

Per e-mail

Aan de Tweede Kamer der Staten-Generaal
T.a.v. de Leden van de vaste Kamercommissie SZW
Postbus 20018
2500 EA 's-Gravenhage

's-Gravenhage, 29 november 2022
NvH/sp/coralg/013

Betreft: VCP-inbreng ten behoeve van de begrotingsbehandeling SZW

Geachte woordvoerders,

De Vakcentrale voor Professionals (VCP) heeft de afgelopen tijd in de aanloop van de begrotingsbehandeling Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) over diverse onderwerpen haar opvatting meegegeven. Een aantal van u hebben wij in de voorbereiding mogen spreken. Voor de begrotingsbehandeling willen wij nog een aantal van deze punten onder uw aandacht brengen.

In onze eerste reactie op Prinsjesdag heeft de VCP haar zorgen uitgesproken over de stapeling van problemen en de positie van middeninkomens welke zich steeds ernstiger zorgen maken over rondkomen. De middengroepen zijn de ruggengraat van de samenleving, maar hun draagkracht is uitgehold. De onvrede die wij ervaren, neemt toe. In onze contacten en in recente debatten lijkt onze boodschap te resoneren, maar uiteindelijk gaat het er natuurlijk om dat het neerslaat in beleid en praktijk. Een steeds grotere groep staat het water aan de lippen en is het wachten moe. Wij vragen uw aandacht voor de volgende prioriteiten:

1. Inkomen middengroepen onder druk
2. Naar een beter functionerende arbeidsmarkt
3. Meer professionele ruimte
4. Sociale zekerheid en pensioen

INKOMEN MIDDENGROEPEN ONDER DRUK

Middeninkomens en gebrek aan uitgavenzekerheid

De VCP waarschuwt al jaren dat gezinnen met middeninkomens het zwaar hebben. Tijdens de vorige crisis zijn vele inkomensafhankelijke maatregelen getroffen, zoals afbouw van de arbeidskorting. Dit heeft de marginale druk versterkt. Inkomensondersteunende maatregelen werden nog belangrijker. Toenemende belastingen en afnemend recht op toeslagen zorgen er bij middeninkomens voor dat meer werken amper iets oplevert en huishoudinkomens onder druk staan.

Bovendien ervaren zij een gebrek aan uitgavenzekerheid. De rekeningen voor middengroepen lopen op, of het nu gaat om energie-, woon- of zorgkosten. De bij de VCP aangesloten vakbond De Unie heeft opnieuw onderzoek laten doen naar de uitgavenzekerheid, waarin opnieuw duidelijk wordt dat middengroepen steeds meer moeite hebben met hun uitgavenzekerheid. Bijna de helft vindt bovendien dat zij niet genoeg terugkrijgen voor de belasting die zij betalen.¹

Energieprijzen en koopkracht

Huishoudens verkeren nog steeds in onzekerheid over de uitgaven aan energie. Steeds meer mensen hebben te maken met extreme stijging van energieprijzen. Steeds grotere groepen werkenden en gepensioneerden komen noodgedwongen in aanraking met schuldhulpverlening en voedselbanken. Rond Prinsjesdag zijn door het kabinet voorstellen gedaan voor een prijsplafond, maar er lijken nog wel haken en ogen te zijn. Niet in de laatste plaats omdat in de politiek intussen al het einde van een dergelijk prijsplafond wordt aangekondigd. Wanneer de energieprijzen voor die tijd niet

¹ <https://www.unie.nl/wp-content/uploads/20220915-Onderzoek-uitgavenzekerheid.pdf>

genormaliseerd zijn, blijft het probleem van een betaalbare energierekening voor huishoudens. De overheid is verantwoordelijk voor een goede en betaalbare nutsvoorziening. Energie is een essentiële voorziening en mag niet onbetaalbaar worden. Vanuit de overheid mag ook een aanpak verwacht worden om te voorkomen dat huishoudens de energierekening niet langer kunnen betalen.

Minimumloon en inkomensverdeling

Het minimumloon in Nederland is te laag (slechts 47% van de mediaan). Het minimumloon zou een basis moeten leggen onder het bestaan en moet dus een leefbaar loon en bestaanszekerheid geven. In die zin is de verhoging van 10% slechts een eerste stap. Tegelijkertijd is het onvermijdelijk dat een verhoging van het minimumloon moet samengaan met afbouw inkomensondersteunende maatregelen en moet doorwerken in het loongebouw. De inkomensverdeling moet niet in elkaar drukken. Daar ligt een opgave voor cao-tafels, naast de compensatie voor de inflatie. Wanneer werknemers niet naar behoren beloond worden, zal het alleen maar moeilijker worden om gekwalificeerde professionals te vinden.

Nivelleringsdrang moet stoppen

Uit de koopkrachttabellen blijkt dat werkenden er het minst op vooruitgaan, wat in het licht van de arbeidsmarkttekorten en de achtergebleven lonen een vreemde ontwikkeling is. Niet alleen binnen het belasting- en toeslagenstelsel, maar ook daarbuiten (denk aan inkomensafhankelijke huurverhogingen, gemeentelijke regelingen, etc.) en in cao's. Stap voor stap is (meer) werken minder lonend geworden. De middeninkomens stonden al onder druk en maatregelen in de huidige begroting helpen daar lang niet altijd bij. De VCP is van mening dat de nivelleringsdrang moet stoppen: werken moet meer lonen, prestaties mogen gewaardeerd en beloond worden en lonen moeten omhoog. We hebben onze professionals in alle sectoren hard nodig. Dit vraagt om politieke ambitie en daden om het stelsel van toeslagen en belastingen in samenhang te herzien.

NAAR EEN BETER FUNCTIONERENDE ARBEIDSMARKT

Nivellering verstoort arbeidsmarkt

Voor een belangrijke kwestie die raakt aan vele aspecten van het functioneren van de arbeidsmarkt vraagt de VCP bijzondere aandacht, zoals wij dat in oktober ook door middel van een opinieartikel gedaan hebben: "De nivellering is totaal doorgeslagen."² Dat hard werken zinloos wordt, komt mede doordat het minimumloon jarenlang veel te laag is geweest en bedrijven de lonen relatief laag konden houden. Om dat te compenseren is er eindeloos gedraaid aan fiscale knoppen en gestrooid met toeslagen.

Arbeidskorting

Door de tijd heen werd de arbeidskorting als een mooie beleidsmatige knop gezien om het verschil tussen uitkering en werk groter te maken of om de koopkracht voor (een deel van de) werkenden even op te plussen. De arbeidskorting was oorspronkelijk bedoeld als tegemoetkoming voor de kosten die iemand moest maken voor het verkrijgen en hebben van werk. In de loop van de tijd is het steeds sterker een arbeidsmarktinstrument geworden. De maximale arbeidskorting is inmiddels gestegen van zo'n 1500 tot zo'n 5000 euro. Tijdens de financiële crisis is besloten de arbeidskorting inkomensafhankelijk af te bouwen, daardoor draagt de arbeidskorting bij aan de marginale druk bij veel middeninkomens. De praktijk laat zien dat bij een verhoging van de arbeidskorting de afbouw wordt versneld, wat een versterkend effect heeft op de marginale druk.

Relativeren marginale druk maakt het niet beter

De minister van SZW lijkt de problematiek rond marginale druk vooral te relativiseren, onder andere door te stellen dat 'slechts' zo'n 4% van de werknemers te maken heeft met een marginale druk van boven de 70%. Maar tegelijk blijkt dat de gemiddelde marginale druk tussen de 50-59% ligt, en dat zo'n 75% van de werknemers te maken heeft met een marginale druk van tussen de 40 en 70%. Daarnaast relativeert SZW dat de marginale druk piekmatig fluctueert door de inkomensverdeling heen en afhankelijk van omstandigheden de marginale druk kan oplopen tot zeker 80%, soms 100% of meer. Meer werken loont misschien altijd wel een beetje, maar is het voorspelbaar en voldoende de moeite waard? Er is weliswaar een tool beschikbaar gemaakt, maar daaruit blijkt juist hoeveel factoren van invloed zijn en hoe onvoorspelbaar het is of werken loont. Door een gebrek aan transparantie zijn de gevolgen van een hogere beloning of meer werken moeilijk te overzien.

² <https://www.telegraaf.nl/watuzegt/688921418/de-nivelleringsdrang-moet-stoppen>

Voltijdsbonus of meerurenwerkenbonus

De VCP is geen voorstander van een zogenoemde 'voltijdsbonus' in de strijd tegen de marginale druk. Een dergelijke bonus is al snel ongericht omdat de marginale druk fluctueert en onvoorspelbaar is. Door de hoge marginale druk blijft er bovendien in de praktijk nauwelijks iets over van een dergelijke bonus, zoals we ook zagen bij de zorgbonus. Het loon van de werknemer zou voldoende moeten zijn om werken aantrekkelijk te maken. Een bonus kan enkel in beperkte gevallen helpen voor de korte termijn, dit geldt ook voor een 'meerurenwerkenbonus'. Het blijft pleisters plakken. Als het zo eenvoudig was, zou bijvoorbeeld de arbeidskorting gericht ingezet kunnen worden op inkomenstrajecten met hoge marginale druk. Er zijn structurele maatregelen nodig om meer uren werken aantrekkelijker te maken door het toeslagen en belastingstelsel in samenhang aan te passen zodat de marginale druk afneemt en werken weer gaat lonen. Daar komt bij dat er veel goede redenen zijn waarom iemand in deeltijd werkt, namelijk voor het verlenen van mantelzorg, vrijwilligerswerk en/of de zorg voor de kinderen die van grote waarde zijn voor de maatschappij. Daarnaast levert een dergelijke bonus indirecte discriminatie van vrouwen op, omdat met name die groep in deeltijd werkt.

Krapte op de arbeidsmarkt blijft

Het economisch tij lijkt wat te keren, en dan lijkt de spanning op de arbeidsmarkt misschien wat te verslappen. De onderliggende oorzaken zijn echter niet weg, de vergrijzing gaat door, de transities gaan door, de publieke sectoren blijven onder zware druk staan. De verwachting is dat de problemen de komende jaren alleen maar groter worden. De toenemende vraag naar personeel hangt onder meer samen met vergrijzing. Op dit moment bijvoorbeeld werkt 1 op de 6 mensen in de zorg, in 2040 zal dat 1 op de 4 zijn. Eerder heeft de SER in het briefadvies Arbeidsmarktproblematiek maatschappelijke sectoren een aantal kansrijke opties meegegeven aan het kabinet. Hierin wordt onder andere gewezen op goed werkgeverschap, de beperkte professionele ruimte en de hoge administratieve lasten.³ Breder in de arbeidsmarkt is de krapte steeds sterker voelbaar bij bedrijven. Niet in de laatste plaats omdat er allerlei transities gaande zijn, die op de ene plek voor minder werk zorgen terwijl op andere plekken juist meer mensen nodig zijn, vaak in specifieke sectoren waarvoor ook speciale (technische) kennis nodig is. In het recente SEO-ROA onderzoek naar de tekorten van technici zitten dan ook een aantal opvallende zaken.⁴ De meeste 'weglek' van technici is nadat ze hun diploma hebben behaald; de vraag naar mbo2/3 technici is hoog, maar de uurlonen zijn gedaald. Voor HO-technici is de stijging ook verwaarloosbaar over de afgelopen 10 jaar. Het tekort aan technici kan dus deels opgelost worden door de sector zelf, door gewoon beter te gaan betalen. Daarnaast is het nodig om fors in te zetten op technologische en sociale innovatie om de arbeidsvraag te verminderen. Ondanks een mogelijk economisch mindere tijd moeten de seinen op de arbeidsmarkt worden omgezet, omdat de krapte gewoon weer terugkomt als het economisch beter gaat. Als een bedrijf meer mensen nodig heeft, moet dat als eerste zelf zorgen om als werkgever aantrekkelijk te zijn op de arbeidsmarkt. Goede primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden zijn daarbij een eerste vereiste. Ook met de huidige inflatie ziet DNB nog steeds ruime mogelijkheid om de lonen te laten stijgen.⁵

Sociale innovatie factor om krapte aan te pakken

Naast technologische innovatie is sociale innovatie een belangrijke factor om krapte aan te pakken. Er staan nog grote groepen aan de kant die graag (meer uren) willen werken, zoals oudere werknemers, mensen met een zogeheten 'arbeidsbijzonderheid'⁶ en deeltijders. Werk anders organiseren waardoor werknemers bijvoorbeeld werk en privé beter kunnen combineren, waardoor zij meer uren willen werken. Ook de betaalbaarheid en beschikbaarheid van kinderopvang speelt hierbij een belangrijke rol. Anders kijken naar taken en functies waardoor werknemers met een 'arbeidsbijzonderheid' werk kunnen doen. Mensen willen interessant en relevant werk doen. Scholingsmogelijkheden en de mogelijkheid voor werknemers om zich te ontwikkelen zijn daarbij belangrijk. Dat kan in kleine dingen zitten: ga het gesprek aan met je mensen, geef ze bijvoorbeeld de ruimte om in de onderneming te ontwikkelen en maak dat indien nodig mogelijk met scholing. Door de grote transities zal er de komende tijd veel behoefte zijn aan technisch personeel. Zorg dan ook dat je professionals in huis hebt, die die veranderingen kunnen vormgeven. Ook bij de overheid is het belangrijk specialisten te hebben, die begrijpen wat er nodig is. Daarnaast kan de overheid helpen door sociale innovatie een prominente plek te geven in het innovatiebeleid en bij de toekenning van innovatiegelden. Ook is er sprake van veel discriminatie op de arbeidsmarkt en is er nog steeds sprake van stagemisbruik. Er wordt veel geklaagd over de krapte op de arbeidsmarkt, terwijl er veel (nieuwe) creatieve manieren zijn om mensen breder te werven, die nog onvoldoende worden benut.

³ <https://www.ser.nl/nl/Publicaties/krapte-arbeidsmarkt-maatschappelijke-sectoren>

⁴ <https://www.seo.nl/wp-content/uploads/2022/10/2022-82-Arbeidsmarkt-krapte-technici-2022.pdf>

⁵ <https://www.dnb.nl/en/general-news/dnbulletin-2022/avoiding-a-wage-price-spiral-requires-effort-from-governments-central-banks-and-social-partners/>

⁶ Mensen met een arbeidsbeperking.

Arbeidscontract voor onbepaalde tijd de norm

De kwaliteit van arbeid is een belangrijke factor. De VCP is tevreden dat de weg naar de noodzakelijke trendbreuk op de arbeidsmarkt door het kabinet nu wordt ingezet. Het kabinet omarmt het SER-advies voor sociaal-economisch beleid 2021-2025 (MLT),⁷ dat vorig jaar werd uitgebracht en dat ook uitgebreid aan bod komt in het coalitieakkoord. Het kabinet stelde onder meer dat een arbeidscontract voor onbepaalde tijd het uitgangspunt moet zijn. Op die manier kan paal en perk worden gesteld aan de almaar uitdijende flexibilisering. Wat betreft de VCP is een trendbreuk op de arbeidsmarkt echt noodzakelijk. Nergens heeft flex zo sterk om zich heen gegrepen als in Nederland. Tijdens corona waren flexwerkers het kind van de rekening en we zien nu waar dat toe leidt: grote onzekerheid, terwijl bedrijven zoals Schiphol helemaal klem zitten omdat niemand terug wil. De VCP is blij met alle erkenning dat het zo niet verder kan.

Naar einde handhavingsmoratorium zzp

De VCP ondersteunt ook voor wat betreft zzp de lijn van het SER-advies en vindt het belangrijk dat de handhaving met betrekking tot zelfstandigheid door de belastingdienst weer wordt opgepakt, zeker aan de basis en bij vermoedens van kwaadwillendheid. Hoe langer handhaving uitblijft, hoe groter de onduidelijkheid rond wat mag en niet mag: het geeft vrij spel aan vreemde constructies. Wij zien daarom graag dat er snel een eind komt aan het handhavingsmoratorium. De VCP begrijpt dat het opnieuw opstarten van de handhaving wellicht niet in één keer volledig kan, daarom zien we graag duidelijke stappen naar hoe het moratorium er volledig af kan in 2025.

Arbeidsmarktinfrastructuur

Het kabinet zet in op de verbetering van de arbeidsmarktinfrastructuur, om vraag en aanbod van personeel beter op elkaar af te stemmen. Nu al doen wij als VCP belangrijke ervaring op met zogeheten regionale mobiliteitsteams (RMT's), die mensen die hun baan kwijtraken of dreigen kwijt te raken op weg helpen naar ander werk. De VCP is hier samen met vakorganisatie De Unie actief bij betrokken met platform Toekomstpro(o)f (www.benijjtoekomstproof.nl), waarmee we goede resultaten boeken door naast mensen te staan om hen een nieuwe plek op de arbeidsmarkt te laten vinden.

Duurzame inzetbaarheid en vervroegd uittreden

In het Pensioenakkoord is afgesproken om ruimte te geven aan een tijdelijke RVU-ontheffing en het werken aan duurzame inzetbaarheid. De VCP was blij met deze tijdelijke mogelijkheden, maar wil wel eraan herinneren dat er ook afgesproken is om tot een regeling voor vervroegd uittreden na 2025 te komen. Hierover wordt gesproken, maar de VCP ziet graag een verlenging van de huidige regeling, zolang er nog geen nieuwe regeling is.

MEER PROFESSIONELE RUIMTE

Geef professionals zeggenschap en beperk administratieve lasten

Professionele ruimte en goed werkgeverschap lonen. Door de SER is dit ook benadrukt in het briefadvies 'Arbeidsmarktproblematiek maatschappelijke sectoren'.⁸ Daarin wordt onder andere gepleit voor goede loopbaanmogelijkheden, een inclusieve bedrijfscultuur, ruimte voor opleidingen, meer zeggenschap over het eigen werk én een goed salaris. Deze onderwerpen worden nog belangrijker als in ogenschouw wordt genomen dat de publiek gefinancierde sectoren, zoals de zorg, veiligheid en het onderwijs, al jaren de burn-out lijsten aanvoeren. Belangrijk is dat professionals de ruimte krijgen om hun vakmanschap optimaal vorm te geven. Het gebrek aan autonomie in met name de maatschappelijke sectoren gaat ten koste van het vakmanschap. Daarbij wordt gebrek aan autonomie als een van de hoofdredenen genoemd in de NEA, WEA en ZEA voor de hoge werkdruk/stress en voor de keuze om zzp'er te worden.⁹ Het is belangrijk dat professionals mogelijkheden hebben om het werk dat ze moeten doen, in enige vorm zelf kunnen organiseren. Hierbij kan gedacht worden aan hoe je het werk indeelt en de arbeidstijden. Dit geeft ook meer ruimte voor een goede werk/privé balans. Daarnaast is het belangrijk dat administratieve lasten beperkt worden door meer te vertrouwen op de professional en niet verstorend zijn in het werk dat gedaan moet worden. Veel administratieve handelingen houden het werk nu alleen maar op, daar kun je ook automatisering voor inzetten. Dit vergroot ook het plezier in je werk. De overheid zal hierin zijn verantwoordelijkheid moeten nemen door te kijken naar de eigen rol in het creëren van deze administratieve lasten, maar ook in het bedrijfsleven kunnen nog veel stappen gezet worden.

⁷ <https://www.ser.nl/nl/Publicaties/advies-sociaal-economisch-beleid-2021-2025>

⁸ <https://www.ser.nl/nl/Publicaties/krapte-arbeidsmarkt-maatschappelijke-sectoren>

⁹Nationale Enquête Arbeid, Werkgevers Enquête Arbeid en Zelfstandigen Enquête Arbeid

Goed werkgeverschap, goed management

Goed werkgeverschap is geen overbodige luxe met name juist in de maatschappelijke sectoren. Eerder bleek al dat het belang van goed management in Nederland een onderschatte factor is en dat hier nog veel te winnen is, maar dat ook de zelfoverschatting van managers in Nederland te hoog is.¹⁰ Juist ook in de maatschappelijke sectoren komt het achterblijven van goed werkgeverschap en goede managementkwaliteiten naar voren.¹¹ Het zou kunnen helpen door goed werkgeverschap, managementkwaliteiten en sociale innovatie meer te integreren in het overheidsbeleid rondom onder meer innovatie. Het kan ook betekenen dat het kabinet moet gaan kijken welke verantwoordingsvraag er neergelegd wordt bij de maatschappelijke sectoren en welke echt nodig is. Hier heeft de Tweede Kamer zelf ook een rol. Goed werkgeverschap maakt een werkgever aantrekkelijk, vermindert ziekteverzuim, versterkt het innovatief vermogen en verhoogt de arbeidsproductiviteit.

Medezeggenschap: bevorderen van naleving

Goede medezeggenschap en goed overleg binnen organisaties is van grote waarde, want dit leidt tot duurzame arbeidsverhoudingen. De naleving van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) door ondernemingen loopt al jaren terug, terwijl steeds meer wettelijke taken bij de OR worden belegd. De naleving van de WOR moet versterkt worden. Ondernemingen zouden wat de VCP betreft verplicht moeten worden om in het jaarverslag op basis van het 'pas toe of leg uit'-principe aan te geven hoe zij de inspraak van werknemers bij belangrijke besluitvorming borgen. Wanneer zij wel WOR-plichtig zijn maar geen OR hebben, zou daarbij aangegeven moeten worden op welke termijn zij overgaan tot het instellen van een OR en welke acties hiertoe genomen zullen worden. Aanvullend zou een registratieplicht bij bijvoorbeeld de Kamer van Koophandel nuttig kunnen zijn. Op het niet naleven van deze verplichtingen zou in aanvulling op het bestaande instrumentarium ook sanctionering door middel van een bestuurlijke boete mogelijk moeten worden gemaakt. Ook verzoekt de VCP om snel (begin volgend jaar) met een nieuw nalevingsonderzoek te komen en de frequentie hiervan op te schroeven. De laatste onderzoeken zijn van 2011 en 2017 en een hogere frequentie is nodig om de effectiviteit van bovengenoemde maatregelen en de naleving van de WOR te kunnen monitoren.

Stimuleren leren en ontwikkelen, meer nodig dan STAP

Het is positief dat het kabinet wil blijven inzetten op een leer- en ontwikkelcultuur in Nederland en die wil versterken. Dit is goed voor de professionals en de samenleving als geheel. Het is van groot belang dat mensen zich gedurende hun hele loopbaan ontwikkelen, tegelijk vindt de meeste ontwikkeling plaats via informeel leren. Het kabinet geeft in de brief over het STAP-budget aan het te willen doorontwikkelen, maar er is echt meer nodig. Volgens de VCP moet er een positieve, stimulerende regeling komen om te scholen en te ontwikkelen wanneer de werknemer eigen regie wil nemen, onder meer in de fiscaliteit, zoals ook in oktober aangegeven in de brief ten behoeve van het commissiedebat arbeidsmarktbeleid.¹²

Geen voorrang arbeidsmarktrelevantie bij STAP

De minister wil in reactie op een uitspraak van uw Kamer meer arbeidsmarktrelevantie toekennen aan het STAP-budget en denkt aan de mogelijkheden om voorrang te verlenen aan mensen die zo'n opleiding willen doen. Het doel van STAP was evenwel breed mogelijk maken dat mensen konden scholen en ontwikkelen en daarmee het helpen ondersteunen van een leercultuur. Nu kiest het ministerie ervoor het arbeidsmarktrelevant te willen inrichten via het verlenen van voorrang. We snappen de wens om mensen arbeidsmarktrelevante scholing te laten doen, maar hiermee vallen dus alle werknemers buiten de boot die toevallig niet in zo'n sector werken, aangezien het budget beperkt is en nu al vaak te weinig. Het voorrangprincipe kan de VCP niet ondersteunen. Dat er meer voorlichting komt, is voorstelbaar en belangrijk, maar pushen richting een korte termijn arbeidsmarktrelevante strategie is binnen het STAP-budget ongewenst. Het beperkt ook de mogelijkheden van mensen om zich te scholen voor iets wat misschien pas over een aantal jaar op hun carrièrepad ligt.

Digitale competenties

Het leven lang ontwikkelen moet ook vorm krijgen in de ontwikkeling van digitale competenties. Het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties heeft enige tijd geleden geld gestopt in een uitgebreid onderzoek naar digitale competenties en hoe deze onder de bevolking in Nederland zijn ontwikkeld en hoe dit zich gedurende levensfase verhoudt. De eerste resultaten laten zien dat Nederland minder digitaal competent is dan vaak gedacht en dat bepaalde digitale competenties goed

¹⁰ https://www.rug.nl/inthelead/docs/managementkwaliteit_in_nederland_gemeten_esb_2018.pdf

¹¹ <https://economie.rabobank.com/publicaties/2019/oktober/gericht-beleid-nodig-voor-verbeteren-managementkwaliteit-bij-bedrijven/>

¹² <https://www.vcp.nl/urgente-oproep-functioneren-arbeidsmarkt-en-investeren-in-werknemers/>

ontwikkeld zijn, terwijl andere dit minder zijn.¹³ Ook is gebrek aan digitale competenties niet alleen een probleem voor lager opgeleiden, maar juist ook voor hoger opgeleiden. Er zijn ook duidelijk verschillen in leeftijd te ontwaren. Kritische vaardigheden worden ook steeds belangrijker in het licht van de steeds grotere inzet van AI en algoritmes. Interessant is dat dit onderzoek straks iedereen de mogelijkheid geeft om via een tool (DigIQ) de eigen competenties te testen en dat training beter gericht kan worden op een of meerdere clusters van negen competenties. De VCP vindt dit een mooie ontwikkeling en hoopt dat SZW helpt om de monitoring (inclusief voortdurende wetenschappelijke borging) voort te zetten, zodat er beter beleid kan worden ingezet en bezien kan worden welk effect het beleid daadwerkelijk heeft. Hiervoor is samenwerking tussen de ministeries onontbeerlijk.

SOCIALE ZEKERHEID EN PENSIOEN

Hardheden WIA

In het coalitieakkoord staat opgenomen dat onderzocht wordt hoe – in overleg met sociale partners – hardheden in de WIA hervormd kunnen worden. De VCP vraagt samen met FNV en CNV al geruime tijd aandacht voor de hardheden in de WIA. De VCP heeft samen met FNV en CNV een witboek 'Hardheden in de WIA'¹⁴ opgesteld om inzicht te bieden in de hardheden die wij in de praktijk zien, aangevuld met praktijkvoorbeelden. Onderstaand de hardheden kort op een rij:

1. Geen arbeidsongeschiktheidsuitkering, want minder dan 35% arbeidsongeschikt;
2. Een te lage WIA-uitkering als je een 'vervolguitkering' krijgt;
3. Een onbegrijpelijk CBBS-systeem voor de beoordeling van het arbeidsongeschiktheidspercentage dat niet aansluit op de situatie van de (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer;
 - a. het arbeidsongeschiktheidspercentage wordt bepaald door een gering aantal functies;
 - b. de belastbaarheid van de werknemer sluit lang niet altijd goed aan op de geselecteerde functies;
 - c. de afstand tussen de in theorie geselecteerde functies en de praktijk is groot.

Ondanks aandringen is er tot nu toe geen enkele stap gezet om de hardheden in de WIA aan te pakken. Daarentegen heeft de minister besloten om een commissie in het leven te roepen, die moet gaan adviseren over het gehele stelsel van ziekte en arbeidsongeschiktheid. Het streven van de minister is dat "de commissie haar bevindingen oplevert in het eerste kwartaal van 2024." ¹⁵ Daarmee lijkt de minister de aanpak van hardheden in de WIA op de lange baan te hebben geschoven, ondanks dat de minister in haar brief van 26 augustus jl. over de 'Aanpak mismatch sociaal-medisch beoordelen en hardheden WIA' heeft aangegeven wel op korte termijn aan de slag te willen gaan met het wegnemen van hardheden in de WIA.¹⁵ Tot op heden zijn daartoe geen stappen gezet. De VCP verzoekt u dan ook om er bij de minister op aan te dringen om deze kabinetsperiode stappen te zetten om de hardheden in de WIA aan te pakken.

Geef werknemer meer grip op het re-integratieproces

Het is van belang dat er in de eerste twee jaar van de ziekte kwalitatief goede re-integratie plaatsvindt zodat alle mogelijke kansen zijn onderzocht en benut om WIA-aanvragen te voorkomen en zo veel mogelijk mensen te behouden voor het arbeidsproces, daar waar dat mogelijk is. Uit onderzoek blijkt dat de re-integratiekansen een stuk hoger zijn wanneer er sprake is van een dienstverband bij een werkgever, maar er valt nog veel winst te behalen door de re-integratie te verbeteren voor zowel het eerste als het tweede spoor en beter aan te laten sluiten op de wensen en behoeften van werknemers. Er worden verschillende onderzoeken en pilots gedaan om te kijken wat werkt, maar dat laat nog enkele jaren op zich wachten. Door werknemers beter in staat te stellen zelf grip te krijgen op het re-integratieproces, met de juiste ondersteuning en begeleiding die daarvoor nodig is, kunnen werknemers zelf keuzes maken, die de re-integratie bevorderen. De werknemer kan zelf vaak goed inschatten wat de mogelijkheden zijn. De werknemer ervaart immers dagelijks de beperkingen door de ziekte. Het uiteindelijke doel is om werknemers weer duurzaam aan de slag te helpen bij een baan die past bij persoonlijke behoeften en rekening houdt met de beperkingen die iemand heeft vanwege de ziekte. Door werknemers in staat te stellen meer eigen regie te nemen en daarvoor de ondersteuning beschikbaar te stellen die daarvoor nodig is, geef je werknemers de mogelijkheid om zelf goed na te kunnen denken over de mogelijkheden. Een duurzame arbeidsplaats, passend bij de persoonlijke behoeften, biedt werknemers weer perspectief en werkgeluk.

¹³ <https://www.uva.nl/shared-content/faculteiten/nl/faculteit-der-maatschappij-en-gedragswetenschappen/nieuws/2022/05/hoe-digitaal-vaardig-zijn-wij-nederlanders.html>

¹⁴ FNV, CNV en VCP, Witboek: Hardheden in de WIA, 5 april 2022.

¹⁵ Idem, pagina 14.

Stevige positie voor jobcoaches

Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt staan nog steeds veel mensen met een arbeidsbeperking langs de kant. Uit verschillende onderzoeken blijkt dat een jobcoach een zeer waardevol instrument is om mensen met een arbeidsbeperking te ondersteunen op de werkvloer. De kwaliteit van een jobcoach speelt daarbij een grote rol. De VCP pleit al lang voor een stevigere positie van jobcoaches. Er wordt onvoldoende rekening gehouden met de keuzevrijheid van iemand met een arbeidsbeperking. In de praktijk is te zien dat interne jobcoaches en jobcoaches vanuit gemeenten vaak niet beschikken over specifieke kennis van de arbeidsbeperking. Ook is in de praktijk te zien dat gemeenten soms jobcoaching hebben ingekocht bij één organisatie. De VCP vindt het van belang dat jobcoaching past bij de behoefte. Een werknemer moet zelf invloed kunnen uitoefenen op wie de persoonlijke begeleiding gaat uitvoeren. De kans dat iemand slaagt op zijn werkplek, zal toenemen en de duurzaamheid van de banen zal worden bevorderd.

De VCP pleit daarnaast voor een meer structurele inzet van een jobcoach wanneer daar bij de werknemer en/of werkgever behoefte aan is omdat ze een arbeidsbeperking hebben. Door in een verordening in het kader van Breed Offensief de maximale periode op te nemen, vreest de VCP dat dit in de praktijk de standaard zal worden waardoor te weinig maatwerk wordt geleverd. Op dit moment is te zien dat de inzet van het aantal uren van een jobcoach vaak te beperkt is waardoor het de kans van slagen van een baan en de duurzaamheid belemmert. Jobcoaching zou in een vroeg stadium al ingezet moeten worden bij het zoeken van een (nieuwe) baan, zodat aan de hand van de kwaliteiten van een werknemer een geschikte werkplek kan worden gevonden. Van belang is dat gemeenten voldoende budget hebben om daadwerkelijk een jobcoach naar behoefte in te kunnen zetten. Volgens de VCP biedt het wetsvoorstel Breed Offensief hier te weinig waarborgen voor en worden kansen gemist om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen.

Pensioenen

De VCP is content dat uw Kamer de behandeling van de complexe nieuwe pensioenwet zorgvuldig en zeer serieus ter hand neemt. Zorgvuldigheid gaat wat betreft de VCP altijd boven snelheid. Tegelijk moet nodeloze vertraging worden voorkomen. Nu er uitstel¹⁶ is aangekondigd van de Wet Toekomst Pensioenen (WTP) en de inwerkingstredingsdatum op zijn vroegst (met alle onzekerheid van dien) pas op 1 juli 2023 is, hecht de VCP eraan dat de vrijstellingsregeling en de indexatie-AMvB ook volgend jaar worden verlengd en hier niet pas aan het einde van het jaar duidelijkheid over komt. Daarnaast merkt de VCP op dat indien er verdere vertraging van de WTP komt, dit niet ten koste mag gaan van de arbeidsvoorwaardelijke fase.

De VCP hoopt dat de politiek tegelijkertijd het steeds groter wordende maatschappelijke probleem van het aantal pensioenloze werknemers aanpakt. De VCP roept u op om aanvullend de wachtdrempels in de Pensioenwet volledig te schrappen met ingang van 1 juli 2023 en de wettelijke aanvangsleeftijd te verlagen naar 18 jaar met ingang van 1 januari 2024. De VCP verwacht dat de reductiedoelstelling anders niet gehaald zal gaan worden.¹⁷

Pensioenlabel

Het is van belang, zeker straks bij de nieuwe pensioencontracten, dat deelnemers inzicht krijgen in hetgeen wordt ingelegd voor het aanvullend pensioen en wordt verzekerd voor hun nabestaanden in hun pensioenregeling. VCP Young Professionals heeft hiertoe de oproep¹⁵ gedaan om een Pensioenlabel wettelijk te verankeren.¹⁸ Zodat deelnemers in één oogopslag kunnen zien hoe hun pensioen geregeld is, ook wanneer er geen pensioen is geregeld. Voor de vergelijkbaarheid van pensioenregelingen moet er een uniforme wettelijke standaard komen. Juist in het nieuwe pensioenstelsel wordt het eenvoudiger om de dekking en inleg in een pensioenregeling objectief - en zonder te interveniëren in het primaat van sociale partners om arbeidsvoorwaarden af te spreken - uit te drukken. De VCP pleit ervoor het Pensioenlabel vanaf 2024 wettelijk te verplichten via verstrekking vanuit de werkgever.

SAMENVATTEND

De krapte op de arbeidsmarkt is eigenlijk nog nooit zo groot geweest, maar nog steeds blijven bijvoorbeeld veel oudere en veel arbeidsbeperkte werknemers aan de kant staan. Ondanks de krapte en oproepen vanuit het kabinet stijgen de lonen maar mondjesmaat, ook bij de (semi-)collectieve sectoren. Werken loont onvoldoende. Nog steeds is er te weinig (sociale) innovatie en zijn er te weinig investeringen om werknemers productiever te laten zijn of mensen die aan de kant staan, te helpen

¹⁶ <https://www.vcp.nl/vcp-uitstel-invoering-pensioenwet-was-te-voorzien/>

¹⁷ <https://www.vcp.nl/teleurstelling-onvoldoende-draagvlak-concrete-maatregelen-stvda-inzake-pensioenloze-werknemers/>

¹⁸ <https://www.vcp.nl/vcp-komt-met-nieuw-pensioenlabel/>

aan het werk te komen. Verhoging van lonen en een adequaat pensioen voor alle werkenden zijn nodig om recht te doen aan de schaarste en waarde van arbeid.

Vele sectoren lijken onder druk te staan: gebrek aan personeel, te hoge administratieve lasten, te weinig financiering en te weinig innovatie. Het onderwijs gaat achteruit, de veiligheid lijkt niet gegarandeerd, de zorgkwaliteit staat onder druk, een woning is niet te vinden, de stikstofcrisis versterkt andere crises en de energiekosten en -afhankelijkheid leveren grote issues op. Het zijn geen separate crises; ze versterken elkaar of volgen elkaar op. Er kan dus niet gescheiden opgetreden worden door aan een paar knoppen te draaien; er is fundamentele reflectie nodig en een integrale aanpak. De VCP werkt graag samen met andere sociale partners en overheid om tot een dergelijke gedragen aanpak te komen. De VCP weet dat professionals aan de problemen wat willen doen als ze daartoe de ruimte krijgen.

Hoogachtend,



Nic van Holstein
voorzitter Vakcentrale voor Professionals

cc: Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, mevrouw ir. C.E.G. van Gennip
Griffier Vaste Commissie Tweede Kamer voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid