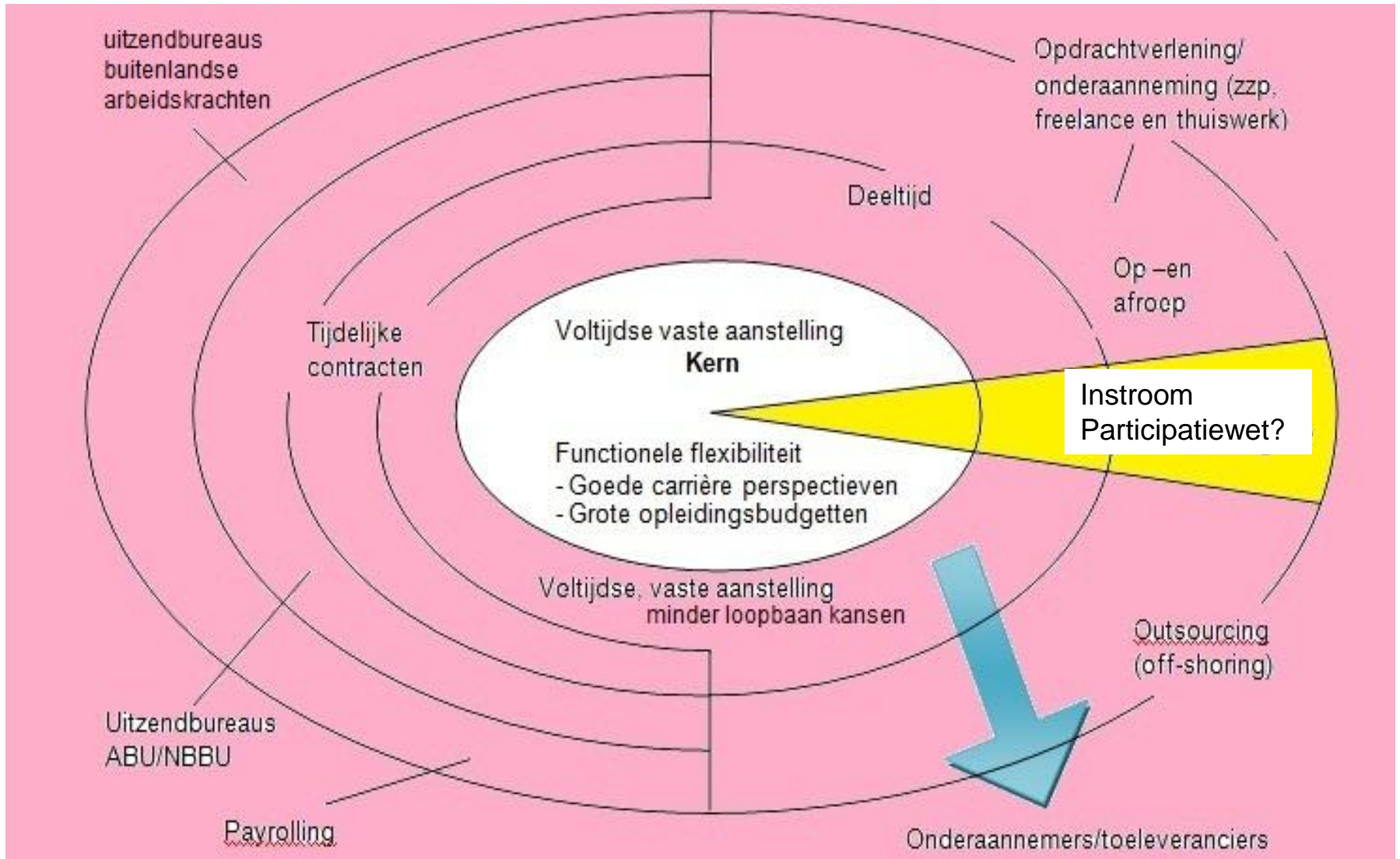




The Network Economy



NL bedrijven hebben ui-structuur



Baan

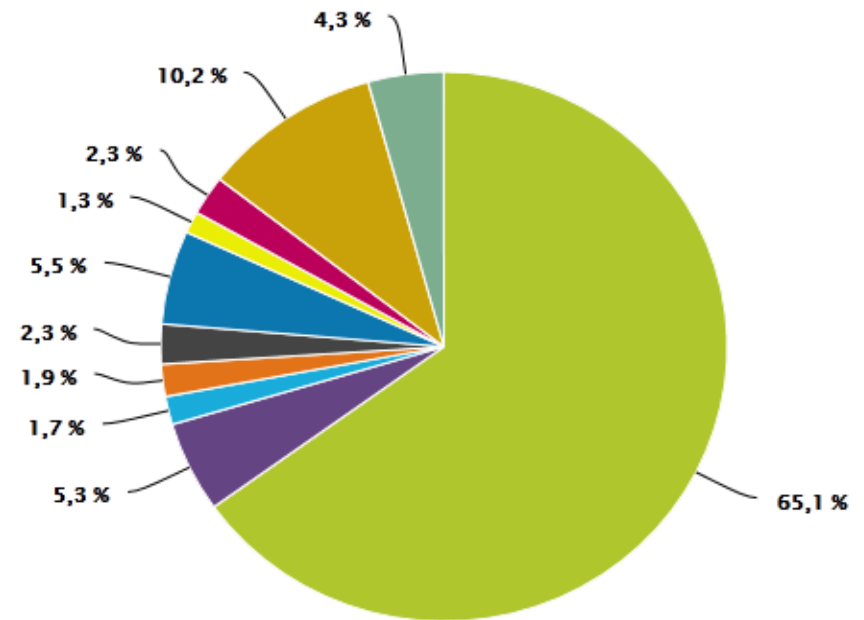


Opdracht/Project



Opdracht/Taak



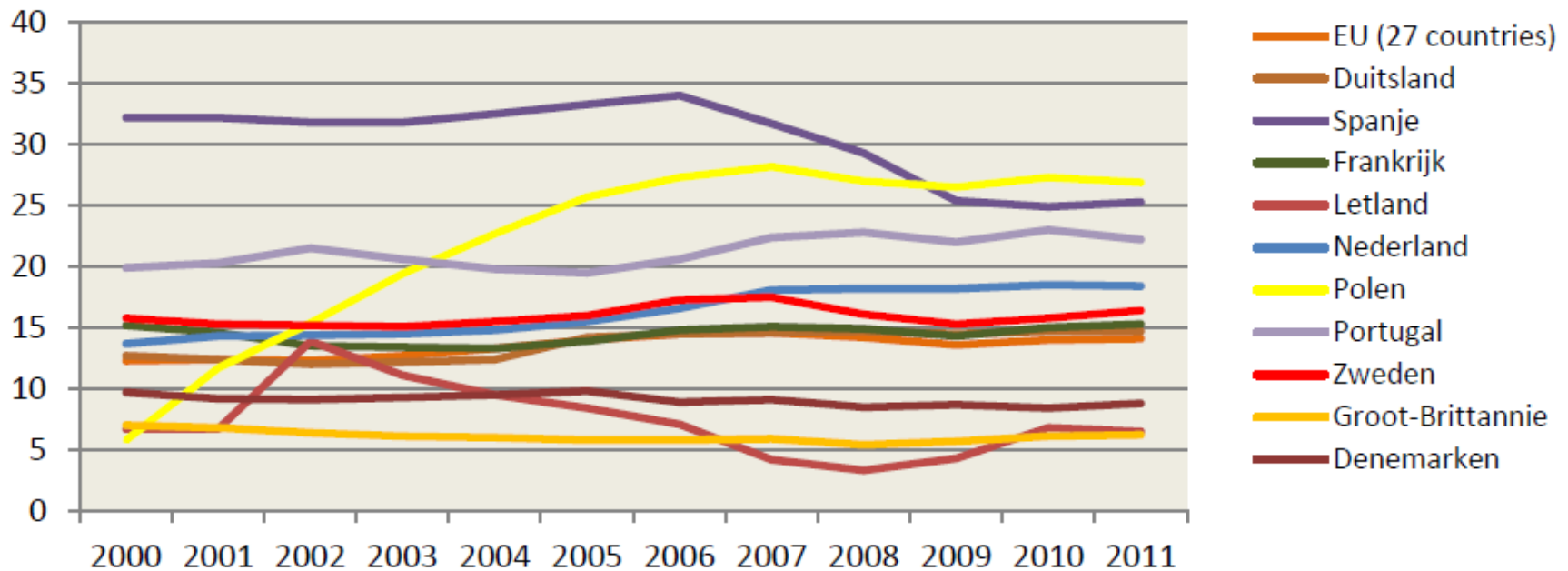


- Werknemers vaste arbeidsrelatie**
- Werknemers tijdelijk >= 1 jaar**
- Uitzendkrachten**
- Werknemers vast geen vaste uren**
- Zelfstandigen zonder personeel**
- Werknemers tijdelijk uitzicht op vast**
- Werknemers overig tijdelijk**
- Oproep- of invalkrachten**
- Werknemers tijdelijk geen vaste uren**
- Zelfstandigen met personeel meewerkenden**

Bron: EBB 2012
 Aantal werkenden per contracttype - Alle werkenden | Alle sectoren

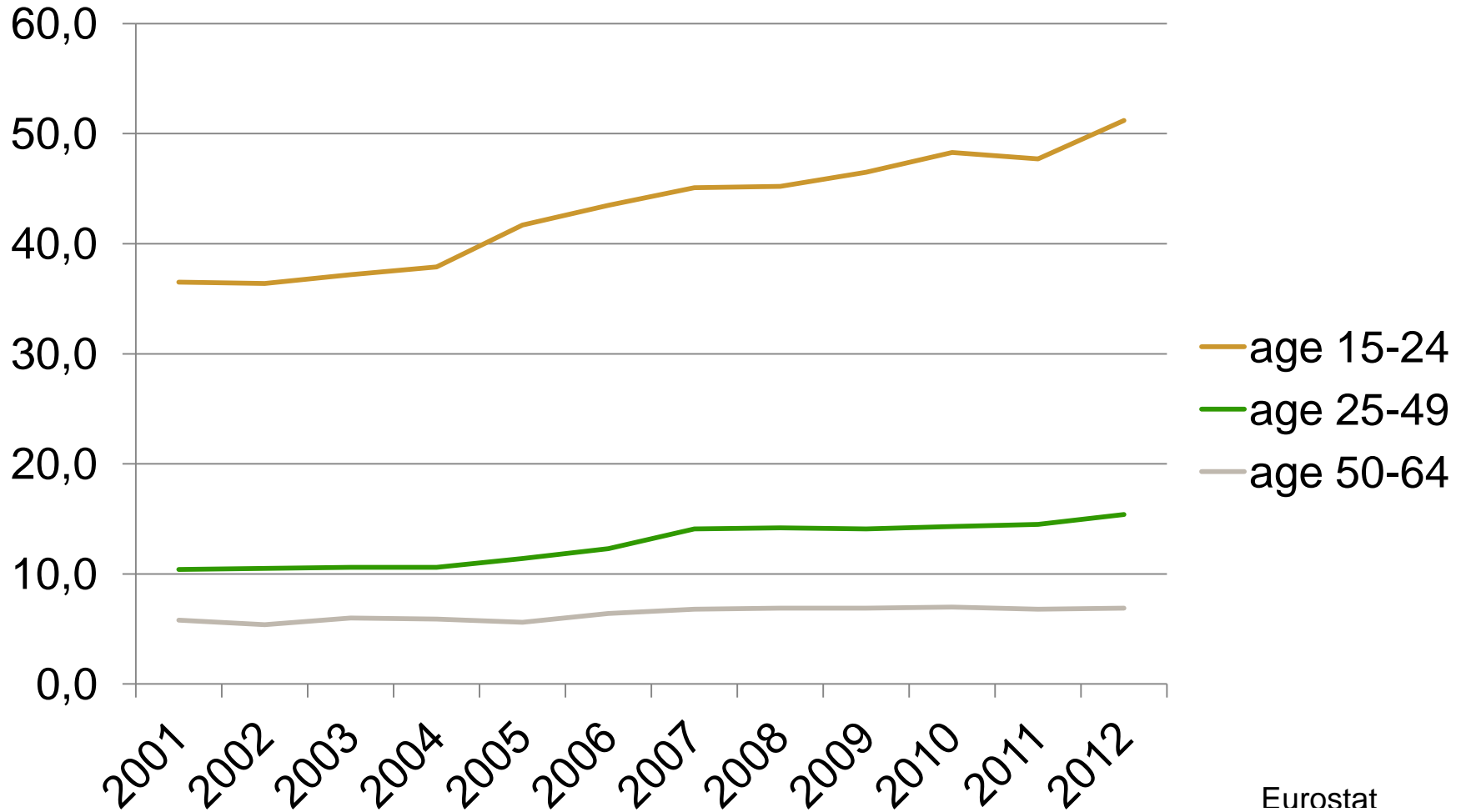
Nederland in EU kopgroep tijdelijk werk (met Spanje en Portugal)

Figuur 1: Ontwikkeling aandeel tijdelijke arbeid (tijdelijk contract, oproep, uitzend) in een aantal Europese landen, EU LFS 2000-2011

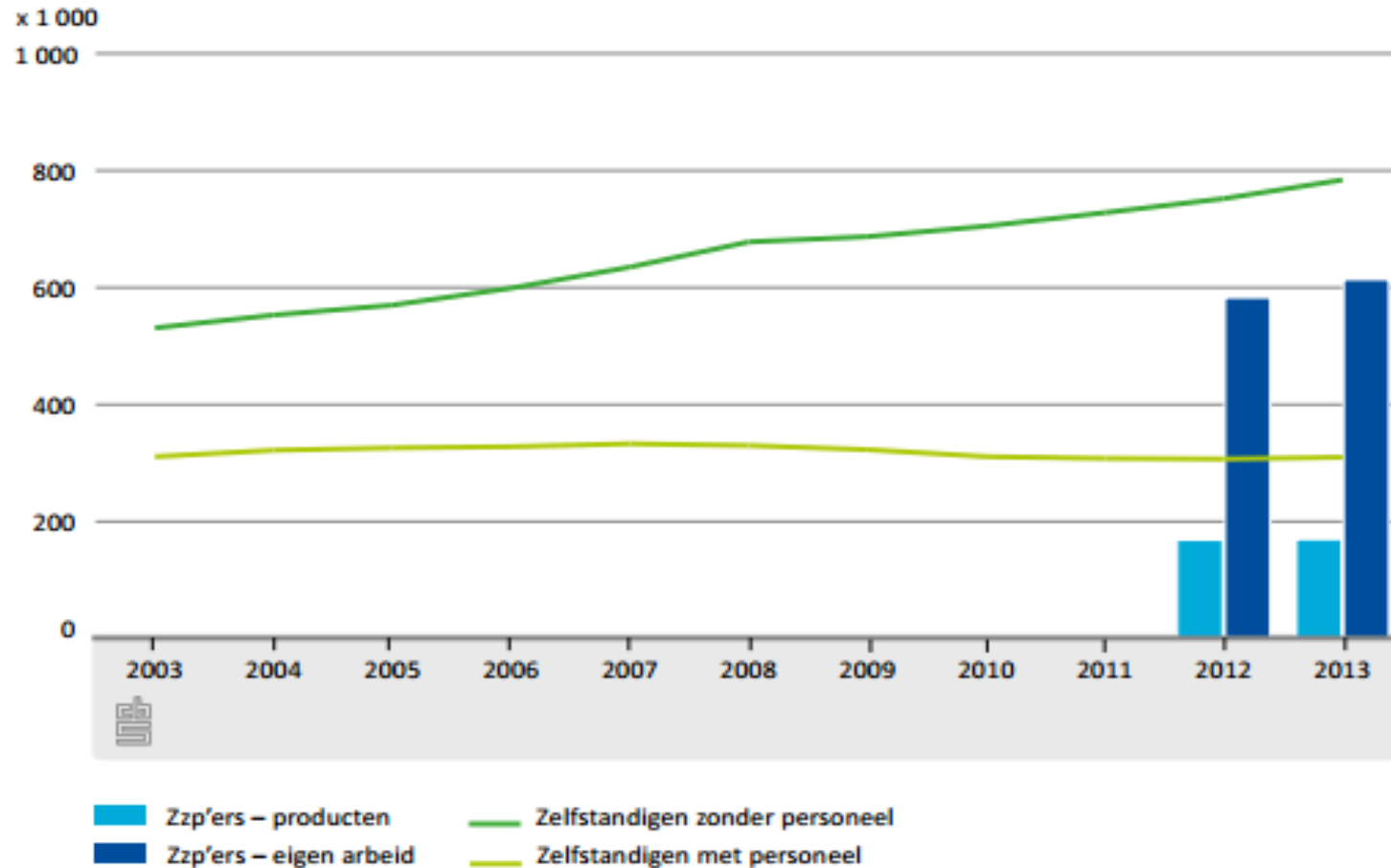


- Grootste toename van flexibele arbeid heeft zich tussen 1996 en 2011 voorgedaan onder laagopgeleide jongeren (Smits et al., 2012).
- 60 procent van de jongeren start in een flexibele baan, 52 procent heeft momenteel een flexibele baan; verblijf in flexibele banen wordt langer
- De sterke vergrijzing en pensionering van babyboomers zorgt ervoor dat steeds meer oudere werknemers met vaste contracten de arbeidsmarkt verlaten en nieuwe, jongere werknemers met tijdelijke contracten de arbeidsmarkt betreden.
- Ook dat kan een belangrijke verklaring vormen voor de groei van de flexibele schil in de afgelopen vijftien jaar.

Tijdelijke werknemers per leeftijdsgroep



3.1.4 Ontwikkeling zelfstandigen met en zonder personeel (15 tot 65 jaar en werkzaam ≥ 12 uur per week)



'Cao-overleg massaal opgeschort door crisis'

Bewerkt door: redactie – 01/04/14, 05:47 – bron: ANP



© ANP. Werknemers van staalconcern Tata Steel voerden half februari actie uit ontevredenheid over de vastgelopen cao-onderhandelingen.

Meer dan de helft van de circa 900 cao's in Nederland is onlangs verlopen zonder dat er een nieuwe voor in de plaats is gekomen. Dat blijkt uit cijfers van werkgeversvereniging AWWN, meldt de Telegraaf.

MEER OVER

Vakbonden



Chaos en aanrijdingen nadat Coentunnel opeens dicht was



Website Belastingdienst werkt weer: deadline later



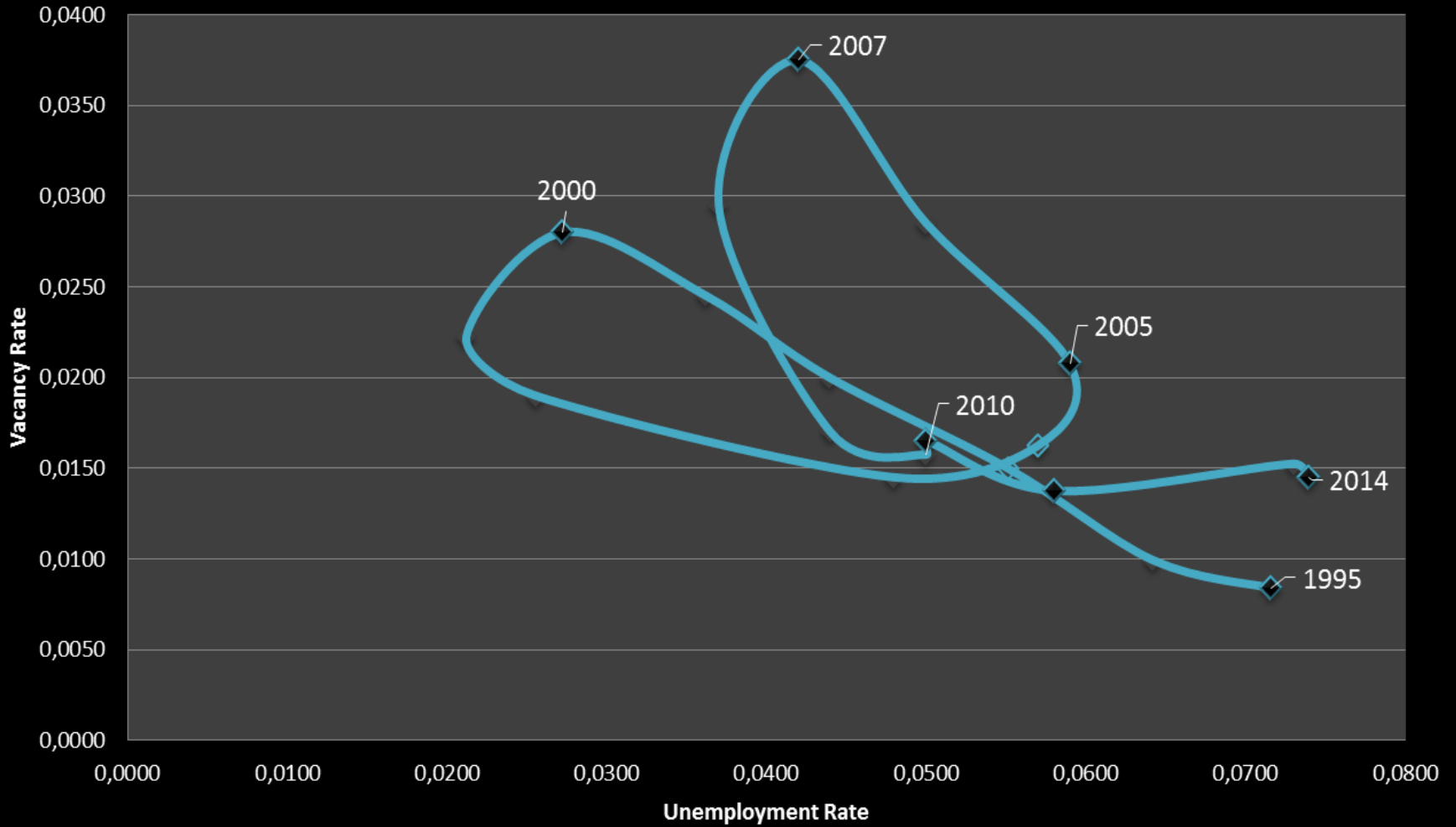
Politie zoekt naar meer overvallers Deurne



'Zachte actie' van Marokkanen in Rotterdam



Beveridge Curve Netherlands 1995-2014



TIME ON WIRE
04:47

LIVE

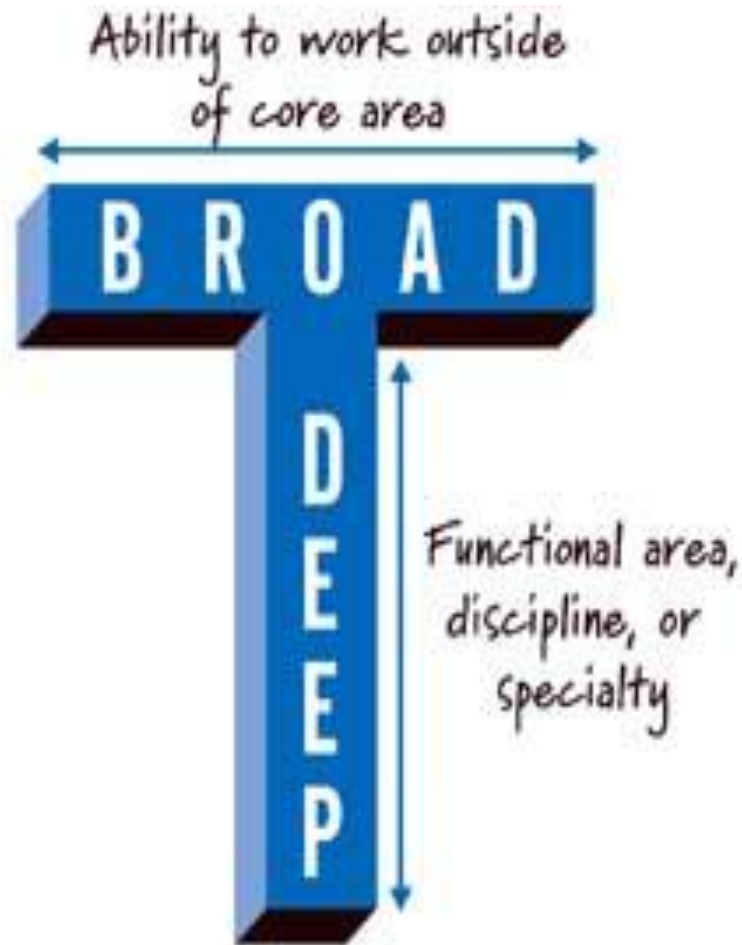
 **#SKYWIRE**



Oud en nieuw psychologisch contract

'Oud' psychologisch contract	'Nieuw' psychologisch contract
Baanzekerheid	Werkzekerheid
Bedrijfsspecifieke scholing	Algemeen gerichte scholing/competenties
Afname scholing met leeftijd	'Opscholen' (upskilling)
Promotie-mogelijkheden binnen bedrijf	Netwerk-mogelijkheden buiten bedrijf
Hierarchische aansturing werknemer	Autonomie werknemer op laagste organisatie-niveau
Loon etc. nemen toe met anciënniteit	Markt-conforme betaling
CAO en andere collectieve regelingen centraal	Daarnaast ook individuele regelingen en afspraken

T-shaped skills zijn cruciaal



Copyright © 2012, Kenneth S. Rubin and Innolution, LLC. All Rights Reserved.

Hoe komen we aan onze flex/zeker mix?

- Meegaand beleid tav flexibilisering van de arbeid
- **Vast** contract niet aantrekkelijker gemaakt, eerder meer belast (itt idee Flex & Zeker deal 1995) – perceptie flex als opstapje naar vast
- Weinig inzet op **handhaving**
- Veel creativiteit (**50 tinten flex**) in flexconstructies (vgl hypotheke) – Randstad hier geboren
- Lange tijd weinig belangstelling **vakbeweging** voor flex
- Veel **banengroei** in flexwerk: flex als lage-kostenstrategie

FOKKE & SUKKE

ZIJN ARBEIDSRECHTADVOCATEN

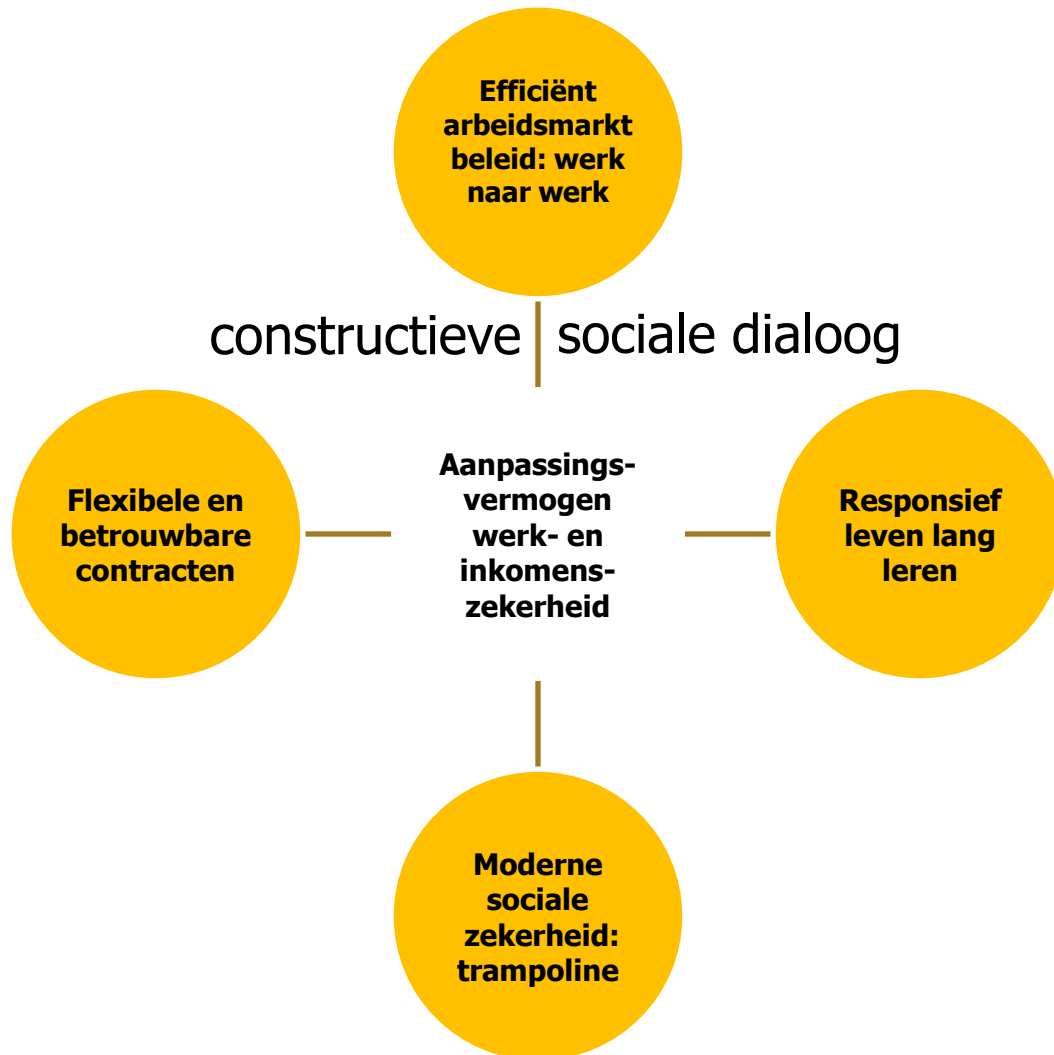
YES! HET
NIEUWE ONT-
SLAGRECHT IS
NOG INGEWIK-
KELDER!!



OLÉ OLÉ
OLÉ OLÉ
OLÉ OLÉ



Componenten van flexicurity



Five Presidents' Report 2015

“Defining the specific standards and indicators requires deeper analysis. However, as an example, the standards for labour markets should combine security and flexibility and could be developed along the various pillars of the **‘flexicurity’ concept** (e.g. flexible and reliable labour contracts that avoid a two-tier labour market, comprehensive lifelong learning strategies, effective policies to help the unemployed re-enter the labour market, modern social security systems and enabling labour taxation)”

‘Completing Europe’s Economic and Monetary Union

NAAR EEN NIEUW



VOOR FLEXIBEL, PRODUCTIEF ÉN ZEKER WERK!

Kern nieuw Dutch Design (1)

- Geen afruil flexibiliteit – productiviteit/innovatie
- Geen toename segmentatie arbeidsmarkt
- Geen irrelevante externe effecten flex andere levensdomeinen (gezinsvorming, hypotheek)
- Geen onnodige complexiteit en onduidelijkheid
- Geen onnodige prijsopdrijving
- Wel: fatsoenlijk werk en gelijke behandeling, arbeidsvormneutrale voorzieningen
- Wel: empowerment & enabling mensen op arbeidsmarkt – zelf middelen in handen om zelf juiste stappen te kunnen zetten - ontvoogding

Essentieel voor álle werkenden

- Flex nu definitief ‘**normaliseren**’ – terug in oude doos gaat niet meer lukken, doos van Pandora is open – perspectief is voorsprong dmv goede fit met moderne arbeidsmarkt/economie
- Onontbeerlijk: uitstekende toegang tot
- **scholing en ontwikkeling**
- **betaalbare arbeidsongeschiktheids- en pensioen verzekering/hypotheek**
- **faciliteiten voor werk-naar-werk**

Hoe?

- Heropening **collectieve (CAO) voorzieningen** voor heraansluiten van flexwerkers – collectief voordeel, wel portabiliteit en intersectorale dimensie
- Arbeidsvormneutrale **nationale voorzieningen** via fiscalisering (nationaal scholingsfonds, nationaal pensioenfonds) – evt aanvullend
- Primaat bij de **regio** – Den Haag draagt macht over: regionale coordinatie, fondsen en arrangementen, intersectorale mobiliteit – triple helix (Brainport) model
- Primaat bij **bedrijven**: *employee benefits system*

Bedankt voor jullie aandacht!



wilthagen@uvt.nl www.uvt.nl/reflect