



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

Cc:

Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, dhr. drs. W. Koolmees  
Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, mevr. drs. T. van Ark

Datum

6 november 2018

Ons Kenmerk

18-193/HB/CR/mdj

Betreft / Onderwerp

Reactie FNV op de Rijksbegroting SZW 2019

Doorkiesnummer

06-33313026

Email contactpersoon

Caroline.rietbergen@fnv.nl

Bijlage(n)

-

Geachte Kamerleden,

Binnenkort behandelt u de Rijksbegroting van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor het jaar 2019. Graag vragen wij uw aandacht voor een aantal belangrijke punten. Achtereenvolgens gaan wij in op:

- A Krapte op de arbeidsmarkt
- B Arbeidsongeschiktheid
- C Werk en inkomen beter verdelen

#### **A Krapte op de arbeidsmarkt**

De FNV bekritiseert de voorstellen in de *Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)* op de volgende punten:

- Verlenging proeftijd van 3 naar 5 maanden
- Inperking en ingewikkelder maken ontslagbescherming (cumulatie ontslaggronden)
- Niet na twee maar pas na drie jaar een vast contract (ketenbepaling)
- Wetswijziging in het BW en de Waadi t.a.v. payroll
- Verlaging van de transitievergoeding voor mensen met een lang dienstverband
- Verlaging transitievergoeding door aftrek scholingskosten

Deze maatregelen moeten van tafel.

Het is de hoogste tijd om maatregelen te nemen die de arbeidsmarkt daadwerkelijk in balans brengen. Dit betekent dat toegewerkt moet worden naar minder flex, een gelijk speelveld tussen flex en vast en tussen zelfstandigen en werknemers. FNV stelt de volgende maatregelen voor:

1. De toepassing van de LIV dient aan nadere voorwaarden te worden gebonden
2. Er dient een cao te komen voor mensen in nieuw beschut werk en mensen die gedetacheerd worden in garantiebanen
3. Productieve arbeid dient altijd betaald te worden

4. Er dient een nationaal arbeidsmarktplan te komen voor de energietransitie
5. Het adagium 'Gelijk loon voor gelijk werk' beter handhaven, ook voor arbeidsmigranten
6. De vakbeweging vaste partner in de arbeidsmarktinfrastructuur

## **B Arbeidsongeschiktheid**

De FNV bekritiseert de plannen uit het regeerakkoord m.b.t. de WIA en stelt voor:

1. Een realistischer arbeidsongeschiktheids criterium met o.a. verlaging van de ondergrens van 35% naar 15% arbeidsongeschiktheid en het betrekken van de arbeidsmarktperspectieven bij vaststelling van arbeidsongeschiktheid.
2. Daarnaast vraagt de FNV aandacht voor het risico van opheffen van de sectorfondsen WW, vangnet ZW en WIA. Aandacht van de sectoren voor preventie en re-integratie zal afnemen. Daarnaast wordt MKB extra getroffen als premies individueel worden vastgesteld en niet meer sectoraal verevend kunnen worden. Dit zal de druk op het uitbesteden van werk aan zelfstandigen doen toenemen.

## **C Werk en inkomen beter verdelen**

FNV vraagt aandacht voor het feit dat steeds meer mensen in armoede geraken en stelt maatregelen voor op de volgende terreinen:

1. Echte banen
2. Trek in de schoorsteen
3. Versterking sectoren en regio's middels een nationale scholingsregeling
4. Eerlijk stoppen met werken
5. Gelijk speelveld tussen werknemers en werkenden o.a. te bereiken via een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen
6. Ophoging sociaal minimum

De FNV verzoekt u bovenstaande punten bij uw inbreng te betrekken. In de bijlage bij deze brief treft u een uitgebreide argumentatie voor de diverse punten.

De FNV wil een eerlijker verdeling van werk en inkomen en kiest voor een sociaal Nederland. Minder geld naar grote bedrijven en aandeelhouders en meer geld voor publieke voorzieningen. Daarom organiseren FNV en CNV op **10 november een protestactie op de Dam in Amsterdam.**

Met vriendelijke groet,



Han Busker  
Voorzitter

## **Bijlage: FNV reactie op de begroting SZW 2019**

### **A Krapte op de arbeidsmarkt**

Krapte op de arbeidsmarkt biedt een goede gelegenheid om de doorgeslagen flexibilisering met succes aan te pakken en om groepen werkzoekenden die nu aan de kant staan een perspectief te kunnen bieden. De Rijksbegroting SZW bevat veel maatregelen die hieraan kunnen bijdragen, zoals het hoger beprijsen van flexibele contracten. De FNV signaleert echter ook enkele maatregelen die juist contraproductief kunnen uitpakken.

#### *Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)*

De Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) bevat de volgende contraproductieve maatregelen:

- Verlenging proeftijd van 3 naar 5 maanden
- Inperking en ingewikkelder maken ontslagbescherming (cumulatie ontslaggronden)
- Niet na twee maar pas na drie jaar een vast contract (ketenbepaling)
- Wetswijziging in het BW en de Waadi t.a.v. payroll
- Verlaging van de transitievergoeding voor mensen met een lang dienstverband
- Verlaging transitievergoeding door aftrek scholingskosten

De FNV wil dat deze 6 voorstellen van tafel gaan omdat deze voorstellen er juist voor zorgen dat werknemers langer in onzekerheid blijven en gemakkelijker en goedkoper ontslagen kunnen worden. De FNV vindt dat er een einde gemaakt moet worden aan het verdienmodel 'payroll'. De scheiding tussen materieel en formeel werkgeverschap waarvan bij payroll sprake is, wordt in het voorstel van het kabinet eerder gelegitimeerd dan opgeheven. De FNV vraagt in dit verband tevens uw aandacht voor schijnconstructies met behulp van contracting. Ook hier moet een einde aan komen.

In verband met de balans op de arbeidsmarkt wijst de FNV specifiek op de positie van de huidige generatie jongeren, de eerste generatie die sinds WOII slechter af is dan hun ouders. Onderzoek toont aan dat de meeste jonge flexwerkers de voorkeur geven aan een vaste baan met meer zekerheid. Flexibele arbeid heeft een negatieve impact op de woning- en relatiemarkt (CPB) en zelfs op de identiteitsvorming (Regioplan 2018). Het is de hoogste tijd om maatregelen te nemen die de arbeidsmarkt daadwerkelijk in balans brengen. Dit betekent dat toegewerkt moet worden naar minder flex, een gelijk speelveld tussen flex en vast en tussen zelfstandigen en werknemers.

#### *Regeling Lage Inkomensvoordeel (LIV)*

Bij krapte gaat de prijs omhoog. Met de regeling Lage Inkomensvoordeel (LIV) zet de overheid de lage lonen onder druk en verhindert zo een natuurlijke stijging van de lonen. Werkgevers die mensen in dienst nemen op basis van een beloning van 100 tot 125% van het wettelijk minimumloon, kunnen een subsidie ontvangen van € 1.000 tot € 2.000,- per werknemer per jaar. Hier trekt de overheid 500 miljoen euro per jaar voor uit. De regeling geldt vanaf 1 januari 2017. In 2017 werd er al 473 miljoen euro uitgekeerd aan 93.500 bedrijven met gezamenlijk 400.000 mensen in dienst die rond het minimumloon verdienden en fulltime werkten. De regeling is bedoeld om meer werkgelegenheid voor laagbetaalden te creëren, maar is ook van toepassing op het zittend werknemersbestand.

De LIV is voor de sociale werkvoorziening een belangrijke financieringsbron die maakt dat SW-bedrijven kunnen blijven voortbestaan. Dat is voor het realiseren en het behoud van werkgelegenheid met voor mensen met een arbeidsbeperking van groot belang. Ongewenst effect van de regeling is dat het alle laagbetaalde lonen onder druk zet en loongroei tegengaat. FNV noemt dit een PRIMARK-premie omdat PRIMARK, evenals bedrijven als C&A, Zara en H&M profiteren van deze LIV. Behalve deze grote kledingketens, die jaarlijks grote omzetten realiseren (en dus ook in staat zouden moeten zijn hogere lonen uit te betalen), profiteren ook de horeca en vooral ook de uitzendsector van de regeling. Vanuit FNV Handhaving en Naleving zijn er aanwijzingen dat de LIV ook heel creatief wordt ingezet in combinatie met de ET-regeling voor buitenlandse werknemers. In dit voorbeeld worden reiskosten en kosten voor huisvesting van de arbeidsmigrant eerst afgetrokken van het brutoloon, waarna er een loon resteert dat binnen de LIV-regeling past. Behalve de lagere premieafdracht vanwege de ET-regeling profiteren de werkgevers dus ook nog eens van de extra subsidie.

De FNV wil -zolang de regeling nog bestaat- dat er in ieder geval strengere voorwaarden aan worden gesteld. De LIV zou alleen toegekend moeten worden bij nieuwe vaste contracten en voor een maximale duur van twee jaar. De premie dient -net als nu- achteraf betaald te worden. Er mag geen sprake zijn van samenloop met de ET-regeling voor naar Nederland gedetacheerde werknemers. Het geld wat hiermee vrijgespeeld wordt kan beter uitgegeven worden aan de sociale ontwikkelbedrijven en andere vormen van ondersteuning bij het aan het werk helpen/houden van mensen met een arbeidsbeperking.

#### *Breed offensief voor goede arbeidsvoorwaarden*

De mensen die vanuit de Participatiewet aan de slag gaan, hebben net als andere werknemers recht op goede arbeidsvoorwaarden. De FNV is blij dat om die reden de loondispensatie voor mensen die onder de Participatiewet vallen van tafel is. De contouren van de aangekondigde verbetering van de huidige loonkostensubsidie uit het *breed offensief* van Staatssecretaris Van Ark zijn inmiddels bekend. Daaruit blijkt dat er geen rekening wordt gehouden met mensen die een medische urenbeperking hebben. De FNV blijft ervoor strijden dat ook zij over voldoende inkomen kunnen beschikken en niet onder het bijstandsregime moeten vallen bij een eventuele aanvulling op het inkomen.

De 'impuls aan beschut werk' waarover gesproken wordt, acht de FNV onvoldoende. Het lukt nog steeds niet om mensen met een beperking duurzaam aan het werk te helpen. De FNV pleit al langer om sociale ontwikkelbedrijven in te zetten om mensen naar en tijdens het werk te begeleiden. Deze bedrijven hebben de daarvoor benodigde kennis, kunde, infrastructuur, werkgeverscontacten en niet te vergeten het werk. Ze kunnen voor werknemers met een beperking de springplank zijn naar werk en het vangnet wanneer dat (even) nodig is. Twee aangenomen moties ondersteunen deze opvatting.

Wat betreft de garantiebanen vallen met name de resultaten bij de overheid tegen. In verband hiermee is recent naar aanleiding van een motie besloten het verschil tussen markt en overheid op te heffen. De FNV betreurt dat ten eerste. Naast het feit dat hiermee bestaande afspraken worden geschonden, heeft de overheid toch een belangrijke voorbeeldfunctie in het gestalte geven aan een inclusieve organisatie. De FNV blijft er voor pleiten dat ook overheidswerkgevers mensen uit het doelgroepenregister in dienst neemt. In combinatie met het feit dat ook inkoop van diensten mee mag tellen voor het quotum, maken wij ons grote zorgen voor de groep als geheel, maar ook voor de groepen mensen met een medische urenbeperking en hoger opgeleiden in het bijzonder. Komen zij nu allemaal in het schoonmaakwerk of de catering terecht? Mensen die vanuit de Participatiewet een dienstverband krijgen bij een reguliere werkgever vallen uiteraard onder de cao of arbeidsvoorwaardenregeling van die reguliere werkgever.

De FNV pleit voor een cao voor mensen die in nieuw beschut gaan werken en voor mensen die vanuit de Participatiewet via een gemeentelijke stichting of BV gedetacheerd worden in garantiebanen. Deze groep wordt nu vaak tewerk gesteld zonder fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden.

#### *Stop werken zonder loon*

In dit kader vraagt de FNV ook nogmaals uw aandacht voor de vrijheid die gemeenten hebben om Bijstandontvangers een 'tegenprestatie' te vragen voor hun uitkering. De FNV signaleert dat dit in sommige gevallen leidt tot langdurig werken met behoud van uitkering, bijvoorbeeld in de zorg, de schoonmaak en de plantsoendienst, zonder perspectief op betaald werk bij deze werkgevers. De regeling is om drie redenen ongewenst: 1. Het biedt uitkeringsgerechtigden geen perspectief. 2. Het leidt tot verdringing van betaalde arbeid en 3. Het zet de arbeidsvoorwaarden onder druk. De FNV verzoekt uw Kamer te bewerkstelligen dat dit werken zonder loon aan banden wordt gelegd en dat er bij productieve arbeid altijd een salaris wordt betaald. Voor de statushouders onder deze groep geldt bovendien dat het leren van de Nederlandse taal op de werkvloer een apart aandachtspunt vormt.

#### *Energietransitie en werkgelegenheid*

De energietransitie betekent veel voor de werkgelegenheid. Er zullen banen verdwijnen en banen verschijnen. Dit vraagt om een stevig arbeidsmarktplan, toegesneden op nieuwe beroepen die ontstaan (bijvoorbeeld in de offshore windindustrie) en oude beroepen die niet meer nodig zijn (zoals kolencentrales). Tienduizenden mensen veranderen van baan en moeten worden opgeleid voor een nieuw vak. Jongeren moeten nieuwe opleidingen gaan volgen. Als er tekorten aan vakkrachten ontstaan, mislukt de energietransitie. Een arbeidsmarktplan moet zowel landelijke afspraken als regionale actieplannen bevatten, vergelijkbaar met het plan in de Zorgsector. De FNV constateert dat de werkzaamheden ter voorbereiding van een nieuw klimaatakkoord niet of onvoldoende inspelen op de betekenis van de energietransitie voor de arbeidsmarkt. Daarom dringen we er bij u op aan dat er vanuit de overheid opdracht gegeven wordt aan de sectortafels een arbeidsmarktplan op te stellen waarin sociaal aanbesteden, vaste banen, veilige arbeidsomstandigheden en zeggenschap de norm zijn. Voor de uitvoering van dit arbeidsmarktplan dient budget beschikbaar te komen.

#### *Gelijk loon voor gelijk werk, ook voor arbeidsmigranten*

Krapte op de arbeidsmarkt leidt ook tot een roep om een soepeler arbeidsmigratiebeleid. Helaas gaat de toegenomen Europese arbeidsmobiliteit gepaard met misstanden uiteenlopend van het niet naleven van wet- en regelgeving tot ernstige vormen van arbeidsuitbuiting. De FNV signaleert dat het kabinet hier zeker aandacht voorheeft, zoals ook blijkt uit de Rijksbegroting SZW. Zo zet het kabinet actief in op de oprichting van een effectieve Europese Arbeidsautoriteit om dit te bevorderen, een meldingsplicht voor dienstverleners uit andere landen en krijgt de ISZW extra middelen ter versterking van de handhavingsketen. Dit zijn positieve ontwikkelingen waaraan de FNV wil bijdragen met de volgende voorstellen:

- Beter toegang tot het recht voor werkenden (als de ISZW een overtreding constateert krijgt de werkgever een boete, maar de benadeelde arbeidsmigrant niet automatisch zijn/haar achterstallig loon. Dit zou wel moeten).
- Notificatieplicht voor werkgevers
- Handhaving van het cao-loon. In Nederland wordt te weinig gehandhaafd op betaling van het juiste loon. Daarvan is niet alleen de werkende de dupe. De overheid mist belasting- en premie-inkomsten en werkgevers die het spel eerlijk willen spelen, krijgen te maken met oneerlijke concurrentie.

Indachtig de geldende arbeidswetgeving (WAADI, WAGWEU, BW) die het principe van gelijk loon voor gelijk werk regelen, is controle op de juistheid van het uitbetaalde loon noodzakelijk om een eerlijk speelveld te bereiken. Daarvoor is het nodig dat de Inspectie SZW en de Belastingdienst beter gaan samenwerken.

- Inspectie-aandacht voor de wervings- en selectiebureaus, uitbanning van postbusfirma's, verdienmodellen en ketens van misbruik
- Betere coördinatie van de verschillende interventies en instellingen
- Meer aandacht voor 'fair recruitment' door wervingsbureaus.

Gelijk loon voor gelijk werk op dezelfde werkplek is een belangrijke voorwaarde om arbeidsmigratie in goede banen te leiden en de verdraagzaamheid in de samenleving te bevorderen.

#### *Een arbeidsmarktinfrastructuur met rol voor de vakbeweging*

Het werken aan werk vraagt om een stevige arbeidsmarktinfrastructuur waarin alle partijen hun rol pakken. Sinds de invoering van de wet SUWI zijn sociale partners in de infrastructuur van arbeidsmarkt en sociale zekerheid op een zijspoor gezet en hebben gemeenten steeds meer bevoegdheden gekregen. In tegenstelling tot de verwachtingen van de regisseurs van dit gemeentemodel, zijn de resultaten er niet beter op geworden. De FNV pleit voor versterking van de arbeidsmarktinfrastructuur door het vergroten van de rol van sociale partners zowel in beleidsmatige – als uitvoerende zin. Een kwalitatieve mismatch op de arbeidsmarkt vraagt om investeringen in opleiding en ontwikkeling, met name ook van de sector. Iedere sector dient de arbeidsmarktontwikkelingen in de gaten te houden. Banenkrimp en –groei zijn geen donderslagen bij heldere hemel maar voor een groot deel voorspelbaar. O&O-fondsen dienen hier bovenop te zitten; daar waar geen O&O-fondsen zijn, zouden ze opgericht moeten worden.

Werkzoekenden met VMBO of MBO1 zijn gebaat bij extra investeringen in praktijkgerichte scholing en toepassing van het instrument Erkenning Verworven Competenties (EVC). De ontwikkelingen vragen ook acties op sectoraal niveau, zoals bijvoorbeeld het afsluiten van inclusieve cao's en het opstellen van banenplannen. Bij dit laatste kan ook de regionale infrastructuur betrokken worden.

Regelingen ter ondersteuning van Van-Werk-naar-Werktransities zijn van groot belang om werkloosheid te voorkomen. Deze worden op bedrijfsniveau door vakbonden afgesproken. Arbeidsmarktinformatie dient transparant te zijn: de banen van de toekomst dienen we in kaart te hebben en via gerichte scholing zijn ze (ook op langere termijn) te vervullen. Beslissingen op het politieke vlak, zoals bijvoorbeeld in het kader van de energietransitie, vragen behalve investeringen vanuit de relevante sectoren ook overheidsinvesteringen.

De FNV heeft via de sectorplannen en DWSRA-regeling een impuls kunnen geven aan de dienstverlening aan werkzoekenden. Deze dienstverlening beantwoordt aan een grote behoefte van werkzoekenden, namelijk om onafhankelijk van uitkerende instantie of de werkgever aan een nieuw perspectief te kunnen bouwen. De FNV vraagt graag uw aandacht voor een versterking van de rol van de vakbeweging in de arbeidsvoorziening en sociale zekerheid.

## **B Arbeidsongeschiktheid: bescherming van inkomen en investeren in werk**

De FNV pleit voor een betere inkomensbescherming van vroeg gehandicapten en werknemers en zelfstandigen die als gevolg van ziekte en arbeidsongeschiktheid niet of niet volledig kunnen werken. De FNV is verheugd dat het kabinet naar onze protesten over de voorgenomen maatregel om de loonkostensubsidie te vervangen door loondispensatie geluisterd heeft en dat de loondispensatie nu van de baan is.

Het regeerakkoord bevat echter nog meer maatregelen die wat de FNV betreft van tafel zouden moeten aangezien ze werknemers die door ziekte of arbeidsongeschiktheid niet meer kunnen werken onevenredig hard zullen treffen, en die bovendien het sociale zekerheidsstelsel als zodanig in toenemende mate aantasten. Puntsgewijs gaat het om:

1. Er worden mensen met substantiële arbeidsbeperkingen toch minder dan 35% arbeidsongeschikt verklaard, waardoor zij geen recht hebben op een vangnet ZW- of WIA-uitkering. Een grote groep van hen verliest vanwege hun gezondheidsperikelen wel hun werk. Het schattingsbesluit -dat debet is aan deze onredelijke uitkomsten- zou minder theoretisch moet zijn. Er moeten eerder meer dan minder functies als reëel vervulbaar worden aangemerkt. Het kabinet wil het schattingsbesluit echter nog verder aanscherpen door te suggereren dat het kunnen duiden van één functie (met minimaal 9 arbeidsplaatsen) die verzekerde in theorie zou kunnen vervullen al genoeg is om iemand minder dan 35% arbeidsongeschikt te verklaren en dus het recht op uitkering te ontzeggen. Een totaal verkeerd voorstel dus dat wat de FNV betreft van tafel moet. De FNV pleit voor een reëler arbeidsongeschiktheids criterium, te beginnen met een verlaging van de ondergrens van 35% naar 15% en een reëlere functieduiding.
2. Het langer doorwerken en verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd leidt tot een hogere instroom van ouderen in de WIA (+14% volgens UWV Kennisverslag 2018-6). Het is een illusie te denken dat iedere werknemer 'fit de finish' haalt, ondanks alle inspanningen op het terrein van duurzame inzetbaarheid. Het hoge theoretische karakter van de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling zorgt ervoor dat er ook mensen zijn die niet gezond de finish halen en desalniettemin ook niet voor WIA in aanmerking komen. FNV vindt dat werknemers erop moeten kunnen vertrouwen dat zij fatsoenlijk verzekerd zijn als zij arbeidsongeschikt worden. Dit vertrouwen wordt ernstig beschaamd als de in het regeerakkoord voorgenomen aanscherping van het arbeidsongeschiktheids criterium wet wordt. FNV wil een realistischer arbeidsongeschiktheids criterium waarbij reële kansen op de arbeidsmarkt worden meegenomen.
3. Daarnaast wil het kabinet de groep mensen met een volledige arbeidsongeschiktheidsuitkering in de categorie WGA 80-100% ook nog op een andere manier in hun inkomen aantasten. Deze groep dient volgens het kabinet ook minimaal 50% van hun resterende verdien capaciteit te realiseren op straffe van omzetting van de loongerelateerde in een minimumloon-gerelateerde uitkering. Dus de arbeidsongeschikte werknemer die theoretisch gesproken nog 10% restverdien capaciteit heeft, moet daarvan minstens 5% realiseren op straffe van verlies van de loongerelateerde uitkering?! Dit voorstel is te zot voor woorden en moet van tafel.
4. In het rijtje aantasting inkomenspositie zieke - en arbeidsongeschikte werknemers past ook de voorgenomen korting van de Ziektewetuitkering door afschaffing van de arbeidskorting. Dit kan voor werknemers een paar honderd euro netto aan uitkering schelen. De FNV zou graag zien dat dit beleidsvoornemen van tafel gaat.
5. Inkorten van de gedifferentieerde werkgeverspremie voor de WGA van 10 naar 5 jaar. Deze inperking heeft gevolgen voor de Werkhervattingskas van waaruit de WGA wordt betaald (minder inkomsten) en het Algemene arbeidsongeschiktheidsfonds (meer uitgaven). Deze maatregel zou structureel 165 miljoen euro kosten. De FNV is van mening dat inperken van de premiedifferentiatie per definitie neerkomt op het *de goeden laten betalen voor de slechten* en pleit voor intrekken van dit voornemen.

6. Investeren in werk betekent dat zowel werkgevers als werknemers gericht moeten zijn op re-integratie. De FNV is verbijsterd over het voornemen van het kabinet de mogelijkheid van een loonsanctie wegens onvoldoende re-integratie inspanningen voor eigen risicodragers in de WGA af te schaffen. Met name werknemers die arbeidsongeschikt zijn voor hun bedongen arbeid maar die nog wel voldoende andere mogelijkheden hebben, zullen hiervan de dupe zijn. Er zal geen tweede spoor re-integratie worden aangeboden, terwijl tegelijkertijd afkeuring voor minder dan 35% arbeidsongeschikt voor de hand ligt. Het beleidsvoornemen is een fundamentele aantasting van het uitgangspunt van het gelijk speelveld tussen privaat- en publiek verzekerde werkgevers.

In plaats van het korten van de uitkeringen pleit de FNV voor het verhogen van de investeringen waardoor mensen (weer) aan het werk kunnen komen of blijven. Hierbij gaat het om investeringen in de sociale infrastructuur, waaronder de ontwikkeling van sociale ontwikkelbedrijven met gebruikmaking van de kennis en expertise uit de sociale werkvoorziening. Zo'n sociale infrastructuur is hard nodig om te komen tot voldoende duurzame garantiebannen.

### **Opheffing sectorfondsen sociale zekerheidspremies**

De FNV is verheugd over het voornemen van het kabinet tijdelijke en vaste min-max contracten hoger te beprijzen voor wat betreft de WW-premie. Flexwerk duurder maken is volgens ons een goede methode om de uit de hand gelopen flexibilisering in te perken. Tegelijkertijd bepleit het kabinet ook de opheffing van de sectorfondsen WW, ZW en WIA. De motivatie hiervoor is gelegen in een uitvoeringskwestie: de belastingdienst heeft te veel werk aan de sectorindelingen. Het vorige kabinet had deze handschoen al opgepakt door te stellen dat uitzendorganisaties gewoon in sector 52 thuishoren en niet mogen 'shoppen' in andere sectoren (met lagere premies). Dit kabinet lost het shopprobleem op door de fondsen eenvoudigweg op te heffen. De FNV vreest dat hieraan ook nadelen kleven, namelijk dat je de sector niet prikkelt om iets aan de preventie van werkloosheid, ziekte en arbeidsongeschiktheid te doen. Voor de sectorfondsen voor het vangnet ZW en WGA betalen kleine werkgevers momenteel een sectoraal gedifferentieerde premie waarmee de kosten voor ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid verspreid wordt over alle MKB-bedrijven in de sector. Grote bedrijven betalen een individuele premie, dus een premie gebaseerd op de uitstroom per personeelslid. Middelgrote ondernemingen hebben een mengvorm van sectoraal en individuele premie. Deze systematiek is heel bewust gekozen om vooral kleine bedrijven te sparen. Maak je daar voor alle bedrijven een premie per individu van, dan is dat met name nadelig voor die MKB-bedrijven die met ziekte en arbeidsongeschiktheid geconfronteerd worden. Een aantal van hen zal tot de conclusie kunnen komen dat het aannemen van personeel te veel risico's met zich meebrengt en besluiten meer met zelfstandigen te gaan werken. FNV pleit ervoor de besluitvorming over het opheffen van de sectorfondsen nader te bezien in het licht van de preventie van ziekte en arbeidsongeschiktheid en een eerlijke verdeling van lusten en lasten.

### **C Werk en inkomen beter verdelen**

Werk en inkomen zijn ongelijk verdeeld in Nederland. Ondanks dat het goed gaat met de economie en de werkgelegenheid leven 2,8 miljoen mensen in armoede (17% van de bevolking). Voor alleenstaanden gaat het om mensen met een jaarinkomen dat lager is dan 14.000 euro en voor een stel met kinderen om een jaarinkomen dat lager is dan 30.000 euro.



Het gaat hier om eenoudergezinnen, bijstandsgerechtigden, alleenstaande ouderen (55 tot 65 jaar) en ZZP'ers. Maar ook werk geeft geen garantie om uit de armoede te komen. Nederland telt ruim 320.000 zogeheten werkende armen.

Armoede leidt tot sociale uitsluiting. Zowel het werk als het inkomen moet dus beter verdeeld worden. De FNV denkt hierbij aan een set van maatregelen:

#### *Echte banen*

Krapte lost zich voor een deel vanzelf op als de beloning omhoog gaat en er meer vaste banen worden aangeboden. Veel werkgevers klagen steen en been over dat zij niemand kunnen vinden, maar zijn niet bereid het werk aantrekkelijker te maken door een hoger loon en/of meer vastigheid in het vooruitzicht te stellen en/of meer scholing aan te bieden. Het gaat goed met de economie. Alle werknemers moeten hiervan mee kunnen profiteren, ook degenen met een laag inkomen. De komende 4 jaar zouden 1 miljoen onzekere banen omgezet moeten worden naar vaste banen. Werkgeversrisico's mogen niet langer afgewenteld worden op de individuele werkenden.

#### *Trek in de schoorsteen*

Er moet meer trek in de schoorsteen komen. De werkloosheid in Nederland bedraagt op dit moment 3,9%, maar onder de laag opgeleiden is dit 6,6%. Als iedereen gaat werken op het niveau waarvoor men opgeleid is, dan hebben laagopgeleiden meer perspectief! Daarnaast moeten mensen met VMBO en MBO1 in staat worden gesteld hun positie te verbeteren. Het kabinet heeft de mond vol over een leven lang ontwikkelen, maar trekt daar nauwelijks middelen voor uit. Er moet extra budget komen voor cofinanciering acties sociale partners, loopbaanondersteuning voor alle werkenden, scholingsfaciliteiten voor werkzoekenden gericht op een duurzame plek op de arbeidsmarkt, publiek bekostigde opleidingen om maatwerk en flexibel onderwijs te kunnen bieden aan volwassenen en kwetsbare groepen, waaronder statushouders.

#### *Versterk sectoren en regio's middels een nationale scholingsregeling!*

De FNV pleit voor duurzame arbeidsdeelname. Werknemers moeten 'fit de finish' kunnen halen en voorbereid zijn op transitie op de arbeidsmarkt als gevolg van technologische ontwikkelingen en politieke besluiten (zoals de energietransitie). Dit vereist meer aandacht voor scholing en daarmee doelt de FNV niet op een individuele leerrekening maar een overheidsbeleid dat initiatieven vanuit regio's en sectoren ondersteunt.

De FNV pleit voor een nationale scholingsregeling waarmee met behulp van cofinanciering vanuit de overheid inspanningen van bestaande regionale en sectorale fondsen worden versterkt.

Schematisch ziet dit er als volgt uit:

- 1 Stimuleer sociale partners om in de cao afspraken te maken over een scholingsbudget of individuele leerrekening voor algemene scholing en ontwikkeling en faciliteer dit door middel van een fiscaal vriendelijk regime;
- 2 Regel een vervolg op de sectorplanregeling, waar via cofinanciering vanuit de scholingsfondsen (om)scholings- en loopbaantrajecten gevolgd kunnen worden;
- 3 Regel opleidingsbudgetten uit publieke middelen voor werkzoekenden en met werkloosheid bedreigde werknemers;
- 4 Regel extra ruimte en middelen voor het publiek bekostigd onderwijs voor het ontwikkelen van nieuwe vormen van post-initieel leren en een passend onderwijsaanbod voor kwetsbare werknemers;
- 5 Geef mensen het recht op het leren van basisvaardigheden, nodig om zich op de arbeidsmarkt en in de samenleving te kunnen ontwikkelen.

### *Eerlijk stoppen met werken*

Mensen met lager betaalde banen beginnen doorgaans jonger met werken, verrichten in verhouding vaker fysiek zwaar werk, leven gemiddeld korter in goede gezondheid en hebben meestal niet de middelen om eerder te kunnen stoppen met werken. Voor collega's met hoger betaalde banen geldt precies het omgekeerde. Het kabinet negeert de luide roep uit de samenleving om deze schrijnende oneerlijkheid aan te pakken volkomen. Door de versnelde verhoging van de pensioenleeftijd en de afbouw van mogelijkheden voor vervroegde pensionering is afgelopen jaren juist het tegenovergestelde bereikt. Op de werkvloer ontstaat daarom steeds meer onvrede en onrust door de snel stijgende AOW-leeftijd. Het CPB waarschuwt dat de AOW-leeftijd voor alle generaties te hard omhoog gaat. Ook steeds meer werkgevers vragen hiervoor nu aandacht. De FNV heeft uw Kamer eerder een 11-puntenplan voor 'eerlijk stoppen met werken' aangeboden, met als belangrijkste aandachtspunten:

- het onmiddellijk terugdraaien van de versnelde verhoging van de pensioenleeftijd
- stoppen met de onhoudbare een-op-een koppeling van de AOW-leeftijd aan de stijgende levensverwachting
- verhoging van de AOW-uitkering
- een flexibele AOW-leeftijd zonder fiscale boete op eerder pensioneren en met compensatie voor lagere inkomens
- het faciliteren van aanvullende pensioenafspraken voor zwaar werk in cao's
- het opheffen van de boete op vroegpensioen (RVU-heffing).

De FNV roept de Tweede Kamer op om het beleid langs de lijnen van dat plan bij te stellen, te beginnen met het bevriezen van de AOW-leeftijd op 66 jaar.

### *Gelijk speelveld werknemers en zelfstandigen*

De FNV wil dat de situatie op de Nederlandse arbeidsmarkt beter gereguleerd wordt. Vaste, flexibele en zelfstandige arbeid dienen in onze visie een plaats op de arbeidsmarkt te hebben zonder tegen elkaar te worden uitgespeeld. Het vaste contract voor werknemers met de bijbehorende bescherming is het uitgangspunt. Flexibele en zelfstandige arbeid worden ingezet waar de bedrijfsvoering dat logisch maakt (piek, ziek en uniek) en werkenden dat zelf willen. Het kabinet wil in de wet DBA maatregelen nemen die de arbeidsrelaties moeten verduidelijken en kiest daarbij voor het uurtarief als onderscheidend criterium of sprake is van zelfstandig ondernemerschap. De FNV vreest dat het criterium uurtarieven in strijd is met het Europees arbeidsrecht en bovendien onpraktisch omdat veel zelfstandigen niet met uurtarieven werken. De FNV vindt dat het vraagstuk van het zelfstandige arbeid een integrale aanpak behoeft op het gebied van arbeidsrecht, sociale zekerheid en fiscaliteit. Het gaat dus niet alleen om het verduidelijken van de arbeidsrelaties. De FNV is van mening dat het arbeidsrecht duidelijk genoeg is en slechts wacht op handhaving. De web module die het kabinet wil ontwikkelen, moet gebaseerd zijn op het bestaande arbeidsrecht en geen volledige vrijwaring geven. Het moet mogelijk zijn te toetsen aan de manier waarop daadwerkelijk wordt gewerkt. Een maatregel die het gelijk speelveld tussen werknemers en zelfstandigen daadwerkelijk zal bevorderen is de introductie van een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen. De FNV pleit voor het invoeren van een dergelijke verplichting.

### *Ophoging sociaal minimum*

Niet alleen de FNV, maar ook andere maatschappelijke organisaties constateren al jaren dat het sociaal minimum te laag is om een leefbaar bestaan van de kunnen opbouwen. Als gevolg daarvan leven inmiddels bijna 400.000 kinderen in armoede en neemt het aantal werkende armen toe. De FNV is daarom van mening dat het sociaal minimum de komende jaren fors omhoog moet.