
Vergaderjaar 2009–2010

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 238

**BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELE-
GENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 12 maart 2010

Met deze brief informeer ik u namens het kabinet over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de consequenties voor de huidige beleidsaanpak.

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

OP WEG NAAR HERSTEL

1. INLEIDING

De Nederlandse economie heeft in 2009 een historisch grote teruggang gekend. Inmiddels lijkt de economie over het dieptepunt van de crisis heen, maar is van serieus economisch herstel nog geen sprake. Het Centraal Planbureau (CPB) verwacht dat de werkloosheid in 2010 een maximum bereikt en vervolgens zal stabiliseren. Structurele uitdagingen als vergrijzing, ontgroening en veranderende arbeidsmarktstructuur komen onverminderd op ons af. De vraag is wat dit betekent voor de huidige crisisaanpak en welke lessen we kunnen trekken voor de toekomst.

Het kabinet heeft de Tweede Kamer toegezegd begin maart met een brief te informeren over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de implicaties voor de huidige beleidsaanpak. Ook is de Tweede Kamer informatief toegezegd over de effectiviteit van de deeltijd-WW en over de scholingsbonus. Met deze brief komt het kabinet tegemoet aan deze toezeggingen.

Deze brief beschrijft de toekomstige en huidige arbeidsmarktsituatie. In het bijzonder wordt ingegaan op de meest recente macro-economische ontwikkelingen, ontwikkelingen in sectoren en de gevolgen van de crisis voor groepen als zzp'ers, oudere werknemers en jongeren. Vervolgens geeft het kabinet aan wat deze ontwikkelingen beleidsmatig betekenen voor de deeltijd-WW, mobiliteit en inzetbaarheid van werknemers.

2. ONTWIKKELING ECONOMIE EN ARBEIDSMARKT

2.1 De arbeidsmarkt van de toekomst

Mist van de crisis trekt langzaam op...

Nu de mist van de crisis langzaam optrekt worden de structurele uitdagingen waar de Nederlandse economie voorstaat ook langzaam weer zichtbaar. De tijd is gekomen om niet langer alleen te kijken naar de crisis, maar vooral vooruit te kijken naar de periode daarna. Nu er zicht is op stabiliseren van de werkloosheid moeten we de crisismaatregelen opnieuw bekijken of zelfs afbouwen. Dit is ook de lijn die de Europese Commissie ook in Europa breed verspreidt¹.

...waardoor fundamentele verschuivingen versneld zichtbaar worden

Fundamentele verschuivingen komen onverminderd op ons af of zijn door de crisis juist versterkt. Globalisering zorgt voor wereldwijde verschuivingen in werkgelegenheid. Sommige banen zullen uit Nederland verdwijnen naar lagelonenlanden. Tegelijkertijd zullen andere bedrijven zich in Nederland vestigen en voor nieuwe banen zorgen. Bedrijven in Nederland zullen zich in toenemende mate specialiseren in hoogwaardige kennisintensieve diensten en producten en daarvoor goed opgeleid personeel nodig hebben. Randvoorwaarde voor een goede concurrentiepositie blijft een gematigde loonontwikkeling. De toenemende vraag naar energie, grondstoffen, water en voedsel zal tot schaarste en stijgende prijzen leiden. En ook het klimaat en milieu zullen veranderen. Deze ontwikkelingen zullen in meer of mindere mate de context bepalen voor het beleid dat de komende decennia gevoerd zal worden.

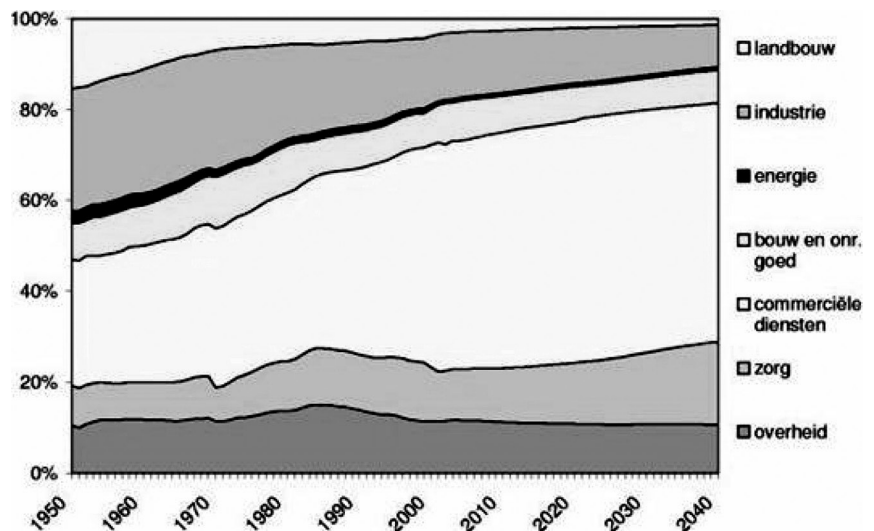
De structuur van de economie zal veranderen

De structuur van onze economie en arbeidsmarkt zullen als gevolg van de internationale concurrentie veranderen. De komende jaren komen er naar

¹ In maart zal het Joint Employment Report (JER) bekrachtigd worden door de Sociale Raad, waar dit advies onderdeel van uitmaakt.

verwachting vooral banen bij in het uitzendwezen, zakelijke dienstverlening, zorg, ICT en welzijn. Daarentegen verdwijnen er naar verwachting banen in sectoren als de financiële dienstverlening, de industrie en bouw. De banengroei bestaat uit: vervangingsvraag (gevolg van vertrek ouderen in vergrijzende sectoren) en de uitbreidingsvraag (nieuwe werkgelegenheid). De vergrijzing doet zich vooral voor in sectoren als de financiële dienstverlening, openbaar bestuur, overheid en onderwijs. Dit beeld loopt door in de verwachtingen voor de komende decennia (zie figuur 1). Daarin zullen commerciële dienstverlening en zorg de groeiende sectoren zijn en de industrie, landbouw en bouw verder krimpen.

Figuur 1. Aandelen in de werkgelegenheid



Bron: CPB «Vier vergezichten op Nederland» (2004).

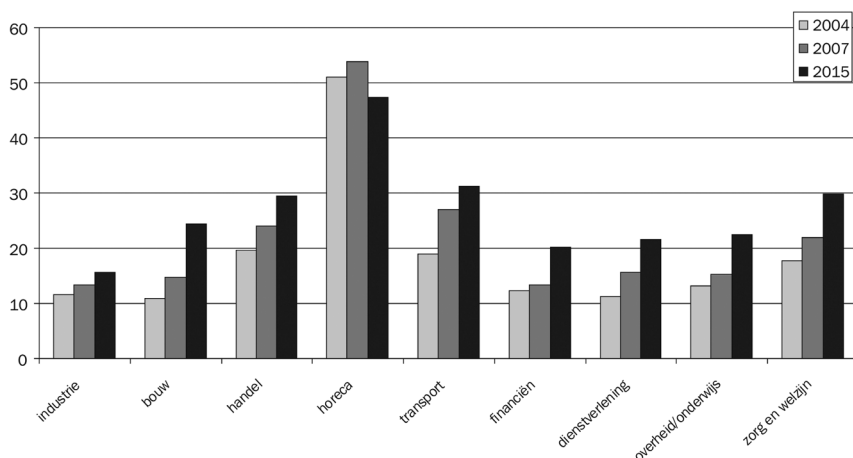
Dit vraagt flexibiliteit en mobiliteit

Om werkgelegenheidsverschuivingen mogelijk te maken zijn het aanpassingsvermogen van de arbeidsmarkt en een brede inzetbaarheid van werknemers van belang. Bedrijven zullen meer behoefte hebben aan flexibiliteit. Hierdoor neemt het aandeel werknemers met een tijdelijk contract, uitzendkrachten, en zzp'ers naar verwachting verder toe. Figuur 2 geeft weer dat in verschillende sectoren van de economie de zogenoemde *flexibele schil* aan werknemers de afgelopen jaren al licht is toegenomen. De verwachting is dat de flexibele schil de komende jaren versneld zal groeien. Met deze flexibiliteit kunnen werkgevers via aanpassing van hun personeelsomvang goed inspelen op economische veranderingen.

De benodigde flexibiliteit zal zich niet beperken tot uitsluitend de flexibele schil. Alle werkenden zullen – ongeacht het type contract – voorbereid moeten zijn op verschuivingen in de werkgelegenheid. Zij moeten in staat zijn van beroep, werkgever of sector te wisselen als dat nodig is. Dit vereist een nieuw evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid. Hierin staat de zekerheid dat er werk is (werkzekerheid) centraal in plaats van de zekerheid van de *eigen* baan (baanzekerheid). Sociale voorzieningen zullen zo ingericht moeten zijn dat ze voldoende zekerheid bieden en werknemers ondersteunen bij de overgang van de ene naar de andere baan (van werk naar werk) of naar een andere sector. Het heeft geen zin om bedrijfstakken te steunen waar herstructurering onvermijdelijk is. Om mobiliteit en flexibiliteit in de hele arbeidsmarkt mogelijk te maken, zal het arbeidsmarktbeleid zich moeten richten op het scheppen van zekerheid die de verandering mogelijk maakt en het ondersteunen van de noodzakelijke verande-

ringen op de arbeidsmarkt. Mensen moeten het vertrouwen krijgen dat ze altijd wel weer een baan zullen kunnen vinden, maar ook het besef dat wie aan de slag wil blijven, in zich zelf moet investeren en op tijd van baan moet wisselen.

Figuur 2. Omvang flexibele schil in 2004, 2007 en 2015



Bron: TNO (2008), De Toekomst van flexibele arbeid: hoe flexibel is Nederland.

Binnen afzienbare termijn is iedereen weer nodig...

De werkloosheid loopt nu weliswaar nog op maar we zullen binnen afzienbare termijn weer te maken krijgen met een krappe arbeidsmarkt en dus dreigende tekorten aan personeel. Vergrijzing en ontgroening zullen de verhouding tussen werkenden en gepensioneerden drastisch veranderen. Dit leidt niet alleen tot krapte op de arbeidsmarkt, maar zet vanwege de kosten van de vergrijzing ook de houdbaarheid van onze overheidsfinanciën onder druk. Daarom moeten er nog meer mensen (langer) gaan werken. De doelstellingen van dit kabinet dat in 2016 een participatiegraad van 80% te bereiken en mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen blijven onverminderd van belang. Het is vooral zaak dat vrouwen en ouderen meer en langer gaan werken. Daar ligt immers het grootste onbenut arbeidspotentieel.

...waarbij brede inzetbaarheid de sleutel is tot verdere stijging van de participatie

Nederland wil een kenniseconomie zijn en dat vraagt in toenemende mate om geschoolde arbeid en een goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Ook moeten mensen in staat zijn zich tussentijds bij- of om te scholen, zodat zij ondanks verschuivingen in de werkgelegenheid tot hun pensioen inzetbaar blijven. De inrichting van ons onderwijsstelsel en de beschikbaarheid van scholing op latere leeftijd (post-initieel) bepalen de kwaliteit van onze beroepsbevolking. Het verbeteren van de kwaliteit van de beroepsbevolking speelt een belangrijke rol bij het oplossen van knelpunten op de arbeidsmarkt van ouderen en aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

De veranderende arbeidsmarktstructuur en de groeiende vraag naar geschoolde arbeid zorgen ervoor dat banen aan de onderkant van de arbeidsmarkt onder druk komen te staan. De tekorten aan hoger opgeleiden zullen de inkomensongelijkheid naar verwachting verder doen toenemen.

Kortom: voorkomen dat de arbeidsmarkt de achilleshiel van de economie wordt

De internationale concurrentie en toenemende krapte op de arbeidsmarkt, vragen om mobiliteit en brede inzetbaarheid van werknemers, en verhogen van de arbeidsparticipatie. Het functioneren van de arbeidsmarkt is de sleutel voor groei en welvaart in Nederland. Dat is een gemeenschappelijk belang van werkgevers, van werknemers en van werkzoekenden. De arbeidsmarkt moet niet de achilleshiel van de economie worden. Dit vraagt om een andere balans tussen de bescherming van werknemers met en zonder vast arbeidscontract. Het vraagt om een eigentijds evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid. Meer concreet vraagt het om: systematisch investeren in mensen, wegnemen van belemmeringen voor mobiliteit en ruimte in arbeidsomstandigheden en verhoudingen om arbeid, zorg en individuele wensen beter met elkaar te kunnen verenigen. Dit brengt de noodzakelijke verdere verhoging van de arbeidsparticipatie ook dichterbij.

2.2 Hoe staan we er nu voor?

De Nederlandse arbeidsmarkt staat voor structurele uitdagingen – toenemende schaarste aan personeel, veranderende arbeidsmarktstructuur – maar die laten onverlet dat de actuele situatie op arbeidsmarkt een ander beeld laat zien. Deze paragraaf gaat nader in op die actuele ontwikkelingen op korte termijn. Dit gebeurt aan de hand van de macro-economische ontwikkelingen, de ontwikkelingen in sectoren en de gevolgen van de crisis voor diverse groepen.

2.2.1 Macro-economische ontwikkelingen

Economische groei trekt voorzichtig aan

De Nederlandse economie heeft in 2009 een historisch grote teruggang gekend. Inmiddels lijkt de economie over het dieptepunt van de crisis heen, maar laat echt krachtig herstel nog op zich wachten. Het vierde kwartaal van 2009 was de economische groei 0,3% ten opzichte het derde kwartaal. Het broze economische herstel geldt overigens niet alleen voor Nederland. Ook in andere EU-landen herstelt de economie zich.

Figuur 3. Samenstelling economische groei (2009: realisatie; raming: 2010, 2011)

	2009	2010	2011
Groei BBP	- 4,0	1½	2
Particuliere consumptie	- 0,4	¼	0
Investerings	- 1,6	- ½	¼
Overheidsbestedingen	0,6	¼	¼
Export	- 2,6	1¾	1¼

Toelichting: Cijfers 2009 zijn voorlopige realisaties van het CBS. Cijfers voor 2010 en 2011 zijn gebaseerd op voorlopige ramingen van het CPB (16 februari).

Naast de groei van het Bruto Binnenlands Product (BBP), wijzen ook andere indicatoren op voorzichtig herstel van de bedrijfsomstandigheden in Nederland. De laatste cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) laten een toename zien van het aantal orders en een stijgende uitvoer. Bovendien daalt het aantal vacatures niet meer zo sterk en neemt het aantal faillissementen fors af. Het herstel in orders en productie blijkt ook uit metingen van de Nederlandse Vereniging voor Inkoopmanagement (NEVI): het aantal orders in februari 2010 laat de sterkste groei zien sinds 31 maanden en ook is de productieomvang verder toegenomen¹.

Het CPB verwacht dat de economie in 2010 en 2011 verder zal herstellen. In de meest recente voorlopige ramingen (16 februari 2010) wordt een

¹ De NEVI meet de ontwikkeling van de bedrijfsomstandigheden aan de hand van de Purchasing Managers' Index. Dit is een samengestelde index ontworpen om een totaalbeeld te krijgen van de economische activiteiten in de verschillende industrieën.

groei van het BBP verwacht van 1,5% in 2010 en van 2% in 2011. Die groei komt vooral door de groei van de export, ondersteund door de stimuleringsmaatregelen van de overheid. Deze factoren hebben ook gezorgd voor de economische groei van de afgelopen twee kwartalen.

Werkloosheid loopt nog verder op...

De (seizoensgecorrigeerde) werkloosheid is in Nederland opgelopen van 5,2% over de periode juni-augustus 2009 (driemaandsgemiddelde) naar 5,6% over de periode november 2009-januari 2010. Het aantal werklozen is daarmee opgelopen tot 435 000. Het CPB raamt voor zowel 2010 als 2011 de werkloosheid op 6,5%. Het CPB verwacht de piek in de werkloosheid in 2010 en vervolgens een stabilisatie tot in 2011. Gezien de uitzonderlijke klap die Nederlandse economie heeft gehad, is een werkloosheidspercentage van 6,5% als gevolg van de crisis als bijzonder gematigd te beschouwen.

...maar reactie arbeidsmarkt blijft bijzonder gematigd

Een analyse van de internationale werkloosheidsontwikkeling (zie bijlage A.1) bevestigt dat de Nederlandse arbeidsmarkt gematigd reageert op de huidige crisis. Sinds het begin van de crisis in het tweede kwartaal van 2008 is de werkloosheid in de EU15 opgelopen van 6,9% (tweede kwartaal 2008) naar 9,5% (vierde kwartaal 2009), een stijging van 2,6%-punt. Het Bruto Binnenlands Product kromp in dezelfde periode met 4,7%. In Nederland is de werkloosheid over dezelfde periode slechts opgelopen met 1,2%-punt tegenover eenzelfde BBP-verlies van 4,5%.

De centrale vraag is waarom de arbeidsmarkt in Nederland zo gematigd reageert op de huidige crisis. In de arbeidsmarktbrief «Arbeidsmarkt in crisis» (Kamerstuk 29 544, nr. 213) – die het kabinet op 8 december 2009 naar de Tweede Kamer heeft gestuurd – werden het vasthouden van personeel tegen het economisch tij in en de grotere hoeveelheid zzp'ers als mogelijke oorzaken voor de gematigde arbeidsmarktreactie genoemd. Er is inmiddels aanvullende informatie beschikbaar uit een representatief werkgeversonderzoek (Intomart) en aanvullend diepgaander onderzoek (Ecorys). Beide onderzoeken bevestigen het in december 2009 geconstateerde beeld. Deze onderzoeken worden hieronder kort besproken en zullen gepubliceerd worden op de website van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Het dempende effect op de arbeidsmarkt doet zich vooral voor bij de vraag naar arbeid. Veel werkgevers hebben tot nu toe hun personeel vastgehouden, ondanks een sterke daling in de vraag naar producten en diensten. Dit gedrag door werkgevers wordt «labour hoarding» genoemd. Het onderzoek van Ecorys laat zien dat 19% van de onderzochte bedrijven in 2009 te weinig betaald werk had, maar personeel desondanks vasthield en niet ontsloeg. Het werkgeversonderzoek van Intomart concludeert dat 14% van de werkgevers personeel vasthoudt waarvoor onvoldoende werk is. Van de middelgrote (10–99 werknemers) tot grote werkgevers (100 werknemers of meer) houdt bijna een kwart van de werkgevers overtollig personeel vast. Werkgevers nemen eerst andere maatregelen voordat ze gaan snijden in hun vaste personeelbestand (zie figuur A.2 in bijlage 1). Het langer vasthouden van personeel waar (tijdelijk) geen werk voor is gebeurt vooral in de financiële dienstverlening, industrie en in de bouw.

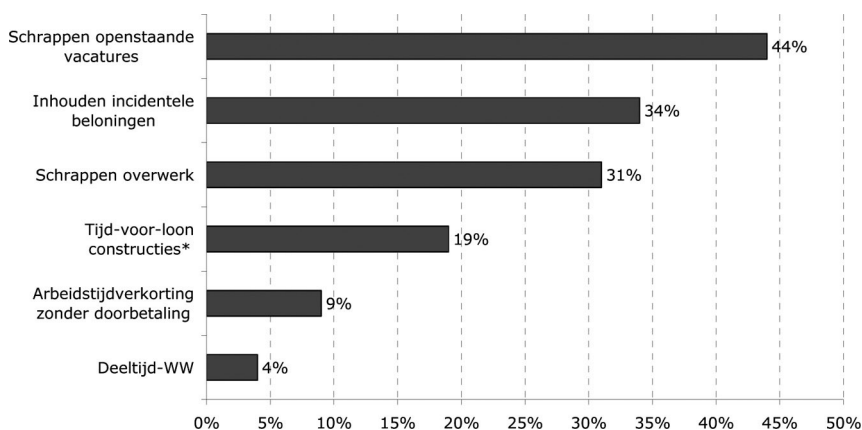
Uit beide onderzoeken komt naar voren dat werkgevers die overtollig personeel vasthouden in de eerste plaats willen voorkomen dat ze werknemers verliezen die onmisbaar zijn of direct na de crisis weer nodig zijn (zie figuur A.3 in bijlage 1). Ook de verwachte krapte op de arbeidsmarkt na de crisis als gevolg van de vergrijzing speelt een rol. Met name bij grote werkgevers speelt toekomstige krapte een belangrijke rol om perso-

neel vast te houden waarvoor niet direct werk is. Bijna de helft van de ondervraagde werkgevers geeft aan dat het vanaf 2010 voor hun bedrijf moeilijk wordt om personeel te werven. Tot slot spelen hoge ontslagkosten ook een rol bij het vasthouden van overtollig personeel.

Het vasthouden van personeel waar geen werk is betekent een netto productiviteitsdaling. Een deel van het personeel zorgt immers niet voor toegevoegde waarde, maar moet wel betaald worden. Bedrijven kunnen dit niet te lang volhouden. Ze zullen alleen over gaan tot het vasthouden van overtollig personeel wanneer ze hen binnen afzienbare tijd weer in het productieproces denken in te kunnen zetten en wanneer zij daarvoor voldoende reserves hebben. Labour hoarding zal alleen gebeuren bij bedrijven die economisch herstel verwachten. Blijft herstel uit, dan moeten bedrijven binnen hun branche afslanken en structurele reorganisaties doorvoeren.

Hoe financieren werkgevers het vasthouden van overtollig personeel? Zij doen dat op verschillende manieren (zie figuur 4): vacatures schrappen (45% van de werkgevers), incidentele beloningen inhouden (34%) en overwerk beperken (31%). Slechts 4% van de bedrijven gebruikt de deeltijd-WW om het vasthouden van vakkrachten te kunnen bekostigen.

Figuur 4. Hoe betalen werkgevers vasthouden (tijdelijk) overtollig personeel?



Bron: Intomart (2010), *Werkgevers over de economische crisis en over de arbeidsmarkt*, Kwantitatief onderzoek uitgevoerd in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (* bijvoorbeeld extra vrije dagen in ruil voor loon).

Het onderzoek van Ecorys bevestigt dat bedrijven op hierboven genoemde manieren het vasthouden van overtollig personeel bekostigen. Ook uit dit onderzoek komt als eerste en tegelijk belangrijkste financiële maatregel: het schrappen van vacatures. Andere belangrijke maatregelen zijn: het schrappen van overuren, het opnemen van vakantiedagen en werken met minder extern personeel. De belangrijkste niet-personeelsgerelateerde financiële maatregelen zijn het snijden in overige kosten en het uitstellen van investeringen. Vijf procent van de bedrijven bekostigt *labour hoarding* uit de deeltijd-WW. Dit percentage is gelijk aan dat uit het Intomart-onderzoek. Overigens zit in vergelijking met het totaal aantal werklozen een relatief klein aandeel werknemers in de deeltijd-WW. Beide onderzoeken laten zien dat andere mechanismen om *labour hoarding* te bekostigen belangrijker zijn dan de deeltijd-WW. Niettemin helpt de deeltijd-WW bedrijven die de regeling ook daadwerkelijk nodig hebben. Bedrijven zijn daarom ook tevreden over deze toegankelijke crisismaatregel; een uitvoeriger toelichting staat in hoofdstuk 4.

2.2.2 Ontwikkelingen in sectoren

Hoewel de economie als geheel uit het dal krabbelt, kan het verloop van de crisis in individuele sectoren afwijken van de nationale trend. Over de hele linie is het relatief rimpelloos, maar daaronder gaat een sterke dynamiek schuil in de diverse sectoren en een nog grotere diversiteit op bedrijfsniveau. Elke sector kent een individueel recessiepatroon. Hiermee moet rekening worden gehouden bij het geleidelijk afbouwen van het crisisbeleid. In sommige sectoren verslechtert de werkgelegenheid vrij snel na een economische dip, terwijl andere sectoren juist aan het eind van de crisis aan bod komen.

De crisis treft sectoren met verschillende snelheid

De laatste twee recessies in Nederland (1993 en 2002) zijn geanalyseerd naar effecten op de verschillende sectoren. Gekeken is naar ontwikkelingen in toegevoegde waarde. Vastgesteld is in welke periode individuele sectoren het grootste procentuele verlies leden, in vergelijking met hetzelfde kwartaal een jaar terug. Dit sectorale verlies is vervolgens afgezet tegen het algehele economische dieptepunt in de betreffende recessie. Op basis van de recessies in 1993 en 2002 kunnen de volgende conclusies worden getrokken¹:

- Bepaalde sectoren zijn resistent voor de crisis, bijvoorbeeld: zorg, overheid en niet-commerciële diensten.
- Heel veel sectoren volgen de algemene trend, zoals: industrie, handel, horeca en post en telecommunicatie).
- Binnen een sector kunnen er verschillen zijn. Zo laat de industrie per saldo een gelijk verloop zien. «Bouw-aanpalende» industriële branches, zoals de meubel- en steenindustrie, kunnen daarentegen zowel aan het begin van de crisis als aan het eind het dieptepunt krijgen.
- In de bouw en uitzendbranche kunnen recessies na de vroege klap lang doorsudderen en zelfs leiden tot een *tweede dieptepunt*, lang nadat de macro-economische bodem al is bereikt. De bouw had in de twee voorgaande recessies (1993 en 2002) een tweede dip *vijf kwartalen* na het macro-economische dieptepunt.

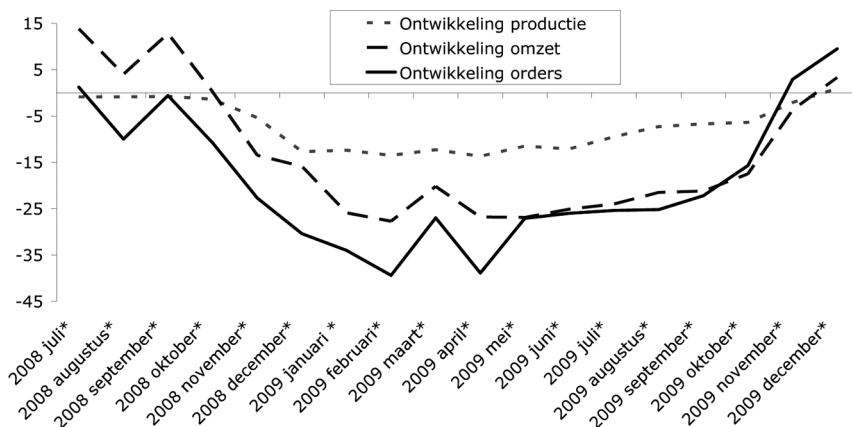
Sommige sectoren zullen de klap nog krijgen

Het is niet onwaarschijnlijk dat sommige sectoren de klap nog krijgen, zoals de bouw en onderdelen van de industrie. Ook de scheepsbouw heeft de crisis lang kunnen uitstellen omdat orders lang doorliepen, maar deze sector verwacht in 2010 nog een klap omdat er in 2009 (per saldo) weinig orders zijn bijgekomen. In de industrie volgen de ontwikkelingen in productie, omzet en orders het voorzichtige herstel dat overall ook waargenomen werd (zie figuur 5).

De verschillen tussen bedrijfstakken in de industrie zijn echter nog erg groot. De aardolie-industrie, chemie, elektrotechniek, machine-industrie en rubber- en kunststofproductenindustrie laten een gestaag herstel zien van de omzet, productie en orders ten opzichte van een jaar geleden.

¹ Vraag hierbij blijft in hoeverre de huidige crisis hetzelfde patroon laat zien als eerdere cycli.

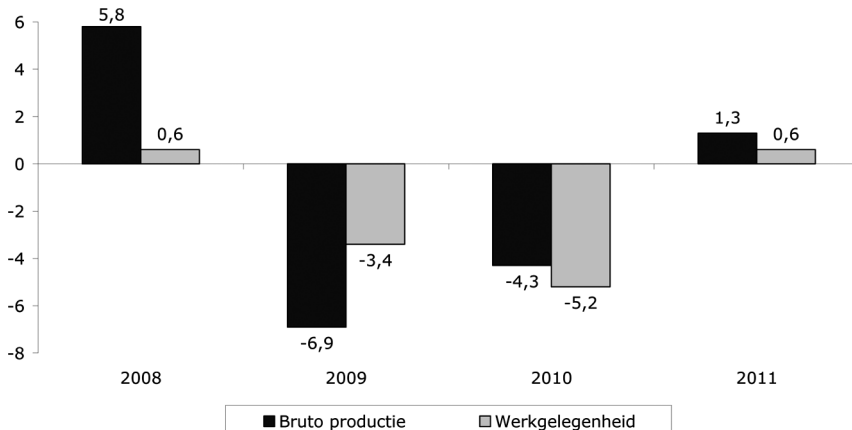
Figuur 5. Productie, omzet en orders in de industrie, % mutatie t.o.v. jaar eerder



Bron: CBS. Toelichting: bij deze cijfers moet in het achterhoofd gehouden worden dat de daling in productie, omzet en orders al in november 2008 was begonnen, waardoor het niveau in december 2008 al relatief laag was.

De bouw en bouw aanpalende sectoren (onder anderen hout- en bouwmaterialenindustrie) zitten in een andere fase en beginnen de crisis momenteel het zwaarst te voelen. In het vierde kwartaal van 2009 is de bouw van bedrijven en woningen gedaald. Het onderzoek van Ecorys laat zien dat in de bouw bijna de helft van de bedrijven in 2010 nog een omzetzdaling verwacht. De bouw heeft daarmee de meest pessimistische omzetzdaling verwachting voor 2010 van alle marktsectoren in de economie. Dit beeld komt ook overeen met de instroom van bouwbedrijven in de deeltijd-WW. De bouw heeft sinds 1 januari 2010 de sterkste instroom van alle sectoren gehad (zie bijlage 2, figuur A.5). Het TNO-rapport *bouwprognoses 2009–2014* voorspelt ook dat de klap in werkloosheid in 2010 alsnog gaat komen (zie figuur 6). Wel wordt verwacht dat de bouw de sterkste teruggang in bruto productie al in 2009 heeft gehad. In 2011 trekt zowel de productie als de werkgelegenheid weer aan.

Figuur 6. Productie (constante prijzen) en werkgelegenheidsontwikkeling in de bouw (in arbeidsjaren), % mutatie van jaar op jaar



Bron: TNO-rapport *Bouwprognoses 2009–2014*.

2.2.3 Gevolgen van de crisis voor diverse groepen

Het is duidelijk dat sommige sectoren en bedrijven zwaarder getroffen worden dan andere. Daarnaast kan de crisis anders uitpakken voor

verschillende groepen mensen op de arbeidsmarkt: flexwerkers, zzp'ers, allochtonen, ouderen, jongeren. Hieronder worden de gevolgen van de crisis voor diverse groepen kort langsgelopen. De *Monitor Arbeidsmarkt* die eind maart 2010 verschijnt gaat hier uitvoeriger op in.

Sommige groepen worden relatief zwaar getroffen door de crisis...

De groepen die relatief grote gevolgen ondervinden van de crisis zijn flexwerkers, zzp'ers, jongeren en niet-westerse allochtonen.

De flexibele schil vervult zijn functie

Mensen met flexibele arbeidscontracten (flexwerkers) maken deel uit van de zogenoemde flexibele schil van de arbeidsmarkt. Ook zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) zorgen voor flexibiliteit. De flexibele schil helpt de arbeidsmarkt om snel te reageren op economische schokken en is daarom van groot belang voor een goed werkende arbeidsmarkt. Het was daarom te verwachten dat de huidige crisis hen relatief zwaar treft. Overigens pellen werkgevers de schil van flexibel personeel niet volledig af voordat zij maatregelen treffen voor het eigen personeel.

Het aantal *flexwerkers* is traditioneel zeer gevoelig voor de economische ontwikkeling. De cijfers bevestigen dat. Tussen het vierde kwartaal van 2008 en 2009 is de werkgelegenheid voor flexwerkers met 7,8% gedaald. Echter, als de werkgelegenheid weer toeneemt, dan zullen flexwerkers daar naar verwachting ook het eerste van profiteren. Tot dusverre is er echter nog geen opleving in de werkgelegenheid te zien.

In het derde kwartaal van 2009 waren er bijna 630 000 zelfstandigen zonder personeel. Dit zijn er ruim 20 000 minder dan in het derde kwartaal van 2008. De moeilijke marktomstandigheden hebben gezorgd voor minder opdrachten aan zzp'ers en een lagere omzet. Ecorys schat voor 2009 een gemiddelde daling van opdrachten onder zzp'ers van 9%. Het onderzoek laat echter ook zien dat bedrijven niet lichtzinnig omgaan met het snijden in zzp-opdrachten, omdat deze groep arbeidskrachten als onmisbaar wordt beschouwd vanwege hun specialistische kennis en lage overheadkosten. De omzetsdaling bedraagt volgens recent onderzoek van Economisch Instituut Midden- en Kleinbedrijf (EIM) circa 6,5%; dat is min of meer gelijk aan de omzetsdaling in het Midden- en Kleinbedrijf (MKB) als geheel. Aangezien de kostenontwikkeling en marges bij zzp'ers niet bekend zijn, kan niet worden achterhaald hoeveel het inkomen bij zzp'ers als gevolg van de crisis is gedaald. Het is aannemelijk dat zzp'ers harder in inkomen achteruit zijn gegaan dan de genoemde 6,5% omzetsdaling.

Niet alle zzp'ers worden bovendien in gelijke mate getroffen door de crisis. Circa één op de vijf zzp'ers had in 2009 een omzetsdaling van 10% of meer. Het Ecorys-onderzoek bevestigt dat bedrijven bezuinigingsmaatregelen op opdrachten zélf kunnen treffen, die aanzienlijke gevolgen kunnen hebben voor de omzet van zzp'ers. Zo hebben bedrijven opdrachten gemiddeld met acht weken ingekort, de werkweken van zzp'ers met twaalf uur per week verminderd en de tarieven met 7% verlaagd.

Het is inherent aan ondernemerschap dat het inkomen van de zelfstandige «meeademt» met de conjunctuur. Zzp'ers zijn bij hun inkomsten meer gevoelig voor de conjunctuur, maar hebben ook meer ruimte dan werknemers om periodes van tegenvallende inkomsten te overbruggen. Uit cijfers van het CBS blijkt dat zzp'ers in goede tijden relatief grote vermogens opbouwen. Zelfstandigen met inkomen uit eigen onderneming hadden op 1 januari 2009 een doorsnee Vermogen van € 207 000 tegen € 43 000 in de algemene bevolking. Uiteraard is er aanzienlijke spreiding in de hoogte van het vermogen. Niettemin heeft 75% van de zelfstandigen meer dan € 39 000 aan Vermogen beschikbaar.

Het is duidelijk dat de crisis zichtbaar gevolgen heeft voor zzp'ers. Zij hebben relatief hoge financiële buffers om slechte tijden te overbruggen, maar veel zzp'ers zien zich voor nieuwe uitdagingen gesteld. Zzp'ers worden nu – vaak voor het eerst in hun bestaan als zelfstandige – geconfronteerd met een moeilijke markt waarin zij het hoofd boven water moeten zien te houden. Hierop gaat hoofdstuk 4 nader in.

Jongeren en niet-westerse allochtonen hebben relatief vaak een flexibel contract

Dat relatief veel flexwerkers hun werk zouden verliezen, is niet onverwacht. Voor de betrokken mensen is dat in veel gevallen buitengewoon vervelend. Twee groepen werken relatief vaak op basis van flexibele contracten: jongeren en niet-westerse allochtonen. Van alle werknemers met een flexibele arbeidsrelatie is ongeveer 40% jonger dan 25 jaar. Ook niet-westerse allochtonen (vooral de jongeren) zijn oververtegenwoordigd in de groep flexwerkers¹.

Dit betekent dat de werkloosheid onder jongeren en niet-westerse allochtonen sterker oploopt door veranderingen in de conjunctuur dan de totale werkloosheid. De huidige ontwikkelingen bevestigen dit. De werkloosheid onder jongeren is door de crisis sterk opgelopen. Bij jongeren gaat het niet alleen om het niet-verlengen van tijdelijke (flexibele) contracten. Nieuw tot de arbeidsmarkt toetredende schoolverlaters hebben het ook moeilijker om een baan te vinden dan meer ervaren werkzoekenden. Daarom worden jongeren vaker meteen werkloos of worden ontmoedigd om naar werk te zoeken. De toename is echter minder sterk dan verwacht en ook in Europees perspectief relatief gematigd. Mede dankzij het Actieplan Jeugdwerkloosheid van het kabinet blijven veel jongeren langer op school. Daarnaast is er vooralsnog geen algeheel tekort aan leerwerkbanen en aan stageplekken.

De werkloosheid onder niet-westerse allochtonen is door de crisis ook sterker opgelopen. Voor het eerst sinds 2005 was er in 2009 weer een stijging te zien. Meest zorgelijk is de positie van niet-westerse allochtone jongeren; in 2009 was een vijfde van hen werkloos. Dit kan, naast de flexibele contracten, ook te maken hebben met het gemiddeld lagere opleidingsniveau, eventuele taalbarrières, discriminatie, het zoekgedrag, het (ontbreken van een) netwerk, de sociale vaardigheden en de beroepsoriëntatie.

...andere groepen worden tot nu toe nauwelijks geraakt

Er zijn ook groepen die globaal gezien weinig last hebben van gevolgen van de crisis op de arbeidsmarkt. Dat sluit overigens niet uit dat mensen in individuele gevallen wel hard kunnen worden geraakt. Groepen waarvoor de gevolgen van de crisis vooralsnog mee lijken te vallen zijn: ouderen en vrouwen.

De oploep in de werkloosheid valt mee voor ouderen en vrouwen

Terwijl de werkloosheid in totaal met 1,0%-punt is toegenomen in 2009, bedroeg de stijging onder 55- tot 65-jarigen in 2009 slechts 0,1%-punt. De crisis leidt dus tot nauwelijks meer werkloze ouderen. Dit komt doordat ouderen vaak met een vast contract werken en relatief goede ontslagbescherming genieten.

Bij vrouwen liep het werkloosheidspercentage in 2009 minder op dan bij mannen; 0,5 versus 1,2%-punt. Het duurde ook langer voordat de werkloosheid onder vrouwen begon te stijgen. Begin 2009 nam de werkloosheid onder vrouwen voor het eerst in ruim drie jaar tijd toe ten opzichte van een jaar eerder. Wel zijn vrouwen structureel wat vaker werkloos dan mannen. Het verschil in het effect van de crisis is vooral te verklaren door

¹ Bijna één vijfde van de flexwerkers is niet-westerse allochtoon, terwijl dat bij werknemers met vaste contracten minder dan één tiende is.

de sector waarin mannen en vrouwen werken. Sectoren waarin relatief veel mannen werken, zoals de metaalindustrie en auto-industrie, worden nu zwaarder getroffen dan sectoren waarin veel vrouwen werken zoals de schoonmaakbranche en de gezondheidszorg.

De arbeidsparticipatie van ouderen en vrouwen blijft stijgen

Gunstig is overigens dat de arbeidsparticipatie van zowel ouderen als vrouwen ondanks de crisis blijft stijgen, terwijl die voor de gehele bevolking in 2009 met 0,3%-punt is afgenomen. De arbeidsdeelname van 55-plussers is met maar liefst 2,0%-punt gestegen en die van vrouwen met 0,7%-punt.

Dit goede nieuws heeft wel een kanttekening: de arbeidsparticipatie van vrouwen en ouderen is nog steeds lager dan gemiddeld. Willen we de doelstelling van 80% arbeidsparticipatie in 2016 halen, dan blijven acties noodzakelijk voor een grotere arbeidsdeelname en structurele verbetering van de arbeidsmarktpositie van vrouwen en ouderen. De huidige slechtere arbeidsmarktpositie van ouderen leidt er bijvoorbeeld toe dat als ouderen hun baan verliezen, het hen meer moeite kost om weer nieuw werk te vinden. Zij blijven dan doorgaans ook langer werkloos.

3. AGENDA VOOR DE LANGE TERMIJN

De analyse in hoofdstuk 2 laat de uitdagingen voor de arbeidsmarkt van de toekomst zien. Deze arbeidsmarkt vraagt om mobiliteit, duurzame inzetbaarheid, scholing en activerende sociale zekerheid. Deze thema's vormen de langetermijnagenda voor de arbeidsmarkt.

Bevorderen mobiliteit

Zoals blijkt uit de analyse is arbeidsmobiliteit noodzakelijk om toekomstige verschuivingen in werkgelegenheid te accommoderen. Op dit moment zijn de inrichting van de arbeidsmarkt en sociale zekerheid nog te vaak geënt op de gedachte dat zekerheid gelegen is in een vaste arbeids-overeenkomst en een baan die men houdt tot zijn pensionering. De arbeidsmobiliteit wordt hierdoor beperkt. Het huidige ontslagstelsel is evenzeer een mobiliteitsbeperkende factor voor mensen met een vast contract, als gevolg van de hoge kosten van ontslag. De groei van de flexibele schil illustreert de behoefte van bedrijven aan meer flexibele contractvormen. Andere remmende factor voor mobiliteit is dat lonen in Nederland sterk oplopen met leeftijd; met name voor oudere werknemers is het bij sterk stijgende loonprofielen moeilijk om een nieuwe baan te vinden tegen hetzelfde loon. Dit remt de mobiliteit van oudere werknemers. Het kabinet heeft in de kabinetsnotitie Arbeidsparticipatie ouderen (TK 2009–2010, 32 161, nr. 13) sociale partners opgeroepen om loonprofielen en ontzietmaatregelen om te vormen, zodat de lonen niet meer automatisch stijgen met de leeftijd.

Bij het tot stand brengen van van-werk-naar-werktrajecten hebben de in 2009 opgerichte mobiliteitscentra een belangrijke functie. De rol van sociale partners is daar evenzeer van belang, bijvoorbeeld in het kader van sociale plannen en publiek-private samenwerking. Het bevorderen van van-werk-naar-werk komt ook aan de orde in het rapport van de ambtelijke werkgroep *Heroverweging Werkloosheid*. In de vraagstelling aan de werkgroep is gevraagd om verbinding te maken met gerelateerde thema's zoals investeringen in inzetbaarheid, ontslag, re-integratie en uitvoering van de sociale zekerheid.

Het kabinet heeft de Sociaal-Economische Raad (SER) daarnaast gevraagd om advies uit te brengen over arbeidsmobiliteit. Hierin zal in het bijzonder

aandacht uitgaan naar arbeidsmobiliteit tussen publieke en private sector en de (arbeidsrechtelijke) belemmeringen die daarbij spelen.

Duurzame inzetbaarheid en scholing

Uit de analyse komt ook het belang van verhoging van de arbeidsparticipatie naar voren, mede gelet op de demografische ontwikkelingen. Zonder verhoging van de arbeidsparticipatie zullen arbeidstekorten knelpunten vormen voor economische groei en het publieke voorzieningenniveau. Duurzame inzetbaarheid speelt een grote rol bij het mogelijk maken van langer doorwerken, zowel in het vormgeven van loopbaanbeleid, als bij scholing om de langdurige inzetbaarheid in ander fysiek en/of psychisch lichter werk te bevorderen. Werknemers en werkgevers zijn hierbij aan zet. In het voorontwerp van wet van de Wet duurzame inzetbaarheid in arbeid is voorzien in een wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet, gericht op het realiseren van duurzame inzetbaarheid van werknemers. Het kabinet heeft dit voorontwerp van wet op 23 december 2009 aan de Tweede Kamer aangeboden.

Ook scholing draagt bij aan de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Daarom heeft het kabinet scholing als voorwaarde voor de deeltijd-WW gesteld. Het kabinet is van mening dat scholing in het huidige arbeids-overeenkomstenrecht geen vrijblijvende optie kan zijn. Daarom zal het kabinet nog voor de zomer een voorontwerp van wet voor de *Wederzijdse scholingsaanspraak* publiceren.

Activerende sociale zekerheid

Een krappe arbeidsmarkt en een veranderende arbeidsmarktstructuur roepen vragen op over de vormgeving van ons stelsel van sociale voorzieningen. Bieden deze voldoende flexibiliteit en ruimte voor mobiliteit? En zijn ze voldoende activerend? Om de arbeidsparticipatie te verhogen is het van belang om de activerende werking van onze sociale zekerheid te versterken. Tegen die achtergrond heeft het kabinet de arbeidsparticipatie van ouderen en de rol van instituties aan de orde gesteld in de kabinetsnotitie Arbeidsparticipatie ouderen (TK 2009–2010, 32 161, nr. 13). Hierin beschrijft het kabinet onder andere de knelpunten op de arbeidsmarkt van ouderen en op welke manier deze worden aangepakt. Het kabinet heeft bijvoorbeeld al veel gedaan om werk voor langdurig werklozen lonender te maken. Maar in een toekomst waarin iedereen op de arbeidsmarkt nodig is, zullen ook andere knelpunten aangepakt moeten worden. Het kabinet heeft met het wetsvoorstel verhoging AOW-leeftijd (TK 2009–2010, 32 247, nr. 2) bovendien concrete stappen gezet voor verdere verhoging van de arbeidsparticipatie van ouderen.

Op terrein van de sociale zekerheid zijn een aantal trajecten gestart om meer mensen aan de slag te krijgen. Naar aanleiding van het rapport van de commissie de Vries wordt binnenkort gestart met een viertal pilots. In deze pilots wordt bekeken op welke manier meer SW'ers bij een reguliere werkgever kunnen worden geplaatst. Het inzetten van het instrument loondispensatie wordt daarbij apart bekeken. Ook is recentelijk de nieuwe Wajong geïntroduceerd. In de nieuwe Wajong staat centraal wat de jongere wel kan, in plaats van wat hij niet kan. Jongeren die op hun 18e nog (deels) kunnen werken krijgen extra ondersteuning bij vinden en behouden van werk. Op de leeftijd van 27 jaar wordt weer gekeken wat de mogelijkheden zijn. Het versterken van de activerende werking van ons sociaal zekerheidsstelsel zal ook onderdeel uitmaken van het advies van de ambtelijke werkgroep *Heroverweging op afstand van de arbeidsmarkt*. Tevens beziet het kabinet de mogelijkheden voor een leeftijdsonafhankelijke leerplicht.

De vergrijzing, veranderingen in de economie en op de financiële markten maken het noodzakelijk om ook het pensioensysteem te moderniseren. Om te helpen bij de gedachtevorming over de toekomst van ons pensioenstelsel is op verzoek van het kabinet recent een aantal adviezen uitgebracht. Die adviezen brengen de bedreigingen en kansen in kaart. Pensioenregelingen zullen bijvoorbeeld moeten worden aangepast aan de levensverwachting, die sneller dan verwacht stijgt. Als gevolg hiervan zal opnieuw gekeken moeten worden naar ambitie- en/of zekerheidsniveaus. Werknemers moeten dan wel de mogelijkheid hebben om dat risico te compenseren, onder andere door de mogelijkheid langer door te werken. Daarom zal het kabinet nog voor de zomer een voorontwerp publiceren om doorwerken na 65 jaar meer mogelijk te maken.

Een apart vraagstuk betreft de groeiende groep zelfstandigen. Het kabinet heeft de SER gevraagd te bezien of het stelsel van arbeidsverhoudingen, fiscaliteit en sociale zekerheid nog wel is ingesteld op de toenemende diversiteit aan arbeidsrelaties, in het bijzonder vanwege de steeds grotere groep zelfstandigen. Dit advies wordt voor de zomer verwacht.

4. Toekomst van de arbeidsmarkt begint nu

De economische crisis richt de aandacht vooral op de groei van de werkloosheid en wat daartegen te doen is. Het denken over andere, meer structurele, maatregelen mag daardoor niet naar achteren worden geschoven. Maatregelen voor de korte termijn moeten in lijn zijn met de maatregelen die structureel nodig zijn voor de arbeidsmarkt. Dat betekent dat die maatregelen ook moeten inspelen op de (internationale) verschuivingen in werkgelegenheid en de toekomstige krapte op de arbeidsmarkt. Zij moeten voorkomen dat mensen structureel aan de kant komen te staan. Dit vraagt in het bijzonder om maatregelen die gericht zijn op arbeidsmobiliteit, inzetbaarheid en de aansluiting van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

Immers, juist in de komende periode van economisch herstel moeten bedrijven met een gezonde groeipotentie genoeg arbeidskrachten kunnen werven, zodat zij de economie weer op gang kunnen brengen. Werknemers uit sectoren waar de werkgelegenheid afneemt hebben er belang bij dat ze snel in een andere sector aan de slag kunnen. Het is niet verstandig mensen te lang vast te houden bij bedrijven en in sectoren die geen uitzicht op herstel hebben. Zodra de economie weer aantrekt, moeten werknemers weer aan de slag kunnen waar ze zelf het meeste toekomstperspectief hebben en ze de meeste toegevoegde waarde voor onze economie kunnen realiseren.

Hieronder komen de maatregelen voor de komende periode aan bod, achtereenvolgens: geleidelijk afbouwen deeltijd-WW, ondersteunen van mobiliteit, investeren in inzetbaarheid, aansluiten vraag en aanbod, zzp'ers, jeugdwerkloosheid en loonontwikkeling. Het hoofdstuk sluit af met een overzicht van de kosten van de maatregelen.

4.1 Beperkt verlengen deeltijd-WW

In december 2009 was er nog onduidelijkheid over het verdere verloop van de crisis. Daarom heeft het kabinet toen besloten de deeltijd-WW tot 1 april 2010 open te houden, om meer helderheid te krijgen over het juiste moment van sluiting van de regeling. De deeltijd-WW is immers steeds bedoeld als een tijdelijke maatregel. De vorige arbeidsmarktbrief (8 december 2009) schetste al de afwegingen die gemaakt moeten worden tussen de risico's van een te lange openstelling van deeltijd-WW enerzijds –

belemmeren dynamiek op de arbeidsmarkt – en die van een te vroege sluiting anderzijds – belemmeren van broos economisch herstel.

Deeltijd-WW heeft waarde bewezen voor de arbeidsmarkt...

Duidelijk is dat de deeltijd-WW in de afgelopen maanden van grote onzekerheid een belangrijke waarde heeft gehad voor de Nederlandse arbeidsmarkt. Momenteel maken ongeveer 40 000 werknemers gebruik van de deeltijd-WW. Naast deze rechtstreekse ondersteuning van het bedrijfsleven heeft de regeling ook gezorgd voor rust in tumultueuze tijden. De regeling heeft een belangrijke signaalfunctie: bedrijven hebben toegang tot maatregelen die hen ondersteunen in het opvangen van de effecten van de crisis. De cijfers uit het Intomart-onderzoek (zie website van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid) bevestigen het positieve effect van de deeltijd-WW in onzekere tijden. De regeling is goed bekend bij werkgevers en wordt als weinig bureaucratisch (en dus toegankelijk) beschouwd¹.

Hoofdstuk 2 liet al zien dat het gebruik van deeltijd-WW in absolute aantallen beperkt is gebleven. De voorwaarden zijn zodanig dat bedrijven er alleen gebruik van maken als zij een reële verwachting op snel herstel hebben. Verder beoordelen gebruikers de regeling als gunstig: negen op de tien werkgevers geeft de deeltijd-WW het oordeel «voldoende tot goed».

De deeltijd-WW heeft zijn waarde bewezen in een onzekere arbeidsmarkt. Het conjuncturele beeld is op dit moment echter een stuk duidelijker. De oorspronkelijke, ongekende schok heeft diepe sporen getrokken, maar de economie lijkt zich nu te stabiliseren. Zowel realisatiecijfers als prognoses van het CBS en het CPB (voorlopige ramingen Centraal Economisch Plan) laten zien dat de economie en arbeidsmarkt aantrekken. Het CPB verwacht de piek in werkloosheid in 2010 en vervolgens een stabilisatie.

...maar de crisis verdwijnt langzaam...

De crisis verdwijnt langzaam. Met name voor 2011 zijn de signalen positief. Bedrijven vinden nu al de weg naar boven en hebben goed geschoold personeel nodig voor hun groeiambities. De in de decemberbrief gesignaleerde risico's van het te lang openhouden van deeltijd-WW, gaan zich dan daadwerkelijk voordoen als werknemers ook na 1 juli 2011 nog in deeltijd-WW kunnen zitten. Het is daarom niet verstandig dat er na 1 juli 2011 nog werknemers in deeltijd-WW zitten. Deeltijd-WW kan worden gebruikt om werknemers in dienst te houden waarvoor op dit moment geen werk is. Als deze mogelijkheid te lang geboden wordt, dan belemmert dit de gezonde dynamiek op de arbeidsmarkt. Gezonde dynamiek is juist nodig om een herstructurering mogelijk te maken naar een sectorstructuur die Nederland in staat stelt concurrerend te blijven in de wereld-economie.

Zoals in paragraaf 2.2.2 uiteen is gezet, kunnen sommige sectoren in de komende periode nog een klap krijgen. Sectoren met langlopende orderportefeuilles kunnen het risico lopen later in 2010 nog geconfronteerd te worden met de gevolgen van de economische crisis.

...dus deeltijd-WW iets langer openhouden en geleidelijk afbouwen

Daarom wil het kabinet bedrijven in sectoren die na-ijlen in de economische crisis en deeltijd-WW nodig hebben de mogelijkheid geven hiervan alsnog na 1 april 2010 gebruik te maken. Die mogelijkheid geldt nadrukkelijk alleen voor bedrijven die niet eerder al bijzondere werktijdverkorting (wtv) of deeltijd-WW hebben gehad. De overheid maakt daarbij geen selectie tussen sectoren. Het is namelijk onduidelijk welke sectoren nu nog het dieptepunt van de crisis moeten verwachten en binnen dezelfde sector kunnen bedrijven in een verschillend tempo reageren op de crisis.

¹ De deeltijd-WW is bekend bij 80% van de werkgevers.

Daarom is het voorzetten van de deeltijd-WW in algemene vorm het meest effectief.

Nieuwe aanvragen voor de deeltijd-WW kunnen dus ook na 1 april 2010 gehonoreerd worden. De uiterste datum dat mensen uit de deeltijd-WW moeten verandert echter niet en blijft 1 juli 2011. Dit betekent concreet het volgende:

- Bedrijven kunnen ook na 1 april 2010 nieuw in de deeltijd-WW komen. Hoe lang zij er feitelijk gebruik van kunnen maken, hangt af van het moment dat zij instromen. De einddatum blijft immers 1 juli 2011. Dus: een bedrijf dat op 1 mei 2010 in de deeltijd-WW komt, maakt er een maand minder gebruik van dan wanneer het bedrijf op 1 april 2010 zou zijn gestart met deeltijd-WW.
- De voorwaarde dat het aandeel van het personeelsbestand in deeltijd-WW een rol speelt bij de duur blijft bestaan. Ook de uiterste uitstroombdatum blijft per groep gehandhaafd. Dat houdt in:
 - 0–30% personeelsbestand in deeltijd-WW: laatste uitstroom op 1 juli 2011
 - 30–60% personeelsbestand in deeltijd-WW: laatste uitstroom op 1 april 2011
 - 60–100% personeelsbestand in deeltijd-WW: laatste uitstroom op 1 januari 2011
- Alleen bedrijven die nog niet eerder in deeltijd-WW of bijzondere werktijdverkorting zaten komen in aanmerking.

Evaluatie deeltijd-WW

Bij de begrotingsbehandeling eind 2009 heb ik de Tweede Kamer gelijktijdig met een besluit over de deeltijd-WW ook informatie toegezegd over de effectiviteit van de regeling en soortgelijke maatregelen in het buitenland. Bijlage 2 bevat een evaluatie met de gegevens over het *gebruik* van de deeltijd-WW. Daarnaast zal het kabinet de mogelijkheden bekijken van onderzoek naar de effectiviteit van de deeltijd-WW en de bijzondere werktijdverkortingsregeling. Dit type onderzoek is complex en voor het vaststellen van doeltreffendheid en doelmatigheid moet de deeltijd-WW bij bedrijven sowieso (enige tijd) beëindigd zijn. Daarom is het niet mogelijk daar nu al goede informatie over te verstrekken. Een dergelijk (lange termijn)onderzoek zou bijvoorbeeld een vergelijking kunnen maken tussen de economische effecten bij vergelijkbare bedrijven die wel en geen gebruik hebben gemaakt van bijzondere wtv en/of deeltijd-WW. Een dergelijke opzet zou – indien mogelijk – meer informatie kunnen geven over de doeltreffendheid en doelmatigheid van beide regelingen.

Tot slot heb ik de Tweede Kamer tijdens de begrotingsbehandeling een inventarisatie toegezegd van evaluatiestudies van werktijdverkortingsmaatregelen in andere landen. De Europese Commissie en de OESO hebben hiervoor een gezamenlijk initiatief genomen. Zij vragen de Europese landen nu naar gegevens over hun crisismaatregelen voor de arbeidsmarkt. Naar verwachting zal dit eind maart 2010 tot een rapport leiden.

4.2 Ondersteuning van mobiliteit

Experimenten van-werk-naar-werk

In regio's en sectoren is momenteel te zien dat samenwerkende partijen – overheid, werkgevers en werknemers – met elkaar proberen werkloosheid zoveel mogelijk te voorkomen. Een voorbeeld daarvan is om werknemers die met ontslag worden bedreigd tijdig aan ander werk te helpen: van-werk-naar-werk. De ontwikkeling van het zogenoemde Maasland-model van CNV Vakmensen is wat dat betreft illustratief. Bedrijven kunnen hierbij een stapje extra zetten bij het aan het van-werk-naar-werk helpen

van hun werknemers in het netwerk van bedrijven in de regio en de sector. Dit heeft vooral meerwaarde voor werknemers die niet snel zelf ander werk vinden en daardoor het risico lopen langdurig werkloos te worden. Juist de huidige arbeidsmarkt vraagt om mobiliteit, ook tussen sectoren, van met ontslag bedreigde werknemers en werklozen naar vacatures die er (elders) zijn.

Regio's en sectoren vragen om experimenteerruimte en willen WW-uitkeringsgeld in kunnen zetten om werklozen en met werkloosheid bedreigden beter aan ander werk te kunnen helpen. Dit verzoek komt bijvoorbeeld van het Transfercentrum «De Noaber» in Hardenberg. De staatssecretaris van Financiën heeft tijdens de Algemene Financiële Beschouwingen najaar 2009 naar aanleiding daarvan de voorzitter van de ambtelijke werkgroep *Heroverweging Werkloosheid* gevraagd om de verantwoordelijkheidsverdeling voor de WW tussen sociale partners en de overheid te betrekken bij de heroverweging. De wensen uit de regio hebben een zodanige reikwijdte en zijn zo fundamenteel van karakter – zo is inzet van WW uitkeringsgeld voor bemiddeling nu wettelijk niet mogelijk – dat dergelijke fundamentele overwegingen dienen te worden meegenomen in de heroverwegingsoperatie van het kabinet.

Het kabinet is bereid binnen de huidige wettelijke kaders nu al actief initiatieven te ondersteunen die meerwaarde kunnen hebben voor van werknaar-werk-trajecten. Samenwerkende werkgevers en werknemers krijgen daarom in enkele regio's en sectoren hiervoor experimenteerruimte waarbij zij gebruik kunnen maken van re-integratiegeld. Doel van het experiment is te kijken of werkgevers en werknemers, als zij regie en beleidsvrijheid krijgen op de besteding van re-integratiebudget, in staat zijn aansprekende prestaties te leveren. Hiervoor stelt het kabinet in 2010 € 2 miljoen ter beschikking uit de zogenoemde Arbeidsmarktenveloppe 2010.

Het experiment wordt gebaseerd op de Wet SUWI (artikel 82a). Dit artikel maakt het mogelijk met een algemene maatregel van bestuur een experiment toe te staan om een doeltreffender uitvoering van de WW te onderzoeken. Zo'n experiment maakt het mogelijk af te wijken van bepalingen over re-integratie zoals de financiering en de re-integratieverantwoordelijkheid. Ook kunnen in het experiment andere re-integratie-instrumenten ontwikkeld en bekostigd worden. Experimenteren met WW-uitkeringsgeld is, zoals hierboven al aangegeven is, niet mogelijk.

Hoe ziet dat er concreet uit? Samenwerkende partijen (werkgevers, werknemers) in een regio of sector kunnen een plan indienen om een experiment uit te voeren. Aanvragers kunnen dan een vrij besteedbaar re-integratiebudget krijgen dat in hoogte vergelijkbaar is met het budget dat het UWV beschikbaar heeft. Vrij besteedbaar betekent dat van de huidige bepalingen voor de inzet van re-integratie-instrumenten mag worden afgeweken. Partijen mogen zelf beslissen hoe en voor wie het budget wordt ingezet. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid beoordeelt het plan en deelt – onder in de regeling te stellen voorwaarden – budget toe. Een voorwaarde is in elk geval dat de samenwerkende partijen aangeven welke en hoeveel private middelen zij – naast de publieke middelen – voor het experiment zullen inzetten.

De resultaten worden gevolgd, om de toegevoegde waarde van de experimenten vast te kunnen stellen. Dit onderzoek biedt zicht op beleidsmatig bruikbare en objectief vergelijkbare resultaten. Deze resultaten kunnen voor het toekomstig beleid gebruikt worden.

4.3 Investeren in inzetbaarheid

Scholing is een belangrijk instrument om mensen beter inzetbaar te maken voor de arbeidsmarkt en de noodzakelijke overgang naar ander werk te ondersteunen. Dit geldt ook zeker gedurende de crisis. Het kabinet heeft daarom in 2009 en 2010 extra geld uitgetrokken voor omscholing en voor het Ervaringscertificaat (EVC) en het Ervaringsprofiel (EVP).

De scholingsbonus bevordert dat werknemers die hun baan dreigen te verliezen met omscholing snel weer aan de slag kunnen bij een andere werkgever. Om de overstap naar ander werk te vergemakkelijken stimuleert het kabinet in het kader van de crisis ook het gebruik van het Ervaringscertificaat bij ontslag. Dit geldt nu voor werknemers zonder startkwalificatie; die hebben nu doorgaans een zwakkere positie op de arbeidsmarkt. Een Ervaringscertificaat geeft een werknemer inzicht in zijn eigen capaciteiten en kan die daarmee ook kenbaar maken aan een nieuwe werkgever. Een werkgever die een met ontslag bedreigde werknemer zonder startkwalificatie diens competenties in kaart laat brengen met een Ervaringsprofiel of een Ervaringscertificaat, kan hiervoor een vergoeding krijgen.

Het gebruik van bovenstaande scholingsmaatregelen is afgelopen maanden gestegen, maar is nog beperkt in aantallen. In totaal zijn vorig jaar 113 scholingsbonussen toegekend, 77 Ervaringscertificaten en 12 Ervaringsprofielen. Overigens gaat het hier alleen om het gebruik van de tijdelijke crisismaatregelen. Het algemene gebruik van EVC's ligt bijvoorbeeld veel hoger. De schatting is dat jaarlijks ongeveer 10 000 mensen het Ervaringscertificaat aanvragen. Het onderzoek van Intomart (zie website van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid) laat zien dat werkgevers weinig weten van de crisismaatregelen voor scholing en EVC, maar dat gebruikers wel erg tevreden zijn. De effectiviteit van de scholingsmaatregelen kan dus omhoog door een grotere bekendheid bij werkgevers. Ook het UWV, bij wie beide regelingen moeten worden aangevraagd, geeft als verklaring voor het beperkte gebruik dat de maatregelen nog relatief onbekend zijn bij werkgevers.

De komende maanden gaat het kabinet proberen de bekendheid van de scholingsmaatregelen bij werkgevers extra te vergroten. Daarnaast heb ik de Tweede Kamer toegezegd (AO arbeidsmarktbeleid, 10 februari 2010) te bekijken of de scholingsbonus kan worden ingezet voor bepaalde sectoren, bijvoorbeeld waar arbeidstekorten zijn. Het is niet verstandig de maatregel op voorhand te beperken tot bepaalde sectoren. Dit kabinet wil alle werkgevers (ongeacht welke sector) de gelegenheid bieden om gebruik te maken van scholingsbonussen. Werkgevers met vacatures, zoals de zorg, kunnen nu hun kans grijpen en met gebruik van de scholingsbonus met ontslag bedreigd personeel uit andere sectoren in dienst nemen.

De scholingsmaatregelen worden als volgt aangepast:

- *Toepassing scholingsbonus verruimen.* Er mag meer tijd liggen tussen de nieuwe dienstbetrekking en de voorafgaande dienstbetrekking van de werknemer voor wie de nieuwe werkgever een scholingsbonus aanvraagt. Nu is dat vier weken; dat wordt maximaal drie maanden. Bij de uitvoering van de scholingsbonus blijkt de overgang van de ene naar de andere baan vaak langer te duren dan vier weken.
- *Ervaringscertificaat verbreden.* De maatregel Ervaringscertificaat gaat gelden voor *alle* met ontslag bedreigde werknemers, ook met een startkwalificatie. De eis dat iemand nog geen startkwalificatie heeft, wordt geschrapt. Hierdoor is de maatregel beter te gebruiken voor groepen personeel die met ontslag bedreigd worden.

Ik zal daarnaast het UWV vragen maatregelen te treffen om waar mogelijk de administratieve uitvoering van de regelingen te vereenvoudigen en werkgevers zo een maximale dienstverlening te bieden bij het gebruik van deze crisismaatregelen.

4.4 Aansluiting vraag en aanbod

Regionale samenwerking

De effecten van de economische crisis op de arbeidsmarkt kunnen ook effectiever bestreden worden met een betere aansluiting van het sectorale niveau van sociale partners op het regionale niveau van gemeenten en UWV. (Grotere) werkgevers zoeken hun personeel doorgaans immers meer op het regionale dan op het lokale niveau. Daarom heeft het kabinet eerder al besloten om van de ruim honderd werkpleinen van UWV en gemeenten, er dertig aan te merken als een regionaal werkplein. Deze regionale werkpleinen sluiten aan bij de dertig logische arbeidsmarktregio's en leveren van hieruit onder meer diensten aan grotere werkgevers. Lokale werkgevers kunnen te allen tijde terecht op de honderd lokale werkpleinen.

Mobiliteitscentra

De vorming in 2009 van mobiliteitscentra op de dertig regionale werkpleinen heeft de samenwerking tussen overheid en bedrijfsleven een extra stimulans gegeven. De mobiliteitscentra zijn gericht op het bijeenbrengen van het regionale netwerk van werk, scholing en inkomen, om zo vraag en aanbod van arbeid sneller op elkaar af te stemmen. Sectoren en branches hebben zo duidelijke aanspreekpunten in de regio. De partijen in het netwerk hebben ervoor gezorgd dat vanaf de start op 1 maart 2009 tot en met december 2009 13 000 mensen die met ontslag werden bedreigd, vanuit hun baan een andere baan hebben gekregen. Ook kregen 95 000 mensen na hun ontslag binnen drie maanden ander werk.

Het UWV zal ervoor zorgen dat de mobiliteitscentra uiterlijk 31 december 2010 onderdeel zijn van de bestaande organisatie. Daarbij wordt ook bekeken hoe de andere bestaande loketten voor werkgevers (naast mobiliteitscentra zijn er werkgeversteams, vacatureteams, leerwerkloketten en brancheservicepunten) hierbij betrokken kunnen worden. Het bundelen van de verschillende loketten zorgt ervoor dat een werkgever eenvoudig weet waar hij terecht kan.

Ondersteuningsteam

Sinds 1 juni 2009 is het *Ondersteuningsteam aanpak arbeidsmarkt* actief om knelpunten in de uitvoering te helpen oplossen. Het team signaleert niet alleen problemen in de uitvoering, maar stapt ook zelf op zaken af en brengt verschillende groepen met elkaar in contact. Het team kijkt de komende maanden vooral ook naar een praktische uitwerking van leerwerkstages. Daarnaast beziet het team de positionering van jeugdinstellingen in relatie tot de geïntegreerde dienstverlening op de werkpleinen. Ook trachten de ondersteuners een betere verbinding te maken tussen het regionale arbeidsmarktbeleid en afspraken in verschillende sectoren. Het team gaat tot 1 juli 2010 door met zijn werk.

4.5 Zzp'ers

Zelfstandigen zonder personeel zorgen voor flexibiliteit, productiviteit en economische dynamiek en zijn dus ook voor de toekomst van de arbeidsmarkt van belang.

Zzp'ers zijn echte ondernemers...

De groep is echter zeer divers en het verkrijgen van een algemeen beeld is

dan ook een ingewikkelde zaak. Het kabinet heeft met diverse betrokken partijen (zzp-organisaties, gemeenten, onderzoekers en individuele zzp'ers) gesproken over de effecten van de crisis op zzp'ers en de knelpunten die zij ervaren. Het algemene beeld is dat zelfstandigen echte ondernemers zijn die ondernemen voor eigen rekening en risico in goede én slechte tijden. Veel zzp'ers nemen hun verantwoordelijkheid: zij zoeken nieuwe markten op, scholen zich bij en gaan samenwerkingsverbanden aan om de gevolgen van de crisis te beperken. Het EIM-onderzoek laat zien dat zzp'ers in 2009 meer dan in het voorgaande jaar geïnvesteerd hebben in opleidingen, scholing en cursussen.

...maar de crisis raakt ook hen fors

Het is desondanks onvermijdelijk dat de crisis voor sommige zzp'ers leidt tot minder inkomsten (zie ook paragraaf 2.2.3). Niet iedereen is hierop even goed voorbereid. De sterke opkomst van de zzp'er in de afgelopen jaren betekent dat dit voor veel van hen de eerste periode is met moeilijke marktomstandigheden. Zij zijn in de afgelopen jaren gewend geraakt aan «volop werk». Werk zoeken, opdrachten binnenhalen en acquisitie bedrijven was bijna nooit nodig. Nu de markt tegenzit blijken sommige zzp'ers niet te weten hoe je opdrachten moet vergaren en ondernemersvaardigheden versterkt. Het kabinet wil daarom knelpunten voor zzp'ers gericht oplossen.

Aanbestedingen

Een knelpunt dat in deze crisis sterker aan het licht komt is het feit dat deze zelfstandigen belemmeringen ervaren bij het meedingen naar (Europese) aanbestedingen, doordat ze niet voldoen aan de bedrijfseconomische en financiële eisen die bij aanbestedingen worden gesteld. Ook zijn aan het proces van aanbesteden administratieve verplichtingen verbonden die voor een zelfstandige relatief extra belastend kunnen zijn. De nieuwe aanbestedingswet die voorzien is in 2011 heeft als een van de doelen de administratieve lasten van aanbesteden te verlagen. Daarnaast geldt dat de eisen die in een aanbesteding gesteld worden proportioneel moeten zijn. Het proportionaliteitsbeginsel wordt uitgewerkt als een van de maatregelen die in een pakket aan maatregelen zit. Dat pakket maatregelen wordt in aanvulling op de nieuwe Aanbestedingswet genomen. Beide maatregelen zorgen voor betere toegankelijkheid van aanbestedingen voor het MKB en kleine ondernemers.

Ook zzp'ers zelf kunnen hun positie verbeteren. In gesprekken met zzp-organisaties zijn diverse voorbeelden aan de orde gekomen van zelfstandigen die samenwerkingsverbanden aangaan en zo succesvol kunnen meedingen naar grote aanbestedingen. Het kabinet juicht dergelijke samenwerkingsverbanden van harte toe en roept zzp'ers op de mogelijkheden hiervoor te benutten.

Informatievoorziening

Op korte termijn moeten zelfstandigen – die kiezen voor eigen verantwoordelijkheid – in deze crisis ook in staat zijn hun verantwoordelijkheid te nemen en daarbij geen onnodige belemmeringen ondervinden. Daarbij is het onmisbaar dat zelfstandigen op de hoogte zijn van hun rechten en plichten. Ik wil daarom in overleg met de minister van Economische Zaken één helder digitaal informatieloket specifiek voor zzp'ers opzetten dat alle regels en faciliteiten vanuit de overheid overzichtelijk presenteert. Op korte termijn zal een centraal digitaal zzp-informatieloket worden gerealiseerd, een site als www.antwoordvoorbedrijven.nl lijkt daarvoor een geschikte locatie.

Ondersteuning vanuit gemeenten

Zelfstandigen zonder personeel met financiële problemen kunnen in

beginsel een beroep doen op het Besluit Bijstandsverlening Zelfstandigen (Bbz). Gemeenten kunnen zelfstandigen via het Bbz helpen een moeilijke tijd te overbruggen. Zelfstandigen weten deze weg echter niet altijd op tijd te vinden. Ze vinden het vaak lastig om voor hulp aan te kloppen, of weten niet waar ze moeten zijn. Dat kan tot gevolg hebben dat zzp'ers pas een beroep doen op steun als het al te laat is. Er zijn al veel voorbeelden van gemeenten die zelfstandigen actief benaderen en bereiken en het budget vanuit de Bbz creatief inzetten. Het is belangrijk ook dit soort goede voorbeelden breder te verspreiden zodat alle gemeenten zelfstandigen goed en tijdig kunnen helpen. De rijksoverheid kan dit ondersteunen. Het kabinet zal daarom in de komende weken in overleg met gemeenten bezien op welke wijze gemeenten hierbij door het Rijk kunnen worden ondersteund.

Startersregeling

Werklozen die starten als zelfstandig ondernemer vanuit de WW kunnen sinds 2006 gebruikmaken van de zogenoemde startersregeling. Deze regeling is gebaseerd op inkomstenverrekening: inkomsten uit het bedrijf gaan af van de uitkering. De evaluatie van de startersregeling geeft aan dat veel starters inkomstenverrekening als ingewikkeld ervaren en dat zij relatief lang in onzekerheid zijn over het te verrekenen bedrag. Om het starten vanuit de WW te vergemakkelijken, zal een wetsvoorstel voorbereid worden om de regeling te vereenvoudigen. Dit wetsvoorstel regelt dat inkomsten niet langer achteraf gekort hoeven te worden, maar dat vooraf rekening wordt gehouden met fictieve of forfaitaire verdiensten. Dit betekent dat de WW-uitkering in de startperiode met een vast percentage wordt gekort. Dit percentage is voor alle starters gelijk. Er vindt dan dus geen verrekening achteraf met de feitelijke verdiensten meer plaats. Zo is vooraf voor de starter duidelijk waar hij aan toe is en krijgt hij een ruggeleuning in de vorm van een gegarandeerd inkomen. Via de brief – die u tijdens het Algemeen Overleg over de evaluatie van de regeling voor startende zelfstandigen in de WW op 21 januari 2010 is toegezegd – zult u uitgebreider geïnformeerd worden.

Urencriterium

Een ander knelpunt is het urencriterium voor de zelfstandigenaftrek. Dit kwam ook naar voren in gesprekken die met zzp'ers zijn gevoerd. De crisis kan er, vanwege het geringere aantal opdrachten, toe leiden dat een zelfstandige minder declarabele uren heeft. Minder declarabele uren betekent niet per se dat een zelfstandige niet meer voldoet aan het urencriterium. Volgens vaste jurisprudentie geldt alle tijd die wordt besteed aan werkzaamheden die worden verricht met het oog op de zakelijke belangen van de onderneming, als tijd die meetelt voor het urencriterium. Dus, ook niet-declarabele uren besteed aan de zakelijke belangen van de onderneming tellen mee voor het urencriterium. In tijden van crisis kan een zelfstandige bijvoorbeeld meer tijd besteden aan acquisitie. Dergelijke niet-declarabele uren kunnen echter wel moeilijker aan te tonen zijn. Daarom zal de Belastingdienst voor de jaren 2009 en 2010 bij de beoordeling van de aannemelijkheid of voldaan is aan het urencriterium bij genoemde werkzaamheden (activiteiten), in geval van mogelijke twijfel, enige soepelheid toepassen. Dit is opgenomen in het besluit van de minister van Financiën van 8 maart 2010 (nr. DGB2010/1710M, stc. 2010/3872).

4.6 Jeugdwerkloosheid

Dat de werkloosheid onder jongeren sterker reageert op de conjuncturele veranderingen is voor het kabinet reden geweest extra te investeren in de arbeidsmarktpositie van jongeren middels het Actieplan Jeugdwerkloosheid. Het actieplan Jeugdwerkloosheid richt zich op drie typen jongeren: 1) de schoolverlaters, 2) de baanverliezers en 3) de kwetsbare jongeren.

Voor de schoolverlaters zet het kabinet ook in 2010 in op het School-ex programma. Het School-ex programma heeft in 2009 zijn succes bewezen, het doel van 10 000 jongeren langer op school houden is ruimschoots gehaald. Ook is het belangrijk dat er voldoende stage- en leerwerkplaatsen blijven bestaan. Het stage- en banenoffensief draagt eraan bij dat jongeren in staat blijven hun opleiding af te ronden.

Voor jongeren die de arbeidsmarkt betreden of hun baan verliezen zet het kabinet in op de convenanten (regionale actieplannen) met de 30 arbeidsmarktregio's. Hier ligt het zwaartepunt van het Actieplan Jeugdwerkloosheid. Deze publiek-private samenwerking tussen overheid en bedrijfsleven krijgt nog een extra impuls in de sectorarrangementen die in het kader van het Actieplan Jeugdwerkloosheid zijn afgesloten. Sinds november 2009 zijn vijf sectorarrangementen tot stand gekomen: in de bouw-, de uitzend-, de luchtvaart-, de metaal- en de schilderssector. Hiermee zijn in totaal 12 560 leerwerkbanen voor jongeren gecreëerd. De wethouders van de dertig arbeidsmarktregio's moeten de komende tijd samen met de andere gemeenten uit de regio deze landelijke arrangementen op regionaal niveau nader invullen.

Het kabinet is van mening dat kwetsbare jongeren evenredig moeten kunnen profiteren van de regionale actieplannen. Voor de kwetsbare jongeren zet het kabinet in op het versterken van de regionale netwerken van onderwijs, arbeidsmarkt en zorg rondom de kwetsbare jongeren. Omdat de netwerken rond kwetsbare jongeren nog sterk ontwikkeld moeten worden is besloten een deel van de middelen in te zetten voor de Plusvoorzieningen. Een Plusvoorziening is een samenhangend aanbod van onderwijs, zorg, ondersteuning en toeleiding naar de arbeidsmarkt. Voor het verbinden van de jeugdzorg, onderwijs en arbeidsmarkt ondersteunt het kabinet daarnaast landelijke voorbeeldprojecten waaronder het initiatief van MKB-NL/MO-groep Jeugdzorg.

Eind maart zal het kabinet de Tweede Kamer informeren over de voortgang van het Actieplan Jeugdwerkloosheid.

4.7 Loonontwikkeling

Het herstelvermogen van de Nederlandse economie is gebaat bij een gematigde loonontwikkeling. Door het beperken van de kosten wordt de voorzichtig opkrabbende economie niet afgeremd. In het Sociaal Akkoord (maart 2009) hebben werkgevers en werknemers daarom werk boven inkomen gesteld. Het beschikbare geld zou eerder aan werkzekerheid en scholing dan aan inkomensverbetering moeten worden besteed. Voor 2010 is het hoofddoel van sociale partners, aldus het Sociaal Akkoord, de looneisen zo in te vullen dat de solidariteit tussen werkenden, uitkeringsgerechtigden en gepensioneerden verzekerd is. Het kabinet gaat er van uit dat partijen hun verantwoordelijkheid zullen nemen en dat de contractlonen in nog af te sluiten cao's zullen naderen tot nominaal nul.

Op dit moment is het nog moeilijk om conclusies te trekken voor 2010. Het cao-seizoen is pas op gang gekomen en er zijn maar weinig cao's afgesloten. Voor bijna 60% van de cao-werknemers is er nog geen cao voor 2010. Kijkend naar de afspraken die al wel gemaakt zijn voor 2010, is in de marktsectoren een voorlopige contractloonstijging op jaarbasis van 0,7% voor 2010 (stand eind januari 2010) te zien. Het jaarbasiscijfer gaat uit van alle loonsverhogingen die in één jaar plaatsvinden – inclusief de overloop van loonafspraken uit eerdere cao's – en rekent die loonstijgingen om naar een heel jaar. De cao's die afgesloten zijn ná het Sociaal Akkoord leveren in de marktsectoren een gunstiger beeld op: een gemiddelde contractloonstijging op jaarbasis van 0,4%. Hierbij geldt dat – vanwege

het nog beperkte aantal afgesloten cao's – de (grote) metaalcao's zwaar wegen in dit voorlopige gemiddelde. De metaal kent geen loonsverhoging maar extra vrije dagen en daarnaast is er de incidentele uitkering vervallen.

Het CPB gaat er in zijn voorlopige ramingscijfers in het kader van de voorbereiding van het Centraal Economisch Plan 2010 (CEP) vanuit dat de contractlonen voor héél 2010 stijgen met 1,25%. Hierbij heeft het CPB ook de nog af te sluiten cao's ingeschat.

4.8 Financiële gevolgen

Onderstaande figuur geeft een overzicht van de kosten van de in deze brief aangekondigde extra arbeidsmarktmaatregelen. Deze bedragen in totaal € 85 miljoen en kunnen worden gefinancierd uit de Arbeidsmarkttenveloppe.

Figuur 7. Financiële gevolgen

	2010	2011	2012	Totaal
Verlengen deeltijd-WW	14	59	- 3	70
Verlengen frictieperiode scholingsbonus	7			7
EVC voor met ontslag bedreigden met startkwalificatie	5			5
Experimenten van-werk-naar-werk	2			2
Extra gebruik Bbz door zzp'ers	1			
Totaal	29	59	- 3	85

Reservering deeltijd-WW

Er wordt op dit moment aanzienlijk minder gebruik gemaakt van de deeltijd-WW dan geraamd. Desondanks bestaat er nog steeds behoefte aan het instrument. Zelfs met de extra kosten van de verlenging van de deeltijd-WW, blijven de verwachte kosten ruim onder het huidige plafond. Derhalve ligt het in de rede om ook in de regeling het plafond aan te passen.

De netto-kosten van de verlenging worden geraamd op ongeveer € 70 miljoen. Daarmee zal de deeltijd-WW zoals het er nu uitziet netto naar verwachting € 360 miljoen gaan kosten. Het plafond in de regeling wordt vastgesteld op het bruto-bedrag van € 660 miljoen, het niveau dat overeenkomt met de verwachte netto-kosten van € 360 miljoen.

Financiering overige maatregelen

De uitbreiding van de scholingsbonus kost naar verwachting € 7 miljoen, het verbreden van de doelgroep van EVC's met personen met startkwalificatie € 5 miljoen. Deze extra investeringen kunnen, omdat de bestaande plafonds gehandhaafd blijven, betaald worden uit de reeds voorziene budgetten. Voor de scholingsbonus is daarmee in 2010 € 41 beschikbaar (waarvan € 1 miljoen voor uitvoeringskosten), voor EVC's € 26 miljoen (waarvan € 1 miljoen voor uitvoeringskosten).

Voor experimenten van-werk-naar-werk wordt in 2010 € 2 miljoen uitgetrokken en voor het extra gebruik van de regeling Bbz door zzp'ers vanwege een verbeterde voorlichting € 1 mln. Dit kan worden gefinancierd uit het geld van de arbeidsmarktmiddelen dat in 2009 niet is uitgegeven; dat was in totaal € 110 miljoen. Dit kwam doordat minder gebruik werd gemaakt van de deeltijd-WW, de regeling werktijdverkorting, de scholingsbonus en de evaringscertificaten dan was aangenomen. Het

kabinet beslist in de Voorjaarsnota mede in het licht van het algemene budgettaire beeld wat er dan met de rest van dit geld gebeurt.

5. Conclusie

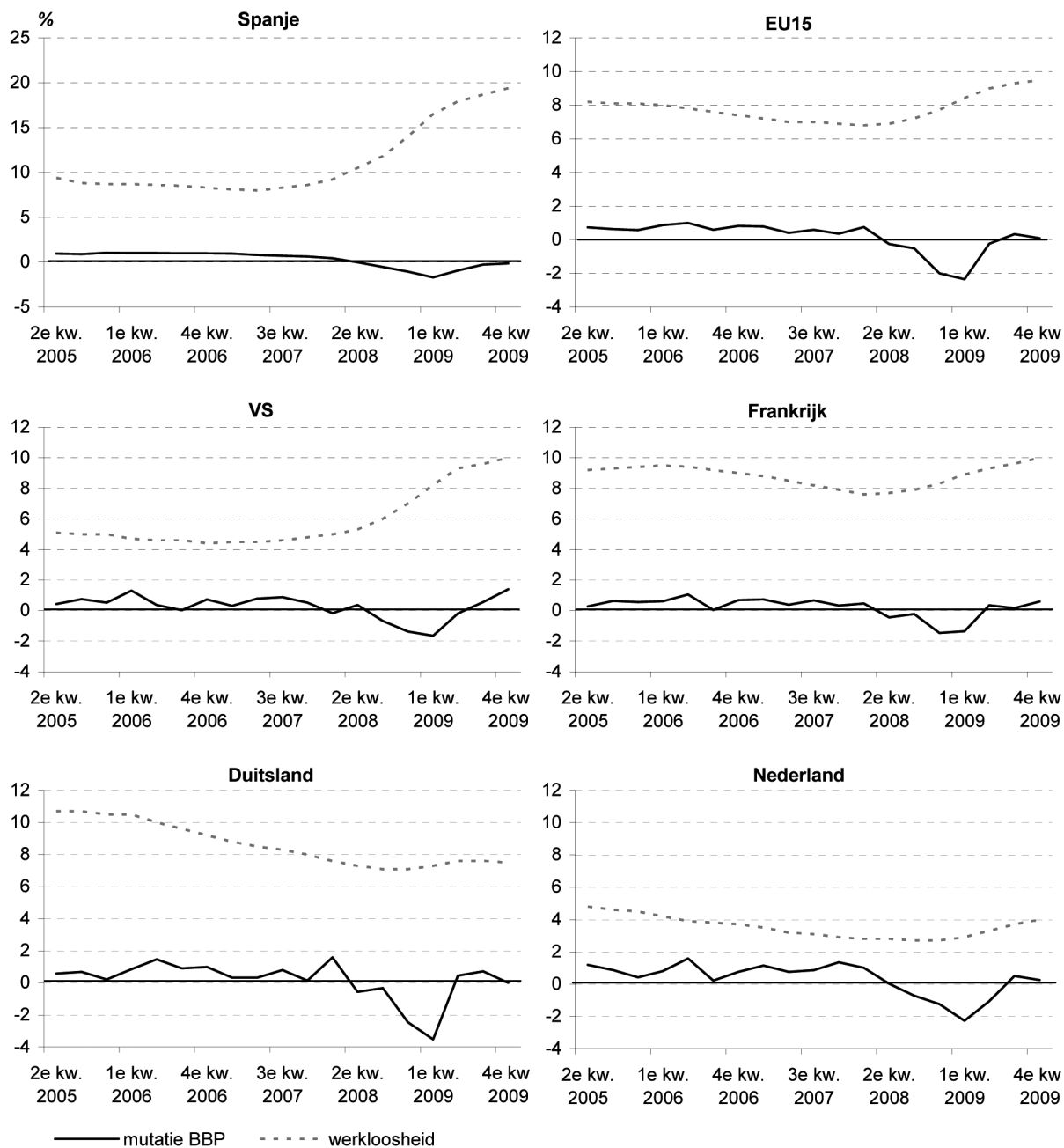
De structuur van de arbeidsmarkt verandert, crisis of niet. De crisis versnelt wel de internationale verschuivingen in de werkgelegenheid die al langer gaande waren. Die verschuivingen vragen om een arbeidsmarkt die flexibel is en een beroepsbevolking die breed inzetbaar is. De oplopende werkloosheid is nu weliswaar nog een punt van zorg, maar we moeten niet uit het oog verliezen dat we binnen afzienbare termijn weer te maken krijgen met een krappe arbeidsmarkt. De noodzaak om de arbeidsparticipatie te verhogen naar de gewenste 80% blijft dus onverminderd van kracht.

De komende periode moet duidelijk worden waar de terugval in werkgelegenheid tijdelijk was en welke aanpassingen op de arbeidsmarkt een meer structureel karakter hebben. Het kabinet maakt in deze brief duidelijk dat het niet zinvol is de veranderingen tegen te houden, maar dat die juist ondersteund moeten worden. Daarom staat de komende periode in het beleid centraal: het ondersteunen van de mobiliteit en inzetbaarheid van werknemers, en de aansluiting van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Deze brief geeft concreet aan hoe het beperkt verlengen van de deeltijd-WW, experimenten met van-werk-naar-werk, de scholingsbonus, de EVC-maatregel, de mobiliteitscentra, het Actieplan Jeugdwerkloosheid, maatregelen voor zzp'ers en afspraken met de sociale partners over de loonontwikkeling daar een bijdrage aan kunnen leveren. Zo gaan we op weg naar herstel en bereiden we ons voor op de arbeidsmarkt van de toekomst.

BIJLAGE 1

Figuren arbeidsmarktontwikkelingen

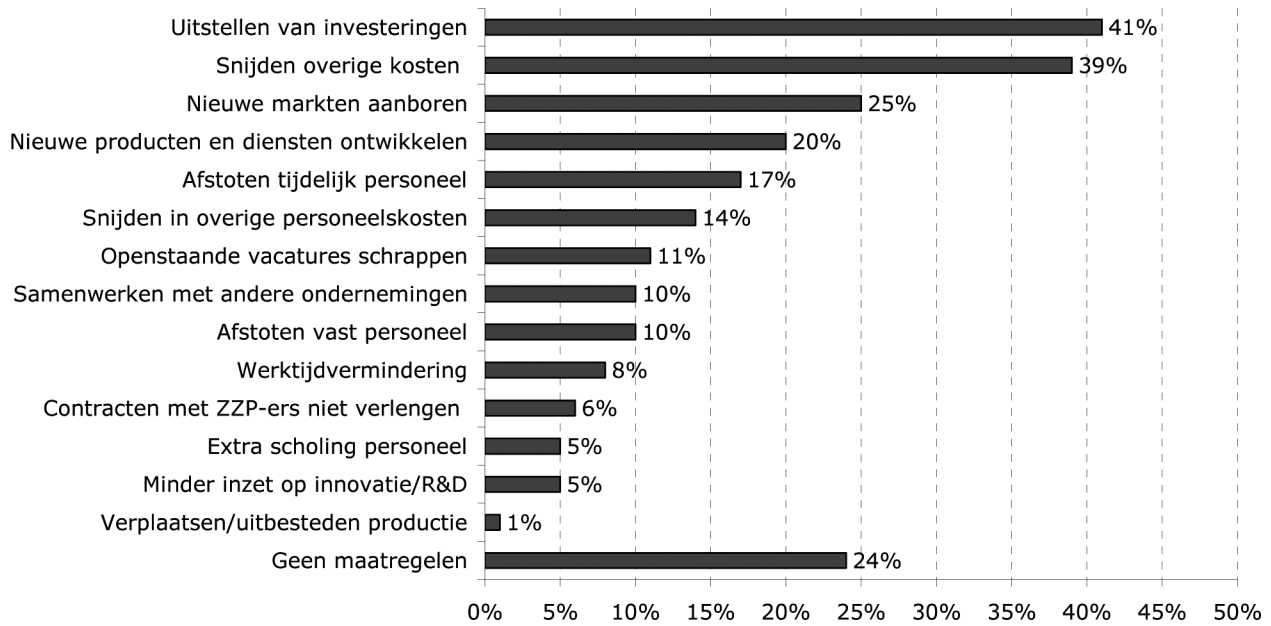
Figuur A.1 Internationale vergelijking van de ontwikkeling van het BBP (%-mutaties van kwartaal op kwartaal) en het werkloosheidspercentage, seizoensgecorrigeerd, BBP in prijzen van 2000



Bron: Eurostat.

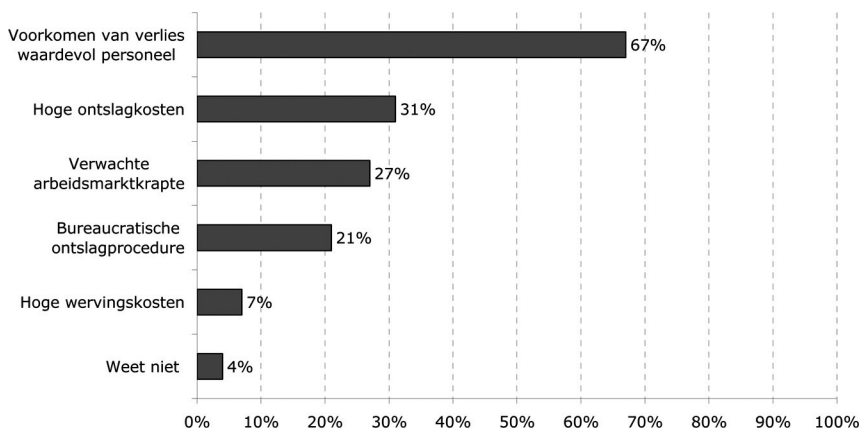
Toelichting: De Nederlandse definitie van de werkloze beroepsbevolking wijkt af van de definitie die internationaal als standaard geldt. Het belangrijkste verschil is dat in de Nederlandse definitie een drempelwaarde van twaalf uur wordt gehanteerd voor het aantal uren per week dat iemand werkt of wil werken. In de internationale definitie is dat niet het geval.

Figuur A.2 Getroffen maatregelen naar aanleiding van de crisis



Bron: Werkgeversonderzoek SZW.

Figuur A.3 Motieven voor «labour hoarding»



Bron: Werkgeversonderzoek SZW.

Gegevens met betrekking tot gebruik deeltijd-WW

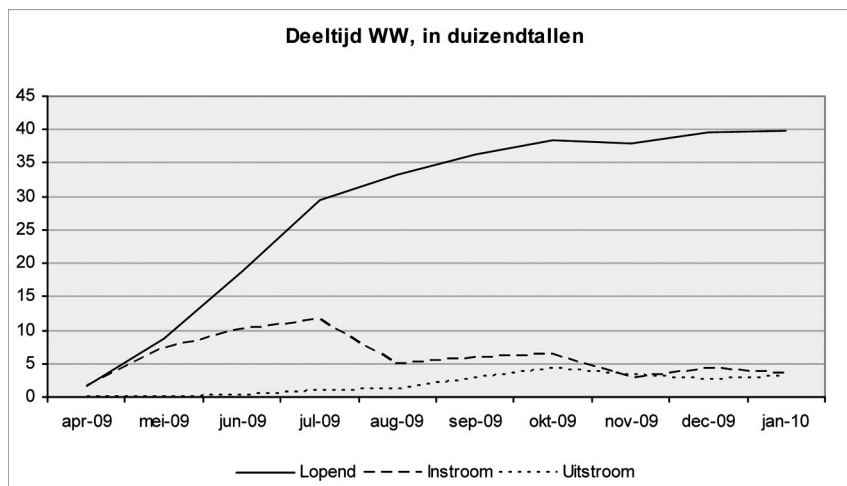
In deze bijlage worden gegevens m.b.t. het gebruik van de deeltijd-WW op een rij gezet. De gegevens hebben betrekking op de aantallen aanvragen en het gebruik naar bedrijfsgrootte en sector. Voor de onderstaande gegevens is gebruik gemaakt van opgaven van het UWV.

Door de aanscherping van de voorwaarden om voor deeltijd-WW in aanmerking te komen, maken bedrijven vanaf juli 2009 scherper de afweging of ze deeltijd-WW aanvragen en voor welk deel van het personeel. Dit wordt met name zichtbaar in de daling van de instroom per juli. Daarnaast vertoont de instroom per oktober een extra daling. Dit reflecteert de afnemende behoefte aan deeltijd-WW. Vanaf oktober is de instroom in deeltijd-WW vrijwel constant gebleven, maar is een verschuiving van de aanvragen per sector zichtbaar. Exclusief de toename van het aantal aanvragen per december vanuit de bouwsector zou instroom in deeltijd-WW nog verder zijn afgenomen.

Gebruik deeltijd-WW

Figuur A.4 laat zien dat de instroom in de regeling in aantallen werknemers tot en met juli opliep en dat daarmee het volume sterk toenam. Vanaf augustus ligt de instroom door het meer gerichte gebruik een stuk lager. Ondanks de lichte stijging in december, zet deze dalende trend zich voort in januari. De uitstroom vertoont vanaf het begin van de regeling een steeds verder toenemende trend. In januari bedroeg de instroom in de deeltijd-WW 3450 en de uitstroom bedroeg 3170. Bij 117 bedrijven heeft de deeltijd-WW een faillissement niet kunnen voorkomen, hierbij zijn 2225 werknemers uit de deeltijd-WW betrokken. Voor 39% van deze werknemers is WW aangevraagd, de anderen hebben naar verwachting nieuw werk gevonden. Minder dan 1 procent van het aantal werknemers in deeltijd-WW is als gevolg van de verfijning van de regeling in juli ontslagen.

Figuur A.4 Deeltijd-WW; volume, instroom en uitstroom (in duizenden)



Gebruik naar sector

Figuur A.5 laat zien dat het beslag van de sector metaal kleiner wordt en dat het aantal aanvragen vanuit de bouw- en de vervoersector stijgt. De rechter kolom moet met enige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd omdat de toename van het aantal deelnemers beperkt (3478) is en een aanvraag van één of enkele grotere bedrijven een belangrijk effect op de verhouding tussen sectoren kan hebben.

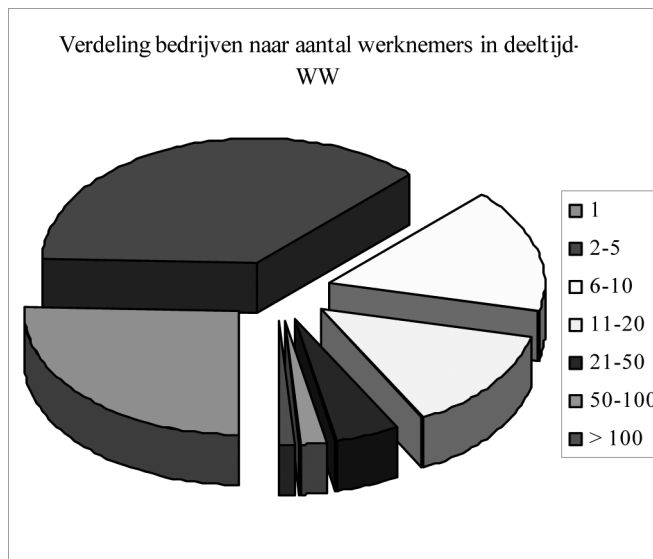
Figuur A.5 Verdeling over de sectoren, huidige stand en mutatie vanaf 1 januari 2010

Huidige stand totale deeltijd-WW bestand	aantal	Aandeel	Mutatie vanaf 1 januari 2010	aantal	aandeel
010 – Metaalindustrie	16576	28,0%	003 – Bouwbedrijf	1335	30,4%
012 – Metaalnijverheid	9661	16,3%	012 – Metaalnijverheid	861	19,6%
044 – Zakelijke dienstverlening II	4960	8,4%	010 – Metaalindustrie	233	5,3%
003 – Bouwbedrijf	3319	5,6%	032 – Vervoer, Wegvervoer	220	5,0%
041 – Groothandel I	3185	5,4%	044 – Zakelijke dienstverlening II	217	4,9%
017 – Detailhandel en ambachten	2334	3,9%	056 – Schildersbedrijf	173	3,9%
042 – Groothandel II	1780	3,0%	001 – Agrarisch bedrijf	117	2,7%
045 – Zakelijke dienstverlening III	1587	2,7%	048 – Nibv, Steen industrie	117	2,7%
011 – Elektro industrie	1280	2,2%	042 – Groothandel II	104	2,4%
048 – Nibv, Steen industrie	1226	2,1%	017 – Detailhandel en ambachten	101	2,3%

Omvang van de aanvragen

Onderstaande figuren tonen aan dat de meeste aanvragen kleine aanvragen betreffen: ruim 60 procent van de aanvragen is voor maximaal 5 personen en 90 procent betreft aanvragen voor maximaal 20 personen. Van het aantal personen in deeltijd-WW, werken de meeste mensen (34 procent) bij bedrijven die voor meer dan 100 personen deeltijd-WW aanvragen.

Figuur A.6 Verdeling bedrijven naar omvang aanvraag



Figuur A.7 Verdeling deeltijd-WW'ers naar omvang aanvraag

