

Overzicht maatregelen arbeidsmarkt

Kabinet en sociale partners hebben een gezamenlijke inzet geformuleerd voor de aanpak in de eerstkomende tijd. In de voorliggende notitie wordt nader ingegaan op de arbeidsmaatregelen die getroffen worden. Het kabinet heeft ook extra middelen beschikbaar gesteld voor de financiering van dit pakket aan maatregelen. Voor de problematiek op de arbeidsmarkt in totaal €250 miljoen in 2009, €350 miljoen in 2010 en €100 miljoen in 2011. Voor het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van jongeren in 2009 €100 miljoen extra en in 2010 €20 miljoen extra.

Ontsluiting en benutting van arbeidsmarktinformatie

Om zoveel mogelijk mensen naar nieuw werk te begeleiden is een goed zicht op de regionale arbeidsmarkt essentieel. Veel informatie is al beschikbaar, maar lang niet alle informatie sluit op elkaar aan. Na aanleiding van het najaarsakkoord heeft de Stichting van de Arbeid samen met SZW en UWV een beeld van de stand van zaken in alle regio's en sectoren gegeneerd. Tekorten en overschotten zijn in beeld gebracht. De mobiliteitscentra maken thans al gebruik van deze arbeidsmarktinformatie op regionaal niveau, maar is ook beschikbaar voor andere partijen.

Er wordt een structureel beeld ontwikkeld van de tekort- en overschotsectoren op sectoraal en regionaal niveau. Afsproken is dat deze informatie periodiek verschijnt. Dit maakt het ook mogelijk om binnen de uitvoering deze informatie op een dynamische manier te benutten voor de goede matching van vraag en aanbod. Met het UWV/WERKbedrijf is afsproken om een set van regionale en sectorale arbeidsmarktgegevens op te stellen voor een beter beeld van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, nu en in de toekomst. Deze set zal als basis dienen voor verdere diepgaande analyse op sectoraal en regionaal niveau.

De Stichting van Arbeid roept sectoren/werkgevers op om vacatures zoveel mogelijk te melden bij UWV/WERKbedrijf.

Intensivering arbeidsbemiddeling

In de komende periode zal de werkloosheid helaas sterk oplopen. Het uitvoeringsapparaat om werklozen zo goed mogelijk te begeleiden en zo snel mogelijk weer naar de arbeidsmarkt te leiden is beschikbaar. Het aanbod van beschikbare vacatures en de basisdienstverlening (diagnose, hulp bij bemiddeling) zijn voor elke werkloze beschikbaar, terwijl voor mensen met een zwakke arbeidsmarktpositie intensievere begeleiding, maatwerk en een effectieve inzet van re-integratiemiddelen klaar staan. De toestroom van het grote aantal nieuwe werklozen vraagt de nodige extra inspanning van de uitvoering. Ook voor deze groep moet een kwalitatief goede dienstverlening paraat staan. Naast het begeleiden naar ander werk moet iedere uitkeringsgerechtigde tijdig de juiste uitkering krijgen. Het kabinet trekt daarom extra middelen uit voor de uitvoeringskosten en voor de re-integratie van werkzoekenden.

Landelijk netwerk van mobiliteitscentra: Per 1 maart is er een landelijk dekkend netwerk van mobiliteitscentra, gekoppeld aan de vestigingen van het WERKbedrijf met een specifieke

functie binnen het regionale arbeidsmarktbeleid (plusvestigingen). Doel is om met ontslag bedreigde werknemers zo snel mogelijk naar ander werk te begeleiden. Belangrijkste taak van de mobiliteitscentra is alle regionale publieke en private partijen zoals uitzendbureaus bij elkaar te brengen, ervoor te zorgen dat er een intensieve samenwerking ontstaat. Hierdoor worden de kennis en mogelijkheden van bedrijfsadviseurs, leerwerkloketten, brancheservicepunten en de arbeidsmarktinformatie van het WERKbedrijf maximaal benut en kan bestaande dienstverlening sneller en intensiever ingezet worden. In overleg met MKB Nederland is het voornemen om op ieder mobiliteitscentrum een mkb-servicepunt te realiseren als de sector daarom vraagt. Met de bouwsector lopen gesprekken over soortgelijke voorzieningen.

In sommige regio's wordt een intensieve samenwerking met een sector of een Poortwachterscentrum ontwikkeld. Daar is aanleiding toe als veel werklozen binnen het werkgebied van het mobiliteitscentrum uit één bepaalde sector afkomstig zijn. Binnen het mobiliteitscentrum in Eindhoven en Zwolle is bijvoorbeeld een techniekdesk gerealiseerd.

Afspraken met gemeenten: Gemeenten hebben een belangrijke verantwoordelijkheid voor kwetsbare groepen en werkloze jongeren. Gemeenten hebben daarvoor de beschikking over re-integratiemiddelen vanuit het W-deel. Ook participeren gemeenten actief binnen de LWI's. In de komende periode spreekt het kabinet met gemeenten over wat nu nodig is om kwetsbare groepen zoals WWB'ers en jongeren die van school komen zo snel mogelijk naar een baan te leiden.

Mogelijkheden voor behoud arbeidsrelatie

De abrupte extreme terugval in de omzet plaatst bedrijven voor de keuze om dan wel met groot verlies door te functioneren dan wel een aanzienlijk deel van het personeel af te stoten. Snel vakmensen ontslaan kan op lange termijn grote nadelige gevolgen hebben. De werkgever raakt daarmee mensen kwijt die betrokken zijn bij het bedrijf en waarin hij vaak veel heeft geïnvesteerd in scholing en vaardigheden. Bedrijfsspecifieke kennis die wanneer de werknemer elders aan de slag is gekomen niet weer teruggehaald kan worden.

Sinds december 2008 was het mogelijk om werktijdverkorting aan te vragen om een adem-pauze te scheppen na de inzet van de crisis. De bijzondere WTV-regeling is per 21 maart jl. vervallen. In de brief van 14 januari werd al aangegeven dat de werktijdverkorting geen oplossing is voor het aanhouden van werknemers in de hier bedoelde situatie. Met het oog daarop zal voor alle bedrijven – niet alleen voor de bedrijven die aan de scherpe criteria voor werktijdverkorting voldoen – een additionele mogelijkheid voor gedeeltelijke WW worden geopend.

Bestaande mogelijkheid van deeltijd WW: De Werkloosheidswet kent nu al de mogelijkheid dat werkgever en werknemer met elkaar besluiten dat de werknemer minder uren gaat werken in plaats van volledig ontslag. Indien aan de eisen voor de WW is voldaan kan dit leiden tot een WW-recht voor de werknemer. De werknemer krijgt daardoor minder inkomen dan voorheen, maar meer dan bij een volledige uitkering, en hij verliest zijn dienstverband niet volledig. Voor de werknemer gelden in dit geval de sollicitatieplicht en de normale re-integratieverplichtingen. Ook moet eerst een (termijn overeenkomend met de) opzegtermijn in acht worden genomen voordat het aantal arbeidsuren daadwerkelijk wordt verlaagd. Deze mogelijkheid van deeltijd WW is daarom niet toegespitst op het behouden van vakmensen.

Verruimde mogelijkheid van deeltijd WW: 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 krij-

gen daardoor de mogelijkheid het aantal gewerkte uren van een werknemer met ten hoogste 50% te verminderen, 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. Re-integratieverplichtingen 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 detacheringsverplichting.

Het gebruik van de regeling zal worden gemonitord; indien zou blijken dat in ruime mate on-eigenlijk gebruik wordt gemaakt van de regeling, kan de regeling per direct worden gesloten. In de regeling wordt een budgettair plafond opgenomen van in totaal €75 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 maatregel.

Sociale partners stemmen in met de verruimde regeling en zullen bevorderen dat er op geëigende wijze van de regeling gebruik wordt gemaakt.

Andere maatregelen in het belang van het behoud van vakmanschap: Gegeven de uitzonderlijke situatie die het nodig maakt om bedrijven in staat te stellen gedurende langere tijd te

‘overwinteren’ dient het ook mogelijk te zijn dat bedrijven de voor de continuïteit van de onderneming essentiële vakkennis kunnen behouden, ook als ontslag van een deel van de werknemers onvermijdelijk is en deeltijd WW niet aan de orde is. Echter, de huidige regels bieden bedrijven bij ‘normaal’ bedrijfseconomisch ontslag nagenoeg geen ruimte om rekening te houden met deze noodzaak. Daarom zal worden gezocht naar meer ruimte om bij ontslag rekening te kunnen houden met competenties en kwaliteiten van werknemers. Bijvoorbeeld door de mogelijkheid voor CAO partijen om zelf andere criteria overeen te komen voor het bepalen van de ontslagkeuze. Deze zullen echter moeten worden omgeven met procedurele waarborgen ter voorkoming van willekeur. Wat dat laatste betreft zal als voorwaarde kunnen gelden dat de CAO is afgesloten door belanghebbende verenigingen van werknemers als bedoeld in de Wet Melding Collectief Ontslag. Het rekening houden met de kwaliteiten van werknemers mag uiteraard niet aangegrepen worden om ouderen op grote schaal te ontslaan.

Ondersteuning van arbeidsmobiliteit

In het merendeel van de situaties waarin een deel van de bedrijvigheid van ondernemingen wegvalt, zullen de in het voorgaande bedoelde mogelijkheden voor gedeeltelijk behoud van de arbeidsrelatie geen soelaas kunnen bieden en zal ontslag voor een deel van de werknemers onvermijdelijk zijn. In die situaties zal het vinden van ander werk en het zo mogelijk voorkomen van feitelijke werkloosheid centraal moeten staan. De WRR laat in haar onderzoek naar massaontslag zien dat voor werknemers die kort na hun ontslag een baan vinden (vast of flexibel) de lange termijn arbeidsmarktkansen (participatie, inkomen) veel beter zijn dan voor werknemers die een aantal maanden een uitkering hebben ontvangen. Dit wijst op het belang van snelle transitie tussen banen, gebruik makend van de flexibele vormen die beschikbaar zijn. De verantwoordelijkheden daarbij zijn verscheiden. In de eerste plaats is de werknemer zelf verantwoordelijk voor het vinden van nieuw werk. Voorafgaand aan ontslag is de werkgever mede verantwoordelijk voor re-integratie van de werknemer. Na het ontslag is het UWV mede verantwoordelijk voor de re-integratie van WW'ers.

In de praktijk is die scheidslijn echter vaak minder scherp. Voorafgaand aan ontslag kan het UWV selectief re-integratiemiddelen inzetten vanaf het moment dat blijkt dat werknemers ontslagen worden (preventieve re-integratie). Veelal in het kader van een sociaal plan hebben sociale partners vaak afspraken gemaakt om met ontslag bedreigde werknemers zo goed mogelijk te begeleiden. Die begeleiding loopt in bepaalde gevallen door tot na het moment van ontslag. Onderzoek voor de Raad voor Werk en Inkomen laat zien dat in veel sociale plannen (vooral bij grote bedrijven) afspraken zijn gemaakt over outplacement en het begeleiden naar ander werk. Werknemers krijgen in sommige gevallen extra tijd om te zoeken naar ander werk en uitzendbureaus of detachingsbureaus worden ingeschakeld. In de achterliggende tijd is op verschillende plaatsen in het land samenwerking tot stand gekomen tussen werkgevers in een sector of regio om actief samen met het UWV van werk naar werk bemiddeling mogelijk te maken, onder andere in brancheservicepunten. Binnen die servicepunten voeren lokale werkgevers de regie over de dienstverlening van het UWV; hun vraag is bepalend, het UWV voert uit. Voorbeelden van sectorale en regionale initiatieven zijn:

Publieke sector: Publieke sectoren zoals zorg, onderwijs, defensie en politie kampen met tekorten aan arbeidskrachten. Al deze sectoren hebben initiatieven lopen om nieuw personeel te werven of de doorstroom van bestaand personeel te bevorderen. Zo kunnen bevoegde leraren op grond van de Tijdelijke regeling lerarenbeurs subsidie krijgen voor scholing naar een hoger kwalificatieniveau. Vanaf juli 2009 zullen ook (onbevoegde) zij-instromers van deze beurs gebruik kunnen maken, zodat mensen uit andere sectoren makkelijker in het onderwijs aan de slag kunnen. Voor de zorg zijn er op dit moment concrete projecten voor allochtone vrouwen

en in- en doorstroomprojecten. Het Mobiliteitscentrum voor de Thuiszorg zet zich in voor het behoud van met werkloosheid bedreigde werknemers in de thuiszorg voor andere branches van de zorg. Dit zijn kleine succesvolle projecten op regionaal niveau. Het UWV heeft daarnaast een samenwerkingsverband met Defensie om meer personeel te krijgen. Binnen de sector politie lopen pilots om werknemers van de politie door te laten stromen naar defensie.

Regionale initiatieven: In de regio Arnhem/Nijmegen wordt gewerkt met combinatiefuncties. Door een combinatie van werk en opleiding voor medewerkers in de thuiszorg en kinderopvang, kunnen medewerkers straks in de thuiszorg hun werk combineren met een baan in de kinderopvang. Op deze manier wordt het aantal uren uitgebreid en zijn medewerkers beter inzetbaar op de arbeidsmarkt.

Overschotsectoren: In de sectoren met een teveel aan personeel zijn de initiatieven veelal gericht op behoud van werknemers met het oog op de krapte op lange termijn. Zo hebben BOVAG, FNV, CNV en de Unie de nieuwe servicedesk BlijfMobiel.nu opgezet om vakmensen te behouden voor de mobiliteitsbranche. Deze servicedesk helpt door middel van intakegesprekken, bemiddeling bij plaatsing en tot bijscholing. Ook in de procesindustrie, techniek en transport zijn dergelijke initiatieven opgestart. Binnen de techniek zijn hier Techniekdesks ondergebracht in regionale mobiliteitscentra. In de regio Eemland bij Amersfoort bestaat een Techniek Gilde. Dit is een carrousel voor medewerkers in de techniek die bij werkgevers in de techniek kunnen leren.

Poortwachterscentra: Een ander voorbeeld van regionale initiatieven is het concept van Poortwachterscentra (PWC). PWC's zijn netwerken voor en door werkgevers met als doel om werknemers die arbeidsongeschikt of werkloos dreigen te raken, te begeleiden naar werk bij een andere werkgever in de regio. De overheid ondersteunt deze initiatieven met een beperkte startsubsidie. Op dit moment zijn 12 PWC's opgericht, waarvan al een aantal daadwerkelijk aan matching doet. Ter illustratie: PWC Noord Holland Noord heeft sinds de oprichting in 2003 meer dan 1200 mensen aan het werk gehouden met van werk naar werk trajecten en re-integratie tweede spoor. Daarbij wordt samengewerkt met het mobiliteitscentrum in de kop van Noord Holland. In een tiental andere regio's zit men in de opstartfase. Recent onderzoek van TNO concludeert dat werkgevers en werknemers positief zijn over de mogelijkheden van de dienstverlening van PWC's.¹

Ruimte voor publiek-private samenwerking: De huidige situatie op de arbeidsmarkt vraagt erom de kennis en competenties van werkgevers, uitvoeringsinstellingen, en private bemiddelingsorganisaties nog beter te bundelen. De kern van publiek-private samenwerking, is dat UWV wordt betrokken bij de activiteiten vóór het definitieve ontslag en dat werkgevers/sociale partners zoveel mogelijk betrokken blijven in de periode ná het ontslag. Veel is nu al mogelijk. Zo investeert de bouw 64 miljoen om de gevolgen van de kredietcrisis voor de bouwsector zo veel mogelijk te beperken. Met het plan 'Bouw door, leer verder' beoogt de bouw de instroom van jongeren op peil te houden in combinatie met het opleiden van volwassenen. De sociale partners werken hierbij samen met UWV Werkbedrijf en met Randstad om medewerkers die ontslagen worden op te vangen. Financiering van het plan vindt plaats door een extra beroep op de reserves van onder meer het scholingsfonds. Bestaande mogelijkheden en instrumenten komen in deze tijden echter in een ander daglicht te staan. Bestaande mogelijkheden op dit terrein worden zoveel mogelijk uitgebouwd en beter bekend gemaakt in onderlinge samspraak tussen het departement, de sociale partners en UWV, teneinde ruimte te geven aan private initiatieven.

¹ Zie: "Het regionale domein en het functioneren van Poortwachterscentra", TNO, 2009.

Voor alle partijen zal helder moeten zijn wat van elkaar kan worden verwacht; wanneer kunnen werkgevers een beroep doen op het UWV en wat mogen ze dan van het UWV verwachten. Daarbij zal de samenwerking met UWV efficiënter kunnen zijn naarmate de met ontslag bedreigde werknemers meer in groepen en zo vroeg mogelijk worden aangemeld. Dat biedt UWV de mogelijkheid de begeleiding bij de werkgever te doen en direct begeleiding aan te bieden en te matchen met private initiatieven.

Eveneens zal duidelijk worden aangegeven welke mogelijkheden er zijn om na ontslag samenwerkingsverbanden te continueren of op te zetten; wanneer passen initiatieven vanuit sociale partners binnen het wettelijke kader. Maatwerk blijft uitgangspunt; een blauwdruk voor voorwaarden voor afspraken is niet wenselijk. Wel gelden bepaalde uitgangspunten. Private initiatieven zijn meer kansrijk als de samenwerking gestart is vanaf het moment van ontslaanzaanzegging. Ook zal het UWV de initiatieven beoordelen op hun bijdrage aan 'van werk naar werk' begeleiding. Daarbij zal mede gelet worden op de inzet van middelen uit sociale plannen en O&O fondsen, de clustering van groepen werknemers en het gebruik van bestaande werkgeversstructuren.

Sociale partners en het UWV kunnen in overleg kiezen voor activiteiten die in het kader van re-integratie het meest kansrijk zijn. Dit zal per geval verschillen. In sommige gevallen kan het UWV preventief re-integratie inzetten (o.a. bemiddeling, jobhunting, vaardigheidstrainingen). In andere gevallen draait het vooral om het uitvoeren van afspraken in sociale plannen (outplacement, verlengde zoektermijnen, inzetten van middelen uit O&O-fondsen). Daarbij kunnen ook sectorale en regionale afspraken worden gemaakt. Voor kleinere werkgevers (MKB) biedt samenwerking de mogelijkheid tot clustering van werknemers en daarbij optimaal gebruik te maken van het groter netwerk. Ook na ontslag kunnen verschillende instrumenten worden ingezet om werkzoekenden naar werk te leiden. De vorm zal per bedrijf of sector verschillen. Een mogelijke vorm is het gebruik maken van nulurencontracten. De werknemer heeft dan nog een band met de werkgever. De werkgever kan een uitzendbureau inschakelen om de ex-werknemers naar ander werk te begeleiden. Ook kunnen werkgevers binnen een sector een samenwerkingsverband starten om vakkennis in de sector te behouden. De werkgever, of groep van werkgevers, geeft in samenspraak met het UWV invulling aan de begeleiding naar ander werk. Voor de intensievere betrokkenheid van de ex-werkgever na ontslag geldt in beginsel een periode van zes maanden. Zoals gezegd, de vorm waarin publiek-private samenwerking plaats vinden zal sterk verschillen. Om de mogelijkheden die er zijn meer te concretiseren wordt hieronder een fictief voorbeeld uitgewerkt.

Box: Mogelijke uitwerking van publiek-private samenwerking

Een groot bedrijf (2000 werknemers) is genoodzaakt 200 werknemers te ontslaan. Via het UWV wordt een aanvraag ingediend voor bedrijfseconomisch ontslag voor de geselecteerde werknemers. Na binnenkomst van de ontslagvergunning is er contact tussen het UWV en het bedrijf. Het UWV bespreekt met de werkgever de afspraken in het sociaal plan en de activiteiten vanuit het mobiliteitscentrum. De 200 werknemers worden opgenomen in het bestand van het UWV en krijgen via het mobiliteitscentrum vacatures doorgespeeld. Het mobiliteitscentrum legt contact met werkgevers in dezelfde sector die vacatures hebben. Het bedrijf heeft in haar sociaal plan opgenomen dat met ontslag bedreigde werknemers bovenop de reguliere opzegtermijn nog een half jaar zoektijd krijgen voordat ontslag daadwerkelijk plaats vindt. Daarnaast is een bedrag van €50.000 gereserveerd voor de begeleiding van de werknemers. Het bedrijf zet met deze middelen een uitzendbureau in om outplacement te realiseren. Het uitzendbureau participeert ook in het mobiliteitscentrum.

Na afloop van de zoektermijn en de opzegtermijn blijkt dat er 150 werknemers aan een nieuwe baan zijn geholpen. Voor 50 werknemers is dit niet gelukt. Voor de ontslagen werknemers ontstaat een recht op WW. Het contract met het uitzendbureau wordt aangehouden. Het uitzendbureau helpt de werkzoekende bij het zoeken naar vacatures en bij het schrijven van sollicitatiebrieven. Het UWV geeft via het mobiliteitscentrum vacatures door aan het uitzendbureau en verstrekt de uitkering. Periodiek is er overleg tussen werkgever, uitzendbureau en UWV of de gekozen inzet voor de werklozen nog voldoende is. Voor een tiental werknemers blijkt dat omscholing naar een andere sector de meest effectieve route naar ander werk is. Een scholingstraject van 4 maanden wordt gefinancierd voor de helft uit het O&O fonds van de werkgever en voor de helft door de overheid. Zes maanden na ontslag blijkt dat 40 werklozen een baan hebben gevonden (inclusief 10 buiten de sector). Het contract met het uitzendbureau wordt beëindigd. De resterende 10 werklozen worden verder begeleid door de werkcoach van het UWV.

Sociale partners zetten in op het optimaal benutten van de mogelijkheden om mensen van werk-naar-werk te bemiddelen. Zij onderschrijven de aanpak via mobiliteitscentra en de publiek-private samenwerking hierbij. Vanuit de sectoren kunnen scholingsgelden uit de O&O-fondsen worden ingezet. 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.

Faciliteren van scholing

Dat scholing een belangrijk middel is om de inzetbaarheid van mensen te vergroten en de overgang van de ene naar de andere baan te vereenvoudigen, is duidelijk. De primaire verantwoordelijkheid en de baten van scholing van werkenden ligt bij werknemers en werkgevers zelf. De overheid stimuleert de scholing van zowel werkenden als werklozen evenwel op verschillende manieren. Werkenden en werklozen kunnen hun studiekosten als aftrekpost opvoeren voor de inkomstenbelasting. Werkgevers krijgen fiscale korting wanneer zij stageplaatsen aanbieden, een voormalige werkloze opleiden tot startkwalificatieniveau of het EVC-traject van hun werknemers financieren. Sinds 1 januari 2009 kunnen werkgevers een EVC-traject belastingvrij verstrekken aan hun werknemers. Bovendien hebben alle volwassenen de mogelijkheid om deel te nemen aan het reguliere door de overheid bekostigde onderwijs.

Tevens is de subsidieregeling leren en werken uitgebreid met de doelgroep “met werkloosheid bedreigden” waardoor de regionale samenwerkingsverbanden leren en werken ook voor deze doelgroep gebruik kunnen maken van de regeling. Daarnaast wordt ingezet op extra

voorlichting om de bekendheid van de WVA-startkwalificatie te vergroten. Werkgevers kunnen een vermindering op de loonbelasting krijgen als ze een werkloze zonder startkwalificatie via een leerbaan opleiden tot startkwalificatie. De afgelopen periode is vooral geïnvesteerd om de inzet van scholingsinstrumenten en -middelen te vergemakkelijken. Er hebben gesprekken plaatsgevonden met ROC's over hun inzet ten aanzien van scholing voor met ontslag bedreigden

Scholing vanuit werkloosheid: Het UWV kan naast de WW-uitkering de kosten van scholing vergoeden. Uitgangspunt hierbij is een selectieve en vraaggerichte inzet. Scholing is effectief als het gericht kan worden op een toekomstige baan. Voor de economische crisis werden opleidingen van 3 maanden geacht meest effectief te zijn. De economische situatie is echter veranderd. Scholing van meer dan 3 maanden kan hierdoor aan belang en effectiviteit winnen. Ook is de vraag naar personeel in tekortsectoren nog steeds hoog. De bestaande regelgeving biedt reeds de ruimte dit te faciliteren. Het UWV is gevraagd zo veel mogelijk gebruik te maken van bestaande mogelijkheden en waar noodzakelijk daar een nadere invulling aan te geven. Met de 3 maandentermijn kan soepeler worden omgegaan als er sprake is van een concrete vacature voor betrokkene na afloop van de scholing of van een concreet arbeidsmarkt-knelpunt (tekortberoep).

Leerwerkloketten: De leerwerkloketten verbeteren de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. In 2009 worden bij de 30 LWI-plus vestigingen, waar ook de mobiliteitscentra aan gekoppeld zijn, leerwerkloketten gecreëerd en structureel gefinancierd. Daarnaast worden voor een betere bereikbaarheid 10 leerwerkloketten behouden en gefinancierd.

Europees Sociaal Fonds: Daarnaast is naar de inzet van ESF-middelen gekeken. De Europese Commissie stelt jaarlijks subsidies beschikbaar voor de verbetering van de inzetbaarheid van verschillende groepen. In maart kan voor maximaal €150 miljoen aangevraagd worden voor scholing (tot maximaal mbo-4 niveau) van lager opgeleide werknemers en werknemers zonder startkwalificatie. O&O fondsen kunnen mede namens bedrijven deze subsidie aanvragen. In maart 2009 komt er binnen het ESF een mogelijkheid van maximaal €90 miljoen beschikbaar voor de re-integratie van werkzoekenden.

Omscholingssubsidie voor met ontslag bedreigde werknemers: Er komt extra ondersteuning voor het omscholen van werknemers die met ontslag worden bedreigd. Op die manier kan werkloosheid worden voorkomen en worden werknemers van baan naar baan geleid. Om werkgevers te stimuleren werknemers uit een andere sector aan te nemen wordt de omscholing gesubsidieerd. De nieuwe werkgever kan in aanmerking komen voor een subsidie van 50% van de scholingskosten tot maximaal €500. Voorwaarde voor de subsidie is dat het gebruikt wordt voor om- of bijscholing met als resultaat een certificaat of diploma. Ook is vereist dat de werkgever eenzelfde bedrag voor zijn rekening neemt. Onder deze voorwaarden ontvangt de werkgever een vergoeding voor de kosten van omscholing. De financiële verantwoordelijkheid van de nieuwe werkgever zorgt ervoor dat scholing gekoppeld wordt aan een concrete baan. Het staat de werkgever vrij om een beroep te doen op de O&O-fondsen. De regeling richt zich specifiek op werknemers met een regulier arbeidscontract die een ontslag-aanzegging hebben ontvangen. De focus van de regeling is daarmee gericht op het voorkomen van werkloosheid en niet op het subsidiëren van bestaande transitie op de arbeidsmarkt. In totaal is voor de omscholingsregeling in zowel 2009 als in 2010 €35 miljoen beschikbaar, deze bedragen betreffen maxima die via een plafond in de regeling worden geïmplementeerd.

Stimuleren EVC-trajecten bij ontslag: De overstap naar ander werk kan worden vergemakkelijkt als de werknemer inzicht heeft in zijn eigen capaciteiten en dit ook kenbaar kan maken aan een nieuwe werkgever. Voor werknemers zonder startkwalificatie kan de inzet van EVC-

trajecten de competenties zichtbaar maken. Om juist voor deze kwetsbare groep de overgang naar nieuw werk te faciliteren trekt het kabinet extra geld uit voor EVC-trajecten. Als een oude werkgever een werknemer zonder startkwalificatie een EVC-traject laat volgen vergoedt de overheid 50% van de kosten. Het UWV beoordeelt de aanvraag op een aantal formele gronden. De werknemer moet met ontslag worden bedreigd, geen startkwalificatie hebben en een contract bij de werkgever hebben. Ook moet het traject door een erkende EVC opleider worden aangeboden. De concrete inzet van extra middelen voor omscholing en EVC-trajecten zal het kabinet nader afstemmen met sociale partners.

Kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt

Sommige groepen op de arbeidsmarkt zullen sneller geraakt worden door de economische crisis. Flexibele contracten zijn vaak een opstap naar vast werk maar werknemers met flexibele contracten verliezen ook vaak als eerste hun baan als de economie omslaat. Oudere werknemers verliezen niet zo snel hun baan, maar eenmaal ontslagen vinden ze de weg naar de arbeidsmarkt meestal niet meer terug. Werkgevers zullen minder snel geneigd zijn om werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt (allochtonen, arbeidsgehandicapten, langdurig werklozen) in dienst te nemen. Het risico op langdurige uitkeringsafhankelijkheid ligt daarom voor deze groepen op de loer. In de komende tijd moeten inspanningen erop gericht zijn om juist kwetsbare groepen beschikbaar te houden voor de arbeidsmarkt en waar mogelijk zo snel mogelijk te laten doorstromen naar een nieuwe baan. Bestaande en additionele instrumenten en budgetten kunnen daar een bijdrage aan leveren.

Sociale partners benadrukken dat een focus op het voorkomen van werkloosheid niet ten koste mag gaan van de groepen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Sociale partners in de sectoren zullen zich voor deze groepen inspannen. Tevens wil de Stichting van de Arbeid de positie van flexwerkers verbeteren. Dit door in cao's afspraken te maken over scholing voor flexwerkers, en over het niet langer vastleggen van een concurrentiebeding voor deze groepen.

Huidige werklozen

De instroom van een groot aantal nieuwe werklozen maakt het lastiger voor mensen die nu al (langdurig) werkloos zijn om een baan te vinden, zeker als er weinig baanopeningen zijn. Bij de inzet van re-integratiemiddelen zal daarom nog steeds goed gekeken worden wat de meest effectieve inzet is. Voor goed bemiddelbare werklozen is het niet effectief om een traject aan te bieden. Ook nu zullen veel nieuwe werklozen binnen een korte tijd een nieuwe baan vinden. Voor groepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt kan het juist effectief zijn om middelen in te zetten. De uitvoering kan hiervoor putten uit een heel scala aan instrumenten. Recentelijk zijn daar de loonkostensubsidies en participatieplaatsen aan toegevoegd.

Arbeidsgehandicapten

In de afgelopen periode heeft het kabinet verschillende maatregelen genomen gericht op het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van arbeidsgehandicapten. Het gaat dan onder meer om de invoering van de brugbanen voor herbeoordeelden. Tevens zijn er diverse verbeteringen in de dienstverlening door UWV aan werkgevers die wajongers in dienst willen nemen. Een aantal maatregelen die op de planning staan zijn het wetsvoorstel Wajong (vanaf 1/1/10) en de voorgenomen pilots Wsw. Met sociale partners zijn in oktober 2008 afspraken gemaakt over de aanpak van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. Daarin zijn wajongers en personen die minder dan 35% arbeidsongeschikt speciaal benoemd.

Niet-westerse allochtonen

De werkloosheid van niet-westerse allochtonen is niet alleen hoger dan onder autochtonen (eind 2008 9% onder allochtonen, 3,2% onder autochtonen) maar ook relatief conjunctuurgevoeliger. Ter illustratie, tussen 2001 en 2005 liep de werkloosheid onder niet-westerse allochtonen op van 8% tot 16%, tegen respectievelijk 3% en 5% bij autochtonen. De kwetsbare arbeidsmarktpositie komt voornamelijk voort uit de samenstelling van de groep niet-westerse allochtonen: relatief jong, iets lager opgeleid, vaker werkzaam op flexibele contracten en gemiddeld een slechtere beheersing van de Nederlandse taal. Ook kan discriminatie een rol spelen. In april 2008 heb ik uw Kamer reeds geïnformeerd over een plan van aanpak discriminatie op de arbeidsmarkt. Ondanks dat de arbeidsmarktpositie van niet-westerse allochtonen ten opzichte van 10 jaar geleden is verbeterd, is de participatiegraad nog laag en werkloosheid nog hoog. Deze groep zal daarom extra gevoelig zijn voor de gevolgen van de huidige economische crisis. Gemeenten spelen een belangrijke rol bij het bestrijden van werkloosheid onder jongeren en bijstandsgerechtigden, waaronder relatief veel allochtonen. Inburgeringstrajecten en taalonderwijs kunnen de arbeidsmarktpositie van niet-westerse allochtonen versterken. Gelet op de hoge jeugdwerkloosheid onder allochtone jongeren is het aanbieden van stageplekken, bestrijden van voortijdig schoolverlaten en voorlichting over beroepsmogelijkheden (zie volgende paragraaf) van groot belang om de kansen van deze groep jongeren te vergroten. Daarnaast kan voortzetten van een wijkgerichte aanpak en het leggen van verbanden tussen verschillende trajecten (scholing, inburgering, taalonderwijs) de kansen van niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt op de lange termijn bevorderen.

Armoede en schuldhulpverlening: De economische crisis en de oplopende werkloosheid vormt een verhoogd risico op armoede en het gebruik van schuldhulpverlening. De focus van gemeenten moet gericht blijven op het verhogen van de participatie (en daarmee het inkomen) en het voorkomen van sociale uitsluiting. Gemeenten hebben een belangrijke rol bij het voorkomen van problematische schulden en bij het actief wijzen van mensen op de beschikbare voorzieningen voor schuldhulpverlening, bij bijvoorbeeld de uitkeringsintake. Gemeenten hebben verschillende financieringsbronnen voor armoedebestrijding en schuldhulpverlening. Daarboven trekt het kabinet voor schuldhulpverlening extra middelen uit, €30 miljoen in 2009, €50 miljoen in 2010 en €50 miljoen in 2011.

Jongeren op de arbeidsmarkt

In de komende periode komt er een groep jongeren van school die voor het eerst de arbeidsmarkt betreedt. Het risico van een sterk oplopende jeugdwerkloosheid vraagt om dringende maatregelen van het kabinet. De staatssecretaris van SZW zal in samenspraak met de staatssecretaris van OCW en de ministers van WWI en J&G op korte termijn komen met een actieplan. Ten behoeve hiervan worden in april twee expertmeetings georganiseerd met betrokkenen uit het veld. Dit actieplan wordt met gemeenten en sociale partners besproken. Voor de bestrijding van jeugdwerkloosheid stelt het kabinet in 2009 en 2010 extra middelen beschikbaar.

Traditioneel is de werkloosheid onder jongeren hoger dan onder de hele beroepsbevolking. Jongeren hebben vaak nog geen baan en zijn nog op zoek naar de meest geschikte werkplek. De oplopende werkloosheid zal zich daarom, net als in het verleden, ook doorvertalen naar de kansen van jongeren. Ten opzichte van het verleden zijn er ook kansen. De omvang van de groep jongeren is kleiner, zeker in vergelijking met het aantal ouderen dat de arbeidsmarkt verlaat. Jongeren hebben baat bij het ontstaan van dergelijke baanopeningen. De jongeren van nu zijn daarnaast hoger opgeleid. Naast de reguliere dienstverlening waar jongere werkzoe-

kenden gebruik van kunnen maken is er een aantal aanvullende maatregelen gericht op de arbeidsmarktpositie van jongeren.

Wet investeren in jongeren (WIJ)

Het hoofddoel van het wetsvoorstel WIJ is duurzame arbeidsparticipatie van jongeren in regulier werk. Dit is nodig omdat een deel van de jongeren op dit moment niet werkt en niet naar school gaat. Het wetsvoorstel 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. Voor schoolverlaters met een diploma dat slechte perspectieven biedt op de arbeidsmarkt is langer doorleren een goede optie. Er moet bij alle jongeren die niet actief zijn een "sense of urgency" ontstaan dat men op jonge leeftijd moet werken en/of leren om een toekomst op te bouwen. In de huidige economische situatie is het van groot belang de WIJ snel in te voeren. De WIJ helpt te borgen dat gemeenten jongeren het aanbod doen dat zij nodig hebben. Bij een aantrekkende economie zijn jongeren dan in staat om snel volop mee te draaien.

Bestrijden van voortijdig schoolverlaten

Beleid gericht op (het terugdringen van) voortijdig schoolverlaten en jongeren langer op school houden zal worden geïntensiveerd. Zeker wanneer jongeren geschoold worden voor overschotsectoren. Goede voorlichting en campagnes dragen hieraan bij, onder meer als het gaat om beroepkeuzevoorlichting voor jongeren. Het versterken van de regionale samenwerking op het terrein van onderwijs en arbeidsmarkt is van groot belang. Daarnaast zijn goede afspraken met ROC's over het opleidingsaanbod van belang. Staatssecretaris van Bijsterveldt van OCW heeft de mbo-instellingen opgeroepen om jongeren die vanuit de reguliere, initiële opleidingen uitstromen naar sectoren waar (tijdelijk) forse werkloosheid dreigt, te verleiden tot het volgen van een vervolgopleiding. Dit vergroot de arbeidsmarktkansen op lange termijn.

Aanbieden van stageplaatsen

Stageplaatsen zijn een goede manier om jongeren en potentiële werkgevers met elkaar in contact te brengen. De jongere doet ervaring op en kan wellicht doorstromen naar een reguliere baan. Dit voorkomt dat deze jongeren eventueel hun opleiding niet kunnen afronden. Dit geldt ook voor jongeren met een beperking. In de praktijk blijkt dat voor veel jongeren het laagste loon veel hoger ligt dan het relevante WMJL. Voor zover die ruimte er is, kan die benut worden om de baanmogelijkheden voor jongeren te vergroten.

Sociale partners zien het voorkomen van jeugdwerkloosheid als een belangrijke doelstelling voor de komende periode, juist ook met het oog op de langere termijn. In de Stichting van de Arbeid is afgesproken dat iedere schoolverlater die langer dan 3 maanden thuis zit een stageplaats krijgt aangeboden. Zo mogelijk worden afspraken gemaakt over een voortgezet dienstverband na afloop van de stage. Ook zullen sociale partners zich maximaal inspannen om te voorkomen dat leerlingen hun diploma niet kunnen halen omdat een stageplaats ontbreekt.

Tot besluit

De komende tijd zal niet eenvoudig zijn voor bedrijven, werknemers en werklozen. Zij zullen moeten leven met grote onzekerheid en weinig perspectief. Het belangrijkste houvast heeft men daarbij aan elkaar. Het beëindigen van vaak langdurige arbeidsbetrekkingen onder druk van de wegvallende vraag en productie is voor niemand eenvoudig. Vandaar dat met het voorgaande wordt beoogd om een getrapte set aan mogelijkheden te bieden om op verantwoorde

wijze te kunnen beslissen op welke wijze men de eerstkomende tijd kan doorkomen. Bedrijven zullen daar afhankelijk van hun situatie gebruik van kunnen maken.

Door middel van een landelijk dekkend netwerk van mobiliteitscentra en de extra capaciteit voor de reguliere werkpleinen wordt ingezet op een snelle begeleiding van werkzoekenden naar een nieuwe baan. Daarbij wordt ruimte gecreëerd voor private initiatieven bij de begeleiding van met ontslag bedreigde werknemers. Verschillende instrumenten kunnen daarbij worden ingezet (uitzendbureaus, nulurencontracten, sectorale bundeling, sociale plannen). Bestaande en additionele scholingsfaciliteiten kunnen worden ingezet om de kansen op de arbeidsmarkt van werknemers en werkzoekenden te vergroten.

Tegelijk wordt een instrument gecreëerd die bedrijven in staat stellen om de continuïteit van de bedrijven noodzakelijke vakkennis en vakmanschap te reserveren zonder dat het bedrijf de volle arbeidskosten daarbij moet dragen. Dit stelt bedrijven in staat om zodra de vraag weer aantrekt de bedrijvigheid op te schalen. Om de kansen van jongeren op de arbeidsmarkt te vergroten is de wet WIJ een belangrijke aanvulling. Werkloze jongeren worden hierdoor geholpen aan of een baan of een opleiding (of combinatie van beide). Ook komen extra middelen beschikbaar voor het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van jongeren. Naast jongeren zullen inspanningen erop gericht moeten zijn om kwetsbare groepen beschikbaar te houden voor de arbeidsmarkt en waar mogelijk zo snel mogelijk naar werk te leiden. Binnen het re-integratieproces zijn bestaande instrumenten en budgetten daarvoor beschikbaar.

Ten slotte, om nieuwe initiatieven tot een succes te maken is het van belang dat er geen drempels zijn om instrumenten te benutten. Ook moeten verschillende partijen elkaar zien te vinden. Dit proces mag niet verhinderd worden door (onnodige) bureaucratische of uitvoeringstechnische belemmeringen. Om de energie, de middelen en de instrumenten die worden voorgesteld tot een succes te maken worden enkele personen aangezocht die onder verantwoordelijkheid van ons mogelijke problemen bij de uitvoering signaleren en helpen op te lossen.