



POSTADRES
Postbus 2475
3500 GL Utrecht

BEZOEKADRES
Tiberdreef 4
3561 GG Utrecht

TELEFOON
030 - 751 1100

INTERNET
www.cnv.nl

Aan de Tweede Kamer der Staten-Generaal
t.a.v. de leden van de commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid
C.C. de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

CONTACTPERSOON Ruben van der Ploeg	PLAATS Utrecht	ONS KENMERK 22-002/JP/RvdP/ja
TELEFOONNUMMER 06-14478812	DATUM 28 september 2022	UW KENMERK
E-MAIL r.vanderploeg@cnv.nl		

BETREFT
Krapte op de arbeidsmarkt

Geachte leden van de Tweede Kamer,

Donderdag 29 september spreekt u met elkaar en het kabinet over de krapte op de arbeidsmarkt. Het CNV geeft u graag een aantal aandachtspunten ter overweging mee, onder andere gebaseerd op het SER-advies 'Arbeidsmarktproblematiek maatschappelijke sectoren' van 20 mei jl.¹

Het is goed om te beseffen dat er vanuit de overheid geen wondermiddel is dat op korte termijn een einde kan maken aan de krapte. Bovenal zijn werkgevers (ook de overheid als werkgever!) aan zet om betere arbeidsvoorwaarden en – omstandigheden te bieden.

De krapte is mede het gevolg van oorzaken die buiten onze invloedssfeer liggen, zoals demografische ontwikkelingen. Dat betekent niet dat overheidsbeleid geen rol kan spelen bij het verminderen van de krapte. Werk zal aantrekkelijker moeten worden gemaakt. Een grotere arbeidsdeelname moet daarbij wel lonen: dat betekent een verlaging van de belasting op arbeid. Overigens hoeft meer werken zeker niet gelijk te staan aan voltijds werken. Het CNV heeft als ideaal een 30-urige werkweek voor een meer ontspannen en zorgzame samenleving, een gelijkere verdeling van werk tussen mannen en vrouwen en de mogelijkheid om ook vrijwilligerswerk en maatschappelijke taken te vervullen.

Naast lagere lasten op werk, kan de overheid ook andere drempels om meer te werken weghalen. Bijvoorbeeld op het gebied van verlof, kinderopvang en het goed faciliteren van de verschillende rollen waar werkenden mee te maken hebben. De krapte biedt kansen om mensen waar de huidige arbeidsmarkt niet goed bij aansluit naar de arbeidsmarkt te begeleiden. Tot slot heeft de overheid een belangrijke rol als grote (indirecte) werkgever.

¹ <https://www.ser.nl/nl/Publicaties/krapte-arbeidsmarkt-maatschappelijke-sectoren>

Niets nieuws onder de zon

Krapte op de arbeidsmarkt is geen nieuw fenomeen. In de recente geschiedenis zijn er afwisselend periodes geweest met een krappe of ruime arbeidsmarkt. Krapte op de arbeidsmarkt biedt verschillende kansen, die in periodes van een ruim aanbod niet of moeilijker te realiseren zijn. In periodes van arbeidskrapte wordt de prikkel om te innoveren en de productiviteit te verhogen groter. Voor werknemers neemt de kans op een vast contract, betere scholings- en ontwikkelingsmogelijkheden en een hoger loon toe. De arbeidsvoorwaarden verbeteren en werk wordt aantrekkelijker. Door stabielere en aantrekkelijkere dienstverbanden, in combinatie met innovatieve maatregelen, neemt de productiviteit toe. Uiteindelijk kan de brede welvaart enkel toenemen als de arbeidsproductiviteit of het arbeidsaanbod groeit (of beide uiteraard). In tijden dat de tweede factor onder druk staat, moet er extra ingezet worden op de eerste. In die zin biedt krapte kansen, zeker gezien de stagnerende groei van de arbeidsproductiviteit in Nederland.

Maak werk aantrekkelijk

Uiteraard heeft de overheid wel degelijk instrumenten om de arbeidsmarktkrapte te verminderen. Ten eerste moet er gekeken worden naar de marginale belastingdruk. De voorgestelde verlaging van de belastingtarieven in het Belastingplan 2023, een magere 0,14 procentpunt, voor middeninkomens, is veel te beperkt om zoden aan de dijk te zetten. Meer werken loont dan vaak niet of weinig, zeker als iemand door meer te werken geen of minder aanspraak kan maken op verschillende toeslagen. Het goedkoper of gratis maken van de kinderopvang is een belangrijk instrument van de overheid. Momenteel is de financiële prikkel om een dag extra te werken en kinderen naar de kinderopvang te brengen te beperkt. Daarbij kan de overheid meer uren werken stimuleren door het aantrekkelijker te maken meerdere banen te combineren in een collectief werkgeverschap.²

Ook heeft de overheid een rol als werkgever of stelselverantwoordelijke. Zelfs in deze tijden van krapte krijgen bijvoorbeeld veel starters in het onderwijs maar een (tijdelijk) arbeidscontract van beperkte omvang, ook al willen ze graag meer werken. En overwerk wordt lang niet altijd uitbetaald.

Onder aan de streep is het simpel: als je meer uren gaat werken, moet je dat direct in de portemonnee voelen.

Een voltijdsbonus is ondoordacht paniekvoetbal

Een voorbeeld van een ad-hoc maatregel die contraproductief werkt, is de voorgestelde voltijdsbonus (motie Paternotte/Hermans). De potentiële negatieve effecten van dit voorstel zijn groot.

Het voorstel gaat voorbij aan de werkelijkheid in sectoren waar voltijdswerk door de roosters praktisch onmogelijk is, of er al structureel meer gewerkt wordt dan er in het contract staat. Dit is bijvoorbeeld in de zorg het geval. Werkenden waarvoor het niet mogelijk is om voltijd te werken, kunnen minder gemotiveerd raken. Het kan zelfs het effect hebben dat zorgmedewerkers kiezen voor kantoorbanen, waar

² <https://werkgeverij.nl/>

voltijdswerk wel mogelijk is. Met negatieve gevolgen voor het aantal handen aan het bed.

Daarnaast kan met een voltijdsbonus de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt worden ondermijnd. Een gezin waarbij beide partners vier dagen werken, wordt gestimuleerd vanwege de voltijdsbonus te kiezen voor een fulltime dienstverband van vijf dagen en een parttime dienstverband van drie dagen. Met de huidige tekorten in en hoge kosten voor kinderopvang, is het onwaarschijnlijk dat beide partners vijf dagen gaan werken. Uit onderzoek weten we dat het in de meeste gevallen vrouwen zijn, die in dergelijke scenario's minder uren gaan maken. Per saldo worden er dan geen extra arbeidsuren gecreëerd. Ook gaat het voorstel voorbij aan kostbare zaken als onder andere onbetaalde mantelzorg en vrijwilligerswerk. Als die onbetaalde taken wegvallen vanwege de prikkel die uitgaat van de voltijdsbonus, zal dat voor een sector als de zorg de werkdruk enkel verhogen. Met een hoger ziekteverzuim en het vertrek van professionals tot gevolg.

In plaats van een voltijdsbonus zou gezorgd moeten worden dat elk uur dat extra wordt gewerkt financieel interessant is voor werknemers. Of dat nu gaat om een toename van 20 naar 24 uur, of van 32 naar 36 uur. Hier verwijzen we wederom naar het verlagen van de belasting op arbeid.

De overheid aan zet

Tot slot ligt er een taak voor de overheid als werkgever, opdrachtgever en stelselverantwoordelijke. In de basis moet werk aantrekkelijker gemaakt worden: dat betekent allereerst een verbetering van de arbeidsvoorwaarden. Het is dan ook zeer teleurstellend dat er in de Miljoenennota geen geld zit voor salarisverbeteringen in de zorg. De lonen in de zorg blijven daardoor achter lopen op de marktsectoren. Ook ligt er een taak om onnodige administratieve taken te verminderen. Daarbij liggen er kansen op het gebied van productiviteitsgroei door het efficiënter en slimmer inrichten van het werk, het versterken van de autonomie van de werknemer, aandacht voor kwalitatief hoogwaardig werkgeverschap en management en het bieden van meerjarig perspectief. Roosters moeten het mogelijk maken om desgewenst meer uren te werken en er moet expliciete aandacht zijn voor een gezonde werk-privébalans. Hier verwijzen we nogmaals naar het eerdergenoemde SER-advies.

Conclusie

De krapte op de arbeidsmarkt biedt kansen voor een hoognodige verbetering van de arbeidsvoorwaarden van werknemers, kansen voor innovatie en verhoging van arbeidsproductiviteit en daarmee het robuuster inzetten op brede welvaartsgroei voor de komende decennia.

De overheid moet daarbij zorgen voor een hervorming van de arbeidsmarkt van doorgeschoten flexibilisering naar structureel goed werk, het verlagen van de belasting op arbeid en moet kritisch naar zichzelf kijken als werkgever. Daarbij geven we expliciet de waarschuwing af voorzichtig te zijn met ad hoc maatregelen, die aantrekkelijk lijken, maar geen of zelfs een tegengesteld effect hebben.

Uiteraard zijn we van harte bereid bovenstaande nader aan u toe te lichten.

Met vriendelijke groet,

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'J' and 'P' followed by a long horizontal stroke.

Jan Pieter Daems
Bestuurslid CNV Vakcentrale