

Mobilisatie arbeidsmarkt met oog op economische neergang

Inleiding

Sedert drie maanden ondervindt ook het Nederlandse bedrijfsleven in volle hevigheid de gevolgen van de financiële crisis in de wereld. De economische activiteit is mede onder invloed daarvan in korte tijd scherp teruggelopen. Bedrijven leggen hun productie deels stil, voorraden worden afgebouwd en werknemers met flexibele contracten worden afgestoten. Faillissementen en ontslagen lopen op en zullen verder toenemen.

De snelle achteruitgang van de economie blijkt ook uit de neerwaartse aanpassing van de ramingen van het CPB. Dit raamt de economische groei voor 2009 thans op $-3/4$ %, hetgeen een achteruitgang is van 2%-punt ten opzichte van augustus. Daarbij wees de Nederlandse Bank er onlangs op dat de economische groei mogelijk nog slechter zal uitvallen. Ook in diverse andere landen (Duitsland, het Verenigd Koninkrijk en Frankrijk) zijn er signalen dat de economie nog slechter zal scoren dan de recente ramingen reeds aangeven, hetgeen onvermijdelijk ook consequenties zal hebben voor de Nederlandse economie.

Economische achteruitgang vertaalt zich – met enige vertraging – in een verslechtering van de arbeidsmarktsituatie. De nieuwe economische ramingen van het CPB impliceren een oplopende werkloosheid tot $4\frac{1}{2}$ % in 2009 en $6\frac{1}{2}$ % in 2010. Praktisch betekent dit bijna een verdubbeling van de werkloosheid met 200.000 werklozen meer dan gemiddeld in 2008. De reeds zichtbare snelle stijging van het aantal ontslagaanvragen (nu 3.300 tegen 2.000 eerder dit jaar) en de reeds aangekondigde massaontslagen bevestigen de ramingen.

De ontwikkeling die zich aftekent en de nieuwe economische ramingen brengen ons de ernst van de situatie onder ogen. Het betreft een crisis die ernstiger is dan de crises van de afgelopen halve eeuw. We moeten ons echter niet laten ontmoedigen door de cijfers en de snelheid waarmee de recessie heeft ingezet; het moet alleen tot aansporing dienen om tot een snelle en inventieve aanpak van de problematiek te komen. We kunnen de ontwikkeling en de maatschappelijke gevolgen daarvan niet tegenhouden. Maar door de wijze waarop we de problemen aanpakken, kunnen we er beter doorkomen en sterker uitkomen. Nederland staat er aan het begin van de crisis gunstiger voor dan menig ander Europees land. Waar wij vrezen voor een werkloosheid van $6\frac{1}{2}$ % op het hoogtepunt, moeten wij beseffen dat de werkloosheid in de Europese Unie op dit moment al gemiddeld ver daarboven ligt.

Werktijdverkorting en mobiliteitscentra

De financiële crisis veroorzaakte een teruggang in de reële economie, en deed dat met zo'n ongekende en onverwachte snelheid dat bedrijven soms van de ene op de andere dag werden geconfronteerd met een acute vraaguitval. Om te voorkomen dat zulke bedrijven onder druk van de snelle veranderingen overhaast beslissingen zouden moeten nemen over vermindering van de arbeidscapaciteit, heeft het kabinet per 30 november 2008 werktijdverkorting mogelijk gemaakt voor bedrijven die geconfronteerd worden met ten minste 30% omzetverlies in een periode van twee maanden. Tegelijk werd besloten tot het inrichten van mobiliteitscentra in regio's die geconfronteerd worden met een snelle groei van het aantal ontslagaanvragen, teneinde werknemers voor wie geen werk meer was, zo mogelijk nog voordat zij werkloos werden, elders in te zetten.

Beide maatregelen hebben een gunstig effect. Er zijn indicaties dat met het inzetten van de werktijdverkorting de stijging van het aantal ontslagaanvragen enigszins beperkt is gebleven. De aldus gewonnen tijd is nuttig besteed door het productieproces anders te ordenen, zich in te stellen op toekomstige ontwikkelingen, en door de tijd te gebruiken voor scholing. Bij diverse bedrijven en sectoren zijn goede scholingsinitiatieven ontplooid. De aanpak in de metaalsector en de bouwsector vormen wat dit betreft inspirerende voorbeelden. Er zijn thans 266 bedrijven die met toestemming werktijdverkorting toepassen, met een totaalbeslag van bijna 362.000 uur. Dit betreft de stand van zaken t/m 13 januari. In de bijlage is de stand van zaken tot en met 9 januari 2009 opgenomen onderverdeeld naar economische sector en grootteklasse.

Het aantal uren wordt berekend er van uitgaande dat de werktijdverkorting 24 weken zal duren. Het laatste is een rekenregel, geen raming en al helemaal geen feit. Het is niet onwaarschijnlijk dat bedrijven gedurende die 24 weken tot de conclusie komen dat de vraag zich niet in de verwachte mate herstelt of omgekeerd dat zij zich eerder herstelt dan verwacht. In het eerste geval zal dan vermoedelijk toch ontslag worden aangevraagd. In het laatste geval zal in ieder geval geen verlenging worden verleend van de werktijdverkorting. Periodiek, steeds na zes weken, moet beslist worden over verlenging van de werktijdverkorting. De eerste aanvragen voor verlenging zijn inmiddels ontvangen. In het kader van de beslissing over verlenging zal worden gekeken naar de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de afspraken tot scholing en medewerking aan detachering van werknemers waarvoor elders vraag bestaat. De werkgever zal worden verzocht om bij de verlengingsaanvraag een beschrijving te geven van de wijze waarop daaraan uitvoering is gegeven.

Belangrijker voor de aanpak van de economische gevolgen van de crisis zijn de mobiliteitscentra die zijn – of worden – ingericht. Eind januari zijn er 10 mobiliteitscentra operationeel en is op 20 locaties de basisinfrastructuur gereed. Mede door de inzet van deze mobiliteitscentra is het gelukt om in veel gevallen werknemers snel te herplaatsen. Een goed voorbeeld hiervan vormt het mobiliteitscentrum in Nijmegen dat met succes werknemers die bij de chipfabrikant NXP hun baan verloren naar ander werk heeft begeleid. Feit is namelijk dat er op de arbeidsmarkt naast groei van de werkloosheid ook nog steeds acute vraag is naar arbeid, zowel binnen de sectoren waarin de plotselinge vraaguitval zich voordoet als in andere sectoren van activiteit. En een deel van de mensen blijkt ook als zelfstandig ondernemer aan de slag te gaan, al dan niet met ondersteuning van het mobiliteitscentrum of het Werkbedrijf (voorheen CWI).

Werktijdverkorting en mobiliteitscentra komen bovenop het socialezekerheidsstelsel dat Nederland kent. Dit is zodanig ingericht dat zowel in economisch goede tijden als in mindere tijden de doelstellingen van inkomensbescherming en het aan het werk helpen van werklozen bereikt kunnen worden. Zeker in vergelijking met het buitenland wordt er relatief veel geïnvesteerd in de reïntegratie van werklozen. Door het opgaan per 1 januari jl. van UWV en CWI, in het Werkbedrijf en door de samenwerking tussen rijk en gemeenten in de ‘Locaties voor Werk en Inkomen’ (LWI) zijn tevens – tijdig – de noodzakelijke voorwaarden gerealiseerd voor een optimale inzet bij arbeidsbemiddeling en reïntegratie. Met de aanvaarding eind 2008 door de Eerste Kamer van een aantal daartoe strekkende wetsvoorstellen is het palet aan re-integratie-instrumenten van het rijk aanzienlijk uitgebreid en gesynchroniseerd met de instrumenten en bevoegdheden waarover gemeenten beschikken. Daardoor wordt de ontwikkeling mogelijk van een geïntegreerde dienstverlening bij het zoeken naar werk en bij re-integratie. De werkwijze van mobiliteitscentra wordt in dat kader ingebed, terwijl zij ook een samenwerking met de uitzendbranche realiseren.

Stilzitten biedt geen bescherming

Werktijdverkorting berust op de veronderstelling dat de vraaguitval en verminderde productie van tijdelijke aard zijn en dat binnen afzienbare tijd (maximaal 6 maanden) weer behoefte bestaat aan het arbeidsvermogen waarvoor werktijdverkorting is aangevraagd. Het is in essentie een conserverende maatregel die de bestaande werkgelegenheidssituatie in stand laat ofschoon er geen werk meer is, in de verwachting dat het werk binnen afzienbare tijd weer terug zal komen. Werktijdverkorting biedt werkgevers die geconfronteerd worden met het plotseling wegvallen van werk de mogelijkheid om bestaande arbeidscapaciteit, kennis en kunde te reserveren zonder de arbeidskosten daarvan te moeten dragen, teneinde er na korte tijd weer een beroep op te kunnen doen. Het biedt werknemers het vooruitzicht dat zij na een – afzienbare – periode zonder werk, hun oude werk weer kunnen hervatten.

Het tijdelijke en conserverende karakter van werktijdverkorting onderstreept dat dit geen adequaat antwoord biedt op een teruggang in de economische activiteit die blijkens de ramingen van economische krimp/groei voor de komende jaren, aanzienlijk langer zal duren dan 24 weken. De komende twee jaren zal Nederland naar verwachting te maken hebben met een sterke toename van de werkloosheid. Het is daarbij niet waarschijnlijk dat het overgrote deel van de werknemers die in de komende tijd hun baan zullen verliezen, deze na verloop van tijd weer zullen kunnen hervatten. In hun belang is toepassing van een instrument dat hen eerst een periode vasthoudt in de oude betrekking, terwijl zij naar alle waarschijnlijkheid in ander werk zullen eindigen, niet doelmatig en verstandig.

Dit klemt te meer omdat de gevolgen van de financiële crisis samenvallen met andere fundamentele maatschappelijke veranderingen. Een ontwikkeling die onverminderd doorgaat is de vergrijzing en het groeiend structureel tekort op de Nederlandse arbeidsmarkt als gevolg daarvan. Daarnaast worden, onder meer als gevolg van de opkomst van economieën zoals die van India, China en Zuid-Amerika, essentiële grondstoffen, water en energie schaarser, met stijgende prijzen als gevolg. Ten slotte stellen natuur en klimaat steeds scherpere beperkingen aan de voortgaande groei van consumptie en productie en dwingen zij daarmee tot een meer duurzame economische ontwikkeling. Vanwege deze redenen is het niet onwaarschijnlijk dat de huidige recessie de opmaat vormt voor een majeure herschikking van economische activiteiten. Al met al zijn de gevolgen van de financiële crisis mogelijk dus pas de eerste van een aantal economische stroomversnellingen.

Zoals aangegeven heeft de WTV haar meerwaarde bewezen in het voorkomen van overhaaste reacties en het tijdelijk opvangen van vraaguitval. Tegen de achtergrond van de geschetste verdergaande ontwikkelingen is een beleidsaanpak waarmee wordt geprobeerd om de economische verhoudingen te conserveren zoals deze voorafgaand aan de crisis bestonden, evenwel ongeschikt om de huidige neergang goed door te komen, laat staan om sterker uit de crisis te voorschijn te komen. Het beleid moet niet gericht zijn op afscherming voor de gevolgen van de crisis, maar op versterking van de weerbaarheid om daar mee om te gaan. Niet werkgelegenheid behouden waar geen werk meer is, maar werkgelegenheid zoeken waar werk ontstaat. Daarmee verliest de WTV meer en meer zijn functie. Voorkomen moet worden dat de WTV ook wordt toegepast in situaties van omzetverlies die bedrijven wel van te voren zien aankomen en waar ze dus tijdig kunnen overwegen op welke wijze de gevolgen moeten worden aangepakt.

De verleiding is misschien om veranderingen die nodig zijn uit te stellen tot de economie weer op orde is, maar de uitdaging nu bestaat eruit deze juist naar voren te halen en nu reeds in gang te zetten, opdat optimaal geprofiteerd kan worden als de economie weer aantrekt. Er

zal versneld begeleiding, scholing waar nodig en omschakeling naar andere sectoren waar nog vraag is, moeten worden overwogen. Juist om mensen te ondersteunen in het zo snel mogelijk vinden van een nieuwe baan. Teneinde evenwel te waken voor onaanvaardbare consequenties van de crisis zullen de inkomensgevolgen ook nauwkeurig worden gevolgd. Er moet een evenwicht gevonden worden tussen het bieden van nieuwe zekerheden en het vragen van een bijdrage om uit de crisis te komen. Want herstel van vertrouwen, dat een eerste voorwaarde is voor economisch herstel, is niet mogelijk als mensen het gevoel krijgen er alleen voor te staan.

Aanpassingsvermogen en arbeidsmobiliteit

Versterking van de weerbaarheid bij het omgaan met de huidige gevolgen van de crisis en economische schokken die mogelijk volgen, vergt in de eerste plaats versterking van flexibiliteit en aanpassingsvermogen; aanpassingsvermogen van de economie, van bedrijven en niet in de laatste plaats van werknemers. Aanpassingsvermogen gaat niet alleen over veranderen want het vergt ook vertrouwen, zekerheid, stabiliteit en samenwerking. Flexibiliteit en aanpassingsvermogen behoeven ten slotte ook perspectief en richting om niet te vervallen in veranderen om het veranderen.

Vraag en nieuwe behoeften adequaat omzetten in nieuwe producten en werk; werk drempelloos omzetten in werkgelegenheid, en werkgelegenheid snel koppelen aan de beschikbare arbeid, dat is het model waarnaar bedrijfsleven en arbeidsmarkt zich in de eerst komende tijd moeten richten. Niet werkgelegenheid behouden waar geen werk meer is, maar werkgelegenheid scheppen waar werk ontstaat. Inzet van het beleid in de eerstkomende tijd zal zijn om die formule zo goed mogelijk toe te passen: van werk, naar werkgelegenheid, naar banen. In eerdere perioden van economische neergang heeft die formule ook bewezen te werken. Onlangs publiceerde de WRR een onderzoek naar de ervaring met eerdere perioden van massaontslag. Daaruit blijkt dat van de werknemers die aan het begin van deze eeuw door massaontslag hun baan verloren, er twee op de drie binnen een half jaar weer een nieuwe baan hadden. Massaontslag leidt dus niet onvermijdelijk tot massawerkloosheid. Het onderzoek laat zien dat wie snel na aankondiging van zijn ontslag overstapt naar een andere reguliere baan, de beste kans heeft aan het werk te blijven en er eventueel in inkomen op vooruit te gaan. Ook werknemers die snel een tijdelijke baan vinden, bijvoorbeeld via een uitzend- of detachingsbureau, hebben meer kans een nieuwe reguliere baan te vinden, en te houden, dan werknemers die niet meteen aan het werk gaan maar eerst een tijd zijn aangewezen op een werkloosheidsuitkering. De ervaring met de mobiliteitscentra die thans functioneren, bevestigt dit beeld.

We zullen derhalve onder ogen moeten zien dat de huidige economische teruggang leidt tot het verdwijnen van werk en banen, en dus tot werkloosheid. Dat laat onverlet dat werkgevers en werknemers op bedrijfseconomische verantwoorde wijze tijdelijke oplossingen kunnen vinden om werknemers waar dit verantwoord is (tijdelijk) te behouden voor bedrijven of bedrijfsectoren of dat er in bepaalde gevallen maatregelen nodig zijn om het verlies van specifieke deskundigheid en vaardigheden gericht te voorkomen. Maar het beleid zal in de eerstkomende periode primair op gericht moeten zijn om mensen snel – liefst al vóór ze werkloos worden – naar ander werk te begeleiden. Behoud van een baan waar geen werk meer is, biedt geen perspectief. De uitdaging ligt er juist in om de stijging van de werkloosheid beperkt te houden door mensen die werkloos dreigen te worden perspectief te bieden op een nieuwe baan op korte termijn. Ook als mensen toch werkloos worden, moeten zij niet op eigen kracht teruggeworpen worden. Er zal versneld begeleiding moeten worden geboden, en waar nodig ook scholing en omschakeling naar andere sectoren waar nog vraag

is. Dat perspectief is er ook. Er is nog steeds een aanzienlijk aantal openstaande vacatures in verschillende economische sectoren. Ook de komende jaren zullen er sectoren zijn waarin de arbeidsvraag zich gunstig blijft ontwikkelen, onder andere in publieke sectoren zoals zorg en onderwijs, politie en defensie. Als gevolg van demografische ontwikkelingen zal de vervangingsvraag in de komende jaren hoog zijn. De jaarlijkse instroom van schoolverlaters is niet voldoende om deze vervangingsvraag te vervullen en ook de economie te doen groeien. Ook zijn er enkele sectoren die een sleutelrol zullen hebben in de economie van de toekomst. Het is van belang dat de kennis en kunde in die sectoren behouden blijft en verder wordt uitgebouwd, ook nu het economisch minder gaat. Dit biedt dus kansen voor werkzoekenden.

Naar een meer duurzame aanpak

Voorop zij gesteld dat een meer duurzame aanpak van de gevolgen van de economische crisis zich uitstrekt over een terrein dat breder is dan de arbeidsmarkt alleen. In dat kader zijn ook de vragen aan de orde over het perspectief en de richting van economische verandering in de komende tijd, die oriëntatie moeten geven aan de veranderingen op de arbeidsmarkt. In dat kader zal bij voorbeeld gezien moeten worden op welke wijze in de komende tijd op aspecten als het klimaatvraagstuk, de soliditeit van de overheidsfinanciën, innovatie en infrastructuur wordt ingegaan. Die brede beleidsreactie valt buiten het bestek van deze brief die gericht is op het beleid op het terrein van werk en inkomen.

Onderdeel van dat beleid is vanzelfsprekend ook de aandacht voor de inkomenspositie van diegenen die door de crisis worden getroffen, met een bijzonder oog voor kwetsbare groepen. Op dit moment is een breder koopkrachtprobleem niet aan de orde. Als gevolg van een lagere inflatie, de koopkrachtmaatregelen die de regering in oktober 2008 heeft gepubliceerd en de algemene economische ontwikkeling in 2008 is het standaardkoopkrachtbeeld vooralsnog positief. Ramingen van het SCP wijzen erop dat de daling van de armoede zich voorlopig onverminderd lijkt voort te zetten in 2009. Tegelijk is het minder waarschijnlijk dat dit gunstige beeld gehandhaafd blijft naarmate de economische gevolgen van de crisis langer duren en ernstiger zijn. Van bijzondere betekenis is ook de ontwikkeling rond de pensioenen en de besluitvorming in de fondsbesturen over de aanzuivering van eventuele dekkingstekorten in de loop van het eerste kwartaal van dit jaar. Het is welhaast onvermijdelijk dat de groei van de koopkracht in de komende jaren over een brede linie vertraagd zal worden en dat grote groepen de gevolgen van de crisis op enigerlei wijze zullen voelen. Teneinde evenwel te waken voor onaanvaardbare consequenties van de crisis zullen de inkomensgevolgen nauwkeurig worden gevolgd.

Het beleid ten aanzien van de arbeidsmarkt in de komende tijd zal worden ingevuld vanuit het perspectief dat de economische neergang zich vertaald in een toenemend aantal gevallen waarin mensen elders naar een baan moeten zoeken. Hoofdpunten van dit beleid zullen zijn:

- arbeidsmobiliteit,
- ontwikkeling van-werk-naar-werk,
- scholing en omscholing,
- nieuwe zekerheden en flexibiliteit.

Deze invulling komt naast en niet in de plaats van het participatiebeleid zoals dit in de afgelopen twee jaren is ontwikkeld. Het participatiebeleid berust op de erkenning van de wezenlijke betekenis van arbeid voor mensen, het sociaal belang daarvan en de financiële en economische noodzaak van optimale participatie om sociale zekerheid, publieke voorzieningen en zorg op peil te houden. Die noodzaak wordt slechts aangescherpt door de financiële crisis en de economische gevolgen daarvan. Om die reden blijft versterking van de participatie onverkort van belang. Het groeiend structureel arbeidstekort gaat niet weg door de

huidige economische neergang. Alle inspanningen om daar zo goed mogelijk doorheen en uit te komen, zouden tevergeefs zijn indien de economie al vrij snel bij een inzettend herstel weer op zou lopen tegen de grenzen van de arbeidscapaciteit. Het streven blijft dan ook onverminderd gericht op behoud van ouderen voor de arbeidsmarkt, uitbreiding van deeltijdarbeid en van de participatie van mensen met een arbeidsbeperking of met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Versterking van arbeidsmobiliteit

Eerste voorwaarde voor versterking van de arbeidsmobiliteit is inzicht waar werk beschikbaar is of op termijn beschikbaar komt (bijvoorbeeld als gevolg van leeftijdsopbouw van de huidige werknemers). In het najaarsoverleg zijn afspraken gemaakt over het verwerven van dit inzicht door sociale partners en de verschillende bedrijfssectoren. Deze afspraken zullen versneld ten uitvoer moeten worden gebracht om adequaat een antwoord te vinden op de geleidelijk groeiende aantallen ontslagaanvragen. In dit kader zal ook samenwerking en aansluiting moeten worden gezocht met de uitzendbranche. Daarbij is bovendien cruciaal dat werkgevers alle beschikbare vacatures daadwerkelijk openbaar maken door deze aan te melden bij het Werkbedrijf.

Tot nog toe werden mobiliteitscentra alleen ingezet daar waar dat op dat moment echt nodig was. Omdat de arbeidsmarktsituatie zich blijft verslechteren, wordt nu omgeschakeld naar een pro-actieve benadering. Daarom wordt de basisinfrastructuur voor de mobiliteitscentra versneld ingericht op 30 plaatsen in het land. Deze locaties zijn gekoppeld aan de LWIplus vestigingen. Eind januari zijn er 10 mobiliteitscentra operationeel en is op 20 locaties de basisinfrastructuur gereed, waarbij er samenwerkingsafspraken gemaakt zijn tussen gemeenten, UWV, ondernemers en onderwijs. De kennis van de markt in de eigen organisaties dient versterkt te worden, opdat men successectoren waar nog veel werk is, kan verbinden met de probleemsectoren. Wellicht kan werk gecreëerd worden door overheidsinvesteringen naar voren te halen. Daarnaast kan het onderwijs een bijdrage leveren door bij-, om- en herscholingstrajecten maatwerkgericht en flexibel in te zetten.

In een beleid dat mobiliteit centraal stelt past ook dat bij een dreigend oplopende werkloosheid voorrang wordt gegeven aan bemiddeling (werklozen actief met sollicitaties benaderen) boven re-integratie (trajecten, scholing). Daarbij gaat het in veel gevallen ook om een overgang naar werk in andere sectoren. We zullen dan ook zo creatief mogelijk moeten zoeken naar alle instrumenten waar werknemers – zo mogelijk tijdelijk – elders worden ingezet (waarbij dit naast intersectoraal ook sectoraal kan mits er werk beschikbaar is).

Verder moet worden voorkomen dat werk verloren gaat bij gebrek aan beschikbare werknemers. In aansluiting op een verbeterd inzicht in de beschikbare werkgelegenheid zullen de activerende bevoegdheden in de verschillende regelingen daar op gericht moeten worden (*work first, passende arbeid*). De verplichte geografische mobiliteit zou in dat verband kunnen worden verruimd, hetgeen betekent dat uitkeringsgerechtigden een sollicitatie-/acceptatieplicht hebben voor aangeboden banen in een bredere straal rond hun woonplaats.

Ontwikkeling van-werk-naar-werk

Mobiliteit is de sleutel voor de aanpak. Dat vergt dat de overgangen tussen banen beter gefaciliteerd worden. Het is van belang om naast het huidige beleidsinstrumentarium verder te gaan op de weg van het ontwikkelen van van-werk-naar-werk trajecten en om de inzetbaarheid van werknemers te vergroten. In het najaarsoverleg hebben kabinet en sociale partners gezamenlijk het belang hiervan aangegeven.

Werkgevers en werknemers kunnen nu al veel doen om van-werk-naar-werk te bevorderen. Werkgevers en werknemers kunnen onder meer door afspraken in sociale plannen eraan bijdragen dat met ontslag bedreigde werknemers elders worden ingezet. Mede gelet op de demografische ontwikkeling zal dit zich zowel moeten richten op jongere als oudere werknemers. Vroegpensioenering als oplossing voor de economische problematiek is geen optie.

Sociale partners kunnen bij het implementeren van sociale plannen gebruik maken van de mobiliteitscentra. Onder bepaalde voorwaarden zou daarbij van overheidszijde een deel van het re-integratiebudget ingezet kunnen worden, bijvoorbeeld in de vorm van omscholingstrajecten. Ook zou het gesprek met gemeenten kunnen aangegaan worden om een deel van de middelen van het W-deel te gebruiken om werkzoekenden naar een nieuwe baan te begeleiden.

In het licht van de voortschrijdende economische ontwikkelingen is het echter hoe dan ook van groot belang om nu snel breder uitvoering te geven aan de notie dat werknemers van werk naar werk moeten worden begeleid en dat hun inzetbaarheid moet worden verhoogd. Te denken valt daarbij aan de mogelijkheid dat werkgevers kiezen voor een grotere (financiële) verantwoordelijkheid om werknemers van-werk-naar-werk te leiden, nieuwe faciliteiten rondom scholing en het voorkomen van werkloosheid door effectieve begeleiding in een context waarbij er nog een relatie tussen werkgevers en werknemer bestaat. Toepassing van een vorm van deeltijd WW is daarbij een mogelijke optie. Sociale plannen zijn daarbij de spil. Daarbij acht het kabinet maatregelen die gericht zijn op het in dienst houden van werknemers, zonder dat er sprake is van (uitzicht op) werk, niet zinvol.

Scholing en omscholing

Scholing is een belangrijk middel om de inzetbaarheid van mensen te vergroten en de overgang van de ene naar de andere baan te vereenvoudigen. Daarmee draagt het bij aan het aanpassingsvermogen van de arbeidsmarkt. De primaire verantwoordelijkheid voor scholing van werkenden ligt bij werknemers en werkgevers zelf. In dit kader hebben het kabinet en de Stichting van de Arbeid tijdens het najaarsoverleg afspraken gemaakt over het verder ontwikkelen van de inzetbaarheid van de beroepsbevolking. Het kabinet richt leerwerkloketten en regionale samenwerkingverbanden in, waarmee een blijvende infrastructuur van en voor werkgevers, werknemers en werkzoekenden ontstaat op het terrein van leren en werken. Op de LWI plus vestigingen worden de leerwerkloketten en mobiliteitscentra op elkaar aangesloten. Per 1 januari 2009 is de fiscale tegemoetkoming voor studiekosten voor werkgevers verruimd, waardoor EVC-procedures belastingvrij kunnen worden verstrekt. Verder zal worden bezien of middelen uit het Europees Sociaal Fonds (ESF) en het Europees Globaliseringsfonds (EGF) kunnen worden ingezet voor de scholing die nu nodig is. Door een versoepeling door de Europese Commissie is het onder andere mogelijk dat ESF-middelen versneld worden ingezet.

En daarnaast zijn er de al langer bestaande faciliteiten, zoals de subsidies voor O&O-fondsen uit het Europees Sociaal Fonds, de aftrek van studiekosten van de inkomstenbelasting en de mogelijkheid voor volwassenen om deel te nemen aan het reguliere door de overheid bekostigde onderwijs. Verdere opties zijn om scholing voor werklozen of met werkloosheid bedreigde werknemers financieel te ondersteunen (cofinanciering overheid en O&O fondsen, scholingsvouchers), het instellen van een scholingsplicht, en werklozen leerwerktrajecten aan te bieden in sectoren met veel vacatures. Zeker in het licht van de economische crisis zullen individuele werkgevers weinig neiging hebben te investeren in scholing. De gezamenlijke

werkgroep met sociale partners moet versneld tot afspraken op landelijk niveau komen die worden vastgelegd in CAO's.

In het kader van de WTV zullen de voorgenomen scholingsinspanningen worden gemonitord. Verder zal het kabinet in samenspraak met de sociale partners overleggen over de mogelijkheid om voorafgaand aan ontslagverlening versterkt in te zetten op EVC-certificaten teneinde de inzetbaarheid van werknemers te verbeteren. Ook de bredere inzet van de O&O-fondsen voor intersectorale scholing is cruciaal voor de versterking van inzetbaarheid en zal derhalve onderwerp van gesprek zijn met sociale partners.

Nieuwe zekerheden en flexibiliteit

Een andere manier om de flexibiliteit op de arbeidsmarkt te vergroten is het ondersteunen van zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). In de afgelopen jaren is het aantal zzp'ers al sterk gegroeid. De huidige economische neergang kan er voor zorgen dat meer mensen ervoor kiezen om als zelfstandige aan de slag te gaan. Een nieuwe generatie zzp'ers zou dan kunnen ontstaan. De vraag is in dat licht of er voor deze nieuwe generatie onnodige belemmeringen zijn om als zelfstandige aan de slag te gaan. In dat geval zou de overheid een rol kunnen spelen om zulke belemmeringen te verminderen, zodat de overstap naar zelfstandig ondernemerschap door meer mensen gemaakt kunnen worden.

Tot besluit

De economische crisis die wij nu doormaken is niet zomaar een conjuncturele neergang, maar valt samen met ingrijpende veranderingen in de economie, de maatschappij en zelfs het klimaat. Wat dit alles precies zal betekenen, laat zich nu nog niet overzien. Wat wel duidelijk is, is dat we aan de vooravond staan van majeure herschikkingen in de economie en daarmee ook op de arbeidsmarkt. Dat vraagt om een beleidsreactie van de overheid. De overheid heeft al een aanzet gegeven door in de acute aanvangfase van de neergang werktijdverkorting toe te staan. In het vervolg zal het erop aankomen de stromen op de arbeidsmarkt te accommoderen, door effectieve bruggen te bouwen van overschotsectoren naar tekortsectoren. Een effectieve ondersteuning van mobiliteit door de mobiliteitscentra, verbetering van inzetbaarheid, ook met behulp van scholing, en versterking van van-werk-naar-werk-trajecten zullen daarbij centraal staan.

Tegelijkertijd is de overheid niet als enige aan zet. Juist van werknemers en werkgevers zal het nodige worden gevraagd. Zoals in het bovenstaande betoogd gaat het daarbij om het in kaart brengen van de feitelijke vraag naar arbeid die er ook nu nog is, om het afspreken van sociale plannen om collectief ontslag in te bedden in mobiliteitstrajecten, ook voor ouderen, om het inzetten van O&O-fondsen ter bevordering van – ook sectoroverstijgende – scholingsinspanningen, en om het verder concreet uitwerken van de van-werk-naar-werk-route. Dit zijn derhalve de zaken die concreet voorliggen bij sociale partners; met het ter hand nemen van deze vraagstukken wordt tevens invulling gegeven aan de afspraken die zijn overeengekomen in het Najaarsakkoord.

De snelheid van de ontwikkelingen vergt dat de uitvoering van de hier beschreven aanpak zo snel mogelijk ter hand wordt genomen. De maatregelen zullen in de komende maand en uiterlijk voor maart met sociale partners moeten worden besproken en ingevoerd. In dat kader zal ook de huidige wtv-regeling moeten worden omgevormd teneinde deze beter toe te spitsen op de in de volgende fase van de crisis redelijkerwijs niet voorzienbare economische ontwikkelingen waarbij tegen overhaasting van de besluitvorming over aanpassing van de

arbeidscapaciteit moet worden gewaakt. In alle andere gevallen zal het nieuwe instrumentarium en de van-werk-naar-werk trajecten moeten worden toegepast. Tot deze omvorming zullen de aanvragen op de huidige voet worden behandeld en toegewezen.

Bijlage stand van zaken WTV-regeling

Uit onderstaande overzichten blijkt dat er tot en met 9 januari 2009 223 aanvragen voor ontheffing zijn toegewezen, voor bij elkaar 338.674 uur. U treft een overzicht aan naar economische sector en grootteklasse van het totale aantal bedrijven dat een toewijzing of afwijzing van hun aanvraag hebben ontvangen (tabellen 1 en 2). Uit het overzicht blijkt tevens dat er 125 aanvragen zijn afgewezen. De reden om een aanvraag voor ontheffing af te wijzen is er in het merendeel van de gevallen (40 van de 125) in gelegen dat niet aan het omzetcriterium wordt voldaan. Voorts voldoet in een aantal gevallen (35 van de 125) de accountantverklaring niet aan de vereisten nu deze verklaring onder voorbehoud is afgegeven. Hierbij zij opgemerkt dat het aantal afwijzingen relatief sterk is teruggelopen, omdat aan een deel van deze bedrijven, waarvan eerder de aanvraag is afgewezen, inmiddels WTV is toegekend.

Tabel 1 OVERZICHT TOE- EN AFWIJZINGEN NAAR ECONOMISCHE SECTOR

Economische sector	Toe- en afwijzingen		Totaal
	toewijzingen	afwijzingen	
landbouw	2	0	2
delfstoffen	0	1	1
voedingsmiddelen	2	0	2
textiel	4	0	4
leer en lederwaren	0	2	2
houtindustrie	1	2	3
papierindustrie	0	1	1
chemie	9	4	13
rubber en kunststof	14	2	16
glas, aardewerk, etc	1	3	4
metaal	84	45	129
meubelindustrie en overige industrie	3	6	9
recycling	3	1	4
bouw	11	1	12
reparatie auto motorfietsen benzine	5	3	8
groothandel	14	10	24
horeca en catering	2	0	2
vervoer	7	6	13
dienstverlening voor vervoer	2	4	6
financiële instellingen	4	3	7
overig financieel	3	2	5
verhuur/handel in onroerend goed	32	15	47
verhuur transportmiddelen	1	0	1
computerservice en informatietechnologie	2	0	2
overige zakelijke dienstverlening	16	13	29
gezondheidszorg	0	1	1
cultuur, sport en recreatie	1	0	1
Totaal	223	125	348

Tabel 2 OVERZICHT TOE- EN AFWIJZINGEN NAAR GROOTTEKLASSE

Grootteklasse	Toe- en afwijzingen		Totaal
	toewijzingen	afwijzingen	
tot 100 wns	175	112	287
100 - 250 wns	31	9	40
250 - 500 wns	8	3	11
500 - 1000 wns	4	1	5
1000 - 2500 wns	2	0	2
2500 en meer wns	3	0	3
Totaal	223	125	348