

Naar een duurzame arbeidsmarkt

In het najaar van 2008 kon niemand nog bevroeden hoe hard, hoe diep en hoe snel de economie en de werkgelegenheid geraakt zouden worden door de kredietcrisis. Werkgevers, werknemers en het kabinet spraken toen, tijdens het Najaarsoverleg, nog over de krappe arbeidsmarkt en de behoefte aan voldoende en goed geschoold personeel. Onder het motto *Samen doen wat mogelijk is* sloten zij een akkoord. De werkgelegenheidsverwachtingen werden echter steeds negatiever, waardoor de uitwerking van het akkoord een andere invalshoek kreeg.

Het Najaarsakkoord 2008 was erop gericht personeelstekorten te voorkomen en zoveel mogelijk mensen deel te laten nemen aan het arbeidsproces. Een soepel draaiende arbeidsmarkt is immers van belang voor de economische groei, de versterking van de concurrentiepositie en het waarborgt de kwaliteit van de publieke dienstverlening. Voorwaarde is wel dat overheid en sociale partners het eens zijn over de globale aanpak. Duurzame werkgelegenheid kunnen decentrale sociale partners niet alleen tot stand brengen. Daarvoor is samenwerking met en ondersteuning van de (lokale) overheid, regionale private en publieke opleidingscentra en publieke en private arbeidsbemiddelaars nodig.

Met vertegenwoordigers van het ministerie van SZW en OCW en andere betrokken organisaties werkten de sociale partners het akkoord uit. Onder regie van de Stichting van de Arbeid werd onderzocht hoe de arbeidsparticipatie van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt kan worden verbeterd, hoe het principe ‘van werk naar werk’ kan bijdragen aan een soepel draaiende arbeidsmarkt en hoe ‘een leven lang leren’ aantrekkelijk kan worden gemaakt voor werkenden, werkzoekenden en werkgevers.

Leren loont

Op het gebied van scholing en de inzetbaarheid van werknemers moet in het bedrijfsleven een cultuurverandering plaatsvinden. Veel werknemers ervaren het vergroten van hun eigen arbeidsmarktwaarde nog niet als een eigen verantwoordelijkheid. De werknemer dient vanwege het behoud van werk echter bereid te zijn - en liefst erop te zijn gefocust - gedurende zijn hele loopbaan via (bij)scholing zijn inzetbaarheid op peil te houden of te vergroten. Ook veel werkgevers zijn nog niet overtuigd van het belang van ontwikkelingsgerichte scholing voor hun werknemers. Van de werkgever mag worden verwacht dat hij scholing van zijn werknemers stimuleert en faciliteert.

Werknemers en werkgevers onderkennen meestal wel de noodzaak om te investeren in functiegerichte scholing; het belang van een cursus om een nieuwe machine te leren bedienen, is evident. De draai naar ontwikkelingsgerichte scholing moet echter nog worden gemaakt. Daar ligt nog een forse taak voor (de)centrale sociale partners, O&O-fondsen, publiek en privaat onderwijs, arbeidsmarktintermediairs en de landelijke en regionale overheid.

Met een oproep tot een cultuurverandering hoopt de Stichting van de Arbeid werknemers en werkgevers te stimuleren om scholing als onmisbaar onderdeel van een loopbaan en bedrijfsvoering te zien. Vanwege de beoogde cultuuromslag spreekt de Stichting van de Arbeid voortaan liever over *leren loont* in plaats van *leven lang leren*. Die laatste aanduiding is immers verre van wervend.

Werkloosheid voorkomen

Een soepel draaiende arbeidsmarkt is gebaat met werkzoekenden die meteen inzetbaar zijn. Werkloosheid moet zowel in het belang van de individuele werknemer als in het belang van de collectieve lasten zoveel mogelijk voorkomen of beperkt worden. Dat kan door de inzetbaarheid van werknemers te verbeteren door scholing, competentietesten, loopbaanadvies en EVC's. Daarvoor staan tal van instrumenten en arrangementen in *Leren loont*.

Als de bedrijfsomstandigheden leiden tot een reorganisatie waarbij arbeidsplaatsen vervallen, kunnen 'van-werk-naar-werk-trajecten' (VWNW) voorkomen dat werknemers die minder goed in staat zijn om zelf een nieuwe baan vinden, werkloos worden. Vooral in het mkb kan VWNW waardevol zijn. Veel mkb-bedrijven ontberen immers de fysieke en/of financiële omvang voor een sociaal plan. Terwijl ook mkb-werknemers baat hebben bij VWNW-activiteiten als bemiddeling en scholing.

Meer spelers aan zet

De primaire verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van een VWNW-beleid ligt bij werkgevers en werknemers in de bedrijven en sectoren/branches zelf. Zij maken afspraken over de inhoud van het sociaal plan. Zij onderhandelen over (cao-)afspraken over collegiale in- en uitleen of over de inzet van sectorale arbeidspools die via detachering of tijdelijk gebruik van MUP-contracties¹ werkloosheid bestrijden.

Een effectief VWNW-beleid vraagt echter om inzet van meer partijen. Zo dienen werkgevers- en werknemersorganisaties op landelijk, sectoraal en regionaal niveau een stimulerende en faciliterende rol te vervullen. De landelijke overheid kan via wet- en regelgeving en stimuleringsregelingen voorzieningen treffen om VWNW-activiteiten te bevorderen. Gemeenten kunnen onder andere bijdragen door financiële middelen beschikbaar te stellen. Zo besparen zij tevens op andere kosten voor sociale zekerheid. De preventieve inzet van het publieke bemiddelings- en re-integratie-instrumentarium is tot op heden nog niet goed tot ontwikkeling gekomen. Ook O&O-fondsen - die terecht terughoudend geweest zijn in het ondersteunen van VWNW-activiteiten - wordt gevraagd bij te dragen aan de inzetbaarheid van werknemers.

Het versterken van bemiddeling – zowel bij VWNW als bij de bemiddeling van langdurig werkzoekenden – is van belang. Dit kan door een intensieve samenwerking tussen UWV en private arbeidsmarktintermediairs. Beide partijen hebben een eigen expertise en netwerk om werkzoekenden te bemiddelen. Dit kan de bemiddeling van werkzoekenden en/of met werkloosheid bedreigden alleen maar ten goede komen.

Employabel worden

Samen met het ministerie van SZW zijn de overschot- en tekortsectoren en -beroepen begin 2009 in kaart gebracht. Op de langere termijn is de verwachting dat de arbeidsmarkt over het geheel krappere wordt. Dat betekent ook dat er dan meer kans op betaald werk komt voor de 600.000 tot 700.000 werkzoekenden met grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt. Dat zijn bijvoorbeeld uitkeringsgerechtigden met een wajong-, bijstands- of arbeidsongeschiktheidsuitkering, niet-uitkeringsgerechtigden die op zoek zijn naar werk en inburgeraars. Deze reikwijdte geeft al aan dat de kansen op betaald werk niet voor iedereen gelijk opgaan.

Deze werkzoekenden dienen in elk geval *employabel* te zijn. Ze zouden de arbeidsmarkt moeten instromen als (geschoolde) werknemers en niet als 'kwetsbare' werknemers. Ervaring leert immers dat het gaat om de toekomst: passen in een aangeboden baan. Employabel wor-

¹ Arbeidsovereenkomst Met Uitgestelde Prestatieplicht.

den gaat niet vanzelf. De instrumenten en arrangementen genoemd in *Leren loont* kunnen voor en door deze doelgroep worden gebruikt. Zo moeten zij vooraf op competenties worden gescreend, bijvoorbeeld via een EVC. Vervolgens kunnen zij een scholingstraject starten dat gefinancierd wordt met publieke re-integratiegelden. Daarvoor is nauwe samenwerking tussen (de)centrale sociale partners, UWV en gemeenten nodig. Deze samenwerking geldt overigens niet alleen voor scholingstrajecten. Dit is ook van belang voor ondersteuning bij bemiddeling, financiële ondersteuning of regelgeving zodat bijvoorbeeld stages met behoud van uitkering mogelijk zijn.