

Aan de voorzitter, leden en plv. leden van de
Vaste Commissie voor Sociale Zaken en
Werkgelegenheid van de Tweede Kamer der
Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

Briefnummer

18/10.635/Dol/HBB

Onderwerp

Behandeling begroting SZW 2019

Den Haag

27 november 2018

Telefoonnummer

070-3490230

E-mail

dolsma@vnoncw-mkb.nl

Geachte dames en heren,

Transities op de arbeidsmarkt

Ondernemers en ondernemingen hebben op de product- en dienstenmarkten te maken met steeds snellere veranderingen en een kortere horizon. Voortschrijdende technologische ontwikkelingen, digitalisering, maar ook de energietransitie en een veranderende vraag van de consument zorgen voor meer economische dynamiek. Ook de diepste economische crisis sinds decennia en het herstel daaruit zijn bijzondere omstandigheden die hun invloed hebben op de financiële en marktpositie van ondernemers. En daarmee op de inzet van personeel.

Innovatie en technologie zorgen ook voor nieuwe kansen op werk. De nieuwe banen sluiten vaak niet naadloos aan op het werk dat mensen nu doen en dat wellicht verdwijnt. Transities brengen een afname van de voorspelbaarheid van de economie met zich mee en noodzaken tot wendbare organisaties en projectmatig werken. Dit moet leiden tot een andere inzet van personeel, op basis van kennis en vaardigheden en meer diversiteit in arbeidsrelaties.¹

- De *commissie Regulering van werk* zal dan ook moeten beginnen met de transities waar ondernemingen en werkenden voor staan. Ondernemingen moeten wendbaar zijn en kunnen inspelen op marktdynamiek. Alleen dan kunnen zij werk en inkomen (blijven) bieden aan velen. Een goede werking van de arbeidsmarkt betekent dat zoveel mogelijk werkenden actief zijn en op die plek werken waar zij hun talenten het beste kunnen inzetten (hun productiviteit het hoogst is). De arbeidsmarkt moet daarom mobiliteit faciliteren en iedereen kansen geven op werk.

¹ SER Verkenning en werkagenda digitalisering; Mens en technologie: samen aan het werk oktober 2016, SER Energietransitie en werkgelegenheid Kansen voor een duurzame toekomst, april 2018.

En als werk verdwijnt en nieuwe economische activiteiten ontstaan, moeten werkenden snel van werk naar werk (kunnen) gaan. Voor werknemers betekent het dat zij hun inkomen kunnen verdienen op de wijze die bij hen past en mede daarmee een bestaan kunnen opbouwen. De juridische contractvorm is niet allesbepalend hiervoor. Het arbeidsrecht moet volgend zijn op de behoefte van werkenden en ondernemers. Zekerheden kunnen niet alleen ontleend worden aan de juridische contractvorm met een stabiel aantal uren. Werkzekerheid ligt vooral ook in de juiste competenties hebben en in lage drempels om mensen aan te nemen. Bestaanszekerheid ligt ook in het kunnen afsluiten van een hypotheek, in inkomensbeleid van de overheid en in betaalbare voorzieningen.

- *Wet arbeidsmarkt in balans.* Werknemers en werkgevers hebben belang bij stabiele arbeidsrelaties. Werkenden omdat zij er hun werk- en inkomenszekerheid aan ontleen; voor werkgevers is belangrijk dat zij door stabiele arbeidsrelaties gebruik kunnen blijven maken van (bedrijfs)specifieke kennis en ervaring. We zullen nu en in de toekomst ook behoefte blijven hebben aan flexibele arbeidsrelaties. Het flexibel kunnen inzetten van arbeid biedt werkgevers de mogelijkheid om in te spelen op conjuncturele ontwikkelingen, pieken en dalen in de vraag zoals in de detailhandel, seizoenafhankelijke werkzaamheden bijvoorbeeld in horeca, toerisme, cultuur en land- en tuinbouw, vervangen van zieken of werknemers die recht hebben op verlof en andere schommelingen in het personeelsbestand of werkaanbod. Ondernemers kunnen eenvoudigweg niet al hun medewerkers een contract voor onbepaalde tijd bieden. Het duurder maken van tijdelijke contracten zal daar geen verandering in brengen. We starten daarom een campagne om voor het voetlicht te brengen dat een aantal economische activiteiten zich niet in een vast patroon (contract) laat 'persen'. En dat het niet acceptabel is dat de noodzakelijke flexibiliteit in die situaties - financieel - 'afgestraft' wordt.
- *Blijven leren en ontwikkelen* gedurende de loopbaan is nodig: om alle talenten te kunnen ontwikkelen en benutten en om productief en inzetbaar te blijven op de arbeidsmarkt. De prikkels voor investeringen in permanent ontwikkelen moeten optimaal zijn. We steunen de ambitie van kabinet om een doorbraak te realiseren op het gebied van een leven lang ontwikkelen. Alle werkenden zullen meer moeten kunnen investeren in de eigen loopbaan en daarbij niet meer (alleen) afhankelijk zijn van de werkgever. Dat kan door:
 - Laagdrempelige toegang tot onderwijs via persoonlijke trekkingsrechten bij publieke en private onderwijsaanbieders. Het onderwijsaanbod voor volwassenen moet meer toegesneden worden op werkenden: tijd- en plaatsafhankelijk, modulair, maatwerk en in duale vorm.
 - Eigen regie via persoonlijke ontwikkelingsbudgetten. Daarbij helpt dat de kosten van scholing en opleiding, gericht op verbetering van de arbeidsmarktpositie van de werknemer, gemakkelijker verrekend kunnen worden met de transitievergoeding.

- Doorontwikkeling van ondersteuning en advisering van werknemers zodat ze hun trekkingsrecht (op door de overheid gesubsidieerd onderwijs) en persoonlijk ontwikkelingsbudget optimaal benutten

Kansen benutten om meer mensen aan het werk te helpen

Door de hoogconjunctuur is de arbeidsmarkt nu in hoog tempo aan het verkrappen. De werkgelegenheid blijft stevig doorgroeien. In een jaar tijd zijn er nu ruim 270.000 banen bijgekomen (+2,6 procent). Dat is de grootste jaargroei in elf jaar. Een groot deel van de ondernemers (26 procent) ervaart productieproblemen door tekort aan personeel; dat is gemiste economische groei. Begin 2016 noemde nog minder dan 5 procent van de bedrijven een tekort aan personeel een probleem. Dat geeft aan hoe snel de arbeidsmarkt verkraapt is.

Aan de andere kant is er juist een groot onbenut arbeidsaanbod. Volgens het CBS willen 1,1 miljoen mensen werken of meer uren werken. Een beperkt deel is actief op zoek naar werk én is daarvoor direct beschikbaar; zij tellen mee in de werkloosheid. Dat zijn circa 330.000 mensen. Ook kent Nederland een zeer lage arbeidsdeelname in fte's (samen met Griekenland, Italië, Kroatië en Spanje), vooral doordat vrouwen in deeltijd werken. Ten slotte is de arbeidsdeelname van lager opgeleiden en minderheden gemiddeld lager.

Als het nu onvoldoende lukt om mensen die nog langs te kant staan te activeren, wanneer dan eigenlijk wel? VNO-NCW en MKB-Nederland zien verschillende manieren om méér mensen aan het werk te helpen. We bepleiten vooral een praktische aanpak, om op de korte termijn meer mensen aan het werk te krijgen én tegelijkertijd ook de structurele achterliggende oorzaken te adresseren om de arbeidsparticipatie structureel te verbeteren. Daarover gaan we graag met u in gesprek.

We constateren dat één van de belangrijkste oorzaken van dit 'dubbele gezicht' van de arbeidsmarkt is dat gaan werken of méér uren werken in veel gevallen financieel niet loont. Volgens het NIBUD moet een alleenstaande bijstandsgerechtigde met twee kinderen méér dan 38.000 euro (ofwel een modaal inkomen) gaan verdienen om onder de streep er een paar tientjes op vooruit te gaan. Ook meer uren werken loont beperkt: de meerderheid van de werkende Nederlanders ervaart een marginale lastendruk van meer dan 50 procent (bron: CPB). Dat betekent dat van iedere euro extra bruto-loon er minder dan 50 cent netto overblijft. Het grootste deel gaat naar de overheid in plaats van naar de burger. Ook ligt de collectieve lastendruk nu nog véél hoger dan in de periode vóór 2008. Per werkenden Nederlander zijn de collectieve lasten ongeveer 2800 euro per jaar hoger dan voor de recessie het geval was. Het naar voren halen van de geplande lastenverlichtingen helpt om werken financieel lonender te maken.

- D66 en VVD hebben in het dertigledendebat over de koopkrachtontwikkeling een motie ingediend om te komen tot een '*eerlijke loonstrook*' (of beter: inzichtelijke en begrijpelijke loonstrook).

Zo'n loonstrook beschrijft de totale loonkosten die de werkgever maakt, welke premies (voor pensioen, zorg, sociale zekerheid) en belastingen daarvan worden betaald en wat dan per saldo als nettoloon op de bankrekening wordt gestort. Dat initiatief ondersteunen VNO-NCW en MKB-Nederland van harte. Zo worden werkenden zich meer bewust van de premies die worden gedragen voor sociale zekerheid, pensioen en gezondheidszorg. Deze gaan immers ten koste van wat netto overblijft voor de werkenden zelf. Er is geen wettelijke verankering nodig omdat de benodigde gegevens in de loonadministratie aanwezig zijn. Ons voorstel is dat met enkele werkgevers en/of sectoren pilots worden uitgevoerd met zo'n inzichtelijke en begrijpelijke loonstrook. Bij de pilots kunnen werkenden worden betrokken, die meekijken hoe hun loonstrook begrijpelijker wordt gemaakt. Na een evaluatie van de pilots kan gekeken worden hoe de 'eerlijke loonstrook' breed kan worden toegepast.

- Het is positief dat het kabinet een *interdepartementaal beleidsonderzoek deeltijdwerk* gaat starten. Deeltijdwerk was en is een effectief instrument om ouders in staat te stellen werk te combineren met de zorg voor kinderen. Deeltijdwerk voorziet in een behoefte van ondernemingen en werkenden en is een manier om onbenut arbeidspotentieel aan te spreken: jongeren bijvoorbeeld, die zo werkervaring kunnen opdoen, of herintreders. Tegelijkertijd draagt het eraan bij dat de traditionele tijdsverdeling in Nederland in stand blijft (deeltijd-paradox). Keuzes voor deeltijdpatronen zijn niet alleen te herleiden tot individuele preferenties of maatschappelijke voorkeuren. Deze keuzes zijn deels ook een gevolg van de in de praktijk bestaande financiële en praktische belemmeringen om meer uren te werken en om duurzaam te combineren. Ook de sociaal-culturele normen lijken sterk gericht te zijn op het anderhalf-verdienersmodel. Dat heeft gevolgen voor de loopbaan en daarmee ook het inkomen van vrouwen. En we benutten hierdoor de talenten van vrouwen onvoldoende op de arbeidsmarkt. Verandering hiervan vraagt gezamenlijke inspanning van overheid, werkgevers en werknemers en de samenleving.
- *Breed offensief, perspectief op werk en banenafpraak.* We zijn positief dat de staatssecretaris een aantal knelpunten aanpakt waar werkgevers tegenaan lopen bij het in dienst nemen van mensen aan de basis van de arbeidsmarkt. De kansen zijn er nu om voortvarend aan de slag te gaan. In plaats van mensen in de bijstand vrij te stellen van verplichtingen om naar werk te zoeken (zoals nu in diverse gemeenten gebeurt), is het juist zaak om nu extra werk te maken van het begeleiden van mensen naar werk of mensen daarvoor geschikt te maken (ook door het aanbieden van werkstages en het 'on the job' bij- of omscholen van werkenden).
 - Het is essentieel voor werkgevers om de verschillende arbeidsmarktinstrumenten en de werkgeversdienstverlening landelijk te uniformeren en harmoniseren in de uitvoering. Het overgrote deel van de (ook mkb) werkgevers heeft mensen die in verschillende gemeenten woonachtig zijn. Decentralisatie heeft zijn meerwaarde in de aanpak om werkzoekenden en werkgevers bij elkaar te brengen, maar niet in een versnipperd instrumentarium.

- De banenafpraak wordt door werkgevers in de marktsector voortvarend uitgevoerd. Werkgevers in de marktsector zijn gemotiveerd om met perspectief op werk een bredere doelgroep aan het werk te helpen. In combinatie met ‘breed offensief’ gaan we een nieuwe fase in: gezamenlijk een betere infrastructuur en aanpak ontwikkelen om meer mensen aan de basis van de arbeidsmarkt toe te leiden naar werk.
- Daarbij past geen (nieuwe) quotumboete meer. Om verschillende redenen:
 - o Het kan niet zo zijn dat werkgevers in de marktsector een malus krijgen opgelegd als de overheid niet presteert. Samenwerking tussen de overheidssector en de marktsector is positief, samenvoegen van de taakstelling voor de beide sectoren is dat niet. Daarmee komen per saldo niet meer mensen aan het werk.
 - o Voor de marktwerkgevers betekent de voorgestelde bonus-malusregeling een forse toename van administratieve lasten.
 - o We maken ons grote zorgen dat de overheidswerkgevers via hun opdrachtgeversbeleid (Social Return on Investment) de taakstelling gaan realiseren. Opdrachtnemende werkgevers verzetten dan het werk met mensen die veel begeleiding nodig hebben, de overheid telt deze mensen mee bij hun aandeel en strijkt de bonus op.
 - o Inbesteding door overheidswerkgevers wordt mogelijk iets minder, maar is niet van de baan als de Rijksoverheid het (verkeerde) voorbeeld blijft geven met de RSO (Rijksschoonmaakorganisatie)
 - o Een quotumboete is een onverwachte en onwenselijke lastenverzwaring voor mkb-werkgevers. Deze werkgevers waren immers uitgezonderd voor de quotumheffing.
 - o Concreet zijn er nog veel knelpunten in beleid en uitvoering. De energie kunnen we beter benutten door te werken aan het echte doel: meer mensen met een beperking aan het werk. Laat daarom de ‘stok achter de deur’ (de quotumboete) los.
- We hebben begrip voor enig uitstel van de voorgenomen maatregelen om de lasten voor mkb-werkgevers bij *loondoorbetaling bij ziekte* te verminderen. We gaan er echter vanuit dat dit belangrijke voornemen uit het regeerakkoord zo snel mogelijk concreet gemaakt wordt. Zeker in het licht van de voorgestelde aanpassingen in de Wet arbeidsmarkt in balans is het noodzakelijk dat op dit dossier maatregelen genomen worden om de werkgeverslasten te verminderen.

In de bijlage treft u nog enkele andere concrete punten aan.

Een afschrift van deze brief wordt gezonden aan de staatssecretaris en minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Hoogachtend,

Mr. H. van de Kraats
Directeur Sociale Zaken

BIJLAGE

Autoriteit persoonsgegevens

- Wettelijke verplichtingen die de werkgever heeft, moeten in overeenstemming worden gebracht met diens mogelijkheden. Werkgevers komen nu in de knel door de beperkingen die ze opgelegd krijgen van de Autoriteit Persoonsgegevens op basis van de privacywetgeving wanneer het gaat om verwerking van gezondheidsgegevens van medewerkers. Zo mag een werkgever bij een ziekmelding niet naar de functionele mogelijkheden en beperkingen van de werknemer vragen. Dit kan pas als na zes weken de bedrijfsarts wordt ingeschakeld, terwijl de werkgever vanaf dag 1 de plicht heeft de medewerker zo goed mogelijk te re-integreren.
- Sinds de invoering van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) is het bedrijven niet meer toegestaan beleid te voeren op het gebied van alcohol, drugs en medicijnen (ADM). Het afnemen van testen op het gebruik van deze middelen is alleen toegestaan indien daarvoor een specifieke grondslag in de wet is. Zo maakt de Luchtvaartwet het mogelijk dat piloten en vliegend personeel kunnen worden getest, doet de Spoorwegwet dat voor machinisten en conducteurs en de Wegenverkeerswet voor weggebruikers.
- Bedrijven die vallen onder het Besluit Risico's Zware Ongevallen (BRZO-bedrijven), zoals (petro)chemische bedrijven, en bedrijven die zwaar vervuild afval verwerken, maar ook bedrijven in bijvoorbeeld de energie, installatietechniek, schoonmaak en zorginstellingen hebben eveneens groot belang bij het veilig – zonder alcohol, drugs, medicijnen die van invloed zijn op het werk – kunnen uitvoeren van hun activiteiten. De gevolgen van ongelukken voor derden kunnen enorm zijn. Bedrijven willen dat risico niet lopen. VNO-NCW en MKB-Nederland vragen u het wettelijk mogelijk te maken dat ook bedrijven een ADM-beleid kunnen voeren en specifiek daarop gerichte testen kunnen (laten) uitvoeren.

Arbowet

De nieuwe Arbowet is op 1 juli 2017 ingegaan. In 2020 zal een evaluatie plaatsvinden. In 2019 moet door SZW daarvoor een aanvang met de voorbereidingen worden gemaakt. De aangekondigde evaluatie moet niet alleen gaan over de wijzigingen in de Arbeidsomstandighedenwet die op 1 juli 2017 zijn ingevoerd, maar moet breder worden aangevlogen.

- In de jaren negentig is een aanvang gemaakt met het verleggen van de verantwoordelijkheid voor arbeidsomstandigheden naar werkgevers en werknemers. Daarmee kon tevens een substantiële vermindering van de administratieve lastendruk worden bereikt. De Arbeidsomstandighedenwet- en regelgeving heeft een grote regeldichtheid. Geleidelijk aan werd steeds duidelijker dat die regeldichtheid ertoe leidde dat maatwerk niet meer mogelijk was en op bedrijfsniveau de verantwoordelijkheid voor het arbeidsomstandighedenbeleid niet meer kon worden genomen. Daarnaast veroorzaakte die regeldichtheid veel onnodige kosten.

- Al in de jaren negentig werd beleid in gang gezet om meer verantwoordelijkheid door werkgevers en werknemers te laten nemen. Het wettelijk kader voor die verantwoordelijkheid ligt in de Arbeidsomstandighedenwet en in het Burgerlijk Wetboek (zorgplicht van werkgever).
- Werkgevers, werknemers en overheid stelden als gezamenlijke doelstelling een uniforme Europese systematiek te bereiken.
- De noodzakelijke vermindering van de regeldruk en administratieve lasten is wat betreft arbeidsomstandigheden onvoldoende gerealiseerd, terwijl de intenties en afspraken duidelijk zijn.

Werkgevers, werknemers en overheid onderschrijven de doelstelling van een uniforme Europese systematiek. De uitvoering blijft echter achter. Er is weliswaar sinds de jaren negentig voortgang gemaakt met vereenvoudiging van de arbowet-en regelgeving, maar er blijven losse einden. In de komende kabinetsperiode zou de afspraak moeten worden gemaakt om het in gang gezette traject van meer verantwoordelijkheid voor werkgevers en werknemers, vereenvoudiging en een uniforme Europese systematiek, waarbij nationale koppen moeten worden afgeschaft, te voltooien.

Implementatieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018-2021

Discriminatie is een breed maatschappelijk probleem waar we ons allen ook iedere dag van bewust moeten zijn en waar werkgevers ook mee aan de slag zijn. Ook de werkgeversorganisaties doen dat zelf actief naar hun leden². Het is dan ook goed dat staatssecretaris Van Ark hier extra acties op zet en met de nuance dat discriminatie veelal onbewust gebeurt, bijvoorbeeld door onvoldoende kennis van allerlei regels. De staatssecretaris gaat daarom de kennis op dit terrein vergroten.

Wel zetten wij stevige kanttekeningen bij de extra bevoegdheden die de inspectie krijgt. Die zijn vaag en daarmee zijn werkgevers kwetsbaar. Werkgevers zijn straks verplicht om beleid te voeren ter voorkoming van discriminatie bij werving en selectie. Doen ze dat niet, dan riskeren ze een boete. Het speciale 'beleid' van de werkgever is overbodig want de wetgeving is al klip en klaar. En er zijn veel discriminatiemeldpunten en het College voor de rechten van de mens. We vrezen extra administratie en papierwerk voor ondernemers, zonder dat het nieuwe beleid in de praktijk iets toevoegt.

Wet Arbeidsmarkt in balans

Met dit wetsvoorstel beoogt het kabinet via aanpassingen op het terrein van ontslagrecht en tijdelijke contracten het voor werkgevers aantrekkelijker te maken een vast contract aan te bieden zodat voor werkenden meer zekerheid ontstaat.

- In het kader van de inbreng voor het Verslag zullen werkgeversorganisaties kenbaar maken dat zij content zijn met de aanpassing in het ontslagrecht, waardoor op basis

² Door programma's zoals 'diversiteit in bedrijf' (<https://diversiteitinbedrijf.nl/>) en informatie op de websites van werkgeversorganisaties met simpele tips over hoe discriminatie op de werkvloer aan te pakken.

van een combinatie van (objectieve) gronden ontslag verleend kan worden door de rechter, daar waar nu sprake moet zijn van een voldragen grond om ontslag verleend te krijgen. De feitelijke situatie van bijvoorbeeld de samenloop van disfunctioneren en verstoorde arbeidsverhouding kan daarmee gehonoreerd worden.

- Via de voorgestelde verruiming van de ketenbepaling, waarmee een reeks van tijdelijke contracten voor de duur van 36 maanden mogelijk wordt (i.p.v. de huidige 24), heeft de werkgever langer de tijd om te bezien of tijdelijk werk ook structureel is of wordt, voordat hij of zij een vast dienstverband aanbiedt. In dit geval is er wel sprake van de hoge WW-premie.
- Voor het langer kunnen beoordelen van het functioneren van een medewerker biedt de voorgestelde proeftijd van 5 maanden, in het kader van een vast contract, uitkomst. In dat geval is tevens sprake van de lage WW-premie. Maar als gedurende de proeftijd besloten wordt de arbeidsovereenkomst te beëindigen, is alsnog de hoge premie verschuldigd. Hierdoor is de proeftijd van 5 maanden feitelijk beperkt bruikbaar.
- Werkgevers zijn en blijven daarnaast volstrekt ontevreden met het feit dat werk en activiteiten die in hun aard tijdelijk zijn, fluctueren vanwege -incidentele- pieken en seizoensgebonden zijn, via een contract voor onbepaalde tijd met een -nagenoeg-eenduidig aantal uren verricht dienen te worden. Indien dit soort werk via een tijdelijk contract, oproep- of nul-urencontract plaatsvindt, wordt dit afgestraft met de hoge WW-premie, die 5% punt hoger is dan de lage WW-premie. Daarmee wordt de premie(hoogte) ontkoppeld van het werkloosheidsrisico en de schadelast veroorzaakt door werkloosheid. Daarnaast worden werkgevers verplicht een 'ontslagboete' te betalen (de transitievergoeding die vanaf dag 1 dienstverband geldt) als een tijdelijk of seizoencontract afloopt. Hierdoor worden de loonkosten structureel met bijna 3% verhoogd. Veel tijdelijk werk in kleine contracten wordt verricht door scholieren en studenten die werk in horeca, detailhandel e.d. als tijdelijke bijbaan hebben en die ook zelf niet opteren voor een contract voor onbepaalde tijd in een van die sectoren. Als werkgevers geconfronteerd worden met de 'WW-boete' en het moeten uitkeren van een transitievergoeding vanaf dag 1, is het met name in die gevallen extra wrang en onrechtvaardig.
- De centrale werkgeversorganisaties starten de komende periode, in samenwerking diverse brancheorganisaties, dan ook een publiekscampagne om voor het voetlicht te brengen dat een aantal economische activiteiten zich niet in een vast patroon (contract) laat 'persen' en dat het niet acceptabel is dat de noodzakelijke flexibiliteit in die situaties financieel- wordt 'afgestraft'.