

**IMPRESSIES WORKSHOP
INKOMENS BESCHERMING, ONTSLAG EN ACTIVERING
NVA CONGRES 26 SEPTEMBER 2008**

Vakmanschap medewerker is de bron van zijn welvaart.

Inleiding door Trudie Schills (Universiteit van Maastricht)

Gespreksleiding door Hein Knaapen (HR directeur KPN)

Trudie houdt een beknopte inleiding. Ze stelt met name de vraag dat als we naar flexicurity gaan en zorgen voor aansluiting/afstemming tussen inkomensbescherming, ontslag en activering (in dit kader wordt Denemarken als voorbeeld genoemd met hoge inkomensbescherming maar makkelijk ontslag en sterke activering) we moeten kijken naar de instituties. Welke instituties cq wie moeten dit gaan uitvoeren en op welk niveau (macro, meso of micro niveau).

In de twee workshops worden met name de volgende stellingen besproken:

- *De individuele werknemer moet meer verantwoordelijkheid nemen/krijgen op het terrein van inkomensbescherming, ontslag en activering bijvoorbeeld door het onderdeel te maken van individuele contractbesprekingen.*
- *Flexicurity draait in de praktijk om een goede afstemming tussen inkomensbescherming, ontslag en activering.*

De meningen zijn verdeeld; de volgende observaties worden gemaakt:

- Men kan niet spreken over DE werknemer; er is grote heterogeniteit; is de medewerker wel toegerust; heeft hij voldoende positie; voelt hij zich wel veilig. Zelfs hoogopgeleiden blijken vaak slecht geïnformeerd te zijn over bijvoorbeeld de inkomensconsequenties bij arbeidongeschiktheid.
- Welke incentives/prikkels moeten er voor zowel werkgevers als werknemers zijn om dit te regelen; hoe is de sociale infrastructuur die dit gaat ondersteunen; wat zijn de randvoorwaarden om dit te kunnen realiseren
- Hoe kunnen medewerkers die zich niet bedreigd voelen in beweging worden gezet; de huidige ontslagvergoeding stimuleert weinig tot spontane mobiliteit.
- Voorbeelden waar op CAO niveau afspraken worden gemaakt om over eigen situatie na te denken (KPN, Unilever) leidt in de praktijk tot een beperkt gebruik, tenzij er sprake van urgentie is (proces afspraken muziekscholen CAO). De vraag is ook of je op collectief niveau afspraken kunt maken dat medewerkers op individueel niveau gaan nadenken.
- Er wordt betoogd dat in het verleden de collectiviteiten juist zijn opgericht om solidariteit te bereiken en om dat de positie naar de werkgever te versterken. Met name in tijden van laagconjunctuur is de onderhandelingspositie van grote groepen medewerkers als individu niet sterk. Er zijn nu vele particuliere organisaties die de
- Wat is de positie van ZZP-ers; er zijn er nu 1,4 miljoen en het zullen er alleen maar meer worden.
- Bepalend is ook hoe mensen leren, met name hen die lager geschoold zijn (40% komt van het VMBO). Hoe kunnen zij toegerust worden dat ze blijven werken aan hun vakmanschap, ook al is er geen urgentie (door dreigend ontslag).

- Cultuurverandering blijkt essentieel te zijn om flexicurity te bereiken; de jonge generatie denkt al anders over mobiliteit etc dan de huidige 40-plussers. De vraag is of deze generatie dat blijft doen als men ouder wordt.
- Er wordt gepleit om in plaats van ontslagvergoeding geld aan te wenden voor training, opleiding en aanvulling op een eventuele WW zodat de focus alleen is op het van werk naar werk brengen en niet op het cashen.
- Om flexicurity te bereiken is institutionele vernieuwing nodig en dat is een zeer moeizaam proces aangezien de huidige instituties uitkomsten zijn van tegenstellingen.