

Ontwerp SER-advies Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving

'Een nieuw kabinet moet met een uitgekiende mix van maatregelen investeren in echte brede welvaart voor alle Nederlanders'. Dat stelt de SER in het nieuwe [ontwerpadvies](#) voor de middellange termijn voor een nieuw kabinet dat is opgesteld in samenspraak met kroonleden, vakbonden en ondernemersorganisaties. In dit integrale advies staan concrete adviezen hoe dit via het investeringsbeleid, het budgettair-beleid en het arbeidsmarktbeleid de komende jaren kan worden bereikt. Het ontwerpadvies wordt nog voorgelegd aan de verschillende achterbannen, alvorens het naar verwachting kan worden vastgesteld in de Raadsvergadering van de SER medio juni.

Op het terrein van arbeidsmarkt, inkomensbeleid en gelijke kansen doet de SER voorstellen met betrekking tot het reguleren van contracten en het stimuleren van duurzame arbeidsrelaties, een proactieve arbeidsmarktinfrastructuur en arbeidsmarktdienstverlening aan specifieke groepen.

Reguleren van contracten

Uitzendwerk mag maximaal 3 jaar duren en het uitzendbeding wordt verkort van 18 naar 12 maanden. Oproep- (inclusief nuluren-)contracten worden afgeschaft en vervangen door basiscontracten met ten minste een kwartaalurennorm waardoor het loon van een werknemer voorspelbaar is. Zelfstandigen die voor bedrijven werken moeten minimaal €30 - €35 bruto per uur verdienen.

Om duurzame arbeidsrelaties te stimuleren worden voorstellen gedaan om het aantrekkelijker te maken contracten voor onbepaalde tijd aan te gaan. Voorgesteld wordt dat het voor de onderneming mogelijk moeten worden om eenzijdig de arbeidsduur (tijdelijk) voor alle werknemers met maximaal 20 procent te verlagen bij bedrijfseconomische omstandigheden die anders tot ontslag zouden hebben geleid. Voor 75% van de loonkosten over de verlaagde arbeidsduur is de werkgever verzekerd door een compensatieregeling van Rijksweg.

Van ontslag naar van-werk-naar-werk

Ook zouden werkgever en werknemer met wederzijds goedvinden bij dreigend ontslag moeten kunnen kiezen voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst met inbegrip van een van-werk-naar-werk-route. De transitievergoeding kan dan achterwege blijven.

Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Werkgevers blijven verantwoordelijk voor twee jaar loondoorbetaling bij ziekte en voor het verloop van het re-integratieproces. Middels een verzekering kunnen werkgevers deze

verantwoordelijkheid en bijbehorende verplichtingen overdragen. De werknemer blijft in dienst bij de werkgever, maar de verzekeringsmaatschappij neemt de verantwoordelijkheid voor de loondoorbetaling en de werkgeversverantwoordelijkheid voor de re-integratie over. De re-integratie richt zich in het eerste ziektejaar op het eerste spoor (terugkeer bij de huidige werkgever), tenzij in overleg met bedrijfsarts en werknemer wordt bepaald dat re-integratie bij een andere werkgever kansrijker is (tweede spoor). In het tweede jaar richt de re-integratie zich in principe altijd op het tweede spoor, tenzij de werkgever na overleg met bedrijfsarts en werknemer besluit om het eerste spoor te blijven volgen. De loondoorbetaling bij ziekte of verzekering loopt in het tweede ziektejaar onveranderd door.

Tevens stelt de SER voor om de arbeidsmarkt- en inkomenspositie van arbeidsongeschikten te verbeteren. Op twee punten geeft de SER een nadere meer concrete invulling van de WIA-aanbevelingen, te weten de WIA-drempelverlaging van 35% naar 15% en de wijze van vaststelling van arbeidsongeschiktheid. De SER vindt het wenselijk 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 naar theoretische mogelijkheden die in de praktijk niet blijken te bestaan.

Een proactieve arbeidsmarktinfrastructuur

Tegelijkertijd met het aanpakken van de acute problemen op de arbeidsmarkt wil de SER bouwen aan een nieuwe infrastructuur voor 'Van Werk Naar Werk' (VWNW) en Leven Lang Ontwikkelen (LLO). Het doel is om mensen meer zekerheid te bieden op een duurzame arbeidsloopbaan en daarmee ook meer inkomenszekerheid te bieden. Daarvoor is een arbeidsmarktinfrastructuur nodig die zorgt voor het voorkomen van werkloosheid met behulp van 'leven lang ontwikkelen' en 'van werk naar werk' trajecten. In Nederland ontbreekt zo'n infrastructuur. Dit werd tijdens de coronacrisis niet gemist. Er is grote urgentie, mede gezien de vergrijzing en de digitale- en groene transitie, om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter op elkaar af te stemmen. Concrete voorstellen van de SER:

- In een periode van acht tot tien jaar zal stapsgewijs een dekkende dienstverlening Leven Lang Ontwikkelen (LLO) en VWNW-trajecten (VWNW) ontstaan. Sociale partners nemen hierin initiatief en regie en vervullen een actieve, stevige en uitvoerende rol.
- Sociale partners en overheid maken samen afspraken in een meerjarig programma over de opbouw, de fasering en uitrol van dit dekkende aanbod. De eerste vier jaar (komende kabinetsperiode) is gericht op de opbouw en uitrol van dit dekkende aanbod. Daarbij wordt er ook gekeken naar de structurele financiële inrichting en stimulansen voor werkgevers en werkenden om aan dit stelsel mee te werken. Vanwege de maatschappelijke betekenis is publieke medefinanciering om dit ontbrekende stelsel in Nederland te realiseren verantwoord.

- Sociale partners breiden daarvoor de rollen en verantwoordelijkheden die ze nu al hebben verder uit, zoals het vroeg signaleren van werk dat gaat verdwijnen, het opstellen van sociale plannen, het opstellen van sectorale actieplannen, het maken van cao-afspraken over omscholing en het maken van afspraken met O&O-fondsen en publieke uitvoeringsorganisaties over de uitvoering.
- De SER stelt voor om LLO structureel te bevorderen door te zorgen voor een integrale aanpak met een landelijke visie en regie; het stimuleren van werknemers en werkgevers om ontwikkelingen in de benodigde skills periodiek in kaart te brengen; het investeren in de dienstverlening voor mensen met loopbaanvragen; het ontwikkelen van een scholingsplatform; het organiseren van meer maatwerk in het onderwijsaanbod; het beter richten van de scholing voor werkzoekenden op duurzame uitstroom; het faciliteren van (private) leerrekeningen; het ontwikkelen van persoonlijke competentiepaspoorten en een eenduidige skillstaal; het bieden van duidelijke arbeidsmarktinformatie en de mogelijkheid voor werknemers om periodiek een loopbaan-ak te doen.
- Om de overstap naar ander werk te faciliteren is het nodig om 'bruggen te bouwen' naar nieuw werk. Sociale partners stemmen vraag en aanbod op elkaar af en geven samen vorm aan van-werk-naar-werk trajecten.
- Werkgevers verbinden zich aan elkaar en gaan hiervoor werkgeversnetwerken opzetten, zoals dat in sommige regio's en sectoren ook nu al gebeurt. Juist door deze verbinding met elkaar aan te gaan, kan er een eenvoudiger overstap van werk naar werk ontstaan.
- Om iemand vervolgens naar een nieuwe baan te kunnen begeleiden is (onafhankelijke en goed toegankelijke) dienstverlening nodig gebruik makend van instrumenten als omscholing, EVC en werkend leren. Sociale partners zijn verantwoordelijk voor deze dienstverlening en organiseren de trajecten die nodig zijn om duurzaam werkperspectief te bieden en naar een nieuwe baan over te stappen. O&O fondsen kunnen hierbij een rol spelen wanneer het gaat om scholing en ondersteuning, ook bovensectoraal.
- Vakbonden vervullen vervolgens een belangrijke rol bij onderdelen van deze dienstverlening zoals het omgaan met loopbaanvragen, het stimuleren en begeleiden van werkenden naar scholing- en opleidingen en naar VWNW-trajecten; hierbij kan voortgebouwd worden op lopende projecten.
- Ook marktpartijen kunnen op een gelijk speelveld de concrete van-werk-naar-werkdienstverlening voor hun rekening nemen.
- De lessen die we nu in de crisisperiode leren kunnen belangrijke informatie geven voor de structurele arbeidsmarktinfrastructuur. Betrek daarom de evaluatie van de RMT's bij de

opbouw van een structurele nieuwe arbeidsmarktinfrastructuur.

- Het oplossen van personeelstekorten in maatschappelijke sectoren en aan technisch en ICT personeel vraagt bij de opzet van deze nieuwe proactieve arbeidsmarktinfrastructuur extra prioriteit.
- Er moeten positieve stimulerende prikkels komen om te scholen en te ontwikkelen wanneer de werknemer eigen regie wil nemen, onder meer in de fiscaliteit. Er moet tevens binnen wetgeving meer ruimte komen voor (sectoraal) collectieve afspraken en arrangementen over van werk naar werk, plaatsmaakregelingen, aanvullende sociale zekerheid, waarbij sociale partners hun rol kunnen pakken.

Arbeidsmarktdienstverlening aan specifieke groepen

Uitkeringsgerechtigden en anderen zonder werk zijn aangewezen op publieke arbeidsmarktdienstverlening. De infrastructuur om hen naar werk te begeleiden bestaat uit te veel onduidelijk belegde verantwoordelijkheden, schotten en veel versnippering. Hierin moet snel meer helderheid komen. Onderstaand de concrete voorstellen van de SER.

- De financiële prikkels voor gemeenten leiden ertoe dat bij voorrang aandacht wordt gegeven aan mensen met de kleinste afstand tot de arbeidsmarkt. Dit wordt versterkt door financiële tekorten waardoor er te weinig middelen zijn om een meer activerend arbeidsmarktbeleid vorm te geven. De situatie is des te urgenter nu als gevolg van de coronacrisis de instroom in de bijstand toeneemt en de kansen op uitstroom afnemen. Voor de doelgroepen die met regelingen van UWV te maken hebben geldt overigens eenzelfde constatering; het UWV beschikt niet over structurele middelen om werklozen aan het werk te helpen. Hierin moet verbetering komen.
- De dienstverlening voor werkzoekenden kan consistentere en meer gericht op het individu. Daarvoor is het nodig dat er een stabiele financiering is voor begeleiding, scholing en matching. Het zo snel mogelijk vinden van werk is daarbij ondergeschikt aan het vinden van een duurzame werkhervatting.
- Meer maatwerk voor werkzoekenden is vereist. De SER adviseert aandacht voor de werkzoekenden in de vorm van 'servicepunten', waar werknemers/werkzoekenden en zelfstandigen ondersteuning kunnen vragen als zij van baan willen of moeten veranderen.
- Er is gerichte aandacht nodig voor de gevolgen van de coronacrisis voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt om ervoor te zorgen dat zij ook daadwerkelijk mee gaan profiteren van economisch herstel en dat er een adequaat sociaal vangnet is als zij niet in staat zijn te participeren.
- De Participatiewet levert onvoldoende resultaat op. Voor een groot deel van de doelgroep is het gewenste effect de afgelopen jaren niet gerealiseerd. Baankansen zijn te weinig

toegenomen en als mensen met een beperking wèl aan het werk komen dan is er veelal geen sprake van duurzaam werkbehoud. Werkgevers in het bedrijfsleven maken de 'banenafpraak' daarentegen wel waar. Maar voor nog betere resultaten moet het weer gaan werken vanuit een uitkering aantrekkelijker worden en niet leiden tot een armoedeval.

- Een sluitende sociale infrastructuur vraagt om een aanpak waarbij instrumenten voor werkgevers en ontwikkeltrajecten voor werkenden centraal staan. Via sociale ontwikkelbedrijven wordt hier invulling aan gegeven.
- Voor langdurig werklozen is er meer passende werkgelegenheid nodig. Aanbevolen wordt om ruimte te creëren voor het tot stand brengen van banen in aanvulling op het bestaande instrumentarium. Via experimenten kunnen de mogelijkheden en de meerwaarde hiervan worden beproefd.