

VERSLAG

Vergadering:	Raad, nr. 728
Datum en tijd:	13 december 2019, 10.15 uur
Plaats:	SER-gebouw te Den Haag
Aanwezig:	Hamer (voorzitter), Beljaarts, Berg, De Boer, Boufangacha, Busker, Calon, Van Eijck, Elzinga, Van Gestel, De Groot, Hoffer, Van Holstein, Hoogstraaten, Van der Horst, Jong, De Jong, Kaanen, Van der Kamp, Louwaars, Melkert, Nijpels, Post, Putters, Van der Veen, Verhagen, Verhulp, Vonhof, Van Weegberg, Weurding, Van Woerkom, Van Wijngaarden
Secretariaat:	Bos (waarnemend algemeen secretaris), Van Driel (secretaresse), Kuijk (audiovisuele ondersteuning), Rensen (notulist)

1. Opening

De *voorzitter* opent de vergadering en heet de aanwezigen welkom.

Er is een bijzonder woord van welkom voor de heer Louwaars die vandaag voor het eerst in de raad aanwezig is. Van de heren Berg en Van Wijngaarden wordt vandaag afscheid genomen.

2. Ingekomen stukken, mededelingen (R/2635)

Het stuk *Overzicht raadsmededelingen en SER-activiteiten (R/2035)* geeft geen aanleiding tot opmerkingen.

De *voorzitter* deelt verder mede dat er vandaag 31 economiestudenten van de Universiteit Leiden op de perstribune aanwezig zijn.

De heer *Busker* interrumpeert de voorzitter en vraagt aandacht voor het feit dat de voorzitter van de SER de Joke Smit Oeuvreprijs heeft ontvangen. De jury prees haar langdurige inzet voor de verbetering van de positie van vrouwen in Nederland. Zij weet mensen te verbinden en in beweging te brengen.

De heer *De Boer* vult hierbij aan dat de werkgeversgeleding blij is dat de voorzitter, zeer terecht, deze prijs heeft gewonnen. Spreker noemt de voorzitter dan ook "one of the guys".

De voorzitter krijgt namens de raad bloemen overhandigd. Met applaus wordt uiting gegeven aan de waardering voor het winnen van deze prijs.

De *voorzitter* vond het spannend omdat er goede nominaties waren. Met de andere twee genomineerden is afgesproken om te kijken hoe zij bij het werk van de SER betrokken kunnen worden. Het gewonnen geld zal worden ingezet voor de verdere ontwikkeling van het advies *Diversiteit arbeidsrelaties en arbeidsomstandigheden*. Spreekster is blij verrast dat er in het journaal een zeer positief, vrolijk filmpje werd getoond. De rol van sociale partners kwam ook in dat filmpje goed naar voren. Het advies is op een goede manier in gezamenlijkheid tot stand gekomen. De Tweede Kamer gaat het hele advies overnemen en uitwerken. Dat gebeurt niet zo vaak en dat is iets om trots op te zijn. Spreekster bedankt voor de bloemen en de mooie woorden.

3. **Verslag van de raadsbijeenkomst van vrijdag 15 november 2019 (R/2935)**

Dit is het verslag van het plenaire deel. Een aparte bijlage geeft een impressie van de gesprekken van de vijf dialoogafels.

Het verslag wordt ongewijzigd vastgesteld.

4. **Actualiteiten**

De heer *De Boer* vraagt nog even aandacht voor de aanwezige economiestudenten. Het is heel mooi dat er 31 aankomend economen aanwezig zijn. Daarom wijst spreker op de Green Deal waarvan de eerste contouren zichtbaar worden. De werkgeversgeleding heeft daar positief op gereageerd, een Europese aanpak is immers altijd door hen bepleit. CO₂-uitstoot kent geen grenzen en het is dan ook wenselijk om te proberen daar met een heel continent iets aan te doen. De werkgeversgeleding ziet de EU als een belangrijk handelingsniveau. Tegelijkertijd ligt hier een enorme uitdaging. In Nederland is klimaat, in plaats van een verbindende factor, een zure appel in de samenleving geworden. Het is te hopen dat dit op Europees niveau niet gebeurt. Gisteren waren spreker en de heer Nijpels in een radio-uitzending over dit onderwerp. De jonge economen hebben recht op meer uitleg daarover.

De *voorzitter* stelt voor om de volgende vergadering de bredere context hiervan te bespreken. De heer Nijpels zal gevraagd worden om de stand van zaken toe te lichten.

CPB-verkenning middellange termijn 2022 - 2025

De heer *Van der Horst* geeft een presentatie over de recente CPB-verkenning voor de middellange termijn. De sheets van de presentatie worden geplaatst op de website van de SER.

Sheet 2: één van de dingen die in deze verkenning in kaart is gebracht is de vergrijzing. Dit leidt tot een afname van de beroepsbevolking (leeftijd 15 tot en met 74 jaar). De totale bevolking blijft groeien, maar de groep werkzame personen zal de komende jaren krimpen. Dat heeft belangrijke gevolgen voor de werkgelegenheid en de overheidsbegroting.

Sheet 3: twee belangrijke factoren voor economische groei zijn de groei van het arbeidsaanbod en de groei van de arbeidsproductiviteit. De optelsom van die twee is de totale economische groei. Het arbeidsaanbod groeit met een halve procent per jaar en dat is een krimp van de totale beroepsbevolking, maar nog wel een toename van de arbeidsparticipatie. De arbeidsproductiviteitsgroei is voor de komende jaren moeilijk in te schatten. Het CPB schat in dat er geen aanwijzingen zijn dat die groei veel hoger of lager uit zal vallen dan in de afgelopen jaren.

Sheet 4: met de optelsom van het arbeidsaanbod en de arbeidsproductiviteit komt de economische groei uit op 1,1 procent. Dat is lager dan in de afgelopen jaren en dat komt door demografische ontwikkelingen.

Sheet 5: de overheidsbegroting zal de komende jaren een klein tekort laten zien van 0,3 procent. Het overschot van de jaren 2018-2021 slaat om in een klein tekort door de verwachte economische groei en de aannames van het begrotingsbeleid.

Sheet 6: de lastenontwikkeling zal de komende jaren licht stijgen, vooral door de stijgende zorgpremies en voorgenomen beleid (klimaatbeleid). Indien er geen nieuwe informatie is, dan wordt het huidige belastingstelsel in stand gehouden. De politiek moet hier nog een beslissing over nemen. Het is voortdurend huidig beleid versus voorgenomen beleid.

Sheet 7: zorg is een dominante factor in de komende jaren. De collectieve uitgaven aan zorg lopen op naar 100 miljard in 2025. Dat komt voornamelijk door demografische ontwikkelingen.

Sheet 8: de toename van zorg heeft gevolgen voor de arbeidsmarkt. De extra werkgelegenheid zal in de zorgsector ontstaan, er is weinig ruimte voor werkgelegenheidsstijging in andere sectoren.

Sheet 9: de koopkracht staat gemiddeld op nul procent. Dit heeft onder andere te maken met de reële contractloonstijging van 0,3 procent. Hier ligt de productiviteitsstijging aan ten grondslag. De stijgende zorgpremies worden daarvan afgehaald en dan komt het uit op 0%.

Sheet 10: een raming kan niet zonder onzekerheden. Die betreffen zowel de internationale omgeving van de handel, als binnenlandse ontwikkelingen, zoals het klimaatbeleid en het stikstofbeleid.

De heer *Van der Horst* sluit af met een korte samenvatting. De vergrijzing laat een bedaagd beeld zien. Er is een gematigde groei van 1,1% en de overheidsfinanciën komen in kalmer vaarwater terecht. De zorgsector is groeiend en absorbeert het arbeidsaanbod. Er komen meer overheidsuitgaven en hogere ZVW-premies. Dat leidt tot minder koopkracht. Toch blijft een raming altijd een inschatting van de economische ontwikkeling, met de nadruk op inschatting.

Vragen van de geledingen

Over de stijgende zorgkosten wil de heer *Busker* weten of het inzichtelijk te maken is welke maatregelen al getroffen zijn om die zorgkosten te verlagen. Tevens is de vraag wat het betekent als het kapitaliseert. Er kan wel gesneden blijven worden, maar ergens is er al veel gebeurt en daarom wil spreker weten of dat inzichtelijk is.

Volgens de heer *Van der Horst* is dat al vrij inzichtelijk. Er is een gedetailleerd beeld over wat er bij de zorgkosten gebeurt en gebeurd is. Het is duidelijk waar in het verleden precies is gesneden. In de periode 2000-2010 was er een stijging van de zorgkosten, maar die zijn inmiddels afgezwakt. Tegelijkertijd zijn er beleidswijzigingen geweest waardoor meer geld naar ouderenzorg en verpleegtehuizen is gegaan. Wat zeker ook voor de komende kabinetsperiode belangrijk is, dat is een nieuw palet aan maatregelen. De cijfers hiervan zijn inmiddels beschikbaar gesteld aan de commissie die zich bezighoudt met de zorg.

De heer *Van Holstein* zag dat de raming op basis van factoren in het model een minder positieve ontwikkeling van de economische groei liet zien. Dat werkt door in allerlei parameters, waaronder de koopkracht, maar ook de bestedingsruimte van de overheid. Spreker vroeg zich af in hoeverre het CPB inzicht heeft in de waarde van de voorspellingen, hij meent zich te herinneren dat de ramingen en realisatie wel eens uit elkaar lopen. Er wordt hier bijvoorbeeld gesproken over de ontwikkeling van de zorgkosten. De vraag is in hoeverre dat nu echt aansluit op de werkelijkheid. Die vraag moet wel beantwoord worden voordat op basis van ramingen beleid op ontwikkeld wordt.

De vraag van de heer *De Boer* ligt op hetzelfde vlak als van de heer *Van Holstein*. Indien de groei hoger zou kunnen zijn dan wordt het leven een stuk aangenamer. De lasten kunnen dan meer naar beneden zodat er meer over blijft voor de burgers. In de groeibrief in het kabinet ligt eigenlijk een taakstelling; groeien, groeien, groeien. Spreker vraagt of het CPB gekeken heeft waar die groei dan misschien vandaan zou kunnen komen.

Op zich zijn de laatste ramingen volgens de heer *Van der Horst* vrij goed. Er wordt ook zeker over een veel langere periode gekeken hoe goed de ramingen waren. Het is belangrijk dat het gemiddeld genomen vrij goed zit. De raming van economische ontwikkelingen blijft echter een lastige aangelegenheid. Er worden studies gedaan naar de vraag hoe de groei hoger kan worden, maar dat is heel lastig. Het is de vraag welk beleid effectief genoeg is om de groei aan te jagen. Goede innovatie en meer onderwijs is goed voor groei, maar de vraag is welk beleid nodig is om daar extra aan bij te dragen. Ook in termen van onderzoek is het enorm lastig om dat af te pellen.

De heer *Weurding* is benieuwd of het CPB, in het kader van innovatie, in deze verkenning de verwachte impact van verdere digitalisering, nieuwe technologieën, investeringen, effecten op de werkgelegenheid alsmede op productiviteit heeft meegenomen.

Dit is een onderwerp wat volgens de heer *Van der Horst* de aandacht van het CPB heeft en waar ook onderzoek naar wordt gedaan. In deze studie is daar niet expliciet aandacht aan geschonken.

De *voorzitter* rondt dit punt af en dankt de heer *Van der Horst* voor de toelichting. Dit onderwerp komt nog terug in de commissie SEA.

5. Vaststellen: Verkenning diversiteit arbeidsrelaties en arbeidsomstandigheden (R/2937)

De heer *Van Eijck* dankt het secretariaat voor de inspanningen en biedt de heer Van de Haar een fles champagne aan. Met applaus wordt uiting gegeven aan de waardering voor het secretariaat.

De heer *Van Eijck* verzorgt de presentatie over de verkenning. De centrale vraag betreft of het stelsel voor gezond en veilig werken nu en op termijn voldoende toegerust is op de bescherming van alle werkenden. Het stelsel van gezond en veilig werken biedt juridisch een gelijk beschermingsniveau aan alle werkenden, maar dient dat ook in de praktijk te doen.

Spreker geeft het woord aan mevrouw Hooftman, onderzoeker en projectleider bij TNO.

Mevrouw *Hooftman* licht het TNO-programma monitoring van arbeid toe. In dat programma wordt geprobeerd de kwaliteit van arbeid van werkend Nederland in de breedste zin des woords in kaart te brengen. Dat gebeurt zowel bij werknemers als werkgevers middels een vragenlijst. Er worden vragen gesteld over onder andere arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden, gezondheid, toegang tot arbodienstverlening en zelfs over zaken als leren, innovatie en duurzame inzetbaarheid. In het kader van dit advies zijn twee monitors relevant; de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) en de Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA). De NEA wordt al sinds 2005 bij werknemers afgenomen. In het eerste jaar werd deze enquête ingevuld door 25.000 werknemers, nu in het laatste jaar is deze enquête al door ruim 60.000 werknemers ingevuld. De ZEA wordt sinds 2015 uitgevoerd en door ongeveer 5000 zelfstandigen ingevuld. Met de uitkomsten van dergelijke onderzoeken worden zaken in kaart gebracht, maar er wordt ook verdiepend onderzoek gedaan. In het kader van de SER-verkenning zijn beide bestanden aan elkaar gekoppeld. Op deze manier kunnen de omstandigheden van werknemers in diverse contractvormen en de omstandigheden van zelfstandigen met elkaar vergeleken worden.

De heer *Van Eijck* vervolgt de presentatie en geeft een toelichting op de meest opvallende resultaten. Flexwerkers geven aan dat zij minder toegang tot de bedrijfsarts te hebben; voor een oproep- of invalkracht is dat 27,3 procent, voor uitzendkrachten is dat 35,9 procent en voor iemand met een vast contract is dat 70,2 procent. Flexwerkers doen vaker fysiek zwaar werk, meer dan de helft van de uitzend-, oproep en invalkrachten zegt regelmatig fysiek zwaar werk te doen. Hierbij moet opgemerkt worden dat de percentages sterk uiteenlopen per sector. Uitzendkrachten, oproep- en invalkrachten zeggen vaker gevaarlijk werk te doen en zijn ook vaak het slachtoffer van een arbeidsongeval. Tevens werken flexwerkers vaker met gevaarlijke stoffen. Daartegenover staat dat vaste werknemers vaker te maken hebben met veel en emotioneel zwaar werk.

Over het algemeen genomen kan gesteld worden dat het type arbeidsrelatie van invloed is op de arbeidsomstandigheden. Flexibilisering leidt tot onduidelijkheid over rechten, plichten en verantwoordelijkheden. Projecten met meerdere partijen maken het beeld diffuus. De beschermende werking van het systeem moet worden verbeterd en moet toekomstbestendig worden gemaakt. Er zal een betere informatievoorziening en bewustwording rond rechten, plichten en verantwoordelijkheden gecreëerd moeten worden. Tevens is het van belang om gezamenlijke afspraken op sector- en bedrijfsniveau te maken voor alle werkenden.

Voor het vervolgonderzoek kan gekeken worden naar de oorzaken van de verschillen alsmede naar de specifieke groepen zoals platformwerkers en migranten. Daarnaast geldt dat een goede handhaving en naleving met voldoende kwaliteit en capaciteit bij de Inspectie SZW geborgd moet worden.

Reactie werknemersgeleding

Mevrouw *Jong* dankt het secretariaat van de SER en de Commissie Arbeidsomstandigheden namens de werknemersgeleding. Alle beschikbare cijfers rond flexibele arbeidsrelaties zijn met nauwkeurige precisie in kaart gebracht. Het ministerie vroeg om een verdiepend onderzoek en kreeg dat ook. Daardoor is er nu voor het eerst echt zicht op de arbeidsomstandigheden van alle flexwerkers. Tegelijkertijd wil spreekster even stilstaan bij een worsteling die hier ook uit naar voren is gekomen; het naar boven halen van andere cijfers. De vraag is of er nu ook zicht is op arbeidsmigranten. Denk bijvoorbeeld aan een Poolse fabrieksarbeider die zijn eigen werkschoenen moet betalen. Of de 17-jarige bezorger van Picnic die in heel snel tempo zware kratten boodschappen moet afleveren. Daar is nu nog steeds geen zicht op. Deze werkenden zijn vooralsnog onzichtbaar in de cijfers. Dat maakt deze verkenning complex. De werknemersvertegenwoordigers zien de ongezonde arbeidsomstandigheden van arbeidsmigranten. Toch ziet de werknemersgeleding deze verkenning ook als een stap naar betere en vooral gelijke arbeidsomstandigheden voor alle werkenden in Nederland. Deze verkenning maakt wel zichtbaar waar de ongelijkheid het grootst is.

Spreekster heeft in de raad al eens gesproken over het aantal mensen dat komt te overlijden door onveilig werk en dat cijfer stijgt nog steeds. Het aantal doden in de bouw stijgt en het aantal mensen dat overlijdt als gevolg van blootstelling aan gevaarlijke stoffen stijgt. Ook hier is zichtbaar dat uitzendkrachten en mensen met een tijdelijk dienstverband, flexwerkers en oproepkrachten juist op deze punten heel slecht scoren en dat is een zorgelijke zaak.

Er is een aantal centrale vragen aan de raad voorgelegd. De overkoepelende vraag was: *Is het stelsel voor gezond en veilig werken nu en op termijn voldoende toegerust voor de bescherming van alle werkenden, ook de werkenden in flexibele arbeidsrelaties?*

Aan de hand van de SER-verkenning kan geconstateerd worden dat deze vraag helaas met een volmondig **nee** beantwoord moet worden. De gevolgen van flexibele arbeidsrelaties voor de fitheid en veiligheid van werkenden zijn kwalijk en onwenselijk. Het kan en mag niet zo zijn dat in Nederland het contract bepaalt of iemand veilig en gezond kan werken. Dat is nu helaas wel het geval en dat moet snel veranderen.

Arbeidsrelaties en de belangen die daarbij horen zijn erg diffuus geworden. Niemand lijkt zich daar verantwoordelijk voor te voelen. De kosten bepalen de arbeidsomstandigheden in plaats van goed werkgeverschap. De werknemersvertegenwoordigers roepen de overheid met deze verkenning dan ook met klem op om veilige en gezonde arbeidsomstandigheden binnen een bredere context op te pakken. Uiteraard met inachtneming van de aanbevelingen uit de SER-verkenning en het feit dat veilig en gezond werken nooit afhankelijk mag en kan zijn van het soort arbeidscontract. Spreekster steunt het voorstel voor nader onderzoek naar de oorzaken en naar andere doelgroepen.

De heer *Van Wijngaarden* is het eens met hetgeen mevrouw *Jong* heeft gezegd. Hier vult spreker bij aan dat het CNV al een aantal malen aandacht heeft gevraagd voor flexibele werkers. Het is van belang dat mensen op een veilige plek hun werk kunnen doen. Fatsoenlijke arbeidsomstandigheden zijn voor iedereen van belang. Zeker wanneer er op andere tafels gesprekken gevoerd worden over arbeidsongeschiktheidsverzekeringen voor ZZP-ers.

De staat van eerlijk werk is door de Inspectie SZW zelf ook al in het rapport aan de orde gesteld. Er is een stapeling van risico's aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Dat wil zeggen dat mensen meerdere opdrachtgevers hebben waardoor geen enkele opdrachtgever zich verantwoordelijk voelt voor hun welzijn. Spreker gaat er echt niet van uit dat werkgevers die mensen willen uitknijpen, maar ziet wel uitwassen. Het is voor werknemersorganisaties heel belangrijk dat een werkgever af en toe eens toegeeft dat het echt niet deugt wat er gebeurt.

Spreker is blij dat de vraagstelling anders is geworden. In eerste instantie was de vraag hoe het systeem aangepast kan worden aan de veranderende arbeidsrelaties. Nu is de vraag: hoe kan het systeem verbeterd worden zodat iedereen er van profiteert? Spreker pleit voor nader onderzoek en zou graag zien dat er komend jaar een advies aan de SER gevraagd wordt over dit onderwerp.

Reactie werkgeversgeleding

De heer *Verhagen* vindt veilig en gezond werken voor iedereen op de werkvloer van groot belang. Daarom is deze verkenning zo belangrijk en het is essentieel dat ook de SER zich hierover buigt. De huidige regelgeving rond arbeidsomstandigheden is gebaseerd op traditionele arbeidsverhoudingen. Gelet op de veranderende omstandigheden is dat niet toekomstbestendig.

In de bouw is zichtbaar dat ZZP-ers niet onder de arbeidsomstandighedenwet vallen en ook niet onder de arbeidstijdenwet. Er wordt alleen naar arbeidsomstandigheden gekeken indien sprake is van bijzondere gevaren en dat gaat dan over een bijzondere categorie. Dat maakt het eigenlijk voor zowel de inlenende partij als voor de betrokkene lastig om taken en verantwoordelijkheden helder te formuleren. Terecht werd gewezen op de gevaren in bijvoorbeeld de bouwsector. De branche is zich buitengewoon bewust van de noodzaak voor continue aandacht voor veiligheid. Dat geldt voor iedereen op de bouwplaats, los van de arbeidsrelatie. De bouwsector voert een veiligheidscampagne met als thema "je werkt veilig of je werkt niet".

Kijkend naar de analyse van de SER dan ligt het accent op factfinding. Een kern van de analyse is dat het type arbeidsrelatie van invloed is op de arbeidsomstandigheden. Uitzendkrachten en oproep- en invalkrachten geven aan dat zij vaker gevaarlijk werk moeten doen. Dat vraagt dan ook om een bepaalde objectiverbaarheid en nader onderzoek. Het is wel duidelijk dat de arbeidsrelatie van invloed is op de mate waarin sprake is van gezond en veilig werken. Dat zou absoluut niet zo mogen zijn. Die conclusie vormt aanleiding om te bekijken hoe de beschermende werking van het bestaande stelsel van gezond en veilig werken kan worden verbeterd en toekomstbestendig kan worden.

Spreker is het eens met de heer *Van Wijngaarden* die stelt dat het niet om een verandering naar beneden gaat, maar dat het juist moet leiden tot verbetering. Een gezonde bevolking die kan werken in een veilige omgeving is van essentieel belang voor een goed werkende arbeidsmarkt. Dit moet wel voor iedereen gelden en niet alleen voor degenen waarmee een formele arbeidsrelatie bestaat.

De verkenning stelt vast dat de arbeidsmarkt structureel veranderd is. Het percentage werkenden dat niet langer werkzaam is een dienstverband voor onbepaalde tijd neemt toe en tegelijkertijd is de huidige regelgeving daar niet adequaat voor. Er bestaan veel verschillen tussen de verschillende arbeidsrelaties en de verschillende arbeidsomstandigheden. Het is overigens wel helder dat werkenden met combinatiebanen niet per definitie blootgesteld zijn aan meer risico's dan iemand die werkt in een vaste baan, maar zij hebben weer andere risico's. Spreker vindt het goed dat de verkenning niet alleen ingaat op de toekomst. Het is namelijk ook voor de korte termijn nodig dat opdrachtgevers en werknemers zich meer bewust worden van hun verantwoordelijkheid voor gezond en veilig werken en dat de bestaande voorschriften beter worden nageleefd. Dat geldt voor iedereen op de werkplaats.

De verkenning levert bouwstenen aan voor een herijking van het stelsel van gezond en veilig werken voor iedereen op de arbeidsmarkt. Toch wordt er terecht geconstateerd dat er een vervolgonderzoek moet komen. In dat vervolgonderzoek zal ook nader op de oorzaken moeten worden ingegaan, moet objectivering van de cijfers worden nagestreefd en moeten bepaalde stappen betrokken worden die buiten de huidige wetgeving gelden.

Return on investment heeft consequenties. Degene die tijdelijk vanuit een kaartenbak op de arbeidsmarkt komen moeten ook weten hoe zij veilig kunnen werken en dat is

uiteeraard ook een verantwoordelijkheid voor de werkgever. Daar zou nog eens naar gekeken kunnen worden. Vervolgstappen vanuit de SER zijn dan ook zeer welkom.

De *voorzitter* dankt alle sprekers en vraagt of de raad kan instemmen met het advies Verkenning diversiteit arbeidsrelaties en arbeidsomstandigheden.

De leden van de raad stemmen in met het advies.

6. Vaststellen: Advies samenstelling raad tijdens de zittingsperiode 2020-2022 (R/2938)

Dit advies is voorbereid door het Dagelijks Bestuur

De *voorzitter* vraagt of de raad kan instemmen met het Advies samenstelling raad tijdens de zittingsperiode 2020 – 2022.

De leden van de raad stemmen in met het advies.

7. Toelichting op briefadvies Leven Lang Ontwikkelen in sociale zekerheid (R/2939)

Dit advies is door het Dagelijks Bestuur vastgesteld

De minister van SZW heeft de SER gevraagd om knelpunten en mogelijkheden voor verbeteringen in kaart te brengen voor Leven Lang Ontwikkelen in de sociale zekerheid. Daarvoor is een werkgroep ingesteld bestaande uit de SER-geledingen. De inventarisatie wordt in de vorm van een briefadvies naar de minister gestuurd.

Knelpunten

Het belangrijkste knelpunt is dat het hele systeem van sociale zekerheid eigenlijk op zichzelf belemmerend werkt voor Leven Lang Ontwikkelen. Alle socialezekerheidsregelingen, voor zowel werkloosheid als arbeidsongeschiktheid, zijn eigenlijk zodanig ingericht dat mensen er zo kort mogelijk gebruik van maken. Dat is natuurlijk een logische doelstelling vanuit schadelastbeperking voor de overheid en vanuit de financieringssystematiek van gemeenten. Maar, gegeven alle ontwikkelingen bij Leven Lang Ontwikkelen, is de kortste weg naar werk niet altijd de duurzaamste weg naar werk. Voor zover Leven Lang Ontwikkelen in de WW of de bijstand wordt gefaciliteerd, gaat het eigenlijk altijd om kortdurende trainingen en soms om omscholing naar een kans beroep zoals dat door het UWV is beschreven. Dat is begrijpelijk, maar dit staat haaks op de gedachten van een Leven Lang Ontwikkelen. Daarbij gaat het om een investering in menselijk kapitaal en duurzaam werk.

De SER denkt dat er wat meer ruimte zou moeten worden geschapen in regelingen, maar ook in budgetten van uitvoerders om meer in de geest van Leven Lang Ontwikkelen te gaan werken. De kosten van scholing kunnen soms hoog zijn en komen bij mensen bovenop de vaste lasten. Daar komen vaak ook nog de kosten voor bijvoorbeeld reizen of kinderopvang bij. Daardoor wordt het lastig voor werkzoekenden.

Het viel de SER op dat er soms meer gebruik gemaakt kan worden van dienstverlening terwijl dat niet gebeurt. De SER denkt ook dat het mogelijk zou moeten zijn om een opleiding af te ronden wanneer iemand weer een baan heeft gevonden. Dat maken de regelingen niet altijd mogelijk. Daarom pleit de SER ervoor de dienstverlening ruimhartiger aan te bieden en beter in te spelen op de overgang tussen werken en niet-werken. Er moet meer maatwerk geboden worden en dat vraagt om investeringen. Hier valt op dat het UWV voor scholing amper budget heeft, in ieder geval niet structureel.

Ook de middelen van gemeenten zijn vaak ontoereikend. De ene gemeente heeft wel budget en de andere niet. Zo kan het gebeuren dat bij een cursus voor bijstandsgerechtigden uit verschillende gemeenten de ene deelnemer bijna niets vergoed krijgt en de andere deelnemer uit de buurgemeente bijna alles, tot en met de reiskosten en de laptop. Dat zijn grote verschillen en de SER denkt dat daar goed naar gekeken moet worden.

Oplossingen

De oplossingen zijn in dit briefadvies ook aangegeven. Investeren in scholing verdient zich uiteindelijk terug voor zowel de samenleving als het individu.

Er moet op worden ingezet dat mensen na werkloosheid of arbeidsongeschiktheid duurzaam aan het werk kunnen blijven, hun talenten verder kunnen ontplooiën en stappen in hun carrière kunnen maken. Een hoger scholingsniveau is uiteindelijk het beste medicijn tegen armoede.

Daarom moet veel meer gekeken worden welke scholing past bij de persoon en bij duurzame werkhervatting. Daarnaast moet scholing ook kunnen worden ingezet buiten de periode van recht op uitkering. Er zouden voldoende voorzieningen voor moeten komen en dat gaat verder dan het huidige STAP-budget. Meer maatwerk, dus; wat past bij de persoon? Sommige mensen hebben een vervelende ervaring met leren en voor hen is misschien een combinatie van leren en werken kansrijker.

Uitvoeringsinstanties zouden ook moeten kunnen inspelen op belemmerende persoonlijke omstandigheden zoals schulden, lage ontwikkeling, zorg voor naasten en dergelijke.

De SER ziet veel kansen in het bundelen van regionale initiatieven en budgetten ten behoeve van om- of bijscholing van uitkeringsgerechtigden. De SER beveelt partijen in de regio en ook de ministeries aan om de ontwikkeling van deze regionale initiatieven te faciliteren en te stimuleren.

Ten slotte wijst spreekster erop dat een goede dienstverlening echt een onmisbare schakel is. Het is heel belangrijk dat mensen weten waar ze terecht kunnen voor ondersteuning bij een Leven Lang Ontwikkelen. Dat geldt echter ook voor professionals en werkgevers. Zij moeten weten waar mensen naartoe kunnen voor begeleiding en waar informatie te vinden is. De SER denkt dat er behoefte is aan een centraal punt waar alle mogelijkheden over beroepen, scholing, de waarde van diploma's en certificaten te vinden is.

Dit briefadvies geeft een duidelijk signaal af dat het systeem van sociale zekerheid eigenlijk een aanpassing aan de tijd nodig heeft. De financiële prikkels staan soms verkeerd en dat leidt tot beleid en uitvoering waarin de werkzoekende onvoldoende wordt ondersteunt hetgeen voor de dienstverlener frustrerend is.

Spreekster nodigt de heren Thissen en Moti uit om naar voren te komen voor een interview.

Interview

De *voorzitter* vraagt aan beide gasten of de knelpunten uit de inventarisatie herkenbaar zijn.

De Heer *Thissen* herkent de knelpunten. Het UWV heeft dagelijks te maken met mensen die een bepaalde afstand tot de arbeidsmarkt hebben, maar wel gemotiveerd zijn om heel snel aan het werk te gaan. Het UWV voelt zich soms heel beperkt. In Nederland is dienstverlening afhankelijk gemaakt van het soort uitkering van mensen en niet van de positie die mensen hebben op de arbeidsmarkt. Er zal gekeken moeten worden naar potentie en talenten van mensen waardoor werkgevers adequaat en duurzaam kunnen beschikken over goed personeel. Daardoor krijgen mensen weer perspectief om mee te doen aan de nieuwe eisen op de arbeidsmarkt. Spreker is dan ook heel blij met het advies.

De heer *Moti* herkent zeker het dilemma van het systeem waarin gemeenten de snelste weg naar werk zoeken, anders moet er bezuinigd worden op andere domeinen zoals zwembaden en speeltuinen. Gemeenten worden door het systeem snel geprikkeld om vooral niet in te zetten op een Leven Lang Ontwikkelen en lange scholingstermijnen. Die

banen zijn vaak niet duurzaam en het terugkeer percentage is dan ook hoog. In Rotterdam kwam binnen één jaar 25 procent weer terug in de bijstand. Er kan echter alleen afstand genomen worden van dit systeem wanneer er een overschot is. Spreker herkent ook het beeld dat er steeds minder middelen zijn om mensen aan het werk te helpen. In Rotterdam was er 10 jaar geleden bijna € 4.500,- per werkzoekende beschikbaar voor scholing begeleiding naar werk. Dat is inmiddels teruggebracht naar € 1.500,- per werkzoekende.

De *voorzitter* vraagt wat het UWV zou helpen om de gesignaleerde problemen op te lossen.

Dat moet volgens de heer *Thissen* in de eerste plaats intern. De adviseurs moeten professionals zijn en daar blijft het UWV in investeren. Op de tweede plaats moeten alle adviseurs weten wat werkt en dus alleen maar inzetten op effectieve instrumenten die daadwerkelijk bijdragen om mensen terug te laten keren op de arbeidsmarkt. Daarnaast is het ook van belang om een structureel budget te krijgen voor scholing voor WW-ers. Er is inmiddels een tijdelijk budget vastgesteld tot eind volgend jaar. Dat budget betreft € 2.500,- per werkzoekende. In geval hier een baangarantie aan vastzit, dan kan dat bedrag hoger zijn. Indien alles goed verloopt, dan mag per 1 januari 2022 het budget in het kader van de Stimulering Arbeidsmarkt Positie (STAP) uitgekeerd worden aan elk lid van de beroepsbevolking. Dat zou echter veel meer arbeidsmarkt relevant moeten zijn. Dit budget zou de opleiding moeten betalen voor mensen die kortdurend WW-recht hebben en wellicht overgaan naar de bijstand zodat zij de opleiding af kunnen maken. Daardoor ontstaat een slimme weg naar de arbeidsmarkt en niet de kortste weg.

De heer *Moti* licht toe dat werkgevers in het onderwijs, de overheid en de vakbonden met elkaar leerwerkakkoorden hebben afgesloten om de inzet te bundelen en om gezamenlijk werk te maken van leren en werken. Dat geldt voor de zorgsector, de bouwsector met de energietransitie alsmede in de haven. Ondanks de goede intenties van alle partijen aan tafel, gaat het bundelen van de inzet moeizaam. Dit heeft onder andere te maken met regelgeving en schotten die overigens vaak door partijen zelf worden opgeworpen. Er worden bijvoorbeeld schotten opgeworpen bij O&O-fondsen die niet door de overheid zijn bepaald. Dat maakt het lastig om scholing op een goede manier te organiseren. Het zorgt er tevens voor dat het voor onderwijspartijen moeilijker is om flexibeler te zijn in het onderwijsaanbod, hetgeen wel nodig is als het gaat om volwassenonderwijs. De leerwerkakkoorden kosten veel tijd om dat allemaal op te lossen en daar is hulp bij nodig.

Reactie van de geledingen

Mevrouw *Van Gestel* zou graag de urgentie hiervan meer willen onderstrepen. Een Leven Lang ontwikkelen klinkt als toekomstmuziek, terwijl er dit jaar al ruim 1 miljoen vacatures door werkgevers zijn aangemerkt als moeilijk vervulbaar. In dezelfde orde van grootte is er een groot aantal mensen dat buiten de arbeidsmarkt staat en graag aan het werk zou willen. Het echte probleem betreft dus een kwalitatieve mismatch op de arbeidsmarkt. Tien jaar geleden heeft spreekster al hetzelfde gezegd. Dit is een onderwerp wat al heel lang bekend is. Het is goed dat het nu weer onder de aandacht wordt gebracht, maar het mag geen toekomstmuziek zijn. Er moet nu aan gewerkt worden. Spreekster verwacht dat ook de werkgevers hier heel hard aan gaan trekken en mee gaan denken om de problemen die hier aan tafel zijn benoemd snel op te lossen.

De heer *Van der Veen* is blij met het advies, vooral omdat het aansluit bij het eerder geschreven advies TAW. In dat advies werd een actieve arbeidsmarktdienstverlening bepleit. Gegeven de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt is een versterking van die dienstverlening op de arbeidsmarkt op dit moment zeer wenselijk. Haast is geboden!

De heer *Thissen* wijst op het feit dat het hier gaat om (tijdelijke) budgetten voor mensen in de WW. Er is wel structureel budget voor mensen van een bepaalde doelgroep (Wajong, WIA, WGA e.d.).

Over de mismatch merkt spreker op dat mensen die een maximale schoolbaarheid hebben van mbo-niveau 2, zich ook zouden moeten kunnen beroepen op het grondwettelijk recht, namelijk werkgelegenheid voor iedereen. Dat is een sociaal recht dat verankerd is in de Nederlandse grondwet. Aangezien de arbeidsmarkt verandert door technologische ontwikkelingen, moet voorkomen worden dat mensen niet mee kunnen doen nog voordat zij begonnen zijn. Het gaat dus niet alleen om de huidige groep die gaat afhaken, maar ook om een toekomstige groep die wellicht niet verder kan vanwege maximale schoolbaarheid. Dat betekent investeren. Spreker onderschrijft wel de urgentie.

De heer *Moti* is het eens met mevrouw Van Gestel. Er zijn veel vacatures en ondernemers kunnen vaak geen opdrachten aannemen omdat zij geen geschikt personeel kunnen vinden. Het geld zou ook ingezet kunnen worden om de mismatch op te lossen. Spreker vindt het jammer dat het STAP-budget pas later komt, maar het is wel een goed systeem. Het huidige systeem zorgt ervoor dat hoogopgeleiden scholing volgen vanwege fiscale aftrekbaarheid. Laagopgeleiden doen dat veel minder. Het STAP-budget kan daar behulpzaam bij zijn, mits goed georganiseerd. Het moet niet te bureaucratisch zijn want dat kan belemmerend werken voor laagopgeleiden.

De heer *Berg* wil er vanuit werknemerszijde op wijzen dat het briefadvies in goede samenwerking en in harmonieuze sfeer tot stand is gekomen. Het is jammer dat er weinig wordt geschoold en daar moet iets aan gedaan worden. Een ander punt betreft de opmerking over O&O fondsen. Kijkend naar de budgetten die in Nederland worden uitgegeven aan scholing van werkenden en Leven lang Ontwikkelen, dan zijn het wel beide geledingen die daar iets aan doen, vaak via O&O fondsen. Spreker hoopt dat in de brief van EZK over groei ook een hoofdstuk zit over de noodzaak van structureel geld voor Leven lang Ontwikkelen en voor mensen in een uitkeringssituatie. De vakbeweging heeft ervaring op het gebied van begeleiding van mensen uit een uitkering naar werk. Het mooie van dit advies is om goed na te denken over welke scholing voor wie geschikt is en om mensen zelf de regie te laten voeren over hun eigen loopbaan.

Mevrouw *Hoogstraaten* neemt de uitnodiging om tot praktische oplossingen te komen graag aan. Het zal breder moeten zijn dan alleen te kijken naar sociale zekerheid. In de begeleiding en opleiding moet ook verder gekeken worden naar omliggende branches en sectoren dan die waar mensen vandaan komen. In Amsterdam bleken bijvoorbeeld mensen uit de bancaire sector goede skills te hebben voor vacatures als apothekersassistent. Daar was een opleiding voor, maar ROC had de flexibiliteit niet om daarop in te spelen. In Utrecht was dat wel het geval. Dat leidt tot de conclusie dat er meer flexibiliteit in de ROC's en andere opleidingsvormen gevonden moet worden. Daarnaast zijn er mensen die al jarenlang uit de uitkering proberen te komen maar door de achterstand wordt in de beginfase geen effectiviteit bereikt. Veel werkgevers lopen dan aan tegen de kosten daarvan. Tevens willen mensen vaak een dergelijk traject niet in uit angst om de uitkering te verliezen. Het is dus van belang om beter te kijken naar de startkwalificaties, vooral met EVC's. Dat geldt ook voor arbeidsongeschikten die nog in de situatie van loondoorbetaling zitten. Het zou misschien ook goed zijn om mogelijkheden te creëren om mensen tijdens ziekte al te begeleiden naar aangepaste functies. Het advies is mooi, maar de problematiek moet wel worden opgelost.

De *voorzitter* besluit dat er veel overeenstemming in de SER is over de praktische oplossingen en er is bereidwilligheid om daar over door te praten. Bezien zal worden hoe dit gezamenlijk opgepakt kan worden. Het idee is om een bijeenkomst te organiseren om hier verder over te spreken.

De heren Thissen en Moti worden hartelijk bedankt voor hun bijdrage. Tevens is er een woord van dank voor de heren Koppe en Rodenburg van het SER-secretariaat.

8. Rondvraag en sluiting

Vandaag neemt de raad afscheid van de heren Van Wijngaarden en Berg. De heer Berg is altijd zeer betrokken geweest en heeft in veel SER-commissies geparticipeerd, zoals de Commissie SEA, Armoede onder kinderen, de start van de pensioendialoog en vele verkenningen. Tevens heeft de heer Berg aan het begin gestaan van het traject Leven Lang Ontwikkelen. De heer Berg was ook betrokken bij de organisatie van veel activiteiten en was altijd bereid deel te nemen aan panels. De *voorzitter* dankt de heer Berg hartelijk en biedt namens de raad een cadeau aan.

Met applaus wordt uiting gegeven aan de waardering.

De heer *Berg* heeft dit werk 23 jaar gedaan. Het is zeer afwisselend geweest, 's ochtends kan het beginnen met het onderwerp klimaat om vervolgens 's avonds te eindigen met vraagstukken over het pensioenstelsel. De scope is heel breed en spreker gaat zich de komende tijd meer focussen. Spreker wil het belang van het poldermodel nog wel even benadrukken. Het zou mooi zijn als er een akkoord wordt gesloten over een leven lang ontwikkelen. Spreker heeft vertrouwen in dat zijn opvolgers het goed zullen oppakken. Met een woord van dank sluit spreker af.

De *voorzitter* richt het woord tot de heer Van Wijngaarden die al sinds 2012 lid is van de SER namens het CNV en sinds 2017 lid van het dagelijks bestuur van de SER.

De heer Van Wijngaarden vraagt altijd aandacht voor het proces, maar ook voor de mens en de inhoud. De heer Van Wijngaarden is niet alleen bij veel adviezen betrokken geweest, maar is ook zeer actief binnen de Stichting van de Arbeid geweest. Daarnaast lag zijn grote passie bij de IMVO-convenanten. Aan de sociale dialoog heeft de heer Van Wijngaarden heel goed vorm weten te geven met oog voor mensen en dat is een voorbeeld voor iedereen. Spreekster dankt de heer Van Wijngaarden voor zijn waardevolle bijdrage en biedt namens de raad een kado aan.

Met applaus wordt uiting gegeven aan de waardering.

De heer *Van Wijngaarden* dankt de voorzitter voor de mooie woorden. Spreker heeft zich altijd betrokken gevoeld bij de vakbeweging en is in 1990 bij het CNV in dienst getreden. Spreker had niet de ambitie om voorzitter van het CNV te worden, maar kijkt toch met veel plezier terug op die periode. Er is nu een nieuw bestuur bij het CNV en spreker is content met de samenstelling daarvan. Spreker dankt iedereen voor de fijne contacten die er geweest zijn.

De *voorzitter* sluit onder dankzegging de vergadering om 12:15 uur.

De raadsleden worden uitgenodigd voor de werklunch. Als spreker is uitgenodigd de heer Tof Thissen van het UWV.

De volgende raadsvergadering is vrijdag 24 januari 2020.