

Visie

SER advies over sociaal-economisch beleid 2021-2025: plannen leiden tot fors hoger aantal arbeidsongeschikten

Op 1 juni 2021 is het ontwerpadvies van de SER, ‘zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving’ verschenen. De SER schetst haar ideeën voor het sociaal-economisch beleid voor de jaren 2021-2025. Een boeiend rapport dat tijdens de kabinetsformatie verschijnt. Een opvallend detail is dat ten tijde van de verschijning van dit rapport de voorzitter van de SER de informateur van het toekomstige kabinet is.

In deze notitie geven wij een korte samenvatting van een deel van het rapport alsmede onze visie daarop. Het rapport is door vakspecialist Arend Jansen geschreven waarbij er afstemming heeft plaatsgevonden over de inhoud en aansluiting bij genoemde visie. Om deze visie te kunnen plaatsen beginnen wij met een korte schets van de beroepsfederatie RADI® RSBA®.

Beroepsfederatie RADI® RSBA®

Onze federatie is het grootste en eerste onafhankelijke beroepsnetwerk van professionals op gebied van Employee Benefits, Duurzame inzetbaarheid en Sociale Bedrijfskunde in Nederland. Onze 500+ leden hebben allen een post bachelor opleiding afgerond en volgende periodieke bijscholingen. Zij zijn gespecialiseerd in de regiefunctie die bij duurzame inzetbaarheid zo belangrijk is. De adviseur overziet het hele speelveld, de menselijke en economische factoren en stuurt de betrokken partijen hierin aan.

SER-advies: De inhoud van het rapport

Het rapport valt in drie delen uiteen:

1. Arbeidsmarkt, inkomensbeleid en gelijke kansen
2. Investeren in brede welvaart, publieke sector en toekomstig verdienvermogen
3. Budgettaire beleid

We gaan uitgebreid in op het eerste deel. Hierbij kort de strekking van de twee andere terreinen waarvoor de SER aanbevelingen geeft.

Investeren in brede welvaart, publieke sector en toekomstig verdienvermogen

De SER pleit voor investeringen in kennis en innovatie, onderwijs, digitalisering, nieuwe technologieën en bovenal verduurzaming. Door deze investeringen neemt het besteedbaar inkomen toe, ook voor volgende generaties.

Ook constateer de SER dat – mede door mondiale spanningen – het belang van Europese samenwerking en de Europese Unie alleen maar toeneemt.

Het budgettaire beleid

Afbouw van de steunmaatregelen vraagt om zorgvuldigheid. Timing en maatwerk zijn cruciaal. De aandacht moet verschuiven van crisismangement naar herstelbeleid. Op langere termijn moet er een plan komen voor aanleggen van nieuwe budgettaire buffers.

De arbeidsmarkt, inkomensbeleid en gelijke kansen

In het SER advies is veel aandacht voor de arbeidsmarkt en met name de onevenwichtigheid tussen werknemers met een vast dienstverband, flexwerkers en ZZP'ers. Grotendeels bouwt de SER voort op de ideeën van de commissie Borstlap. Dat blijkt al uit het door de SER geformuleerde uitgangspunt:

Structureel werk wordt in principe georganiseerd op basis van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd ... Andere contractvormen worden beter gereguleerd ten behoeve van inzet waar dat nodig is en worden niet meer gebruikt om te concurreren op arbeidsvoorwaarden.

Dit klinkt wellicht wat algemeen maar hier is echt sprake van een trendbreuk, met name vanuit werkgeverszijde. Tot nu toe reageerden werkgevers afhoudend op het beperken van flexwerk. De SER, waarin naast een aantal onafhankelijke kroonleden werkgevers- en werknemersorganisaties gelijkkelijk vertegenwoordigd zijn, slaat echt een andere weg in.

De SER geeft op een aantal punten ook concrete invulling. Enige voorbeelden:

- ZZP'ers met een uurloon lager dan €30,- à €35,- worden geacht in loondienst te zijn tenzij de opdrachtgever kan aantonen dat dit niet het geval is (Let op: dat is dus heel iets anders dan een minimum uurloon voor ZZP'ers zoals hier en daar in publicaties vermeld staat!).
- Oproep- en nulurencontracten worden afgeschaft en vervangen door basiscontracten met ten minste een kwartaalurennorm.
- De uitzendmarkt wordt beter gereguleerd. Er gaat een verplichte certificering gelden met strikte handhaving. Langdurig bij dezelfde opdrachtgever werken wordt tegengegaan. Hierbij wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de regeling voor reguliere werknemers met een tijdelijk contract.
- Het ontslagrecht lijkt niet aangepast te worden. Wel ontstaat er extra flexibiliteit voor werkgevers.. Bij zware bedrijfseconomische omstandigheden kan de arbeidsduur tijdelijk met maximaal 20% verlaagd worden. Het loon wordt volledig doorbetaald en 75% van de loonkosten over de verlaagde arbeidsduur worden van Rijksweg vergoed.

Verzuim en arbeidsongeschiktheid

De SER stelt voor:

- De loondoorbetalingsperiode bij ziekte blijft twee jaar. Door middel van een verzekering kunnen werkgevers de verantwoordelijkheid en bijbehorende verplichtingen overdragen (NB dat is nu al grotendeels het geval). De re-integratie richt zich het eerste jaar op terugkeer bij de eigen werkgever (eerste spoor) tenzij in overleg met de arbo-arts en werknemer bepaald wordt dat re-integratie bij een andere werkgever kansrijker is (tweede spoor). In het tweede jaar ligt de focus op spoor twee, re-integratie bij een andere werkgever.
- De SER stelt voor de ondergrens voor de WIA te verlagen naar 15%. Dit vanwege vermeende strijdigheid van de huidige WIA met ILO verdrag 121.
- Het rapport vermeldt dat *'het arbeidsongeschiktheidspercentage wordt vastgesteld op basis van een realistische toets: er wordt reëel gekeken naar functies die voor de werkende uitvoerbaar zijn in plaats van theoretische mogelijkheden die in praktijk niet blijken te bestaan'*.

- De periode van toerekening van WGA-lasten (en logischerwijs hiermee ook de periode van eigenrisicodragen) wordt verlaagd van 10 naar 5 jaar!
- Zelfstandigen worden verplicht zich te verzekeren tegen arbeidsongeschiktheid. Hierbij verwijst de SER naar het advies van de Stichting van de Arbeid van maart 2020.

De zelfstandig ondernemer

De ZZP'er zelfstandig ondernemer krijgen te maken met de volgende financiële lasten als gevolg van de plannen van de SER:

- Zelfstandigenaftrek wordt afgebouwd
- De premie voor de verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering
- Een bijdrage voor TOZO (sociaal vangnet voor bijzondere en onvoorziene omstandigheden)

Leven lang ontwikkelen (LLO) en van werk naar werk (VWNW)

We komen nu bij het sluitstuk van deze samenvatting maar wel een belangrijk onderdeel van het rapport van de SER.

De lijn doortrekkend van 'in wat voor land willen wij werken', het visionaire rapport van de commissie Borstlap, besteedt ook de SER terecht veel aandacht aan het stimuleren van een duurzame arbeidsloopbaan en dus van duurzame inzetbaarheid!

De SER onderkent dat het van cruciaal belang is dat mensen meer zekerheid wordt geboden op een duurzame loopbaan en daarmee ook inkomenszekerheid. Hierbij gaat het om diegenen die uit het arbeidsproces vallen door werkloosheid of arbeidsongeschiktheid maar sowieso om alle werkenden, door levenslange scholing en ontwikkeling, aan de slag te krijgen en aan de slag te houden.

De SER wil in een periode van acht tot tien jaar dienstverlening ontwikkelen voor LLOO en VWNW. *'Sociale partners nemen hierin de regie en ook de uitvoerende rol... Hiervoor dient landelijke visie en regie ontwikkeld te worden... Een belangrijke rol wordt neergelegd bij de sociale partners, werkgevers en vakbonden... Ook marktpartijen kunnen op een gelijk speelveld de concrete van werk-naar-werk dienstverlening voor hun rekening nemen'.*

Tot zover de samenvatting ...

In de voorgaande tekst hebben wij een beknopte samenvatting gegeven van het 22 pagina's tellende adviesrapport van de SER. Pagina's die naast een aantal concrete punten vol staan met aandachtspunten en algemene aanbevelingen.

Op een viertal relevante punten geven wij onze visie; over de arbeidsmarkt, de zelfstandig ondernemer, verzuim en arbeidsongeschiktheid, en LLO/VWNW. Daar waar mogelijk schetsen wij alternatieve mogelijkheden.

Visie op de arbeidsmarkt

Wij staan geheel achter het terugdringen van flexwerk. De coronacrisis heeft eens te meer bewezen dat de arbeidsongelijkheid in Nederland groot is. Flexwerkers (en ZZP'ers) betaalden een onevenredig hoge rekening. Het is prijzenswaardig dat de SER het dienstverband voor onbepaalde tijd als norm stelt. Dit vinden wij baanbrekend vanuit werkgeverszijde.

Kanttekening plaatsen wij bij de flexibiliteit voor werkgevers door inzet van tijdelijke, maximaal 20%, werktijdverkorting waarbij de werknemer 100% van het loon doorbetaald krijgt en de werkgever 75% van de kosten door de overheid vergoed krijgt.

Dit lijkt ons wel heel erg de kosten afwentelen op de samenleving; werkgever en werknemers dragen hierin ook een (financiële) verantwoordelijkheid.

De zelfstandig ondernemer

In onze ogen betaalt de ondernemer / ZZP'er een onevenredig grote rekening. De lasten voor met name de ZZP'er met veelal een laag of modaal inkomen gaan fors omhoog. De zelfstandigenaftrek vervalt op den duur, de zelfstandig krijgt flinke extra nota's: de verplichte AOV, TOZO bijdrage en dan moet diezelfde ZZP'er ook nog eens bijdragen aan de algemene middelen om de arbeidstijdverkorting voor werkgevers te financieren.

Onze conclusie: de zelfstandig ondernemer is hier kind van de rekening. Wij adviseren hier kritisch naar te kijken.

Verzuim en arbeidsongeschiktheid

De SER adviseert de loondoorbetalingsperiode bij ziekte op twee jaar te houden. Bij instandhouding van de WIA is dat in onze ogen het enige juiste advies. Terug gaan naar 1 jaar betekent meer administratieve kosten, een fatale knip in de re-integratie-inspanningen en daardoor hogere WIA-instroom.

De SER adviseert drie aanpassingen in de WIA: een ondergrensverlaging naar 15%, toerekening WGA lasten van 10 naar 5 jaar en 'minder theoretisch' keuren.

In onze ogen werken al deze maatregelen verhoging van het aantal arbeidsongeschikten in de hand:

- Voor verlaging van de WIA ondergrens heeft het CPB het rekenwerk al verricht: extra aantal arbeidsongeschikten 82.000, kosten €430 mio. Op de argumentatie van de SER – de strijdigheid van de WIA met ILO 121 (dat over arbeidsongeschiktheid door bedrijfsongevallen en beroepsziekte gaat) – valt het nodige af te dingen. Bovendien zijn er andere oplossingen te verzinnen, denk aan een specifieke verzekering voor bedrijfsongevallen en beroepsziekte, om hiervoor een adequatere dekking te realiseren.
- Toerekening WGA lasten (en dus terugbrengen periode eigenrisicodragen WGA): door een minder groot financieel belang bij werkgevers nemen inspanningen en resultaten af. In 2018, toen ditzelfde plan ook al actueel was, werden de extra uitkeringslasten op €150 mio. geschat.
- Minder theoretisch keuren: afhankelijk van de invulling kan dit ook een forse stijging van de WIA-instroom betekenen. En het zal ook reden kunnen zijn om heel veel beschikkingen aan te vechten met als gevolg een nog forsere daling van de inschatting van verdienvermogen.

Natuurlijk is het totale effect afhankelijk van de invulling van de maatregelen: bij elkaar verwachten wij een desastreus effect op de WIA-instroom! Wij adviseren dan ook deze maatregelen niet door te voeren.

Leven lang ontwikkelen en van werk naar werk

Het belang van dit onderwerp en de aandacht hiervoor door de SER is lovenswaardig. Wij delen dit uiteraard volledig. Deze denkrichting zit in ons DNA.

In de uitvoering kiest de SER echter voor een centrale aansturing en uitvoering door de sociale partners, werkgevers- en werknemersorganisaties. Uitgangspunt lijkt een landelijke realisatie te zijn, al of niet op Cao-niveau.

Deze keuzes vinden wij fundamenteel verkeerd; ze leiden tot veel bureaucratie en weinig resultaat.

Allereerst vertegenwoordigen de sociale partners lang niet alle betrokkenen. Eén van de sterkste kanten van LLO en VWNW is dat het alle werkenden betreft. Zelfstandigen, werknemers, uitzendkrachten. Dat maakt een switch tussen die werkvormen, of een combinatie, laagdrempelig en dat is in de huidige en toekomstige arbeidsmarkt broodnodig.

De (toekomstige) werkende voelt zich steeds vaker – jammer voor sociale partners maar wel realiteit – niet gebonden aan één arbeidsvorm en zeker niet verbonden aan vakbonden, Cao's etc. Dat betekent niet dat samenwerking niet aan de orde is maar er ontstaan allerlei vormen van platformorganisaties, communities, netwerkorganisaties die de verbondenheid op andere wijze invulling geven.

Het is dan ook onlogisch om de sociale partners hierin bijna allesbepalend te laten zijn. De focus wordt dan te veel gelegd op de traditionele werkgevers- en werknemersverhoudingen en dat blijkt ook uit de door de SER gekozen opzet.

Dan de keuze centraal of decentraal. Onze leden, en dat geldt ook voor bijvoorbeeld registercasemanagers, zijn dag in dag uit bezig met duurzame inzetbaarheid en werkenden, die uit het arbeidsproces (dreigen te) vallen, weer aan de slag te krijgen. Wij ervaren telkens dat dit niet werkt met landelijke, standaard concepten maar dat elke werkende, elk bedrijf, maatwerk vraagt! Een lokaal netwerk, contact met arbodienst, bedrijfsarts, arbeidsdeskundige, re-integratiebedrijf, lokaal uitzendbureau, collega ondernemers in de regio dit maakt het verschil tussen succes en falen.

Wij pleiten dan ook met kracht en overtuiging voor een decentrale uitvoering, door particuliere initiatieven waardoor de wendbaarheid en flexibiliteit gewaarborgd is. Bovendien maken wij dan optimaal gebruik van de capaciteiten en kwaliteiten die in Nederland aanwezig zijn en die het afgelopen decennium fors zijn toegenomen en geprofessionaliseerd.

Vanzelfsprekend vraagt LLO en VWNW wel om een landelijke borging van kwaliteit. Wij stellen voor een landelijk systeem van certificering te ontwikkelen, periodieke toetsing hiervan en een verplicht systeem van permanente educatie (PA en PE). Geen certificering betekent simpelweg geen rol in de uitvoering van LLO en VWNW.

Conclusie

Wij twijfelen niet over de goede intenties van de SER en een aantal ideeën en uitspraken, zoals het tot norm verheffen van het dienstverband voor onbepaalde tijd en de kritische toets ter voorkoming van 'schijn-ZZZP'ers', vinden wij goed en vernieuwend.

Wij zijn wel van mening dat de SER op een aantal onderwerpen forse steken laat vallen. De arbeidsmarkt verandert snel en dat betekent ook een andere – en wellicht minder prominente - rol voor de traditionele sociale partners. De SER houdt in dit advies echter krampachtig aan bestaande patronen, zie bijvoorbeeld de passage over de realisatie van ‘een leven lang ontwikkelen’. Landelijke uitvoering en een hoofdrol voor werkgevers- en werknemersorganisaties, dat is niet meer van deze tijd. En vertegenwoordigt ook niet meer een groot deel van de betrokkenen.

Wij zijn geschrokken van de voorstellen over verzuim en arbeidsongeschiktheid. Naar onze vaste overtuiging zorgt dit voor een forse stijging van het aantal arbeidsongeschikten. Prikkels worden weggenomen en er komen geen anderen voor in de plaats. Dit moeten wij met zijn allen echt niet willen!

Als laatste zetten wij vraagtekens bij de betaalbaarheid. Als wij het geheel aan voorstellen beschouwen, kost dit heel veel geld. En dat na de Coronaperiode waarin de financiële positie van ons land er logischerwijs niet sterk op is geworden. Wij zijn reuze benieuwd naar de financiële doorrekeningen!

Vanzelfsprekend wil beroepsfederatie RADI® RSBA® graag meedenken, meepraten en mede uitvoeren om te komen tot een inclusieve arbeidsmarkt waarbij iedereen optimale kansen krijgt om aan het arbeidsproces deel te (blijven) nemen!

Wij roepen een aantal van onze leden op om zitting te nemen in een vak commissie die deze rol gaat oppakken.

Namens de Beroepsfederatie RADI® RSBA® danken wij Arend Jansen voor het kundig onder woorden brengen van onze visie en onderschrijven dit document dan ook volledig.

Oosterhout, 17 juni 2021

Namens dagelijks bestuur:
Gary Damen en Daniel Rijnbeek

Namens algemeen bestuur en commissie vaktechniek:
Daniel Classen