

Betreft OVAL-input verkiezingsprogramma
Datum 10 augustus 2023

Aan de leden van de programmacommissie,

In dit position paper geeft OVAL, de brancheorganisatie van arbodiensten, loopbaan-, re-integratiebedrijven en jobcoachorganisaties, input voor uw verkiezingsprogramma voor de Tweede Kamerverkiezingen van 22 november. OVAL bundelt de krachten van dienstverleners op het terrein van werk, loopbaan en vitaliteit. Zij leveren een bijdrage aan duurzame inzetbaarheid, arbeidsmobiliteit, kwaliteit van werk en leven en daarmee van productiviteit van mensen.

OVAL constateert op het terrein van de arbeidsmarkt en sociale zekerheid twee grote uitdagingen voor Nederland: torenhoog verzuim en het aanpakken van de krapte op de arbeidsmarkt door meer mensen naar tekortsectoren te begeleiden. Als brancheorganisatie voelen wij de noodzaak oplossingen voor deze uitdagingen aan te dragen en biedt daarbij graag de helpende hand. Daarbij ziet OVAL de volgende oplossingsrichtingen.

Investeer in het voorkomen van ziekte

Het verzuim van werknemers is torenhoog en is sinds 2000 niet meer zo hoog geweest. Gemiddeld is het ziekteverzuim 5,7%, met uitschieters van 8,1% in de zorg, 6,2% in het onderwijs en bijna 7% in de industrie.¹ Dit betekent dat 1 op de 20 werknemers niet aan het werk is vanwege ziekte. Met name (de stijging) van psychische klachten onder veelal jonge werknemers baart grote zorgen. We kunnen wel stellen dat een groot deel van Nederland mentaal ziek is.

Naast de ellende voor de zieke werknemer en de collega's die het werk moeten overnemen, heeft dit forse financiële consequenties voor werkgevers. De jaarlijkse kosten van het ziekteverzuim zijn inmiddels meer dan 18 miljard euro en een zieke werknemer kost al snel zo'n 250 euro per dag aan verzuim en vervanging. Bovendien zijn werknemers voordat ze uitvallen veel mate minder productief.

Om het verzuim, en daarmee ook de instroom in de WIA en ZW, te verlagen, is investeren in preventie van groot belang. Werkgevers investeren op dit moment nog te weinig in het voorkomen van verzuim. Ook de SER pleit in haar advies 'Arbovisie 2040 deel 1' voor om meer investeringen in preventie en deze investeringen ook fiscaal aftrekbaar te maken.²

- Maak investeringen in preventie, zoals leefstijlinterventies, het Preventief Medisch Onderzoek (PMO) en budgetcoaching, voor werkgevers financieel aantrekkelijk ("de wortel"), bijvoorbeeld via de werkkostenregeling, in de gedifferentieerde WGA- en Ziektewetpremie of via de MDIEU-regeling.
- Maak investeringen in preventie een verplicht onderdeel van het basiscontract en de RI&E. Dit kan door het instellen van een preventiebudget of een minimale investering per medewerker.

¹ CBS (2023) 'Ziekteverzuim' URL: <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werkenden/ziekteverzuim>

² SER (2023) 'Naar een werkend arbostelsel voor iedereen - Arbovisie 2040, deel 1', URL: <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2023/arbovisie-2040-deel-1.pdf>

Behoud stelsel van loondoorbetaling, maar verbeter Poortwachter

De verplichting van werkgevers om bij ziekte het loon twee jaar door te betalen is een cruciale prikkel bij het voorkomen en terugdringen van verzuim en arbeidsongeschiktheid. Het samenspel van twee jaar loondoorbetaling, de Wet verbetering poortwachter (Wvp) en keuzevrijheid bij de inrichting van de verzuimbegeleiding zorgt voor de juiste prikkels bij werkgevers en werknemers. Door de band tussen werkgever en werknemers tijdens de ziekteperiode, en de bij de werkgever belegde verantwoordelijkheid voor de re-integratie van een zieke werknemer, wordt de duur van het verzuim bekort. De instroom in de WIA blijft hierdoor beperkt, hetgeen het CPB ook laat zien.³

Het verkorten van de loondoorbetaling is om die reden ongewenst en zou juist leiden tot een hogere instroom in de WIA, een groter verlies aan arbeidsparticipatie en schrijft daarmee mensen eerder af. Bovendien geeft het CPB aan dat het verkorten van de loondoorbetaling naar één jaar werkgevers 700 miljoen euro extra kost. Daarbovenop heeft meer dan 80% van de kleine werkgevers nu al een verzuimverzekering, waaronder de MKB verzuim-ontzorgverzekering.

De Wvp is financieel, maar ook maatschappelijk, succesvol. De kosten zijn door het stelsel van loondoorbetaling laag en hiermee blijft het werkvermogen van een werknemer intact. Echter de Wvp leidt tot veel administratieve handelingen en zorgt voor een defensieve inzet van re-integratiemiddelen. In plaats van de focus te richten op het voorkomen van loonsancties, moet deze verlegd worden naar het (weer) duurzaam inzetbaar krijgen van werknemers. De knelpunten liggen bij de uitvoering van de re-integratie. Een stelselherziening lost de problemen daarentegen niet op.

Om de problemen in de uitvoering van de re-integratie aan te pakken, dient het wetsvoorstel eerder duidelijkheid over de re-integratieverplichtingen van kleine en middelgrote werkgevers, zoals aangekondigd in de Kamerbrief 'Voortgang uitwerking arbeidsmarktpakket'⁴, en tevens onderdeel van SER-MLT-advies⁵, voortgezet te worden. Hiermee krijgen werkgevers én werknemers eerder duidelijkheid en kan de focus voor werknemers worden gelegd op terugkeer naar werk. Van belang is dan ook om voor deze werknemers een no riskpolis beschikbaar te stellen. Dit vergroot de kans dat werkgevers bereid zijn om zieke werknemers te helpen terug te keren naar werk.

Tevens gaat de Wvp en dan met name de RIV-toets uit van wantrouwen jegens het oordeel van de bedrijfsarts. Om die reden is het verstandig om de samenwerking tussen bedrijfsartsen, arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen te verbeteren en tevens het oordeel van de bedrijfsarts leidend te maken bij de RIV-toets. Dit levert een verlichting op de enorme wachtlijsten bij de sociaal-medische beoordelingen van het UWV op en geeft de werknemer de hoognodige duidelijkheid en zekerheid.

³ CPB (2020) 'Kansrijk arbeidsmarktbeleid - update sociale zekerheid' URL: <https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Kansrijk-arbeidsmarktbeleid-update-sociale-zekerheid-2020.pdf>

⁴ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2023) 'Voortgang uitwerking arbeidsmarktpakket', URL: <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-078cd037707d5a6045449d118efb550d9ab00e9e/pdf>

⁵ SER-MLT-advies Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving

Om die reden pleit OVAL voor de volgende punten:

- Behoud de twee jaar loondoorbetaling, Wet verbetering poortwachter en keuzevrijheid bij de inrichting van de verzuimbegeleiding. Stimuleer de MKB verzuim-ontzorgverzekering onder kleine werkgevers.
- Verbeter de Wvp en laat een werkgever kunnen vertrouwen op het oordeel van een professional. Zorg ervoor dat de juiste zorg op de juiste plek terechtkomt en start een pilot met taakherschikking.⁶
- Maak het advies over de medische belastbaarheid van de bedrijfsarts leidend bij de RIV-toets en zet in op uniforme en efficiënte samenwerking tussen bedrijfsartsen, arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen. Dit geeft werkgevers én werknemers minder onzekerheid over de uitkomsten van de sociaal-medische beoordeling bij het UWV.
- Zet het wetsvoorstel eerder duidelijkheid over de re-integratieverplichting van kleine en middelgrote werkgevers voort en introduceer een no-risk polis voor werknemers die via een 2^e spoortraject re-integreren bij een andere werkgever.
- Maak het deskundigenoordeel afdwingbaar en trek de kosten voor het deskundigenoordeel en second opinion voor werknemers gelijk. Hiermee krijgen werkgevers eerder duidelijkheid over hun re-integratieactiviteiten.

Recht op werk en ondersteuning

Schoolklassen die naar huis worden gestuurd, wachtlijsten in de kinderopvang, onvoldoende vaklieden om zonnepanelen te leggen en operaties die worden uitgesteld. De krapte op de arbeidsmarkt is voor iedereen zichtbaar en tastbaar. Dit terwijl er vele mensen graag aan de slag willen (het onbenutte arbeidspotentieel), maar niet de juiste kennis of ervaring hebben. Vaak gaat het hierbij om mensen die lange tijd aan de kant staan, zoals statushouders, mensen met een arbeidsbeperking of schoolverlaters. OVAL signaleert dat deze mensen onvoldoende of geen ondersteuning krijgen vanuit gemeenten of UWV. Dit gebrek aan ondersteuning door met name gemeenten wordt ook bevestigd in het rapport 'Spiegel bestaanszekerheid 2022' van de Nederlandse Arbeidsinspectie.⁷

Om de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken, is het van belang dat werknemers een recht op werk én ondersteuning krijgen. Teveel mensen vallen nu tussen wal en schip, doordat gemeenten of UWV geen of onvoldoende dienstverlening naar werk (kunnen) aanbieden. Private dienstverleners gaan graag aan de slag met deze mensen om hen naar (duurzaam) werk te begeleiden. Belemmeringen hiervoor moeten worden weggenomen. Private dienstverleners hebben de kennis, ervaring in re-integratie, jobfinding en jobcoaching. Zij zijn succesvol bewezen in het begeleiden van mensen naar werk. Zowel werkgevers als werknemers zijn zeer positief over de begeleiding en resultaten. Bovendien verlenen re-integratiebedrijven al de begeleiding en ondersteuning voor vrijwel de gehele WIA-, Wajong- en Ziektewet-populatie en behalen daarmee goede resultaten.

Om meer mensen aan het werk te helpen en daarmee ook de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken adviseert OVAL de volgende punten:

⁶ HAN (2023) 'Ruimte voor PA en VS in arbeidsgerelateerde zorg?' URL: https://zorgmasters.nl/extdocs/Rapport_ruimte_voor_PA_en_VS_in_de_arbeidsgerelateerde_zorg_def.pdf

⁷ Nederlandse Arbeidsinspectie (2023) 'Spiegel bestaanszekerheid 2022', URL: <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/rapporten/2023/02/20/spiegel-bestaanszekerheid-2022>

- Zorg voor een duidelijke arbeidsmarktinfrastructuur met één publiek loket met een geharmoniseerd instrumentarium om werkenden en werkzoekenden naar (publieke en private) dienstverlening toe te leiden. Geef private partijen, zoals loopbaan- en re-integratiebedrijven, een centrale rol in de Regionale Werkcentra zodat zij meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar werk kunnen helpen.
- Stimuleer meer publiek-private samenwerking en geef private dienstverleners de (financiële) ruimte en mogelijkheden om mensen, ook voor wie er geen vangnet is, naar werk te begeleiden. Hou daarbij oog voor het gelijke speelveld.
- Investeer in publieke re-integratiedienstverlening voor mensen in de WW, ZW, Wajong en WIA. Door extra te investeren in dienstverlening worden meer mensen naar werk begeleid en wordt het tekort op de arbeidsmarkt tegengegaan.
- Stel jobcoaching ook beschikbaar voor een bredere doelgroep, zoals de WIA en bijstand. Harmoniseer de (kwaliteits)eisen voor jobcoaching.

Persoonlijk inzetbaarheidsdossier en -budget voor alle werkenden

De wereld om ons heen verandert voortdurend en het werk daarmee ook. Digitalisering en andere ontwikkelingen maken dat taken en functie-eisen steeds sneller wijzigen. Iedere werkende moet de mogelijkheid hebben zelf regie kunnen voeren over zijn inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. De huidige arbeidsmarkt kent echter weinig impulsen tot permanente ontwikkeling en draagt onvoldoende bij aan een leercultuur. Een Leven Lang Ontwikkelen is noodzakelijk.

Werkenden en werkzoekenden zullen zich meer bewust moeten worden van hun waarde op de veranderende arbeidsmarkt en moeten worden gestimuleerd om zelf de regie te willen en kunnen voeren over hun loopbaan. Om hier invulling aan te geven pleit OVAL voor het volgende:

- Geef alle werkenden en werkzoekenden een persoonlijke ontwikkelrekening en een periodieke arbeidsmarktscan (PAS). Hiermee kunnen zij fiscaal voordelig sparen en kunnen werkgevers en sociale partners fiscaal voordelig geld storten. Het geld is bestemd voor scholing, loopbaanondersteuning en -coaching.
- Verlaag de drempels van de MDIEU- en SLIM-regeling. Door een hoog drempelbedrag en veel administratieve verplichtingen komen deze subsidies onvoldoende terecht bij werkenden voor wie investeren in duurzame inzetbaarheid van belang is.

Ik hoop dat u deze bovenstaande zaken kunt meenemen in uw belangrijke opdracht tot het schrijven van uw verkiezingsprogramma. Uiteraard ben ik beschikbaar voor nadere toelichting en vragen.

Met vriendelijke groet,

Elwin Wolters

Directeur

