



Kennisbijeenkomst “Hoe werk blijft veranderen”

Commissie SZW / Tweede Kamer der Staten-Generaal (8 oktober 2021)

De rol, kansen en verantwoordelijkheden van een sterk groeiende e-commerce sector in een veranderende arbeidsmarkt

- **Omarm gevoel van eigenwaarde:** de toon waarmee over banen voor praktisch geschoolden, die onder andere in de e-commerce sector werken, wordt gesproken is neerbuigend voor individuele medewerkers en schadelijk voor het aanzien van de sector. Veel mensen vinden hun eerste baan in e-commerce en in dat opzicht zijn deze banen net zo belangrijk als de startersbanen die we 20 jaar geleden kenden. Daarom moeten we er respectvol over praten.
- **Versterk representatie werknemers:** de afnemende ledenaantallen bij vakbonden en de teruglopende organisatiegraad zetten representatie onder druk, zeker in retail en e-commerce waar zeer weinig mensen lid zijn. Met name zelfstandigen en jongeren voelen zich ondervertegenwoordigd in de polder en aan cao-onderhandelingstafels. Innovatieve middelen en instrumenten waarbij alle werkenden bij de totstandkoming van cao's betrokken zijn, bieden kansen voor verhoogde werknemers betrokkenheid. Daar hebben werknemers en werkgevers baat bij.
- **Erken dat flexibiliteit meer omvat dan contractvorm:** de vast-vs-flex discussie wordt gedomineerd door een discussie over het type contractvorm. Terwijl flexibiliteit ook gaat over de mogelijkheid om werkdagen, werktijden, contracturen, etc. aan te passen. Voor veel medewerkers zijn zaken als zelfroostering belangrijke aspecten bij de keuze voor werk. Flexibiliteit is niet alleen een werkgevers wens, maar nadrukkelijk iets wat werknemers willen. Wetgeving, zoals de arbeidstijdenwet, is hier onvoldoende voor ingericht, waardoor werkgeverschap niet altijd aantrekkelijk wordt gemaakt.
- **Onderken de noodzaak van leven lang leren:** de stijgende pensioenleeftijd, snelheid van technologische ontwikkeling en toegenomen flexibilisering vragen om een rigoureuze andere aanpak om leven lang leren van de grond te trekken. Voor de e-commerce sector betekent dit bijvoorbeeld individuele spaarpotjes, niet gebonden aan bedrijven/sectoren, met sterk op skills ingericht ontwikkelaanbod en dat door de werknemer naar eigen inzicht in te zetten is.