



STICHTING
VAN DE ARBEID

Aan de voorzitter en leden van de
Tweede Kamer der Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK DEN HAAG
T 070 - 3 499 577
F 070 - 3 499 796
E info@stvda.nl
www.stvda.nl

Den Haag : 7 december 2011
Ons kenmerk : S.A.11.082.25 JM/JS
Uw kenmerk :
Betreft : De invloed van het instrument avv op de bevordering van de
arbeidsparticipatie van kwetsbare groepen

Geachte dames en heren,

De Stichting van de Arbeid wil hierbij, ten behoeve van de begrotingsbehandeling 2012 van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), reageren op de zorg van uw Kamer over het feit dat de arbeidsparticipatie van kwetsbare groepen nog altijd achterblijft bij de gemiddelde arbeidsparticipatie, verwoord via het aannemen van de motie Koşer Kaya en de motie Sterk, De Jong en Azmani d.d. 7 juni 2011.

De Stichting heeft inmiddels ook kennis genomen van de brief van de minister van SZW d.d. 28 november 2011 over het algemeen verbindend verklaren van cao's. Deze brief is mede een reactie hierop.

Dat de Stichting van de Arbeid de bevordering van de arbeidsparticipatie van kwetsbare groepen tot haar verantwoordelijkheid rekent, blijkt onder andere uit haar aanbevelingen aan decentrale cao-partijen. In bijlage 2 is voor de verschillende doelgroepen aangegeven welke inspanningen sociale partners sinds 2000 op zich genomen hebben om de arbeidsparticipatie van doelgroepen op een hoger niveau te brengen en tot welke resultaten deze tot nu toe geleid hebben. Recent heeft de Stichting zich zowel wat betreft de bevordering van de arbeidsparticipatie van 35-min arbeidsgeschikten als van de 55-plus werknemers gecommitteerd aan concrete doelstellingen.

De Stichting is met u van mening dat, zoals ook in de afgelopen jaren is gebleken, cao-afspraken een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan het bevorderen van de arbeidsparticipatie van doelgroepen. Het instrument van algemeen verbindend verklaring (avv) kan daarbij behulpzaam zijn aangezien dergelijke afspraken van toepassing worden op een gehele sector. Omgekeerd echter kan en zal het onthouden van avv aan de voor avv

voorgedragen cao-bepalingen vanwege het ontbreken van specifieke afspraken over doelgroepen naar de mening van de Stichting van de Arbeid niet bijdragen aan het tot stand komen van meer of betere afspraken op dit terrein. Dit kan zelfs contra productief werken.

De Stichting wijst erop dat er meer afspraken ter bevordering van de arbeidsparticipatie van kwetsbare groepen voorkomen in algemeen verbindend verklaarde cao's dan in niet algemeen verbindend verklaarde cao's, dat de reikwijdte van avv beperkt is - zo wordt voor 87% van alle cao's geen avv aangevraagd - en dat er betere methoden zijn om via het decentrale niveau de bevordering van de arbeidsparticipatie van kwetsbare groepen te bewerkstelligen en te realiseren.

In bijlage 1 treft u de onderbouwing aan waarom de arbeidsparticipatie van kwetsbare groepen niet bevorderd wordt door cao-bepalingen niet algemeen verbindend te verklaren (avv) als in de cao afspraken hierover ontbreken.

De visie van de Stichting van de Arbeid op sturing van het avv-instrument om daarmee de inhoud van cao's te beïnvloeden

1. De cao schept veelal het kader waarbinnen doelgroepenbeleid op bedrijfsniveau uitgewerkt wordt. Als een cao niet algemeen verbindend verklaard wordt omdat deze één of meerdere afspraken over doelgroepenbeleid mist, zal de noodzaak om op bedrijfsniveau het personeelsbeleid binnen dit kader vorm te geven minder worden. Dan zal veeleer 'de tucht van de arbeidsmarkt' leidend zijn voor de aanname van personeel.
2. Als er geen cao-afpraak is over bijvoorbeeld de aanname van kwetsbare groepen wil dat niet zeggen dat er niets gebeurt in de bedrijven. De te eenzijdige focus op de cao doet de werkelijkheid tekort. Er zijn ook andere manieren waarop centrale afspraken op het niveau van de organisatie worden uitgevoerd. Zo besteden, zonder dat sprake is van een cao-afpraak, steeds meer bedrijven (mede dankzij de gezamenlijke aanbevelingen van het Convenant Gezond Gewicht en de Stichting van de Arbeid) in toenemende mate op de werkvloer aandacht aan het bevorderen van vitaliteit.
3. Het is niet realistisch om van iedere sector/branche te eisen dat er afspraken in de cao komen over bijvoorbeeld het scheppen van arbeidsplaatsen voor wajongers. Er kunnen heel goede redenen zijn waarom sociale partners in een bepaalde bedrijfstak een dergelijke afspraak niet maken. Zo kan een sector die indringend moet reorganiseren gedurende enige tijd geen ruimte hebben om wajongers aan te nemen.
4. De vrijheid van onderhandelen is vastgelegd in internationale verdragen en nationale wetgeving. Dreigen om een cao niet algemeen verbindend te verklaren indien bepaalde afspraken over doelgroepen ontbreken, is in strijd met de vrijheid die vakbonden en werkgevers dienen te hebben om te kunnen onderhandelen over de arbeidsvoorwaarden. Het is niet aan de politiek om te bepalen waar de arbeidsvoorwaardenruimte aan besteed wordt.

5. Door een cao niet algemeen verbindend te verklaren, bijvoorbeeld vanwege het ontbreken van afspraken over de bevordering van de arbeidsparticipatie van kwetsbare groepen, worden tegelijkertijd vele andere cao-afspraken - die eveneens het algemeen belang dienen - in gevaar gebracht. Dit is onder meer van belang voor de cao-bepalingen over de afdrachten aan de sociale fondsen. Met dergelijke cao-bepalingen willen decentrale cao-partijen het beoogde doelgroepenbeleid en de duurzame inzetbaarheid van werknemers op het niveau van de organisatie juist ondersteunen en bevorderen. Een ander voorbeeld hiervan zou zijn dat door het ontbreken van cao-afspraken over de aanneming van jongeren cao-bepalingen over de lonen niet meer algemeen verbindend worden verklaard zodat deze niet meer voor iedereen in de sector/branche gelden. Daarmee komt ook de koopkracht van de werknemers die werkzaam zijn in bedrijven die niet rechtstreeks aan de cao gebonden zijn in het geding.

6. Avv is nog belangrijker geworden sinds de uitbreiding van de EU met de Midden- en Oost-Europese landen en het daarbij behorende vrij verkeer van werknemers en diensten. Deze uitbreiding heeft geleid tot een toenemend aantal arbeidsmigranten uit deze landen. De avv van bijvoorbeeld de loonbepalingen in sectoren waar veel arbeidsmigranten werken zoals de bouw, de vleessector of de land- en tuinbouw is van evident belang voor de werknemers. Datzelfde belang geldt voor de werkgevers in deze sectoren; via avv wordt oneigenlijke loonconcurrentie voorkomen.
Dit is nog meer van belang indien sprake is van de inzet van arbeidsmigranten via in een ander EU-land gevestigde intermediairs en uitzendbureaus. Avv is - op grond van de Detacheringsrichtlijn - in dat geval het enige instrument waarmee grensoverschrijdende dienstverleners aan de minimumbepalingen van de relevante cao, bijvoorbeeld de Uitzendcao, worden gebonden. Avv is daarmee een essentieel instrument in de strijd tegen oneerlijke concurrentie en onderbetaling van arbeidsmigranten.

7. Avv-beleid mag niet leiden tot voortdurende onzekerheid bij cao-partijen. Er zijn immers vele politieke wenselijkheden. Nu is het thema de bevordering van de arbeidsparticipatie van kwetsbare groepen, bij verandering van het economische of politieke tij kan er een geheel ander onderwerp aan de orde zijn.
Invoering van een dergelijk avv-beleid zal op termijn leiden tot een stapeling van politiek geïnitieerde cao-bepalingen die mogelijk vanwege het behoud van avv in de cao worden opgenomen maar die vervolgens in de uitvoering stranden omdat deze cao-bepalingen niet inhoudelijk gedragen worden door cao-partijen. Hierdoor wordt een onwerkbaar precedent geschapen waar de arbeidsverhoudingen ernstig door verstoord zullen worden.

8. Het gevaar is groot dat sturend avv-beleid ertoe zal leiden dat leden van werkgeversorganisaties zich actief aan de cao onttrekken door het lidmaatschap van de werkgeversorganisatie op te zeggen. Bedrijfstakcao's zullen desintegreren waarmee ook de ordening en stabiliteit van de arbeidsverhoudingen in betreffende bedrijfstakken verloren gaat.

9. Hardnekkige werkloosheid onder kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt is een internationaal verschijnsel. Dit komt ook voor in landen als de VS of Groot-Brittannië waar geen avv is¹.

Concluderend wil de Stichting van de Arbeid nogmaals benadrukken, om misverstanden te voorkomen, dat zij er voorstander van is dat decentrale cao-partijen centrale afspraken omzetten in maatwerkafspraken die werken in hun branches, sectoren en ondernemingen. Niet voor niets roept zij daarom in de Beleidsagenda 2020 decentrale sociale partners hiertoe op.

Gelet op de bovenstaande redenen ter onderbouwing van haar standpunt stelt de Stichting van de Arbeid derhalve vraagtekens bij de door de minister aangedragen oplossing(en) ter bevordering van de arbeidsparticipatie van kwetsbare groepen.

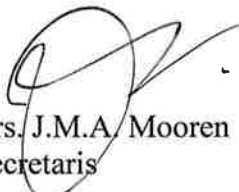
Dispensatiebeleid

De Stichting van de Arbeid is voornemens zich te beraden over de vraag of een toekomstbestendige cao aanpassingen behoeft voor wat betreft de inhoud van de cao, het dispensatiebeleid in de cao en het dispensatiebeleid via wetgeving (toetsingskader avv). Dit voornemen is niet ingegeven door de roep om aanpassing van het avv-beleid maar omdat sociale partners periodiek willen bezien of op decentraal niveau het cao- en avv-beleid nog steeds voldoende mogelijkheden biedt aan subsectoren en ondernemingen voor maatwerk en flexibiliteit.

Daarom vindt de Stichting van de Arbeid het in dit stadium prematuur dat de minister nu al spreekt over wijziging van het wettelijk dispensatiebeleid en een nieuw kader hiervoor wil aandragen. Eerst zal antwoord gegeven moeten worden op de vraag of de inhoud van de cao en/of het dispensatiebeleid in de cao wijziging behoeven door sociale partners zelf voordat aan de orde is of en in hoeverre daarin tevens voorzien kan/moet worden via een wettelijke wijziging.

De Stichting van de Arbeid zal u op de hoogte stellen van de uitkomst van haar beraad hierover.

Hoogachtend,
STICHTING VAN DE ARBEID



drs. J.M.A. Mooren
secretaris

Een afschrift van deze brief is verstuurd naar de minister van SZW.

¹ ESB, *Het belang van de algemeen verbindendverklaring*, H.J. Lecomreize, 15 april 1992.

Bijlage 1

Avv en cao

In 1927 is de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst (Wet CAO) ingevoerd en in 1937 de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten (Wet AVV). De motivering voor de Wet AVV wordt gegeven in de Memorie van Toelichting bij de Wet AVV² en in de algemene beleidsuitgangspunten in het Toetsingskader AVV: *“De totstandkoming en de inhoud van afspraken omtrent arbeidsvoorwaarden is in beginsel de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers en hun organisaties. Collectieve afspraken bevorderen evenwichtige arbeidsverhoudingen en arbeidsrust en vormen daarmee een belangrijke randvoorwaarde voor een positieve sociaaleconomische ontwikkeling. Avv heeft in de kern tot doel het uitoefenen van die verantwoordelijkheid van sociale partners (via collectieve afspraken in de vorm van cao’s) te ondersteunen en te beschermen. Het beoogde effect van avv is concurrentie op arbeidsvoorwaarden door onderbieding door niet gebonden werkgevers en werknemers te voorkomen. Door avv kan andere regelgeving door de centrale overheid worden beperkt.”*

Hieruit blijkt dat de cao volgens de wetgever een instrument is waarmee stabiliteit van de arbeidsverhoudingen, arbeidsrust en zelfregulering door sociale partners kan worden bevorderd. Om die positieve effecten te kunnen verwezenlijken, dient de cao in de ogen van de wetgever beschermd en ondersteund te worden.

Bereik avv-instrument

Voor een belangrijk deel van onze economie is het avv-instrument een bindende, ordenende en stabiliserende factor voor de arbeidsvoorwaardenvorming en de arbeidsverhoudingen. De helft van de bedrijfstak-cao’s in Nederland wordt ge’avvd, geldend voor 3,3 miljoen werknemers ofwel ruim de helft van de werknemers die onder een cao vallen (zie tabel).

Hoe belangrijk het avv-instrument ook is voor de stabiliteit en arbeidsrust in de Nederlandse arbeidsverhoudingen, bij 87% van alle cao’s, geldend voor 2,9 miljoen werknemers, wordt het avv-instrument niet toegepast. Dat betekent dat de minister hoe dan ook niet in staat is om met behulp van indirect sturend avv-beleid het cao-beleid te sturen voor 100% van de cao’s in Nederland.

² Memorie van Toelichting bij de Wet AVV: *De ontwikkeling van het instituut der collectieve arbeidsovereenkomsten heeft in verschillende opzichten zegenrijke gevolgen gehad. Zij heeft op uitgebreid terrein met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden orde en rust in het bedrijfsleven gebracht, waar vroeger onrust en onzekerheid heerste en telkens strijd tussen werkgevers en arbeiders over die arbeidsvoorwaarden zij het ook op beperkt terrein, ontstond. (...) De collectieve arbeidsovereenkomsten zijn, naar het oordeel van de ondergetekenden, voor de behoorlijke gang van het bedrijfsleven, het bevorderen van de samenwerking tussen werkgevers en arbeiders en het scheppen van redelijke arbeidsvoorwaarden van zo grote betekenis gebleken, dat het wegruimen van belemmeringen, die haar verdere ontwikkeling in de weg staan van groot maatschappelijk nut is te achten. Niet alleen zal een wettelijke regeling van de verbindendverklaring het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten bevorderen, maar daardoor wordt tevens een stap gezet in de richting om de vaststelling van voorschriften op het gebied der arbeidersbescherming, die op grond van de aard der daarbij betrokken belangen, in een bedrijf algemeen behoren te gelden, zoveel mogelijk te doen geschieden door belanghebbenden in dat bedrijf. Hoe meer zodanige regelingen uit het bedrijf opkomen, des te meer zal ingrijpen van de wetgever door vaststelling van voor alle bedrijven of een complex van bedrijven geldende gebods- en verbodsbepalingen met de nadelen, die daaraan kleven, op de achtergrond kunnen treden.*

	Aantal cao's	Aantal werknemers
Ondernemingscao's	503 (73%)	531.000 (9%)
Bedrijfstakcao's zonder avv	93 (14%)	2.260.000 (37%)
Bedrijfstakcao's met avv	92 (13%)	3.337.500 (54%), waarvan 728.500 door avv = 12%
Totaal	688 (100%)	6.128.500 (100%)

Bron: SZW Voorjaarsrapportage cao-afspraken 2011.

Uit bovenstaande blijkt dat inzet van een selectief avv-instrument eenzijdig een selectief deel van de bedrijfstak-cao's treft. Dat zijn in belangrijke mate cao's die voor het merendeel mkb-bedrijven omvatten. Juist in mkb-bedrijfstakken zorgt het ordenende ge'avvde instrument voor stabiele arbeidsverhoudingen en arbeidsrust, door neerwaartse concurrentie op arbeidsvoorwaarden door onderbieding tegen te gaan.

Avv en het begrip 'algemeen belang'

Avv is een belangrijk instrument voor het tot stand komen van bedrijfstakcao's; hiermee wordt neerwaartse concurrentie op de arbeidsvoorwaarden voorkomen en onderbieding door niet- of anders georganiseerden verhinderd. Bovendien wordt gestimuleerd dat ondernemingen bijdragen aan zogenaamde goede doelen of investeren in de kwaliteit van de sector, zoals arbo-beleid of scholing, omdat door avv de kosten die daarmee gemoeid zijn voor iedereen in de sector gelijk zijn en zij daardoor dus geen concurrentienadeel ondervinden.

De minister van SZW is verantwoordelijk voor de avv van een cao-bepaling en kan deze om gegronde redenen, die zijn vastgelegd in het Toetsingskader avv (TKAVV), weigeren.

Het voorstel om een complete cao niet te avv'en omdat de cao 'in strijd met het algemeen belang' zou zijn vanwege bijvoorbeeld het ontbreken van afspraken over doelgroepen is niet navolgbaar. In het TKAVV staat (par. 6.1) dat het begrip algemeen belang niet op voorhand is af te bakenen. Er staat vervolgens dat de minister de effecten van een bepaalde afspraak of van een bepaald type cao-afspraken in het licht van de sociale en economische ontwikkeling als strijdig met het algemeen belang kan beoordelen. De vraag is in hoeverre het *ontbreken* van bepaalde afspraken, bijvoorbeeld over het aannemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, in strijd met het algemeen belang kan zijn in het licht van de sociale en economische ontwikkeling.

Eventuele toetsing van strijdigheid met het algemeen belang slaat in de huidige situatie op *bestaande* cao-afspraken die voor avv worden voorgelegd; dit artikel in het TKAVV biedt in deze vorm niet zomaar een titel om alle cao-bepalingen niet te avv-en omdat het ontbreken van bepaalde cao-bepalingen in strijd met het algemeen belang wordt geacht te zijn.

In het TKAVV staat niet dat de minister kan toetsen aan regeringsbeleid. Strijd met het algemeen belang is een niet licht op te vatten criterium ervan uitgaande dat avv op zich al in het algemeen belang beschouwd wordt te zijn.

Als het zwaarwegende argument 'strijd met het algemeen belang' wordt gebruikt om bestaande cao-bepalingen selectief niet te avv-en dan rijst de vraag hoe de minister dat principe toepast op de 600 cao's - geldend voor 2,9 miljoen werknemers - die geen avv hebben. Het is moeilijk vol te houden dat het algemeen belang zich verzet tegen avv-en van bepaalde afspraken voor een relatief kleine groep - 12% van de cao-werknemers - terwijl een veel grotere groep - 42% - er direct aan gebonden is/blijft, of zelfs helemaal niet door het avv-instrument wordt geraakt, zoals de andere 46% van de cao-werknemers.

De bevordering van de arbeidsparticipatie van kwetsbare groepen

De Stichting van de Arbeid spant zich al geruime tijd in om de arbeidsparticipatie van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt, zoals ouderen, arbeidsgehandicapten en wajongers, te bevorderen. De inspanningen van de Stichting van de Arbeid zijn verwoord in aanbevelingen aan haar achterban/leden, verklaringen, convenanten met en adviezen aan de overheid of derden.

Na publicatie van deze documenten is er enige doorlooptijd nodig om tot resultaat te kunnen komen. Decentrale sociale partners hebben immers tijd nodig om de aanbevelingen en adviezen van de Stichting om te zetten in passende cao-afspraken. Bovendien is de looptijd van een cao vaker langer dan één jaar waardoor niet meteen na het verschijnen van een aanbeveling de inhoud ervan opgenomen is in alle cao's. Ditzelfde geldt vervolgens voor het verankeren van de cao-afpraak in het personeelsbeleid van ondernemingen. Ook ondernemingen hebben tijd nodig om een cao-afpraak om te zetten in een maatwerkafpraak die past bij hun bedrijf.

Daarnaast dient rekening gehouden te worden met de sectorale verschillen op de arbeidsmarkt. Het maakt uit of een sector te kampen heeft met structurele krimp of met groeimogelijkheden. En bovenal past bij deze notitie de opmerking, die overigens niet verwonderlijk is, dat de economische situatie veel effect heeft op de arbeidsparticipatie van kwetsbare groepen.

Ook voor de adviezen die de Stichting van de Arbeid uitbrengt aan het kabinet dient rekening gehouden te worden met enige doorlooptijd. Kortom, het vergt tijd om te komen tot een zodanige facilitering van het doelgroepenbeleid zoals verwoord is in de inspanningen van sociale partners.

Inmiddels werpen de inspanningen met betrekking tot de arbeidsparticipatie van kwetsbare groepen hun vruchten af. Hieronder is op een rij gezet welke documenten de Stichting van de Arbeid vanaf 2000 heeft uitgebracht ter bevordering van de arbeidsparticipatie van kwetsbare groepen en welke effecten op de arbeidsparticipatie van de onderscheiden kwetsbare groepen te constateren zijn.

Algemeen

Aanbevelingen

- Aanbevelingen ter realisatie van de Participatietop-afspraken: de inzet van gelden uit sector-/O&O-fondsen en niet aan (sector)fonds gebonden ondernemingen (23 juli 2008)
- Naar brede en duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt: Aanbevelingen over scholing en employabilitybeleid (13 maart 2006)
- Werk maken van Employabilitybeleid! (14 maart 2001)

Convenanten en verklaringen

- Akkoord Stichting van de Arbeid (25 maart 2009)
- Samen doen wat mogelijk is (7 oktober 2008)

- Tripartiete beleidsinzet: Participatie in sociaal-economisch perspectief (27 juni 2007)
- Verklaring van de in de Stichting van de Arbeid vertegenwoordigde centrale organisaties van werkgevers en van werknemers (Najaarsoverleg, 5 november 2004)

Adviezen en nota's

- Werkdocumenten Najaarsoverleg 2008: Leren Loont, Van Werk naar Werk, Aan 't werk (16 juni 2009)

Ouderen

De Stichting van de Arbeid heeft ten aanzien van de bevordering van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers zeer recent de *Beleidsagenda 2020: investeren in participatie en inzetbaarheid* - als uitwerkingsdocument bij het Pensioenakkoord 2010 - uitgebracht. De volgende aanbevelingen, convenanten en adviezen zijn uitgebracht:

Aanbevelingen

- Beleidsagenda 2020: investeren in participatie en inzetbaarheid (9 juni 2011)
- Aanbeveling ter vergroting van de arbeidsparticipatie van ouder wordende werknemers, etnische minderheden en jeugdige werklozen (20 januari 2006)
- Het wegnemen van belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar (14 november 2005)
- Aanbevelingen en suggesties uit het SER-advies bevordering arbeidsdeelname ouderen (9 februari 2000)

Convenanten

- Tripartiete beleidsinzet: Participatie in sociaal-economisch perspectief (27 juni 2007)

De ontwikkeling van de arbeidsparticipatie van ouderen

De netto arbeidsparticipatie van ouderen in %

	1996	2009
55-60 jr	39,8	65,2
60-65 jr	11,4	30,1
65>	1,7	3,5

bron: CBS Statline: *Beroepsbevolking; geslacht en arbeidsdeelname*; 15 jaar of ouder, geraadpleegd op 19 oktober 2010

Ontwikkeling cao-bepalingen met betrekking tot uittreding oudere werknemers in % werknemers (2006-2009-2010)

	2006	2008	2009	2010
Pensioengerechtigde leeftijd lager dan 65 jaar	2	2	2	2
Pensioengerechtigde leeftijd 65 jaar		17	29	29
Mogelijkheid door te werken	-	5	16	16
Ontslagbepaling bij 65 jaar	-	95	97	96
Mogelijkheid door te werken	-	33	32	38
Pensioengerechtigde leeftijd of ontslagbepaling bij 65 jr	92	97	100	98
Mogelijkheid door te werken	23	33	38	40
Deeltijdpensioen	36	13	9	9

(Bron: SZW, *Perspectief op langer doorwerken: een onderzoek naar cao-afspraken tussen sociale partners met betrekking tot langer doorwerken, september 2010*)

Arbeidsgehandicapten

Wat betreft de bevordering van de arbeidsparticipatie van gedeeltelijk arbeidsgeschikten is het volgende tot stand gebracht:

Aanbevelingen

- Doorwerking van afspraken en aanbevelingen gemaakt in de Stichting van de Arbeid over de bevordering van de arbeidsdeelname van personen met arbeidsbeperkingen en over de premieverdeling WGA (3 november 2006)

Akkoorden en verklaringen

- Tripartiete beleidsinzet akkoord Participatietop (27 juni 2007)
- Verklaring inzake re-integratie bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (*Werktop, 1 december 2005*)
- Verklaring van de in de Stichting van de Arbeid vertegenwoordigde centrale organisaties van werkgevers en van werknemers (*Najaarsoverleg, 5 november 2004*)

Adviezen

- Onderzoek Evaluatie WIA (11 april 2011)
- Kabinetsvoorstellen WIA (12 september 2005, 7 april 2005, 17 februari 2005)
- WIA/WGA (20 mei 2005) en Premieverdeling regeling gedeeltelijk arbeidsgeschikten (20 mei 2005)
- Aanpassing Schattingsbesluit WAO (1 juni 2004)

De ontwikkeling van de arbeidsparticipatie van gedeeltelijk arbeidsgeschikten

Arbeidsparticipatie van personen met en zonder een langdurige aandoening binnen de potentiële beroepsbevolking

Jaar	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Arbeidsparticipatie in % (werkt minimaal 12 uur per week)	24	25	24	22	22	-	20
Met een langdurige aandoening en arbeidsongeschiktheidsuitkering	24	25	24	22	22	-	20
Met een langdurige aandoening zonder arbeidsongeschiktheidsuitkering	59	58	57	57	57	-	60
Zonder een langdurige aandoening	70	69	68	68	70	-	73

Bron: SCP/CBS/TNO Kwaliteit van leven, *Beperkt aan het werk*, mei 2010

- *35-minners met werkgever*

Sociale partners hebben zich - vanwege hun bijzondere verantwoordelijkheid – in het bijzonder ingezet voor het behoud van werk voor werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn verklaard en daarom geen recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering hebben.

Op verzoek van de Stichting zijn er vijf onderzoeken gehouden naar de arbeidsmarktpositie van deze groep 35-minners.

Onderzoeken

- Gezondheidsbeleving en werkhervatting 35-minners (*Regioplan, april 2010*)
- Schatting effect aangepaste Schattingsbesluit (aSB) op aandeel afwijzingen WIA (*UWV, september 2009*)
- 35-min op weg naar werk: de arbeidsmarktpositie van 35-minners vanaf 2006 (*Regioplan, maart 2009*)
- Geen Wia, wel werk? Vervolgmeting van het onderzoek naar de re-integratie van werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn verklaard (*Regioplan, februari 2008*)
- Onderzoek naar de re-integratie van werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn (*Regioplan, januari 2007*)

Dit onderzoek leverde de Stichting van de Arbeid veel kennis op over de arbeidsmarktpositie van werknemers met een reguliere werkgever die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn verklaard en over hun gezondheidsbeleving en werkhervatting. Deze kennis heeft de Stichting omgezet in beleidsconclusies, aanbevelingen aan werkgevers en werk-

nemers op decentraal niveau aan de cao-onderhandelingstafels en adviezen aan derden zoals het kabinet en UWV.

Conclusies, aanbevelingen en adviezen

- Onderzoek Evaluatie WIA (11 april 2011)
- Aanvullende conclusies, aanbevelingen en adviezen 35-min (april 2011)
- Praktische conclusies en aanbevelingen naar aanleiding van de rondetafelgesprekken over re-integratie en behoud voor werk van werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn (maart 2008)
- Beleidsconclusies van de Stichting van de Arbeid naar aanleiding van de uitkomsten van het *Onderzoek naar de re-integratie van werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn* (januari 2007)

De ontwikkeling van de arbeidsparticipatie van 35-minners

Het percentage 35-minners dat een werkgever heeft en werkt:			
2006(a)	2007(b)	2008(c)	2009(d)
46%	62%	62%	65%

Bron:

(a) Regioplan *Onderzoek naar de re-integratie van werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn* (januari 2007)

(b) Regioplanonderzoek *Geen Wia, wel werk? Vervolgmeting van het onderzoek naar de re-integratie van werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn verklaard* (februari 2008)

(c) Regioplanonderzoek *35-min op weg naar werk: de arbeidsmarktpositie van 35-minners vanaf 2006* (maart 2009)

(d) Regioplanonderzoek *Gezondheidsbeleving en werkhervatting 35-minners* (april 2010)

- *35-minners zonder werkgever (vangnetters)*

De situatie van vangnetters³ is daarentegen zorgwekkend. Zij dragen voor 46% bij aan de WIA-instroom terwijl zij 20% van de beroepsbevolking vormen. Van de 35-minners en WGA-gerechtigden die afkomstig zijn uit het vangnet-ZW is één derde aan het werk. Om meer inzicht te krijgen hoe de hoge instroom in de WIA vanuit het vangnet-ZW is ontstaan en op welke wijze betrokkenen in het vangnet-ZW terecht zijn gekomen, heeft de Stichting in haar brief *Onderzoek evaluatie WIA* d.d. 11 april 2011 de minister verzocht uitgebreid onderzoek te doen naar de samenstelling en achtergrond van de vangnetters, de mogelijkheden en instrumenten die UWV tot zijn beschikking heeft om vangnetters te re-integreren en de belemmeringen in wet- en regelgeving van de Ziektewet (ZW). Dit inzicht is volgens de Stichting nodig om af te kunnen wegen of, en zo ja welke maatregelen effectief kunnen zijn bij het verminderen van de instroom vanuit het

³ Vangnetters zijn WW-gerechtigden en tijdelijke krachten zonder werkgever die ziek zijn (uitzendkrachten, werknemers met een contract voor bepaalde tijd, zwangeren e.d.).

vangnet-ZW in de WIA en het bevorderen van de werkhervatting van zieke vangnetters.

- *Wajongers*

Om de arbeidsparticipatie van wajongers te bevorderen, heeft de Stichting van de Arbeid sinds 2008 een aantal activiteiten ondernomen. Ook spreekt de Stichting tweemaal per jaar met UWV over de stand van zaken wat betreft de matching wajongers. Vervolgens gaat de Stichting na hoe zij een bijdrage kan leveren aan de bevordering van de matching zodat er meer wajongers gaan werken bij een reguliere werkgever.

Aanbevelingen en nota's

- Toelichting bij de aanbeveling gericht op de bevordering van de participatie van jonggehandicapten in het Nederlandse bedrijfsleven (4 december 2008)
- Aanbeveling gericht op de bevordering van de participatie van jonggehandicapten in het Nederlandse bedrijfsleven (23 april 2008)

De ontwikkeling van de arbeidsparticipatie van wajongers

Het % wajongers dat betaalde arbeid verricht bij reguliere werkgevers

2006	2010
26%: 17% via wsw-bedrijven 9% bij reguliere werkgevers	24,6%: 12,5% via wsw-bedrijven 12,1% bij reguliere werkgevers

Uit de onderzoeksresultaten 2010 van FNV, AWWN en SZW blijkt dat het aantal cao's waarin afspraken zijn gemaakt over wajongers toeneemt. Als wordt gekeken in hoeveel procent van de onderzochte cao's er wajongafspraken zijn gemaakt dan is er sprake van een beperkt verschil in waarneming:

	2008	2009	2010	2011
FNV			14%	20%
AWVN			20%	
SZW	0%	3,5%	16%	

Volgens Boaborea hebben de leden van Boaborea in opdracht van UWV en gemeenten de afgelopen jaren jaarlijks zo'n 7.000 wajongers aan werk geholpen.

(bron: persbericht boaborea 7 april 2011).

Wat betreft de arbeidsparticipatie van allochtonen is te melden:

Aanbevelingen

- Verklaring over het bevorderen van diversiteit binnen en buiten de onderneming (23 april 2008)
- Oproep aan cao-partijen tot aanpak minderhedenbeleid (18 januari 2007)
- Aanbeveling ter vergroting van de arbeidsparticipatie van ouder wordende werknemers, etnische minderheden en jeugdige werklozen (20 januari 2006)
- Samen werken op de vloer (20 januari 2006)

De ontwikkeling van de arbeidsparticipatie van allochtonen

De netto arbeidsparticipatie van allochtonen in %:			
	2006	2007	2008
Totaal 20-64 jarigen	69	71	72
<i>Geslacht</i>			
Mannen	78	81	82
Vrouwen	60	61	63
<i>Herkomstgroepering</i>			
Autochtonen	71	73	74
Westerse allochtonen	68	69	71
Niet-westerse allochtonen	53	57	60
<i>Leeftijd</i>			
20-44 jarigen	76	79	80
45-54 jarigen	75	77	78
55-64 jarigen	42	42	45

(Bron: CBS, Arbeidsparticipatie 20 tot en met 64-jarigen: arbeidspotentieel in 2008)

Het percentage cao's met afspraken over diversiteit naar doelgroep in 2009					
	Diversiteit	Discr.	Gelijke kansen	Doelst.	Scholing
Algemeen	16%	11%	5%	1%	1%
Niet-westerse allochtonen	42%	17%	17%	13%	8%
Vrouwen	49%	16%	22%	16%	10%
Ouderen	33%	14%	13%	9%	6%
Arbeidsgehandicapten	36%	1%	15%	19%	2%
Doelgroepen totaal	65%	30%	37%	35%	20%
In 2002 waren de percentages		19%	33%	31%	10%

bron: SZW, *Diversiteit in cao's 2010: een onderzoek naar cao-afspraken tussen sociale partners welke van invloed kunnen zijn op de diversiteit binnen ondernemingen*, september 2010 en SZW, *Minderheden: Een onderzoek naar de doorwerking van de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid op CAO-niveau in 2002*, november 2003

Bijstandsgerechtigden

De gemeenten zijn verantwoordelijk voor de re-integratie van bijstandsgerechtigden. De Raad voor Werk en Inkomen (RWI) brengt jaarlijks een arbeidsmarktanalyse en een re-integratiearbeidsmarktanalyse uit met aanbevelingen om de uitstroom van bijstandsgerechtigden naar werk te bevorderen.

De ontwikkeling van de arbeidsparticipatie van bijstandsgerechtigden

Uitstroom uit de bijstand door werk:

2007	2008	2009
39%	39%	34%

Een kwart van de uitstroom was volgens Divosa het gevolg van de inzet van loonkosten-subsidies of verloning.

(bron: Divosa-monitor 2010-deel 1)

Conclusie

De arbeidsparticipatie van de kwetsbare groepen is toegenomen in de sectoren waar de Stichting van de Arbeid expliciete verantwoordelijkheid heeft genomen. Dit is niet het geval voor de sectoren waarvoor de (gemeentelijke) overheid verantwoordelijk is (vangnetters, bijstandsgerechtigden).