
Werkcode

Uitgangspunten voor het realiseren van
één arbeidsmarkt voor alle werkenden



Werkbeweging

Bewegen naar één arbeidsmarkt voor alle werkenden

Inleiding

Werk is voor mensen, bedrijven en de samenleving van grote waarde. Werk is essentieel voor levensonderhoud en een goede manier om je te ontwikkelen. Het is onderdeel van je identiteit en stelt je in staat om maatschappelijk mee te doen. Voor bedrijven is werk belangrijk voor het produceren van goederen en diensten. Werk creëert economische waarde en dat biedt mogelijkheden om sociale zekerheden te organiseren. Voor de samenleving is werk belangrijk omdat het de sociale samenhang en verbondenheid versterkt.

De International Labour Organisation, de VN-organisatie voor arbeidsvraagstukken, benadrukt dat werk dan ook niet als handelswaar moet worden opgevat. Toch zien we op de huidige, flexibele arbeidsmarkt grote verschillen tussen diverse contractvormen. In prijs, maar ook in de mate van bescherming die de verschillende contractvormen werkenden bieden. Volgens gerenommeerde partijen dreigt er een toenemende ongelijkheid te ontstaan tussen werkenden met een vast en werkenden met een flexibel contract. Als deze ongelijkheid toeneemt, kan dat gevolgen hebben voor de cohesie van de samenleving. De flexbarometer van het CBS geeft aan dat Nederland inmiddels meer dan 3 miljoen flexwerkers en zzp-ers telt.

Voor minister Koolmees vormden deze ontwikkelingen reden voor het instellen van de commissie "regulering van werk" (commissie Borstlap). In een tussenrapportage spreekt deze commissie over een nieuwe "sociale kwestie". Zij verwijst daarbij naar recente studies van CPB en SCP, waar ook uit kan worden geconcludeerd dat er grote verschillen bestaan tussen diverse typen werkenden en dat de maatschappelijke cohesie onder druk kan komen te staan.

Ons initiatief

De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, waaronder de flexibilisering van arbeid, bieden ondernemingen en werkenden tal van nieuwe mogelijkheden en kansen die wij, sociale partners in de financiële sector, willen benutten. Maar bovengenoemde risico's roepen ook de vraag op of we nog wel op het goede spoor zitten en wat hierbij onze rol is als maatschappelijk ondernemende organisaties. En omdat het gaat om het tegengaan van risico's, past ons initiatief goed bij onze sector. Wie is immers meer toegerust dan deze sector voor het vinden van oplossingen, producten en diensten voor het verzekeren van nieuwe risico's op het vlak van arbeidsongeschiktheid en pensioenen?

Om die reden nemen wij het initiatief om, naast goed werkgeverschap voor onze werknemers, ook ons opdrachtgeverschap naar andere typen werkenden op een inclusieve en gelijkwaardige manier te organiseren. Dit betekent voor ons een nieuwe invulling van opdrachtgeverschap, waarbij zekerheden niet alleen toevallen aan het vaste contract, maar ook aan andere contractvormen. Onder goed werkgeverschap verstaan wij in ieder geval dat werkenden, die in Nederland in opdracht van ons werkzaam zijn, toegang hebben tot scholing en ontwikkeling, en beschikken over voorzieningen op het gebied van pensioen en arbeidsongeschiktheid.

Doel van de Code

Deze werkcode heeft als doel het realiseren van één arbeidsmarkt voor alle werkenden. Om dit te bereiken bevat de code vijf uitgangspunten en uitwerkingen daarvan. Deze uitgangspunten kunnen worden opgevat als door ons gedeelde opvattingen over de invulling van goed werkgeverschap én goed opdrachtgeverschap.

Het vervolg

De vijf uitgangspunten zullen voor ons de komende drie jaar richtinggevend zijn bij het maken van afspraken in de CAO en met leveranciers van arbeid (opdrachtnemers).

Ook willen wij een voorbeeld zijn voor andere bedrijven en sectoren. Wij nodigen hen uit zich aan te sluiten bij onze werkbeweging naar een inclusieve arbeidsmarkt voor alle werkenden.

Initiatiefnemers

Achmea, a.s.r., ING, NN en VGZ
De Unie, CNV Vakmensen en FNV Finance
December 2019

5 uitgangspunten voor het realiseren van één arbeidsmarkt

Iedereen die bijdraagt aan het maken van onze producten en diensten behoort tot ons inclusieve ecosysteem van werkenden

Werk organiseren we in duurzame arbeidsrelaties

Werken bij ons betekent het vergroten van je arbeidsmarktwaarde

Goed werkgeverschap is ook goed opdrachtgeverschap

Werkenden die gelijk werk verrichten, belonen, waarderen en behandelen we gelijkwaardig

Werkenden hebben toegang tot voorzieningen voor arbeidsongeschiktheid en pensioen

Werken bij ons betekent het vergroten van je arbeidsmarktwaarde

Het is zo'n logische gedachte: iedereen die bij je werkt, vertrekt met meer kennis, ervaring en opleiding dan hij of zij had op het moment van binnenkomst. Voor diegenen die bij ons in dienst zijn, zijn we hier al jaren actief mee bezig. Maar doen we voldoende voor al onze werkenden? Tijd om ons bezig te houden met ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van alle werkenden. Dit is ook nodig om groei op lange termijn in Nederland veilig te stellen. Investeren in de ontwikkeling van alle werkenden, verzekert hen van werk, nu en in de toekomst.

Bewegen naar:

- Wij zien leren en ontwikkelen als een primair bedrijfsproces en investeren dienovereenkomstig in alle werkenden.
- De beste garantie op het behouden van werk is het actueel en relevant houden van kennis en vakmanschap. Dat is een verantwoordelijkheid voor alle werkenden.
- Werkenden hebben de regie over hun eigen ontwikkeling.
- We faciliteren mobiliteit van interne medewerkers. Sociale partners leggen hierbij nadruk op investeringen in preventie en verschuiven hiermee de focus van het sociaal plan. De beweging is van curatief naar preventief.
- We nemen obstakels weg die mobiliteit belemmeren. We denken hierbij aan bovenschelijke salarissen. Daarnaast maken we het eenvoudiger om een stapje terug te doen in een loopbaan.
- We maken afspraken over het beperken van concurrentiebedingen binnen ons ecosysteem van werkenden. We maken deze afspraak ook met onze leveranciers.

Inspiratie voorbeelden

• 'Make IT Work' is een samenwerking van NN met de Hogeschool van Amsterdam om medewerkers in 5 maanden om te scholen naar software engineer. Na een dagopleiding van vijf maanden op de HvA en een training on the job, gaan zij aan de slag in een functie als software ontwikkelaar op een IT afdeling binnen NN.

• In De Andere Cao van a.s.r. is het uitgangspunt opgenomen dat a.s.r. de arbeidsmarktwaarde van alle medewerkers wil vergroten.

• Sociale partners bij Agis Zorgverzekeringen hebben afgesproken dat de individubudgetten van medewerkers voor duurzame inzetbaarheid mede betaald konden worden uit de gefaseerde afbouw van bovenschelijke salarissen (mensen met een bovenschelijk salaris ontvingen de helft van een CAO-verhoging).

Goed werkgeverschap is ook goed opdrachtgeverschap

Dat een internationaal opererende kledingfabrikant geen kleding verkoopt dat onder slechte arbeidsomstandigheden is gefabriceerd, vinden wij inmiddels heel normaal. Dat is ketendenken. Toch zien wij dat werkgevers en vakorganisaties in Nederland zich vooral bezig houden met de belangen van medewerkers die vallen onder hun eigen cao. Waarom eigenlijk? De arbeidsmarkt kent zoveel verschillende werkenden. Zou het niet beter zijn als wij de hele keten van werk zo inrichten dat deze optimaal functioneert voor alle betrokkenen?

Bewegen naar:

- In ons cao-overleg behartigen we de belangen van alle werkenden, vast of flex/ZZZP, lid van een vakbond of niet. We werken toe naar een collectieve werkenden overeenkomst (CWO).
- We stimuleren dat de belangen van alle werkenden zijn vertegenwoordigd in de medezeggenschap.
- We komen in de cao een vergewisbepaling overeen. Wij verzekeren ons ervan dat uitzendbureaus en detacheerders de voor hen geldende arbeidsvoorwaarden toepassen.
- We hechten eraan dat onze opdrachtnemers goed werkgever zijn en de uitgangspunten van deze code onderschrijven.
- Als voor de opdrachtnemer een CAO geldt, dan moet deze zijn afgesloten met tenminste één vakbond die is aangesloten bij de STAR.

Inspiratie voorbeelden

• In de uitgangspunten van De Andere Cao van a.s.r. is opgenomen dat de CAO herkenbaar is voor iedereen en de basis vormt voor alle typen werkenden binnen a.s.r. Ook respecteert de CAO de solidariteit met en tussen werknemers.

• ING biedt uitzendkrachten een Wft en MiFID II opleiding en certificering aan. Hiermee werken zij aan hun vakmanschap en duurzame inzetbaarheid.

Werkenden die gelijk werk verrichten, belonen, waarderen en behandelen we gelijkwaardig

Soms doen in onze organisaties drie mensen samen hetzelfde werk. De één is zzp-er, de ander heeft een vast contract en de derde werkt via een contractor. Hun beloning en wijze van behandeling verschilt door die contractvormen vaak enorm. Is dat in een moderne arbeidsmarkt met veel verscheidenheid in typen werkenden logisch en fair?

Bewegen naar:

- We zorgen ervoor dat alle werkenden zich onderdeel voelen van een inclusieve organisatie.
- Wanneer relevant, zijn onze HR-instrumenten op alle werkenden van toepassing.
- Werkenden binnen onze onderneming die langdurig werk verrichten dat ook wordt gedaan door een werknemer die onder de cao valt, waarderen (waaronder belonen) en behandelen we gelijkwaardig (spiegelbeginsel). Ons functiehuis en salarisgebouw zijn hierbij richtinggevend.
- We verkleinen het verschil in beloning tussen de eigen cao en de inlenersbeloning in de ABU/NBBU-cao.

Inspiratie voorbeelden

• Bij Achmea hebben alle werkenden toegang tot de producten en diensten van Gezond Werken (o.m. fysiotherapie, bedrijfsarts, diëtetiek en bedrijfsmaatschappelijk werk)

• Artikel 4.11 Beloning van uitzendkrachten (Verbond van Verzekeraars)

• Uitzendondernemingen kennen per 1 juli 2018 naast de inlenersbeloning op grond van de ABU- en NBBU-cao alle toeslagen en uitkeringen (waaronder de mogelijke jaarlijkse uitkering conform artikel 4.8) uit de cao toe aan uitzendkrachten die worden toegekend aan werknemers in gelijke functies in dienst van inlenende organisaties.

• VGZ heeft voor medewerkers een persoonlijk opleidingsbudget. Voor uitzendkrachten die VGZ binnen de divisie Klant en Merkparkers langer aan zich wil binden, biedt VGZ, in co-creatie met de uitzendorganisatie, in 2020 een opleidingsbudget van € 2500,- per persoon. Dit geld kan de uitzendkracht investeren in de voorbereiding op zijn volgende loopbaanstap buiten VGZ.

Werkenden hebben toegang tot voorzieningen voor arbeidsongeschiktheid en pensioen

De arbeidsmarkt verandert continu. Eén van de grote veranderingen is de groei van het aantal zelfstandigen. Deze ondernemers vormen inmiddels een substantieel aandeel van de werkenden en leveren ook een belangrijke bijdrage aan de resultaten van onze ondernemingen. Maar wij maken ons ook zorgen over een aantal ontwikkelingen. Zo is het overgrote deel van de zzp-ers niet verzekerd voor arbeidsongeschiktheid. En beschikken velen niet over een adequate pensioenvoorziening. Ook zien wij in sectoren met wie wij samenwerken dat deze basisvoorzieningen niet altijd goed geregeld zijn. Dit vormt op lange termijn een bedreiging voor maatschappij en arbeidsmarkt.

Bewegen naar:

- Wij geloven in een arbeidsmarkt waar alle werkenden verzekerd zijn voor arbeidsongeschiktheid en pensioen.
- We gebruiken onze positie en creativiteit om dit mogelijk te maken.
- We vergewissen ons ervan dat onze tarieven toereikend zijn voor de contractpartijen om hun werkenden een verzekering of een voorziening voor pensioen en arbeidsongeschiktheid aan te kunnen bieden.
- We hanteren tarieven voor ZZP-ers die voor hen toereikend zijn om een verzekering of een voorziening te treffen voor pensioen en arbeidsongeschiktheid.

Inspiratie voorbeelden

• De architecten CAO 2020 is de eerste CAO met een minimum tarief voor ZZP-ers.

• In juli 2020 kwam de ACM met een nieuwe leidraad, waarin staat dat het kartelverbod niet geldt voor zelfstandigen die zij-aan-zij hetzelfde werk doen als werknemers.

• Per 1-1-2020 vraagt ING aan alle zelfstandige ondernemers een code te ondertekenen. Hiermee geven zij aan te willen investeren in de ontwikkeling van hun vakmanschap en nemen zij verantwoordelijkheid voor het hebben van een arbeidsongeschiktheidsverzekering en een pensioenplan.

Werk organiseren we in duurzame arbeidsrelaties

De loopbaan van de toekomst zal minder bestaan uit de traditionele volgorde: leren, werken en pensioen. Mensen zullen perioden van werken afwisselen met perioden van studie en verlof. Ook zullen zij in langer durende loopbanen vaker verschillende werkgevers en opdrachtgevers kennen en diverse contractvormen combineren. Op deze flexibele arbeidsmarkt is het van betekenis arbeid zoveel mogelijk te organiseren in duurzame relaties. Uit onderzoek blijkt dat duurzame relaties bijdragen aan meer betrokkenheid, innovatie en een hogere kwaliteit van dienstverlening. Ook voor mensen zijn duurzame relaties belangrijk. Deze bieden meer financiële zekerheid, zodat er plannen voor de toekomst kunnen worden gemaakt. Bijvoorbeeld voor het aanvragen van een hypotheek.

Bewegen naar:

- We organiseren werk zoveel mogelijk in duurzame arbeidsrelaties. Structureel werk, wanneer gewenst, zoveel mogelijk in vaste contracten.
- Uitgangspunt is dat werknemers met een tijdelijk intern contract, na 1 jaar werken uitzicht hebben op een vast contract (bij goed functioneren en structurele werkzaamheden).
- We spreken een maximale duur af dat werknemers op uitzendbasis bij ons actief zijn, voordat zij een vast contract krijgen aangeboden (bij goed functioneren en structurele werkzaamheden).
- We spreken af in de cao niet ten nadele van werknemers af te wijken van de WAB ketenbepalingen.
- We spreken af in principe geen zzp-ers in te zetten voor reguliere en langdurige bedrijfsactiviteiten en voor werkzaamheden die verricht worden door medewerkers in de onderste lagen van ons functiehuis.

Inspiratie voorbeelden

• Uit onderzoek van o.m. de WRR blijkt dat duurzame arbeidsrelaties leiden tot meer betrokkenheid, productiviteit en innovatie.

• In de NN cao is bepaald dat met uitzendkrachten die langer dan een jaar bij NN werken jaarlijks de resultaten, ontwikkeling en de persoonlijke situatie worden besproken. In de praktijk draaien deze externe medewerkers op veel afdelingen volledig mee in de performance management cyclus van plannen, coachen en beoordelen.



a.s.r.
de nederland
verzekering
maatschappij
voor alle



Meer informatie treft u aan op www.werkbeweging.org