

Multilateraal werkgeverschap oplossing voor 'flexicurity discussie'



White Paper door:
Caroline Bekkering
Algemeen Directeur

**MEURS
WERKT**

Multilateraal werkgeverschap oplossing voor 'flexicurity discussie'

Werkgevers hebben steeds meer behoefte aan het flexibeler inzetten van personeel, terwijl werknemers nog steeds streven naar zekerheid in de vorm van een vast contract. Deze 'flexicurity discussie' kan volgens professional Caroline Bekkering (directeur bij detacheerder MeursWerkt) met het multilaterale werkgeverschap worden opgelost: een arbeidsrelatie tussen drie of meer partijen.

De laatste jaren neemt het gebruik van flexibele arbeidsvormen van alle arbeidsvormen volgens het CBS het sterkst toe.ⁱ Een op de vijf werknemers is tegenwoordig flexwerkerⁱⁱ en uit onderzoek van ECORYS blijkt dat veel werknemers noodgedwongen kiezen voor een flexibel contractⁱⁱⁱ. De vraag naar flexibiliteit vanuit werkgevers is afkomstig van de wisselvalligheid van de werkvoorraad en de kwaliteit en beschikbaarheid van het eigen personeel. Maar terwijl werkgevers behoefte hebben aan het flexibeler inzetten van het eigen personeel, streven werknemers nog steeds naar zekerheid in de vorm van een vast contract.

Discussie

Deze 'flexicurity discussie' leidde eerder al tot de geboorte van een nieuw flexicurity model, dat een balans moest bieden tussen een flexibelere werkinrichting voor werkgevers en meer zekerheid bij de overgang tussen banen bij werknemers. Uiteindelijk zou dat er ook voor zorgen dat er meer banen konden worden gecreëerd. Flexibiliteit en zekerheid zouden niet moeten worden gezien als tegenstellingen, maar als aanvullingen op elkaar. Hoewel het principe van het idee nog steeds wordt toegejuicht, kreeg het model toentertijd veel kritiek en blijft ondertussen het verlangen naar flexibiliteit en zekerheid nog steeds groeien.

Een nieuw aspect in de behoefte aan flexibiliteit is de opkomst van de vraag van organisaties om groepen personeel een contract met een kleine omvang in arbeidsuren te bieden. Veelal met een inzet op variabele tijden en met een gevarieerde intensiteit. De groep medewerkers die in dergelijke "kleine banen" is geïnteresseerd is niet die van de "kostwinners", om eens een ouderwets begrip te hanteren. Maar het is wel deze groep die deze werkzaamheden nu in full-time dienstverband verricht. Het bedrijf wil die situatie niet continueren.

Kleine banen

Wanneer de inzet op kleine banen gecombineerd kan worden, ontstaat een situatie die wel voor deze groep (met het werk als hoofdactiviteit) interessant kan zijn. Een kleine baan of de combinatie van kleine banen kan een weg zijn om als werkzoekende de weg naar een volwaardig inkomen in te slaan. Deze gedachte om kleine banen te combineren is niet nieuw, maar het vinden van een partij die dit wil organiseren blijkt lastig. De organisator komt voor een groot aantal problemen te staan. Zo moeten de verschillende banen naar aard en niveau te combineren zijn. Ook moet er gewerkt kunnen worden met het combineren van verschillende inzetpatronen. Komt er dan ook nog een uitkering in beeld, dan wordt het zeker complex.



Wat nodig is, is een vorm van multilateraal werkgeverschap. Eenvoudig gezien is multilateraal werkgeverschap een arbeidsrelatie tussen drie of meer partijen: de opdrachtgever(s), de werknemer en de duurzaam detacheerder. De werknemer komt in dienst bij de detacheerder en krijgt daar een contract voor onbepaalde tijd met goede arbeidsvoorwaarden, maar waar tegenover wel een grote mate van flexibiliteit staat. Net als bij het flexicurity model wordt uitgegaan van werkzekerheid in plaats van baanzekerheid. Volgens Caroline Bekkering, directeur bij detacheerder MeursWerkt, biedt het multilateraal werkgeverschap niet alleen een oplossing voor de flexicurity discussie, ook draagt het bij aan een verbetering van de economie.

Duurzame inzetbaarheid

Neem een werknemer die bij zijn huidige werkgever nog slechts 16 uur terecht kan. Door middel van multilateraal werkgeverschap bij MeursWerkt kan hij de resterende uren bij een andere werkgever worden ingezet. En als de werkgever behoefte heeft aan meer krachten, kunnen ook andere werknemers naast de bestaande werknemer worden ingezet, afkomstig van de detacheerder. Mocht er voor de werknemer te weinig werk zijn op het eigen werkgebied dan kan hij door middel van bijleren en omscholing ook op andere werkgebieden, bij andere werkgevers aan de slag. Werknemers ontwikkelen zich verder en worden op deze manier klaargestoomd voor een volgende opdracht of baan om zo de duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt te verhogen. Dankzij het multilateraal werkgeverschap wordt aan de wensen van zowel de werkgever als de werknemer voldaan.

Volgens Bekkering zijn de gebreken van het flexicurity model bij multilateraal werkgeverschap niet aan de orde. Wat ging er daar mis? Flexicurity moest het mogelijk maken werknemers makkelijker te ontslaan in tijden van crisis en in tijden van voorspoed ook sneller aan te nemen. Omdat een baan niet meer voor de rest van het leven is, was een verschuiving van baanzekerheid naar werkzekerheid wenselijk. Maar het model bracht vooral veel kritiek met zich mee. Volgens prof. dr. Erik de Gier, socioloog en Amerikanist, tot

voor kort hoogleraar arbeidsmarktbeleid aan de Radboud Universiteit Nijmegen, faalde het flexicurity model op ten minste twee punten. Vooral hoogopgeleiden waren zeker van werk, in tegenstelling tot laagopgeleiden, en daarnaast kwamen binding en loyaliteit onder druk te staan, wat voor werkgevers kon leiden tot productiviteitsverlies.^{iv} Andere geluiden: de onderkant van de arbeidsmarkt had geen mogelijkheid tot omscholing of opleiding en een grote groep mensen had wel (af en toe) werk, maar ontving zeer weinig inkomsten^v.

Multilateraal werkgeverschap

Multilateraal werkgeverschap, zoals bij MeursWerkt, kent deze nadelen niet. Iedere werknemer met een (tijdelijke) baan kan bij MeursWerkt terecht, waardoor niet alleen jonge hoogopgeleiden profiteren van het flexibeler inzetten van personeel. Bovendien komen binding en loyaliteit bij multilateraal werkgeverschap niet onder druk te staan door het goed monitoren, evalueren en bijsturen van de werknemer door de detacheerder. Bij MeursWerkt krijgt iedereen een budget voor opleiding om zich verder te ontwikkelen en door het vaste contract blijven flexibele werknemers zeker van inkomen. De contacturen en evaluatiegesprekken met de HRM medewerkers zorgen ervoor dat werknemers zich net zo serieus genomen voelen als werknemers die nog wel vast in dienst zijn. Bekkering: 'Bij een duurzaam detacheerder als MeursWerkt is iedere werknemer welkom op ieder moment van de relatie tussen de werkgever en werknemer. Opdrachtgevers, voorheen werkgevers behouden op deze manier geschikte werknemers en werknemers krijgen er goed werkgeverschap voor terug. Het is voor alle partijen een goede oplossing voor het streven naar zowel vastigheid als flexibiliteit.'

'Bij een duurzaam detacheerder als MeursWerkt is iedere werknemer welkom op ieder moment van de relatie tussen de werkgever en werknemer.'

Meer informatie

Cohn & Wolfe Benelux

Debbie Smits

T: 020 67 68 666

E: debbie.smits@cohnwolfe.nl

Bronnen

ⁱ <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/arbeidsmarkt-vogelvlucht/korte-termijn-ontw/vv-positie-werkkring-arbeidsduur-art.htm>

ⁱⁱ <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2012/2012-3628-wm.htm>

ⁱⁱⁱ <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/rapporten/2014/01/31/contractvormen-en-motieven-van-werkgevers-en-werknemers.html>

^{iv}

<http://www.socialevraagstukken.nl/site/2011/12/21/flexicurity-model-alleen-goed-voor-hoogopgeleiden/>

^v

<http://www.socialevraagstukken.nl/site/2011/12/09/flexicuritymodel-levert-meer-werkende-armen-op/>