

Aan de leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA Den Haag

POSTADRES
Postbus 2475
3500 GL Utrecht
BEZOEKADRES
Tiberdreef 4
3561 GG Utrecht
TELEFOON
030 - 751 1100
INTERNET
www.cnv.nl

AFDELING

Bestuur

DOORKIESNUMMER

030-7511231

06-14478812

E-MAIL

m.limmen@cnv.nl

r.vanderploeg@cnv.nl

PLAATS

Utrecht

DATUM

18 december 2017

ONS KENMERK

17-19/ML/avds

UW KENMERK

BETREFT

Begrotingsbehandeling Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Geachte Kamerleden,

In de periode van 19 tot 21 december bespreekt u met elkaar en met de bewindspersonen van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de begroting voor 2018. Voor dit begrotingsdebat vraagt het CNV voor een aantal zaken uw aandacht en inzet.

Positieve economische ontwikkelingen, doorgaande flexibilisering

Deze begrotingsbehandeling vindt plaats onder een positief economisch gesternte. Al geruime tijd is er sprake van economische groei. Ook de arbeidsmarkt begint inmiddels in bepaalde sectoren tekenen van krapte te vertonen, zo laat ook het recente rapport van het Research Centre for Education and the Labour Market (ROA) van de Universiteit van Maastricht zien. Het is dan verleidelijk om te denken dat werkgevers dan als vanzelf wel meer contracten voor onbepaalde tijd zullen aanbieden aan werknemers. De werkelijkheid is echter een andere. De trend van steeds meer flexibilisering gaat vrijwel onverminderd door. Die trend keren blijft daarom onverminderd de inzet van het CNV. Door meer zekerheid over werk en inkomen leg je het benodigde fundament waardoor mensen de toekomst écht met vertrouwen tegemoet kunnen zien. Meer duurzame arbeidsrelaties, en dus het keren van de doorgesloten flexibilisering op de arbeidsmarkt, zijn goed voor iedereen in Nederland. In geval van een duurzame arbeidsrelatie wordt zowel door werkgever als werknemer meer geïnvesteerd in die relatie. Alleen zo kan Nederland blijvend concurrerend zijn in een digitaliserende, robotiserende en globaliserende economie. Daarbij is het keren van de trend van flexibilisering een noodzakelijke voorwaarde om te komen tot de door iedereen zo gewenste loongroei.

Reactie CNV op het regeerakkoord

Aangezien de begroting voor 2018 relatief beleidsarm is, gaat waarschijnlijk de meeste aandacht in dit begrotingsdebat uit naar hetgeen er in het regeerakkoord is opgeschreven over sociale zaken en werkgelegenheid. In aanloop naar het debat over de regeringsverklaring heeft u van het CNV reeds een uitgebreide reactie op dat regeerakkoord mogen ontvangen. Voor de volledigheid is deze reactie bijgevoegd bij deze brief. De kern van die reactie is dat, ondanks op zich positieve

intenties in het regeerakkoord, "het geheel van de voorgestelde maatregelen tekort schiet om de trend van doorschietende flexibilisering op de arbeidsmarkt te keren: flex blijft stukken goedkoper dan vast. De fundamentele en noodzakelijke keuze om te komen tot een trendbreuk op de arbeidsmarkt wordt vooralsnog niet gemaakt. Daarmee is het overkoepelende totaalbeeld ten aanzien van de arbeidsmarktplannen van het kabinet helaas negatief. De fundamentele onzekerheid, vooral op de arbeidsmarkt, waar middengroepen steeds meer onder lijden en waar ook veel van onze jongeren helaas dagelijks mee worden geconfronteerd, verandert niet wezenlijk met deze plannen."

Puntsgewijze reactie in 16 voorstellen

Naaste deze algemene en samenvattende reactie, heeft het CNV ook specifiek gereageerd op voorstellen in het regeerakkoord. Deze nadere reactie laat zich als volgt samenvatten in 16 CNV voorstellen (niet uitputtend) aan de Tweede Kamer:

1. Maak 'flex duurder dan vast' uitgangspunt van beleid;
2. Geen aanpassingen in de WWZ zonder eerst de afgesproken evaluatie;
3. Ga sowieso aan de slag met inperking payrollings, nulurencontracten en differentiatie WW-premie;
4. Geef sociale partners een rol (preventief en 'van werk naar werk') in de arbeidsmarktregio's;
5. Alleen verkorting loondoorbetalingsplicht bij ziekte bij voldoende garanties (o.a. op het vlak van de re-integratie) voor werknemers;
6. Kies voor het mogelijk maken van tariefafspraken in cao's, een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering en pensioenopbouw voor zzp'ers;
7. Invoering webmodule opdrachtgevers middencategorie zzp'ers (€ 18 - € 75) mag niet leiden tot vrijwaring vooraf voor opdrachtgevers;
8. Geen invoering ondernemingsovereenkomst als dit betekent dat dit de positie van werknemers ondergraaft;
9. Behoud solidariteit van hogere inkomens: geen vrije 'opt out' voor 'dure' zzp'ers;
10. Zorg voor een brede handhaving op schijnzelfstandigheid tijdens het op de schop gaan van zzp-regels;
11. Laat zorgvuldigheid voorop staan bij transitie naar nieuw pensioenstelsel en laat het initiatief bij sociale partners;
12. Geen wijzigingen in arbeidsongeschiktheidsregelingen (WIA/WGA 80-100) die voorbijgaan aan realiteit doelgroep;
13. Geef de vakbeweging een rol in de uitvoering van de leerrekening;
14. Behoud de loonkostensubsidie, geef mensen met een arbeidsbeperking de kans op volwaardig meedoen en een volwaardig loon;
15. Zet in op het tegengaan en voorkomen van ongewenste werkgelegenheidseffecten (ambachtssectoren) bij BTW verhoging;
16. Werk aan een gelijke fiscale behandeling van zzp'ers en werknemers.

Uitnodigingen tot overleg met sociale partners

In het regeerakkoord wordt verscheidene malen de uitnodiging aan sociale partners gedaan om in overleg te treden met het nieuwe kabinet. Minister Koolmees heeft daarbovenop aangegeven het "heel belangrijk te vinden dat er een sociaal akkoord komt." Het CNV waardeert deze uitnodigingen en is uiteraard bereid om met het nieuwe kabinet en werkgevers het gesprek aan te gaan. Basisvoorwaarde daarbij voor het CNV is wel dat die gesprekken concreet gaan bijdragen aan het doel van meer duurzame arbeidsrelaties. Want hoewel het CNV van oudsher -en nog steeds- gouvernementeel en coöperatief is ingesteld, is het uiteindelijk het resultaat dat telt: het resultaat voor werkend Nederland en voor onze leden. Gezien het tekortschieten van het regeerakkoord in het bewerkstelligen van de noodzakelijke trendbreuk op de arbeidsmarkt zal een succesvol overleg, tussen kabinet, werknemers en werkgevers, een grote inspanning vragen van alle betrokken partijen. Deze conclusie klemt des te meer gezien de eerder gestaakte gesprekken

tussen werknemers en werkgevers om in aanloop naar het regeerakkoord tot gezamenlijke afspraken te komen. Voor succesvolle gesprekken is dus de bereidheid nodig bij kabinet en coalitiepartijen om afspraken zoals gemaakt in het regeerakkoord -en die afdoen aan het doel van die trendbreuk op de arbeidsmarkt- te willen aanpassen.

Drie suggesties voor handreikingen vanuit het kabinet voor het overleg met sociale partners

Zoals eerder aangegeven is het CNV voorstander van een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zzp'ers. In het regeerakkoord is daar de volgende passage over opgenomen: "Tevens zal worden bezien hoe bij zelfstandigen de verzekeringsgraad voor arbeidsongeschiktheid kan worden verhoogd. Het is van belang dat zelfstandigen een bewuste keuze kunnen maken om zich wel of niet te verzekeren en dat zelfstandigen die daarvoor kiezen in beginsel toegang hebben tot de verzekeringsmarkt. Het kabinet zal in gesprek gaan met de verzekeraars om een beter verzekeringsaanbod te bevorderen."

Een eerste suggestie vanuit het CNV voor een handreiking als basis voor het overleg met sociale partners, waarin het kabinet de bereidheid kan laten zien om gemaakte afspraken in het regeerakkoord aan te passen, is de volgende: stel als kabinet een ambitieuze doelstelling en een termijn voor de te bereiken verzekeringsgraad voor arbeidsongeschiktheid van zzp'ers, ga in gesprek met verzekeraars voor een beter verzekeringsaanbod, maar werk ondertussen wet- en regelgeving uit voor een verplichte verzekering voor zzp'ers, die dan eventueel in werking treedt bij het niet bereiken van de doelstelling binnen de gestelde termijn. Met andere woorden: een 'quotumwet' voor het percentage voor arbeidsongeschiktheid verzekerde zzp'ers.

Een tweede suggestie voor een handreiking die het CNV voorstelt gaat over de (her)introduktie van een cumulatiegrond in het ontslagrecht (het samenvoegen van afzonderlijk niet voldragen ontslaggronden). Het CNV is daar om een aantal redenen geen voorstander van. Het CNV vindt in de eerste plaats ten principale dat nieuwe wetten eerst zorgvuldig moeten worden geëvalueerd voordat ze worden gewijzigd. Dat is in het geval van de wet werk en zekerheid (WWZ) nog niet mogelijk. Ten tweede zou een cumulatiegrond een verslechtering betekenen van de positie van werknemers. Een cumulatiegrond betekent immers meer willekeur en meer onzekerheid voor de werknemer.

Hier is de suggestie voor een handreiking het niet maximeren van de -relatief beperkte- extra vergoeding bij gebruik van de cumulatiegrond. In het regeerakkoord wordt die extra vergoeding nu ingeperkt op maximaal de helft van de transitievergoeding, die overigens in het regeerakkoord al wordt verminderd. Al met al levert dat in de regel een relatief bescheiden extra vergoeding op in vergelijking met de vergelijkbare situatie van de vroegere kantonrechtformule. Vrijheid voor de rechter om een hogere extra vergoeding vast te stellen -zonder wettelijke inperking- zou meer balans brengen in het voorstel voor de (her)introduktie van een cumulatiegrond.

Een derde suggestie voor een handreiking is om de transitievergoeding (zoals die gaat gelden vanaf dag 1) in zowel relatieve als absolute zin flink te verhogen voor de eerste drie jaar van het totale dienstverband bij tijdelijke contracten. Dit om balans te brengen in het voorstel in het regeerakkoord van het weer verruimen van de ketenbepaling ten opzichte van de WWZ. Deze relatief hoge transitievergoeding kan voor werkgevers een aanmoediging zijn om na drie jaar opeenvolgende tijdelijke contracten wél een contract voor onbepaalde tijd aan te bieden.

Het zou goed zijn als de Kamer deze -niet limitatieve- suggesties voor handreikingen aan de minister zou willen voorleggen. Om zo te bezien of de minister daadwerkelijk de bereidheid heeft om tot afspraken te komen met de

vakbeweging. Omgekeerd heeft het CNV die bereidheid in ieder geval wel.

Verbeter de infrastructuur voor een leven lang leren en ontwikkelen met de leerrekening

Onderdeel van diezelfde bereidheid is de positieve grondhouding waarmee het CNV het voorstel in het regeerakkoord voor de leerrekening tegemoet treedt. Een individuele leerrekening maakt mogelijk dat een werknemer, los van zijn werkgever en de overheid, zelf regie neemt over zijn loopbaan. Een individuele leerrekening kan ook deel uitmaken van een goede oplossing voor de mismatch die er nu is op delen van de arbeidsmarkt en in het kader van duurzame inzetbaarheid. Als pionier op dit terrein biedt het CNV de leerrekening nu al aan aan werknemers en maakt hierover afspraken in cao's.

Een individuele leerrekening kan echter niet los worden gezien van het verbeteren van de leercultuur en van loopbaanadvies en -begeleiding. Door de uitvoering van de leerrekening te beleggen bij sociale partners kunnen die verbindingen wel worden gelegd.

Het CNV biedt dan ook zijn expertise aan bij de uitrol van de individuele leerrekening. Want alleen een structuurverandering is niet genoeg om een impuls te geven aan een leven lang leren en ontwikkelen. Een positieve leercultuur op de Nederlandse werkvloer is essentieel en de vakbeweging kan daar sterk aan bijdragen.

Ik wens u tot slot veel wijsheid toe bij uw beraadslagingen.

Hoogachtend,
CNV Vakcentrale

Maurice Limmen
voorzitter