

ONL voor Ondernemers

Inbreng commissiedebat Arbeidsmarktbeleid

Minister Van Gennip van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft afgelopen zomer haar plannen voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt bekend gemaakt. De Hoofdlijnenbrief Arbeidsmarkt zet eindelijk de langverwachte eerste stap om onze arbeidsmarkt toekomstgericht te maken. Wel maakt ONL voor Ondernemers zich zorgen over het gebrek aan de plannen om het werkgeverschap aantrekkelijker te maken. De Minister van Sociale Zaken spreekt 5 oktober voor het eerst met de Kamercommissie Sociale Zaken over de hoofdlijnenbrief tijdens een commissiedebat arbeidsmarktbeleid. In aanloop naar dit debat komt ONL met de volgende boodschap: verlies het aantrekkelijk maken van het werkgeverschap niet uit het oog. In dit position paper deelt ONL graag haar visie op de gepresenteerde plannen, maar niet voordat wij stil hebben gestaan bij de krapte op de arbeidsmarkt, aangezien elke ondernemer hier op dit moment mee worstelt.

1. Krapte op de arbeidsmarkt sluipmoordenaar voor de economie

Er is een enorm tekort aan personeel op de arbeidsmarkt en daar hebben ondernemers veel last van. Zij moeten hun zaak door de aanhoudende tekorten van personeel noodgedwongen (gedeeltelijk) sluiten. Ondernemers krijgen de openstaande vacatures simpelweg niet ingevuld. Enerzijds omdat er geen nieuw personeel te vinden is en anderzijds omdat meer werken niet loont. Inmiddels kent elke regio en elke beroepsgroep in Nederland arbeidskrapte. Het tekort op de arbeidsmarkt is niet met één maatregel op te lossen, dat snapt ONL. Er zijn diverse oplossingsrichtingen denkbaar waar de politiek al mee aan de slag gaat. Graag licht ONL een maatregel extra uit in dit position paper. In alle gesprekken die ONL met ondernemers heeft wordt het namelijk duidelijk dat (meer) werk moet gaan lonen.

Zorg voor werk dat loont

ONL spreekt nu mensen die van hun uitkering en toeslagen rondkomen, maar dat niet meer kunnen zodra ze betaald werk krijgen. Het loont dan dus niet om aan het werk te gaan. Toeslagen, uitkeringen en nettolonen zijn niet goed op elkaar afgestemd. ONL vindt dit onbegrijpelijk en doet hier, net als velen anderen, dan ook de dringende oproep aan dit kabinet om te zorgen dat werk gaat lonen.

Dat (meer) werk moet lonen geldt daarbij niet alleen voor bijstandsgerechtigden, maar zeker ook voor mensen die nu in deeltijd werken. Veel werkgevers vragen hun deeltijders al om meer te gaan werken, maar vaak zonder resultaat. Er zullen altijd mensen zijn die niet meer willen of kunnen werken. Toch ziet ONL kansen om meer mensen met een deeltijdbaan te activeren om meer te gaan werken. Veel werkenden kiezen er namelijk niet voor om meer uren te maken, omdat meer werk niet loont. Bijvoorbeeld omdat dan de kinderopvang onbetaalbaar wordt. Wanneer je meer werken aantrekkelijker maakt door loon en dingen zoals kinderopvang sterk te verbeteren zullen meer mensen geneigd te zijn om meer te gaan werken. Zij zitten al in het arbeidsproces, dus werkgevers zijn hier snel mee geholpen.

2. Flex minder flex, maar ook: vast minder vast!

Dan de plannen voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt. De hoofdlijnenbrief staat uitgebreid stil bij het tegengaan van het (oneigenlijk) gebruik van flexibele arbeidscontracten, maar de plannen voor het aantrekkelijker maken van het werkgeverschap worden pas in 2023 bekend gemaakt. Het rapport van Borstlap zet in op flex minder flex, maar ook op vast minder vast. En die commissie heeft niet voor niets een samenhangende aanpak geadviseerd. Toch kan ONL zich niet aan de indruk onttrekken dat er meer animo is en ideeën zijn om flexibele arbeid terug te dringen dan om werkgevers in hun lasten te ontzien. Terwijl dit laatste juist de manier is om meer mensen aan een vast of minder flexibel dienstverband te helpen. ONL spreekt veel ondernemers die hun werknemers een vast of minder

flexibel contract willen aanbieden, maar dit simpelweg niet durven vanwege de bijkomende lastenverzwaringen van het werkgeverschap.

Ontlast het werkgeverschap

De politiek heeft de afgelopen jaren zoveel verplichtingen, risico's en kosten neergelegd bij de werkgever dat het werkgeverschap onaantrekkelijk is geworden. Ondernemers overzien de grote hoeveelheid aan verplichtingen en regels niet meer en ervaren de risico's van het vaste contract als te groot. Borstlap onderschrijft dit. De balans moet worden teruggebracht zodat de stap richting het werkgeverschap en het aangaan van dienstverbanden wordt aangemoedigd. Om (de stap richting) het werkgeverschap haalbaar en betaalbaar te maken moet de politiek structureel lastenverlichting aan de kant van de werkgever gaan doorvoeren. Wanneer werkgevers, om te beginnen, worden verlost van onderstaande lasten van het werkgeverschap, dan zullen zij naar verwachting meer en beter kunnen ondernemen en gemakkelijker mensen in (vaste) dienst nemen.

Je kan het werkgeverschap ontlasten door bijvoorbeeld de loondoorbetalingsplicht bij ziekte voor werkgevers in te korten naar één jaar. Bij een werkgever met een klein bedrijf kan twee jaar loon doorbetalen hard aankomen, ook omdat er een vervangende medewerker moet worden gezocht en betaald. Met name kleine werkgevers ervaren dit als een grote financiële post en een groot risico. Omdat het risico van de loondoorbetalingsplicht onevenredig zwaar drukt op kleinere werkgevers is dit een drempel geworden om mensen in (vaste) dienst te nemen.

De loondoorbetalingsplicht in combinatie met de re-integratieverplichtingen is voor veel ondernemers een struikelblok om werkgever te worden of te zijn. Verlicht verder dan ook de re-integratieverplichtingen voor (kleine) werkgevers. Zij hebben niet de capaciteit en kennis om een arbeidsongeschikte werknemer succesvol te re-integreren (bij een ander bedrijf). En om (financiële) zekerheid te geven aan werkgevers kan het medisch oordeel van de bedrijfsarts het beste leidend worden bij de ontbinding van een arbeidsovereenkomst.

Andere maatregelen waar ONL aan denkt is het geven van een bonus aan de werkgever bij het in dienst nemen van hun eerste werknemer. De stap naar het werkgeverschap brengt in een klap veel verplichtingen en financiële risico's met zich mee, daar mag best een beloning tegenover staan. Stel als overheid daarbij ook een 'UWV voor werkgevers' in dat (startende) werkgevers (op weg) helpt, bijvoorbeeld met het aanbieden van een 'werkgeverscoach'. Er is namelijk geen opleiding die je kan of moet doorlopen om werkgever te worden, terwijl je op dat moment als ondernemer wel te maken krijgt met een veelheid aan ingewikkelde wet- en regelgeving en verantwoordelijkheid. Een ondernemersombudsman die toezicht houdt op een dienstbare overheid kan zorg dragen voor begrijpelijke en uitvoerbare wetgeving.

Verder pleit ONL voor eenvoudigere ontslagbescherming, bijvoorbeeld door werkgevers vanuit de overheid te helpen bij de opbouw van hun dossieropbouw voor ontslag. Houd, tot slot, bij de wens voor nieuwe verlofregelingen meer rekening met de lasten en verplichtingen van (met name kleine) ondernemers. Zij gaan gebukt onder een stapeling van verlofregelingen. Voeg de diverse verlofmogelijkheden rond geboorte en zorg samen tot één geïntegreerde regeling. Daarmee maak je het opnemen van verlof gebruiksvriendelijker voor zowel de werkgever als de werknemer.

Vast minder vast

De onvoorspelbare economie waar we in leven zorgt ervoor dat ondernemers minder lang vooruit kunnen kijken. Deze veranderingen op de arbeidsmarkt vergen wendbaarheid en flexibiliteit van bedrijven met mensen in loondienst. ONL is het eens met de hoofdlijnenbrief, en cie. Borstlap, dat de manoeuvreerruimte binnen een arbeidsrelatie voor zowel werkgevers als werknemers vergroot moet worden. Tegelijkertijd zet ONL haar vraagtekens bij de voorgestelde maatregelen uit de hoofdlijnen-

brief, zoals de goedbedoelde deeltijd-WW. Gaat dit daadwerkelijk zorgen voor meer beweegruimte binnen het vaste contract? Commissie Borstlap gaat in ieder geval een stuk verder in haar aanbevelingen.

Volgens het rapport van de commissie moeten werkgevers meer mogelijkheden krijgen om functies, arbeidsplaatsen en ook werktijden in arbeidsovereenkomsten aan te passen aan bedrijfseconomische omstandigheden. Het ontslagrecht moet verder worden uitgebreid met een extra ontslaggrond, waardoor een werkgever ook bij het ontbreken van een redelijke grond tot ontslag kan overgaan en de loondoorbetaling bij ziekte moet worden verkort naar 1 jaar. ONL ziet graag dat de voorstellen van commissie Borstlap worden overgenomen. Zolang die interne wendbaarheid niet wordt geboden aan werkgevers, blijven bedrijven huiverig voor contracten voor (on)bepaalde tijd.

ONL vindt overigens dat zowel tijdelijke, langdurige én vaste arbeidsrelaties werkenden zekerheid moeten geven. Tegelijkertijd moet het mogelijk blijven om tijdelijk werk voor piek en ziek te blijven gebruiken. In Nederland denken veel werknemers zekerheid te hebben omdat ze een vast contract hebben. In scholing, cursussen en competentieontwikkeling wordt vervolgens minder of geen moeite gestoken. Maar wat is de waarde van dat vaste contract als de werkgever een andere koers gaat varen, moet reorganiseren, of failliet gaat? Een vast contract probeert baan zekerheid te garanderen, terwijl werkzekerheid omvangrijkere bescherming biedt. Het is van belang dat werkenden in staat zijn om aan het werk te blijven of snel vervangend werk te vinden. In een snel veranderende wereld betekent dit dat werkenden zich moeten blijven ontwikkelen.

Wil je de arbeidsmarkt echt toekomstbestendig maken? Werk dan toe naar het Deense model van sociale zekerheid. Dit systeem kenmerkt zich doordat er soepelere ontslagbescherming is en dat er veel geïnvesteerd wordt in de ontwikkeling van persoonlijke competenties. Bedrijven kunnen snel personeel aannemen en afstoten afhankelijk van de hoeveelheid werk. Werkenden krijgen de mogelijkheden om zichzelf optimaal te ontwikkelen en hebben snel een andere baan of functie. Om de arbeidsmarkt werkzaam te houden moeten overheid, werkgevers en werknemers vol inzetten op de permanente ontwikkeling van werknemers. Dit vergt een mentaliteitsverandering en hervorming van de arbeidsmarkt. Het resultaat zal zijn werkzekerheid voor werknemers, competente medewerkers voor de werkgevers, een groeiende economie en een gezonde arbeidsmarkt. Kortom, een toekomstbestendige arbeidsmarkt.