

Tripartiete Beleidsinzet op het gebied van Scholing en Werk

Inleiding

Het groeivermogen van de Nederlandse economie dient versterkt te worden. Teveel mensen staan nu langs de kant en missen ontplooiingsmogelijkheden en perspectief. Naast structurele hervormingen vereist dit gerichte mogelijkheden voor personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt en personen die over onvoldoende vaardigheden beschikken om actief deel te nemen. Werknemers en werkzoekenden moeten de kans grijpen om de hen geboden mogelijkheden te benutten. Groei wordt ook ondersteund door een hoge groei van de arbeidsproductiviteit. Dit vraagt een beroepsbevolking die over voldoende kwalificaties beschikt. Verder moeten belemmeringen voor het onderhouden van die vaardigheden worden weggenomen. Dit is in het bijzonder van belang in sectoren waar vaardigheden door technologische ontwikkelingen verouderen. Een gezamenlijk gedragen innovatiebeleid levert een belangrijke bijdrage aan de noodzakelijke ontwikkeling van de economie. De uitkomsten van het Innovatieplatform (IP) kunnen in dit verband van belang zijn.

Een verantwoorde loon(kosten)ontwikkeling verbetert de internationale concurrentiepositie en ondersteunt het herstel van de Nederlandse economie. De arbeidskosten per eenheid product zijn een aantal jaren in Nederland sterker gestegen dan bij de concurrenten. De akkoorden tussen kabinet en sociale partners van 2003 en 2004 onderstreepten dan ook het belang van een gematigde loonontwikkeling. De stijging van de arbeidskosten per eenheid product loopt inmiddels in de pas met die bij de concurrenten in het eurogebied. In vergelijking met de concurrenten buiten het eurogebied is de ontwikkeling in Nederland dit jaar en volgend jaar gunstiger. Om de concurrentiepositie verder te herstellen blijft een verantwoorde loonontwikkeling van belang.

De werkloosheid bedraagt thans 6³/₄% en het CPB voorziet voor 2006 een daling tot 6¹/₄%. De werkloosheid is ongelijk verdeeld. Laagopgeleiden, jongeren en allochtonen hebben de grootste achterstandspositie. Voor beide, deels elkaar overlappend, groepen ligt het werkloosheidsniveau fors hoger. In een neerwaartse economie verliezen deze groepen als eersten hun baan. Er mogen geen groepen (bewust of onbewust) worden buitengesloten.

De verwachte arbeidsmarktontwikkelingen zijn voor laagopgeleiden ongunstig. Internationalisering en informatisering zullen geleidelijk de vraag naar arbeid in de richting van hoger opgeleiden verschuiven, maar vooral hebben deze ontwikkelingen tot gevolg dat de arbeidsmarkt sneller verandert. Dit vereist van werknemers een steeds groter aanpassingsvermogen op straffe van verlies van hun baan. Laagopgeleiden lopen eerder het risico van kwalificatieveroudering en dus werkloosheid. Weliswaar zijn er ook ontwikkelingen, zoals de vergrijzing (zilveren economie) en individualisering, die kansen bieden voor laagopgeleiden, maar dit neemt niet weg dat de meeste werkgelegenheidsprognoses voor laaggeschoolden negatief zijn. De verwachting is dat het overschot aan lager opgeleiden en het tekort aan hoger opgeleiden zullen toenemen terwijl de aanbod- en vraagverhouding van middelbaar opgeleiden in balans zal blijven. Dit zien we nu al gebeuren. De groei van de vacatures betreft vooral vacatures voor hoogopgeleiden. De vraag naar ongeschoolde en laagopgeleide personen is klein. Volgens de RWI is 1 op de 5 ingeschreven werkzoekenden bij het CWI ongeschoold, terwijl minder dan 5 procent van de vacatures bestemd is voor ongeschoolden.

Volgens de MEV 2006-ramingen van het CPB trekt de economie in 2006 aan. In die situatie zal er een groot beroep worden gedaan op afgestudeerden van het beroepsonderwijs. Vanwege het open karakter van onze economie, met het accent op waardetoevoeging door slim en kennisintensief te handelen, is een goed opgeleide beroepsbevolking noodzakelijk. Ook draagt een goed opgeleide beroepsbevolking bij aan de arbeidsproductiviteit. Productiviteitsstijging is nodig voor economische groei, nu de participatiegraad dreigt te stagneren. In dit licht zijn ook de aanbevelingen van het IP van belang.

Arbeid is het middel bij uitstek om binding en betrokkenheid in de samenleving te bewerkstelligen. Daarvoor is het nodig dat belemmeringen voor deelname aan de arbeidsmarkt worden weggenomen, werkzoekenden hun kansen grijpen en op de werkvloer open met elkaar gesproken kan worden. Via uitzendarbeid en tijdelijke contracten kan ingespeeld worden op wensen ten aanzien van flexibiliteit bij zowel werkgevers als werknemers. Het is in eerste instantie de eigen verantwoordelijkheid van burgers om te participeren in de maatschappij en/of arbeidsmarkt. De centrale gedachte is dat niemand aan de kant mag staan (participatiemaatschappij). Met de Wet werk en bijstand (WWB) is de eigen verantwoordelijkheid van individuen en gemeenten versterkt. Van mensen met een uitkering mag een tegenprestatie worden verwacht. De (lokale) overheid dient de randvoorwaarden te scheppen die participatie mogelijk maken. Daarnaast is de inzet van sociale partners en andere lokale organisaties nodig om de werkgelegenheid te stimuleren.

Het doel van de werktop is bevordering van werkgelegenheid en economische groei. Dit vergt een brede aanpak, bestaande uit o.a. het nastreven van een zo hoog mogelijk geschoolde beroepsbevolking, uitbanning van discriminatie op de arbeidsmarkt, versoepeling van reïntegratieprocessen en bevordering van sociale innovatie. Ook het wettelijk minimumloon, de laagste CAO-loonschalen in relatie tot de vraag naar laagbetaalde arbeid en het ontslagrecht zijn in dit kader belangrijk. Een langetermijnaanpak van dergelijke thema's kan aan de orde komen in het kader van het begin volgend jaar te verwachten MLT-advies van de SER. Naast deze lange termijn aanpak willen de sociale partners en het kabinet op korte termijn op een aantal punten reeds nu concrete resultaten bereiken. Daarom zijn tijdens deze werktop tripartiete afspraken gemaakt over de volgende vier onderwerpen:

1. Investerings in menselijk kapitaal
 - 1.1 Belang van praktijkleren; beroepspraktijkvormingsplaatsen en/of stageplaatsen
 - 1.2 Erkenning Elders Verworven Competenties (EVC)
 - 1.3 Scholing en loopbaanbegeleiding
2. Verhoging arbeidsparticipatie
 - 2.1 Leerwerktrajecten
 - 2.2 Participatie van ouderen
 - 2.3 Reïntegratie gedeeltelijk arbeidsgeschikten
 - 2.4 Participatie van hoogopgeleide allochtonen
 - 2.5 WSW
3. Ondernemerschap
4. Arbeidsmigratie
 - 4.1 WAGA
 - 4.2 Kennismigrantenregeling

Over de uitvoering van deze afspraken zal worden gesproken in het Najaarsoverleg 2006. Medio 2006 vindt een overleg plaats over kinderopvang, op basis van de evaluatie van de huidige wet en de StvdA-aanbeveling uit 2004. De uitvoering van deze afspraken dient op vooral decentraal (sectoraal en/of regionaal) niveau plaats te vinden. Tegelijkertijd is onontbeerlijk dat gemeenten samenwerken met anderen, zowel landelijk als regionaal, om draagvlak en vergroting van de effectiviteit van inspanningen te bewerkstelligen. Dat is een reden waarom gesproken is met de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG). Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de VNG zullen samen een gemeenschappelijke agenda gemeentelijk arbeidsmarktbeleid opstellen als vervolg op de gezamenlijke agenda arbeidsmarktbeleid (Agenda voor de Toekomst). Ook heeft een gesprek plaatsgevonden met de Raad voor Werk en Inkomen (RWI).

1. Investerings in menselijk kapitaal

1.1 Belang van praktijkleren – Beroepspraktijkvormingsplaatsen/ stageplaatsen

Om een diploma te halen in het beroepsonderwijs moeten jongeren praktijkervaring opdoen en dus beroepspraktijkvormingsplaatsen¹ (BPV/stageplaatsen) verwerven. Er is veel behoefte aan arbeidsmarkt-informatie op basis waarvan bepaald kan worden welke sectoren in de totale economie kansen bieden voor BPV plekken. De eerst aangewezen instanties die aan deze vraag moeten voldoen zijn de Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (KBB). Dit zijn tripartiete instanties waarin sociale partners en ROC's vertegenwoordigd zijn. KBB's zijn verdeeld over 19 sectoren. De KBB's maken gebruik van macro-doelmatigheidsanalyses. Dit zijn regionale arbeidsmarktrapporten waarin het aanbod van leerbedrijven in hun sector per regio wordt geschat. De KBB's zijn tevens verantwoordelijk voor de beschikbaarheid van voldoende leerbedrijven.

Noch ROC's noch KBB's kunnen exact aangeven hoe groot de tekorten aan BPV-plaatsen zijn en waar zij voorkomen. Een belangrijke oorzaak is dat KBB's het aantal *leerbedrijven* registreren en niet het aantal BPV plekken en er zijn in de huidige conjunctuur ook leerbedrijven die geen of minder BPV plekken beschikbaar stellen. Een minimale vereiste om vast te stellen of er tekorten en/of overschotten zijn, is inzicht in de aantallen BPV plekken per branche en per regio en de bezettingsgraad van de BPV plekken. Voorzover cijfers over BPV plekken in omloop zijn, wordt uitgegaan van een tekort van circa 8.000 plekken op een totaal aantal deelnemers in het MBO van circa 460.000. De tekort- (maar ook overschot-)problematiek verschilt per regio en per opleiding en wordt veroorzaakt door de mismatch tussen de vraag op de arbeidsmarkt, het aanbod van BPV plekken en het aanbod van deelnemers in de onderscheiden opleidingssectoren. Dat wil zeggen dat de behoefte van het bedrijfsleven niet aansluit op de betreffende opleidingsrichtingen waarvoor een BPV plek nodig is. Met behulp van de macro-doelmatigheidsanalyses, eventueel aangevuld met MLT-prognoses van andere onderzoeksbureaus (zoals CPB, TNO en ROA) kan worden vastgesteld welke opleidingen een goed arbeidsmarktperspectief bieden (dus door het bedrijfsleven worden gevraagd), zodat genoemde mismatch kan worden voorkomen. Oplossing van dit probleem vraagt ook nauwgezet overleg tussen scholen en het bedrijfsleven, waarbij de behoeften in de regio leidend moeten zijn. Het overleg moet resulteren in concrete afspraken, waarbij het bedrijfsleven zich dan nadrukkelijk zal inspannen om voor het goed afgestemde onderwijsaanbod voldoende stageplaatsen te leveren. Veel jongeren maken op dit moment een verkeerde opleidingskeuze. Dit is vaak door onwetendheid over de vraag van het bedrijfsleven naar diploma's.² Derhalve is een goede informatievoorziening van scholen aan leerlingen over studies met arbeidsmarktperspectieven nodig.

In het kader van de nieuwe bestuurlijke verhoudingen in het MBO is het van groot belang dat onderwijsinstellingen en hun regionale partners gezamenlijk regionale ambities formuleren en prestaties op de gezamenlijk geformuleerde ambities zichtbaar maken. Verantwoording over regionale ambities en prestaties wordt in eerste instantie afgelegd aan de regionale partners (horizontale verantwoording in het kader van good governance). In tweede instantie vindt deze verantwoording plaats richting de rijksoverheid.

Voor het HBO zijn de instellingen en bedrijven zélf aan zet, maar worden er door het kabinet randvoorwaarden geschapen om tot meer en kwalitatief beter praktijkleren te komen. Doel hiervan is het versterken van de kennisinfrastructuur, door de kennisbruggen tussen instellingen en bedrijven te verdiepen en te verbreden. In het kader van de kenniscirculatie (RAAK-regeling, die zowel voor het

¹ BPV-plaatsen betreffen 1. Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL), 4 dagen werken en één dag naar school, jongere heeft een arbeidscontract, en 2. Beroepsopleidende Leerweg (BOL), jongere volgt een voltijdsopleiding, ontvangt studiefinanciering en loopt gedurende 3-6 maanden stage.

² Zie de rapportage van de Taskforce Jeugdwerkloosheid.

MBO als het HBO is ingericht) wordt door het kabinet geld geïnvesteerd in versterking van de (stage)netwerken, met name gericht op het mkb. Verder investeert het kabinet in innovatievouchers, die bedrijven in staat stellen kennis in te kopen, onder meer bij de hogescholen en universiteiten.

- Het kabinet stimuleert regionale netwerkvorming van scholen met hun regionale partners waaronder het (regionale) bedrijfsleven (breed en representatief in samenstelling) en KBB's, en de school legt verantwoording af aan de regionale partners. Hierbij moet ook de beschikbaarheid van BPV plekken aan de orde zijn.
- Sociale partners in de verschillende branches zullen zich in de KBB's inzetten voor macro-doelmatigheidsanalyses op basis waarvan kan worden vastgesteld in sectoren hoeveel BPV plekken nodig (zullen) zijn.
- Werkgeversorganisaties zullen decentrale werkgeversorganisaties oproepen om op regionaal niveau gerichte ondersteuning te bieden aan bedrijven om tot afspraken te komen met scholen voor beroepsonderwijs (VMBO, MBO, HBO) over stage- en BPV-plekken.
- Rond de inhoud van stagecontracten tussen school en bedrijf bestaat bij bedrijven soms onduidelijkheid en onzekerheid, met als gevolg terughoudendheid respectievelijk administratieve lasten. Daarom zal op korte termijn overlegd worden om te komen tot een handreiking voor zo eenvoudig en uniform mogelijke stagecontracten.
- Het kabinet zal scholen stimuleren te zorgen voor een goede voorlichting over de mogelijkheden die onderscheiden onderwijsinstellingen te bieden hebben en een selectie van een op de arbeidsmarkt afgestemd opleidingsaanbod.
- Werkgevers zullen zich nadrukkelijk inspannen om in overleg met scholen gemaakte afspraken over de beschikbaarheid van BPV plekken waar te maken en discriminatie bij het gunnen van een plek uit te bannen.
- De StvdA zal de CAO-partijen wijzen op het belang van het beschikbaar stellen van voldoende BPV-plaatsen/stageplaatsen. Desgewenst kunnen hierover CAO-afspraken worden gemaakt. Er zijn bedrijfstakken waarbij collectief via sectorfondsen wordt bijgedragen aan werkgevers die BPV of stageplaatsen ter beschikking stellen. Het stimuleren van deze ontwikkeling zal het aantal stageplaatsen vergroten en minder conjunctuurgevoelig maken.
- Het kabinet zal ROC's stimuleren de macro-doelmatigheidsanalyses te gebruiken om jongeren te ondersteunen bij het maken van een goede beroeps- en opleidingskeuze en het vinden van BPV plekken.
- Het kabinet zal de (V)MBO-instellingen wijzen op hun verantwoordelijkheid voor het helpen van hun deelnemers bij het vinden van BPV-plaatsen. Er wordt eenmalig een bedrag van €1 miljoen extra FES-middelen beschikbaar gesteld aan de onderwijsinstellingen in de BVE-sector ten behoeve van twee doelen: 1. Maatwerktrajecten voor meer instroom uit de zwakkere groepen uit de potentiële beroepsbevolking. Maatwerktrajecten betreffen een combinatie van leren en werken, waaronder BPV/stageplaatsen. 2. De implementatie van de competentiegerichte kwalificatiestructuur (docentstages en ontwikkelen lesmateriaal)

Kabinet en sociale partners committeren zich om met de boven genoemde actiepunten de stageproblematiek tot een oplossing te brengen. Mocht tijdens de implementatie blijken dat aanvullende acties noodzakelijk zijn, dan zal daarover in 2006 nader tripartiet overleg volgen. Het kabinet stelt €20 miljoen beschikbaar aan het MBO om 20.000 stages voor moeilijk plaatsbare leerlingen intensief te kunnen werven en begeleiden. Het kabinet stelt €15 miljoen beschikbaar voor het MBO om meer simulatie stage/werkplaatsen te kunnen creëren voor leerlingen die er ondanks alle inspanningen niet in slagen om een "reguliere" stageplaats te verwerven. Deze middelen worden structureel binnen de onderwijsbegroting vrijgemaakt.

Jongeren zonder enig diploma vormen samen met jongeren zonder startkwalificatie de groep voortijdige schoolverlaters. Dit betekent dat jongeren die wel hun VMBO-diploma of een diploma op niveau MBO 1 halen toch als voortijdige schoolverlaters worden aangemerkt, aangezien het niveau van startkwalificatie hoger is gedefinieerd dan VMBO-niveau/niveau MBO 1. Veel jongeren verlaten de school of de opleiding voordat zij deze hebben afgerond. Een deel vindt een betaalde baan, omdat er ook sectoren zijn die een onderwijsniveau vereisen lager dan startkwalificatieniveau. De RWI pleit er daarom voor een mogelijk verschil tussen sectorstartniveau en startkwalificatie als gegeven te beschouwen en sociale partners op te roepen het sectorstartniveau van hun sector te bepalen.

- Het kabinet zal de RWI vragen om samen met de BVE-raad uiterlijk 1 juli 2006 nader advies uit te brengen volgend op het RWI-advies over de wenselijkheid om naast het niveau van startkwalificatie specifieke startniveaus van sectoren te definiëren.

Uit het rapport van de Taskforce Jeugdwerkloosheid komt een positief beeld naar voren over de arbeidsmarktinzet van jongeren. Wel maken veel jongeren op dit moment een verkeerde opleidingskeuze. Dit is vaak door onwetendheid over de vraag van het bedrijfsleven naar diploma's. Scholen zouden hier (ondersteund door de vraag vanuit het bedrijfsleven) meer en eerder openheid moeten geven. Verkeerde keuzes houden het risico van voortijdig schoolverlaten in. De macrodoelmatigheidsanalyses van de KBB's kunnen ROC's, VMBO-scholen, ouders en leerlingen helpen bij het maken van een keuze voor de opleiding die een goede kans op een baan biedt.

Het kabinet heeft recent nadere plannen bekend gemaakt aan de Tweede Kamer ten aanzien van de aanpak voortijdig schoolverlaten ('Aanval op de uitval') en een concrete uitwerking van de acties in het kader van de leer/werkplicht voor jongeren tot 23 jaar. Het kabinet stelt voor de aanpak van de voortijdige schooluitval in de begroting van 2006 en 2007 een bedrag van in totaal €400 miljoen³ beschikbaar (gefinancierd uit de extra FES-middelen). Dat geld is bedoeld voor o.a. versterking van het praktijkdeel van het VMBO, versterking van het MBO, nog meer praktijkgericht leren, voor- en vroegschoolse educatie en brede scholen.

Om vroegtijdig schooluitval te voorkomen (conform de eerste Lissabondoelstelling om tenminste 85% van alle jongeren een startkwalificatie te laten behalen) worden risico deelnemers in het MBO onderwijs intensief begeleid.

Aangezien over dit onderwerp een z.g. IBO-traject loopt wordt in dat kader gezien hoe deze activiteiten worden vormgegeven en gefinancierd. Het kabinet zal hiervoor in 2006 e.v.j. de benodigde middelen - zo nodig €60 miljoen - vrijmaken.

1.2 Erkenning van Elders Verworven Competenties

Het kabinet en sociale partners hechten groot belang aan het instrument van Erkenning van Verworven Competenties (EVC). Een EVC-procedure is het doorlopen van een assessment (een test) waarbij in kaart wordt gebracht in hoeverre iemand over bepaalde competenties beschikt in relatie tot een opleidingsstandaard. Een EVC-procedure kan resulteren in:

- a. Vrijstellingen voor het volgen van onderdelen van een opleiding. In dit geval wordt het EVC-traject doorlopen bij het opleidingsinstituut dat ook de opleiding verzorgt. Dat kunnen zowel onderwijsinstellingen als branche-erkende opleidingen zijn.
- b. In het verkrijgen van een branche-erkend diploma of (deel)certificaat. In dit geval hoeft er geen sprake te zijn van een vervolgopleiding.
- c. In het verkrijgen van een door de minister van OCW vastgesteld diploma of (deel)certificaat. Ook hier hoeft geen sprake te zijn van een vervolgopleiding.

³ Dit bedrag is inclusief het op pagina 4 genoemde bedrag van €81 miljoen.

Het resultaat van deze EVC-trajecten is een diploma of een deel daarvan dat ofwel binnen de branche erkend wordt dan wel door de minister van OCW vastgesteld is. Met het diploma of certificaat kan iedereen een vervolgentraject kiezen bij een opleider naar keuze, van welke aard ook. Als EVC-trajecten leiden tot door de minister van OCW vastgesteld diploma's of certificaten, kan verstrekking van een diploma of certificaat alleen gebeuren door onderwijsinstellingen die door de minister van OCW daartoe zijn aangewezen en die voor deze taak zijn onderworpen aan het toezicht van KCE of NVAO.

EVC, in welke vorm dan ook, is vaak de start van een onderwijstraject op maat naar b.v. een MBO- of HBO-diploma. Het verlaagt de scholingskosten en werkt motiverend voor een werknemer om weer aan een opleiding te beginnen. Het gebruik van EVC groeit langzaam.

EVC heeft ook een zelfstandige functie. Het is een erkenning van werkervaring van de werknemer zonder dat daarvoor een aanvullende opleiding wordt gevolgd. Op deze wijze voorziet EVC in loopbaanbeleid. EVC kan zo ook een rol vervullen bij het verwerven van functies bij een andere werkgever, waardoor EVC van belang kan zijn bij de mobiliteit van werknemers (ook op latere leeftijd).

Een knelpunt bij EVC is de kwaliteit van de EVC-procedures. Voor iedereen die een EVC-traject wil doorlopen, moet vooraf duidelijk zijn of het traject van goede kwaliteit is. Daartoe is het wenselijk een kwaliteitskader voor EVC-procedures te ontwikkelen.

Kabinet en sociale partners willen het EVC-traject, dat leidt tot door de minister van OCW of de branche vastgestelde diploma's of certificaten, verder stimuleren, en maken daartoe de volgende afspraken:

- Het kabinet maakt het instrument EVC toegankelijker via het creëren van leerwerkloketten⁴ (te beginnen in vier regio's). Hiervoor zal zoveel mogelijk worden aangesloten bij de bestaande regionale infrastructuur van branches, ondernemingen en onderwijs. Sociale partners worden hierbij betrokken.
- Het kabinet zal bevorderen dat het Kenniscentrum EVC een kwaliteitskader voor de EVC-procedure ontwikkelt dat draagvlak heeft bij alle relevante betrokkenen en dat resulteert in een convenant tussen overheid en betrokkenen over het gebruik van dit kader.
- De StvdA zal de bij haar aangesloten organisaties en bedrijven aanbevelen om (al dan niet via de CAO) EVC toe te passen. Dit mede in het kader van het streven van het kabinet om 20.000 extra EVC-procedures te realiseren.
- Het kabinet zal bevorderen dat het Kenniscentrum EVC zich de komende twee jaar blijft richten op het realiseren van sectorbrede erkende EVC-procedures.
- Het kabinet zal conform afspraak het Kenniscentrum EVC tot en met 2007 bekostigen.

1.3 Scholing en loopbaanbegeleiding

Versterking van de arbeidsmarktpositie van mensen met een baan is wenselijk. Economische en technologische ontwikkelingen noodzaken hiertoe. Door deze ontwikkelingen veroudert kennis snel als niet regelmatig geschoold wordt. Vooral laagopgeleide werknemers ontbreekt vaak het inzicht in de eigen mogelijkheden en in het bestaande scholingsaanbod. Dit vormt voor velen een drempel om tot leren te komen. Toegankelijke (loopbaan)begeleiding kan dan een instrument zijn om deze drempel weg te nemen.

⁴ Een leerwerkloket is een voorziening in een regio waar burgers, werkzoekenden, werknemers en werkgevers advies kunnen inwinnen over EVC-trajecten, en waar zij zonedig begeleid kunnen worden om ontbrekende kwalificaties via opleiding, loopbaan of beroepskeuze aan te vullen tot een voor de arbeidsmarkt relevante beroepskwalificatie en het daarbij behorende diploma of (deel-)certificaat.

- De StvdA zal de aanbevelingen aan CAO-partijen en ondernemingen uit 2001 over employability/scholing uiterlijk 1 maart 2006 te actualiseren. Daarbij komen aan de orde preventieve scholing voor werkenden, EVC, stages, sectoroverschrijdende scholing en loopbaanbegeleiding (resultierend in een individueel en onafhankelijk loopbaan/scholingsadvies voor werkenden) alsmede de relatie met ondersteuning vanuit CAO-fondsen in bedrijfstakken. In het Voorjaarsoverleg 2006 worden deze voorstellen en de gevolgen besproken.
- De StvdA zal aan CAO-partijen aanbevelen dat in CAO's afspraken worden gemaakt dat werkende jongeren zonder startkwalificatie alsnog in de gelegenheid te stellen om een startkwalificatie te halen. Een voorbeeld is de manier waarop Defensie jongeren de kans geeft om tijdens hun carrière een startkwalificatie te behalen waarmee ze naderhand een loopbaan kunnen starten in het bedrijfsleven. Met het Centraal Bureau Levensmiddelenhandel start de Taskforce Jeugdwerkloosheid een aantal pilots 'Superstart' die volgens hetzelfde principe werken.
- Het kabinet zal via de leerwerkloketten loopbaanbegeleiding toegankelijker maken. Hierbij kunnen EVC-procedures, loopbaanadvies en een scholingsadvies aan elkaar gekoppeld worden.
- Het kabinet zal, in overleg met sociale partners, concrete fiscale voorstellen doen om scholing van werknemers (w.o. EVC) c.q. het aanbieden van stageplaatsen verder te stimuleren. Door hierover in nauw overleg te treden met sociale partners kan zoveel mogelijk worden aangesloten op de in de praktijk ervaren knelpunten. Het kabinet stelt twee randvoorwaarden aan deze voorstellen:
 1. De voorstellen dienen voor de Belastingdienst uitvoerbaar te zijn.
 2. Te passen binnen het hiervoor in de fiscaliteit maximaal beschikbare budget van €10 miljoen.

2 Verhoging arbeidsparticipatie

Door de ontgroening en vergrijzing neemt het arbeidsaanbod de komende jaren toe met gemiddeld 0,8% per jaar. In het afgelopen decennia kwam de groei nog uit op een jaarlijks gemiddelde van 1,2%. De beperkte groei zal vooral uit vrouwen bestaan. Doordat zij vaak in deeltijd werken, zal het arbeidsaanbod gemeten in fte's nauwelijks stijgen. De vergrijzing noodzaakt tot vergroting van het arbeidsaanbod. Dit kan worden bereikt door personen die niet of nauwelijks participeren te stimuleren te gaan werken. Daarnaast zullen veel mensen langer moeten doorwerken.

2.1 Leerwerktrajecten

De RWI acht invoering van leerwerktrajecten wenselijk. Het gaat om trajecten voor werkzoekenden met enige afstand tot de arbeidsmarkt. Zij hebben b.v. werkervaring nodig, een scholingstekort of moeten de taal beter leren om naar de reguliere arbeidsmarkt door te kunnen stromen. De RWI adviseert in dit kader projecten van maximaal 2 jaar bestaande uit 3 tot 6 maanden werken met behoud van uitkering met daarna een regulier contract tegen CAO-loon voor maximaal 1,5 jaar. Het bestaande instrumentarium van gemeenten in het kader van de WWB geeft de mogelijkheid aanvullend gedurende deze periode van 1,5 jaar een loonkostensubsidie te verstrekken. In de laddersystematiek van de RWI staan de leerwerktrajecten één trede hoger dan de participatiebanen.

- De StvdA zal CAO-partijen aanbevelen om in CAO's afspraken te maken over (aantallen) leerwerktrajecten en werkervaringsplaatsen. Goede voorbeelden van werkervaringsplaatsen zijn de NS, de Energie- en Nutsbedrijven en de metaal. Gewezen zij op het Tweede Kans Beroepsonderwijs volgens het O&O Jeugdmodel⁵. Hierbij bundelen sectoren via O&O fondsen en branche organisaties middelen met gemeenten om jongeren via een voortraject een kans op een BPV plek te bieden. De Taskforce Jeugdwerkloosheid zal CAO-partijen, gemeenten en scholen hierbij ondersteunen.
- Het kabinet zal bij gemeenten het instrument van de leerwerktrajecten nadrukkelijk onder de aandacht brengen. De RWI zal een handreiking vaststellen ten behoeve van gemeenten over de wijze waarop men leerwerktrajecten kan bevorderen.
- Het kabinet heeft samen met de sociale partners en gemeenten €36 miljoen beschikbaar gesteld ter financiering van leerwerktrajecten voor WIW-ers en ex ID-ers.

2.2 Participatie van ouderen

Om de arbeidsparticipatie van ouderen te vergroten zullen de participatiebelemmerende factoren moeten worden weggenomen. Van belang is dat financiële prikkels worden ingezet om langer doorwerken aantrekkelijker te maken. Deze financiële prikkels worden door het kabinet gezien als een *noodzakelijke* maar *niet* als *voldoende* voorwaarde voor het stimuleren van langer doorwerken. Er dient geïnvesteerd te worden in het in staat stellen van oudere werknemers om actief te blijven op de arbeidsmarkt en het scheppen van een cultuur waarin langer doorwerken een normale zaak is.

- Het kabinet zet met generiek beleid in op het wegnemen van participatiebelemmerende factoren. Meer specifiek wordt ingezet op stimuleren van leeftijdsbewust personeelsbeleid (tijdelijke subsidieregeling 2004-2007) en bevordering van een mentaliteitsverandering bij werkgevers en werknemers.
- De 'Regiegroep GrijsWerk' zal met sociale partners nagaan welke aanvullende onderwerpen op de agenda worden geplaatst. Momenteel wordt onderzoek gedaan naar de bestaande afspraken in CAO's die hiervoor als basis zullen dienen. Ook wordt nagegaan welke initiatieven de publieke sector neemt om ouderen aan het werk te helpen.

⁵ Het O&O Jeugdmodel is een samenwerkingsverband tussen O&O fondsen, gemeenten en werkgevers om jongeren op te leiden in de bouw en techniek (BBL).

- De sociale partners c.q. werkgevers en werknemers dragen zorg voor een participatiebevorderend ouderenbeleid en een samenhangend leeftijdsbewust personeelsbeleid op ondernemingsniveau.
- De StvdA zal in december 2005 komen met een advies over arbeidsdeelname van ouderen. Daarbij zal CAO-partijen worden aanbevolen afspraken te maken over o.a. leeftijdsbewust personeelsbeleid in bedrijven en bevordering van employability van werknemers.

In het kader van de 'routeplanner voor de discussie over het wegnemen van belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar', die op 7 december 2004 aan de Tweede Kamer is gezonden, heeft het kabinet advies gevraagd aan de Stichting van de Arbeid, de SER, het Coördinatieorgaan Samenwerkende Ouderenorganisaties en het Nederlands Platform Ouderen en Europa. De adviezen van CSO, NPOE en de StvdA zijn ontvangen, het advies van de SER wordt begin 2006 verwacht. Voorts heeft het Expertisecentrum LEEftijd in het kader van de routeplanner desgevraagd een overzicht gegeven van de resultaten van de debatten over het boek '65 jaar als uiterste houdbaarheidsdatum'.

- Het kabinet zal in het voorjaar van 2006 op basis van genoemde adviezen en het overzicht van de debatten met een reactie komen, waarin een antwoord zal worden gegeven op de vraag welke aanpassingen wenselijk en noodzakelijk zijn om de belemmeringen voor langer doorwerken weg te nemen.

2.3 Reïntegratie van gedeeltelijk arbeidsgeschikten

Met de lopende herbeoordelingsoperatie en de invoering van de Wet WIA in 2006 worden gedeeltelijk arbeidsgeschikten meer dan voorheen aangesproken op dat wat zij nog kunnen. Zij zullen daarbij hun resterende verdien capaciteit moeten proberen te benutten. Het daadwerkelijk aan de slag helpen van gedeeltelijk arbeidsgeschikten vereist een inspanning van sociale partners en kabinet, van werkgevers en ook van de gedeeltelijk arbeidsgeschikte zelf. Sociale partners hebben in de SER-adviezen en in het Najaarsakkoord 2004 aangegeven, dat zij op het punt van reïntegratie een rol kunnen en willen spelen. De verantwoordelijkheidsverdeling voor reïntegratie die hierbij hoort is dienovereenkomstig aangepast (Wet WIA, Wet verlenging loondoorbetaling bij ziekte). Daarbij gaat het om reïntegratie van herbeoordeelden die reeds werkzaam zijn, herbeoordeelden zonder werkgever en werknemers die na 1 januari 2004 ziek zijn geworden en minder dan 35% arbeidsongeschikt blijken te zijn. Ook voor toekomstige WGA-gerechtigden is het van belang dat zij hun verdien capaciteit volledig kunnen benutten.

Het is al met al van sociaal en economisch belang dat afspraken gemaakt worden voor deze groepen gedeeltelijk arbeidsgeschikten. Maatregelen voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten zijn onder te verdelen in drie onderwerpen:

- A. Maatregelen met betrekking tot de herbeoordeelden, al dan niet met een werkgever.
- B. Maatregelen voor werknemers die na 1 januari 2004 ziek zijn geworden met een arbeidsongeschiktheidspercentage onder de 35 procent, de zogenoemde "groep 35-min".
- C. Maatregelen die leiden tot brede optimale benutting van 'good practices'.

Deze maatregelen worden ondersteund door de Verklaring van de StvdA inzake reïntegratie bij gedeeltelijke arbeidsgeschikten, waarvan het kabinet met instemming kennis heeft genomen.

A. Herbeoordeelden, al dan niet met een werkgever

Alle arbeidsongeschikten (WAO'ers, Wajongers en WAZ'ers) die ná 1 juli 1954 zijn geboren worden tussen 1 oktober 2004 en 1 juli 2007 herkeurd door het UWV. Daarbij geldt het gewijzigde Schattingsbesluit. Voor mensen die op 1 juli 2004 een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvingen en 50 jaar of ouder waren, blijft het oude Schattingsbesluit van toepassing. Zij vallen niet onder deze herkeuringsoperatie.

Sinds 1 oktober 2004 is het UWV bezig met de herbeoordelingen van het zittende bestand arbeidsongeschikten. Volgens de huidige inzichten krijgt circa 35 procent (circa 115.000 personen) een hogere verdiencapaciteit en verliest (een deel van de) uitkering. Circa 35.000 personen zijn in dienst van een werkgever. De circa 80.000 personen die geen werk hebben, zijn aangewezen op het vinden van nieuw werk. Voor de mensen mét een werkgever is tijdens het Najaarsoverleg 2004 afgesproken dat zij in beginsel bij hun werkgever worden geïntegreerd. De Stichting van de Arbeid herbevestigt deze afspraak. In een nieuwe Stichtingsaanbeveling beveelt zij aan dat het dienstverband van thans in dienst zijnde gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers, die als gevolg van de herkeuring meer arbeidsgeschikt worden verklaard, wordt voortgezet en dat de betreffende werknemers zonodig in aangepast werk reïntegreren.

Voor de mensen zonder werkgever moet alle inzet gericht worden op het vinden van nieuw werk. Doel is dat ook zij hun vastgestelde resterende verdiencapaciteit daadwerkelijk benutten. De stuurgroep Reïntegratie coördineert de inspanningen van sociale partners en overheid. Sociale partners, inclusief de overheid in haar rol als werkgever, doen een uiterste inspanning om zoveel mogelijk herplaatsingsplaatsen beschikbaar te krijgen. Van hen wordt derhalve een optimale inspanning verwacht, bijvoorbeeld in de vorm van CAO-afspraken over het opnemen van herkeurde (gedeeltelijk) arbeidsgeschikten in de sector of onderneming. Maar ook (projectmatige) samenwerking met reïntegratiebedrijven is een mogelijkheid. In het kader van reïntegratie bieden bedrijven de mogelijkheid aan om werkervaring op te doen, bijvoorbeeld in de vorm van proefplaatsingen. Bij gebrek aan herplaatsingsplaatsen stelt ook de overheidswerkgever in het kader van reïntegratietrajecten werkervaringsplaatsen beschikbaar. Op deze manier kunnen herkeurde werkervaring opdoen, die hun kansen vergroten bij het vinden van een 'gewone baan'.

Het kabinet ondersteunt de inzet van sociale partners, zoals hierboven genoemd. Het reïntegratiebudget is – na de reeds gepleegde intensiveringen – circa €1,7 miljard (deels lopend via FWI/gemeenten deels via UWV). Het kabinet wil zich – met gemeenten en UWV – inzetten om reïntegratiemiddelen meer gericht beschikbaar te stellen. Daarbij is het van belang om te komen tot optimale en effectieve reïntegratietrajecten, mede rekening houdend met de afstand die mensen hebben tot de arbeidsmarkt (maatwerk). De sluitende aanpak houdt in dat de herkeurde WAO-er maximaal en vanaf het moment van de herkeuring wordt ondersteund in het vinden van werk. De projecten kunnen gericht zijn op het verbreden van bestaande, succesvolle initiatieven zowel als voor nieuwe ideeën.

Tijdens het overleg op 5 november 2004 hebben sociale partners en het kabinet afgesproken dat indien na herbeoordeling het ao-percentage wordt verlaagd en niet aansluitend een nieuwe baan gevonden wordt, betrokkene recht heeft op een reïntegratietraject⁶.

Tevens is afgesproken dat de uitkomsten van de herbeoordelingsoperatie, inclusief de werkhervatting van herbeoordeelde WAO-gerechtigden, samen met sociale partners zullen worden gemonitord.

Stand van zaken tot op heden

Uit de derde kwartaalrapportage van het UWV⁷ blijkt dat tot nu toe 77.776 personen zijn herkeurd. Van 31.313 personen uit deze groep is de uitkering verlaagd of beëindigd (zie voor een verdere uitsplitsing de als bijlage opgenomen tabel).

Nieuwe afspraken

Het is van sociaal en economisch belang dat ook de groep waarvoor geldt dat de uitkering is verlaagd of beëindigd naar vermogen kan participeren op de arbeidsmarkt. Aanvullend beleid is dan ook noodzakelijk.

⁶ Kabinetsverklaring d.d. 5 november 2004.

⁷ UWV-rapportage, 3^e kwartaal 2005, pagina 9.

- De StvdA beveelt aan dat het dienstverband van thans in dienst zijnde gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers, die als gevolg van de herkeuring meer arbeidsgeschikt worden verklaard, voortgezet wordt en dat de betreffende werknemers zo nodig in aangepast werk reïntegreren.
- Indien na herbeoordeling het ao-percentage wordt verlaagd en niet aansluitend een nieuwe baan gevonden wordt, heeft betrokkene recht op een reïntegratietraject gericht op werkhervatting.
- Ter versterking van de monitoring zal de Stuurgroep Reïntegratie worden voorgezeten door het Ministerie van SZW.
- Het UWV zal zowel werkgevers als werknemers ondersteunen in hun activiteiten gericht op reïntegratie van herbeoordeelden. Deze ondersteuning betreft in elk geval het snel aanleveren van gewenste gegevens en het toekennen van reïntegratie-instrumenten.
- Herkeurde gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WAO'ers, Wajongers en WAZ'ers) moeten in staat gesteld worden hun vastgestelde arbeidsmogelijkheden ook daadwerkelijk waar te maken en te benutten. De Stuurgroep Reïntegratie zal hiervoor concrete activiteiten ontwikkelen.
- De in de StvdA vertegenwoordigde organisaties van werkgevers en werknemers brengen ten behoeve van de herbeoordeelden zonder werk het instrument van de proefplaatsing (3 maanden werken met behoud van de WAO-uitkering) onder de aandacht van ondernemingen, als middel voor werkgever en werknemer om elkaars mogelijkheden te leren kennen.
- Verbeteren reïntegratie-instrumentarium werkgevers: Reïntegratie-instrumenten dienen eenvoudig en snel verkrijgbaar te zijn voor werkgevers. Mogelijke knelpunten bij de inzet van reïntegratie-instrumenten worden geïnventariseerd. Op basis van deze inventarisatie wordt bezien hoe knelpunten kunnen worden opgelost.

B. “De groep 35-min”

De primaire verantwoordelijkheid voor inkomens- en arbeidspositie van '35-minners' ligt gezamenlijk bij werkgevers en werknemers op sectoraal en ondernemingsniveau. De StvdA heeft in zijn verklaring van 5 november 2004 hierover het volgende opgemerkt:

”Voor de categorie werknemers met lichte arbeidsbeperkingen (35% of minder arbeidsongeschikt) dient op het niveau van de arbeidsorganisatie tot maatwerkoplossingen te worden gekomen.“

- Sociale partners herbevestigen deze afspraak in de Stichtingsverklaring inzake gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid.
- Sociale partners zullen de reïntegratie van “de groep 35-min“ monitoren zodat een duidelijk beeld ontstaat hoe aan de reïntegratie uitvoering wordt gegeven en de resultaten inzichtelijk worden gemaakt.

C. Benutten van good practices

- Gelet op de belangrijke voorwaarde van een goede beeldvorming over gedeeltelijk arbeidsgeschikten zal het kabinet, met medewerking van de sociale partners, een voorlichtingscampagne initiëren gericht op het bevorderen van de beeldvorming van gedeeltelijk arbeidsgeschikten. In de overleggroep ‘reïntegratie na herbeoordeling’ zal aan de orde komen op welke wijze een dergelijke voorlichting zo effectief mogelijk vorm kan krijgen.
- Sociale partners en kabinet monitoren gezamenlijk of gedeeltelijk arbeidsgeschikten (herbeoordeelden en WGA-gerechtigden) die niet werken adequate reïntegratieondersteuning krijgen van UWV en eigenrisicodragers. Daarbij wordt bezien of deze reïntegratie-inspanningen leiden tot duurzame werkhervatting. Tevens wordt gemonitord of werkgevers goede ondersteuning krijgen van het UWV dan wel van reïntegratiebedrijven.
- Op basis van de monitoring van reïntegratie-inspanningen gericht op herbeoordeelden en WGA-gerechtigden van UWV en eigenrisicodragers, dan wel sociale partners worden knelpunten en good practices geïnventariseerd. Monitoring vereist adequate en actuele informatie. SZW zal zich

inspannen om de informatievoorziening op een hoger niveau te brengen. Waar zich knelpunten voordoen zoeken sociale partners en kabinet naar praktische oplossingen. 'Good practices' kunnen waar mogelijk breder onder de aandacht worden gebracht.

- Door de Commissie Werkend Perspectief is inmiddels het Werkgeversforum Kroon op het Werk ingesteld, waarin de aangesloten ondernemingen elkaar adviseren en ondersteunen bij het voeren van hun reïntegratiebeleid voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten.

2.4 Participatie van allochtonen

Algemeen

Verschillen in werkloosheid tussen allochtonen en autochtonen worden al bij de intrede tot de arbeidsmarkt ingezet, maar zijn dan nog beperkt. Bij alle opleidingsniveaus (uitgezonderd MBO) is de werkloosheid onder allochtone schoolverlaters 1% - à 2% -punten hoger dan onder autochtone schoolverlaters. Alleen op MBO-niveau is het verschil ruim 7% -punt.

De totale gemiddelde werkloosheidsverschillen zijn, ongeacht het opleidingsniveau, veel groter. In 2003 bedroeg de werkloosheid onder niet-westerse allochtonen 12,5%, terwijl deze bij autochtone hoogopgeleiden 3% was. Aanpak hiervan op korte termijn, is noodzakelijk, zowel om economische redenen als om sociale redenen.

- Het kabinet stelt een Regiegroep 'allochtone vrouwen en arbeid' in die zich met name gaat richten op de implementatie van de afspraken die de commissie Pavem heeft gemaakt. Concrete doelstellingen zullen worden geformuleerd voor de periode 2006-2007.
- De StvdA zal aanbevelingen opstellen ten behoeve van CAO-partijen en bedrijven over het in bedrijven te voeren minderhedenbeleid en tot het tegengaan van discriminatie (werving en selectie, ongelijke behandeling, diversiteitsbeleid, rol medezeggenschapsorganen). In dit verband zal ook expliciet de aandacht worden gevraagd voor het banenoffensief vluchtelingen.⁸
- Werknemersorganisaties zullen streven naar een hogere participatie van allochtone werknemers in vakbonden en ondernemingsraden. Deelname van allochtone werknemers in vakbonden en ondernemingsraden bevordert de integratie.
- Werkgevers- en werknemersorganisaties committeren zich om een bijdrage te leveren aan de totstandkoming van een door het kabinet op te zetten landelijke discriminatiemonitor arbeidsmarkt.

Hoger opgeleide allochtonen

Het is niet duidelijk waarom hoogopgeleide allochtone afgestudeerden minder kansen hebben dan hoogopgeleide autochtone afgestudeerden. Op opleidingen is er nauwelijks sprake van grote verschillen in prestaties tussen allochtonen en autochtonen, of van het optreden van problemen voor eerstgenoemde groep. Problemen ontstaan pas bij het solliciteren voor werk of voor stages. Is de toegankelijkheid van de arbeidsmarkt voor beide groepen verschillend? Is de studierichting verschillend? Of is sprake van discriminatie?

- Het kabinet zal het instituut Forum verzoeken om, voortbouwend op de al door Forum ontplooidde initiatieven, allochtone HBO/WO-studenten te volgen gedurende 1 à 2 jaar na hun afstuderen, zodat duidelijk wordt waarom zij meer problemen ondervinden bij het verkrijgen van een baan dan autochtone HBO/WO afgestudeerden.
- De RWI wordt gevraagd een samenhangend onderzoek te verrichten naar de doelgroep als zodanig, waarbij in het bijzonder gekeken moet worden naar de nog studerende en de groep hoogopgeleide allochtonen die al werkt. Doel van het onderzoek moet zijn met een advies te komen hoe de geconstateerde problemen kunnen worden opgelost. Onderdeel van dit onderzoek

⁸ Project van Vluchtelingenwerk, Emplooi, UAF, CWI, gefinancierd door SZW. Doelstelling: in 3 jaar 2600 vluchtelingen naar een duurzame baan bemiddelen.

zou moeten zijn de vraag of er sprake is van taalproblemen of van culturele problemen of zelfs van discriminatie als zodanig. Tevens zouden er interviews met werkende allochtone hoogopgeleiden kunnen worden gehouden, waardoor een beeld wordt verkregen van hun arbeidsmarktervaringen.

2.5 WSW

In de WSW is één van de knelpunten een gebrek aan plaatsen voor begeleid werken.

- Kabinet en sociale partners zullen nader overleg voeren over het oplossen van het gebrek aan plaatsen voor begeleid werken.

3. Ondernemerschap

Zelfstandig ondernemerschap is de laatste jaren sterk toegenomen: in 2005 zal een record aantal van 75.000 bedrijven worden gestart⁹. Het zelfstandig ondernemerschap schept een substantieel deel van de nieuwe werkgelegenheid en wordt in toenemende mate door zowel werkenden als werkzoekenden gezien als een goed alternatief voor een betrekking in loondienst, als mogelijkheid om zich te ontplooien en om arbeid en zorg te kunnen combineren. De verwachting is dat het aantal ondernemers verder zal toenemen. Dit is ook nodig omdat in de komende 10 jaar meer dan 80.000 ondernemers uit zullen treden. Momenteel zijn er nauwelijks vervangers voor de uittreeders.

In Nederland is één op de acht ondernemers van allochtone origine. Van hen is 36 procent van niet-westerse afkomst. In de grote steden is de helft van het aantal starters van allochtone afkomst. De ervaringen van en met allochtone ondernemers in Nederland zijn veelal positief. Het verwerven van eigen inkomsten én een eigen plek in de samenleving via het ondernemerschap is een belangrijke stap naar verdere binding en betrokkenheid. Allochtoon ondernemerschap heeft voorts een positieve uitstraling, ondermeer omdat allochtone ondernemers rolmodellen zijn voor hun eigen omgeving en bijdragen aan een positiever imago van allochtonen, en draagt ook op deze wijze bij aan een verdere integratie. Wel zijn er enkele specifieke knelpunten voor allochtoon ondernemerschap. Zo maken veel van deze bedrijven geen gebruik van bestaande voorzieningen als bijvoorbeeld ondernemersnetwerken en werkgeversorganisaties. Een betere aansluiting kan de succeschansen van individuele ondernemingen vergroten. Om de specifieke knelpunten voor allochtoon ondernemerschap aan te pakken heeft de staatssecretaris van EZ op 21 juni 2005 het 'Actieplan nieuw ondernemerschap' naar de Tweede Kamer gestuurd. Ook heeft de staatssecretaris de 'Adviesraad Nieuw Ondernemerschap' in het leven geroepen. In het actieplan worden acties voorgesteld op het gebied van:

- Promotie ondernemerschap door inzet rolmodellen.
- Betere aansluiting ondernemerschap en onderwijs.
- Stimuleren ondernemerschap bij inburgering.
- Coaching.
- Toegankelijk maken van reguliere ondernemersnetwerken.
- Stimuleren administratieve kwaliteit.

Voor werkzoekenden die vanuit een uitkering overwegen de stap naar het ondernemerschap te maken kent de WW een aantal knelpunten. Hierbij gaat het vooral om het niet mogen doen van acquisitie tijdens de oriëntatieperiode, sollicitatieplicht tijdens de oriëntatieperiode en de urenverrekening. Ook de herlevingstermijn van het oude WW-recht van maximaal 18 maanden werkt voor sommige groepen (met name ouderen) knellend.

- De minister van SZW heeft op 6 oktober jl. aan de Tweede Kamer voorgesteld om een startperiode te creëren in de WW, die maximaal 6 maanden zal gelden. In deze periode zijn acquisitie en opdrachtuitvoering toegestaan en geldt geen sollicitatieplicht. Wel zal inkomstenverrekening plaatsvinden. Om in aanmerking te komen, zal eerst getoetst worden of iemand geschikt is (competenties) en een goed plan van aanpak heeft.
- Gedurende een bepaalde tijd is een terugval op de WW-uitkering mogelijk voor de starters die er niet in zijn geslaagd de onderneming te behouden. Deze periode wordt gerelateerd aan het opgebouwde WW-recht.
- Het kabinet doet een onderzoek naar een betere toegankelijkheid van startkapitaal.

⁹ De helft van dit aantal bedrijven is na 1 jaar weer verdwenen.

- Het kabinet zal bevorderen dat UWV en CWI ondernemerschap als alternatief voor reïntegratie voldoende onder de aandacht brengen.

In ons land is de belangstelling voor ondernemerschap internationaal gezien laag. Het bevorderen van ondernemerschap dient nadrukkelijk in het onderwijs aan de orde te komen. De invoering van het competentiegerichte beroepsonderwijs biedt de scholen voor beroepsonderwijs een uitgelezen mogelijkheid om ondernemerschap en ondernemendheid een steviger plaats in het leertraject te geven. Docenten moeten meer ruimte krijgen deze onderwijsaanpak te implementeren. Op de lerarenopleidingen moet de aandacht voor ondernemerschap worden vergroot. Aankomende leraren, zeker de docenten in het beroepsonderwijs, moeten in hun opleiding kennis nemen van ondernemerschap in de praktijk. Een op maat toegesneden stage in het bedrijfsleven als onderdeel van de lerarenopleiding is hiervoor een mogelijkheid. Aankomende docenten zullen dan beter in staat zijn adequate begeleiding te bieden aan studenten, die het ondernemerschap willen gaan uitoefenen. Uiteraard is de betrokkenheid van het bedrijfsleven, ook voor de langere termijn, cruciaal.

- Het kabinet zal bevorderen dat ondernemerschap een prominenter plaats krijgt in het beroepsonderwijs en stelt structureel middelen beschikbaar.
- Werkgeversorganisaties zullen zich inspannen om aankomende leraren de mogelijkheid te bieden via een stage kennis te nemen van ondernemerschap in de praktijk.
- Sociale partners onderzoeken de mogelijkheid om (in sectoren) gelden uit O&O-fondsen in te zetten voor werknemers die worden opgeleid tot zelfstandig ondernemer.
- Het partnership Leren Ondernemen is door de staatssecretaris van EZ samen met de staatssecretaris van OC&W samen met MKB-Nederland en VNO-NCW op 14 november gelanceerd. Het partnership heeft tot taak het ondernemerschap in het onderwijs te stimuleren en te verankeren door onder meer stages voor docenten aan te bieden en ondernemers voor de klas te halen.
- Door de interdepartementale projectgroep “Stimulering Ondernemerschap” wordt nagedacht over de relatie tussen zelfstandig ondernemerschap en levensloop, arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen, bevallingsuitkering, urencriterium zelfstandigenaftrek, pensioenopbouw bij de overgang van werknemer- naar ondernemerschap en een waarborgfonds waaruit starterkredieten voor micro kredieten kunnen worden gefinancierd. Nog dit jaar zal een brief hierover naar de Tweede Kamer gaan. Voor 1 maart 2006 zal het kabinet hierover nadere voorstellen doen aan de Tweede Kamer.
- De RWI zal de mogelijkheden die de markt voor persoonlijke dienstverlening biedt nader onderzoeken (inclusief de rol van uitzendbureaus daarbij) en hierover in het eerste kwartaal van 2006 adviseren.

4 Arbeidsmigratie

4.1 WAGA

Het vrije verkeer van werknemers uit de nieuwe lidstaten moet van flankerend beleid worden voorzien.

- Het kabinet verbreedt de werking van de WAGA (Wetsvoorstel nu in behandeling bij Eerste Kamer).¹⁰
- Het kabinet stelt een regeling notificatieplicht bij grensoverschrijdende dienstverlening in ten aanzien van dienstverleners die gebruik maken van werknemers waarvoor geen vrij verkeer geldt. De met notificatie verkregen algemene inzichten worden toegankelijk voor werkgevers- en werknemersorganisaties.
- De StvdA beveelt (sectorale) CAO-partijen aan om de WAGA actief te gaan handhaven.

4.2 Kennismigrantenregeling

De kennismigrantenregeling houdt in dat werkgevers een arbeidsmigrant zonder tewerkstellingsvergunning kunnen laten werken indien:

- a. de werkgever een verklaring heeft ondertekend, waarin hij garanties biedt aan de IND;
- b. de arbeidsmigrant meer dan €45.000 (dan wel €33.000 indien hij jonger is dan 30 jaar) verdient.

De kennismigrant kan bij een contract voor onbepaalde tijd direct een verblijfsvergunning voor vijf jaar krijgen en de gezinsleden van kennismigranten kunnen in dezelfde procedure als de kennismigrant tot Nederland worden toegelaten. De gezinsleden zijn vrij op de arbeidsmarkt.

Het algemene beeld is dat de kennismigrantenregeling de toelatingsprocedure heeft vereenvoudigd en versneld. De gemiddelde behandelduur van alle verblijfsaanvragen bedraagt in het geval van een mvv-procedure circa 3 weken en in het geval van de verblijfsvergunningenprocedure ruim 4 weken. Op aanvragen die van alle vereiste stukken en gegevens zijn voorzien, wordt in de regel binnen 2 weken beslist. Een reguliere procedure bij de IND duurt veelal minstens drie maanden.

Voorzover er knelpunten bekend zijn, liggen die met name in de verificatie- en legalisatieprocedure in de zogenoemde 'probleemlanden' als India en China. Vanwege het grote risico op fraude dienen officiële documenten, zoals geboortebewijzen, zorgvuldig op echtheid gecontroleerd te worden. Een tweede knelpunt dat door werkgevers genoemd wordt, is dat bedrijven die niet in Nederland gevestigd zijn, gedetacheerden (die in dienst blijven bij hun bedrijf in het buitenland) en buitenlandse studenten die direct na hun afstuderen een passende baan kunnen krijgen maar niet voldoen aan het inkomenscriterium niet in aanmerking komen voor de kennismigrantenregeling. In feite hebben beide knelpunten - het vaststellen van de juiste identiteit en de mogelijkheid een bedrijf te screenen op betrouwbaarheid - te maken met het risico van fraude en misbruik.

- Het kabinet zal voor het einde van dit jaar de kennismigrantenregeling evalueren, daarbij zullen ook de genoemde knelpunten en de administratieve procedures aan de orde komen. De sociale partners worden betrokken bij deze evaluatie.

¹⁰ Wet arbeidsvoorwaarden grensoverschrijdende arbeid, Kamerstukken II, 29983, 5 april 2005.

Bijlage 1: Kerncijfers reïntegratie per 30 september 2005

1. Cliënten waarvoor reïntegratieaanbod van toepassing is	31.313	100%
1a waarvoor nog geen reïntegratievisie is opgesteld	854	2,7%
2. Reïntegratievisies opgesteld door arbeidsdeskundige	30.459	100%
2a waarvan oordeel: geen reïntegratieacties	6.067	19,9%
- cliënt aangeeft in staat te zijn zelf naar werk te kunnen zoeken	2.805	9,2%
- cliënt stelt zich uitdrukkelijk niet beschikbaar voor werk	2.985	9,8%
- cliënt heeft geen reïntegratiemogelijkheden of is vrijgesteld	277	0,9%
2b waarvan oordeel: nog geen reïntegratieacties	2.996	9,8%
- cliënt tekent bezwaar aan tegen beschikking	2.996	9,8%
2c waarvan oordeel: reïntegratie via werkgever (uitbreiding)	10.518	34,5%
- werkt en benut (bijna) volledig de restverdiencapaciteit	8.139	26,7%
- overlegt met werkgever over uitbreiding	2.379	7,8%
2d waarvan oordeel: reïntegratietraject inkopen & begeleiden	10.878	35,7%
- cliënt volgt bij herbeoordeling al een traject	2.370	7,8%
- cliënt kiest voor een IRO	1.282	4,2%
- cliënt maakt gebruik van reïntegratietraject	7.226	23,7%
- waarvan het een bijzonder traject betreft	299	1,0%
3. Reïntegratietrajecten in te kopen en starten	7.226	100%
- cliënten waarvoor de inkoop nog moet starten	579	8,0%
- traject inkopen voor cliënt bij reïntegratiebedrijf	1.988	27,5%
- cliënten gestart met traject bij reïntegratiebedrijf	4.659	64,5%

Bron: UWV 3e kwartaal 2005, p.9