

Van-werk-naar-werk: nu en in de toekomst

1 Inleiding

Tijdens het Najaarsoverleg van 7 oktober 2008 hebben sociale partners en kabinet in de tripartiete verklaring *Samen doen wat mogelijk is* de afspraak gemaakt om na te gaan op welke wijze aan het principe 'van-werk-naar-werk' (vwnw), als middel om werknemers blijvend inzetbaar te houden en werkloosheid te voorkomen, vorm en inhoud kan worden gegeven (zie bijlage 1)¹.

Om de snel oprukkende financieel economische crisis het hoofd te bieden, hebben partijen in de Stichting van de Arbeid op 25 maart 2009 een *Sociaal Akkoord* gesloten dat een bijdrage levert aan het structureel sterk en gezond maken en houden van onze economie (zie bijlage 2). Een van de uitgangspunten is dat zoveel mogelijk mensen aan het werk moeten blijven. Waar dat niet volledig lukt, moet de periode van werkloosheid zo kort mogelijk duren.

De inzet van het kabinet voor de eerstkomende tijd is verwoord in de brief van minister Donner aan de Tweede Kamer over het sociaal overleg van 24 maart 2009 (zie bijlage 3)².

Deze nota omvat de uitkomsten van deze verkenning en de gemaakte afspraken tijdens het voorjaarsoverleg 2009.

De Stichting van de Arbeid doet in paragraaf 2 aanbevelingen aan sociale partners om tot (meer) vwnw-beleid en -maatregelen te komen. In paragraaf 3 worden adviezen aan publieke en private dienstverleners gegeven om de dienstverlening te optimaliseren. Paragraaf 4 is gewijd aan de rol die de landelijke en lokale overheid kunnen spelen ter bevordering van vwnw.

¹ De afspraak om de mogelijkheden van een sturende rol van de WW-uitvoering te verkennen, is inmiddels opgepakt door sociale partners. De afronding hiervan is zomer 2009 beoogd.

² Brief minister Donner aan Tweede Kamer d.d. 25 maart 2009 *Resultaat Sociaal Overleg 24 maart 2009*

2 De betrokken partijen bij ‘van werk naar werk’

2.1 Inleiding

De Stichting is deze verkenning begonnen met een focus op de lange termijn: hoe kan een verdere impuls worden gegeven aan het vwnw-beleid en hoe kan voor inbedding in het arbeidsmarktbeleid worden gezorgd.

De sinds oktober 2008 snel oprukkende financiële en economische crisis en de sterk oplopende werkloosheid als gevolg van de zich aandienende economische recessie verhoogde de urgentie voor de Stichting om te zoeken naar vwnw-oplossingen. Sociale partners hebben daarom ook in deze nota aandacht geschonken aan de recente maatregelen die in deze economische crisis van belang zijn, zoals deeltijd-WW. Deze maatregelen hebben een tijdelijk karakter waarbij een sterke nadruk ligt op het behoud van vakkrachten en kenniswerkers voor de betreffende sector.

2.2 Doel

Doel van vwnw-beleid is om werknemers die dreigen werkloos te worden naar een nieuwe baan te krijgen zonder dat zij werkloos worden en tussentijds in een uitkeringssituatie terecht komen. Werkloosheid kan mede (preventief) worden voorkomen door te zorgen dat werknemers blijvend inzetbaar zijn. Bijvoorbeeld door het aanbieden van scholing, competentietesten, loopbaanadvies en/of Erkenning van verworven competenties (evc's). De mate waarin de partijen betrokken bij vwnw-beleid maatregelen inzetten, verschilt al naar gelang de specifieke situatie waarin de sector of branche verkeert.

2.3 Betrokken partijen

De primaire verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van een vwnw-beleid en de totstandkoming van vwnw-maatregelen ligt volgens de Stichting van de Arbeid bij werkgevers en werknemers in bedrijven en instellingen. Werkgevers- en werknemersorganisaties op landelijk, sectoraal en regionaal niveau spelen daarbij een stimulerende en faciliterende rol. Met name in deze tijd van economische recessie en oplopende werkloosheid wordt van hen een extra impuls verwacht.

Bedrijven en instellingen kunnen hun vwnw-beleid zelf uitvoeren, maar daarbij ook publieke en private partijen inschakelen. In de publieke sfeer gaat het vooral om het UWV WERKbedrijf die diensten en financiële middelen kan verlenen via de onlangs opgerichte mobiliteitscentra. Bij private partijen gaat het om outplacement-, uitzend-, detachings- en re-integratiebedrijven.

De landelijke overheid kan via wet- en regelgeving en stimuleringsregelingen voorzieningen treffen die de totstandkoming van vwnw-activiteiten bevorderen. Ook gemeenten hebben belang bij vwnw-beleid. Zij kunnen bijdragen aan een goed werkende vwnw-praktijk door financiële middelen (participatiebudget) hiervoor in te zetten. Zo kan werkloosheid, instroom in de bijstand en gebruik van andere gemeentelijke voorzieningen (zoals schuldhulpverlening en minimeerbeleid) worden voorkomen of beperkt.

2.4 Werkgevers en werknemers in bedrijven en instellingen

Werkgevers en werknemers in bedrijven en instellingen hebben een leidende rol ten aanzien van de ontwikkeling van een vwnw-beleid en de totstandkoming van vwnw-maatregelen. Zij zijn primair verantwoordelijk omdat zij vanuit hun werkgevers- en werknemersrol kunnen sturen op het blijvend inzetbaar houden van werknemers en kunnen voorkomen dat met werkloosheid bedreigde werknemers in een uitkeringssituatie belanden.

Dit houdt volgens de Stichting in dat sociale partners in bedrijven en sectoren het vwnw-proces in gang moeten zetten en richting moeten geven aan hetgeen op het vwnw-terrein gebeurt. Indien in sectoren te weinig organiserend vermogen aanwezig is, doet de Stichting een beroep op sociale partners op branche- en sectorniveau om deze verantwoordelijkheid in te vullen.

De Stichting van de Arbeid gaat er vanuit dat de overige partijen, die via dienstverlening of anderszins een rol hebben te vervullen in het geleiden van met werkloosheid bedreigde werknemers naar ander werk, de initiatieven die door sociale partners worden genomen, ondersteunen en faciliteren. Alleen zo kan volgens de Stichting van de Arbeid optimaal invulling worden aan vwnw.

De Stichting constateert dat bedrijven en instellingen op dit moment langs een tweetal lijnen invulling geven aan vwnw-maatregelen: via het sociaal plan (vooral in bedrijven met meer dan 100 werknemers) of anderszins (bijvoorbeeld via cao-afspraken).

Uit onderzoek blijkt dat in 93% van de sociale plannen afspraken over vwnw-maatregelen zijn opgenomen³. De beleidslijn die in 2005 door de Stichting van de Arbeid is neergelegd in de *Aanbeveling ter bevordering van preventie van werkloosheid en re-integratie van werkloze werknemers* werpt duidelijk vruchten af.

Aanbevelingen

De Stichting beveelt partijen die sociale plannen en cao's afsluiten het volgende aan:

- Een sociaal plan zal zo maximaal mogelijk moeten worden gericht op het treffen van maatregelen die met werkloosheid bedreigde werknemers stimuleren de overstap naar een nieuwe baan te maken. Bij reorganisaties zijn er altijd werknemers die hun weg op de arbeidsmarkt naar een nieuwe baan zelf weten te vinden.
De Stichting staat dan ook een brede aanpak bij het maken van sociale plannen voor. Werknemers die snel zelf kunnen vertrekken, dienen hierin gestimuleerd te worden zodat er maximale mogelijkheden overblijven voor maatregelen voor degenen die daar minder toe in staat zijn. Hierbij kan gedacht worden aan oudere werknemers, lager opgeleide werknemers, werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn en de zogeheten 35-minners.
- Op dit moment richten sociale plannen zich over het algemeen op werknemers met een vast contract. Tegen deze achtergrond verdient het aanbeveling om te bezien of, in welke situaties en onder welke voorwaarden ook werknemers met

³ EIM onderzoek in opdracht van de Raad voor Werk en Inkomen, *Werk op maat: Curatieve Van Werk Naar Werk-activiteiten in de praktijk*, juni 2008.

een tijdelijk contract in aanmerking kunnen komen voor vwnw-activiteiten in de sfeer van bemiddeling en scholing. In dit kader kan gedacht worden aan werknemers die langer dan een bepaalde periode op één of meerdere tijdelijke contracten werkzaam zijn geweest, aan vakkrachten en aan kenniswerkers.

- Om te voorkomen dat de gevolgen van de crisis onevenredig neerslaan bij de zwakkere groepen op de arbeidsmarkt wil de Stichting juist nu de positie van flexwerkers verbeteren door in cao's afspraken te maken over scholing voor flexwerkers en over het niet langer vastleggen van een concurrentiebeding voor deze groep.
- De mogelijkheden om mensen vwnw te bemiddelen, moeten optimaal worden benut. Deze nadruk dient echter niet ten koste te gaan van de groepen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt zoals langdurig werklozen, Wajongers of oudere werknemers.
Decentrale sociale partners dienen zich ook voor deze groepen in te spannen. De overheid wordt geadviseerd dit gericht te faciliteren met stimuleringsmaatregelen.

Een aantal voorbeelden van (cao-)afspraken over vwnw - al dan niet op branche- en sectorniveau - zijn opgenomen in 2.5.1 en bijlage 4.

2.5 Werkgevers en werknemers op branche- en sectorniveau

De Stichting vindt het belangrijk dat werkgevers en werknemers op branche- en sectorniveau - zowel landelijk, als regionaal - de totstandkoming en uitvoering van vwnw-beleid door bedrijven en instellingen stimuleren en faciliteren. Op dit punt kan meer gebeuren dan thans het geval is.

In sommige sectoren is in bedrijven en instellingen gebrek aan organiserend vermogen om gericht tot vwnw-maatregelen te komen. Zowel bedrijven in het mkb als grote bedrijven blijken behoefte te hebben aan handvatten. Het mkb verdient bijzondere aandacht vanwege de beperkte omvang van de bedrijven waardoor andere ondersteuning nodig is.

Aanbevelingen

De Stichting van de Arbeid beveelt sociale partners in branches en sectoren aan om gerichte informatie en voorlichting over vwnw-beleid te verschaffen en - waar nodig - te komen tot gerichte vwnw-afspraken. Extra aandacht is van belang voor ondersteuning van het mkb bij de vormgeving van vwnw-beleid en de financiering voor de vergroting het organiserend vermogen.

Om het maken van gerichte vwnw-afspraken te ondersteunen, zal de Stichting voorbeelden op haar website www.stvda.nl plaatsen.

2.5.1 Informatie en voorlichting over vwnw

Om vwnw-beleid in bedrijven en instellingen tot stand te laten komen en uitgevoerd te krijgen, is gerichte informatie en voorlichting over vwnw-beleid van groot belang. Deze informatie en voorlichting kan betrekking hebben op:

- waarom is vwnw belangrijk;

- welke instrumenten en maatregelen kunnen worden ingezet (inclusief een oproep om gebruik te maken van de dienstverlening van mobiliteitscentra);
- wat werkt en wat werkt niet.

Voor goede voorbeelden, tips en aandachtspunten wordt onder andere verwezen naar de in 2008 door de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) gepubliceerde Praktijkgids vwnw-activiteiten voor met werkloosheid bedreigde werknemers *Samen Werken aan Werk*⁴.

2.5.2 (Cao)afspraken over vwnw

Een tweede mogelijkheid om een impuls aan vwnw-beleid te geven, is gerichte afspraken te maken. Voorbeelden van dergelijke afspraken zijn:

- *Collegiale in- en uitleen*

In Oost-Nederland is de *Stichting Collegiale In- en Uitleen Installatietechniek Oost* (CIU-Oost) actief. Via deze organisatie kunnen deelnemende bedrijven hun werknemers, voor wie tijdelijk geen werk is, uitleenen aan collega-bedrijven die op dat moment capaciteittekort hebben. Zo kan het behoud van vakbekwaam personeel voor de sector worden gecombineerd met de opvang van tijdelijke fluctuaties in de bezettingsgraad van de bedrijven.

- *Sectorale kaderafspraken*

Branche- en sectorale organisaties maken sectorspecifieke kaderafspraken met private en publieke uitvoerders van vwnw-afspraken. Dat heeft voor hun achterban het voordeel dat men weet wat van een bepaalde private uitvoerder mag worden verwacht als die wordt ingeschakeld bij de implementatie van vwnw-afspraken. Of op welke publieke sectorspecifieke vwnw-dienstverlening kan worden gerekend als een beroep wordt gedaan op UWV WERKbedrijf. (Zie bijlage 4.)

- *Sectorale arbeidspools via detachering*

De mogelijke oprichting van sectorale arbeidspools door sociale partners waarbij afspraken worden gemaakt met uitzend- en detacheringsondernemingen om met werkloosheid bedreigde werknemers voor de sector te behouden. Dat kan via een constructie waarbij de arbeidsovereenkomst van de met werkloosheid bedreigde werknemers wordt overgenomen door een uitzend- c.q. detacheringorganisatie, die vervolgens de recente werkervaring van deze werknemers benut door ze tegen een commercieel tarief bij inlenende bedrijven of instellingen te detacheren.

Een variant is dat de werknemers werk vinden via detachering bij de sectorale arbeidspool maar in dienst blijven bij de 'eigen' werkgever. Hierdoor blijft de binding van de werknemers die men wil behouden voor de sector - vaak de vakkrachten en kenniswerkers - in stand.

⁴ *Samen Werken aan Werk* is te downloaden van www.rwi.nl.

- *Sectorale arbeidspools via MUP-constructie*

De mogelijkheden die er zijn op de arbeidsmarkt moeten snel en flexibel benut kunnen worden. Sociale partners dan wel private intermediairs kunnen daarbij ook de mogelijkheid van zg-MUP-constructies⁵ benutten, waarbij het te werken aantal uren niet vaststaat maar afhankelijk is van het aanbod aan werk.

Dergelijke constructies hebben in de ogen van de Stichting van de Arbeid een tijdelijk karakter en worden aangegaan met de intentie door te groeien naar een reguliere arbeidsovereenkomst.

- *Vraaggerichte scholingsafspraken*

Sociale partners in branches en sectoren maken voor met werkloosheid bedreigde werknemers vraaggerichte scholingsafspraken met UWV. Uitgaande van bestaande of binnenkort te verwachten vacatures worden tussen de betrokken branche of sector en UWV prestatiegerichte afspraken gemaakt over de omscholing van met werkloosheid bedreigde werknemers. Dit kan via projecten die worden ontwikkeld op initiatief en onder verantwoordelijkheid van sociale partners in branches en sectoren. De aan de uitvoering van deze afspraken verbonden kosten worden enerzijds gefinancierd door de betrokken branche/sector⁶ (vanuit de primaire verantwoordelijkheid die werkgevers en werknemers hebben voor de ontwikkeling en uitvoering van vwnw-beleid). Anderzijds komen gelden uit de re-integratiemiddelen van UWV en gemeenten (vanuit de verantwoordelijkheid om via een preventieve inzet van middelen instroom in de ww en/of bijstand zo veel als mogelijk te voorkomen). Daarbij kan gedacht worden aan een 50/50-verdeling.

2.5.3 *Vwnw-beleid in het mkb*

Het aantal sociale plannen dat wordt afgesproken in mkb-bedrijven is uiterst beperkt. Het is dan ook van belang dat andere vwnw-maatregelen worden ingezet waarbij rekening wordt gehouden met de specifieke situatie waarin mkb-bedrijven op dit terrein verkeren. In de kleine(re) bedrijven en instellingen is sprake van beperkte interne (her)plaatsingsmogelijkheden. Vaak is er geen eigen P&O-afdeling. Hierdoor is er in sommige mkb-bedrijven/sectoren sprake van minder organiserend vermogen om vwnw-beleid en maatregelen te kunnen ontwikkelen.

Er kan niet gezegd worden dat er in het mkb in het geheel geen sprake is van vwnw-activiteiten. Zo schakelen deze werkgevers vaak hun informele lokale en regionale netwerk van collega-werkgevers in zodat er meer plaatsingsmogelijkheden ontstaan voor het met werkloosheid bedreigd personeel.

De Stichting is echter van oordeel dat in mkb-bedrijven in meer gestructureerde zin in bescheiden mate sprake is van een vwnw-beleid. Dat roept de vraag op welke voorzieningen kunnen worden ontwikkeld om behulpzaam te zijn bij de verdere vormgeving van vwnw-activiteiten.

⁵ Hierbij wordt gewerkt op basis van arbeidsovereenkomsten Met Uitgestelde Prestatieplicht. Zie tevens het *Sociaal Akkoord* van de Stichting van de Arbeid d.d. 25 maart 2009.

⁶ Gedacht kan worden aan middelen van het in de branche/sector operationele O&O-fonds. Hierbij is, als de scholing plaatsvindt naar een andere branche of sector, vanzelfsprekend ook denkbaar om over de financiering afspraken te maken met het toekomstige O&O-fonds (zie de ook in het kader van het Najaarsoverleg 2008 door de Stichting van de Arbeid opgestelde nota *Leren loont*).

De Stichting van de Arbeid ziet in dit verband de volgende mogelijkheden:

- mkb-bedrijven maken gebruik van door branche- en sectorale organisaties ontwikkelde vwnw-activiteiten. De Stichting roept branche- en sectorale organisaties in het mkb uitdrukkelijk op om te kijken hoe zij - daar waar nodig - werkgevers en werknemers in het mkb kunnen ondersteunen. Bijvoorbeeld door te inventariseren aan welke vwnw-dienstverlening behoefte is. (In bijlage 4 staan voorbeelden hoe een aantal sectoren vwnw-beleid ontwikkelt en vwnw-maatregelen treft);
- mkb-bedrijven doen een beroep op de preventieve inzet van het bemiddelings- en het re-integratie-instrumentarium van UWV en de in dat kader door deze organisatie opgerichte publiekprivate mobiliteitscentra;
- mkb-bedrijven maken gebruik van door outplacement-, uitzend-, detacherings- en re-integratiebedrijven ontwikkelde pakketten aan vwnw-dienstverlening;
- mkb-bedrijven zoeken aansluiting bij een Poortwachtercentrum⁷. In dit kader roept de Stichting het Werkgeversforum *Kroon op het Werk*⁸ op om de beschikbare menskracht en middelen in 2009 zodanig in te zetten dat aan het eind van dit jaar sprake zal zijn van een - zo mogelijk landelijk dekkend - netwerk van Poortwachtercentra. Tevens roept zij op instrumenten te ontwikkelen en afspraken te maken die een impuls geven aan de aansluiting van mkb-bedrijven en instellingen bij deze centra.

De mogelijkheden om het vwnw-principe met voor een belangrijk deel met 'privaat' geld⁹ gestalte te geven, zijn voor de mkb-bedrijven uit desbetreffende sectoren beperkter dan bij grotere bedrijven. Men is vaker genoodzaakt om gebruik te maken van publieke dienstverlening. Duidelijk is dat het mkb behoefte heeft aan vwnw op een kostenbesparende en bestendige wijze, waarbij behoud van vakkrachten met vakkennis voor de sector veelal een belangrijke rol speelt. UWV en overheid spelen een belangrijke rol in deze behoeftevervulling.

2.5.4 Organiserend vermogen om vwnw-activiteiten mogelijk te maken

Het zal duidelijk zijn dat branche- en sectororganisaties over voldoende organiserend vermogen in de vorm van menskracht en financiële middelen moeten beschikken om een impuls aan het vwnw-beleid te kunnen geven.

⁷ Dit is een regionaal en intersectoraal werkend arbeidsmarktinstrument van, voor en door werkgevers, waarin kleine(re) -maar ook grote- bedrijven en instellingen gezamenlijk invulling geven aan hun primaire verantwoordelijkheid voor de eigen personeelsvoorziening. Op dit moment zijn een tiental Poortwachtercentra actief. Zij zijn in eerste instantie opgericht om gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers aan het werk te houden.

⁸ Dit is een organisatie van grote en kleine werkgevers die zich onderscheiden door een *gezond* personeelsbeleid. Zij streven naar een laag ziekteverzuim en willen mensen met een arbeidshandicap een kans geven om volwaardig mee te doen aan de arbeidsmarkt.

⁹ Financiële middelen opgebracht door werkgevers en werknemers binnen een bedrijf of instelling of binnen een branche/sector.

De Stichting van de Arbeid gaat er vanuit dat sociale partners nagaan wat er al dan niet reeds gezamenlijk wordt ondernomen en hoeveel organiserend vermogen aanwezig is om vwnw-activiteiten mogelijk te maken waaraan behoefte is in de sector. Hierbij moet een goed evenwicht gerealiseerd worden tussen hetgeen sectoraal en hetgeen regionaal wordt ondernomen.

De Stichting beveelt decentrale sociale partners aan om na te gaan of er binnen de branche/sector financiële middelen zijn of kunnen worden gecreëerd voor sectorinitiatieven en of (mede-)middelen van UWV ingezet kunnen worden.

2.5.5 O&O-fondsen

O&O-fondsen zijn tot op heden terughoudend geweest in het ondersteunen van vwnw-activiteiten voor met werkloosheid bedreigde werknemers¹⁰. Zij zijn terecht voorzichtig om een reorganisatie van een individueel bedrijf of instelling tot een sectoraal probleem te maken. Een reorganisatie is primair een zaak van betrokken werkgever en de in het geding zijnde werknemers¹¹.

Aanbevelingen

Gezien het belang dat aan een effectief vwnw-beleid moet worden gehecht en gelet op de aanbeveling die in juli 2008 door de Stichting van de Arbeid is uitgebracht¹², doet de Stichting van de Arbeid sociale partners in besturen van O&O fondsen de volgende aanbevelingen:

- Gezien de verwachting dat op de langere termijn de arbeidsmarktsituatie wederom in de meeste sectoren zal verkrappen, is het van belang dat O&O-fondsen hun middelen gebruiken voor (opleidings)activiteiten die de instroom van nieuw personeel in de branche of sector bevorderen en/of werknemers inzetbaar houden door maatregelen in de sfeer van employability en sociale innovatie.
- Hoewel de Stichting van de Arbeid onderschrijft dat O&O-fondsen het (mee)financieren van vwnw-afspraken voor met werkloosheid bedreigde werknemers niet als hun eerste prioriteit hoeven te zien, beveelt zij, wat betreft met werkloosheid bedreigde werknemers, O&O-fondsen aan om gedeeltelijk bij te dragen in de kosten van de vwnw-activiteiten met betrekking tot scholing, opleiding en ontwikkeling. Dat geldt zeker als met de bijdrage de vakbekwaamheid en de werker-
varing van de met de met werkloosheid bedreigde werknemers voor de betrokken
branche of sector kunnen worden behouden. Zo kunnen O&O-fondsen een bijdra-

¹⁰ ECORYS onderzoek in opdracht van de RWI en het ministerie van SZW, *Hoe werken sectorfondsen*, maart 2008.

¹¹ O&O-fondsen zijn paritair bestuurde stichtingen waarvan de middelen op basis van cao-afspraken veelal via premieheffing door werkgevers en werknemers worden opgebracht. Dat betekent naar de mening van de Stichting dat die partijen de vrijheid moeten hebben en houden om die middelen aan te wenden voor zaken die zij in het belang achten van het goed functioneren van de arbeidsmarkt in "hun" branche of sector. Dit noopt tot een zekere terughoudendheid in het geven van oordelen over wat O&O-fondsen met hun middelen -meer- zouden moeten doen of juist zouden moeten nalaten. Bovendien stelt de tussen O&O-fondsen bestaande diversiteit in doelstellingen en aanwezige budgetten beperkingen aan het doen van meer algemeen geldende uitspraken op dit terrein.

¹² Stichting van de Arbeid, *Aanbeveling ter realisatie van de Participatietop-afspraken: de inzet van gelden uit sector-/O&O-fondsen en niet aan een (sector)fonds gebonden ondernemingen*, 23 juli 2008.

ge leveren aan de totstandkoming van vraaggerichte scholingsprojecten die voortkomen uit samenwerking tussen branches/sectoren en UWV.

- Vanuit de sectoren kan optimaal zicht worden verkregen op de vraag en kan gezorgd worden dat scholingsgelden uit de O&O-fondsen gericht worden ingezet. Als mogelijkheden in beeld komen om overtollige werknemers in een andere branche of sector aan werk te helpen (intersectorale mobiliteit) wordt samenwerking tussen de betreffende O&O-fondsen van belang geacht en aangemoedigd. Mobiliteit tussen sectoren dient in gezamenlijke verantwoordelijkheid van de fondsen en de overheid gestimuleerd te worden.

3 UWV en private dienstverleners

3.1 Adviezen aan UWV

Bedrijven en instellingen kunnen hun vwnw-beleid zelf uitvoeren, maar zij kunnen daarbij ook andere partijen inschakelen. In de publieke sfeer gaat het vooral om het UWV WERKbedrijf.

Op verzoek en met financiële steun van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft het UWV WERKbedrijf een landelijk dekkend netwerk van 33 mobiliteitcentra opgericht om waar mogelijk in te spelen op de arbeidsmarkteffecten van de economische crisis. Deze samenwerkingsverbanden moeten met werkloosheid bedreigde werknemers, al dan niet met behulp van scholing, zo snel als mogelijk aan een nieuwe baan binnen of buiten de eigen branche of sector helpen. Ook ondersteunen mobiliteitscentra bedrijven en instellingen die van de *Regeling werktijdverkorting* (wvt) en de *Regeling deeltijd-WW* gebruik maken bij scholing en/of detacheren van personeel.

Sectoren en bedrijven kunnen overigens ook eigen mobiliteitscentra vormen al dan niet in samenwerking met publieke en/of private intermediairs.

De dienstverlening van UWV wordt naar mening van de Stichting versterkt als er een intensieve samenwerking plaatsvindt met private partijen. Private dienstverleners - waaronder met name uitzendorganisaties - zijn veelal gewend om vanuit een werkgeversbenadering sectorgericht te werken, hebben zicht op de sectorale en regionale arbeidsmarkt en onderhouden diverse netwerken met werkgevers.

De Stichting van de Arbeid constateert echter dat een preventieve inzet van het publieke bemiddelings- en re-integratie-instrumentarium tot op heden nog niet volwaardig tot ontwikkeling is gekomen¹³. De Stichting vindt het van groot belang dat de dienstverlening van UWV op het gebied van vwnw optimaal tot ontwikkeling komt. Hiervoor acht zij het noodzakelijk dat UWV meer vraaggericht en sectorgericht gaat werken en intensief gaat samenwerken met private partijen binnen de 33 mobiliteitscentra die sinds 2 maart jl. operationeel zijn.

3.1.1 Vraaggericht en branche/sectorgericht werken

Werkgevers in bedrijven en instellingen dan wel in branches en sectoren zijn degenen die verantwoordelijk zijn voor het ontwikkelen van vwnw-beleid en de totstandkoming van vwnw-maatregelen. Zij hebben hierin een leidende rol.

UWV heeft als publieke dienstverlener een faciliterende rol. Dit betekent dat UWV veel meer dan nu het geval is vraaggericht dient te opereren. De dienstverlening dient meer sector- en branchegewijs georganiseerd en aangeboden te worden. Dit vraagt van UWV WERKbedrijf een kwalitatief hoogwaardige basisdienstverlening die in alle regio's beschikbaar is voor werkgevers die daar een beroep op willen doen.

¹³ De voorganger van UWV WERKbedrijf, CWI, zag slechts een beperkte rol op het vwnw-terrein voor zichzelf weggelegd; het primaat voor vwnw-beleid ligt immers bij werkgevers en werknemers. Verder kon zij alleen diensten verlenen aan met werkloosheid bedreigde werknemers met een CWI-indicatie (dienstbetrekking eindigt binnen vier maanden en een (scholings)traject is nodig om aan werk te komen). De vwnw-dienstverlening door CWI vond bovendien niet op alle CWI-vestigingen op dezelfde wijze plaats en er ontbrak voorlichtingsmateriaal dat werkgevers en met werkloosheid bedreigde werknemers helder inzicht gaf in wat ze wel en niet aan vwnw-dienstverlening mochten verwachten.

De gewenste werkwijze houdt in dat UWV vwnw-initiatieven van sociale partners in branches en sectoren ondersteunt door het bemiddelings- en re-integratie-instrumentarium en/of cofinanciering. (Zie ook paragraaf 4.)

Overigens worden de brancheservicepunten, die in toenemende mate van de grond komen voor branches en sectoren die een nauwere samenwerking met het UWV WERKbedrijf zoeken, in dit verband door de Stichting positief beoordeeld.

3.1.2 Publiekprivate samenwerking

De kern van publiekprivate samenwerking (pps) is dat publieke partijen worden betrokken bij de activiteiten vóór ontslag en dat private partijen c.q. werkgevers/werknemers zoveel mogelijk betrokken blijven in de periode na ontslag. Daar zit een wederkerigheid in; beide partijen stappen over de eigen grenzen heen om de problemen gezamenlijk beter aan te kunnen pakken.

De Stichting van de Arbeid constateert dat de publiekprivate samenwerking op het terrein van de arbeidsmarkt in de uitvoering nog nader inhoud moet krijgen. Pps kan leiden tot een snellere, op de vraag gerichte facilitering van cao-partijen of individuele werkgever bij vwnw-trajecten of scholing en/of het aan het werk krijgen van werkzoekenden.

Voorbeelden van pps zijn:

- De inrichting van Techniekdesks op mobiliteitscentra waarbij verschillende O&O-fondsen samenwerken met UWV WERKbedrijf om de bemiddeling van met ontslag bedreigd technisch personeel snel ter hand te nemen.
- De overeenkomst tussen VNG en sociale partners om gezamenlijk de gevolgen van de kredietcrisis te bestrijden die op 20 mei 2009 is gesloten.
- Een overeenkomst tussen UWV WERKbedrijf en ABU over samenwerking en gezamenlijke inzet van middelen (zie kader).
Bij dit voorbeeld tekent de Stichting aan dat UWV met private intermediairs afspraken kan maken over toegang tot de publieke (re-integratie)middelen.

Een voorbeeld van publiekprivate samenwerking: het 10-puntenplan

Een voorbeeld van pps is het *10-puntenplan voor samenwerking in de uitvoering* van UWV WERKbedrijf en ABU. Belangrijke punten in dit plan zijn:

- Het WERKbedrijf zal bij de uitbreiding van het aantal werkcoaches gebruik maken van collegiale uitleen van intercedenten door uitzend-, re-integratie- en outplacementbureaus.
- Het WERKbedrijf koopt bij private partijen diensten in die ertoe bijdragen dat werknemers zoveel mogelijk van-werk-naar-werk worden bemiddeld.
- Het uitzendbureau, dat door een werkgever of sector wordt gecontracteerd om werknemers van-werk-naar-werk te bemiddelen, werkt samen met het regionale mobiliteitscentrum. Kandidaten die voldoen aan de UWV-criteria, - waarbij met betrekking tot de duur van de plaatsing geen onderscheid wordt gemaakt tussen plaatsing bij een bedrijf of een uitzendbureau - hebben dezelfde toegang tot (scholings)faciliteiten en (re-integratie)middelen als kandidaten die bemiddeld worden via de publieke mobiliteitscentra.
- De uitzendbranche stelt haar opleidingsmogelijkheden voor uitzend- en detacheringskrachten open voor werkloze werkzoekenden op basis van cofinanciering uit sectorfondsre-integratiemiddelen.”

Het volledige 10-puntenplan is op te vragen bij UWV WERKbedrijf of ABU.

3.1.3 Overige adviezen

UWV kan zijn bemiddelings- en re-integratie-instrumentarium inzetten voor met werkloosheid bedreigde werknemers. In dat geval moet het wel gaan om werknemers die kunnen aantonen dat hun dienstbetrekking binnen vier maanden zal eindigen en dat zij een (scholings)traject nodig hebben om een nieuwe baan te vinden. Wat betreft de preventieve inzet van het bemiddelingsinstrumentarium wordt door UWV op beleidsmatige gronden een termijn van vier maanden voor de afloop van de dienstbetrekking in acht genomen. Meer specifiek betekent dit dat tot vier maanden voor de vermoedelijke eerste werkloosheidsdag in principe geen persoonlijke dienstverlening voor met werkloosheid bedreigde werknemers wordt ingezet (dus geen actieve verwijzing op vacatures, geen contactpersoon/adviseur, geen persoonlijke arbeidsmarktadviezen, geen inzet van het Competentie Test Centrum en geen EVC-procedure).

De Stichting van de Arbeid acht het wenselijk dat:

- in bijzondere gevallen ten gunste van met werkwerkloosheid bedreigde werknemers en hun werkgevers afgeweken wordt van de vier maandentermijn die nu in de vwnw-dienstverlening wordt gehanteerd. Zij adviseert UWV om het beleid zoda-

nig te heroverwegen dat ook in een eerder stadium de tot beschikking staande instrumenten kunnen worden ingezet;

- UWV voorlichtingsmateriaal ontwikkelt waarin aan werkgevers en met werkloosheid bedreigde werknemers duidelijk wordt gemaakt welke vwnw-dienstverlening als onderdeel van de publieke basisdienstverlening wordt geboden;
- de recente cijfers met betrekking tot de arbeidsmarktsituatie in sectoren en de volumeontwikkelingen, waarover UWV beschikt, standaard beschikbaar te stellen aan sectoren zodat zij op basis daarvan gericht sectorbeleid kunnen voeren;
- UWV de ervaringen die met de publiekprivate samenwerking in de mobiliteitscentra worden opgedaan, monitort en gebruikt bij de vormgeving van een meer vraaggerichte en sectorale inkleuring van de dienstverlening van het UWV;
- UWV bij de nadere ontwikkeling van de mobiliteitscentra bij voorkeur samenwerkt met outplacement- en loopbaaninterventiebedrijven die beschikken over het keurmerk van NOBOL (de brancheorganisatie voor outplacement, loopbaanbegeleiding en coaching) of van Stichting Blik op Werk (voor bedrijven die arbo-, interventie-, loopbaan- of re-integratiediensten leveren);
- UWV Werkbedrijf bij mobiliteitscentra mkb-servicepunten inricht.

3.2 Aanbevelingen aan private dienstverleners

In de vorige paragraaf is al ingegaan op de rol die private partijen kunnen spelen bij de uitvoering van vwnw-beleid. De Stichting van de Arbeid heeft nog een aantal aanvullende aanbevelingen voor deze branche:

- De Stichting constateert dat het kerende economische tij vooral ertoe leidt dat werknemers in de zogenaamde flexibele schil (uitzendkrachten en werknemers met een tijdelijk contract) hun baan kwijt raken. Daarom is het van belang dat ook uitzendbureaus voor hun uitzendkrachten maximaal inhoud geven aan vwnw-beleid.
- Private partijen blijken met name een belangrijke rol te spelen bij de uitvoering van vwnw-beleid dat in sociale plannen is afgesproken. Het betreft dan vooral outplacement- en loopbaaninterventiebedrijven. De Stichting raadt NOBOL en Stichting Blik op Werk aan een verbinding te leggen tussen hun keurmerken. Hoe eenduidiger de kwaliteitseisen voor outplacement- en loopbaaninterventiebedrijven luiden, hoe beter.
- Geconstateerd is dat de publieke dienstverlening aanpassing behoeft. Daarnaast hebben mkb-bedrijven aangegeven dat de private dienstverlening optimaler kan geschieden. Tegen deze achtergrond roept de Stichting private dienstverleners op om gericht een pakket aan vwnw-dienstverlening in de markt zetten dat rekening houdt met de specifieke eigenschappen van het mkb.

4 Landelijke overheid en gemeenten

De overheid is in de visie van de Stichting van de Arbeid niet primair verantwoordelijk voor de totstandkoming van vwnw-beleid. Dat voortouw ligt bij werkgevers en werknemers. De overheid dient wel de ontwikkeling van vwnw-beleid en de totstandkoming van vwnw-maatregelen te faciliteren.

De Stichting van de Arbeid formuleert in deze paragraaf haar opvattingen ten aanzien van de rol die de landelijke en lokale overheid hebben bij de bevordering van vwnw.

4.1 Opvattingen van algemene aard

4.1.1 Organiserend vermogen faciliteren

Om er voor te zorgen dat werknemers vwnw worden geleid, is het noodzakelijk dat werkgevers en werknemers in bedrijven en instellingen en op branche- of sectorniveau voldoende organiserend vermogen in de vorm van menskracht en financiële middelen hebben.

De indruk bestaat dat grotere bedrijven en goed georganiseerde branches en sectoren steeds beter in staat zijn om het vwnw-principe vorm te geven. Zij beschikken veelal over de mogelijkheid om 'privaat' geld (al dan niet via O&O-fondsen) in te zetten en zo nodig publieke dienstverlening (UWV) in te schakelen.

De Stichting heeft echter zorgen ten aanzien van branches en sectoren - zowel groot als klein - waar minder organiserend vermogen aanwezig is en geen vwnw-activiteiten worden ondernomen. Zoals eerder aangeven verdient het mkb extra aandacht vanwege de specifieke situatie (beperkte mogelijkheden voor interne herplaatsing en veelal afwezigheid van een P&O-afdeling).

Om er voor te zorgen dat er meer vwnw-activiteiten plaatsvinden, is het volgens de Stichting van de Arbeid van belang dat de overheid het organiserend vermogen van bedrijven en sectoren faciliteert. Dit kan door de organisatie van vwnw(-initiatieven) financieel te ondersteunen via cofinanciering door UWV en/of gemeenten. Door vwnw-activiteiten worden immers WW- en bijstandsuitkeringen voorkomen.

4.1.2 Handelingsvrijheid voor sociale partners

Diverse bedrijven en sectoren zetten zich met kracht in om werknemers vwnw te geleiden. Zij proberen daarbij waar mogelijk gebruik te maken van de publieke dienstverlening van UWV. Vanwege de geboden snelheid bij inzet van vwnw-maatregelen is het van belang dat het bemiddelings- en re-integratie-instrumentarium, zoals scholing, op een vlotte wijze ter beschikking komt en aansluit bij de wensen van sociale partners. Hier zijn nog stappen te zetten.

Om de procedure om in aanmerking te komen voor het instrumentarium van UWV in zijn algemeenheid te versnellen en optimaliseren, adviseert de Stichting de overheid om, via een beleidskader voor UWV, sociale partners meer handelingsruimte en vrijheid te geven om vwnw-beleid te voeren op de wijze die hen voor ogen staat.

UWV dient vwnw-initiatieven van sociale partners zodanig te ondersteunen dat het bemiddelings- en re-integratie-instrumentarium zo veel mogelijk ‘aanhaakt’ bij het aangedragen initiatief. In deze optiek wordt aan de hand van het beleidskader vooraf door UWV marginaal getoetst of aan de voorwaarden voor verschaffing van publieke dienstverlening/middelen wordt voldaan. Vervolgens kan achteraf gecontroleerd worden of de besteding conform afspraak is geschied. Hierbij wordt verwezen naar de vroegere Stimuleringsregeling Vacatureervulling door Werklozen en met werkloosheid bedreigde Werknemers (SVWW-regeling) waarbij een soortgelijke systematiek werd gehanteerd.

Door deze beleidsaanpassing kan de overheid sociale partners de benodigde handlingsruimte verschaffen.

4.1.3 Eerder inzetten vwnw-instrumentarium

Zoals eerder aangegeven kan UWV zijn bemiddelings- en re-integratie-instrumentarium ook inzetten voor met werkloosheid bedreigde werknemers. Een van de wettelijke voorwaarden daarbij is dat de dienstbetrekking van de betreffende werknemer binnen vier maanden wordt beëindigd. Hierdoor is het - ook in bijzondere gevallen - niet mogelijk om al eerder dan vier maanden voor de vermoedelijke eerste werkloosheidsdag vwnw-instrumentarium in te zetten.

Door UWV ook zonder hantering van de viermaandentermijn in staat te stellen zijn instrumentarium in te zetten wanneer dit nodig wordt geacht, kan het vwnw-instrumentarium sneller worden benut.

4.2 Opvattingen van specifieke aard

4.2.1 Beperking werkloosheid en behoud vakkrachten door inzet van WW-middelen

De huidige economische crisis zorgt voor een fors oplopende werkloosheid. Dit vergroot de druk om tot een snel werkende aanpak te komen die werkloosheid voorkomt. Met name conjunctuurgevoelige sectoren kampen met problemen. Sectoren als vervoer en bouw, maar ook metaal, zien zich gedwongen vakkrachten te ontslaan die zij recent, veelal met eigen sectormiddelen, (duur) hebben opgeleid. Deze sectoren voorzien dat als de economische crisis voorbij is de vraag naar deze vakkrachten weer sterk zal toenemen.

De Stichting van de Arbeid acht specifieke vwnw-maatregelen noodzakelijk om het hoofd te bieden aan de arbeidsmarkteffecten van de huidige economische crisis en de crisisperiode te overbruggen.

De Stichting van de Arbeid heeft ingestemd met de regeling voor deeltijd-WW. Deze maatregel draagt er toe bij dat de investeringen in scholing en opleiding van met name vakkrachten niet onnodig verloren gaan. De werknemers blijven met deze maatregelen behouden voor hun werkgever (of in ieder geval hun branche/sector) zodat ze na afloop van de economische crisis weer beschikbaar zijn. Zo wordt voorkomen dat de werknemers uit beeld verdwijnen. Hierdoor worden tevens kosten bespaard omdat de werkgevers bij economische opleving geen – substantiële - kosten voor de werving en scholing van nieuw personeel hoeven te maken. Ook kunnen hiermee vacatures worden vervuld die er vanwege vervangingsvraag en vrijwillige arbeidsmobiliteit altijd zullen zijn. Ook al is dit op een lager niveau.

- *Deeltijd-ww*

De *Regeling deeltijd WW tot behoud van vakkrachten* is in hoofdlijnen beschreven in de brief van SZW over *Resultaat Sociaal Overleg* 24 maart 2009 (bijlage 3).

De toelichting/aanbeveling van de Stichting van de Arbeid op de *Regeling deeltijd WW* is evenals *Deeltijd-WW: wat betekent dat? Antwoorden op de meest gestelde vragen over de regeling deeltijd-WW tot behoud van vakkrachten* te downloaden van www.stvda.nl.

4.2.2 Adequate vnnw-dienstverlening door samenwerking UWV en private dienstverleners

De Stichting van de Arbeid is van mening dat voorkomen moet worden dat met werkloosheid bedreigde werknemers en reeds werkloos geworden werknemers en hun werkgevers verstoken blijven van een adequate dienstverlening gericht op het behouden van werk c.q. het verkrijgen van nieuw werk.

De Stichting wijst op het belang dat er voldoende personele capaciteit bij de mobiliteitscentra aanwezig moet zijn - zowel kwantitatief als kwalitatief - om via maatwerk adequate vnnw-dienstverlening te kunnen leveren. De Stichting is van mening dat de dienstverlening van UWV kan worden versterkt door een intensieve samenwerking met private partijen als uitzendbureau's. Een niet onbelangrijke knelpunt die de beoogde verbetering in de weg kan staan, betreft de financiering.

UWV kent de mogelijkheden op de regionale arbeidsmarkt en de instrumenten die nodig zijn voor re-integratie. Om die kennis te bundelen, is een kader ontwikkeld voor publiekprivate samenwerking dat mogelijk maakt om de vnnw-initiatieven beter te benutten en breder bekend te maken. Het kabinet heeft aangegeven een deel van de extra middelen voor problemen op de arbeidsmarkt in overleg met sociale partners te willen besteden aan het begeleiden naar ander werk.

4.3 Aanbevelingen aan gemeenten

4.3.1 Inzet gemeentelijke re-integratiegelden voor vnnw-trajecten

De economische crisis heeft ook zijn effect op gemeenten. Zo wordt er een sterke toename van het gebruik van WW- en bijstanduitkering en andere gemeentelijke voorzieningen verwacht. Door de wijziging van het WW-stelsel (2005) is de kans dat werklozen een beroep moeten doen op gemeentelijke uitkeringsgelden toegenomen. Het is voor gemeenten van belang dat zo min mogelijk werknemers werkloos worden. Door samen met sociale partners in te investeren in vnnw-trajecten kan de noodzaak van werknemers om gebruik te maken van gemeentelijke budgetten worden tegengegaan. De Stichting van de Arbeid is van opvatting dat gemeenten een betekenisvolle rol kunnen spelen als het om vnnw gaat. Dit kan door gemeentelijke re-integratiemiddelen in te zetten voor vraaggerichte scholingstrajecten (waar nodig vooraf gegaan door schakeltrajecten) die voor met werkloosheid bedreigde werknemers en voor het zittende bestand werkzoekenden op initiatief en onder verantwoordelijkheid van sociale partners worden ontwikkeld. Deze gelden komen in aanvulling op de middelen die sociale partners en/of UWV hiervoor beoogen in te zetten.

De Stichting van de Arbeid wil met gemeenten en UWV samenwerken aan totstandkoming van vwnw-activiteiten op de wijze zoals hierboven is aangegeven. Daarbij merkt de Stichting wel op dat gezocht moet worden naar een gezonde balans tussen de inzet die gepleegd wordt ten aanzien van de met werkloosheid bedreigde werknemers en inzet ten aanzien van degenen die behoren tot het zittende bestand werkzoekenden en arbeidsgehandicapten met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt.

4.3.2 Scholing van werkzoekende werklozen en arbeidsgehandicapten

De grote aandacht voor vwnw-beleid concentreert zich op het voor de arbeidsmarkt behouden van met werkloosheid bedreigde werknemers en het snel weer op de arbeidsmarkt inpassen van recent werkloos geworden werkzoekenden. Dit mag er echter niet toe leiden dat de arbeidsinpassing van het zittende bestand werkzoekende werklozen en arbeidsgehandicapten uit beeld raakt.

In dit verband gaat het vooral om werkzoekenden die op de reguliere arbeidsmarkt aan de slag kunnen komen maar naar verwachting die stap pas kunnen maken na een scholingstraject van één tot twee jaar. Voor deze categorie werkzoekenden is het van belang dat sociale partners, gemeenten en UWV scholingstrajecten ontwikkelen. Deze economisch gezien slechte periode kan worden gebruikt om werkzoekenden maximaal te scholen voor vacatures die zich na afloop van de crisis zullen aandienen.

De Stichting gaat er daarbij vanuit dat voorschakeltrajecten worden gefinancierd door gemeenten. De benodigde scholingstrajecten om de werkzoekenden aan werk te helpen, komen voor cofinanciering in aanmerking (deels publieke re-integratiemiddelen van gemeenten of UWV en deels private middelen). Mochten er vervolgens duale trajecten nodig zijn, dan zijn daarvoor private middelen beschikbaar¹⁴.

4.4 Tot slot

Ook als sprake is van een maximale inzet van vwnw-instrumenten zal door de economische crisis niet te ontkomen zijn aan een substantieel stijgende werkloosheid. Het is van groot belang dat in samenwerking tussen private en publieke partijen alles wordt gedaan om de periode van werkloosheid voor betrokkenen zo kort als mogelijk te laten duren omdat de kansen op herinpassing op de arbeidsmarkt bij inactiviteit snel afnemen.

Tot slot wordt nog opgemerkt dat de Stichting van de Arbeid het van belang acht dat het arbeidsmarktbeleid gedurende de economische crisis niet leidt tot het nemen van maatregelen die op gespannen voet staan met duurzaam arbeidsmarktbeleid dat voor de langere termijn gevoerd dient te worden.

¹⁴ Zie de in het kader van het Najaarsoverleg 2008 door de Stichting van de Arbeid opgestelde nota *Aan het werk: kansen creëren voor mensen die verder af staan van betaald werk*

Bijlage 1

Tekstgedeelte uit de Tripartiete Verklaring Najaarsoverleg 2008: Samen doen wat mogelijk is¹⁵

Van-werk-naar-werk

- *Blijvende inzetbaarheid en het voorkomen van werkloosheid kunnen tevens worden bevorderd door het principe “van-werk-naar-werk” (verder) vorm en inhoud te geven. In dat verband zal de Stichting van de Arbeid ondermeer verkennen in hoeverre een sturende rol van de ww-uitvoering door sociale partners hier een bijdrage kan leveren. Daarbij zal ook het effect van sectorale financiering (werkgevers/ werknemers) aan de orde komen. Een belangrijke vraag is hoe een en ander georganiseerd kan worden voor het midden- en kleinbedrijf. Duur en hoogte van de ww staan in dat verband niet ter discussie.*

Opdracht

De Stichting van de Arbeid zal - op basis van een analyse van de stand van zaken, reeds beschikbare instrumenten en huidige knelpunten - voorstellen doen voor het vorm en inhoud geven aan ‘van werk naar werk’-trajecten (vwnw). De WW-uitvoering zal hiervan onderdeel uitmaken.

Fact finding

Ten behoeve van haar taakvervulling heeft de Stichting van de Arbeid gesprekken gevoerd met vertegenwoordigers van bedrijven en sectoren die betrokken zijn bij de ontwikkeling en/of uitvoering van vwnw-beleid. Dit betrof UWV WERKbedrijf, ABU en sociale partners uit de sectoren vervoer en bouw. Deze gesprekken hadden tot doel informatie te vergaren over de ervaringen met vwnw-trajecten en uitvoering. Uiteraard is ook gevraagd naar knelpunten en mogelijke oplossingen.

Twee sectoren (politie en een openbaar vervoerbedrijf) zijn met name gevraagd naar hun ervaringen met eigen risicodragerschap voor de WW.

Daarnaast is gebruik gemaakt van de kennis en ervaring aanwezig bij de Stichting van de Arbeid, RWI en SER.

¹⁵ Tripartiete Verklaring Najaarsoverleg 2008: *Samen doen wat mogelijk is*, oktober 2008.

Bijlage 2

Akkoord Stichting van de Arbeid 25 maart 2009

Inleiding

Het gaat slecht met de economie. De werkloosheid loopt op. Veel ondernemingen zitten in de rode cijfers. Maatregelen zijn nodig om de crisis te bestrijden. Dat moeten maatregelen zijn die door zoveel mogelijk mensen gedragen kunnen worden. Maatschappelijke stabiliteit is een groot goed. Met name ook in moeilijke tijden. Herstel van vertrouwen is van groot belang.

Er moeten zomin mogelijk mensen werkloos worden en als dat niet te vermijden is moet er alles aan gedaan worden om hen zo snel mogelijk aan ander werk te helpen dan wel door scholing aan hun verdere ontwikkeling en arbeidsmarktkansen te werken. De positie van jongeren is hierbij het meest belangrijk. Jonge mensen die geen werk hebben moeten zo snel mogelijk aan de slag.

Het behoud van vakmensen en kenniswerkers en het zoveel mogelijk voorkomen van werkloosheid is cruciaal, zowel vanuit sociaal als uit economisch oogpunt.

Ook in breder opzicht stellen de sociale partners vast dat behoud van productief vermogen van onze economie van groot belang is. Met tijdelijke maatregelen kan structurele verzwakking -die niet eenvoudig te herstellen is- worden voorkomen. Tijdelijke maatregelen moeten daarom gericht zijn op behoud van liquiditeit van bedrijven, innovatiekracht en duurzaamheidsinspanningen. Daarnaast moeten ook de publieke investeringen in de kenniseconomie doorgaan, mede met het oog op de situatie na de crisis. Nederland blijft op dat punt nog steeds achter bij andere landen, terwijl investeringen in het niveau van het onderwijs bij uitstek een 'multipliereffect' hebben voor de economie. Nederland moet relatief sterk uit de crisis kunnen komen, wanneer we daar allen aan willen bijdragen.

De crisis treft velen nu al, met verdere risico's in de (nabije) toekomst. Voor de partijen in de Stichting van de Arbeid staat solidariteit voorop. Iedereen moet zijn steentje bijdragen aan de oplossing. Voorkomen moet worden dat de rekening eenzijdig bij bepaalde groepen terecht komt.

Arbeidsmarkt

De Stichting van de Arbeid stemt in met de regeling voor deeltijd-WW die het kabinet wil introduceren en zal flankerend beleid via een aanbeveling vormgeven. Zij acht dit een adequate maatregel in de huidige omstandigheden.

Voorkomen van jeugdwerkloosheid zien de sociale partners als een belangrijke doelstelling voor de komende periode. Op de langere termijn is het cruciaal jongeren zoveel mogelijk bij de arbeidsmarkt te houden, en een perspectief te bieden.

Iedere schoolverlater die langer dan 3 maanden thuis zit dient daarom een stageplaats te krijgen aangeboden. Sociale partners in de sectoren maken daarbij zo mogelijk afspraken over een voortgezet dienstverband na afloop van de stage. In sommige sectoren lijkt de crisis te leiden tot vermindering van stageplaatsen doordat de leerwerkbedrijven in de problemen komen. Sociale partners zullen zich maximaal inspannen om te voorkomen dat leerlingen hun diploma niet kunnen halen omdat een stageplaats ontbreekt.

Wanneer de economie weer aantrekt is te voorzien dat er in bepaalde sectoren weer moeilijk vervulbare vacatures zullen ontstaan. Voor deze ‘tekortsectoren’ is het van belang juist nu te beginnen met mensen te scholen voor de vacatures over enkele jaren. Werklozen vanuit dit perspectief omscholen naar tekortsectoren betekent dat zij vanuit de WW, voor de duur van de scholing worden vrijgesteld van sollicitatieverplichtingen en dergelijke. Bij aanvang van het scholingstraject moet een stageplek beschikbaar zijn en een baan in het vooruitzicht gesteld worden.

Om mensen die door de economische crisis werkloos worden zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen, is het van belang dat er mobiliteitscentra komen die optimaal aansluiten bij de diverse sectoren. Daarbij is een professionele ondersteuning van essentieel belang.

Sectoren of bedrijven kunnen eigen mobiliteitscentra vormen met behulp van publieke en/of private intermediairs. Indien er sprake is van publiek/private samenwerking dienen private intermediairs via afspraken met UWV/Werkbedrijf toegang te krijgen tot publieke (o.m. reïntegratie) middelen.

Vanuit de sectoren kan optimaal zicht worden verkregen op de vraag, en kan er voor gezorgd worden dat onder meer scholingsgelden uit de O&O-fondsen gericht worden ingezet. Mobiliteit tussen sectoren dient in gezamenlijke verantwoordelijkheid van de fondsen en de overheid gestimuleerd te worden.

Om beschikbare vacatures in beeld te krijgen zal de Stichting sectoren/werkgevers oproepen deze zoveel mogelijk te melden bij o.a. UWV/Werkbedrijf en particuliere intermediairs.

De nadruk moet in dit stadium vooral liggen op scholing om de discrepantie tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te kunnen oplossen. Bij een oplopend aantal werklozen ligt het voor de hand de nadruk in plaats van op sollicitatieverplichtingen meer te leggen op scholingsverplichtingen.

Om van werk naar werk te bevorderen zou volgens de Stichting een sociaal plan zo maximaal mogelijk moeten worden gericht op het treffen van maatregelen die met werkloosheid bedreigde werknemers stimuleren de overstap naar een nieuwe baan te maken.

De mogelijkheden die er zijn op de arbeidsmarkt moeten snel en flexibel benut kunnen worden. Naast uitzendarbeid en tijdelijk werk kan daarbij ook de mogelijkheid van zg-mupconstructies door sectoren en uitzendbureaus worden meegenomen, waarbij het te werken aantal uren niet vaststaat, maar afhankelijk is van het aanbod aan werk. Dergelijke constructies hebben in de ogen van de sociale partners een tijdelijk karakter, en worden aangegaan met de intentie door te groeien naar een reguliere arbeidsovereenkomst.

Om te voorkomen dat de gevolgen van de crisis onevenredig neerslaan bij de zwakere groepen op de arbeidsmarkt, wil de Stichting van de Arbeid juist nu de positie van flexwerkers verbeteren. Dit door in cao’s extra afspraken te maken over scholing voor flexwerkers, en over het niet langer vastleggen van een concurrentiebeding voor deze groep.

De mogelijkheden om mensen van-werk-naar-werk te bemiddelen moeten optimaal benut worden. Maar deze nadruk moet niet ten koste gaan van de groepen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, zoals langdurig werklozen, Wajongers, oudere

werknemers etc. Sociale partners in de sectoren zullen zich ook voor deze groepen inspannen. De overheid dient dit gericht te faciliteren met stimuleringsregelingen.

Pensioenen

De Stichting van de Arbeid stemt in met het bijgestelde beleid ten aanzien van de herstelplannen voor pensioenen zoals besproken in het overleg tussen het Kabinet en de Stichting van de Arbeid op 24 maart 2009.

AOW

De Stichting van de Arbeid heeft kennis genomen van het voornemen van het Kabinet om de AOW-leeftijd te verhogen. De sociale partners zullen in de SER meewerken aan het schetsen van een alternatief voor de AOW-maatregel.

Koopkracht en beloning

De huidige situatie maakt het noodzakelijk om werk boven inkomen te stellen. Dat betekent dat beschikbare middelen eerder aan werkzekerheid en scholing besteed moeten worden dan aan inkomensverbetering. De loonrealisatie zal gedifferentieerd uitpakken, maar over de hele linie bescheiden zijn. Dit geldt voor allen in de onderneming, inclusief de topinkomens.

Hoofddoel is behoud van koopkracht voor werknemers in de marktsector, de publieke sector en voor uitkeringsgerechtigden.

In sectoren en bedrijven zullen werkgelegenheidsafspraken worden gemaakt op een breed terrein, waaronder scholing, en zal de uitkomst van de loononderhandeling rond inflatieniveau liggen, mits er geen lastenverzwarende maatregelen worden getroffen, ook op lokaal niveau, waardoor de koopkracht verslechtert. Waar meer ruimte beschikbaar is wordt deze besteed aan werk, scholing, (stage)plaatsen voor jongeren of voor mensen die omscholen naar tekortsectoren of aan pensioen. Dit betreft de vaste component van de loonontwikkeling.

Waar extra ruimte aanwezig is, zal eveneens conform bovenstaande benadering gehandeld worden. Het is vanzelfsprekend uiteindelijk aan decentrale partijen om te bezien of er ruimte vertaald wordt in incidentele looncomponenten.

De sociale partners zijn zich ervan bewust dat een loonsverhoging sterk van invloed is op de situatie bij de pensioenfondsen, en zullen daarom bij aanwending van beschikbare middelen nadrukkelijk rekening houden met de positie van gepensioneerden en werkenden.

Deze globale afspraak tussen partijen heeft betrekking op 2009 en 2010. Een definitieve vaststelling van de loonvraag voor 2010 zal in het najaar plaatsvinden, op het moment dat de relevante cijfers van het CPB bekend zijn. Daarbij zullen ten aanzien van de verhoudingen tussen structurele en incidentele componenten van eventuele loonsverhogingen alle opties aan de orde komen, met als hoofddoel de loonvraag zo in te vullen dat de solidariteit tussen werkenden, uitkeringsgerechtigden en gepensioneerden verzekerd is. De sociale partners zijn van mening dat op deze manier redelijkerwijs de voorwaarden zijn geschapen om de koppeling tussen lonen en uitkeringen te handhaven.

Tot slot

Doel van een sociaal akkoord is een bijdrage leveren aan het structureel sterk en gezond houden van onze economie. Zoveel mogelijk mensen moeten aan het werk blij-

ven en waar dat niet volledig lukt, moet de periode van werkloosheid zo kort mogelijk duren. Een samenleving met een sterk oplopende en blijvende werkloosheid is een bedreiging voor de sociale cohesie en zal bestaande spanningen versterken. Dat kan alleen worden voorkomen door behoud van sterke ondernemingen in Nederland, die concurrerend en innovatief zijn.

Door daaraan -samen met de overheid- te blijven werken, achten de sociale partners het mogelijk om met vereende krachten de crisis het hoofd te bieden. Speciale zorg voor de zwakkeren in de samenleving is daarbij nodig.

Resultaat Sociaal Overleg 24 maart 2009¹⁶**Inleiding**

In het Najaarsoverleg van 7 oktober 2008 hebben kabinet en sociale partners de Tripartiete verklaring “Samen doen wat mogelijk is” vastgesteld. De crisis in de (financiële) wereld had zich inmiddels aangediend en onzekere tijden waren aangebroken. Het was dan ook van groot belang dat kabinet en sociale partners tot een gezamenlijke aanpak kwamen.

In de kern was deze gezamenlijke aanpak gericht op het zoveel mogelijk aan het werk helpen en aan het werk houden van mensen. Ingezet is op het voorkomen van een loonprijsspiraal, op het bevorderen van arbeidsdeelname van mensen met een zwakke(re) arbeidsmarktpositie, op een meer systematische en brede scholing van alle werknemers en – bij dreigende werkloosheid - op een intensieve begeleiding van werk-naar-werk.

Sinds het Najaarsoverleg zijn de ontwikkelingen snel gegaan. Tegen de achtergrond van een krimpende economie (- 3,5% in 2009) raamt het CPB de werkloosheid in 2010 op 8,75%. Dit impliceert een verdubbeling van het aantal werklozen; een stijging met bijna 400.000 personen ten opzichte van 2008. Tegelijkertijd kan worden vastgesteld dat er momenteel nog 198.000 vacatures zijn, waarbij het aantal vacatures strekt verschild naar sector en naar regio.

Voor de gevolgen van de crisis waarmee bedrijven worden geconfronteerd moeten op korte termijn oplossingen worden gevonden. Hierover hebben kabinet en sociale partners op 24 maart gezamenlijk gesproken. Hoofddoel van de gezamenlijke inzet van kabinet en sociale partners is het zoveel mogelijk voorkomen van werkloosheid dan wel het zo kort mogelijk houden van de werkloosheidsduur. Dit in het volle besef dat het daadwerkelijk tegenhouden van de voorziene groei van de werkloosheid niet mogelijk is en gelet op noodzakelijke aanpassingen in de economie en in bedrijven, ook niet wenselijk is.

Voor kabinet en sociale partners staat bovendien het belang van een toenemende arbeidsparticipatie niet ter discussie. De structurele demografische ontwikkelingen (vergrijzing en ontgroening) worden door de huidige, tijdelijke economische crisis immers niet aangetast.

Aanbodbeperkende maatregelen zijn dan ook geen oplossing. Mensen die we nu afschrijven kunnen straks niet meer bijdragen aan herstel, waardoor de herstelperiode langer gaat duren. Juist nu blijft dan ook extra aandacht nodig voor jongeren en kwetsbare groepen.

Naast extra inspanningen gericht op het tegengaan van (langduriger) werkloosheid, is economisch herstel gediend bij kostenbeperkingen. Dit geldt voor bedrijven, maar ook voor pensioenfondsen en voor de overheid. Cruciaal hierbij is dat sociale partners

¹⁶ Deze tekst betreft de bijlage bij brief minister Donner d.d. 24 maart 2009 *Resultaat Sociaal Overleg* waarin het standpunt van het kabinet ten aanzien van de activering van de arbeidsmarkt verwoord is.

hebben afgesproken voor 2009 en 2010 in te zetten op een verantwoorde loonontwikkeling en dat afspraken zijn gemaakt over de AOW-leeftijd en de pensioenen.

Hierna wordt de beleidsinzet van kabinet en sociale partners gericht op het tegengaan van (langduriger) werkloosheid en het bevorderen van een verantwoorde kostenontwikkeling beschreven. Het akkoord dat werkgevers en werknemers hebben afgesloten in de Stichting van de Arbeid is bijgevoegd. Met deze gezamenlijke inzet hebben kabinet en sociale partners – ieder vanuit de eigen verantwoordelijkheid – de aanpak van het afgelopen Najaarsoverleg voortgezet en tegelijkertijd ook toegespitst op de huidige ontwikkelingen.

I. Tegengaan van (langduriger) werkloosheid

De afgelopen tijd zijn op een aantal sporen maatregelen getroffen. Hieronder wordt per spoor aangegeven wat de reactie op hoofdlijnen is. De Tweede Kamer zal op korte termijn een brief ontvangen waarin meer gedetailleerd wordt ingegaan op de verschillende arbeidsmarktmaatregelen. Wel zal hier al een verruimde mogelijkheid voor deeltijd WW worden beschreven. Voor deeltijd WW worden extra middelen uitgetrokken, net als voor een aantal andere arbeidsmarktmaatregelen op gebied van scholing, uitvoering en re-integratie. Het kabinet trekt extra middelen uit voor het bestrijden van de problemen op de arbeidsmarkt. Op aandringen van sociale partners zijn in aansluiting op de inzet van het sociaal akkoord extra bedragen uitgetrokken voor het voorkomen en bestrijden van jeugdwerkloosheid en het bevorderen van scholing. Dit resulteert in totaal in €100 miljoen extra middelen in 2009 en €120 miljoen in 2010 voor de problematiek van jongeren op de arbeidsmarkt en €250 miljoen extra in 2009, €350 miljoen in 2010 en €100 miljoen in 2011 voor het bestrijden van de problemen op de arbeidsmarkt, waaronder scholing en deeltijd WW.

De inzet van de sociale partners op de verschillende sporen is verwoord in het bijgevoegde akkoord van de Stichting van de Arbeid.

Spoor 1: Ontsluiting en benutting van arbeidsmarktinformatie

In de afgelopen maanden is onder leiding van de Stichting van de Arbeid in samenwerking met SZW en UWV inzicht verkregen in gedetailleerde arbeidsmarktinformatie naar beroep, opleiding, sector en regio. Op basis daarvan blijkt dat er ondanks de recessie nog steeds vacatures zijn. Nu en in de nabije toekomst. Deze arbeidsmarktinformatie wordt nu gebruikt door de uitvoering in onder andere de mobiliteitscentra. Ook wordt het door sectoren en regio's gebruikt om mensen zo snel mogelijk van werk naar werk te begeleiden. Doordat de informatie periodiek verschijnt is het mogelijk om de informatie dynamisch manier te gebruiken. Dit verbetert de matching op de arbeidsmarkt.

Spoor 2: Intensivering van de arbeidsbemiddeling

In januari werd aangekondigd dat er een landelijk dekkend netwerk van mobiliteitscentra komt. Dit is per 1 maart gerealiseerd. Daar wordt ten opzichte van de reguliere dienstverlening de dienstverlening sneller en intensiever ingezet voor grote groepen werklozen, waarbij publieke en private partijen in de regio actief betrokken worden. Binnen de reguliere dienstverlening blijven maatwerk en selectieve inzet van middelen onverkort van belang. Wel zal sterker ingezet worden op bemiddeling van mensen naar tekortsectoren, waar nodig met gerichte inzet van scholing.

Spoor 3: Vakkennis waar nodig behouden voor een bedrijf

Sommige bedrijven hebben in onzekere tijden de behoefte aan een mogelijkheid om werknemers voor wie economisch onvoldoende werk is, te kunnen behouden voor het bedrijf.

Daartoe zal naast al bestaande mogelijkheden om het aantal contracturen te verminderen een nieuwe mogelijkheid voor deeltijd WW worden gecreëerd.

Per 1 april 2009 wordt een regeling voor deeltijd WW geïntroduceerd om vakkrachten te behouden voor bedrijven die voldoende gezond zijn om, ondanks een tekort aan orders en omzet, door de crisis heen te komen. Werkgevers krijgen daardoor de mogelijkheid de werktijd van een werknemer met ten hoogste 50% van de werktijd te verkorten, gedurende welke periode de werknemer voor de niet gewerkte uren een WW-uitkering ontvangt. De WW-uitkering komt in mindering van de opgebouwde WW-rechten van de werknemer en de werknemer bouwt geen nieuwe WW-rechten op over de niet-gewerkte uren. Reintegratieverplichtingen uit de WW gelden niet, evenmin als een in acht te nemen opzegtermijn. De werknemer blijft voor gewerkte en niet-gewerkte uren in dienst van de werkgever.

Het eerste beroep op de regeling geldt voor een periode van maximaal 3 maanden, waarna het beroep ten hoogste twee keer kan worden verlengd, steeds voor een nieuwe periode van ten hoogste 6 maanden. Voordat tot eerste verlenging van het beroep op de regeling wordt overgegaan zal aan het eind van de eerste periode van 3 maanden worden bezien of het gebruik van de regeling voldoende aansluit bij het doel. Indien dit niet het geval is kan de minister de regeling na 3 maanden sluiten en afzien van verlengingen.

Elke werkgever kan ten hoogste eenmaal beroep doen op de regeling. De regeling wordt opengesteld voor eerste aanvragen tot 1 januari 2010.

Bij een beroep op de regeling moet aan de volgende voorwaarden zijn voldaan.

- Er is overeenstemming met de belanghebbende verenigingen van werknemers, en als die niet beschikbaar is, met een andere vertegenwoordiging van werknemers.

Meningsverschillen kunnen worden gemeld bij een door de minister in te stellen meldpunt.

- De overeenstemming betreft ook een afspraak over scholing van werknemers gedurende de periode van deeltijd WW.

○ Indien een werknemer gedurende de deeltijd-WW periode wordt ontslagen, is de werkgever verplicht om een vergoeding aan het UWV te betalen gelijk aan de helft van de door de ontslagen werknemer gedurende de gehele deeltijd WW-periode genoten WW-uitkering.

- Na de deeltijd-WW periode blijft de werknemer nog ten minste een derde van de duur van de deeltijd WW-periode volledig in dienst, met een minimum van 3 maanden. Indien de werknemer binnen die periode wordt ontslagen, geldt de vergoeding uit de vorige voorwaarde.

Het UWV toetst bij de aanvraag van de WW-uitkering in het kader van deze regeling of aan de voorwaarden is voldaan. Bij verlengingsaanvragen toetst UWV de concrete invulling van de scholings- en detachingsverplichting.

Het gebruik van de regeling zal worden gemonitord; indien zou blijken dat in ruime mate oneigenlijk gebruik wordt gemaakt van de regeling, kan de regeling per direct worden gesloten.

In de regeling wordt een budgettair plafond opgenomen van in totaal €375 miljoen. Bij overschrijding van dit plafond kan de minister de regeling per direct sluiten voor nieuwe aanvragen. De deeltijd WW wordt voor maximaal €300 miljoen gefinancierd uit de extra beschikbaar gestelde middelen en voor €75 miljoen uit besparing op de WW als gevolg van deze maatregelen.

De bijzondere WTV-regeling is per 21 maart jl. vervallen.

Spoor 4: Ondersteuning van arbeidsmobiliteit

De grootste uitdaging voor de komende periode is om met ontslag bedreigde werknemers naar ander werk te begeleiden. Daarbij moet alle kennis en inzet die bij werkgevers en uitvoering aanwezig is worden benut. Werkgevers kennen de mogelijkheden van ex-werknemers en hebben er belang bij dat vakmensen niet verloren gaan voor de sector. Het UWV kent de mogelijkheden op de regionale arbeidsmarkt en de instrumenten die nodig zijn voor reïntegratie. Om die kennis te bundelen is een kader ontwikkeld voor publiek-private samenwerking dat het mogelijk maakt om initiatieven beter te benutten en breder bekend te maken. Het kabinet wil een deel van de extra middelen voor problemen op de arbeidsmarkt in overleg met sociale partners besteden aan het begeleiden naar ander werk.

Spoor 5: Faciliteren van scholingsinspanningen

Werkgever en werknemer zijn primair verantwoordelijk voor het investeren in de inzetbaarheid van de werknemer via scholing. De overheid ondersteunt dit scholingsproces via verschillende faciliteiten. Ook zijn er middelen vanuit het Europees Sociaal Fonds beschikbaar. Voor werklozen is scholing effectief als het gericht is op een toekomstige baan.

Binnen de uitvoering worden de bestaande mogelijkheden hiervoor benut. Omscholing van met ontslag bedreigde werknemers naar een andere sector wordt financieel aantrekkelijker gemaakt door een subsidie van 50% van de omscholingskosten tot een maximum van €2500.

Ook worden EVC trajecten voor met ontslag bedreigde werknemers zonder startkwalificatie voor de helft door de overheid gefinancierd. De concrete inzet van deze extra middelen zal het kabinet nader afstemmen met sociale partners. Om de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te verbeteren worden in totaal 40 leerwerkloketten structureel gefinancierd.

Spoor 6: Kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt

Kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt zullen in tijden van crisis sneller hun baan verliezen of minder snel uitstromen vanuit werkloosheid. De maatregelen die het kabinet in de afgelopen periode heeft genomen om de arbeidsmarktpositie van kwetsbare groepen te ondersteunen (brugbanen, loonkostensubsidies, premiekorting ouderen) blijven daarom ook onverkort van belang. Ook lopen er een aantal beleidsinitiatieven op gebied van Wajong (wetsvoorstel) en WSW (kabinetsreactie rapport de Vries). Bij re-integratie blijft maatwerk, selectiviteit en het tegengaan van in de persoon gelegen belemmeringen (schulden, geen opleiding, laaggeletterdheid etc.) het uitgangspunt. Juist voor groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt kan re-integratie effectief zijn. Mocht blijken dat reguliere arbeid niet beschikbaar is dan moeten werkzoekenden fit gehouden worden voor de arbeidsmarkt. Eerder heb ik aangegeven om in de brief over

de uitwerking van maatregelen op de arbeidsmarkt ook in te gaan op de gevolgen van de crisis voor kwetsbare groepen. Dit mede gelet op de eerdere toezegging van de minister voor Wonen, Wijken en Integratie.

Spoor 7: Jongeren op de arbeidsmarkt

Het bestrijden van jeugdwerkloosheid vergt inspanningen van meerdere partijen: gemeenten, onderwijs, sociale partners. Gemeenten zullen binnenkort in de vorm van de Wet investeren in jongeren (WIJ) een belangrijk instrument in handen hebben om jongeren te ondersteunen. Het hoofddoel van dit wetsvoorstel is duurzame arbeidsparticipatie van jongeren in regulier werk.

De WIJ verplicht gemeenten aan werkloze jongeren tot 27 jaar een werkleeraanbod te doen.

Het is aan de jongere om het werkleeraanbod aan te vragen en daar aan mee te werken. De duurzame arbeidsparticipatie van jongeren in regulier werk kan onder druk komen te staan in een tijd van toenemende werkloosheid en een steeds minder grote vraag naar arbeid. Het wetsvoorstel biedt echter ook in de laagconjunctuur een instrument voor gemeenten om jongeren te ondersteunen. De gemeenten kunnen bij jongeren scholing (leeraanbod, stages of werkervaringsplaatsen) inzetten om beroepsvaardigheden op peil te houden of nieuwe vaardigheden te verwerven. Deze zijn nodig om betere kansen op de arbeidsmarkt te verkrijgen. Om die reden biedt de WIJ ook in tijden dat het economisch minder gaat voor de jongere een beter perspectief dan uitkeringsafhankelijkheid. In antwoord op de brief van de vaste commissie voor Jeugd en Gezin d.d. 6 maart 2009 merk ik dan ook op dat het om bovengenoemde redenen van belang is om de WIJ snel in te voeren.

Naast de invoering van de WIJ is het van groot belang om voortijdig schoolverlaten tegen te gaan. Dit vergroot de arbeidsmarktkansen van jongeren op lange termijn. Stageplaatsen en het gebruik van aanloopstages in cao's maken het voor jongeren makkelijker om de arbeidsmarkt te betreden. Er komen extra middelen beschikbaar om de positie van jongeren op de arbeidsmarkt te stimuleren. De staatssecretaris van SZW zal in overleg met de minister van J&G en WWI en de staatssecretaris van OCW op korte termijn met een voorstel komen voor een concrete invulling. Dit voorstel en de besteding van middelen zal vooraf met sociale partners worden besproken.

II. Bevorderen van een verantwoorde kostenontwikkeling

Het kabinet heeft kennis genomen van de bijgevoegde verklaring van de Stichting van de Arbeid over de lonen. Koppeling van uitkeringen aan de lonen is voor het kabinet uitgangspunt.

De bijdrage voor de loonontwikkeling in de collectieve sector wordt door het kabinet op nul gesteld (conform het gestelde in punt 38 van het aanvullend beleidskader).

Het kabinet zal bij de besluitvorming over de begroting en de lasten voor 2009 en 2010 streven naar een evenwichtige koopkrachtontwikkeling en lastenverzwaringen zoveel mogelijk beperken. Ook lagere overheden zullen worden aangespoord lastenverzwaringen in deze jaren achterwege te laten.

III. Houdbaarheid van de overheidsfinanciën en pensioenen

Het kabinet heeft het voornemen de AOW-leeftijd te verhogen tot 67 jaar. Achtergrond hier van is voor het kabinet de bijdrage die deze maatregel heeft op de houd-

baarheid van de overheidsfinanciën (0,7% BBP) en van de aanvullende pensioenen, de verhoging van de arbeidsparticipatie en de verlaging van de collectieve uitgaven. Desondanks wil het kabinet de SER in de gelegenheid stellen om voor 1 oktober 2009 in een advies een alternatief aan te reiken. Bij de definitieve besluitvorming door het kabinet zal dit SER-advies een zwaarwegende rol spelen.

Op vrijdag 6 maart 2009 is de ministeriële regeling ter verlenging van de termijn voor de kortetermijnherstelplannen in de Staatscourant gepubliceerd. Daarin is vastgelegd dat in geval pensioenfondsen in het kader van de herstelplannen voor de dekkingsgraad zich genoodzaakt zien tot korting van pensioenrechten over te gaan, het eerste verplichte moment van thans reeds voorziene kortingen ligt op 1 augustus 2010 en van eventuele kortingen die volgen op een verslechtering in de dekkingsgraden per ultimo 2009, op 1 januari 2011.

In het licht van het voorgaande zal de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de ministeriële regeling zodanig wijzigen dat, indien korting van pensioenrechten op grond van de ministeriële regeling noodzakelijk zou zijn, het eerste verplichte moment van korting in alle gevallen die vallen onder de ministeriële regeling, wordt opgeschort tot 1 januari 2012. Als gevolg hiervan hoeft in beginsel gedurende 3 jaren niet gekort te worden op de pensioenen. Dit laat onverlet maatwerk door De Nederlandsche Bank.

Medio 2010 zullen de minister en De Nederlandsche Bank een beraad voeren met de Stichting van de Arbeid en de pensioenkoepels over de vraag of dit uitstel in de dan geldende omstandigheden nog verantwoord is. Partijen zullen de volgende elementen in hun overleg betrekken:

- de rapportage van de dekkingsgraden van pensioenfondsen per 30 juni 2010 aan DNB,
- de ontwikkelingen in de economie en op de financiële markten,
- het advies van de Commissie parameters onder leiding van dhr. Don,
- de aangekondigde verkenning naar de houdbaarheid van het pensioenstelsel op lange termijn (waaronder de evaluatie van het financieel toetsingskader).

Na advisering door DNB zal de minister een besluit nemen over de hierboven genoemde data.

Fondsen dienen op grond van de Pensioenwet een concreet en haalbaar herstelplan bij DNB in te dienen. Fondsen die in de herstelplannen bij de huidige inzichten niet redelijkerwijze binnen vijf jaar weer kunnen voldoen aan de vereiste dekkingsgraad, zullen verplicht zijn aan te geven welke serieuze mogelijkheden beschikbaar zijn om de dekkingsgraad te herstellen. Een definitieve keuze uit deze mogelijkheden dient vóór 1-1-2012 gemaakt te worden. Het kan zijn dat tijdens de wachttijd blijkt dat er andere concrete maatregelen mogelijk zijn of dat er voldoende autonoom herstel is opgetreden, dit mede ter beoordeling aan DNB. Het bestuur hoeft daarom pas aan het eind van 2011 definitief te besluiten of de maatregelen uit het herstelplan kunnen worden vervangen door een alternatief, neer te leggen in een herzien herstelplan. Daarbij kan het bestuur tevens rekening houden met de gevolgen van de besluitvorming over het advies van de commissie parameters en van de aangekondigde verkenning voor de positie van het pensioenfonds. Bij de communicatie rondom het herstelplan kan het fonds aangeven dat de toepassing van de mogelijkheden niet aan de orde is als na 3 jaar blijkt dat de dekkingsgraad op andere wijze voldoende hersteld is. Binnen hun verantwoordelijkheden behouden pensioenfondsen de mogelijkheid de afspraken tussen so-

ciale partners zoals neergelegd in het Uitvoeringsbesluit inzake het Sociaal Akkoord 2004 volledig uit te voeren.

Bijlage 4

Voorbeelden van een aantal sectoren die vwnw-beleid ontwikkelen en vwnw-maatregelen treffen

- ***Vervoer (privaat gefinancierd mobiliteitscentrum)***

De sector kende de afgelopen jaren grote personeelstekorten. De door sociale partners bestuurd vakopleiding Transport en Logistiek heeft projecten uitgevoerd om jongeren voor de sector te werven en op te leiden, veelal via een beroepsbegeleidende leerweg (4 dagen werken, 1 dag school met een capaciteit van 2000 – 2500 leerlingen per jaar). Daarnaast zijn er volwassenen geworven voor (veelal) een chauffeursbaan in de sector waarbij de opleiding werd betaald en een baangarantie werd aangeboden. De financiering hiervan is grotendeels geschied via het O&O-fonds met additionele bijdragen van de aanstaande werkgever.

Door de recessie is de vraag naar personeel ongekend sterk gedaald. Werkgeversorganisatie Transport en Logistiek Nederland (TLN) en de vakbonden hebben de handen ineen geslagen en recent een initiatief gestart. Samen met Randstad Transportdiensten hebben zij een mobiliteitscentrum opgericht. Vanwege de snelheid van handelen en de zeggenschap over het aanbod van het mobiliteitscentrum is UWV WERKbedrijf niet bij de oprichting betrokken.

Het mobiliteitscentrum is gericht op interne vwnw-trajecten en wordt gebruikt als een matching-instrument om ontslagen en met ontslag bedreigde werknemers te geleiden naar werkgevers met vacatures. De inspanningen, via website-services en persoonlijke begeleiding, zijn erop gericht het personeel voor de sector te behouden. Indien nodig, worden aanvullende korte cursussen aangeboden (zuinig rijden, bevoegdheid voor vervoer van gevaarlijke stoffen en dergelijke). Begeleiding geschiedt door consultants van Randstad Transportdiensten waarmee de sector goede ervaringen heeft.

In eerste aanleg wordt het mobiliteitscentrum door het O&O-fonds gefinancierd (voor de eerste 500 bemiddelingen). De financiële middelen van het fonds dreigen uitgeput te raken. De rest van de financiering van het mobiliteitscentrum moet uit sociale plannen komen (€ 600,- pp.). Voor de bemiddeling van werknemers die als gevolg van faillissementen werkloos worden, dreigen financiële tekorten. Substantiële financiële steun is aangevraagd bij het ESF. Bezien wordt of deze gelden ook ten behoeve van het mobiliteitscentrum kunnen worden ingezet.

- ***Bouwnijverheid (loopbaanproject en deeltijd-WW)***

De sector bouwnijverheid probeert met het *Loopbaanproject Bouw & Infra* vwnw-beleid vorm te geven voordat zich een situatie van werkloosheid aftekent. Dit project is erop gericht vakbekwame werknemers voor de sector te behouden, uitstroom door arbeidsongeschiktheid te voorkomen en re-integratie te bevorderen. Werknemers in de burger- en utiliteitsbouw (B&U), de infrastructuur (Infra) en de gespecialiseerde aannemerij kunnen - op eigen initiatief of op voordracht van hun werkgever - contact opnemen met trajectadviseurs die in 28 regio's actief zijn. Zij krijgen dan een op de persoon toegespitste oriëntatie op de verdere loopbaan (hoe kunnen werknemers gezond en gemotiveerd in de sector bouwnijverheid werkzaam blijven) en begeleiding bij en

financiering van de eventueel noodzakelijke om-, her- of bijscholing naar, als vertrekpunt, een andere functie in de bouwnijverheid.

Meer recent is in de sector het idee in ontwikkeling om deeltijd-WW toe te passen; een alternatief voor werkloosheid van een deel van het personeel. Meer concreet wordt gedacht aan een constructie waarbij grote groepen personeel één dag per week korter gaan werken. Naast het motief dat de pijn hierdoor verdeeld kan worden, speelt ook het belang van de sector mee om voldoende vakbekwaam personeel voor de sector te behouden.

Sociale partners realiseren zich dat aan deeltijd-WW de nodige haken en ogen zijn verbonden. Overwogen wordt om de uren waarvoor een WW-uitkering wordt verleend, te vullen met (kortdurende) scholingstrajecten.

Verder wordt met UWV overleg gevoerd om meer systematisch actuele informatie ter beschikking te krijgen over volumeontwikkelingen betreffende het WW-gebruik zodat de sector beleid hierop kan voeren.

- ***Openbaar vervoer bedrijf en politie (Eigen risicodragerschap voor de WW)***

Uit de gesprekken met vertegenwoordigers van deze organisaties die ervaring hebben met het eigen risicodragerschap blijkt het eigen risicodragerschap positief uit te werken op het voorkomen van gebruik van de WW. Er is sprake van een grote inzet op vwnw als het dienstverband van individuele werknemers niet kan worden voortgezet om medische redenen of bij onvoldoende functioneren. Omscholingskosten worden eerder voor eigen rekening genomen. In voorkomende gevallen wordt ook gebruik gemaakt van re-integratiebureaus.

De politiesector biedt in geval van vwnw-trajecten die leiden tot plaatsing buiten de sector voor een bepaalde periode (tot maximaal 5 jaar) compensatie als sprake is van een lagere beloning bij de nieuwe werkgever.

- ***Timmerindustrie (sectorinstituut)***

De cao-afspraken in de timmerindustrie over vwnw worden uitgevoerd door het O&O-fonds van de sector (de Stichting Scholings- en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie/SSWT) in samenwerking met het private bedrijf Capability. Boventallige werknemers worden gemeld bij SSWT, dat als sectorinstituut vaak ook weet welk timmerbedrijf nog vakbekwame medewerkers kan gebruiken.

SSWT verstuurt periodiek een mailing aan alle timmerbedrijven met een opsomming van met werkloosheid bedreigde werknemers, geanonimiseerd maar voorzien van achtergrond, opleiding en werkervaring. Een potentiële werkgever kan een beroep doen op de scholingsactiviteiten van SSWT om de werknemer via een functiegericht bijscholingstraject laagdrempelig te laten instromen. Ook andere constructies zijn mogelijk.