



## Een Plan voor de Arbeid voor een PvdA Linksom!

### Samenvatting

Werk (betaalde arbeid) is een belangrijke bron van bestaanszekerheid. Maar werk is veel meer dan inkomen. Het geeft zin, structuur en sociale context aan je leven. En geeft mensen ook macht in de positie tegenover kapitaal en de overheid. Het maakt je minder afhankelijk. Het is belangrijk dat onze PvdA blijft strijden voor goed en zinvol werk, met een goede, zekere rechtspositie, voor iedereen die dat wil. We geloven dat de meeste mensen dat ook willen, met name hen die onvrijwillig geen werk (meer) hebben.

De werkloosheid is helaas nog steeds veel te hoog, met name bij ouderen (55-plus), jongeren (25-), laaggeschoolden en niet-westerse allochtonen. Vooral de langdurige werkloosheid leidt tot armoede, problematische schulden, en allerlei maatschappelijke problemen én kosten.

We moeten ons niet neerleggen bij het verdwijnen door robotisering/automatisering en globalisering en verder flexibiliseren van (met name laaggeschoold) werk. Dat is geen natuurwet, maar een met goed sociaal beleid te beïnvloeden ontwikkeling.

We moeten ook afscheid nemen van zelfredzaamheid en eigen kracht, het ideaal van de neoliberale participatiesamenleving. In plaats daarvan moeten we werken aan een emanciperende en moderne verzorgingsstaat, met samenredzaamheid en hulp vanuit de overheid waar dat nodig en nuttig is.

Het is belangrijk dat onze PvdA weer zijn zelfvertrouwen herwint als het gaat om het vergroten van het aantal en het eerlijker verdelen van banen. Onze PvdA moet zeker wat betreft werk weer durven te dromen in onze idealen, en in de maakbaarheid daarvan. Te lang is binnen onze partij gedacht dat alleen de markt banen zou kunnen maken, en de overheid alleen zou kunnen faciliteren.

Een algemeen onvoorwaardelijk basisinkomen kan te makkelijk een opgave impliceren in de strijd voor meer en goed werk. In plaats daarvan pleiten we voor basisuitkeringen en basisbanen. Daarin voeren we wel vele belangrijke kenmerken in van het basisinkomen (veel minder verplichtingen, hogere bijverdienmogelijkheden en schrappen van kostendelerskortingen, uitsluitingen en wachttijden) bij de vormgeving van de basisuitkering die de bijstand vervangt. En voeren we basisbanen in als recht, niet als plicht. We introduceren een fiscale arbeidstoelage voor de laagste inkomens bij werkenden. En we faciliteren een meer ontspannen verhouding tussen werk en andere tijdsbestedingen door het werk eerlijker te verdelen met een 32-urige werkweek en meer betaald verlof voor o.m. zorg. Ook vervangen we fiscale toeslagen voor wonen en zorg door lagere huren en een betaalbare zorgpremie zonder eigen bijdragen en risico. De progressieve doelstellingen van een basisinkomen kunnen beter op deze manier worden gerealiseerd. De risico's dat het idee van een onvoorwaardelijk

basisinkomen ontardt in een neoliberal nachtstaatscenario, gecombineerd met een vlaktaks, zijn te groot.

We kunnen en moeten honderdduizenden nieuwe banen maken en werkloosheid bestrijden met:

- Banenplannen in de publieke sector
- Extra aandacht voor banen voor laaggeschoolde arbeid
- Meer werk door hogere binnenlandse bestedingen met hogere lonen
- Veel lagere lasten op arbeid, een hogere arbeidskorting en een fiscale arbeidstoeslag
- Veel eerdere inzet op omscholing bij transities die banen kosten
- Werkgelegenheidsdoelstellingen koppelen aan groot Nationaal Investeringsfonds
- Invoering van 32-urige werkweek en ruimere betaald verlofregelingen
- Speciale maatregelen voor groepen waar (langdurige) werkloosheid veel groter is
  - Niet-westerse allochtonen: anoniem solliciteren, een actieplan met o.m. extra inzet bij bemiddeling, meldpunt arbeidsdiscriminatie, meer toezicht en zwaardere boetes;
  - Ouderen (55-plus): extra lagere werkgeverslasten, generatiecontracten, opschorting sollicitatieplicht, bevroering en verlaging en/of flexibilisering pensioenleeftijd in combinatie met invoering deeltijdpensioen, extra inzet voor omscholing
  - Jongeren (25-min): met extra scholingsinzet met name voor jongeren zonder startkwalificatie, herstructurering van het aanbod van beroepsopleidingen, generatiecontracten en extra inzet voor bemiddeling van jongeren
- Vervanging van de Participatiewet door een Wet basisuitkeringen en basisbanen
- Maatregelen in de WW: duur WW-uitkering koppelen aan conjunctuur, premiedifferentiatie, werkgevers financieel verantwoordelijk bij eerste half jaar, betere en meer inzet op bemiddeling, scholing en re-integratie
- Meer perspectief op een baan voor mensen met een arbeidsbeperking:
  - Handhaving en betere uitvoering afspraak garantiebanen, geen verruiming van doelgroep
  - Sluitende afspraken voor leerlingen met een arbeidsbeperking en opsporingsplicht thuiszittende jongeren met een arbeidsbeperking voor gemeenten
  - Terugdraaien van de bezuiniging op begeleiding naar werk voor deze doelgroep en juist daar extra in investeren, evenals in de ondersteuning van werkgevers
  - Overheden en instellingen in de publieke sector verplichten bij aanbestedingen de eis van *social return on investment* te stellen
  - De WSW hervormen en weer opengesteld voor nieuwe instroom voor hen die niet in aanmerking blijken te komen voor garantiebanen
  - De korting op de Wajong-uitkering schrappen
  - Door het schrappen van alle kostendelerskortingen in alle uitkeringen (zie ons voorstellen in ons plan voor Eerlijk delen met aanpassingen in de sociale verzekeringen) komen jongeren met een handicap die thuis wonen weer in aanmerking voor bijstand, garantie- en basisbanen
  - WAO-/WIA-ers niet meer verplicht herkeuren na het 55<sup>e</sup> levensjaar
  - Verbieden van discriminatie op grond van een ziekteverleden

- Kwetsbare jongeren krijgen een 'toekomstcoach'
- Sectorale aanpak van tekorten aan werknemers

Daarbij is het wenselijk om hierover een sociaal akkoord te sluiten met werkgevers en werknemers. In het plan zitten voldoende voordelen voor beide partijen die deels afhankelijk gemaakt kunnen worden van hun bereidheid om een sociaal akkoord te sluiten.

Verder moeten we strijden voor beter en vast werk. Uit veel onderzoek blijkt helemaal geen positief verband tussen een flexibele arbeidsmarkt en een hogere economische groei: er is zelfs een omgekeerd verband - de arbeidsproductiviteit met veel flexwerk is zelfs minder hoog. Een lagere arbeidsproductiviteit is bovendien op langere termijn slecht voor de economie. Ook is een flexibele arbeidsmarkt slecht voor de innovatie. Door meer flexwerk trekt Nederland - bovendien laagopgeleide arbeidsmigranten aan. Mensen leveren beter werk als je hun de kans geeft om zich met dat werk te verbinden, er hun ziel in te leggen. Arbeid krijgt zo zijn waarde weer terug. Daarom is deflexibilisering, zoals het weer in dienst nemen van schoonmakers bij de Rijksoverheid zo'n belangrijke maatregel. De meeste mensen kiezen niet voor flexwerk en het aandeel onvrijwillige ZZZP-er stijgt.

Doordat ZZZP-ers niet meedoen in belangrijke delen van onze verzorgingsstaat en de groep zo snel stijgt wordt het draagvlak van die regelingen ook ondermijnd, zeker ook in financiële zin. Veel flexwerkers en ZZZP-ers werken materieel in 19<sup>e</sup>-eeuwse arbeidsverhoudingen met nauwelijks enige bescherming en een zeer laag inkomen. Dit is een belangrijke verklaring van het toenemend aantal werkende armen. Het verschil in regulering tussen tijdelijke en vaste contracten is in geen enkel ander OESO-land zo hoog als in Nederland. Deze verschillen moeten daarom worden verkleind.

Conjuncturele schokken concentreren zich bij de groepen zonder vast contract. Flexwerkers hebben driemaal zoveel kans op werkloosheid en armoede. Bovendien heeft deze groep lagere lonen en minder opleidingskansen. ZZZP-ers komen pas in aanmerking voor een bijstandsuitkering als ze hun vermogen, inclusief woning, hebben 'opgegeten'. Flexibel werk betekent afhankelijkheid, permanente druk van maximale prestaties in zo kort mogelijke tijd, zonder enig vangnet of bescherming voor ontslag, ziekte, arbeidsongeschiktheid en pensioen.

Wat er moet gebeuren:

- Flexwerk minder aantrekkelijk maken en flexwerkers meer zekerheden geven. Dus:
  - Minimumtarieven voor ZZZP-ers in plaats van fiscale zelfstandigenaftrek
  - Verzekeringen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid en aanvullend pensioen voor flexwerkers en ZZZP-ers, waar ook werkgevers/opdrachtgevers aan meebetalen
  - Werkgeverslasten voor flexwerk verzwaren t.o.v. vast werk
  - Transitievergoeding ook verplichten bij flexwerk
  - Arbo regelgeving materieel ook van toepassing maken voor ZZZP-ers
  - Collectieve regeling voor ziekteverzuim voor MKB alleen laten gelden bij vast werk
- In de publieke sector een plicht invoeren tot vast werk, tenzij beargumenteerd kan worden waarom dat niet kan. Dit geldt ook in subsidierelaties en aanbestedingseisen

- Voor iedereen vanaf 18 jaar (in plaats van 21 jaar) het minimumloon laten gelden
- Payrollconstructies en nul-urencontracten aan zeer strenge voorwaarden binden
- Misbruik van stages als onbetaald regulier werk tegengaan, arbeidsinspectie uitbreiden met intensivering handhaving, ook tegen arbeidsdiscriminatie, schijnconstructies en overtreding Arbo-regelgeving
- Scherpere aanpak van bovenmatige topbeloningen
- Cao's algemeen verbindend laten, ontslagrecht niet verlichten voor werkgevers, vakbonden toestaan om delen van cao alleen voor leden van toepassing te laten zijn
- Minder deeltijdwerk van vrouwen bevorderen door 32-urige werkweek, meer betaalbare kinderopvang, meer volledige banen in de publieke sector, voltijdsbanen fiscaal aantrekkelijker maken, betaald zorgverlof vergroten en eerlijker over man/vrouw te verdelen, en een eind te maken aan de discriminatie in beloning en contract tussen mannen en vrouwen.

## 1. Inleiding

### 1.1. Werk is belangrijk, maar voor veel te veel mensen nog steeds onbereikbaar

Werk (betaalde arbeid) is een belangrijke bron van bestaanszekerheid. Maar werk is veel meer dan inkomen. Het geeft zin, structuur en sociale context aan je leven. En geeft mensen ook macht in de positie tegenover kapitaal en de overheid. Het maakt je minder afhankelijk. Het is belangrijk dat onze PvdA blijft strijden voor goed en zinvol werk, met een goede, zekere rechtspositie, voor iedereen die dat wil. We geloven dat de meeste mensen dat ook willen, met name hen die onvrijwillig geen werk (meer) hebben.

De werkloosheid is helaas nog steeds veel te hoog, met name bij ouderen (55-plus), jongeren (25-), laaggeschoolden en niet-westerse allochtonen. Vooral de langdurige werkloosheid leidt tot armoede, problematische schulden, en allerlei maatschappelijke problemen én kosten. De economie groeit weer, na eerst 360.000 banen vernietigd te hebben onder Rutte I en II, komen er nu gelukkig meer banen en vacatures. Maar we zijn er nog lang niet: het aandeel van flexwerk stijgt, er zijn veel kleine baantjes en de werkgelegenheid is nog lang niet terug op het niveau van voor de crisis (300.000).

De officiële werkloosheidscijfers zijn ook verhullend – het probleem is in werkelijkheid veel groter. De Nederlandse Bank (DNB) schat dat er naast de 456.000 werklozen die het CBS meet (eind april 2017)<sup>1</sup> nog een half miljoen mensen is die wel zouden willen werken, maar niet geregistreerd staan (bijv. omdat ze de zoektocht naar werk hebben opgegeven). Daar komt volgens DNB nog grofweg een miljoen mensen bij die wel werken, maar minder uren dan zij eigenlijk willen. Dan gaat het om mensen in loondienst, maar ook om ZZP-ers. Je telt (door een definitiewijziging in de afgelopen kabinetsperiode) voor het CBS al niet meer als werkloos als je één uur werkt, ook in een flexcontract of als ZZP-er. Al met al is het aantal mensen dat wel (meer) wilde gaan werken dus 3,5 keer zo groot als het CBS meet, zo concludeert DNB.

Er is nog lang niet voldoende werk voor iedereen die wil en kan werken. Bovendien dreigt een hele generatie langdurig werklozen (vooral ouderen) niet

---

<sup>1</sup> Dat is 5,1% van de beroepsbevolking. De daling was de eerste drie maanden van 2017 zo'n 9000 per maand. Het aantal mensen dat hun baan verliest neemt gestaag af, in het eerste kwartaal 2017 waren dat er 77.000. Volgens het CBS wordt de daling van de werkloosheid gedempt doordat de beroepsbevolking groeit. Er zijn meer mensen die op zoek gaan naar werk en dat niet vinden (171.000 in het eerste kwartaal 2017), dan er werklozen stopten met zoeken naar werk (152.000). In Nederland wonen 12,8 miljoen mensen van 15 tot 75 jaar. Hiervan had in april 2017 66,4% betaald werk. Dat zijn 8,5 miljoen mensen, bijna 4,6 miljoen mannen en 4 miljoen vrouwen. In de eerste drie maanden van 2017 is het aantal mensen met betaald werk met gemiddeld 9000 per maand gegroeid. Van de mensen van 15 tot 75 jaar hebben er 4,3 miljoen geen betaald werk. Van hen zijn er 456.000 werkloos en bijna 3,9 miljoen mensen zijn niet (geregistreerd) op zoek of niet direct beschikbaar voor werk. In deze laatste groep zijn vrouwen met 2,2 miljoen in de meerderheid. Het aantal WW-uitkeringen daalt en stond eind april op 401.000 (t.o.v. maart 13.000 minder). Eind maart 2017 stonden er, gecorrigeerd voor seizoeninvloeden, 184 duizend vacatures open. Dat zijn er 13.000 meer dan een kwartaal eerder. Begin 2017 is het aantal werklozen per vacature afgenomen naar 2,6. Het aantal bijstandsgerechtigden tot de AOW-leeftijd is in het eerste kwartaal van 2017 gestegen tot 474.000. Dit zijn er 15.000 meer dan een jaar eerder.

meer aan het werk te komen en is er sprake van arbeidsdiscriminatie van niet-westerse allochtonen. Onder jongeren en bij m.n. laaggeschoolden verdwijnt veel werk en wordt nieuw werk vaak slecht betaald flexwerk met een slechte rechtspositie, weinig bestaanszekerheid en geen sociale bescherming of pensioenopbouw. Anderzijds dreigen in bepaalde sectoren juist tekorten.

## **1.2. Robotisering en digitalisering: van bedreiging naar kans**

Robotisering en digitalisering dreigen ook de tweedeling in de samenleving te doen toenemen: hoogopgeleiden profiteren van de nieuwe technologie, laagopgeleiden zien hun werk bedreigd. Toch biedt robotisering ook kansen als ze meer gericht wordt op hoe ze ook voor lager en middelbaaropgeleiden hun werk juist aantrekkelijker kunnen maken met een hogere productiviteit. Bijvoorbeeld met collaboratieve robots (*cobots*), die het routinewerk doen en die het precisiewerk aan de mens laten, door *augmented reality* (AR) waarbij extra informatie slim toegevoegd wordt maar de mens het werk blijft doen, en met slimme brillen (smart glass) die de onderhoudsmonteur toont waar zich een storing bevindt en hoe deze op te lossen. Medewerkers met een lagere opleiding kunnen zo complexe taken uitvoeren. De systemen kunnen ook inspelen op mensen met geheugenproblemen, mensen die moeilijk beslissingen kunnen nemen, mensen met concentratieproblemen, mensen die lastig omgaan met onverwachte gebeurtenissen, etc.

Op deze wijze kan AR de arbeidsparticipatie van mensen met een lichte beperking enorm helpen, maar het wordt nog nauwelijks toegepast. Door robotisering zullen banen verloren gaan, maar veel meer banen zullen er door veranderen. En we kunnen invloed uitoefenen om het vooral om veranderingen en niet om verlies aan banen te laten gaan.

Bovendien kunnen we het verdwijnen van werk door automatisering in de publieke sector tegengaan. We hoeven hier niet alleen te kijken naar kostenbesparing. Behoud van werk en goede, persoonlijke dienstverlening als kwaliteitskenmerk zouden zwaarder moeten wegen. Denk aan de klantencontactcentra, dat kan echt beter! Ook aan banken kunnen we eisen stellen voor het behoud van voldoende kantoren met persoonlijke dienstverlening. En brugwachters hoeven we niet te vervangen door automaten. We moeten ons niet neerleggen bij het verdwijnen door robotisering/automatisering en globalisering en verder flexibiliseren van (met name laaggeschoold) werk. Dat is geen natuurwet, maar een met goed sociaal beleid te beïnvloeden ontwikkeling.

## **1.3. Weg met de participatiesamenleving van doorgeslagen zelfredzaamheid en repressie**

We moeten ook afscheid nemen van zelfredzaamheid en eigen kracht, het ideaal van de neoliberale participatiesamenleving. In plaats daarvan werken we aan een emanciperende verzorgingsstaat, met samenredzaamheid en hulp vanuit de overheid waar dat nodig en nuttig is. We maken een eind aan de keuzejungle waar teveel burgers in verdwalen. Wat deze keuzejungle veroorzaakt, kunnen we lezen in *Geen fraudeur, toch boete*, een rapport dat de Nationale Ombudsman in 2014 publiceerde. De berichten van de ombudsman staan vol met gevallen waarin de burger zonder opzet door teveel verondersteld handelingsvermogen in de problemen komen: afgestudeerden die zich na het in ontvangst nemen van hun bul niet meteen afmelden voor hun ov-jaarkaart en daardoor een schuld opbouwen, werkzoekenden die beboet worden omdat ze het overzicht van hun

sollicitatiepogingen verkeerd invullen, gezinnen die honderden euro's kwijt zijn aan het incassobureau vanwege één gemiste betaling.

De eisen die de participatiesamenleving stelt zijn voor veel burgers, en met name voor hen wie de talloze overheidsarrangementen bedoeld zijn, veel te hoog. Dat is in ieder geval de conclusie van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR). In het in april 2017 verschenen rapport *Weten is nog geen doen* concludeert dit adviesorgaan dat *'er een behoorlijk verschil bestaat tussen wat er van burgers wordt verwacht en wat zij daadwerkelijk aankunnen'*. Zo slaagt bijvoorbeeld de helft van bevolking er volgens de WRR niet in om *'regie te voeren over gezondheid, ziekte en zorg'*. De zelfredzame burger die soepeltjes door bureaucratische hoepels springt en volledig op de hoogte is van alle regels is volgens de WRR eerder uitzondering dan regel.

Ondertussen lijkt de samenleving zich steeds meer op de bekwame homo economicus in te stellen. Jezelf bijscholen, opdrachten binnenhengelen en constant je netwerk onderhouden zijn de vereisten van de flexibele arbeidsmarkt. Thuis moeten zorgverzekeringen, energieleveranciers en hypotheekverstrekkers met elkaar vergeleken worden. En wie een schrale oude dag wil voorkomen, moet tijdig nadenken over zijn pensioen. De WRR haalt in dit verband de Duitse socioloog Hartmut Rosa aan, die stelt dat er sprake is van *'sociale versnelling'*, waarbij de toekomst zich steeds meer aan het heden opdringt. Wie nu niet handelt, betaalt daarvoor later de prijs. Het gevolg is *'keuzestress'* die nog eens wordt versterkt door de wetenschap dat een misstap je duur kan komen te staan. *Weten is nog geen doen* is daarmee een poging een debat te heropenen dat aan iedere moderne samenleving ten grondslag ligt: hoeveel eigen verantwoordelijkheid kun je van een individu verlangen?

In 2013 hield koning Willem-Alexander zijn troonrede waarin hij constateerde dat *'de klassieke verzorgingsstaat langzaam maar zeker verandert in een participatiesamenleving'*. Dat was zowel een feitelijke constatering als het verwoorden van een politiek ideaal. De regering die de koning destijds zijn tekst aanreikte, werd aangevoerd door de VVD die samen met coalitiepartner PvdA de verzorgingsstaat flink vertimmerde. Jeugdzorg, ouderenzorg en ondersteuning bij werk werden overgeheveld naar de gemeenten. Decentralisatie ging gepaard met bezuinigingen en een nadruk op meer zelfredzaamheid.

Die operatie werd begeleid door beleidsslogans uit het neoliberale evangelie van *'zelfredzaamheid'*, over mensen *'in hun eigen kracht zetten'*, *'zorgen dat'* in plaats van *'zorgen voor'* en *'professionals actief op de handen zitten'*. In hun boek *Hoe de verzorgingsstaat verbouwd wordt* uit 2016 maken onderzoekers Albert Jan Kruijer, Femmiane Bredewold en Marcel Ham een eerste balans op van wat deze omslag betekent. Of het nu gaat om de schuldhulpverlening, werkloosheidsproblematiek of zorg, telkens komt dezelfde conclusie terug: *'cliënten'* (ter vervanging van *'patiënten'*, *'werklozen'* of andere termen die afhankelijkheid suggereren) moeten meer eigen verantwoordelijkheid nemen. Waar het aan ontbreekt, aldus het drietal, is een gegrond idee over hoe dit goed zou kunnen uitpakken.

Achter al deze montere praat over de zelfredzame burger zit een liberaal mensbeeld verborgen: dat van een rationeel, calculerend individu dat met één oog op zijn inkomsten- en uitgavenbalans en het andere oog op de toekomst voortdurend verstandige keuzes maakt. *'De impliciete veronderstelling achter veel van de huidige regels lijkt te zijn dat iedereen altijd netjes de post bijhoudt en begrijpt, reageert op aanmaningen, zich voortdurend bijschoolt, op tijd zijn*

*pensioen organiseert, actieve keuzes in de zorg maakt en, mocht er iets mis gaan, de juiste wegen weet te bewandelen om die fouten te herstellen', schrijft de WRR in Weten is nog geen doen.*

En daarmee 'ligt de lat in de participatiesamenleving' volgens de WRR 'behoorlijk hoog'. Wie in ieder geval moeite heeft er overheen te springen zijn de tweeënehalf miljoen laaggeletterden en de twintig procent van de bevolking die slecht met computers overweg kan. Die groepen raken makkelijk verstrikt in de digitale systemen van de verzorgingsstaat. Bovendien heeft niet iedereen evenveel aanleg en doorzettingsvermogen om door de keuzejungle te navigeren. Dat heeft deels met karakter te maken en deels met erfelijke eigenschappen. Net als kapitaal is het vermogen om de eigen boontjes te doppen niet gelijkelijk verdeeld. Het resultaat is wat de WRR een 'zelfredzaamheidsparadox' noemt: door van iedereen evenveel verantwoordelijkheid te vragen, verliezen sommige groepen juist de regie over het eigen leven. Hoe belastend het zelfstandig burgerschap kan zijn blijkt uit een casus die de WRR aanhaalt, eveneens afkomstig van de Nationale Ombudsman. Een alleenstaande ouder met schoolgaande kinderen, een deeltijd baan, een aanvullende uitkering en een huurwoning krijgt inkomsten van twaalf verschillende instanties. In dit geval komen er tachtig betalingen per jaar binnen waarvoor achttien formulieren moeten worden ingevuld. Stel je de papierwinkel voor, plus de kans dat er ergens misschien een foutje wordt gemaakt.

Het gaat dus vooral om de optelsom. Voor iedere afzonderlijke keuze is het niet overdreven om te verwachten dat een burger informatie verzamelt, die bestudeert, verschillende opties afweegt en vervolgens tijdig en wijs beslist. Maar het is de hoeveelheid en frequentie waarmee die cyclus doorlopen moet worden die mensen uitput. De hoeveelheid tijd en aandacht die iemand kan besteden aan het maken van beslissingen is nu eenmaal beperkt. Wie zijn tijd vult met, zeg, nadenken over hoeveel eigen risico te verdragen is bij het afsluiten van een zorgverzekering, houdt minder tijd over om een spaarplan op te stellen. De uren die worden besteed aan het schrijven van sollicitatiebrieven, kunnen niet worden besteed aan uitpluizen welke van de 27 inkomensregelingen die Nederland telt nu precies op jouw situatie van toepassing zijn.

De neoliberale ideologie van zelfredzaamheid gaat er van uit dat iedere burger een volledig, gebalanceerde persoon is die de wet kent, begrijpt en aan alle gedragseisen kan voldoen. Ideaal geprogrammeerd op digitale handhaving door boetecomputers, alert en geïnteresseerd in iedere overheidsbrief, in staat om op de juiste website alle vragen tijdig van het goede vinkje te kunnen voorzien. Degene die dit niet doet, is in dit ijzeren overheidsparadigma een calculerende burger annex oplichter, die 'hard aangepakt' moet worden. De vorige Nationale Ombudsman placht daar jarenlang tegen in te brengen dat uit de fraudecijfers blijkt 'dat 98 procent van de burgers deugt' en dus helemaal niet hoeft te worden bejegend als aspirant oplichter.

Maar dat past niet in het neoliberale mensbeeld. Het leidt tot een overdaad aan bureaucratische controlemaatregelen, geproduceerd door een verkokerde overheid, geënt op kwade trouw. De WRR laat in zijn rapport *Weten is nog geen Doen* zien dat het niet alleen gaat om de wet te kennen, maar ook om 'doenvermogen'. Zij wijst erop dat veel overheidsarrangementen geen rekening houden met normale menselijke tekortkomingen. Die komen, zo stelt de WRR, niet alleen voor bij kwetsbare mensen, met een lager IQ of opleiding, maar bij iedereen, ook bij u en ik, en dus ook bij hogeropgeleide mensen.



Bij baanverlies, echtscheiding, rouw, ziekte, burn-out en stress vermindert ons doenvermogen – de capaciteit om gedachten, emoties of gedrag te beheersen. Ook ‘wij’ openen de post weleens een poosje niet, leven ongezond, drinken iets teveel of gooien er met de pet naar. Omdat we even niet anders kunnen of willen. Of het even ‘niet opbrengen’. Temperament, zelfcontrole en overtuiging spelen een belangrijke rol bij zelfredzaamheid – niet iedereen is er in gelijke mate mee bedeed, en te trainen valt het maar moeilijk. Er is ook een erfelijke component, net als bij intelligentie. Niet iedereen heeft dezelfde aanleg voor zelfredzaamheid. Mentale vermogens blijken verder ook variabel in een mensenleven.

De afgelopen jaren hebben gedragswetenschappers veel onderzoek gedaan naar hoe dit soort mentale belasting werkt. De conclusies, die in *Weten is nog geen doen* worden samengevat, zijn zo evident dat je je afvraagt waar het enthousiasme over nieuwe keuzemogelijkheden voor burgers precies vandaan komt. Kort gezegd komt het hier op neer: hoe meer denkwerk verricht moet worden, hoe groter de kans op vermoeidheid en het maken van vergissingen. Daarbij wordt de geest van mensen soms in beslag genomen door grote gebeurtenissen. Ziekte, bijvoorbeeld, of het overlijden van een naaste, verkleinen wat onderzoekers ‘mentale bandbreedte’ noemen. Wie zorgen, onrust of verdriet heeft, heeft minder ruimte om over prozaïsche zaken zoals de inhoud van je berichtenbox op mijnoverheid.nl na te denken. Met name financiële problemen vormen een bedreiging voor het beslisvermogen. Geldgebrek lijdt tot stress, en stress verkleint de mentale bandbreedte verder. Het gevolg daarvan is vaak nog meer financiële problemen, omdat een verkeerde beslissing of nalatigheid geld kan kosten.

In de rapporten van de Nationale Ombudsman is deze vicieuze cirkel terug te zien. In *In het krijt bij de overheid* is te lezen hoe mensen steeds dieper wegzakken in de schulden omdat ze achterlopen bij het betalen van rekeningen aan het UWV en de Belastingdienst. Vaak begon het met een boete die werd opgelegd vanwege een foutief ingevuld formulier of te laat doorgegeven informatie.

Er is, kortom, iets scheefgegroeid in de verzorgingsstaat. Het aantal burgers dat financieel in de knel komt groeit. Eén op de drie huishoudens heeft onvoldoende reserves om financiële tegenslag op te vangen en 1,5 miljoen gezinnen zitten in een problematische schuldensituatie of lopen een risico daarin te belanden, wordt gerapporteerd in *Weten is nog geen doen*. Wie hulp en ondersteuning nodig heeft moet daarvoor constante alertheid en een hoge mate van administratieve begaafdheid als tegenprestatie bieden. Een misstap wordt direct bestraft met maatregelen die zijn bedacht uit angst dat er iemand weleens bewust misbruik zou kunnen maken van algemene middelen.

Dat moet gevolgen hebben voor het sociale contract tussen overheid en burger. *‘Burgers moeten erop kunnen vertrouwen dat de overheid hun niet over de rand duwt en dat momenten van onoplettendheid en mentale zwakte niet direct ingrijpende gevolgen hebben’*, schrijft de WRR in het meest pregnante zinnetje in het hele rapport. Dat betekent dat eigen verantwoordelijkheid en ‘zelf kiezen’ als gietijzeren maatstaf voor beleid tekortschieten.

De WRR doet daarom suggesties om de contractvoorwaarden tussen overheid en burger te herzien. Zo roept ze de overheid terecht op om begripvol te zijn wanneer mensen onder mentale druk staan. In de praktijk komt dat neer op

terughoudend zijn met sancties. Ook vraagt de WRR om coulance wanneer uitstaande rekeningen aan de overheid niet direct worden vereffend. In plaats van het huidige systeem van automatische boetes en incassobureaus moet de overheid zich eerst verdiepen in de redenen waarom betaling uitblijft om te voorkomen dat schuld op schuld wordt gestapeld. Dat zijn wenselijke en haalbare veranderingen waarmee de overheid zich barmhartiger kan en moet tonen.

Maar uiteindelijk blijkt de WRR op zoek naar iets groters. De conclusie dat mensen nu eenmaal regelmatig tekortschieten in hun keuzes, vertaalt zich in de oproep 'zeer terughoudend' te zijn met het bieden van keuzevrijheden als het gaat om 'essentiële financiële voorzieningen' zoals ziektekosten en pensioenen. De menselijke realiteit is anders, rommeliger. Dat maakt ons ook als mens en onderscheidt ons ook gelukkig van robotten. De overheid moet zich daarom niet gedragen alsof de burger een 'onuitputtelijk mentaal budget' heeft. Dat zijn woorden die recht tegen de tijdgeest ingaan. Juist bij het zoeken naar werk, uitkeringen, zorg en pensioen wordt steeds meer van individuen verwacht. Dan is dit het moment om te bezien of iedereen ook echt uit de voeten kan met nog meer keuzevrijheid. Luidt het antwoord nee, en daar lijkt het sterk op, dan is het koesteren van zelfredzaamheid als hoogste goed onverstandig. De WRR beveelt aan om het aantal keuzes te verminderen, met standaardopties te werken, en actief verleidingen te verminderen – of het nu om alcohol, drugs, roken, goedkoop krediet, vrij reizen, een zorgverzekering of de zorgtoeslag gaat. En die dus niet (zoals bij bijv. pensioenen dreigt) te vergroten. Wie even geen keuze kan maken dient er een toebedeeld te krijgen – de veiligste. Anders gezegd: neem het menselijk tekort serieus. Als iets dat erbij hoort en niet per definitie strafbaar, laakbaar of beboetbaar is.

In dit Plan voor de Arbeid pleiten we daarom voor vervanging van de huidige Participatiewet, een wet die uitgaat van wantrouwen, sancties en eigen verantwoordelijkheid, in plaats van mensen bijstaan, respect, en vertrouwen. In onze anderen plannen, bijv. over inkomen, vermogen en schulden, over de zorg, en over de pensioenen gaan we in op de consequenties van het hierboven gegeven betoog op deze beleidsterreinen.

#### **1.4. De maakbaarheid van werk**

Het is belangrijk dat onze PvdA weer zijn zelfvertrouwen herwint als het gaat om het vergroten van het aantal en het eerlijker verdelen van banen. Onze PvdA moet zeker wat betreft werk weer durven te dromen in onze idealen, en in de maakbaarheid daarvan. Te lang is binnen onze partij gedacht dat alleen de markt banen zou kunnen maken, en de overheid alleen zou kunnen faciliteren. Zelfs toen de markt in 2008 en de jaren daarna op enorme schaal banen vernietigde, deden we heel weinig om dat te compenseren. Integendeel, door bezuinigingsbeleid werd er nog een forse schop bovenop gedaan, met name bij kwetsbare groepen als laaggeschoolden in de zorg en bij ouderen door verhoging van de pensioenleeftijd en die ook nog eens te versnellen. Volgens DNB en anderen zijn er door verkeerd bezuinigingsbeleid 360.000 banen onnodig verdwenen en is het herstel vertraagd. De sociaaldemocratie moet werk weer herwaarderen als één van de centrale beginselen.

Bij het Van Waardeproject werd het beginsel niet meer apart genoemd. Sommigen hebben zelfs de witte vlag gehesen, de strijd zou definitief verloren zijn, werk voor iedereen zou een onhaalbaar perspectief zijn. Hierboven hebben we reeds uiteengezet dat robotisering en automatisering ook kansen bieden en

dat er in de publieke sector veel werk is wat nu niet (goed) wordt gedaan. In dit Plan voor de Arbeid worden vele plannen gepresenteerd die honderdduizenden nieuwe banen scheppen en het bestaande werk eerlijker verdelen. De vergrijzing en ontgroening zullen samen met de realisatie van deze plannen een toekomst realiseerbaar maken waarin er voor iedereen meer dan voldoende zinvol en goed werk beschikbaar komt. Het vraagt alleen politieke visie, de moed om dit in concrete politieke handelingsalternatieven te vertalen en een effectieve strategie om hier draagvlak en doorzettingsmacht voor te winnen.

### **1.5. Geen onvoorwaardelijk basisinkomen, maar basisuitkeringen en basisbanen**

Als Linksom! in de PvdA zijn we mede daarom niet voor invoering van een algemeen onvoorwaardelijk basisinkomen, maar pleiten we voor basisuitkeringen en basisbanen. Daarin voeren we wel vele belangrijke kenmerken van het basisinkomen (veel minder verplichtingen, hogere bijverdienmogelijkheden en schrappen van kostendelerskortingen, uitsluitingen en wachttijden) in bij de vormgeving van de basisuitkering die de bijstand vervangt. En voeren we basisbanen in als recht, niet als plicht. Ook pleiten we een individueel basispensioen (AOW) zonder kortingen en opbouwisen (zie ons plan voor solidaire en zekere pensioenen). We introduceren een arbeidstoelage voor de laagste inkomens bij werkenden. En we faciliteren een meer ontspannen verhouding tussen werk en andere tijdsbestedingen door het werk eerlijker te verdelen met een 32-urige werkweek en meer betaald verlof voor o.m. zorg. Ook vervangen we fiscale toeslagen voor wonen en zorg door lagere huren en een betaalbare zorgpremie zonder eigen bijdragen en risico.

Werk geeft zoveel meer dan een inkomen, zoals een onderhandelingspositie tegenover de verstrekker van dat inkomen. Daarom moeten we voor werk blijven strijden. Met een onvoorwaardelijk basisinkomen kan dat perspectief minder urgent lijken en kunnen mensen daardoor uitzichtloos in een afhankelijkheidspositie komen van de overheid, met een inkomen waar je net van rond kan komen maar dat geen perspectief biedt om echt mee te doen in onze samenleving. In de meeste plannen voor een basisinkomen verdwijnen de toeslagen zonder enige compensatie en is de uitkering erg laag - dat zal de armoede doen vergroten. Tegelijkertijd wordt dan ook een uitkering gegeven aan mensen die het nodig hebben. Als dat weer wordt afgeroomd via belastingen, is het op zijn minst zinloos rondpompen van geld. De progressieve doelstellingen van een basisinkomen kunnen beter op een andere manier worden gerealiseerd. De risico's dat het idee ontaardt in een neoliberal nachtstaatscenario, gecombineerd met een vlaktaks, zijn te groot.

### **1.6. Concrete en meetbare doelstellingen met plannen voor werk**

Hieronder presenteren we concrete plannen voor meer en eerlijker goed werk, integraal vormgegeven in een eigentijds *Plan voor de Arbeid*. Als vervolgstap moeten we concrete, meetbare doelstellingen (in termen van aantal nieuwe banen) formuleren voor meer werkgelegenheid die tenminste net zo belangrijk zijn als begrotingsdoelstellingen. Nationaal en Europees. Voor de Europese dimensie verwijzen we hier naar ons plan voor een Europese Unie 2.0. (en voor wat betreft het onderwerp arbeidsmigratie naar ons plan voor een migratiebeleid Linksom!).

In onderstaand Plan voor de Arbeid presenteren we allereerst plannen voor meer banen en het eerlijker verdelen van alle banen. Vervolgens presenteren we plannen om deze banen ook goed en zeker werk te laten zijn.

## **2. Meer werk.**

We kunnen en moeten honderdduizenden nieuwe banen maken en werkloosheid bestrijden met:

- Banenplannen in de publieke sector
- Extra aandacht voor banen voor laaggeschoolde arbeid
- Meer werk door hogere binnenlandse bestedingen met hogere lonen
- Veel lagere lasten op arbeid, een hogere arbeidskorting en een fiscale arbeidstoelage
- Veel eerdere inzet op omscholing bij transities die banen kosten
- Werkgelegenheidsdoelstellingen koppelen aan groot Nationaal Investeringsfonds
- Invoering van 32-urige werkweek en ruimere betaald verlofregelingen
- Speciale maatregelen voor groepen waar (langdurige) werkloosheid veel groter is
  - Niet-westerse allochtonen: anoniem solliciteren, een actieplan met o.m. extra inzet bij bemiddeling, meldpunt arbeidsdiscriminatie, meer toezicht en zwaardere boetes;
  - Ouderen (55-plus): extra lagere werkgeverslasten, generatiecontracten, opschorting sollicitatieplicht, bevroering en verlaging en/of flexibilisering pensioenleeftijd in combinatie met invoering deeltijdpensioen, extra inzet voor omscholing
  - Jongeren (25-min): met extra scholingsinzet met name voor jongeren zonder startkwalificatie, herstructurering van het aanbod van beroepsopleidingen, generatiecontracten en extra inzet voor bemiddeling van jongeren
- Vervanging van de Participatiewet door een Wet basisuitkeringen en basisbanen
- Maatregelen in de WW: duur WW-uitkering koppelen aan conjunctuur, premiedifferentiatie, werkgevers financieel verantwoordelijk bij eerste half jaar, betere en meer inzet op bemiddeling, scholing en re-integratie
- Meer perspectief op een baan voor mensen met een arbeidsbeperking:
  - Handhaving en betere uitvoering afspraak garantiebanen, geen verruiming van doelgroep
  - Sluitende afspraken voor leerlingen met een arbeidsbeperking en opsporingsplicht thuiszittende jongeren met een arbeidsbeperking voor gemeenten
  - Terugdraaien van de bezuiniging op begeleiding naar werk voor deze doelgroep en juist daar extra in investeren, evenals in de ondersteuning van werkgevers
  - Overheden en instellingen in de publieke sector verplichten bij aanbestedingen de eis van *social return on investment* te stellen
  - De WSW hervormen en weer opengesteld voor nieuwe instroom voor hen die niet in aanmerking blijken te komen voor garantiebanen
  - De korting op de Wajong-uitkering schrappen
  - Door het schrappen van alle kostendelerskortingen in alle uitkeringen (zie ons voorstellen in ons plan voor Eerlijk delen met aanpassingen in de sociale verzekeringen) komen jongeren met een handicap die thuis wonen weer in aanmerking voor bijstand, garantie- en basisbanen

- WAO-/WIA-ers niet meer verplicht herkeuren na het 55<sup>e</sup> levensjaar
- Verbieden van discriminatie op grond van een ziekteverleden
- Kwetsbare jongeren krijgen een 'toekomstcoach'
- Sectorale aanpak van tekorten aan werknemers

Daarbij is het wenselijk om hierover een sociaal akkoord te sluiten met werkgevers en werknemers. In het plan zitten voldoende voordelen voor beide partijen die deels afhankelijk gemaakt kunnen worden van hun bereidheid om een sociaal akkoord te sluiten.

## **2.1 Banenplannen voor vernieuwing en versterking van de publieke sector**

*Wij willen in de eerste plaats inzetten op banenplannen gekoppeld aan vernieuwings- en intensiveringsprogramma's voor de zorg, onderwijs, kinderopvang, veiligheid en justitie, openbaar vervoer en andere publieke sectoren.*

Wij zijn ideologisch voor een sterke, activistische overheid en publieke sector, en nemen afstand van een kleine overheid en publieke sector als ideologisch doel. Het maakt economisch niets uit waar iemand zijn of haar brood verdient. Er bestaat dus ook niet zoiets als 'echte' banen (markt) en surrogaatbanen (publiek). Er is daarom geen objectieve maatstaf voor de optimale omvang van de publieke sector. Naarmate producten dankzij technologische innovatie en stijgende arbeidsproductiviteit relatief goedkoper worden, is het zelfs logisch dat de publieke sector een groter deel van het nationaal inkomen gaat kosten: de (arbeids-) productiviteit in zorg en onderwijs kan immers veel moeilijker toenemen dan in de industrie, zakelijke diensten of de landbouw. Bovendien zijn er ernstige kwaliteitstekorten bij overheden en publieke sectoren.

De overheid is de grootste directe en indirecte werkgever en moet in de bedrijfsvoering ook de werkgelegenheidsdoelstelling weer zwaar laten meetellen, vooral ook waar het gaat om laaggeschoold werk. Denk aan conciërges, conducteurs, klassenassistenten, huishoudelijke hulp, burger/klantcontacten, buurtwachten, etc.

We investeren ook in een ambitieuze robotagenda waarin een mensgericht technologieontwerp, samen met bedrijven door technologieontwikkelaars en kennisinstituten, naast scholing en opleiding, centraal moet staan.

## **2.2 Meer banen voor laaggeschoolde arbeid**

Ongeveer een kwart van de beroepsbevolking heeft hooguit een vmbo-diploma, 1 op de 7 van de beroepsbevolking heeft laagbetaald deeltijdwerk, dit zijn vooral vrouwen. Het absolute aantal banen waarvoor hooguit een vmbo-diploma wordt gevraagd, staat al een poos op ruim 2,2 miljoen. Het aandeel in de beroepsbevolking is daarmee nu 30%. De aard van het werk aan de onderkant van de arbeidsmarkt is veranderd. Waren het vroeger vooral banen in de industrie, bouw en agrarische sector, nu vind je ze vooral in de dienstverlening: schoonmaak, pakjesbezorging, horeca, detailhandel, transport, thuiszorg e.d. Daar komt bij dat door robotisering en automatisering veel oude opleidingen en vaardigheden waardeloos worden. Door het 'afzakken' van werkloze middengroepen - denk aan bankmedewerkers of verkopers van V&D ontstaat er nog meer gedrang aan de onderkant van de arbeidsmarkt, zo stelt ook de Arbeidsmarktanalyse 2017 van het UWV en onderzoeksbureau Panteia (april 2017). Een substantiële extra inzet op laaggeschoolde arbeidsplaatsen helpt ook bij het realiseren van de doelstellingen met garantiebanen voor mensen met een

grote afstand tot de arbeidsmarkt (zie ook hieronder). Erkend moet worden dat het echte probleem het tekort aan banen aan de onderkant van de arbeidsmarkt is. De quotumregeling voor garantiebanen geeft arbeidsgehandicapte werknemers in die concurrentiestrijd wellicht iets meer kans, maar dan ten koste van andere laagopgeleide kansarme personen op de arbeidsmarkt. Een oplossing voor de beroerde positie aan de onderkant van de arbeidsmarkt kan alleen gevonden worden als we erin slagen de koek daar te vergroten: dus arbeid voor laaggeschoolden terughalen of creëren. Met ongewijzigd beleid zal het verlies aan arbeidsplaatsen aan de onderkant van de arbeidsmarkt doorgaan, met name op mbo-2 en -3 niveau. Deze stille revolutie op de arbeidsmarkt is structureel en raakt ongeveer één miljoen mensen met de mbo-opleidingskwalificatie 2 en 3. In tegenstelling tot wat veel wordt gedacht zal na de crisis en door de vergrijzing en demografische krimp in de toekomst geen tekort ontstaan in de zorg en in de techniek op mbo-niveau 2 en 3. Integendeel, er dreigen daar een miljoen banen te verdwijnen - voor altijd.

In de hiervoor bepleitte banenplannen moet er daarom apart aandacht zijn voor banen voor laaggeschoolden. We maken voorts nieuwe banen voor laaggeschoolden met baansplitsing, fiscaal voordelige dienstencheque of servicecontracten en meer banen voor betere persoonlijke dienstverlening, zowel in de private als publieke sector. Denk bij baansplitsing bijv. aan het afsplitsen van administratieve taken bij professionals in de zorg, het onderwijs en bij de politie, maar ook in de marktsector. Bij persoonlijke dienstverlening kan je denken aan huishoudelijke hulp, het onderhouden van tuin en/of huisdieren, kinderoppas, etc. Nu gebeurt veel van dit werk in een omvangrijk zwart circuit.

Ook sommige privatiseringen pakken slecht uit voor laaggeschoolden. Denk aan de conducteurs bij het openbaar vervoer en de medewerkers van PostNL. In plaats van kostenverlaging kan de focus ook liggen op regels die de kwaliteit centraal stellen (bij post bijv. betrouwbare en snelle bezorging) en betrouwbare banen nastreven. De postrijen zijn bij uitstek een arbeidsintensieve bedrijfstak. Er werken 65.000 mensen, onder wie 43.000 bezorgers. Het is laaggeschoold werk. Het arbeidsintensieve karakter van de post en de concurrentiestrijd geven nu een voortdurende prikkel tot concurrentie op arbeidsvoorwaarden. En dus tot het gevaar van een volgende race naar de bodem, zoals we die ook in de thuiszorg hebben gezien. Bij de toekomst van dit soort sectoren moeten de banen en goede arbeidsvoorwaarden, samen met de kwaliteit voor de cliënten centraal worden gesteld door daar de regels op toe te spitsen.

### **2.3 Hogere lonen voor hogere bestedingen**

Door meer binnenlandse bestedingen zal de werkgelegenheid stijgen. Arbeid moet ook weer meer gaan opleveren dan kapitaal. De arbeidsproductiviteit neemt al jaren toe zonder dat de lonen stijgen. En dan gaat er iets mis, want door die stijgende arbeidsproductiviteit wordt er wel méér gemaakt, maar als mensen geen geld hebben om meer te kopen, heb je er weinig aan. Dat de lonen achterblijven bij de productiviteit blijkt ook uit het feit dat een toenemend deel van het nationaal inkomen naar de kapitaalverschaffers gaat (vermogen, aandelen, winsten) en steeds minder naar arbeid (lonen en beloningen van ZZP-ers): in 1980 ging 68% van het nationaal inkomen naar arbeid, nu nog 60%). Er is dus ook geld bij werkgevers voor hogere lonen. Ook DNB, het CPB, de EU, de OESO, het IMF en de Wereldbank pleiten daarom voor hogere lonen.

Nederland moet ophouden zichzelf te zien als een kleine open handelseconomie die goedkope lonen nodig heeft om de export op te drijven. In werkelijkheid zijn we onderdeel van een grote en in wezen gesloten economie, de eurozone, waarin de welvaart afhangt van een krachtige en duurzame binnenlandse vraag. Maar

zelfs voor een kleine, open handelseconomie is het slecht beleid om met behulp van goedkope lonen het handelsoverschot op te drijven. Al in 1776 leerde Adam Smith ons dat de rijkdom van een land zich uit in de levensstandaard van burgers en niet in de handelsbalans. Lage lonen leiden niet tot een hoge levensstandaard. Dat het Nederlandse overschot op de lopende rekening als percentage van het bbp sinds 2010 meer dan verdubbeld is, toont aan dat we nog steeds teveel nadruk leggen op de export. Teveel van de Nederlandse productie gaat naar buitenlandse consumenten. Het is onjuist om goedkope lonen te verdedigen omdat die meer banen zouden betekenen. Ze betekenen weliswaar meer banen voor de export, maar die gaan ten koste van banen in de binnenlandse sector met een per saldo negatieve uitwerking op onze levensstandaard. Daarom moeten de lonen juist omhoog in de exportsector, zoals ook Klaas Knot, directeur van DNB, bepleit.

De overheid als werkgever en als degene die de publieke sector bekostigt moet zelf het goede voorbeeld geven door een substantiële verhoging van de lonen in de publieke sector. In de marktsector stimuleren we loonverhoging door verhoging van het minimumloon met ordegrrootte 10%, en door flexwerk flink duurder te maken (zie hieronder bij 3). Ook verhogen we de koopkracht door de eerste schijf van de inkomstenbelasting te verlagen. Loonsverhoging moet ook in een sociaal akkoord worden geconcretiseerd.

#### **2.4 Lagere lasten op arbeid en een arbeidstoeslag voor werknemers met de laagste inkomens**

We moeten de belasting op arbeid veel lager maken, met name aan de onderkant van de arbeidsmarkt, en die op kapitaal juist veel hoger. Wij willen een *gerichte verhoging van de arbeidskorting in de inkomstenbelasting*, die bij de laagste inkomens zelfs resulteert in een negatieve belastingaanslag. Dus een uitkering, een *arbeidstoeslag*, in plaats van een heffing. Dit is vergelijkbaar met de Earned Income Tax Credit die in de Verenigde Staten van Amerika al jarenlang het belangrijkste instrument is om armoede te bestrijden en tegelijkertijd arbeidsdeelname aanmoedigt. Ook in Nederland neemt de armoede onder werkenden sterk toe en met de arbeidstoeslag kunnen we dit effectief bestrijden, samen met de strijd tegen flexwerk (zie bij 3 hieronder).

Werk gaat daardoor, met name aan de onderkant, meer lonen voor zowel de als vooral ook de werkgever. De werkgeverslasten zullen met name voor laaggeschoolde banen omlaaggaan.

Volgens de directeur van werkgeversorganisatie AWWN is het mogelijk om hiermee zelfs 250.000 banen te creëren aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Denk aan computerhulp aan huis, de piccolo terug in hotels, baliefuncties in de zakelijke dienstverlening. Geld niet benutten voor investeringen die ook meer en beter werk opleveren wordt zeer onvoordelig gemaakt. Tegelijkertijd belasten we het vele, nu nutteloos wachtende kapitaal veel zwaarder. Meer hierover in ons plan voor een eerlijker belastingstelsel in ons plan voor eerlijk delen met rechtvaardige inkomens- en vermogensverhoudingen.

#### **2.5 Veel eerdere inzet van omscholing bij transitie die banen kosten**

Maak sectorale analyses en plannen, met inzet van de transitievergoedingen. Nu komen we pas in actie als iemand al in de WW is beland en de transitievergoeding nodig is om de hypotheek te kunnen betalen en er dus nauwelijks omscholingsgeld beschikbaar is. In plaats daarvan kun je medewerkers de laatste twee jaar korter laten werken, zodat ze zich kunnen laten

omscholen naar sectoren waar wel werk is. Het UWV moet proactief zulke analyses opstellen en deze worden besproken met sociale partners per sector en regio.

## **2.6 Investerings via een Nationaal Investeringsfonds**

Mede geïnspireerd op het VNO-NCW-plan NL Next Level moeten we 100 miljard euro investeren in verduurzaming van de economie (New Green Deal), innovatie, veiligheid en duurzame infrastructuur (denk aan o.m. duurzame energie- en warmtenetwerken, lightrail en hoge snelheidspersonenvervoer, duurzaam goederenvervoer, elektrische laadpalen, buisvervoer, bescherming tegen stijgende zee- en rivierwater, hoogwaardig en veilig dataverkeer, etc. Anders dan VNO-NCW moeten we daarbij wel ook een forse bijdrage van werkgevers zelf verlangen.

We verbinden hieraan ook werkgelegenheidsdoelstellingen aan. We maken het nationale investeringsfonds sterker en effectiever door medefinanciering door pensioenfondsen te verplichten: Ze moeten tenminste 50% van hun vermogen te beleggen in Nederlandse beleggingsdoelen die voldoen aan eisen van duurzaamheid, werkgelegenheid en sociale rechtvaardigheid. Zie ons voorstel voor solidaire en zekere pensioenen.

## **2.7 Werk eerlijk verdelen: 32-urige werkweek, meer verlof**

We moeten het beschikbare *werk ook eerlijker verdelen*. Het is zo voor de hand liggend: als werk een steeds schaarser goed wordt én zo belangrijk is voor mensen, moet je het eerlijker verdelen. Net zoals in de jaren 1980 kan ook nu een deel van de oplossing voor de huidige werkloosheid gevonden worden in een vergaande vermindering van de maximale werktijd onder min of meer gelijke randvoorwaarden als in de jaren 1980, toen onze partij nog voor een 25-urige werkweek streed. We sluiten in ons plan aan bij de inzet van de vakbeweging tijdens Rutte II voor herverdeling van werk door arbeidstijdverkorting door invoering van de *32-urige werkweek*. Tot en met tweemaal modaal wordt daarbij het huidige inkomen gegarandeerd. Dat is meteen een belangrijk verschil met een individuele keuze voor deeltijd: laagbetaalden kunnen daar vaak niet voor kiezen, omdat ze dan te weinig overhouden om van te leven.

Ook moeten we *meer betaald verlof* (veel meer kinderopvangverlof, verlof voor mantelzorg, meer vakantie en meer officiële vrije dagen) invoeren. Op dit moment is er recht op 16 weken doorbetaald zwangerschapsverlof voor de moeder en wie vader wordt, heeft recht op twee dagen doorbetaald kraam- of vaderschapsverlof en drie extra dagen onbetaald verlof. Verder hebben alle Nederlandse werknemers het recht om ouderschapsverlof op te nemen: 26 keer het aantal werkuren in de week voor zowel vader als moeder, op te nemen in de eerste acht levensjaar van het kind. Deze regeling is bedoeld om de combinatie van arbeid en zorg te vergemakkelijken, maar het verlof is onbetaald: je moet het je dus kunnen veroorloven, om tijdelijk in inkomen achteruit te gaan.

Voor een ruimhartiger vaderschaps- en ouderschapsverlof zijn veel argumenten aan te dragen. Het is beter voor de baby, die op minder jonge leeftijd naar de crèche hoeft en een meer betrokken vader krijgt. De arbeidsparticipatie van vrouwen zou omhooggaan wanneer zij in eerste instantie langer bij hun baby kunnen blijven; zorgtaken raken blijvend beter verdeeld tussen vaders en moeders; en discriminatie op de arbeidsmarkt tegen vrouwen zou dalen op het moment dat een werkgever weet dat zowel een man als een vrouw een tijd uit de running zal zijn in het geval van voortplanting. En oh ja, door ouderschapsverlof



betaald te maken wordt het voor iedereen toegankelijk: dit kan helpen sociale en economische ongelijkheid tegen te gaan.

Het is dus goed voor het kind, voor de emancipatie én voor de gelijkwaardigheid binnen relaties en in de maatschappij om ouders allebei de kans te geven (even)veel tijd met hun pasgeboren baby door te brengen. Daar komt bij dat het kostwinnersmodel uit de mode raakt en ook vaders meer en beter betrokken willen zijn bij de opvoeding van hun kinderen. Naast dat dit meer banen voor anderen laat, draagt dit bij aan een meer ontspannen arbeidsbestel, waarin erkend wordt dat kwaliteit van leven niet bestaat uit werk alleen.

De Europese Commissie heeft dit jaar voorgesteld om vaders na de geboorte van hun kind tien dagen betaald verlof te geven. Minister Asscher stelde voor om in ieder geval te beginnen met uitbreiding van het betaalde vaderschapsverlof naar vijf dagen. In ons partijprogramma wordt gepleit voor een betaald ouderschapsverlof voor beide partners van ieder drie maanden. Wij sluiten ons daarbij aan.

Mantelzorgers kunnen nu een beroep doen op verschillende verlofregelingen. Werknemers kunnen recht hebben op calamiteitenverlof of kort verzuimverlof voor spoedeisende, onvoorziene of bijzondere persoonlijke omstandigheden. Dit verlof kan van een paar uren tot een paar dagen duren, afhankelijk van de situatie. De werkgever betaalt het salaris door tijdens het verlof. Werknemers hebben recht op zorgverlof om hun zieke kind, partner of ouder zorg te geven die nodig is. Zorgverlof is ook mogelijk voor broers, zussen, grootouders, kleinkinderen, huisgenoten en bekenden. Men heeft recht op een maximaal aantal uren zorgverlof per 12 maanden. Tijdens kortdurend zorgverlof krijgt je als werknemer minstens 70% van het salaris. Bij langdurend zorgverlof heb je geen wettelijk recht op salaris. De levensloopspaarregeling werd door Rutte I te duur gevonden en werd in 2012 afgeschaft. Wij zijn voorstander van herinvoering daarvan.

Tenslotte willen we het aantal verplichte vakantiedagen drastisch uitbreiden naar dertig en tevens de officiële vrije feestdagen uitbreiden. Wij hebben officieel acht vrije feestdagen, veel minder dan bijv. Zweden (14), Portugal (13), Spanje (12), Italië (12), Denemarken (11) en Frankrijk (11). Nederland staat met 20 dagen internationaal ook onderaan de lijst met vakantiedagen: in Engeland hebben ze er 28, in Zweden, Frankrijk en Denemarken 25. We voeren extra feestdagen in op 1 mei (Dag van de Arbeid), 5 mei (Nationale Feestdag), 1 juli (Dag van de bevrijding van Slavernij). Daarnaast maken we het mogelijk een aantal christelijke feestdagen (bijv. tweede Paasdag en Pinksteren) in te ruilen voor feestdagen uit andere religies. Naast dat het goed is om werk beter te verdelen en er meer ruimte komt voor andere zaken dan alleen werk, is dit ook goed voor de horeca en de toeristische sector. Het aantal verzuimdagen zal afnemen en de arbeidsproductiviteit groeien omdat iedereen er na een paar vrije dagen weer fris tegen aan gaat.

## **2.8 Speciale maatregelen voor groepen met meer (langdurige) werkloosheid**

Er is ook apart aandacht nodig voor de *ongelijke verdeling van (langdurige) werkloosheid*. Ouderen (al vanaf 45 jaar!), jongeren en niet-westerse allochtonen zijn duidelijk oververtegenwoordigd. Volgens de eerdergenoemde Arbeidsmarktanalyse 2017 is de kans op betaald werk voor deze groepen verder weg dan ooit.

### **2.8.1 Niet-westerse allochtonen**

Vrijwel nergens in Europa is het zo droevig gesteld met de arbeidskansen van niet-westerse allochtonen als in Nederland. Iets meer dan de helft van de allochtone beroepsbevolking zit thuis. Van de hoogopgeleide allochtonen is nu zelfs 37% werkloos! Hier is duidelijk sprake van onmiskenbare discriminatie, zoals ook het SCP stelt. Hardnekkige discriminatie heeft niet alleen gebroken dromen en verspilling van talent tot gevolg. Discriminatie belemmert ook de worteling van niet-westerse allochtonen in dit land. Integratie kan alleen gestimuleerd worden als discriminatie wordt bestreden en niet als een overkomelijke 'belediging' wordt afgedaan.

Wij willen dat er een *wettelijk recht komt voor anonieme sollicitatie*, zodat kandidaten niet op basis van een naam niet uitgenodigd worden. En er moet een speciale, laagdrempelige en goed bekend *meldpunt voor discriminatie* komen die misstanden onderzoekt en aan de kaak kan stellen, en klachten behandelt en oplost. Ook willen we *meer toezicht* door Arbeidsinspectie, en *zware boetes* bij bewuste overtredingen. Dit als onderdeel van een speciaal *actieplan* om de hoge werkloosheid onder niet-westerse allochtonen te bestrijden (verder met o.m. extra bemiddelingsinspanningen van UWV en gemeenten, en een campagne gericht op werkgevers).

### 2.8.2 Ouderen (55+)

Uit onderzoek van het tv-programma Radar blijkt de kans voor betaald werk voor 55-plussers slechts 3% te zijn! Ruim een vijfde van alle werklozen (22%) is 55-plus. Ze zijn ook meer dan gemiddeld langdurig werkloos, 70% langer dan een jaar. Er dreigt een hele generatie niet meer aan het werk te komen. Daarvoor helpen geen ambassadeurs, en de huidige op hen gerichte banenplannen maken geen banen maar zoeken de oorzaken vaak onterecht bij de werklozen. Maar niet de werklozen, maar de werkloosheid moet worden aangepakt. We moeten echt wat doen aan de hoge werkloosheid onder ouderen door:

- *Fiscale facilitering*: Wij willen voor ouderen (55plus) vrijstelling van werkgeverslasten (zoals Vermeend en Van der Ploeg voorstelden: 100% in eerste jaar, 50% in tweede jaar).
- *Generatiecontracten*: Transferbanen waarbij jongeren tegen cao-loon een half jaar voor een oudere met pensioen gaat, vast aan de slag gaan zodat ouderen hun vakmanschap kunnen overdragen om zo jongeren goed in te werken met uitzicht op vaste aanstelling; en oud naast jong banen, met 80% werken-90% loon-100% pensioenopbouw regeling voor ouderen die dan jongeren kunnen coachen. Vier ouderen is dan één nieuwe baan. Maak stimulansen voor werkgevers om jongeren op echte banen in de 80/90/100 variant aan te nemen. Dit soort oplossingen slaan ook een brug tussen generaties, die nu als concurrent tegen over elkaar op de arbeidsmarkt staan.
- Dat geldt ook voor een *opschorting van de sollicitatieplicht voor 55-plussers* zolang kans op werk voor hen zo laag is (thans 3%!);
- En voor *tijdelijke bevriezing van de verhoging van de pensioenleeftijd* zolang de werkloosheid zo hoog is. Nu is de officiële AOW-leeftijd al 65 jaar en 9 maanden. Als je na je 63<sup>e</sup> werkloos wordt willen we dat je pensioen tijdelijk gewoon op je 65<sup>e</sup> weer ingaat, met een zware heffing van werkgevers die deze ouderen ontslaan. En ook voor een *structurele verlaging en/of flexibilisering van de verhoging pensioenleeftijd*, in samenhang met de invoering van *deeltijdpensioen*. Zie hiervoor ons plan voor solidaire en eerlijke pensioenen. Deze maatregelen leveren ook extra banen voor 55-minners op.
- En er moeten *extra gelden voor om/nascholing* voor ouderen komen.

### 2.8.3 Jongeren (25-)

Bestrijding van de nog steeds hoge jeugdwerkloosheid, met name bij laaggeschoolde jongeren, moet plaatsvinden met:

- Een *extra scholingsinzet*, vooral ook bij hen die nog geen startkwalificatie hebben (voor hen wordt de leerplicht verlengd). Aan jongeren die geen werk vinden na hun opleiding of bij staken van hun opleiding moet per direct een traject aangeboden worden waarbij persoonlijke coaching terug naar school of werk speerpunt is. Daarnaast moet er worden gekeken in hoeverre andere problematiek hierbij een rol speelt (denk aan schulden, verslavingen, thuisproblemen e.d.). Met hulp van de wijkteams, scholen en jeugdzorg moet dit adequaat, dus integraal worden verholpen.
- Met *herstructurering van het aanbod van beroepsonderwijs* opdat niet tot werkloosheid, maar juist voor banen waar tekorten zijn of dreigen wordt opgeleid,
- Met de hierboven al *genoemde generatiecontracten en de matiging van de verhoging van de pensioenleeftijd*,
- Met *extra inzet op bemiddeling door UWV en gemeenten*. Laaggeschoolde arbeid voor jongeren wordt fiscaal extra gefaciliteerd door lagere werkgeverslasten. Stages die betaalde arbeid verdringen worden verboden en dat verbod wordt actief gehandhaafd.

## **2.9 Wet Basisuitkering en Basisbanen (in plaats van huidige Participatiewet en tegenprestatie)**

De huidige Participatiewet is één van de grote dwaalsporen van onze partij geweest onder Rutte II. Hij werkt vernederend, gaat uit van wantrouwen en repressie, heeft zinvol beschut werk afgeschaft en maakt succes van re-integratie vooral afhankelijk van de werkloze zelf, zonder deze voldoende te helpen. Ook de FNV bestempeld de Participatiewet als mislukt: *‘Deze wet is vooral gericht op het straffen van werklozen. Er is nog steeds een banentekort, maar dat pakken ze niet aan. Jaarlijks wordt er 2 miljard euro uitgegeven aan de re-integratie van werkzoekenden, maar het zijn vooral gemeenten zelf en re-integratiebureaus die er iets mee opschieten. Werklozen krijgen er geen baan door en de re-integratie sluit niet aan bij de wensen en mogelijkheden van henzelf en die van de arbeidsmarkt. Daarom moeten we hier met z’n allen tegen strijden. Juist ook door de mensen die wél in dienst zijn van een werkgever. Uitkeringsgerechtigden worden monddood gemaakt, geïntimideerd. Ze komen niet in verweer, omdat ze anders hun uitkering verliezen’*, aldus Maaike Zorgman, bestuurder van FNV Uitkeringsgerechtigden in het FNV Magazine (nr. 2, 2017).

Zie ook bijv. deze column van Mirjam de Winter in NRC (17 juni 2017): *“En? Wat ga je straks doen met die 50 euro van Leefbaar?” vraag ik vriendin C., die na een aantal jaren in de bijstand eindelijk een (slecht) betaald baantje in het onderwijs heeft gevonden, maar te weinig verdient om met haar kinderen van rond te komen. C. hoopt op een kappersbezoek, maar verwacht dat het geld weer in die diepe put van eeuwige betalingsachterstanden zal verdwijnen. Een eenvoudige kampeervakantie of reparatie van haar afwasmachine kan ze er in ieder geval niet van betalen. En dan is er ook nog eens die enorme huurschuld van haar ex-man die op haar verhaald wordt, omdat ze ooit samen hun handtekeningen hebben gezet onder een huurcontract van een huis waar ze al jaren niet meer woont. Ze had zich na de scheiding keurig op het adres laten uitschrijven, maar had niet begrepen dat ook het huurcontract moest worden aangepast. Op de dag dat ze, na 2 jaar bijstand, eindelijk haar eerste salaris ontving, werd door de schuldeiser van haar ex beslag gelegd op haar loon, omdat er bij de ex zelf niets meer te halen viel.*

*Ze heeft met veel moeite een betalingsregeling kunnen treffen, maar leeft daardoor nog steeds op bijstandsniveau. Nee, dat Leefbaar, daar heeft ze het niet zo op. Ze breken goedkope huurwoningen af om plaats te maken voor bakfietswijken tenslotte. En het was ook dezelfde partij die haar dwong tot het leveren van een zogenoemde 'tegenprestatie'. Ze moest papier prikken in het centrum van de stad, zelfs op een terras vol bekenden en op het schoolplein waar ze kort daarvoor stage had gelopen. Erger nog was de vernedering van voorbijgangers, die deden alsof ze er niet was, alsof het geen mens was dat hún vuil liep op te ruimen. En haar compleet negeerden als ze in haar oranje werkhesje vrolijk 'goedemorgen!' riep.*

*Ze wilde niets liever dan werk vinden, om maar aan de terreur en vernedering van die meedogenloze bijstandsconsulenten te kunnen ontsnappen.*

*Dan die keer dat ze vanwege de nieuwe, strenge aanpak van de Leefbaar-wethouder nota bene met kerstmis 100 procent gekort werd op haar uitkering omdat ze (voor de tweede keer overigens) een afspraak bij de sociale dienst was vergeten na te komen. Of toen ze van haar bijstandsconsulent na twee jaar moest stoppen met haar avondopleiding, omdat ze tijdens een verplichte stage van twee weken niet beschikbaar zou zijn voor werk. Terwijl ze zich nu juist liet omscholen op eerder advies van de sociale dienst. Ze wilde niets liever dan werk vinden, om maar aan de terreur en vernedering van die meedogenloze bijstandsconsulenten te kunnen ontsnappen. Daar helpt dat cadeau van 50 euro voor de 'working poor' heus niet bij, is haar inschatting.*

*In het woord alleen al proeft ze de minachting. Het helpt haar niet verder en het kan voor werklozen ook geen reden zijn extra hun best te doen om een baan te vinden. Nee, vindt C., Leefbaar Rotterdam is niet de partij voor de 'gewone' Rotterdammer of de 'working poor'. Of om met Tunahan Kuzu te spreken (op wie ze het trouwens ook niet heeft): „Trap er niet in!”*

We vervangen de Participatiewet door een Wet Basisuitkering en Basisbanen, met invoering van een recht op basisbanen in plaats van de plicht tot tegenprestatie en met een basisuitkering in plaats van een basisinkomen als alternatief voor de huidige bijstand. *Vertrouwen in mensen is daarbij uitgangspunt:* we helpen mensen met zo min mogelijk bureaucratie en repressie maar juist met zoveel mogelijk vertrouwen, empathie en compassie. De bijstand moet niet langer een regelmoeras zijn maar juist een springplank om mee te kunnen doen. *We vervangen zelfredzaamheid door samenredzaamheid en omzien naar elkaar. Eigen kracht niet als eigen schuld en eigen verantwoordelijkheid als plicht, maar als emancipatorisch recht uitwerken en toepassen.*

Zie ook ons plan voor eerlijk delen met voorstellen voor veranderingen in onze sociale verzekeringen.

Re-integratie faciliteren en ondersteunen op maat, niet als markt en/of als dwang, maar publiek georganiseerd op basis van overtuigen en adviseren. Niet de belangen van de reïntegratiebedrijven maar die van de werklozen moeten centraal staan.

Daarbij is het van belang je te realiseren volgens een CBS-enquête dat tussen de 60 en 70 procent van bijstandsgerechtigden desgevraagd zegt zelf niet actief op zoek te zijn naar werk, ook al moeten ze zich formeel beschikbaar houden voor de arbeidsmarkt. Hierbij gaat het volgens het CBS bijvoorbeeld om mensen met een arbeidsbeperking (waaronder steeds meer jongeren doordat instroom in de Wajong veel moeilijker is geworden), ouderen die niet meer verwachten aan het werk te komen en alleenstaande moeders. Dus moet beschut werk, een ander pensioenleeftijdssysteem en kinderopvang veel beter ingezet worden, samen met een veel minder strakke sollicitatieverplichting, niet uniform, maar op maat. Tussen de 10 en 15 procent van de bijstandsgerechtigden werken al, maar verdienen onvoldoende en krijgen daarom aanvullende bijstand. Deze groep

moet vooral geholpen worden met een inzet op minder flex- en deeltijdwerk, hogere lonen en meer vrijstelling van bijverdiensten. De resterende groep van 20 tot 25 procent is echt op zoek naar werk. Deze moeten geholpen worden met een meer effectieve re-integratie, op maat, en met basisbanen in de publieke sector.

### **2.9.1 Basisbanen**

Basisbanen zijn normale banen in de publieke sector tegen tenminste het minimumloon en met een vast contract. Ze zijn een recht voor bijstandsgerechtigden en een plicht (om ze aan te bieden) voor gemeenten en andere overheden. Het gaat om maatschappelijk zinvol en nuttig werk dat gemeenten en andere overheden moeten organiseren, zo nodig aangepast aan beperkingen van werknemers. Denk aan banen in de ouderenzorg om eenzaamheid beter te bestrijden, in vervoer op maat voor mensen die moeilijk of niet zelfstandig kunnen reizen, aan buurtwachtfuncties, aan conciërges, aan conducteurs/stewards in het openbaar vervoer, aan klasse-assistenten, aan huishoudelijke hulp, etc. Dat is werk wat nu teveel blijft liggen. Veel van de kosten worden terugverdiend doordat er geen uitkering nodig is en tal van maatschappelijke kosten (ziektekosten, welzijnsvoorzieningen, politie, sanering van schulden, fiscale toeslagen, en het risico dat het ook nog eens mis gaat met hun kinderen en de kosten daarvan) worden voorkomen. Anders dan bij de oude Melkertbanen is doorstroming naar een andere baan geen doel – basisbanen zijn echte banen.

### **2.9.2 Basisuitkeringen**

Basisuitkeringen zijn individuele bijstandsuitkeringen zonder kostendelerskortingen (ook niet voor samenwonende uitkeringsgerechtigden) en zonder wachttijden, met veel minder verplichtingen en veel meer vrijheden. Verplichtingen in het kader van de basisuitkering moeten extern toetsbaar bijdragen aan het verkrijgen van regulier betaald, liefst vast werk, waarbij de eis dat het werk 'passend' moet zijn, weer heringevoerd wordt. Bijstandsgerechtigden behoeven niet meer toestemming te vragen voor het verrichten van vrijwilligerswerk, mantelzorg, e.d. We stoppen met zinloze sollicitatieverplichtingen, ook deze worden in het vervolg alleen op maat en met herinvoering van het begrip 'passende arbeid', overeengekomen. Voor bepaalde groepen (55-plus, te grote arbeidsbeperkingen, te grote afstand tot arbeidsmarkt, te grote persoonlijke problemen als verslaving, e.d.), en in bijzondere situaties wordt de sollicitatieplicht niet toegepast. Met iedere andere bijstandsgerechtigde wordt een persoonlijk plan gemaakt om op maat hem of haar naar werk te begeleiden. Daarbij is ook taalonderwijs, scholing en kinderopvang beschikbaar, en zo nodig ook loonkostensubsidie, en kan de sollicitatieplicht worden opgeschort. De persoonlijke begeleiding en het persoonlijk contact worden versterkt – iedereen krijgt een eigen jobcoach. Positieve prikkels verdienen de voorkeur boven negatieve. We belonen eigen initiatieven om weer aan het werk te komen met meer vrijstellingen. Een basisuitkering is een individuele uitkering van 70% van het (met zo'n 10% te verhogen, zie ons plan voor eerlijk delen) minimumloon – er worden geen kostendelerskortingen toegepast. Kinderen en partners moeten gewoon in huis kunnen wonen. Wel wordt rekening gehouden met een gezamenlijk inkomen bij een gezamenlijk huishouden.

### **2.9.3 Vast werk en een normaal salaris, geen verdringing.**

Steeds weer opnieuw verplicht werken in *uitzendconstructies en andere draaideurconstructies* worden gestopt. We stoppen met Flexensie en payrollconstructies. *Werken zonder loon maar met behoud van uitkering (zgn. werkervaringstrajecten) wordt in dit kader verboden*, tenzij het eenmalig voor een beperkte periode aantoonbaar helpt om te reïntegreren, er voldoende begeleiding gegeven wordt en er aantoonbaar geen verdringing plaatsvindt. Re-integratietrajecten worden dwingend onderworpen aan een *antiverdringingstoets*.

#### **2.9.4 Hogere vrijstelling van bijverdiensten van bijstandsgerechtigden**

*Bijverdiensten worden voor maximaal twee jaar voor 50% vrijgesteld* (conform voorstel Samsom/Pechtold uit oktober 2016) - een klein baantje leidt vaak op termijn tot meer werk. Ook moet je na tijdelijk werk weer veel sneller terug kunnen in een uitkering zonder inkomensschade - dat maakt het risico om iets te proberen veel minder groot.

#### **2.9.5 Andere Fraudewet**

Boetes en sancties alleen bij aantoonbare bewuste fraude en misleiding, niet bij fouten en onbedoeld overschrijding van regels, en proportioneel en alleen wanneer ze maatschappelijk niet contraproductief werken. Dat vraagt een fundamenteel *andere Fraudewet* in de sociale zekerheid.

### **2.10 Maatregelen in de WW.**

Wij vervangen de huidige verkorting van de WW van 3 naar 2 jaar door een alternatief dat het CPB eerder heeft geschetst, namelijk om deze anticyclisch toe te passen: *een maximale WW-duur die afhankelijk is van de conjunctuur*: de maximale duur is dan korter tijdens hoogconjunctuur en langer bij laagconjunctuur. Dit verhoogt de verzekeringswaarde. Werknemers worden beter beschermd als het risico op werkloosheid hoger is.

Ook zijn bij de WW uitvoering en risicoverdeling belangrijk voor de structurele uitkomsten. *Premiedifferentiatie in de WW-premies*, waarbij werkgevers die veel werknemers de WW insturen meer premie betalen, levert structurele werkgelegenheid op, zonder extra lasten voor de overheid. Daarenboven willen we dat de *premie hoger is bij flexwerk*.

En door de *financiële verantwoordelijkheid voor het eerste halfjaar van de WW volledig bij werkgevers* te leggen, kan de structurele werkgelegenheid ook verhoogd worden, terwijl ook het saldo voor de overheidsfinanciën positief uitvalt. In beide gevallen worden begeleiding van werknemers en van-werk-naar-werktransities aantrekkelijk voor werkgevers, en wordt ontslag kostbaarder en dus ontmoedigd. Wel wijst het CPB op het risico dat meer werkgevers bij zo'n regeling voor ZZP-ers zouden kunnen kiezen. Dit kan weer tegengegaan worden door ons voorstel om het verschil in rechtspositie tussen vaste werkers en flexwerkers, inclusief ZZP-ers, te verkleinen.

Ook in de WW komt er meer maatwerk en effectiviteit voor re-integratie. De standaard-sollicitatieverplichting wordt vervangen door maatwerk. We investeren in het UWV om de persoonlijke dienstverlening en arbeidsbemiddeling te intensiveren en te verbeteren.

### **2.11 Een beter perspectief voor mensen met een arbeidsbeperking.**

De Algemene Rekenkamer concludeert in juni 2017 dat de afspraak in het sociaal akkoord met werkgevers om uiteindelijk 125.000 extra banen (waarvan 100.000 door het bedrijfsleven) voor mensen met een arbeidsbeperking te realiseren maar mondjesmaat wordt ingevuld – tot nu toe zijn er 22.837 banen gerealiseerd. Voor 2016 zijn de doelstellingen 14.000 extra garantiebanen in de markt en 6500 banen bij de overheid. Op 30 juni 2017 werd door staatssecretaris Klijnsma (SZW) aan de Tweede Kamer gerapporteerd dat bij de overheid de teller blijft steken op 3597 banen, nog niet eens 50% van de doelstelling. In de marktsector waren dat er 18.957, dat wel voldoet aan de doelstelling. Bij de in totaal 22.554 gerealiseerde banen gaat het om 12.655 formele dienstverbanden en bijna 10.000 zogenoemde inleenverbanden via bv. uitzendbureaus en detacheringen vanuit de sociale werkvoorziening. Vanaf 2017 moeten er ieder jaar 9000 garantiebanen bijkomen. Lukt dat niet, dan volgt er een quotum en worden werkgevers wettelijk verplicht mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen (werkgevers met tenminste 25 werknemers moeten dan 5% mensen met een arbeidsbeperking aanstellen, op straffe van een boete), zo is de afspraak. Een baan telt mee als deze tenminste voor 25,5 uur is per week.

Werkgevers kunnen loonkostensubsidie krijgen voor de loonwaarde die door de beperking niet aanwezig is ten opzichte van het minimumloon. Ook kunnen werkgevers op kosten van de gemeente een jobcoach krijgen voor het inwerken en wennen van de nieuwe medewerker. Ook aanpassingen van de werkplek kunnen door de gemeente worden vergoed en bij ziekte kunnen werkgevers een beroep doen op de No-Risk polis bij het UWV die het loon doorbetaald.

Proefplaatsingen voor maximaal 2 maanden met behoud van uitkering zijn mogelijk. Het is de bedoeling dat werkgevers aangeven welk werk beschikbaar is en gemeenten en UWV vervolgens daarvoor geschikte mensen proberen te zoeken. Er is afgesproken dat mensen die op de wachtlijst stonden voor de sociale werkplaats en Wajong-ers de eerste jaren voorrang krijgen.

De samenwerking tussen gemeenten en UWV verloopt moeizaam. De aanpak in de 35 arbeidsmarktregio's is onvoldoende eenduidig, waardoor werkgevers het spoor bijster dreigen te raken. Ook lopen gemeenten achter met het vullen van de database met beschikbare kandidaten ('het doelgroepenregister').

In het doelgroepenregister worden volgens deze afspraak opgenomen:

- Mensen die onder de Participatiewet vallen en niet zelfstandig 100 procent van het minimumloon kunnen verdienen;
- Mensen met een Wsw-indicatie;
- Wajong-ers met arbeidsvermogen;
- Mensen met een WIW- of ID-baan.

Werkgevers kiezen vaak voor uitzendcontracten, detacheringen en tijdelijke contracten. Ook werkgevers in de overheidssector kiezen weinig voor formele dienstverbanden bij het creëren van garantiebanen. De belangenvereniging voor mensen met een arbeidsbeperking Ieder(in) wijst erop dat veel garantiebanen geen echte, duurzame banen zijn. Zo zijn nogal wat mensen met een beperking gedetacheerd bij bedrijven, terwijl ze eigenlijk nog in dienst zijn van de sociale werkvoorziening (WSW). Detacheringsbanen tellen nu ook mee voor het behalen van de doelstellingen uit het akkoord over garantiebanen. WSW-instellingen blijken nu arbeidsmigranten uit Oost-Europa te werven om bestaande contracten uit te voeren nu de instroom van de doelgroep is stopgezet. Werkgevers willen de doelgroep verruimen om het behalen van de afspraken te vergemakkelijken. Mensen met een arbeidsbeperking kunnen vaak niet zelfstandig aan werk komen en lopen vast. Met name voor mensen met niet-zichtbare beperkingen is het moeilijk om begeleiding en ondersteuning te krijgen. Het gaat hier vooral om mensen met autisme, een licht verstandelijke beperking of niet-aangeboren

hersensletsel. Deze aandoeningen zijn niet per definitie zichtbaar en worden niet altijd herkend door instanties, werkgevers en collega's. Of zij weten daar niet mee om te gaan. Het behouden van een baan kan belemmerd worden door zaken buiten het werk. Bijvoorbeeld het organiseren van het huishouden of het hebben van schulden kan zoveel vragen van een cliënt, dat deze zich niet goed kan inzetten in de werksituatie. Jobcoaches hebben hier te weinig oog voor. Deels is dat een kwestie van kennis, deels tijd. Ook zijn reguliere werkplekken vaak niet afgestemd op mensen met een LVB of autisme. Kennis ontbreekt. Werkgevers zijn niet goed op de hoogte van de mogelijkheden van deze doelgroep en hoe zij een klimaat kunnen creëren waarbinnen deze doelgroep goed kan functioneren. Er is een groep mensen met beperkingen die nu net buiten het doelgroepenregister voor de garantiebanen valt, maar zonder extra maatregelen niet aan het werk komt.

We moeten het volgende doen:

- ✓ De bestaande afspraak voor garantiebanen moet worden gehandhaafd, inclusief de afspraak dat bij onvoldoende resultaat er wetgeving voor een quotumregeling komt. Als de doelgroep verruimd wordt, gaat ook de taakstelling ook omhoog. De afspraak moet voorts worden aangescherpt door te eisen dat er sprake moet zijn van een normale aanstelling met een vast contract. Detachering moet niet meer meetellen.
- ✓ We moeten sluitende afspraken maken voor leerlingen uit entree-onderwijs, praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs met een arbeidsbeperking. Gemeenten krijgen de plicht om jonggehandicapten, ook als ze niet in aanmerking komen voor een uitkering, op te sporen en aan te melden voor het doelgroepenregister.
- ✓ Er moeten betere bindende afspraken komen met het UWV en de gemeenten over betere en snellere vulling van het doelgroepenregister. Belanghebbenden krijgen een beroepsrecht om opname af te dwingen. Werkgevers krijgen meer inzicht in aantallen en de competenties en beperkingen van kandidaten. De regelingen worden versimpeld en eenduidiger. De werkgeverdienstverlening wordt versneld op orde gebracht, met een standaard werkwijze als één loket en vaste accounthouders voor werkgevers. Werkgevers krijgen meer zekerheid door een duurzame en duidelijke beoordeling van de arbeidshandicap. Voor de loonwaardemeting wordt de zgn. Praktijkroute gebruikt. Regionale samenwerking wordt bevorderd. Gemeenten en het UWV krijgen hiertoe extra middelen. Bij niet tijdige oplevering volgen er echter kortingen.
- ✓ We moeten de bezuiniging op begeleiding naar werk voor deze doelgroep terugdraaien en investeren daar juist extra in, evenals in de ondersteuning van werkgevers bij het aanpassen van werkplekken en bij het vergaren van kennis over wat mensen met een arbeidsbeperking wel en niet kunnen, wat belangrijke succesfactoren zijn en hoe deze te bereiken zijn.
- ✓ Overheden en instellingen in de publieke sector moeten worden verplicht bij aanbestedingen de eis van social return on investment te stellen. Het hebben van werknemers met garantiebanen is daar een invulling van.
- ✓ Ondertussen moet de WSW hervormd worden en weer opengesteld voor nieuwe instroom voor hen die niet in aanmerking blijken te komen voor garantiebanen. Beschut werk voor mensen met een arbeidsbeperking moet weer een afdwingbaar recht worden.
- ✓ De korting op de Wajong-uitkering (van 75 naar 70% van het minimumloon) per 1 januari 2018 moet worden geschrapt<sup>2</sup>. Doordat kostendelerskortingen geschrapt worden in alle uitkeringen (zie ook ad 6c)

---

2 Dit treft 140.000 jongeren met een arbeidsbeperking en levert 60 miljoen euro op.



komen jongeren met een handicap die thuis wonen weer in aanmerking voor bijstand, garantie- en basisbanen. WAO-/WIA-ers worden niet meer verplicht herkeurd na het 55<sup>e</sup> levensjaar.

- ✓ Discriminatie op grond van een ziekteverleden moet worden verboden, dit speelt bijv. bij het verkrijgen van werk, een verzekering of een hypotheek. Alleen bij zeer specifieke producten, zoals bij een levensverzekering, kan hier voor een bepaalde termijn van worden afgeweken. In alle andere gevallen mag er dus ook niet naar dat ziekteverleden worden gevraagd;
- ✓ Geef kwetsbare jongeren een 'toekomstcoach'. Om kwetsbare jongeren te ondersteunen richting participatie en zelfredzaamheid is een integrale en preventieve aanpak nodig van gemeente en partners op de gebieden, onderwijs, werk, inkomen, zorg, veiligheid en wonen. Ook gaat het om de informatievoorziening aan ouders en jongeren, rechten, plichten en mogelijkheden. Dit helpt ouders en jongeren om regie te houden. Dit kan met behulp van een 'toekomstcoach' invulling krijgen. In samenspraak met de jongeren en andere betrokkenen wordt een integraal toekomstplan gemaakt met daarin aangegeven welke ondersteuning er nodig is op alle levensgebieden. Hiermee worden afzonderlijke plannen van verschillende organisaties geïntegreerd tot één toekomstplan, waarbij meerdere transitie van de jongeren op een veilige manier worden geborgd.

## **2.12 Sectorale aanpak van tekorten aan werknemers.**

Waar tekorten in sectoren dreigen *wordt geïnvesteerd in opleiding* (met lagere studietarieven) en *zo nodig ook in gerichte arbeidsimmigratie*. Denk aan leraren, (wijk)verpleegkundigen, ICT-ers, elektrotechnici, tolken, (seizoens-)arbeidskrachten in de landbouw, etc. Het tekort aan vaklieden is overigens voor een deel het gevolg van werkgevers die nog steeds de voorkeur geven aan het inhuren van vaklieden als gedwongen uitzendkracht, als gedwongen onderbetaalde ZZP-er of gedwongen via een nepwerkgever (payrollbedrijf). Het zijn de werkgeversorganisaties die de lonen te laag houden. Vakbonden moeten via stakingen normale loonsverhogingen bevechten. In de metaal waren in 2015 en in 2016 langdurige estafettestakingen nodig voor slechts bescheiden verhogingen. De horeca klaagt over het vinden van werknemers maar heeft al drie jaar geen cao en het loon is beroerd. Supermarkten als Albert Heijn en Jumbo zijn ook die kant opgegaan. Werkgevers hebben hun scholingsinspanningen tot een derde verminderd ten opzichte van 2008. Werkgevers zijn debet aan een tekort aan werkend-lerenplaatsen en een tekort aan stageplaatsen. Zolang dit zo blijft, zal het moeilijk zijn om voldoende vaklieden op te leiden.

## **3 Vast en eerlijk werk.**

### **3.1 Waarom teveel flexwerk niet goed is**

Onder het motto dat flexibilisering nodig is voor de economie en werkgelegenheid werd onder meer het ontslagrecht versoepeld, flexwerk gemakkelijker gemaakt, de WW verkort. De redenering is dat werkgevers eerder mensen aannemen als ze hen ook weer makkelijk kwijt kunnen. Bovendien maakt het bedrijven wendbaarder, en dat zou weer goed zijn voor concurrentiekracht en economische groei. Bedrijven en de publieke sector sloegen de afgelopen jaren hard aan het flexibiliseren: werk outsourcen, meer tijdelijk personeel, uitzendkrachten, werken met 'payroll-bedrijven', de schoonmaak, bewaking en catering uitbesteden etc.

Uit veel onderzoek blijkt echter helemaal geen positief verband tussen een flexibele arbeidsmarkt en een hogere economische groei: in landen met een gereguleerde arbeidsmarkt is de groei hoger dan in landen met een 'flexibeler' arbeidsmarkt. Bij bedrijven met veel tijdelijke werknemers is de arbeidsproductiviteit zelfs minder hoog: er moeten steeds nieuwe krachten ingewerkt worden, mensen op een tijdelijk contract zijn de laatste maanden van hun contract vaak minder productief, en aanbesteding en inkoop bij andere bedrijven betekent dat er altijd geld aan de strijkstok van dat andere bedrijf blijft hangen. Een lagere arbeidsproductiviteit is bovendien op langere termijn slecht voor de economie. Ook is een flexibele arbeidsmarkt slecht voor de innovatie: personeel waar in geïnvesteerd wordt en dat zich verbonden voelt aan een bedrijf, draagt meer bij aan innovatie dan los-vaste mensen. Door meer flexwerk trekt Nederland bovendien laagopgeleide arbeidsmigranten aan. Mensen leveren beter werk als je hun de kans geeft om zich met dat werk te verbinden, er hun ziel in te leggen. Arbeid krijgt zo zijn waarde weer terug. Daarom is deflexibilisering, zoals het weer in dienst nemen van schoonmakers bij de Rijksoverheid zo'n belangrijke maatregel.

De meeste mensen kiezen niet voor flexwerk en het aandeel onvrijwillige ZZZP-er stijgt. Eén op de drie werkenden heeft nu geen vast dienstverband. Eén op de acht werkenden is ZZZP-er. Dit stijgt snel – rond 2000 was dat nog één op de 16. Zij vormen de stootbumper op de Nederlandse arbeidsmarkt. Nederland is koploper op het Europese continent als het gaat om tijdelijke arbeidscontracten, oproepcontracten, flexcontracten, nul-urencontracten, outsourcing, payrolling en zelfs werken met helemaal geen contract, ook bij overheidsinstellingen. Nergens in Europa zijn zoveel ZZZP-ers en groeit het flexwerk zo snel als in ons land. Werkgevers gebruiken steeds vaker arbeidsrelaties waarvoor geen of weinig ontslagbescherming geldt, geen loondoorbetaling bij ziekte, geen cao-bescherming, geen arbeidsongeschiktheids- en pensioenpremie, en in toenemende mate ook ZZZP-constructies, waarbij ook geen minimumloon geldt – terug naar 19<sup>e</sup> eeuwse arbeidsverhoudingen. Het aantal onvrijwillige ZZZP-ers neemt toe. Zevenendertig procent (314.000) van de 849.000 (cijfers 2014<sup>3</sup>) ZZZP-ers verdient zo weinig dat ze geen belasting hoeven te betalen (minder dan 16.500 euro). In 2015 was het Rijk wel 3,5 miljard euro kwijt aan fiscale regelingen voor zelfstandigen, zoals de startersaftrek, de zelfstandigenaftrek (nu 7280 euro per jaar) en de MKB-winstvrijstelling (14% belastingvrije winst). Deze privileges zorgen ervoor dat ZZZP-ers geen belasting hoeven te betalen over hun eerste 24.000 euro aan verdiensten, bijna vier keer zoveel als wat een werknemer belastingvrij kan verdienen. Dit ondermijnt het draagvlak voor de regelingen in onze verzorgingsstaat: ze betalen bijv. niet mee aan de AOW maar profiteren er wel van. Slechts 3% van de ZZZP-ers groeit door tot een bedrijf met personeel. Een ZZZP-er kost meer dan hij oplevert, zo concludeert het SEO in juni 2017.

De huidige regelingen maken ZZZP-er ten opzichte van een werknemer te goedkoop. De ZZZP-er die bruto 24.000 verdient houdt daar door toeslagen 28.228 aan besteedbaar inkomen aan over, terwijl de werknemer slechts 20.885 aan over. De werkgever van de werknemer is daarenboven 12.000 euro extra kwijt aan werkgeverslasten, die hij niet betaald als hij een ZZZP-er aantrekt. Daardoor kunnen werknemers niet meer concurreren met ZZZP-ers en wordt het evenwicht op de arbeidsmarkt verstoord. ZZZP-ers verdienen dus niet alleen weinig (bijna 40% minder dan het minimumloon), maar ze zijn ook slecht verzekerd. Bij ziekte moeten ze het zelf oplossen en de Arbowetgeving is niet van toepassing. En van de ZZZP-ers is 78% niet verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid en bouwt 88%

---

3 Inmiddels zijn dit er zo'n 900.000. Er komen ieder jaar zo'n 50.000 ZZZP-ers bij.

geen pensioen op. Het gemiddeld inkomen van ZZP-ers daalt ook: tussen 2007 en 2014 is dat gedaald van 45.000 naar 34.000 euro, een daling van 25%. Velen verdienen minder dan 22.000 euro. Hoogopgeleide, fulltime werkende ZZP-ers verdienen gemiddeld 30% minder dan hun collega's in vaste dienst. Het grootst is het gat bij uitvoerend kunstenaars als acteurs en musici. Orkesten blijven overeind door het uitknippen van zelfstandige musici. Ook bij architecten speelt hetzelfde, daar is ook het verschijnsel van onbetaalde 'stages' na afloop van de studie een groeiend probleem. Vooral in de zakelijke dienstverlening, bouw, zorg, detailhandel, cultuur en ICT maakt men graag gebruik van ZZP-ers. ZZP-ers die werken als winkelier of teamleider in de detailhandel verdienen volgens het CBS 41% minder dan werknemers die hetzelfde doen. Andere beroepsgroepen waar ZZP-ers slecht verdienen zijn docenten, vertegenwoordigers, inkopers, kinderopvangleidsters en zakelijke dienstverleners. Alleen artsen verdienen substantieel meer als ZZP-er.

Doordat ZZP-ers niet meedoen in belangrijke delen van onze verzorgingsstaat en de groep zo snel stijgt wordt het draagvlak van die regelingen ook ondermijnd, zeker ook in financiële zin.

Het verschil in regulering tussen tijdelijke en vaste contracten is in geen enkel ander OESO-land zo hoog als in Nederland, ook na de invoering van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) per 1 juli 2015. Nog steeds stijgt het aantal flexbanen sneller dan het aantal vaste banen. Vier op de tien werkenden hebben inmiddels geen vast contract meer, zo'n 3,3 miljoen mensen. De stijging zit vooral bij laagopgeleiden en jongeren. De Nederlandse arbeidsmarkt krijgt hierdoor een steeds meer gesegmenteerd karakter. Groepen werkenden hebben verschillende rechten. De doorstroming naar de contracten met de meeste rechten (vaste arbeidscontracten) is beperkt.

Conjuncturele schokken concentreren zich bij de groepen zonder vast contract. Flexwerkers hebben volgens het CPB (november 2016) driemaal zoveel kans op werkloosheid en armoede. Bovendien heeft deze groep lagere lonen en minder opleidingskansen. ZZP-ers komen pas in aanmerking voor een bijstandsuitkering als ze hun vermogen, inclusief woning, hebben 'opgegeten'. Flexibel werk betekent afhankelijkheid, permanente druk van opgedrongen targets, case-loads en van maximale prestaties in zo kort mogelijke tijd, zonder enig vangnet of bescherming voor ontslag, ziekte, arbeidsongeschiktheid en pensioen.

Wat er moet gebeuren:

- Flexwerk minder aantrekkelijk maken en flexwerkers meer zekerheden geven. Dus:
  - Minimumtarieven voor ZZP-ers in plaats van fiscale zelfstandigenaftrek
  - Publieke verzekeringen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid en aanvullend pensioen voor flexwerkers en ZZP-ers, waar ook werkgevers/opdrachtgevers aan meebetalen
  - Werkgeverslasten voor flexwerk verzwaren t.o.v. vast werk
  - Transitievergoeding ook verplichten bij flexwerk
  - Arbo regelgeving materieel ook van toepassing maken voor ZZP-ers
  - Collectieve regeling voor ziekteverzuim voor MKB alleen laten gelden bij vast werk
- In de publieke sector een plicht invoeren tot vast werk, tenzij beargumenteerd kan worden waarom dat niet kan. Dit geldt ook in subsidierelaties en aanbestedingseisen

- Voor iedereen vanaf 18 jaar (in plaats van 21 jaar) het minimumloon laten gelden
- Payrollconstructies en nul-urencontracten aan zeer strenge voorwaarden binden
- Misbruik van stages als onbetaald regulier werk tegengaan, arbeidsinspectie uitbreiden met intensivering handhaving, ook tegen arbeidsdiscriminatie, schijnconstructies en overtreding Arbo-regelgeving
- Scherpere aanpak van bovenmatige topbeloningen
- Cao's algemeen verbindend laten, ontslagrecht niet verlichten voor werkgevers, vakbonden toestaan om delen van cao alleen voor leden van toepassing te laten zijn
- Minder deeltijdwerk van vrouwen bevorderen door 32-urige werkweek, meer betaalbare kinderopvang, meer volledige banen in de publieke sector, voltijdsbanen fiscaal aantrekkelijker maken, betaald zorgverlof vergroten en eerlijker over man/vrouw te verdelen, en een eind te maken aan de discriminatie in beloning en contract tussen mannen en vrouwen.

### **3.2 Vast werk is de norm, flexwerk voor werkgevers minder aantrekkelijk maken**

We moeten een *einde maken aan de flexibilisering* door het *vast contract weer de norm* te maken en *flexcontracten en ZZP-schap voor opdrachtgevers minder aantrekkelijk te maken* door

- ✓ Meer zekerheid (publieke verzekeringen bij ziekte/arbeidsongeschiktheid, deelname aan aanvullend pensioen, minimumtarieven) te regelen;
- ✓ Het stoppen van fiscaal ondersteunen van schijnconstructies - de zelfstandigenaftrek wordt vervangen door een minimumtarief. Die aftrek is eigenlijk een oneigenlijke loonkostensubsidie aan werkgevers, die het zo alleen maar makkelijk wordt gemaakt vaste werknemers in te ruilen voor flitskrachten die zelf alle risico's dragen. Het is subsidiëring die werkgevers in staat stelt de arbeidsmarkt van onderen uit te hollen. Voor sommige ZZP-ers - zoals veel journalisten en fotografen - is zelfs met die aftrek de vergoeding te laag om van te kunnen leven. Het minimumtarief moet gelijk zijn aan het salaris van een vergelijkbare werknemer inclusief de kosten voor verzekeringen en pensioen. In de cao voor architecten is dit nu vastgelegd, maar deze cao wacht al enige tijd op goedkeuring door het ministerie van SZW.
- ✓ We willen voorts - net als het succesvolle voorbeeld in Italië - fiscaal het bieden van een vast contract met name bij de lagere loonschalen door werkgevers bevoordelen.
- ✓ Flexwerkers zijn nu mede goedkoper omdat een werkgever hun bij ontslag geen afkoopsom (transitievergoeding, bedoeld voor omscholing) hoeft mee te geven, zoals dat wel verplicht is bij een normaal contract. Wij willen daarom dat werkgevers voor iedereen een transitievergoeding moet gaan betalen. De transitievergoeding moet al vanaf dag één bij flexwerk worden opgebouwd, niet zoals nu, pas na twee jaar.
- ✓ De Arbowet gaat ook dezelfde materiële bescherming geven voor ZZP-ers. Ook dit is een bijdrage aan het verkleinen van de verschillen tussen vast en flexwerk, waarbij flexwerk minder aantrekkelijk wordt voor werkgevers.
- ✓ Voor het MKB maken we een collectieve regeling voor het risico van ziekverzuim bij alleen vast werk.

### **3.3 In publieke sector geven we het goede voorbeeld**

In de *publieke sector wordt een vast contract uitgangspunt*, wat o.m. een verbod op alfahulpconstructies impliceert. In de zorg en in het onderwijs worden nu veel tijdelijke en kleine contracten gehanteerd, dat wordt alleen in uitzonderingssituaties mogelijk door bekostigings- en aanbestedingsvoorwaarden. Met name laaggeschoolde arbeid (schoonmaak, catering, conciërges, etc.) wordt niet uitbested. De aanbestedingen en bekostiging moeten uitgaan van een normale cao en niet leiden tot concurrentie op arbeidsvoorwaarden, op straffe van dat ze onverbindend worden verklaard. Uitzonderingen op de norm van vast werk moeten gemotiveerd worden en deze zijn vatbaar voor beroep.

### **3.4 Minimumloon vanaf 18 jaar**

*Minimumloon geldt vanaf 18 jaar*. De huidige grens van 21 jaar, waaronder nu nog een minimumjeugdloon geldt, verdwijnt dus.

### **3.5 Terugdringen nul-urencontracten en payrollconstructies, misbruik van stages**

*Nul-urencontracten en payrollconstructies worden aan strenge voorwaarden gebonden*. Het laten uitvoeren van regulier werk door stageairs, al dan niet reeds afgestudeerd, wordt verboden en streng gehandhaafd

### **3.6 Aanpak arbeidsdiscriminatie en schijnconstructies**

Er komt een *meldpunt voor arbeidsdiscriminatie* (incl. in beloning tussen mannen en vrouwen) en de arbeidsinspectie krijgt dit als extra taak. Deze inspectie wordt fors uitgebreid, *ook om schijnconstructies met flexwerk en met arbeidsmigratie* tegen te gaan.

### **3.7 Verdere beperking topbeloningen**

Uitzonderingen op de *regulering van topbeloningen* in de publieke sector worden per direct gestopt. Dat gaat ook gelden als subsidievoorwaarde die alle overheden verplicht gaan stellen. Topbeloningen komen als regel onder de cao te vallen.

### **3.8 Handen af van ontslagrecht en cao-systeem**

Er wordt niet getornd aan het *ontslagrecht* en de *algemeenverbindendverklaring van cao's*. Vakbonden krijgen mogelijkheid om onderdelen van een cao alleen voor leden te laten gelden.

### **3.9 Minder deeltijdwerk bij vrouwen**

Teveel vrouwen werken niet of slechts parttime, en dat is slecht voor hun financiële onafhankelijkheid. Door minder te werken is er levenslang een lagere baankans, een lager uurloon, een hogere kans om financieel in de problemen te komen bij scheiding of overlijden van de partner, en een lager pensioen. In ons land bouwen vrouwen gemiddeld 42% minder aan aanvullend pensioen op dan mannen. Zij werken minder (77% werkt parttime), onderbreken hun werk langer voor kinderopvang, en hebben lagere inkomens. Gemiddeld ontvangen vrouwen 300 euro per maand aan aanvullend pensioen en mannen 800 euro per

maand. Met name bij scheidingen en het overlijden van de partner zijn de drijven zuur.

Vrouwen werken minder (15%; de arbeidsparticipatie van vrouwen stagneert al tien jaar op 70%, wat overigens internationaal zeer hoog is), verdienen minder (17%), en zijn minder vertegenwoordigd in raden van bestuur (93% mannen), hebben 40% minder pensioen en maar 52% is economisch zelfstandig (meer dan 70% van het minimumloon. Van de kinderloze vrouwen van 18 tot 25 jaar werkt 62% parttime, tegen 28% van de mannen. Vrouwen hebben een gemiddelde werkweek van 26,6 uur, mannen 37,7 uur.

Nederland is Europees kampioen deeltijdwerken, anderhalfverdieners zijn hier de norm. Nergens in Europa zijn de verschillen in deeltijdwerken tussen mannen en vrouwen ook zo groot als in Nederland, blijkt uit het onderzoek *Eerste treden op de arbeidsmarkt* van het SCP (31-1-2017). Het aandeel vrouwelijke deeltijders stijgt ook. In 2009 had 38% van de werkende vrouwen onder de 40 jaar zonder kinderen een deeltijdbaai, nu is dat 50%. Volgens de vrouwen zelf is dat geen eigen keuze, maar bieden werkgevers niet meer uren aan. Dat heeft in belangrijke mate te maken met het feit dat vrouwen meer in sectoren werken waar deeltijdbanen de norm zijn, zoals de (thuis)zorg, waar vooral 's ochtends bij het wassen en aankleden en 's avonds bij het naar bed gaan brengen handen nodig zijn. In de thuiszorg is de 5-urige werkdag de norm. Maar ook in de kinderopvang, de schoonmaak, de detailhandel en de postbezorging zijn voltijdsbanen een uitzondering, en als ze er zijn, worden ze vaak gegund aan een man. Vaker dan mannen werken vrouwen ook op een flexibel contract, vooral in de commerciële dienstverlening is dit verschil groot. Jonge vrouwen hebben wel vaker een hoger uurloon dan even oude mannen, hetgeen verklaard wordt door een gemiddeld hoger opleidingsniveau. Meisjes presteren al sinds het eind van de vorige eeuw beter in het onderwijs dan jongens. Ze volgen hogere typen onderwijs, vallen minder vaak tussentijds uit en studeren sneller af. Door in deeltijd te gaan werken gaat dit voordeel weer meer dan teniet. Maar 54% van de werkende vrouwen verdient meer dan 920 euro per maand, het bijstandsniveau van een alleenstaande. Overigens verdienen bij beter betaalde functies weer vaker mannen meer qua uurloon. Management- en bestuursfuncties worden maar voor 26 respectievelijk 19 procent door vrouwen vervuld.

Dat lossen we alleen op door de arbeidsparticipatie van vrouwen te verhogen met

- Een 32-urige werkweek (hierdoor wordt de norm van voltijds makkelijker te bereiken),
- Meer betaalbare kinderopvang,
- Volledige banen organiseren in de publieke sector door aanvullende werkzaamheden, schoonmaakwerk gewoon overdag organiseren, etc.,
- Door voltijdsbanen fiscaal voor werkgever en werknemer aantrekkelijker te maken),
- Betaald zorgverlof te vergroten en eerlijker over man/vrouw te verdelen, en
- Door een eind te maken aan de discriminatie in beloning en contract tussen mannen en vrouwen.

Wat contraproductief werkt is als fiscaal de behandeling van huishoudens met één kostwinnaar in vergelijking met tweeverdieners wordt gecompenseerd, zoals met name christelijke partijen willen (CDA, CU, SGP), partijen die nog niet in een zo ver verleden (CDA, CU) of nog steeds (SGP) tegen gelijke rechten van vrouwen waren c.q. zijn. Dat moet dus zeker niet gebeuren.