

Bezuidenhoutseweg 60, 2594 AW 's-Gravenhage

Postbus 90525, 2509 LM 's-Gravenhage

Telefoon (070) 3 499 740

E-mailadres: s.heemskerker@vcp.nl

Website: www.vcp.nl



Aan de Tweede Kamer der Staten Generaal
T.a.v. de woordvoerders Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Postbus 20018
2500 EA 's-Gravenhage

AB 18139 / AV 18016 / CBAC 18169 / WP 18124 / WDI 18030

's-Gravenhage, 26 november 2018
NvH/SH/corsp/031

Betreft: Begroting Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2019

Geachte woordvoerders,

Met het oog op de begrotingsbehandeling van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor het begrotingsjaar 2019 vraagt de Vakcentrale voor Professionals (VCP) uw aandacht voor onderstaande punten. Wij vragen u deze punten mee te nemen bij uw inbreng tijdens de begrotingsbehandeling.

1. Koopkracht en lastenontwikkeling: middengroepen onder druk
2. Vastlopen pensioenoverleg
3. Leven lang ontwikkelen en positieve leercultuur
4. Arbeidsmarkt- en arbeidsrechtmaatregelen wetsvoorstel Wab
5. Werkstress en werkdruk: ruimte voor professionals
6. Sociale zekerheid en participatie met respect en menselijke maat

Koopkracht en lastenontwikkeling: middengroepen onder druk

Beloofde lastenverlichting middengroepen blijft uit

De VCP heeft al geruime tijd aandacht gevraagd voor de veel te hoge lastendruk voor middeninkomens; ook lokale lasten spelen hierin een belangrijke rol. Het kabinet kondigde in het regeerakkoord aan dat er lastenverlichting zou komen, juist ook voor middeninkomens. Op basis van de vorig jaar gepresenteerde ideeën was de VCP al sceptisch. De nu gepresenteerde uitwerking laat zien dat middeninkomens weinig tot geen lastenverlichting krijgen. Er zijn zelfs in 2019 nog lastenverzwaringen. Tijdens de behandeling van het Belastingplan is hier veel over gesproken en de VCP constateert eveneens dat de middengroepen vrijwel geen voordeel hebben van de voorgestelde wijzigingen. De marginale lastendruk voor de modale inkomens tot ongeveer anderhalf keer modaal blijft ongekend hoog, rond de 50%. Als er al sprake is van een lichte lastenverlichting op het inkomensdeel, dan wordt dit grotendeels tenietgedaan door de verhoging van de energielasten, de btw-verhoging en stijgende zorgpremies. Het belastingstelsel is daarnaast zo complex geworden dat er aan allerlei wieltjes gedraaid wordt zodat er alleen nog maar onduidelijkheid overblijft. Jaar op jaar moeten we helaas constateren dat middeninkomens in de mangel raken; de nu voorgestelde lastenverlichting lijkt ook niet aan hen besteed. Het kabinet verwacht een kleine koopkrachtstijging voor werkenden het komende jaar, helaas blijkt dit totaal afhankelijk van de verwachte loonontwikkeling en de verwachte inflatie. Hiermee staat de koopkrachtontwikkeling onder druk en dat

terwijl het Nibud¹ recent heeft laten zien dat met name middeninkomens met zware koopkrachtverliezen te maken hebben gehad sinds 2010.

Lokale lastenontwikkeling en uitgaven beperken besteedbaar inkomen

Daarnaast maakt de VCP zich zorgen over de lokale lastenontwikkeling en de uitgaven die het vrij besteedbaar inkomen van werknemers en gepensioneerden beperken. Er lijken steeds meer kosten terecht te komen bij de burger, die zorgen voor een lastenverzwaring buiten de inkomstenbelasting om. Werknemers en met name middengroepen voelen dit ook steeds meer in hun portemonnee. Toenemende decentralisaties noden gemeenten te zoeken naar extra inkomsten, sterk stijgende wozaardes zullen daarbij ook zorgen voor hogere woonlasten. In het kader van klimaat en duurzaamheid werken de veranderingen in de energiebelastingen negatief uit, maar ook door hogere energiekosten. Ook moeten huizen steeds meer energiebesparende maatregelen nemen met steeds hogere lasten voor huishoudens; met name middengroepen hebben hier moeite mee. Dit leidt tot nog hogere huurlasten of tot grote uitgaven aan huizen. Zelfs al wordt een energiebesparende maatregel terugverdiend door lager energieverbruik, dan betekent dit nog steeds een hoge investering nu. Middengroepen hebben steeds grotere moeite met dit soort investeringen, zeker wanneer zij daartoe gedwongen worden.

Meer aandacht voor besteedbaar inkomen

De VCP vraagt het kabinet in deze kabinetsperiode echt te kijken naar de hoge marginale lastendruk van middeninkomens. De minister van Sociale Zaken zou meer aandacht moeten hebben voor de gevolgen van het kabinetsbeleid op de portemonnee van werkenden. Daarbij gaat het niet alleen om het inkomensbeleid waarmee de koopkrachtplaatsjes opgepoetst worden, maar om de uitwerking van al het beleid. Veel inkomensafhankelijke maatregelen, zoals de arbeidskorting en de algemene heffingskorting, hebben grote effecten op de lastenontwikkeling, maar slaan nauwelijks neer bij de middengroepen. De VCP wil dat het kabinet lastenverlichting meer integraal benaderd, zodat het besteedbaar inkomen werkelijk stijgt. De koopkrachtverwachting is sterk afhankelijk van onzekere verwachtingen van inflatie en loonstijgingen. Dit is des te belangrijker nu de verwachtingen voor economische groei naar beneden worden bijgesteld en de verwachtingen voor loonstijgingen eveneens. De broekriem is te lang aangehaald geweest bij de middeninkomens. De schuldenproblematiek bij deze groepen wordt steeds groter. Een daadwerkelijke verlichting is nodig.

Vastlopen pensioenoverleg

Stapelning van onzekerheden

De onderhandelingen over een nieuw pensioenstelsel zijn vorige week vastgelopen door een stapeling van onzekerheden. Het is voor de VCP teleurstellend dat na intensieve besprekingen geconstateerd moest worden dat de verschillen met het kabinet te groot waren. Over te veel grote vraagstukken bleef grote onzekerheid bestaan, die zonder concrete afspraken vooraf het risico zou leggen bij de pensioendeelnemers. Bij de compensatie alleen al gaat het om 60 tot 100 miljard euro. De rekening van een stelselwijziging mag niet bij deelnemers komen te liggen. Op de voor de VCP cruciale onderwerpen wilde dit kabinet samen met de werkgevers onvoldoende harde afspraken maken. Naast voldoende zekerheid rond het pensioenstelsel ging het onder andere over sectoraal maatwerk uittreden (RVU-boete), stijging AOW-leeftijd en verplichte pensioenopbouw voor zzp-ers.

Pensioen is geld van werknemers

De VCP blijft zich samen met onze aangesloten organisaties vol inzetten voor een goed pensioen. Wij hebben samen met FNV en CNV opgetrokken in deze pensioenonderhandelingen en dat zullen we de komende tijd blijven doen. De problemen die wij aan de orde stellen, gaan niet vanzelf weg². Er is toenemende maatschappelijke onvrede. Een ding moet duidelijk zijn: het gaat om geld van werknemers. Pensioen is uitgesteld loon dat door werkgevers is toegezegd. Daarover mag niet zonder werknemersorganisaties beslist worden. Een eenzijdig plan, zonder breed draagvlak en overeenstemming met werknemersorganisaties, kan dus niet aan de orde zijn.

¹ NIBUD, Koopkrachtontwikkeling van werkenden en gepensioneerden 2010-2019

² Zie op onze website ook onze berichtgeving en [Q&A](#) gericht aan onze leden.

Leven lang ontwikkelen en positieve leercultuur

Leer- en ontwikkelrekening voor iedereen

Het is goed dat het kabinet in het kader van leven lang ontwikkelen samen met sociale partners werkt aan een positieve leercultuur in bedrijven en instellingen¹. De VCP is positief over leer- en ontwikkelrekeningen waarbij werknemers zelf keuzes kunnen maken en regie hebben over hun eigen ontwikkeling. Zo'n faciliteit zou toegankelijk moeten worden voor alle werknemers. Iedereen moet tijdens zijn loopbaan kunnen scholen en ontwikkelen. Het kabinet is voornemens de scholingsaftrek in 2020 af te schaffen. Voor de VCP is het van belang dat er eerst een passend fiscaal kader voor de leer- en ontwikkelrekeningen komt, waarbij professionals voldoende ruimte krijgen voor eigen scholing en ontwikkeling. Juist professionals hebben vaak te maken met hoge opleidingskosten. Een individuele ontwikkelrekening zou – mede vanuit decentrale initiatieven – uiteindelijk moeten worden uitgewerkt tot een voor alle werkenden toegankelijke regeling die ingezet kan worden voor niet-functiegerichte scholing en ontwikkeling. Werkgevers kunnen bijdragen, maar blijven verantwoordelijk voor functiegerichte scholing. Individueel zouden werkenden ook de mogelijkheid moeten hebben om fiscaal gefaciliteerd in te leggen. Investeren in jezelf wordt dan aantrekkelijk; dat draagt bij aan de versterking van de leercultuur. Met verbazing hebben wij kennisgenomen van het conceptbesluit (thans open voor internetconsultatie) om storting op een individuele leerrekening in mindering te kunnen brengen. De VCP vindt dit voorstel onbegrijpelijk zeker in het licht van de door de regering gewenste positieve leercultuur. Het aangeboden krijgen van scholing of het sparen voor eigen scholing kan zo zelfs een negatieve lading krijgen.

Wegnemen belemmeringen scholing en ontwikkeling professionals

Belemmeringen in scholing en ontwikkeling moeten zoveel mogelijk worden weggenomen om een cultuur van leven lang ontwikkelen te krijgen. Bestaande regelingen voor scholing van werkenden zouden moeten worden versterkt. Belemmeringen voor het volgen van formele scholing voor professionals zitten onder meer in het hoge instellingscollegegeld, zeker wanneer dat straks niet meer aftrekbaar zou zijn. Het kabinet geeft aan dat leven lang ontwikkelen belangrijk is. Daarom zou ook naar directe investering in de werkende door de overheid gekeken moeten worden, zoals de kosten van opleidingen, specifiek het instellingscollegegeld. Het kabinet zou human capital een duidelijke positie moeten geven in de forse economische investeringen die gedaan worden. Het belang van niet-formele scholing zou verder nog meer een plek moeten krijgen in het beleid. Veel werkenden leren op de werkvloer, maar zien hier vrijwel geen erkenning voor. EVC's kunnen helpen bij deze erkenning. Er liggen ook praktische belemmeringen bij de mogelijkheden om scholing te volgen naast werk en privé.

Verrekening transitievergoeding negatief voor leercultuur

In het wetsvoorstel Wab is een maatregel opgenomen, die een negatieve impact zal hebben op de leercultuur in bedrijven. In dit wetsvoorstel wordt het mogelijk gemaakt om kosten, die de werkgever heeft gemaakt voor de bevordering van kennis en vaardigheden - die zijn aangewend voor een andere functie binnen de eigen organisatie van de werkgever - in mindering te brengen op de transitievergoeding. De VCP wijst de verruiming van het in mindering brengen van scholingskosten op de transitievergoeding ten principale af. Deze maatregel staat haaks op de doelstellingen van een leven lang ontwikkelen en draagt niet bij aan een positieve leercultuur. De kans is groot dat werknemers worden afgeremd om scholing te volgen. Werknemers worden zo feitelijk gestraft als zij zich breder scholen dan de huidige functie of een andere functie ambiëren. Het breder scholen dan de huidige functie zou juist moeten worden beloond, omdat werknemers hierdoor breder inzetbaar zijn en weerbaarder worden tegen veranderingen op de arbeidsmarkt. De door het kabinet nagestreefde positieve leercultuur wordt met deze maatregel onderuitgehaald.

¹ Zie brieven Stichting van de arbeid, Algemeen Overleg Leven lang ontwikkelen , d.d. 12 maart 2018 en 8 oktober 2018

Arbeidsmarkt- en arbeidsrecht maatregelen wetsvoorstel Wab

De VCP is over het algemeen zeer kritisch op veel arbeidsmarkt- en arbeidsrechtmaatregelen in de Wab. Wij zullen onze uitgebreide reactie op het wetsvoorstel voor de behandeling nog aan de Tweede Kamer doen toekomen, maar wijzen u hieronder voor de begrotingsbehandeling nogmaals op onze belangrijkste punten van kritiek.

Proeftijd

De VCP is tegen het voorstel om de proeftijd te verruimen. Door het verlengen van de proeftijd zal de onzekerheid voor werknemers enorm toenemen. Het voorstel verruimt de proeftijd van twee naar vijf maanden bij het aangaan van een vast contract en bij een arbeidsovereenkomst van meer dan twee jaar wordt een proeftijd mogelijk van drie maanden. Gedurende de proeftijd leven werknemers volledig in onzekerheid. Zij kunnen nagenoeg om elke reden direct worden ontslagen. Misbruik ligt op de loer. De VCP ziet als risico dat werkgevers kortdurende arbeidsovereenkomsten zullen verruimen voor de verruimde proeftijd. Werkgevers kunnen werknemers hierdoor vrijblijvend vijf maanden gebruiken voor tijdelijke klussen. Het kabinet neemt maatregelen om nulurencontracten en payrolling te reguleren, maar introduceert daarnaast een nieuwe variant op flexibele arbeid, ultraflex. De VCP vindt dit een enorme inbreuk op de bescherming van werknemers. Daarnaast ziet de VCP niet in hoe het verruimen van de proeftijd zal bijdragen aan een stijging van het aantal vaste contracten. In het wetsvoorstel wordt dit op geen enkele manier onderbouwd. De Raad van State adviseerde zelfs om de proeftijd niet op te nemen in het wetsvoorstel.

Cumulatiegrond

De VCP is tegen het invoeren van de cumulatiegrond. De VCP vindt dat er een deugdelijk ontslagdossier met zorgvuldige onderbouwing nodig is voor ontslag. Dit is het geval in het huidige systeem. De cumulatiegrond maakt het mogelijk om een werknemer te ontslaan door verschillende ontslaggronden bij elkaar op te tellen, zoals 30% disfunctioneren en 70% verstoorde arbeidsverhouding. Nu kan enkel ontslag plaatsvinden wanneer één ontslaggrond volledig (100%) is aangetoond. De cumulatiegrond zorgt voor een enorme verruiming van de ontslagmogelijkheden. Volgens de VCP staat de 'extra' vergoeding van maximaal de helft van de transitievergoeding die de rechter in dat geval kan toekennen, niet in verhouding tot de afbreuk aan ontslagbescherming.

Afbreuk opbouw transitievergoeding

Daarnaast wordt de opbouw van de transitievergoeding beperkt voor werknemers met arbeidscontracten die langer dan tien jaar hebben geduurd. De VCP is tegen dit voorstel om de opbouw van de transitievergoeding te verlagen ten opzichte van de afgewogen afspraken in het sociaal akkoord. De transitievergoeding dient op peil te blijven om werknemers te beschermen tegen inkomensverlies en in staat te stellen om een transitie naar ander werk mogelijk te maken.

Overbruggingsregeling en compensatieregelingen: gebrek aan ondernemersvaardigheden

De VCP is tegen het verruimen van de criteria voor de overbruggingsregeling voor kleine werkgevers. De overbruggingsregeling houdt in dat de dienstjaren van de werknemer van voor 1 mei 2013 niet meetellen. Werknemers betalen de rekening. Zij worden geconfronteerd met een aanzienlijk lagere transitievergoeding. De VCP vindt dat werkgevers voldoende tijd hebben gehad om zich voor te bereiden op de betaling van de transitievergoeding door geld te reserveren. De VCP vindt het onbegrijpelijk dat er verschillende voorstellen worden gedaan om werkgevers te compenseren voor het betalen van een transitievergoeding bij beëindiging van de onderneming vanwege pensioen of ziekte. Bij een gezonde bedrijfsvoering zou compensatie niet nodig zijn; een onderneming behoort aan zijn verplichtingen te kunnen voldoen. De bevordering van de kwaliteit van het ondernemerschap is een belangrijke taak van de overheid, die blijkbaar te ver losgelaten is als het gaat om algemene ondernemersvaardigheden. De VCP pleit ervoor om scherpere eisen te stellen aan ondernemerschap, bijvoorbeeld door de herintroductie van het ondernemingsdiploma en de vestigingseisen.

Payrolling met gelijke arbeidsvoorwaarden

Het voorstel ten aanzien van payroll in de Wab is een verbetering ten opzichte van de huidige wet- en regelgeving. Voor werknemers die hetzelfde werk doen, moeten dezelfde arbeidsvoorwaarden gelden, vindt de VCP. Verschillen in arbeidsvoorwaarden zorgen voor concurrentie tussen werknemers. De VCP pleit voor aansluiting bij het pensioen in de sector of onderneming. Als dit niet mogelijk is, pleit de VCP voor een pensioenpremie van ten minste 10,5% van het loon om te kunnen spreken van een adequate pensioenregeling. Ook de overige arbeidsvoorwaarden dienen gelijk getrokken te worden.

Werkstress en werkdruk: ruimte voor professionals

Beroepsziekte nummer één: burn-out

De VCP vindt dat bedrijven en overheid alerter moeten zijn op werkstress: er moet meer professionele ruimte komen. Werkdruk en daarmee samenhangende ziektegevallen, zoals burn-out, zijn een steeds groter wordend probleem, zoals in de zorg en het (wetenschappelijk) onderwijs. Beroepsziekte nummer één is het gevolg van werkstress. Met name onder jonge professionals is steeds vaker sprake van uitval door werkstress. Het is niet alleen een probleem van de werknemer zelf, maar ook voor de maatschappijen als geheel. Omdat werkstress zo'n groot maatschappelijk probleem vormt, vindt de VCP het belangrijk dat de Inspectie SZW meer aandacht besteedt aan psychosociale arbeidsbelasting (PSA).

De professional centraal: van professionele ruimte tot privéleven

Nog te vaak wordt door overheid en bedrijfsleven niet onderkend dat de organisatie van werk en te zware bezuinigingen grote gevolgen hebben op de gezondheid van de professional en de manier waarop deze zijn werk kan doen. Door tekort aan personeel staat er een steeds grotere druk op professionals die zorgt voor hoge werkdruk en werkstress. Het aantrekken van voldoende gekwalificeerd personeel is de eerste vereiste om werkdruk te verminderen. De financiering en personeelssterkte moeten op peil zijn en werknemers moeten beschikken over goede werkspullen. De overheid zou het goede voorbeeld moeten geven door geld vrij te maken om de werkdruk in de publieke sector te verlagen. Voorts is het nodig dat professionals de ruimte krijgen hun vak op een goede manier uit te kunnen oefenen zonder overbodige administratieve lasten. Bij professionals staat het vak en de professionaliteit voorop, daarbij is werkplezier en beroepstrots belangrijk. Tenslotte is het belangrijk dat ruimte wordt gegeven aan het privéleven. Het privéleven staat onder druk met de moderne communicatiemiddelen en de verwachting van continue bereikbaarheid. De combinatie van werk met de zorg voor kinderen of mantelzorg voor ouders heeft ook meer aandacht nodig van zowel de werkgever als de wetgever. De VCP wil de samenhang van dit vraagstuk agenderen.

Bedrijfsarts, preventiemedewerker en vertrouwenspersoon borgen

De VCP vindt het belangrijk dat erop toegezien wordt dat de bedrijfsarts en de preventiemedewerker met hun versterkte rol ook de ruimte krijgen om binnen de organisatie de juiste preventiemaatregelen te kunnen voorstellen. Er zou ook meer gedaan moeten worden om te stimuleren dat werkgevers een gedegen risicoinventarisatie en evaluatie (RI&E) doen. De RI&E staat aan de basis van preventie en van gezond en veilig werken. Wat betreft de VCP zou ook de vertrouwenspersoon in organisaties een sterkere rol moeten krijgen. De Inspectie SZW handhaaft hier al op, maar vooralsnog is deze rol van de vertrouwenspersoon niet wettelijk vastgelegd. Bijvoorbeeld de cliëntvertrouwenspersoon is, inclusief taak en kwaliteitseisen, in de wet Zorg en Dwang wel wettelijk vastgelegd. De VCP ziet ook het nut van een wettelijk vastgelegde vertrouwenspersoon in organisaties, waarbij de taken, kwaliteitseisen en bescherming ook geborgd worden.

Sociale zekerheid en participatie met respect en menselijke maat

Dienstverlening en re-integratie UWV en gemeenten naar een hoger plan

De VCP doet een dringende oproep om mensen die zijn aangewezen op een uitkering of begeleid worden naar werk, met respect te behandelen. Gemeenten en UWV moeten bij hun dienstverlening de mens centraal stellen. Uit diverse onderzoeken blijkt dat maatwerk en persoonlijke begeleiding bijdragen aan het activeren van mensen. De bejegening van mensen speelt bij de (persoonlijke) dienstverlening een belangrijke rol. Mensen worden vaak behandeld als één van de

uitkeringsgerechtigden waardoor geen maatwerk wordt geboden. Mensen voelen zich een nummer. Begeleiding moet volgens de VCP voor iedereen toegankelijk zijn en afgestemd zijn op iemand zijn werkervaring en opleidingsniveau. Daarnaast moet persoonlijke dienstverlening vaker en in een eerder stadium worden ingezet. Er is afgelopen decennium fors bezuinigd op de dienstverlening en re-integratie-middelen van UWV en gemeenten. Een baan verliezen heeft een grote impact. Persoonlijke begeleiding en ondersteuning zijn in veel gevallen nodig om weer terug te keren op de arbeidsmarkt. De VCP herhaalt het pleidooi voor inzet op re-integratie en dienstverlening die voor iedereen toegankelijk moeten zijn; daarbij moet samenwerking gezocht worden. Er zijn succesvolle experimenten voor nieuwe vormen van dienstverlening. Het project Connect is bijvoorbeeld een samenwerking tussen vakbond BOA ACP en de Gemeente Den Haag. Er worden professionals begeleid met loopbaanvragen om te ontdekken welke kansen en belemmeringen aanwezig zijn om medewerkers mobiel (van werk naar werk), duurzaam inzetbaar en vitaal te houden. Daarnaast wordt er ingespeeld op de behoefte van deze mensen door doorgroeimogelijkheden te ontwikkelen. Het werknemersperspectief lijkt helemaal uit het oog verloren bij Matchen op werk, waarbij werkgevers worden bediend vanuit één regionaal werkgeversloket, met een geharmoniseerd regionaal pakket van instrumenten en voorzieningen en met een inzichtelijk bestand van alle werkzoekenden. Dat kan functioneel zijn, maar moet gericht zijn op een goede persoonlijke begeleiding van mensen. Werkzoekenden zijn meer dan een kaartenbak.

Onrechtvaardigheid voor zieke werknemers waarvan tijdelijk contract afloopt

Mensen met een tijdelijk contract die in de Ziektewet belanden, komen straks niet meer in aanmerking voor de arbeidskorting en de inkomensafhankelijke combinatiekorting (IACK). Per jaar kan dat zo'n 3000 euro netto schelen. Momenteel heeft een werkloze geen recht op beide kortingen, terwijl als een werkloze zich ziekmeldt, hij in de ziektewet wel recht heeft op beide kortingen. Het wordt door het kabinet niet wenselijk gezien dat de uitkering stijgt wanneer iemand ziek wordt en de uitkering daalt bij herstel. Het kabinet stelt voor om de ziektewetuitkering niet mee te laten tellen als inkomen voor het bepalen van de hoogte van de arbeidskorting en de IACK. De maatregel is ongericht waardoor de ziektewetuitkering hierdoor voor iedereen lager worden, ook voor zieke werknemers waarvan hun tijdelijke contract is afgelopen en daarom op het ziektewet-vangnet zijn aangewezen. Door de voorgestelde maatregel wordt er straks een onrechtvaardig onderscheid gemaakt tussen zieke werknemers met een voortdurend dienstverband en zieke werknemers waarvan het tijdelijk contract is afgelopen. De VCP pleit ervoor om van de maatregel af te zien of hem specifiek te richten op de situatie die beoogd wordt.

Loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheidsuitkering (WIA)

De VCP vindt dat het kabinet met de bezuinigingen op de WIA door de bodem van ons sociale vangnet zakt. Het is door de jaren heen al zo vaak strenger geworden. Het kabinet wil daar nu nóg een schepje bovenop doen. Het wordt nu nog theoretischer of iemand wel of niet arbeidsongeschikt is, terwijl dat juist minder het geval zou moeten zijn. Straks komen minder mensen die arbeidsongeschikt worden in aanmerking voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering en voldoende inkomensbescherming. Tegelijkertijd worden werkgevers minder geprikkeld tot re-integratie, waardoor meer mensen straks een beroep moeten doen op de WIA. Er is juist veel meer inspanning nodig van overheid en werkgevers om mensen die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn – met name de 35-minners – te begeleiden en een baan te bieden. De VCP heeft samen met FNV en CNV een brief¹ geschreven voorafgaand aan het dertigledendebat over aanscherping van de criteria voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Uw Kamer heeft vervolgens de minister verzocht alsnog om tafel te gaan². Wij zijn daarop met de minister in gesprek gegaan. Van onze gezamenlijke gespreksinzet met zeven concrete voorstellen hebben wij u een afschrift gezonden³.

¹ Brief FNV, CNV, VCP over Dertigledendebat over aanscherping van de criteria voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering, d.d. 2 oktober 2018

² Motie Pieter Heerma c.s. (Wet WIA), kamerstuk 32716-33

³ Gespreksinzet FNV, CNV, VCP bij het gesprek over 'spoor 4' (ziekte en arbeidsongeschiktheid): 'Zet de werkende centraal', d.d.22 oktober 2018

Participatiewet en breed offensief

Onder een inclusieve arbeidsmarkt verstaat de VCP een arbeidsmarkt waarin elke professional tot zijn recht komt en de kans krijgt werk te doen op niveau dat bij de professional past. De VCP pleit voor arbeidsplaatsen in alle lagen van de organisatie voor mensen met een arbeidsbeperking waarvoor dezelfde arbeidsvoorwaarden gelden. Uit onderzoek van ISZW¹ blijkt dat de begeleiding van UWV en gemeenten te weinig gericht is op het duurzaam aan het werk houden van jongeren met een arbeidsbeperking. De VCP pleit voor meer nazorg om uitval te voorkomen en het inzetten van jobcoaches gedurende het gehele traject. Daarnaast moeten gemeenten voldoende financiële middelen hebben om voorzieningen zoals loonkostensubsidie en jobcoaches in te kunnen zetten. De VCP vindt het daarnaast belangrijk dat professionals met een arbeidsbeperking kunnen rekenen op goede begeleiding en ondersteuning om de duurzaamheid van de banen te vergoten. In reactie op de uitwerking breed offensief heeft de VCP gezamenlijk met FNV en CNV een brief² gezonden waarnaar wij korthedshalve verwijzen.

Wij vragen u bovenstaande punten mee te nemen bij de begrotingsbehandeling. Mocht u vragen hebben, dan zijn wij graag tot nadere toelichting bereid.

Met vriendelijke groet,



Nic van Holstein
Voorzitter VCP

C.c.: Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, drs. W. Koolmees
Vaste Kamercommissie SZW

Samen laten wij de stem van professionals horen.

¹ Onderzoek Inspectie SZW, "Aan het werk, voor hoe lang? Onderzoek naar de begeleiding van jongeren met een arbeidsbeperking naar duurzaam werk."

² Brief FNV, CNV, VCP, Reactie op kamerbrief uitwerking breed offensief, d.d. 22 november 2018.