

Vergaderjaar 2008–2009

**31 700 XV**

## **Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (XV) voor het jaar 2009**

**Nr. 56**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 25 maart 2009

#### **Inleiding**

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

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

Sinds het Najaarsoverleg zijn de ontwikkelingen snel gegaan. Tegen de achtergrond van een krimpende economie (– 3,5% in 2009) raamt het CPB de werkloosheid in 2010 op 8,75%. Dit impliceert een verdubbeling van het aantal werklozen; een stijging met bijna 400 000 personen ten opzichte van 2008. Tegelijkertijd kan worden vastgesteld dat er momenteel nog 198 000 vacatures zijn, waarbij het aantal vacatures strekt verschild naar sector en naar regio.

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

Voor kabinet en sociale partners staat bovendien het belang van een toenemende arbeidsparticipatie niet ter discussie. De structurele demografische ontwikkelingen (vergrijzing en ontgroening) worden door de huidige, tijdelijke economische crisis immers niet aangetast. Aanbodbeperkende maatregelen zijn dan ook geen oplossing. Mensen die we nu afschrijven kunnen straks niet meer bijdragen aan herstel, waardoor de herstelperiode langer gaat duren. Juist nu blijft dan ook extra aandacht nodig voor jongeren en kwetsbare groepen.

Naast extra inspanningen gericht op het tegengaan van (langduriger) werkloosheid, is economisch herstel gediend bij kostenbeperkingen. Dit geldt voor bedrijven, maar ook voor pensioenfondsen en voor de overheid. Cruciaal hierbij is dat sociale partners hebben afgesproken voor 2009 en 2010 in te zetten op een verantwoorde loonontwikkeling en dat afspraken zijn gemaakt over de AOW-leeftijd en de pensioenen.

Hierna wordt de beleidsinzet van kabinet en sociale partners gericht op het tegengaan van (langduriger) werkloosheid en het bevorderen van een verantwoorde kostenontwikkeling beschreven. Het akkoord dat werkgevers en werknemers hebben afgesloten in de Stichting van de Arbeid is bijgevoegd.<sup>1</sup> Met deze gezamenlijke inzet hebben kabinet en sociale partners – ieder vanuit de eigen verantwoordelijkheid – de aanpak van het afgelopen Najaarsoverleg voortgezet en tegelijkertijd ook toegespitst op de huidige ontwikkelingen.

## **I. Tegengaan van (langduriger) werkloosheid**

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

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

### *Spoor 1: Ontsluiting en benutting van arbeidsmarktinformatie*

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

<sup>1</sup> Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

### *Spoor 2: Intensivering van de arbeidsbemiddeling*

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

### *Spoor 3: Vakkennis waar nodig behouden voor een bedrijf*

Sommige bedrijven hebben in onzekere tijden de behoefte aan een mogelijkheid om werknemers voor wie economisch onvoldoende werk is, te kunnen behouden voor het bedrijf. Daartoe zal naast al bestaande mogelijkheden om het aantal contracturen te verminderen een nieuwe mogelijkheid voor deeltijd WW worden gecreëerd.

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

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 gezien of het gebruik van de regeling voldoende aansluit bij het doel. Indien dit niet het geval is kan de minister de regeling na 3 maanden sluiten en afzien van verlengingen.

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

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

- Er is overeenstemming met de belanghebbende verenigingen van werknemers, en als die niet beschikbaar is, met een andere vertegenwoordiging van werknemers. Meningsverschillen kunnen worden gemeld bij een door de minister in te stellen meldpunt.
- De overeenstemming betreft ook een afspraak over scholing van werknemers gedurende de periode van deeltijd WW.
- Indien een werknemer gedurende de deeltijd-WW periode wordt ontslagen, is de werkgever verplicht om een vergoeding aan het UWV te betalen gelijk aan de helft van de door de ontslagen werknemer gedurende de gehele deeltijd WW-periode genoten WW-uitkering.
- Na de deeltijd-WW periode blijft de werknemer nog ten minste een derde van de duur van de deeltijd WW-periode volledig in dienst, met een minimum van 3 maanden. Indien de werknemer binnen die periode wordt ontslagen, geldt de vergoeding uit de vorige voorwaarde.

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

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

In de regeling wordt een budgettair plafond opgenomen van in totaal € 375 miljoen. Bij overschrijding van dit plafond kan de minister de regeling per direct sluiten voor nieuwe aanvragen. De deeltijd WW wordt voor maximaal € 300 miljoen gefinancierd uit de extra beschikbaar gestelde middelen en voor € 5 miljoen uit besparing op de WW als gevolg van deze maatregelen.

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

#### *Spoor 4: Ondersteuning van arbeidsmobiliteit*

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

#### *Spoor 5: Faciliteren van scholingsinspanningen*

Werkgever en werknemer zijn primair verantwoordelijk voor het investeren in de inzetbaarheid van de werknemer via scholing. De overheid ondersteunt dit scholingsproces via verschillende faciliteiten. Ook zijn er middelen vanuit het Europees Sociaal Fonds beschikbaar. Voor werklozen is scholing effectief als het gericht is op een toekomstige baan. Binnen de uitvoering worden de bestaande mogelijkheden hiervoor benut. Omscholing van met ontslag bedreigde werknemers naar een andere sector wordt financieel aantrekkelijker gemaakt door een subsidie van 50% van de omscholingskosten tot een maximum van € 2500. Ook worden EVC trajecten voor met ontslag bedreigde werknemers zonder startkwalificatie voor de helft door de overheid gefinancierd. De concrete inzet van deze extra middelen zal het kabinet nader afstemmen met sociale partners. Om de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te verbeteren worden in totaal 40 leerwerkloketten structureel gefinancierd.

#### *Spoor 6: Kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt*

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

liere arbeid niet beschikbaar is dan moeten werkzoekenden fit gehouden worden voor de arbeidsmarkt. Eerder heb ik aangegeven om in de brief over de uitwerking van maatregelen op de arbeidsmarkt ook in te gaan op de gevolgen van de crisis voor kwetsbare groepen. Dit mede gelet op de eerdere toezegging van de minister voor Wonen, Wijken Integratie.

#### *Spoor 7: Jongeren op de arbeidsmarkt*

Het bestrijden van jeugdwerkloosheid vergt inspanningen van meerdere partijen: gemeenten, onderwijs, sociale partners. Gemeenten zullen binnenkort in de vorm van de Wet investeren in jongeren (WIJ) een belangrijk instrument in handen hebben om jongeren te ondersteunen. Het hoofddoel van dit wetsvoorstel is duurzame arbeidsparticipatie van jongeren in regulier werk. De WIJ verplicht gemeenten aan werkloze jongeren tot 27 jaar een werkleeraanbod te doen. Het is aan de jongere om het werkleeraanbod aan te vragen en daar aan mee te werken. De duurzame arbeidsparticipatie van jongeren in regulier werk kan onder druk komen te staan in een tijd van toenemende werkloosheid en een steeds minder grote vraag naar arbeid. Het wetsvoorstel biedt echter ook in de laagconjunctuur een instrument voor gemeenten om jongeren te ondersteunen. De gemeenten kunnen bij jongeren scholing (leeraanbod, stages of werkervaringsplaatsen) inzetten om beroepsvaardigheden op peil te houden of nieuwe vaardigheden te verwerven. Deze zijn nodig om betere kansen op de arbeidsmarkt te verkrijgen. Om die reden biedt de WIJ ook in tijden dat het economisch minder gaat voor de jongere een beter perspectief dan uitkeringsafhankelijkheid. In antwoord op de brief van de vaste commissie voor Jeugd en Gezin d.d. 6 maart 2009 merk ik dan ook op dat het om bovengenoemde redenen van belang is om de WIJ snel in te voeren.

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

## **II. Bevorderen van een verantwoorde kostenontwikkeling**

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

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

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

### III. Houdbaarheid van de overheidsfinanciën en pensioenen

Het kabinet heeft het voornemen de AOW-leeftijd te verhogen tot 67 jaar. Achtergrond hier van is voor het kabinet de bijdrage die deze maatregel heeft op de houdbaarheid van de overheidsfinanciën (0,7% BBP) en van de aanvullende pensioenen, de verhoging van de arbeidsparticipatie en de verlaging van de collectieve uitgaven. Desondanks wil het kabinet de SER in de gelegenheid stellen om voor 1 oktober 2009 in een advies een alternatief aan te reiken. Bij de definitieve besluitvorming door het kabinet zal dit SER-advies een zwaarwegende rol spelen.

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

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

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

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

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

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

op andere wijze voldoende hersteld is. Binnen hun verantwoordelijkheden behouden pensioenfondsen de mogelijkheid de afspraken tussen sociale partners zoals neergelegd in het Uitvoeringsbesluit inzake het Sociaal Akkoord 2004 volledig uit te voeren.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
J. P. H. Donner

## **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 € 120 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 adempauze 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 krijgen 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 detachingsverplichting.

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

In de regeling wordt een budgettair plafond opgenomen van in totaal € 375 miljoen. Bij overschrijding van dit plafond kan de minister de regeling per direct sluiten voor nieuwe aanvragen. De deeltijd WW wordt voor maximaal € 300 miljoen gefinancierd uit de extra beschikbaar gestelde middelen en voor € 75 miljoen uit besparing op de WW als gevolg van deze 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 detacheringbureaus 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.<sup>1</sup>

*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 samenspraak tussen het departement, de sociale partners en UWV, teneinde ruimte te geven aan private initiatieven.

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.

<sup>1</sup> Zie: «Het regionale domein en het functioneren van Poortwachterscentra», TNO, 2009.

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 ontslagaanzegging. 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 arbeidsmarktnelpunt (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 € 2500. 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 ontslagaanzegging 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 verbindingen 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 werkzoekenden 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.