



Tweede Kamer t.a.v. Vaste Kamercommissie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

CC: Aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Datum

17 oktober 2024

Ons kenmerk

24-117/ZB/VT/ivdj

Betreft / Onderwerp

Inbreng FNV t.b.v. commissiedebat Arbeidsmarktbeleid

Geachte Kamerleden,

Op 23 oktober debatteert uw Commissie SZW over Arbeidsmarktbeleid. De FNV maakt graag gebruik van deze gelegenheid om uitgebreider in te gaan op de keuzes van het kabinet omtrent de aanpak van arbeidsmarktkrapte.

De FNV constateert een (te) sterke nadruk op meer uren werken en problematische bezuinigingen op de publieke sectoren die zowel de krapteaanpak als de brede welvaart in Nederland ondermijnen. In plaats daarvan roept de FNV op om serieus aan de slag te gaan met de vierdaagse werkweek, te investeren in professionals in de publieke sector en een actievere rol te pakken voor beter werk.

In het belang van de werkende Nederlanders en de brede welvaart roept de FNV de Kamer op tot actie:

- Verleg de koers bij het bestrijden van arbeidsmarktkrapte: verken serieus de vierdaagse werkweek, investeer in de publieke sector en zet in op bestaanszekerheid;
- Geef steun aan het voorliggende arbeidsmarktpakket en de ontwikkelingen rondom de nieuwe arbeidsmarktinfrastructuur;
- Versterk het gezinsvriendelijke personeelsbeleid en ondersteun werknemers in een gezonde werk-privébalans dankzij betaald mantelzorgverlof en betaald rouwverlof.

Kabinetskeuzes bij aanpak krapte werken averechts

Het arbeidsmarktdebat vindt plaats in de context van structurele krapte op de arbeidsmarkt. Dit is niet alleen een gevolg van vergrijzing, maar ook door politieke keuzes waardoor de Nederlandse arbeidsmarkt en economie voor een groot deel draaien op goedkoop en onzeker werk. Met als gevolg een race naar beneden en een steeds grotere vraag naar laag kwalitatieve arbeid. Bezuinigingen en marktwerking resulteerden daarnaast in het verdwijnen van banen én minder aantrekkelijk werk in de publieke sector, waardoor juist publieke sector beroepen onder druk staan. Nu de arbeidsmarkt krap is, ondervindt de samenleving de gevolgen van dit decennia lang gevoerde beleid.

Die krapte wordt allereerst gevoeld door werkenden, in de vorm van een hogere werkdruk en een ongezonde werk-privébalans. De samenleving als geheel betaald echter ook de prijs. De kwaliteit van onze publieke voorzieningen staat immers steeds meer onder druk en urgente maatschappelijke opgaven zoals de klimaattransitie lopen vertraging op die we ons niet kunnen veroorloven. De krapte dwingt ons daarom – ook in de woorden van de staatscommissie demografische ontwikkelingen – om keuzes te maken over wat voor werk we nou echt in Nederland willen. Wat de FNV betreft gaat dat om werk dat mensen bestaanszekerheid biedt en krijgt de krapteaanpak in publieke sector prioriteit.

In het regeerprogramma lezen we dat het kabinet een aparte passage opgenomen heeft over arbeidsmarktkrapte. Daarmee krijgt het de aandacht die het verdiend. De FNV maakt zich echter grote zorgen over de te nauwe focus die het kabinet daar legt op meer uren werken. Deze insteek doet allereerst geen recht aan het feit dat Nederland haar arbeidspotentieel nu al goed benut. Nederland kent al een hoge participatie en in de afgelopen decennia is dat specifiek onder vrouwen structureel hard gegroeid. Onder andere de staatscommissie en de DNB constateerden met ons dat de oplossing enerzijds ligt bij verlaging van de arbeidsvraag en anderzijds bij verhoging van het aanbod. Enkel alleen redeneren vanuit een agenda waarin werkend Nederland nog harder moet gaan werken is een doodlopende weg. Het is bovendien een te eenzijdige aanpak, die voorbij gaat aan het belang van productiviteit, duurzame inzetbaarheid en verlagen van de druk op mantelzorg en kinderopvang. Veel vrouwen werken in kleine deeltijdcontracten en willen meer werken. Zij lopen echter aan tegen onwil van hun werkgever, of kunnen alleen in deeltijd grip houden op hun informele zorgtaken.

Als het aan de FNV ligt, verlegt de kamer de koers naar een alternatief dat bewezen werkt en zowel de arbeidsvraag verlaagt als het arbeidsaanbod verhoogt: de vierdaagse werkweek met behoud van loon. Recent beantwoorde de Minister Kamervragen van het lid van Aartsen hierover. De FNV is blij dat de Minister de onderhandelingsvrijheid van sociale partners aan de cao-tafel benadrukt en dat de koppeling wordt gemaakt met verminderde uitval en productiviteitsgroei. Tegelijkertijd wordt de algemene misvatting dat de vierdaagse werkweek tekorten vergroot, overeind gehouden. Veel zaken wijzen op een andere conclusie. Alleen al het stressgerelateerde ziekte-uitval, wat in Nederlands jaarlijks 11 miljoen werkdagen kost, wordt met de vierdaagse werkweek flink teruggebracht (minimaal 65%). Ervaringen in o.a. het VK¹², Portugal en Denemarken wijzen erop dat de totale productiviteit in stand blijft en zelfs kan worden verhoogd, ondanks het feit dat men een dag minder werkt. Dit geldt voor zowel de private als publieke sector. Het leidt daarnaast tot een gezondere werk en privé balans, waardoor werkenden ook genoeg tijd hebben voor de zorgtaken die zij voor gezin en naasten hebben. Het kan bijdragen aan een eerlijkere verdeling van zorgtaken tussen mannen en vrouwen. Lees meer over de vierdaagse werkweek in het *White paper*³ dat de FNV hierover maakte.

Eerder riep de FNV op om pilots naar Brits voorbeeld in Nederland te herhalen en zo kennis op te doen, maar wij ontvingen destijds nul op rekest. Aangezien het kabinet een behoefte uit aan wetenschappelijk bewijs in Nederlandse context, benoemen we die optie graag opnieuw. Nederlanders werken al erg veel: de oplossing ligt niet bij meer, maar bij *slimmer* werken. Ook steeds

¹ Zie ook de Kamerbrief die hierop in gaat:

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2023/08/24/kabinetsreactie-op-onderzoek-uit-het-vk-naar-de-vierdaagse-werkweek>

² <https://scambs.moderngov.co.uk/ieListDocuments.aspx?MId=9795&x=1>

³ <https://www.fnv.nl/getmedia/66d00548-e468-4171-a4d7-0bfcf840bae9/03-09-2024-4daagse-werkweek.pdf>

meer werkgevers, waaronder AFAS⁴, zien dat in. Dit is bovendien iets wat veel werknemers zelf willen: de FNV merkt dat er in het kraptedebat teveel over, en te weinig *met* werkenden wordt gesproken. Oplossingen voor krapte zijn alleen effectief als de behoeften van werkenden uitgangspunt vormen. Het is tijd dat de Tweede Kamer hier serieus het gesprek over voert: de FNV draagt daar graag aan bij.

De FNV maakt zich daarnaast zorgen over de gevolgen van de bezuinigingen op de publieke sectoren. Er wordt flink gesneden in het rijksambtenarenapparaat en gemeenten stevenen af op een ravijnjaar. Het kabinet is voornemens het werk in de publieke sectoren, allereerst de zorg, te beperken⁵ en ook het onderwijs wordt geconfronteerd met stevige bezuinigingen. Dit gaat voorbij aan wat eerder in het SER-advies *Waardevol werk*⁶ al werd benadrukt: de gehele arbeidsmarkt, inclusief de private sectoren, is afhankelijk van de publieke sector. Minder zorgprofessionals betekent meer ziektedagen en minder werkuren in de week, omdat werkenden meer moeten mantelzorgen. Door onaantrekkelijk werk stoppen 40% van de nieuwe professionals er nu al binnen twee jaar mee, voor een gemiddeld ziekenhuis kost dit 16 miljoen euro per jaar⁷. Minder leraren betekent minder gekwalificeerd personeel en elke professional in de kinderopvang stelt zeven ouders in staat om te werken. Met bezuinigingen op de publieke sector schiet het kabinet zichzelf dus in de voet en wordt ook de krapte in de private sector verergerd. Krapte los je niet op met bezuinigingen, maar met investeringen in de publieke voorzieningen.

WML

Tot slot wijst de FNV graag op het onbetwistbare belang van bestaanszekerheid bij de bestrijding van arbeidsmarktkrapte. Het kabinet stelt terecht dat werken moet lonen, maar gaat er vervolgens aan voorbij dat dit voor honderdduizenden Nederlanders die op of rond het wettelijk minimumloon (WML) werken, niet het geval is. Een hoger WML is het meest effectieve instrument om werken lonend te maken. Bovendien benadrukt het recent gepubliceerde SER-advies⁸ over sociaaleconomische gezondheidsverschillen, dat de minst welvarende Nederlanders gemiddeld 24(!) minder gezonde jaren hebben dan de rijkste Nederlanders. Meer bestaanszekerheid betekent dus ook dat mensen langer en gezonder kunnen werken. De steeds groter wordende kloof in de samenleving wordt hiermee verkleind. In dat licht is het op zijn zachts gezegd contraproductief dat de verhoging van het minimumloon in het regeerprogramma wordt teruggedraaid. Ook het huidige kabinetsvoornemen om het WML bij de implementatie van de EU-richtlijn niet aan 60%, maar aan 50% van het mediaanloon te koppelen, maakt werken minder lonend.

Stand van zaken arbeidsmarktpakket

Alweer drie jaar geleden bracht de SER een middellangetermijnadvies uit met als kern het terugdringen van onzeker werk. Misbruik van onzeker werk gaat niet alleen ten koste van werkenden. Het vormt ook een oneerlijk speelveld voor bedrijven die het wel goed willen doen en zet een rem op investeringen in verhoging van de arbeidsproductiviteit. Terugdringen van onzeker werk en verdere verhoging van het minimumloon zullen eraan bijdragen dat schaarse arbeid zoveel mogelijk wordt ingezet bij bedrijvigheid die het meest bijdraagt aan brede welvaart.

⁴ <https://www.afas.nl/persbericht/afas-voert-vierdaagse-werkweek-in-voor-alle-medewerkers>

⁵ "We moeten aangeven welk beslag op de schaarse arbeid we willen leggen vanuit publieke doelstellingen en sectoren. Zo wordt voor de zorg het uitgangspunt gehanteerd dat het werk gedaan moet worden met de mensen die nu al in de zorg werkzaam zijn en de natuurlijke aanwas."

⁶ <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2023/arbeidsmarktkrapte-publieke-sectoren.pdf>

⁷ [Waarom vertrekkende medewerkers de zorg jaarlijks miljarden euro's kosten - EenVandaag \(avrotros.nl\)](https://www.avrotros.nl/verhaal/waarom-vertrekkende-medewerkers-de-zorg-jaarlijks-miljarden-euro-s-kosten)

⁸ <https://www.ser.nl/nl/Publicaties/sociaal-economische-gezondheidsverschillen>

De afgelopen jaren is in goed overleg met sociale partners een arbeidsmarktpakket uitgewerkt. Het is positief dat het kabinet de maatregelen uit het arbeidsmarktpakket in het kabinetsprogramma heeft opgenomen. Ook in de praktijk merken we dat het de Minister van SZW ernst is. Het opheffen van het handhavingsmoratorium op schijnzelfstandigheid per 1 januari 2025 is een belangrijke stap in het terugdringen van misbruik van de zzp-constructie. De WTTA ligt al in de Kamer en de overige wetsvoorstellen zullen binnenkort naar de Kamer worden gestuurd. De FNV dringt erop aan de behandeling snel ter hand te nemen. In de praktijk is het tot nu toe bij voornemens gebleven en is onzeker werk niet teruggedrongen. We hebben geen tijd te verliezen.

Nieuwe arbeidsmarktinfrastructuur

Hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur is wat de FNV betreft hard nodig. Vanuit de sectoren en regio's werken we er hard aan om de nieuwe structuur tot een succes te maken. Eén duidelijke, onafhankelijke toegang tot informatie en ondersteuning is een stuk beter dan de huidige situatie. Nu opereren UWV, gemeentelijke Sociale Diensten en onderwijsinstellingen volledig gescheiden van de privaat gefinancierde arbeidsmarktinfrastructuur die we als sociale partners opbouwen in de sectoren. Het zicht op het ondersteuningsaanbod wordt nog wordt vertroebeld door ontelbare netwerksamenwerkingen en separate subsidieregelingen. Voor de burger die op zoek is naar nieuw loopbaanperspectief is het niet te overzien.

De nieuwe structuur voorziet in 35 Regionale Werkcentra, aangestuurd vanuit één Landelijk Beraad en 35 regionale beraden. Op die manier moet de toegang tot ondersteuning op de arbeidsmarkt overzichtelijk aan burgers worden aangeboden en gecompleteerd waar nog elementen ontbreken. Sociale partners hebben daarin een bijzondere verantwoordelijkheid voor werkenden. Sociale partners en in het bijzonder vakbonden komen zo weer in positie om te zorgen dat mensen makkelijker Van Werk Naar Werk komen. De verantwoordelijkheden van de verschillende deelnemende partijen moeten helder in de wet SUWI worden vastgelegd.

Door de netwerksamenwerking en (financiële en organisatorische) coördinatie kunnen middelen beter worden gekoppeld aan de echte problemen op de (regionale) arbeidsmarkt.

In de huidige structuur komen nog teveel werknemers vanuit sectoren waar niet of nauwelijks iets is geregeld niet in aanmerking voor Van Werk Naar Werk ondersteuning vanuit de private arbeidsmarktinfrastructuur. Dit stelsel is met andere woorden niet dekkend. In het SER MLT advies van 2021 hebben sociale partners afgesproken de komende jaren toe te werken naar een dekkend stelsel. De FNV is daarom ook blij met de tijdelijke VWNW-subsidieregeling die deze inzet de komende jaren ondersteunt.

Gezinsvriendelijk personeelsbeleid en het belang van betaald mantelzorgverlof

In het kader van gezinsvriendelijk personeelsbeleid maakt de FNV zich zorgen over de groeiende druk op de werk-privébalans van veel Nederlanders. De combinatie van werk en zorgtaken draagt hier vaak aan bij. De druk op jonge gezinnen is groot. Goede en toegankelijke kinderopvang is een voorwaarde voor ouders om te kunnen werken. De FNV vindt het dan ook onbegrijpelijk dat de kinderopvangtoeslag eenmalig niet wordt geïndexeerd. Met name voor de lagere inkomens wordt kinderopvang dan duurder. Het geboorte- en ouderschapsverlof is een aantal jaar terug verruimd, maar uit de evaluatie van het geboorteverlof blijkt dat met name lage en lage middeninkomens dit verlof niet opnemen vanwege de kosten. Grip op werk en privé zou geen luxeproduct moeten zijn.

Vanuit de overheid wordt werkenden enerzijds opgeroepen om meer te werken, terwijl het ministerie van VWS anderzijds inzet op steeds meer mantelzorg. Onder de ruim vijf miljoen Nederlandse mantelzorgers hebben steeds meer mensen moeite met het combineren van arbeid en zorg. Zij die zich dat kunnen veroorloven werken minder uren, nemen onbetaald zorgverlof op of kopen ondersteuning privaat in. De meeste mantelzorgers kunnen zich dat echter niet veroorloven. Zij dreigen om te vallen of komen in de financiële problemen omdat ze mantelzorg voor laten gaan. Alleen al in 2019 leidde mantelzorg tot 20 miljard euro aan misgelopen loon⁹.

Die groeiende druk op mantelzorgers wordt vaak toegeschreven aan vergrijzing, maar het is ook een direct gevolg van landelijke politieke keuzes. Marktwerking en bezuinigingen in de zorg hebben de personeelstekorten vergroot. De grootschalige verschuiving van professionele zorg naar mantelzorg die het vorige kabinet inzette wordt gebracht als een oplossing, maar is in feite een zorgbezuiniging: een verschuiving van zorg als collectief bekostigde publieke verantwoordelijkheid naar het probleem van de individuele mantelzorger. Dit vergroot de tweedeling in Nederland en juist zorgprofessionals zelf betalen hier de prijs van. Zij leveren immers zelf het vaakst mantelzorg. Voor meer informatie over werk en mantelzorg wijzen we graag op de FNV-mantelzorgvisie¹⁰. Zorgbezuinigingen hebben grote financiële en fysieke gevolgen voor werkende mantelzorgers en zijn tegenstrijdig met de inzet op meer uren werken. Daarnaast zijn ook werkende mantelzorgers sterk geholpen door de vierdaagse werkweek, die hen beter in staat stelt arbeid en zorg te combineren.

Aanvullend daaraan biedt de afspraak in het regeerprogramma om tot een mantelzorgverlof te komen, grote kansen. Dit is conform het SER advies 'Balans in Maatschappelijk Verlof'¹¹. Het huidige langdurige zorgverlof is onbetaald en daarmee voor de meeste mantelzorgers ontoereikend. Juist met het oog op de financiële kwetsbaarheid van veel mantelzorgers is de roep om betaald verlof groot. De FNV roept de Kamer op vroeg in het proces het belang van betaald mantelzorgverlof te benadrukken.

De SER adviseerde ook om een wettelijke basis te creëren voor verlof bij rouw. Wanneer mensen te maken krijgen met een ingrijpend verlies, verzuimen zij gemiddeld 144 dagen. Verlies van een geliefde, een kind of andere dierbare, grijpt hard in in het leven van mensen, ook in het werkzame leven. En toch is er nog geen wettelijk verlof bij rouw en krijgt FNV nog steeds signalen dat mensen moeilijkheden ondervinden met de werkgever na het verlies van een dierbare. Verlof na rouw kan bijdragen aan het beter verwerken van verlies. FNV steunt dan ook het initiatief van CDA, ChristenUnie en SGP voor wettelijk rouwverlof. FNV vindt het dan ook de hoogste tijd dat er een wettelijk rouwverlof wordt ingevoerd.

Met vriendelijke groet,



Zakaria Boufangacha
Vicevoorzitter FNV

⁹ <https://www.ecorys.com/nl/case-studies/informal-carers-provided-e22-billion-worth-of-care-in-2019/#:~:text=Op%20basis%20van%20ons%20onderzoek,%E2%82%AC%2022%20miljard%20per%20jaar.>

¹⁰ <https://www.fnv.nl/getmedia/45be453a-c30d-4491-a5f9-0a2ba8e4c377/FNV-Mantelzorgvisie-2024.pdf>

¹¹ [ADVIES 23/08 Balans in maatschappelijk verlof | Naar een nieuw verlofkader: stroomlijnen en vereenvoudigen \(ser.nl\)](#)