



Aan de voorzitter en de leden van de Vaste Commissie voor  
Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Tweede Kamer der Staten Generaal

per e-mail: [cie.szw@tweedekamer.nl](mailto:cie.szw@tweedekamer.nl)

CC:

Demissionaire staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, drs. A.D. Wiersma,  
[staatssecretaris@minszw.nl](mailto:staatssecretaris@minszw.nl)

Datum

19 november 2021

Ons kenmerk

21-167/KJ/CR/mdj

Betreft / Onderwerp

Reactie FNV op de Rijksbegroting SZW 2022

Doorkiesnummer

06-33313026

Email contactpersoon

Caroline.rietbergen@fnv.nl

Bijlage(n)

-

Geachte voorzitter en leden van de vaste Tweede Kamercommissie voor SZW,

Vanwege het demissionaire karakter van het kabinet worden in de Rijksbegroting van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor het jaar 2022 veel zaken uitgesteld. De situatie op de arbeidsmarkt duldt echter geen uitstel maar vraagt om "actie, actie, actie" om onze demissionaire minister president tijdens de eerste COP-dag te Glasgow te citeren.

Er liggen urgente vraagstukken die nu om een oplossing vragen.

Het kabinet mag demissionair zijn, *armoede* is dat niet. De armoede in Nederland vraagt urgent om een structurele aanpak. De FNV heeft een aantal voorstellen om de armoede onder diverse bevolkingsgroepen te bestrijden.

De *krapte op de arbeidsmarkt* wordt niet opgelost met nog meer flexibilisering van de arbeidsmarkt maar door hogere lonen af te spreken, meer vaste banen aan te bieden en werknemers zeggenschap te geven over hun werktijden. De FNV roept het al jaren: maak een einde aan de doorgeslagen flexibilisering! De Coronacrisis heeft de problemen nog eens haarscherp blootgelegd. Flexibele arbeidskrachten zijn massaal ontslagen. Bedrijven die nu geen personeel meer kunnen vinden, moeten zich serieus afvragen hoe dit komt en met een serieus aanbod komen. Driekwart van de werknemers in een nieuwe baan is flexwerker<sup>1</sup>. Werkgevers hebben klaarblijkelijk niets geleerd van de crisis.

Naast het bestrijden van de flexibilisering doet de FNV een heldere oproep: *Maak de arbeidsmarkt inclusiever!* Er kan zich niemand op de borst kloppen vanwege een werkloosheidspercentage van 'maar' 3,2% (306.000 werklozen, CBS cijfer juni 2021). Grote groepen mensen worden eenvoudigweg niet gerekend tot de beroepsbevolking omdat zij 1. niet meer recent gezocht hebben naar werk en/of 2. niet direct beschikbaar zijn. In totaal gaat het om 596.000 mensen die met een steuntje in de rug wel zouden kunnen deelnemen aan de arbeidsmarkt.

Daarnaast zijn er nog eens 354.000 deeltijdwerkers die meer uren willen werken. Maatregelen die de *combinatie tussen werk en privé* beter mogelijk maken, zouden hier soelaas kunnen bieden.

*Veilig en gezond werken* is belangrijker dan ooit. Burn-out en stress nemen epidemische vormen aan op de Nederlandse arbeidsmarkt. Ook hier tijd voor actie.

---

<sup>1</sup> <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2021/20/daling-aantal-flexwerknemers-afgevlakt-na-begin-coronacrisis>

De FNV doet enkele voorstellen om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt sneller/beter bij elkaar te brengen. Deze voorstellen gaan zowel over de arbeidsmarktmaatregelen als over het verbeteren van de werking en de inrichting van de *arbeidsmarktinfrastructuur*.

Het *nieuwe inburgeringsstelsel* is vanaf 1 januari 2022 een feit. De FNV vraagt aandacht voor landelijke kwaliteitsnormen en ondersteunt de brandbrief van de G4 over de positie van statushouders die nog onder het oude stelsel vallen.

De FNV vraagt ook om extra budget voor de *bestrijding van arbeidsuitbuiting en mensenhandel*. Nu er in de Kamer consensus lijkt te bestaan over aanpassing van de strafbaarstelling van arbeidsuitbuiting dient ook de inspectie gefaciliteerd te worden om hier handen en voeten aan te geven.

De FNV heeft ook enkele voorstellen aangaande het *stelsel van sociale zekerheid en de uitvoering* daarvan. Het huidige stelsel biedt te weinig inkomensbescherming en te weinig begeleiding om vanuit een uitkeringssituatie (weer) aan het werk te komen.

Het SER MLT advies<sup>2</sup> bevat over deze en andere onderwerpen aanbevelingen die we graag terugzien in het regeerakkoord.

### **Armoede en koopkracht**

De FNV is positief dat de middelen voor armoede en schuldenaanpak ook in 2022 worden voortgezet. Een saneringskrediet kan mensen met schulden ontlasten en het is dus goed dat de overheid hiermee komt. Met een saneringskrediet houden mensen met schulden alleen de kredietbank over als schuldeiser, waardoor zij minder stress ervaren. Maar door de stijging van de energieprijzen en overige boodschappen, komen veel huishoudens met een laag inkomen in de knel. De FNV vindt het in dit licht onbegrijpelijk dat er in de begroting voor 2022 een bezuiniging op de bijstand staat ingeboekt. De FNV pleit er daarom ook voor om op zijn minst voor 2022 de jaarlijkse verlaging van de bijstand (via de afbouw van de dubbele heffingskorting in het referentieminimumloon voor de bijstand) buiten werking te stellen<sup>3</sup>.

Behalve armoede die tot schulden leidt, is er ook sprake van stille armoede. Onlangs vroegen wij uw Kamer nog om gerichte maatregelen om de energiearmoede te bestrijden; extra acuut geworden vanwege de enorme stijging van de gasprijzen en de daaraan gekoppelde prijzen voor elektriciteit. Veel jongeren die van flexbaantje naar flexbaantje gaan kunnen de stijgende woon- en energielasten nauwelijks aan.

De FNV stelt de volgende noodzakelijke maatregelen voor om de armoede in Nederland aan te pakken:

- Verhoog het wettelijk minimumloon (WML) naar €14,-- per uur;
- Handhaaf de koppeling tussen de uitkeringen en het WML;
- Schrap op zijn minst voor 2022 de jaarlijkse verlaging op de bijstand.
- Verlaag de grens tussen jeugdlonen en volwassenlonen naar 18 jaar (is nu 21 jaar);
- Maak het mogelijk dat zelfstandigen tariefafspraken maken en beschermd worden tegen arbeidsongeschiktheid;
- Verruim de mogelijkheden om bij te verdienen vanuit een uitkeringssituatie;
- Schaf de kostendelersnorm in de Bijstand af.

### **Koopkracht ouderen**

Speciale aandacht willen we vragen voor de inkomenspositie van o.a. door het ontbreken van de indexatie van de pensioenen. De meeste pensioenfondsen indexeren al 13 jaar niet meer. Het is positief dat uw Kamer onlangs besloten heeft de indexatie in ieder geval voor pensioenfondsen met een dekkingsgraad boven 105% door te laten gaan in 2022 en niet te wachten op de invoeringsdatum van de nieuwe pensioenwet. Voor de meeste gepensioneerden biedt de regeling geen soelaas. Zo zitten 4 van de 5 grootste pensioenfondsen beneden de 105% dekkingsgraad. Gepensioneerden zien hun inkomen jaarlijks slinken o.a. door toenemende zorgkosten, geneesmiddelen die men zelf moet betalen en de stijgende energierekening.

---

<sup>2</sup> Sociaaleconomisch beleid 2021-2025. Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving. Advies 21/08. SER. Den Haag Juni 2021.

<sup>3</sup> Volgens CPB, CBS, SCP notitie Kansrijk armoedebeleid is deze bezuiniging een van de voornaamste redenen van toename armoede in Nederland. <https://www.scp.nl/binaries/scp/documenten/publicaties/2020/06/18/kansrijk-armoedebeleid/CPB-SCP-Kansrijk-armoedebeleid.pdf>

Er is sprake van een gender gap in de pensioenen. Vrouwen die minder hebben opgebouwd vanwege de zorg voor kinderen, plukken daar later de zure vruchten van. De groep gepensioneerden die het financieel extra zwaar heeft, zijn de gescheiden vrouwen (30% van hen heeft alleen AOW) en de niet-westerse allochtonen (40% leeft onder de armoedegrens).

De FNV pleit voor aanvullende maatregelen om ouderen tegemoet te komen in hun inkomensachteruitgang. Gedacht kan worden aan maatregelen in de belastingsfeer of de zorgkosten. En uiteraard zou de hierboven bepleitte verhoging van het WML naar €14,-- ook al lucht geven, vanwege de koppeling tussen WML en AOW.

Tot slot wil de FNV opnieuw uw aandacht vragen voor de ruim 30.000 ouderen die in de periode 1957 en 1975 in Suriname woonden en die in die periode geen recht hebben opgebouwd op AOW ondanks het feit dat Suriname toen bij Nederland hoorde. De FNV is buitengewoon teleurgesteld in het advies van de Raad van State van 20 oktober 2021 om deze groep ouderen niet te compenseren omdat daar volgens de Raad geen juridische grondslag voor zou bestaan. De werkingssfeer van de AOW wordt immers bepaald door het ingezetenschap, zo redeneert de Raad. De Raad wijst er op dat het verlaten van dit uitgangspunt aanzienlijke precedentwerking heeft en potentieel grote financiële consequenties kan hebben. De FNV pleit niet voor het verlaten van het juridische principe van ingezetenschap maar stelt dat Suriname in genoemde periode bij Nederland hoorde, hetgeen de gepensioneerden die in die periode in Suriname woonden recht zou moeten geven op AOW.

De FNV stelt de volgende maatregelen voor om de gepensioneerden in Nederland tegemoet te komen:

- Maak het mogelijk dat de pensioenen met ingang van 1 januari 2022 kunnen worden geïndexeerd en kom met aanvullende maatregelen om de inkomensachteruitgang bij ouderen te compenseren;
- Verhoog het WML en behoudt de koppeling met de AOW;
- Geef meer bekendheid aan aanvullende maatregelen zoals de AIO en de OBR om de AOW aan te vullen indien deze onvolledig is
- Herstel het AOW-recht van de ouderen die in de periode 1957 en 1975 in Suriname woonden.

### **Krapte op de arbeidsmarkt**

Het kabinet stelt dat het met de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) per 1 januari 2020 voor werkgevers aantrekkelijker is geworden om een vast contract aan te bieden. Maar de maatregelen uit de WAB zijn bij lange na niet voldoende geweest om de doorgesloten flexwerk in te dammen. In het eerste kwartaal van 2021 waren er 1,7 miljoen werknemers met een flexibele arbeidsrelatie (122.000 minder dan een jaar eerder) maar dat lijkt eerder een effect van Corona dan van de WAB. Daarnaast hebben we nog 1,5 miljoen zelfstandigen. Het kabinet wil zoveel mogelijk een gelijk speelveld creëren voor alle werkenden, schijnzelfstandigheid aanpakken en duidelijkheid geven of er sprake is van een dienstbetrekking. De FNV omarmt dit en had dit graag uitgewerkt gezien in een pakket aan maatregelen. Bij krapte gaat de prijs omhoog is een bekend economisch principe, maar dit geldt niet voor de prijs van arbeid. In veel sectoren daalden de lonen en nam het aantal flexibele contracten toe in plaats van af. In januari van dit jaar meldde het CBS een voorzichtige stijging van het aantal vaste contracten. *“De jarenlange groei van flexwerkers lijkt zijn piek te hebben bereikt”* kopte het in de krant<sup>4</sup>. Wensdenken van het CBS? In mei 2021 bestond driekwart van de nieuwe banen nog uit tijdelijke overeenkomsten. Er moet dus echt meer gebeuren om de flexibiliseringstendens een halt toe te roepen. Wie nu een vaste baan heeft, denkt er niet over om deze in te wisselen voor een tijdelijke baan. Dus ook voor de noodzakelijke dynamiek op de arbeidsmarkt zijn meer vaste contracten noodzakelijk.

Krapte is overigens niet alleen een kwestie van prijs, maar ook van kwaliteit. Zo is het personeelstekort in de *zorg* al jaren een probleem, maar stroomt meer dan veertig procent van alle nieuwe werknemers binnen twee jaar weer uit. Niet alleen vanwege de lage salarissen maar vooral ook vanwege de hoge werkdruk. De Coronacrisis heeft dit probleem alleen maar vergroot. Op 26 oktober 2021 organiseerde de FNV de grootste staking in de academische ziekenhuizen ooit. Eerlijke arbeidsvoorwaarden, een fatsoenlijke loonsverhoging voor alle medewerkers en goede afspraken om de werkdruk te verlagen waren de inzet. Ook in het *onderwijs* heerst een hoge krapte vanwege slechte arbeidsvoorwaarden, een hoge werkdruk en veel stress.

---

<sup>4</sup> <https://www.trouw.nl/economie/jarenlange-groei-van-flexwerkers-likt-piek-te-hebben-bereikt-er-is-een-trend-naar-meer-vaste-banen~b5fcd32e/>

In de *techniek en de bouw* komt Nederland zoveel mensen tekort dat het de vraag is of we het redden om aan onze klimaatopgaves te voldoen. Meer instroom en doorstroom is nodig o.a. voor de aanleg van warmtepompen en het isoleren van de woningen.

Om de krapte op de arbeidsmarkt te bestrijden en werknemers weer een goed perspectief te bieden pleit de FNV zowel voor verhoging van de prijs als de kwaliteit van de arbeid.

De FNV stelt de volgende maatregelen voor:

- Verhoog de lonen in de publieke sectoren en maak het vaste contract weer de norm;
- Bestrijd onzekere contracten en verbiedt 0-urencontracten;
- Om ervoor te zorgen dat schijnzelfstandigheid wordt aangepakt bij platformwerk is het noodzakelijk het handhavingsmoratorium van de wet DBA zo snel mogelijk op te heffen.
- Verbeter de arbeidsvoorwaardelijke positie van stagiaires.

### **Inclusieve arbeidsmarkt: urgentie hoger dan ooit**

De inclusieve arbeidsmarkt holt achteruit. Het aantal mensen met een arbeidsbeperking dat in 2020 aan het werk was, lag lager dan het aantal dat voor de invoering van de Participatiewet aan het werk was. Het wetsvoorstel dat ervoor had moeten zorgen dat bedrijven die het quotum niet halen beboet zouden worden, is controversieel verklaard. De met de Participatiewet beoogde stijging van de arbeidsparticipatie voor deze groep wordt dus bij lange na niet gehaald. Dat blijkt zowel uit de achterblijvende aantallen beschut werk als uit de stagnerende groei van het aantal mensen dat met een loonkostensubsidie aan het werk is. Een oplossing hiervoor ligt al 1,5 jaar klaar in de vorm van het *FNV-plan voor recht op werk via sociale ontwikkelbedrijven voor mensen met een arbeidsbeperking* en is door SP en CDA opgenomen in een initiatiefnota<sup>5</sup>. Er is inmiddels Kamerbrede steun voor dat het plan. Ook de SER constateert in het MLT-advies dat de Participatiewet onvoldoende resultaat oplevert en adviseert bestaande sociale werkbedrijven om te vormen tot een landelijk dekkend netwerk van sociale ontwikkelbedrijven. Alle maatregelen rond sociale werkvoorziening en beschut werk zijn controversieel verklaard. Het wachten is op een regeerakkoord waarin deze onderwerpen niet mogen ontbreken. De urgentie is nu hoger dan ooit.

### **Werk en privé**

Het beter kunnen combineren van werk met de zorg voor kinderen kan een belangrijke bijdrage vormen bij het bestrijden van de krapte op de arbeidsmarkt, het bestrijden van armoede en het bestrijden van genderongelijkheid. Goede regelingen voor ouderschapsverlof, goede kinderopvang en kindregelingen zijn daarbij essentieel.

#### *Ouderschapsverlof*

De FNV heeft decennialang gepleit voor betaald ouderschapsverlof en is blij met de historische stap in de Rijksbegroting SZW waarin betaald ouderschapsverlof geregeld wordt. De regeling zelf vinden we echter te mager. Ouders krijgen gedurende 9 weken recht op een uitkering van 50% van hun dagloon (tot 50% max dagloon). Doordat slechts 50% van het verlof wordt doorbetaald zal een deel van de ouders dit verlof niet op kunnen nemen. We verwachten dat met name lage- en middeninkomens het verlof niet zullen aanvragen.

De FNV is verheugd over het feit dat de Eerste Kamer dit punt heeft opgepakt en een motie heeft ingediend om het betalingsniveau te verhogen naar 70%. FNV gaat er vanuit dat de regering deze motie uitvoert.

#### *Zorgverlof*

Ook op andere momenten dan de geboorte van een kind kunnen werkenden tijdens hun leven behoefte hebben aan verlof. Bijvoorbeeld wanneer een naaste ziek wordt en zorg nodig heeft. Volgens het SCP zijn één op de vier werknemers mantelzorger. Door de vergrijzing kan dit aandeel nog stijgen. Een deel van de werkende mantelzorgers voelt zich overbelast en loopt het risico om uit te vallen. De huidige zorgverlofregelingen zijn zowel onbekend als ontoereikend. Het langdurend zorgverlof is onbetaald en daarom voor veel werkenden geen optie. FNV pleit er voor betaling van dit verlof.

#### *Rouwverlof*

Wanneer een naaste overlijdt is de impact groot, ook op het werk. Het ziekteverzuim als gevolg van rouw is fors. Uit onderzoek blijkt dat in het jaar na het overlijden van een partner, ouder of kind werknemers gemiddeld 143 dagen niet werken. Een wettelijk rouwverlof kan ondersteunend zijn in het rouwproces.

---

<sup>5</sup> <https://www.fnv.nl/getmedia/4d2fc668-c0d1-47f8-ae8-7636a3bcfeed/FNV-reactie-Initiatiefnota.pdf>

Momenteel wordt er in opdracht van het ministerie van SZW een onderzoek gedaan naar rouwverlof. De FNV pleit voor twee weken betaald rouwverlof.

#### *Transitieverlof*

De FNV zou het goed vinden wanneer een volgend kabinet eindelijk stappen gaat zetten om te komen tot een wettelijk transitieverlof voor transgender personen. In 2016 werd dit al geadviseerd door het Actieplan T. Gedurende de afgelopen kabinetsperiode is er door TNN goed onderzoek gedaan naar hoe een dergelijke regeling eruit zou kunnen zien. Inmiddels zijn er door inzet van FNV in een aantal cao's afspraken gemaakt over transitieverlof. Een meerderheid in de Tweede Kamer heeft zich geschaard achter Regenboogakkoord van het COC waarin onder andere staat opgenomen dat er een wettelijk transitieverlof ingevoerd zou moeten worden<sup>6</sup>.

#### *Kinderopvang*

De FNV pleit voor kinderopvang als basisvoorziening voor alle kinderen tussen 0 en 13 jaar. Ook de SER heeft daarover advies uitgebracht.<sup>7</sup> De toeslagenaffaire en de toeslagensystematiek hebben tienduizenden ouders in enorme problemen gestort. Dat moet zo snel en zo ruimhartig mogelijk opgelost worden en voor de toekomst voorkomen worden. De Rijksbegroting SZW bevat een aantal maatregelen ter verbetering van de kinderopvangtoeslag, maar die moeten uiteindelijk betaald worden uit een verhoging van de eigen bijdrage met ruim 1,5% voor inkomens vanaf € 26.067 en met behoud van de vaste voet van 33,3% voor het eerste kind.

#### *Kindregelingen*

De FNV verzet zich tegen het niet indexeren van de bedragen in de Algemene Kinderbijslagwet in 2022 en 2023 en de inperking van de indexatie in 2024 met 0,1%-punt. Behalve de basiskinderbijslagbedrag gaat het hier ook om de kinderbijslag waarvoor alleenstaanden of alleenverdienende ouders met een thuiswonend kind dat intensieve zorg nodig heeft in aanmerking komen. Deze maatregel maakt onderdeel uit van een pakket aan maatregelen om middelen vrij te maken voor investeringen in de uitvoeringsorganisaties en het betaald ouderschapsverlof.

### **Handhaving beroepskracht-kind ratio (BKR) in de kinderopvang**

Werknemers in de kinderopvang staan op dit moment onder grote druk. De werkdruk<sup>8</sup> neemt steeds verder toe en de kwaliteitsregels, waaronder de Beroepskracht-kind ratio, worden steeds vaker overschreden. Dit blijkt ook uit een meldpunt van FNV Zorg en welzijn<sup>9</sup>.

Op 21 oktober 2021 opende de FNV een meldpunt waar in twee weken tijd al 649 medewerkers en 41 ouders melding maakten van het niet naleven van de BKR. Vooral bij ziekte van een collega, blijken medewerkers er opeens alleen voor te staan. Bijna een kwart (24%) van de medewerkers die melding deed, gaf aan dat in die gevallen geen inval beschikbaar is. Ook gaf 13% van de medewerkers aan dat zieke medewerkers vanwege de BKR gepusht worden om tóch te komen werken of niet naar huis mogen als ze tijdens het werk ziek zijn geworden. Uit de reacties die bij het meldpunt binnenkwamen, blijkt ook dat stagiaires of andere niet-gediplomeerde medewerkers op papier als pedagogisch medewerkers worden ingezet. Of dat leidinggevenden zichzelf inroosteren als beroepskracht om aan de ratio te voldoen, terwijl ze niet zelf op de werkvloer staan. Ook blijken kinderen vaak van groep te moeten wisselen, zonder dat ouders daar toestemming voor hebben gegeven. Eén op de vijf ouders die melding deed, gaf aan dat te hebben geconstateerd. De werkdruk voor kinderopvangmedewerkers is al erg hoog, juist daarom is het ook zo belangrijk dat de BKR nageleefd wordt. Mede in het belang van de kinderen en hun ouders vindt de FNV het de hoogste tijd worden dat er maatregelen genomen worden tegen de werkdruk en de onverantwoorde situaties voor medewerkers die dat met zich meebrengt. De FNV pleit dan ook voor voldoende investering in de kinderopvang zodat de kwaliteit voor de kinderen gegarandeerd kan worden. Daarnaast pleit de FNV voor adequaat toezicht op de kwaliteit van de kinderopvang en voor publieke verantwoording waar de kinderopvangorganisaties publieke middelen aanbesteden.

---

<sup>6</sup> <https://www.coc.nl/homepage/neem-regenboogakkoord-over-in-het-regeerakkoord>

<sup>7</sup> <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2021/kansrijke-start-alle-kinderen.pdf>

<sup>8</sup> <https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/sectornieuws/zorg-welzijn/2021/10/9-op-10-kinderopvangmedewerkers-ervaart-hoge-werkd>

<sup>9</sup> <https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/sectornieuws/zorg-welzijn/2021/11/fnv-meldpunt-overspoeld-met-klachten-bkr-regel-op>

### **Veilig en gezond werken**

Ook op het gebied van veilig en gezond werken moet echt een ander pad worden ingeslagen; beleidsevaluaties laten zien dat de ingezette beleidsinstrumenten van campagnes en bewustwording geen effect sorteren<sup>10</sup>. Van preventiebeleid is in de meeste bedrijven nog steeds geen sprake: 30 % van de bedrijven beschikt over de wettelijk verplichte RI&E<sup>11</sup>. Toezicht hierop is volstrekt onvoldoende. Burn-out en stressklachten, maar ook agressie en intimidatie op de werkvloer nemen epidemische vormen aan, blootstelling aan gevaarlijke stoffen en ultrafijnstof bedreigen de gezondheid van grote groepen werknemers. Bovendien heeft een derde van de bedrijven geen medezeggenschap geregeld<sup>12</sup>. In Nederland is het niet-hebben van een OR of Personeelsvertegenwoordiging niet handhaafbaar en niet beboetbaar, dit in tegenstelling tot veel andere Europese landen. Formeel overleg over goede arbeidsomstandigheden kan in deze bedrijven dus niet plaatsvinden. Extra capaciteit voor de Arbeidsinspectie en nieuwe methoden van handhaving zijn hard nodig om bovenstaande knelpunten op te lossen.

De FNV roept het kabinet tevens op om verantwoordelijkheid te nemen door in te grijpen op de maatschappelijke factoren die de psychosociale arbeidsbelasting verhogen<sup>13</sup>. Denk hierbij aan onzeker werk, flexibele dienstverbanden, verregaande technologisering, tekorten op de arbeidsmarkt, de hoge druk op mantelzorgers en een verstoorde werk-privé balans.

### **Arbeidsmarktmaatregelen**

De FNV is positief over de extra investeringen die het kabinet doet in Leven Lang Ontwikkelen (LLO) en Duurzame Inzetbaarheid (DI). De FNV is kritisch op het feit dat de maatregelen te veel aanbodgericht en individueel worden aangevlogen. Het risico daarvan is dat de middelen juist niet terecht komen bij de groepen die deze het hardst nodig hebben. Bovendien gaat het om tijdelijke investeringen terwijl juist structurele middelen nodig zijn. Met structurele middelen kunnen scholingsorganisaties en sociale partners ook structureel beleid ontwikkelen en collectieve regelingen voor om- en bijscholing inbedden in hun beleid. Het risico dat de middelen niet bij de juiste doelgroep terecht komen geldt ook voor het STAP-budget. De FNV benadrukt het belang van een ondersteunende infrastructuur die ervoor zorgt dat de middelen beschikbaar komen bij de mensen die deze het meest nodig hebben. De FNV pleit voor een sterkere -en door de overheid gefaciliteerde- rol bij de uitvoering van activiteiten, waaronder het voeren van ontwikkelgesprekken, de inzet van leerambassadeurs en de organisatie van regionale bijeenkomsten in de vakbondshuizen. Extra aandacht is nodig met name voor de 'lager' opgeleiden en voor praktijkleren.

### **Arbeidsmarktdiscriminatie**

Discriminatie hoort nergens thuis; ook niet op de arbeidsmarkt. Toch krijgt een deel van de werknemers te maken met discriminatie tijdens sollicitatie of op de werkvloer. In een onderzoek in opdracht van FNV gaf bijna een kwart van de respondenten aan dat er gediscrimineerd wordt op basis van leeftijd, seksuele gerichtheid, afkomst, beperking of geslacht<sup>14</sup>. 1 op de 5 geeft aan zich wel eens buitengesloten te voelen. Mensen onder de 35 jaar zijn relatief vaak het slachtoffer van racistische of seksueel getinte opmerkingen. Zwangerschapsdiscriminatie kan de loopbaan van vrouwen ernstig belemmeren. 43% van de vrouwen die zwanger zijn geweest, ervaart een vorm van zwangerschapsdiscriminatie, blijkt uit onderzoek van het College Rechten van de Mens<sup>15</sup>.

---

<sup>10</sup> Onderzoek naar het stelsel voor gezond en veilig werken sinds de Beleidsagenda 2012. De Beleidsonderzoekers december 2019

<sup>11</sup> Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Arbo in bedrijf 2018, p.8.

<sup>12</sup> Naleving van de Wet op de Ondernemingsraden', Vlug Adviseurs en Onderzoeksbureau EVA, juni 2017, p. 11

<sup>13</sup> RIVM en ministerie van VWS. Impactvolle determinanten: psycho sociale arbeidsbelasting. Den Haag 2021

<sup>14</sup> <https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/algemeen-nieuws/2021/10/jezelf-kunnen-zijn-belangrijk-voor-werkgeluk-en-be>

<sup>15</sup> <https://mensenrechten.nl/nl/zwanger-en-werk-2020>

Het aanpakken van discriminatie verdient een hoge prioriteit. De overheid heeft in de afgelopen kabinetsperiode door middel van het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018-2021 geprobeerd dit probleem aan te pakken. FNV was kritisch op dit Actieplan, omdat er te veel nadruk lag op het vergroten van kennis en bewustwording en er geen concrete doelen werden gesteld om discriminatie terug te dringen. Discriminatie op de arbeidsmarkt houdt zich alleen niet aan de zittingstermijnen van een kabinet en wacht ook niet tot de formatie rond is. FNV pleit er dan ook voor om het Actieplan te verlengen en de ambities te vergroten. FNV werkt daar graag aan mee. Het wetsvoorstel 'Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie'<sup>16</sup>, waarmee de Arbeidsinspectie de mogelijkheid krijgt om te handhaven in de sollicitatiefase, is door de Tweede Kamer controversieel verklaard. De FNV vindt dit uitstel onacceptabel.

### **Arbeidsmarktinfrastuctuur**

De FNV pleit voor een nieuwe arbeidsmarktinfrastuctuur waarin sociale partners en in het bijzonder de vakbeweging weer een actieve rol spelen. De kloof tussen de rol van sociale partners op de arbeidsmarkt en de publieke uitvoeringsorganisaties is nu te groot. Via zogeheten sectoranalyses brengt de vakbeweging samen met de werkgevers in kaart wat er nodig is op de arbeidsmarkt en welke maatregelen de sectoren moeten nemen. Maar niet alle sectoren kunnen de problemen zelf oppakken en kloppen derhalve ook bij de overheid aan. De FNV is positief over het pakket crisisdienstverlening met onder andere de regionale mobiliteitscentra die ingezet worden om werknemers die met werkloosheid bedreigd worden, ZZP'ers die geen opdrachten meer krijgen en werkzoekenden die als gevolg van de coronacrisis hun werk al zijn kwijtgeraakt zo snel mogelijk te helpen ander werk te vinden, als dan niet via een omscholing of loopbaanoriëntatie. De FNV vindt dat daarbij de groep mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt niet vergeten moeten worden. De FNV is van mening dat de gezamenlijke inzet van alle partijen: werkgeversorganisaties, vakbonden, onderwijsinstellingen, UWV en gemeenten en het ontschotten van beschikbare budgetten van belangrijke betekenis kunnen zijn om alle werkzoekenden in de regio vooruit te helpen.

Het verknopen van de sectorale inzet van sociale partners met de regionale inzet kan een belangrijke meerwaarde opleveren van deze gezamenlijke inzet.

### **Vernieuwing inburgeringsstelsel**

In het nieuwe inburgeringsstelsel komt de regie van de inburgering weer terug bij de gemeenten. De FNV pleit voor landelijke kwaliteitseisen aan de inburgeringsprogramma's, een betere kennisinfrastructuur en het structureel beschikbaar stellen van voldoende financiële middelen aan gemeenten. Ook sociale partners zijn bereid een belangrijke rol te spelen in het realiseren van een verbeterde ondersteuning van statushouders.

Zonder landelijke kwaliteitseisen bestaat het risico dat gemeenten ieder hun eigen aanpak realiseren en daarmee ook van een groot verschil in aanpak en kwaliteit van de ondersteuning tussen gemeenten. De FNV vindt dat alle mensen die onder de inburgeringsplicht vallen de kans moeten krijgen op een optimaal traject, waarmee zij hun positie op de arbeidsmarkt en in de samenleving kunnen versterken en waarbij niet de kortste maar de beste weg naar werk centraal staat.

De FNV ondersteunt de brandbrief van de vier grote steden over het lot van de 11.000 vluchtelingen die nog moeten inburgeren onder het oude stelsel. Ook deze vluchtelingen moeten de mogelijkheid krijgen om deel te nemen in het vernieuwde inburgeringsstelsel.

### **Arbeidsuitbuiting en handhaving**

Het oplossen van misstanden op de arbeidsmarkt begint met het aanpakken van de structuurfouten; de verdienmodellen en schijnconstructies die ten grondslag liggen aan arbeidsuitbuiting moeten aangepakt worden door naleving van de arbeidswetten. Hef het handhavingsmoratorium van de wet DBA op. De FNV heeft met wisselend succes een aantal rechtszaken aangespannen tegen constructies als Über, Helping, Thuisbezorgd, Deliveroo en Temper. Mensen die voor deze platforms werken zijn werknemer en dienen onder een cao te vallen. De aanpak van dit soort schijnconstructies mag niet langer uitgesteld worden.

---

<sup>16</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/12/11/wetsvoorstel-toezicht-gelijke-kansen-bij-werving-en-selectie>



De FNV maakt zich ook grote zorgen over deze en andere vormen van arbeidsuitbuiting en mensenhandel die in Nederland plaatsvindt en de onmacht van de inspectie SZW om daar veel aan te doen. Het falen van de handhavende instanties bij aanpak van arbeidsuitbuiting is al vaak belicht, onder andere door de nationaal rapporteur.<sup>[1]</sup> Dit komt deels doordat bestaande handhavingsmogelijkheden niet of onvoldoende worden benut.<sup>[2]</sup> Een aanvullende oorzaak is dat de huidige strafrechtbepaling 273f Sr niet volstaat om uitbuiting strafrechtelijk aan te pakken. Dit strafrechtartikel dient te worden herzien. Inmiddels is er een Kamerbrede motie aangenomen<sup>[3]</sup> die dit erkent en heeft het Ministerie van Justitie en Veiligheid op 7 juli jl. aan de Kamer gemeld dat zij – mede op internationaal rechtelijke gronden- inderdaad ruimte zien voor een herziening.<sup>[4]</sup> In deze brief wordt gesteld dat ‘aanpassing van de strafbaarstelling van mensenhandel wenselijk en mogelijk is’. De FNV is verheugd dat er inhoudelijk geen belemmering meer is om te komen tot een wijziging van de wet. Voor de begroting SZW heeft dit uiteraard ook consequenties. Er dient budget te worden vrijgemaakt om deze wetswijziging door te voeren, processen bij ISZW hierop in te richten en de noodzakelijke opleidingen voor handhavers op te zetten. FNV verzoekt derhalve in het budget van het ministerie SZW (tezamen met het ministerie Justitie en Veiligheid) hiertoe voor het komende regeringsjaar en bij een nieuw kabinet voor de komende regeringsperiode extra budget op te nemen.

### **Rechtspositie huishoudelijk werkers**

Huishoudelijk werkers hebben een kwetsbare positie op de Nederlandse arbeidsmarkt. Door de Regeling Dienstverlening aan Huis zijn zij uitgezonderd van bepaalde vormen van sociale zekerheid als doorbetaling bij langdurige ziekte en WW. Volgens onderzoek van de ILO heeft in Nederland 95% van de huishoudelijk werkers, waarvan de overgrote meerderheid vrouwen, geen toegang tot sociale zekerheid. Vorig jaar heeft uw Kamer tijdens de begrotingsbehandeling de motie Smeulders/Bruins<sup>17</sup> aangenomen waarin de regering werd verzocht om scenario's te onderzoeken voor de verbetering van de rechtspositie van de huishoudelijk werkers. In reactie op deze motie schreef<sup>18</sup> de minister van Sociale zaken en werkgelegenheid dat een beslissing hierover aan een nieuw kabinet is. FNV doet opnieuw een beroep op de Tweede Kamer om deze Regeling Dienstverlening aan Huis af te schaffen en huishoudelijk werkers volwaardige werknemersrechten te geven, zoals minimumloon en sociale zekerheid<sup>19</sup>.

### **Verbetering van het stelsel van sociale zekerheid en de uitvoering daarvan**

Sinds de jaren '80 is het stelsel van sociale zekerheid steeds soberder geworden. De uitkeringen werden lager, korter en voor minder mensen toegankelijk. De huidige armoedeproblematiek komt niet uit de lucht vallen.

De FNV stelt een aantal verbeteringen voor van het stelsel van sociale zekerheid en de uitvoering daarvan. Wat betreft het stelsel gaat het om de volgende punten:

1. Verlaag de toetredingsdrempel van de WIA van 35% naar 15% arbeidsongeschiktheid;
2. Pas de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling dusdanig aan dat een reële inschatting van de mogelijkheden voor werkherleving mogelijk is;
3. Geen opname functies onder het WML in het CBBS
4. Handen af van de IVA!
5. Herstel oude WIA-rechten na werkherleving vanuit de WIA;

<sup>[1]</sup> <https://www.nationaalrapporteur.nl/actueel/nieuws/2019/05/02/arbeidsuitbuiting-en-criminele-uitbuiting-blijven-vaak-onbestraft>,

<https://www.nationaalrapporteur.nl/publicaties/publicaties/2021/02/03/uitgelicht-arbeidsuitbuiting>

<sup>[2]</sup> Zie hiervoor rapport Rekenkamer:

<https://www.rekenkamer.nl/publicaties/rapporten/2021/09/28/daders-vrijuit-slachtoffers-niet-geholpen>

<sup>[3]</sup> <https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/moties/detail?id=2021Z15543&did=2021D33351>

<sup>[4]</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2021/07/01/tk-motie-en-toezeggingen-mensenhandel>

<sup>17</sup> Kamerstuk 35570-XV-37

<sup>18</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid/documenten/kamerstukken/2021/04/29/kamerbrief-met-reactie-op-motie-smeuldersbruins-tav-de-positie-van-de-huishoudelijk-werkers>

<sup>19</sup> <https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/sectornieuws/schoonmaak/2021/fnv-pleit-voor-afschaf-oneerlijke-regeling-voor-hu>




6. Richt een verplichte AOV-verzekering in voor zelfstandigen
7. Verbeter de WW voor flexwerkers;
8. Verruim de bijverdienmogelijkheden in de Participatiewet;
9. Schaf de tegenprestatie in de Bijstand af (geen werk zonder loon);
10. Schrap de kostendelersnorm in de Bijstand.
11. Herijk het fraudebegrip in de sociale zekerheid. Ga uit van vertrouwen in plaats van wantrouwen.

#### **Tot slot**

Zoals het er naar uitziet zijn we voorlopig niet af van het Coronavirus en de gevolgen daarvan. Het afgelopen jaar is terecht veel aandacht uitgegaan naar financiële steun voor bedrijven. Door de lange demissionaire status van het kabinet was het afgelopen jaar in zekere zin ook een verloren jaar om de problemen zoals hierboven geschetst aan te pakken. De FNV roept uw Kamer op om 2022 niet weer een verloren jaar te laten zijn.

De FNV verzoekt u bovenstaande voorstellen bij uw inbreng te betrekken.

Met vriendelijke groet,



Kitty Jong  
Vicevoorzitter FNV