

Vergaderjaar 2008–2009

31 371

Kredietcrisis

Nr. 230

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 1 juli 2009

Hierbij zend ik u de evaluatie deeltijd WW, zoals deze is aangekondigd bij de introductie van dit instrument en in de toelichting bij het Besluit deeltijd WW tot behoud van vakkrachten.

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

Evaluatie deeltijd WW

1. Inleiding

Sinds oktober vorig jaar worden bedrijfsleven en werkgelegenheid ernstig geraakt door de economische gevolgen van de financiële crisis. In de afgelopen maanden heeft het kabinet in iedere fase van de crisis maatregelen getroffen die in het licht van de omstandigheden nodig waren om het bedrijfsleven in staat te stellen de gevolgen zo goed mogelijk op te vangen. Eind vorig jaar werd een landelijk dekkend netwerk van mobiliteitscentra ingericht teneinde werknemers die met ontslag worden bedreigd zo mogelijk tijdig naar ander werk te geleiden. Ook werd de wtv-regeling ingevoerd die erop gericht was om bedrijven die door een zeer ernstige teruggang in omzet getroffen werden een adempauze te bieden waarin zij op overwogen wijze over de aanpassing van de productiecapaciteit zouden kunnen beslissen. In maart van dit jaar is deze regeling opgevolgd door de regeling voor deeltijd WW. Deze vormt onderdeel van een aantal maatregelen die bedrijven in staat moeten stellen om in de komende tijd, waarin omvang en einde van de crisis nog niet te overzien zijn, hun herstellvermogen in stand te houden zodat eventuele nieuwe orders snel kunnen worden uitgevoerd.

De regeling voor deeltijd WW werd in maart met de sociale partners besproken. In het pakket stimuleringsmaatregelen werd 300 mln uitge-trokken voor de extra kosten welke deze regeling met zich mee zou brengen, naast het reguliere beslag op WW middelen. Ten tijde van de totstandkoming van de regeling werd overwogen dat het hier een nieuw soort maatregelen betrof, waarmee nog geen ervaring was opgedaan. Om die reden werd de eerste periode waarin deeltijd WW aan bedrijven wordt toegestaan beperkt tot drie maanden. Deze drie maanden zouden mede gebruikt worden om de toepassing en het gebruik van de regeling te volgen en te evalueren, waarna de regeling in het licht van de gebleken praktijk zou kunnen worden bijgesteld. Nadrukkelijk werd in de toelichting gewaarschuwd dat bij de verlenging van de deeltijd WW na de eerste periode van drie maanden, de regeling eventueel in gewijzigde vorm zou worden toegepast. Ook werd gewaarschuwd dat de regeling zou worden gesloten indien het budgettaire plafond dreigde overschreden te worden.

In de afgelopen maanden zijn omvang en aard van het gebruik van de regeling gevolgd. Voor de ommekomst van de eerste periode van drie maanden dreigde het ingestelde budgettaire plafond door het intensieve gebruik van de regeling te worden overschreden. Om die reden heb ik besloten de regeling tijdelijk op te schorten voor nieuwe instroom. De tijd sinds het opschorten van de regeling is gebruikt om de regeling te evalueren en de verdere inzet van de beschikbare middelen af te wegen. Op basis van de evaluatie, en in het licht van het pakket aan maatregelen dat het kabinet heeft getroffen en de nieuwste prognoses over de economie, heb ik besloten de regeling te verfijnen teneinde deze meer aan te doen sluit bij het beoogde doel; het behouden van werknemers die essentieel zijn voor het bij een aantrekkende vraag weer snel kunnen opschalen van de bedrijfsactiviteiten.

2. Situatie op de arbeidsmarkt

De recente prognoses van het CPB wijzen op een voortgaande achteruitgang van de economie met alle gevolgen van dien. Economische krimp van bijna 5% in 2009, een werkloosheid die oploopt tot bijna 10% van de beroepsbevolking in 2010, en een snel stijgende staatsschuld. De cijfers zijn een bevestiging van signalen in de afgelopen maanden uit de samenleving. Bedrijven geven aan voor de moeilijke keuze te staan of en welke

werknemers ze moeten ontslaan om de voortgang van hun bedrijf te garanderen. Brancheorganisaties verwachten dat de bedrijvigheid in hun sector sterk zal afnemen. De werkloosheid is in de afgelopen maanden geleidelijk opgelopen. Het CBS meldt dat het aantal WW-uitkeringen voor de zesde achtereenvolgende maand is gestegen. Het aantal WW-uitkeringen ligt nu ongeveer 45 000 hoger dan in oktober vorig jaar toen het aantal WW-uitkeringen het laagste punt sinds 2001 bereikte. De inzet van de wtv-regeling en het afstoten van flexibele arbeidskrachten hebben het moment van massale ontslag aanvragen in sommige gevallen weten uit te stellen. De economische neergang is echter van een dergelijke omvang dat veel sectoren en bedrijven genoodzaakt zijn te herstructureren en werknemers te ontslaan. Bedrijven met uitzicht op herstel kunnen de deeltijd WW gebruiken om het vermogen om te herstellen te waarborgen. Werknemers die essentieel zijn voor het herstellervermogen (vakkrachten) kunnen zo worden behouden.

Een krimpende economie en oploep van werkloosheid werden verwacht. Al snel na het overslaan van de crisis in de financiële sector naar de reële economie werd duidelijk dat we in economisch zwaar weer terecht zijn gekomen. Half januari gaf het kabinet aan dat «de economische teruggang leidt tot het verdwijnen van werk en banen, en dus tot werkloosheid». Het kabinet heeft toen uiteengezet dat het beleid erop gericht moet zijn om werk om te zetten in werkgelegenheid en werkgelegenheid snel te koppelen aan beschikbare arbeid. Na overleg met sociale partners en andere betrokken partijen heeft het kabinet eind maart aangegeven welke middelen en instrumenten worden ingezet. In totaal is dat 700 miljoen extra voor arbeidsmarktmaatregelen en nog eens 250 miljoen voor het aanpakken van de problematiek van jeugdwerkloosheid. In de afgelopen periode hebben alle partijen zich ingezet om voorgenomen beleid om te zetten in regelingen en in de uitvoeringspraktijk.

3. Hoofdpijnen aanpak crisis op arbeidsmarkt

De economische gevolgen van de crisis verschillen tussen sectoren, bedrijven en werknemers. Een uniforme aanpak is derhalve mogelijk noch wenselijk. De maatregelen die het kabinet tot dusver getroffen heeft bieden dan ook een waaier aan mogelijkheden. Uitgangspunt daarbij is dat we niet uit deze crisis komen door vast te houden aan het bestaande, maar door ruimte te bieden aan vernieuwing en verandering. Op basis daarvan heeft het beleid drie invalshoeken, te weten: investeren in de toekomst, versterking van arbeidsmobiliteit, en behoud van herstel vermogen.

Investeren in de toekomst

Vanaf het begin is bij de aanpak van de gevolgen van de crisis voor de bedrijvigheid en de werkgelegenheid uitgegaan van het beginsel dat niet werkgelegenheid behouden moet worden waar werk verdwenen is, maar nieuw werk gestimuleerd moet worden en ruimte geboden teneinde dit zoveel mogelijk in werkgelegenheid om te zetten. Dit om de werkgelegenheid en de beschikbare arbeid zo snel en effectief mogelijk bij elkaar te brengen.

Nieuwe bedrijvigheid is een essentiële voorwaarde om als economie weer snel te herstellen. Met het oog daarop heeft het kabinet verschillende maatregelen getroffen om de economie een impuls te geven; vervroegen van investeringen, fiscale facilitering innovatie, bevordering van energie-investeringen in woningen, enz. Daarnaast wordt de ontwikkeling van kennis en innovatie gestimuleerd via een tijdelijke regeling voor kenniswerkers, verlenging van innovatieprogramma's en de versterking van

vakscholen en werkscholen. Dit voorkomt dat unieke kennis en werkgelegenheid verloren gaat, stimuleert de ontwikkeling van nieuwe technologie en zorgt ervoor dat kenniswerkers voor Nederland behouden blijven. Hierdoor zal Nederland versterkt de crisis uitkomen. Ook heeft het kabinet extra geld vrijgemaakt voor de ontwikkeling naar een duurzame economie. De bouwsector profiteert van de ambitie en middelen om scholen en instellingen op te knappen of te bouwen.

In het kader van de arbeidsmaatregelen die in de afgelopen maanden zijn getroffen is voorts steeds als voorwaarde gesteld dat de vrijgekomen tijd wordt besteed voor opleiding, scholing en training. Op die wijze wordt de vrijgevallen tijd benut om de kwaliteit en inzetbaarheid van werknemers te verbeteren met het oog op de toekomst. Voor werkzoekenden zonder startkwalificatie kan het behalen van een EVC of een ervaringsprofiel de weg vrij maken naar een nieuwe werkgever. De overheid draagt financieel bij in de kosten van het behalen van het opmaken van het profiel en behalen van een certificaat.

Van werk naar werk begeleiding

Werkgelegenheid behouden waar geen werk meer is, is in de huidige situatie onhaalbaar en onwenselijk. Juist nu moeten we voorkomen dat werk ongevuld blijft liggen. Nog steeds zijn er baanwisselingen en vacatures. Vanuit die gedachte heeft het kabinet een uitgebreid pakket aan maatregelen en middelen gepresenteerd om de arbeidsmobiliteit te bevorderen en werknemers die dreigen hun baan te verliezen zo mogelijk al voor hun ontslag elders weer aan werk te helpen. De regionale mobiliteitscentra bieden daarbij het kader waarin alle betrokken partijen binnen een regio kunnen samenwerken. Bedrijven zelf kunnen bovendien een intensievere rol spelen bij het bemiddelen van werknemers die ontslagen dreigen te worden. Werkgevers en sectoren hebben goed zicht op waar werk ontstaat en waar werk verloren gaat. Van werk naar werk krijgt zo handen en voeten binnen bedrijven en sectoren. Daarbij kan gebruikt gemaakt worden van de ondersteuning vanuit de mobiliteitscentra. Dit heeft succes gehad. In de afgelopen maanden vonden ongeveer 5000 werknemers nieuw werk voor zij hun baan verloren en ongeveer 40 000 binnen drie maanden daarna. Het kabinet heeft extra middelen uitgetrokken voor bemiddeling en re-integratie. In sommige gevallen is daar alleen kennis over beschikbare vacatures voor nodig. Die kennis is geoptimaliseerd en wordt breed gebruikt.

Scholing kan nodig zijn als competenties niet goed aansluiten. De overheid stimuleert dit op verschillende manieren. Scholing vanuit de WW is mogelijk. Daarbovenop komt een regeling waarbij bedrijven gebruik kunnen maken van een omscholingsbonus.

Herstelvermogen bedrijven en economie versterken

Niet behoud van het bestaande, maar vernieuwing en verandering bieden de beste weg uit de crisis. Dit is echter anders indien ook gezonde bedrijven zo zwaar getroffen worden door de huidige teruggang in de economie dat zij zo ernstig in hun productievermogen moeten snijden, onder meer door het ontslaan van essentiële vakkrachten. Dan gaat ook het vermogen om te vernieuwen en te veranderen verloren. Behoud van het elementaire herstelvermogen van gezonde bedrijven is derhalve een noodzakelijke voorwaarde voor het behoud van het herstelvermogen van de economie als geheel.

Het belangrijkste onderdeel van het beleid om het herstelvermogen van de economie te versterken is het besluit van het kabinet in het kader van

het aanvullend beleidsakkoord de automatische stabilisatoren hun volle werk te laten doen en zo een abrupte vraaguitval te voorkomen. De oplopende uitgaven aan uitkeringen en de dalende inkomsten worden niet vertaald in hogere lasten voor burgers en bedrijven of lagere uitgaven door de overheid. Dit ondersteunt de vraag naar producten en daarmee de werkgelegenheid. Volledig herstel wordt daarmee makkelijker bereikt. Aanvullend heeft het kabinet extra middelen vrijgemaakt voor gerichte investeringen in nieuwe bedrijvigheid.

Daarnaast is deeltijd WW geïntroduceerd om die bedrijven te helpen waar de verwachting is dat na de tijdelijke teruggang van de economie, de bedrijvigheid zal aantrekken. Deeltijd WW helpt, zoals ook onderzoek in opdracht van de Stichting van de Arbeid laat zien, deze bedrijven een brug te vormen naar deze volgende fase van de economische crisis. Bedrijven krijgen zo de mogelijkheid werknemers die voor het herstellend vermogen van het bedrijf elementair zijn bij het aantrekken van de economie in te blijven zetten. Voorkomen moet worden dat essentiële kennis en vaardigheden verloren gaan als ze kort daarna weer nodig zijn. Het biedt bedrijven zo de mogelijkheid om snel om te schakelen als de economie weer aantrekt.

Uitgangspunt daarbij is dat behoud van werkgelegenheid waar geen werk is, geen perspectief biedt. Herstructurering van de economie en transitie tussen bedrijven mogen niet door de regeling worden belemmerd. Dit zou zich bijvoorbeeld kunnen voordoen indien bedrijven door gebruik te maken van deeltijd WW structurele herschikking uitstellen. Ook hier geldt dat zachte heelmeesters stinkende wonden maken. Werknemers die te lang blijven zitten op onrendabele plekken kunnen niet elders productief ingezet worden. Nieuwe bedrijvigheid wordt dan tegengegaan, economische herstel afgeremd en talent niet goed gebruikt.

Aan het gebruik van deeltijd WW is een aantal voorwaarden verbonden om de doelen te bereiken. Zo kan het aantal te werken uren ten hoogste met 50% worden verminderd. De werkgever is een vergoeding verschuldigd ter hoogte van de helft van de verstrekte WW-uitkering als een werknemer voortijdig wordt ontslagen. Een vertegenwoordiging van werknemers moet instemmen met de vermindering van het aantal arbeidsuren en er moeten met de werkgever afspraken worden gemaakt over scholing en detachering. Verder zijn de reguliere WW-regels van toepassing wat betekent dat bij een beroep op de regeling WW-rechten worden verbruikt. Het samenstel van deze regels beoogt te bevorderen dat alleen die werknemers aan de regeling deelnemen die essentiële vaardigheden bezitten waardoor bij uitzicht op herstel bedrijven genoeg herstellingsvermogen hebben om snel weer de productie te kunnen vergroten.

4. Ervaringen deeltijd WW

Het Besluit deeltijd WW tot behoud van vakkrachten is eind maart geïntroduceerd. In samenspraak tussen UWV, sociale partners en SZW is de regeling vervolgens geïmplementeerd en is ervoor gezorgd dat bedrijven en werknemers zonder problemen gebruik kunnen maken van de regeling. Bij de inwerkingtreding van het besluit deeltijd WW werd aangekondigd dat de regeling binnen 3 maanden zou worden geëvalueerd. Onderhavige notitie bevat die evaluatie en de afwegingen op basis daarvan. In bijlage 1 bij deze brief is een cijfermatig overzicht naar aanleiding van deze evaluatie toegevoegd. De uitkomsten van de evaluatie sluiten aan bij de resultaten van het onderzoek dat Research voor Beleid in opdracht van de Stichting voor de Arbeid heeft verricht. Op basis van deze gegevens kunnen we een aantal conclusies trekken.

Vooruitlopend op de evaluatie is de regeling eerder echter reeds op twee punten gewijzigd. In de eerste plaats ontstond er aanvankelijk onduidelijkheid over de vraag in hoeverre de instemming van vertegenwoordigers van de werknemers met de toepassing in een concreet geval van willekeurig welke voorwaarde afhankelijk gemaakt zou kunnen worden. Met het oog daarop hebben sociale partners in het kader van de Stichting van de Arbeid een aanbeveling vastgesteld, waarin duidelijk gemaakt werd dat de instemming slechts om redenen die samenhangen met het doel van de regeling, geweigerd zouden kunnen worden. In aansluiting daarop is de regeling eind april gewijzigd teneinde de procedure en besluitvorming ingeval van geschil vast te stellen. Meningsverschillen kunnen worden gemeld bij het op 29 april ingestelde Meldpunt deeltijd WW. Sinds de instelling van dit meldpunt zijn 3 meldingen van werkgevers aan sociale partners in de Stichting van de Arbeid voorgelegd. De sociale partners op centraal niveau hebben daarbij geconstateerd dat er nog voldoende ruimte was om op decentraal niveau tot een bevredigende oplossing te komen. Dit heb ik in reactie aan betrokken werkgevers en werknemers-vertegenwoordigingen gemeld.

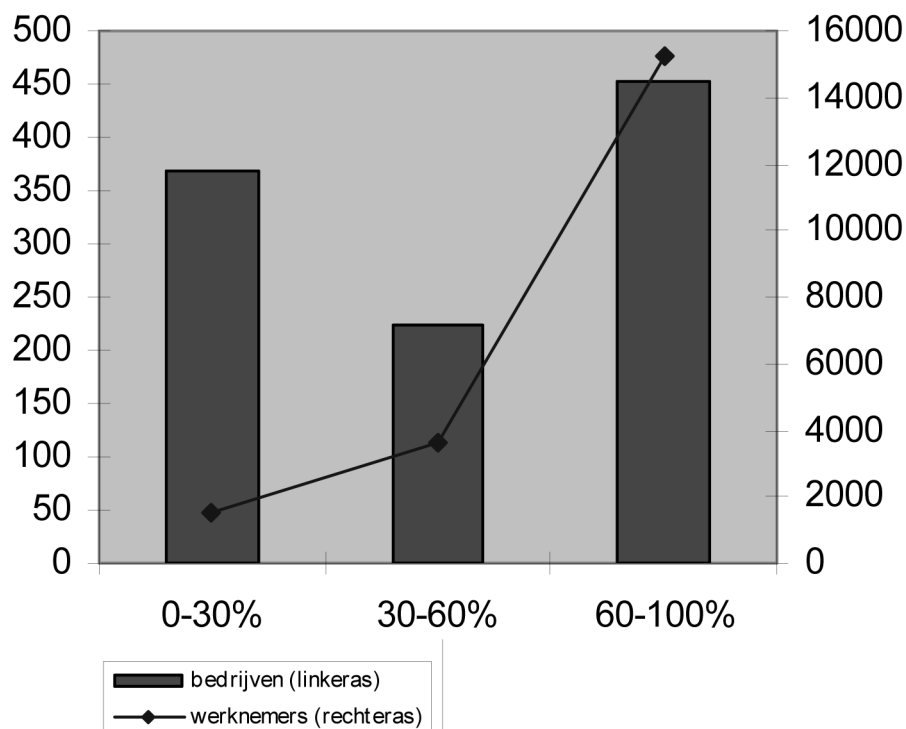
Daarnaast is naar aanleiding van gebleken knelpunten in de vervoerssector bepaald dat langdurig en structureel overwerk wordt betrokken bij deeltijd WW.

Intensief gebruik van de regeling

Het gebruik van de mogelijkheid tot deeltijd WW is boven verwachting gebleken. Sinds de start per april zijn in nog geen drie maanden tijd 40 duizend werknemers bij het UWV aangemeld voor deeltijd WW. Het intensieve gebruik van de regeling wordt vooral ook veroorzaakt doordat veel bedrijven voor een substantieel deel van hun personeelsbestand deeltijd WW toepassen. In een aantal gevallen wordt voor alle werknemers een aanvraag ingediend voor verkorting van de gewerkte uren. 64% van de bedrijven die gebruik maken van de regeling vragen voor meer dan de helft van de werknemers deeltijd WW aan (het betreft in totaal 85% van het totale aantal werknemers in de deeltijd WW). Bij 17% van de bedrijven die gebruik maken van deeltijd WW is het gebruik voor 100% van het personeel (zie ook tabel 1 in de bijlage). Deze cijfers cumuleren tot een gemiddelde inzet per bedrijf van bijna 70 procent van het personeelsbestand. Voor bijna driekwart van de werknemers in de deeltijd WW is de maximale vermindering van het aantal uren 50% aangevraagd (zie tabel 2 in de bijlage).

In onderstaande grafiek wordt inzichtelijk gemaakt hoe de verdeling is tussen bedrijven waar 0–30% van het personeelsbestand in de deeltijd WW zit, bedrijven waar dit percentage tussen 30 en 60% ligt, en bedrijven die 60 tot 100 procent van het personeelsbestand in de deeltijd WW stoppen. De rechteras geeft aan hoeveel werknemers in de deeltijd WW zitten bij de drie verschillende groepen bedrijven.

nb. Figuur is gebaseerd op 20 000 toekenningen



Het intensieve gebruik zorgt er uiteraard voor dat het beschikbare budgettaire plafond sneller werd bereikt dan in eerste instantie werd verwacht. Dit is ook de aanleiding om de regeling op te schorten. Belangrijker is dat het gebruik een indicatie is dat de regeling niet in alle gevallen met gepaste terughoudendheid is ingezet. Ook het feit dat afspraken over loonaanvulling tot stand komen, roept vragen op over de door de werkgevers en werknemersvertegenwoordigingen gemaakte afwegingen over inzet van deeltijd WW. Bedrijven moeten een keuze maken welke mensen ze volledig in dienst willen houden, welke medewerkers minder gaan werken, en voor welke medewerkers ontslag aan de orde is. Het ongericht aanvragen voor het gehele werknemersbestand heeft als risico dat dergelijke strategische keuzes vooruit worden geschoven en de regeling daarmee haar doel voorbij schiet. Bovendien zorgt het intensieve gebruik ervoor dat er geen middelen overblijven om andere bedrijven en werknemers in de komende periode deze mogelijkheid te bieden. Dit terwijl ook in de komende periode bedrijven geconfronteerd worden met de gevolgen van de economische crisis.

Verdeling naar sectoren en werknemers

De deeltijd WW wordt vooral gebruikt door bedrijven in de metaal en zakelijke dienstverlening (zie ook tabel 4a in bijlage). Gecorrigeerd voor de omvang van de sector springen een aantal industriële sectoren eruit (tabel 4b). Deze liggen ook voor de hand op grond van de economische ontwikkelingen. Dit beeld komt ook naar voren uit de enquête die de Stichting van de Arbeid onlangs liet doen. Ook signalen uit werkbezoeken en berichtgeving in de media geven aan dat de economische neergang vooral effect zal hebben op de bedrijvigheid in deze sectoren. Werknemers die gebruik maken van de deeltijd WW verschillen qua leeftijd niet veel van het gemiddelde van de beroepsbevolking, zij het dat er relatief weinig

jongeren onder 25 jaar deelnemen (tabel 3). De meeste aanvragen betreffen aanvragen tot 5 werknemers (figuur 1 en 2).

Effect op instroom WW

Ontslaan van werknemers kan een pijnlijke maar noodzakelijke beslissing zijn om zowel op korte als op de lange termijn de toekomst van het bedrijf te waarborgen. Bij zicht op herstel, kan het ontslaan van grote groepen werknemers nadelig zijn. Juist voor werknemers met specifieke kennis en kunde is het dan beter om wel in dienst te blijven maar minder uren te werken. De regeling deeltijd WW biedt bedrijven deze mogelijkheid. Werknemers worden dan via de WW gecompenseerd voor het inkomensverlies. Instroom in de deeltijd WW verlaagt voor een deel de instroom in de reguliere WW. In het kader van de evaluatie heb ik het CPB verzocht om een inschatting te maken van de besparingen op de reguliere WW als gevolg van de deeltijd WW. Hierbij is gebleken dat de deeltijd WW naar verwachting een groter positief effect heeft op de instroom in de reguliere WW dan eerder gedacht (zie bijlage 2)¹. De besparing op de reguliere WW is hierdoor hoger. Het CPB stelt dat, afhankelijk van de duur van de recessie, bij een netto budget van 300 miljoen een bruto budget past van 550 miljoen (bij een lange recessie) of van 625 miljoen (bij een korte recessie). Inschattingen over de duur van de recessie zijn op dit moment, ook voor het CPB, niet mogelijk. Vanuit het oogpunt van behoedzaamheid heb ik in samenspraak met het kabinet besloten om de relatie tussen netto- en brutokosten zodanig bij te stellen dat bij het netto-budget van 300 miljoen een bruto budget van 550 miljoen past in plaats van de eerdere 375 miljoen. Hiermee wordt de budgettaire ruimte met 175 miljoen groter en kan een groter aantal werknemers en werkgevers van het Besluit gebruik maken.

Scholing binnen de deeltijd WW

Een werkgever dient concreet aan te geven welke scholing gevolgd zal worden door werknemers die gebruik gaan maken van deeltijd WW. De vormgeving van de scholing is onderdeel van de afspraken die werkgever en werknemersvertegenwoordiging maken over inzet van deeltijd WW. Niet kan worden volstaan met, zoals in eerste instantie bij de bijzondere WTV regeling wel het geval was, een afspraak met vertegenwoordigers van werknemers dat door middel van scholing de inzetbaarheid van de betreffende werknemers zal worden bevorderd. Bij de verlengingsaanvraag wordt getoetst of de scholingsafspraken zijn nagekomen. Voorzetsels of een handtekening bij scholingsplannen zijn, in tegenstelling tot berichten in sommige media, niet genoeg. De werkgever dient bij de verlengingsaanvraag een schriftelijk verslag te overleggen. Hoe deze specifieke scholing heeft bijgedragen aan de inzetbaarheid van de individuele werknemer zal verschillen per werknemer en werkgever. Indien UWV constateert dat de eerder gemaakte scholingsafspraken niet is nagekomen, impliceert dit dat verlenging van deeltijd WW niet mogelijk is. Naast het UWV heeft ook de werknemersvertegenwoordiging een controlerende taak in deze. Zij dient immers akkoord te gaan met de verlengingsaanvraag van de werkgever. Bij het maken van deze nieuwe afspraak ligt het voor de hand dat gekeken wordt hoe de afspraken uit het verleden zijn ingevuld. Het UWV verifieert middels een steekproef of wat in de verklaring wordt gesteld ook overeenstemt met de werkelijkheid. Op basis van een steekproef onder 25 grote bedrijven en ruim 200 werknemers bij bedrijven die deelnemen aan de regeling is reeds onderzocht welke scholing de betrokken werknemers gaan volgen. De nadruk ligt op korte vakinhoudelijke cursussen, maar ook oriëntatiecursussen op bijvoorbeeld zelfstandig ondernemerschap komen voor.

¹ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

5. Heroverweging deeltijd WW

Het binnen drie maanden bereiken van het budgettaire plafond maakt het noodzakelijk om een weloverwogen beslissing te nemen over de voortzetting van de regeling en de wijze waarop.

Bij ondernemers bestaat over het algemeen het gevoel dat de deeltijd WW op dit moment de meest zinvolle maatregel is om hen in staat te stellen om in onzekere tijd onomkeerbare stappen met betrekking tot beperking van de productiecapaciteit te voorkomen. De Stichting van de Arbeid heeft gepleit voor voortzetting van deeltijd WW en de OESO heeft in een overzicht van de getroffen maatregelen, aanbevolen om een dergelijke maatregel te handhaven. De maatregel dient niet alleen het herstellvermogen van bedrijven, maar ook individuele werknemers die niet, zoals bij volledige werkloosheid thuis komen te zitten, doch betrokken blijven bij het bedrijf en hun collega's. Op grond van de regeling deeltijd WW worden zij voorts geschoold of ontvangen onderwijs met het oog op hun inzetbaarheid elders.

Deze positieve waardering van de regeling ten spijt, zijn er ook signalen dat de regeling te ongericht wordt ingezet en zonder onderscheid voor het hele personeel deeltijd WW wordt aangevraagd. Van verschillende zijden wordt gewezen op het belang om terug te gaan naar het doel van de regeling. De regeling biedt in potentie gezonde bedrijven het perspectief om de overgang naar de volgende fase te maken. Als de vraag naar arbeid weer toeneemt, moeten bedrijven snel weer kunnen opschalen. Door in staat te zijn werknemers met veel bedrijfsspecifieke kennis nu te kunnen vasthouden zijn werkgevers in staat het proces van herstel soepeler te laten verlopen. Wanneer de regeling echter te ruim gebruikt wordt, belast dit daarentegen het herstellvermogen en dreigt het werknemers voor wie in werkelijkheid geen perspectief meer is bij het betrokken bedrijf, onnodig vast te zetten. Ervaring uit eerdere crises wijst erop dat hoe eerder bedrijven overgaan tot herstructurering des te groter zijn hun overlevingskansen op langere termijn. Voor de betrokken werknemers geldt evenzeer dat de kansen op herstel van hun arbeidsmarktpositie verbeteren door vroegtijdig naar een nieuwe baan om te kijken.

Daarnaast heb ik signalen opgevangen dat in sommige gevallen werknemers die in deeltijd WW zijn geplaatst, toch fulltime aan het werk zijn bij hun werkgever. Ik heb aan het UWV gevraagd nog scherper toe te zien op deze mogelijke gevallen van fraude. Op concrete gevallen wordt direct actie ondernomen.

In alle gevallen moet worden vastgesteld dat met het huidige budgettaire plafond en het intensieve gebruik van de regeling, het niet mogelijk zal zijn om de regeling ongewijzigd voort te zetten tot het eind van het jaar. De realisatie tot dusver zou impliceren dat mogelijk meer dan nog ca. 100 000 werknemers extra zullen instromen ten opzicht van de huidige situatie. Samen met het beslag tot dusver zouden de totale kosten van de regeling dan op ruim € 1,3 miljard kunnen komen. Gegeven de relatie tussen netto- en brutokosten betekent dit dat ruim € 0,4 miljard aan extra middelen gevonden moet worden, hetgeen bij de gegeven budgettaire middelen en het sterk oplopende begrotingstekort minder voor de hand ligt.

Naast de eerder genoemde verruiming van de budgettaire ruimte met € 175 miljoen naar € 550 miljoen is een versmalling en verfijning van de regeling nodig om te verzekeren dat deze voor werkgevers en werknemers beschikbaar blijft. Door middel van nadere voorwaarden en beperkingen kan ook beter aansluiting gevonden worden tussen het doel van de

regeling en de praktijk. Daarmee wordt bevorderd dat bedrijven een weloverwogen keuze maken in welke gevallen wel en niet gebruik gemaakt moet worden van de regeling. De regeling is niet bedoeld om herstructurering uit te stellen.

Het gaat er om de beschikbare middelen op een eerlijke en effectieve manier in te zetten. Bij een gegeven hoeveelheid middelen moet, in klassiek Nederlands gezegd, de ruimte uit de lengte of de breedte komen, dat wil zeggen dat de ofwel de duur van de deeltijd WW moet worden bekort, of de toepassing moet worden versmald. In de afgelopen periode zijn verschillende suggesties tot aanpassing van de regeling geopperd. Vanuit de vakbeweging zijn er door CNV en MHP concrete suggesties gedaan. Deze suggesties betreffen de introductie van een bedrijfseconomische toets of aanscherping van de voorwaarden om zo af te dwingen dat alleen vakkrachten onder de regeling worden gebracht. Ook is de mogelijkheid naar voren gebracht van maximering van het aantal werknemers dat per bedrijf in deeltijd WW mag worden geplaatst.

Bij het beoordelen van mogelijke aanpassingen van de regeling is van belang dat een aanpassing past bij het doel van de regeling, bijdraagt aan een meer gerichte inzet van de beschikbare middelen, waardoor ook meer werkgevers en werknemers gebruik kunnen maken, en dat de aanpassing uitvoerbaar is. Wijzigingen moeten binnen dit kader passen.

6. Conclusie: herziening regeling

Helder is dat de deeltijd WW in een sterke behoefte voorziet bij zowel werkgevers als werknemers. Het is in het belang van alle partijen om de instroom in de regeling op korte termijn weer mogelijk te maken. Evenzeer is echter duidelijk dat het ongewijzigd voortzetten van de regeling aanzienlijke meerkosten met zich mee brengt waarvoor geen middelen beschikbaar zijn. Derhalve is een aanpassing van de regeling onvermijdelijk. Deze aanpassing zal liggen tussen de twee uitersten van een drastische bekorting van de regeling voor iedereen of een drastische beperking van het aantal werknemers waarvoor per bedrijf een beroep gedaan kan worden op de deeltijd WW. Bij een keuze voor een drastische beperking van de duur van de deeltijd WW zouden alle bedrijven de lasten onderkennen van het feit dat een aantal bedrijven voor hun gehele personeel deeltijd WW hebben aangevraagd. Een keuze voor drastische beperking van het aantal personeelsleden waarvoor deeltijd WW mag worden aangevraagd, zou echter betekenen dat bedrijven die al deeltijd WW hebben ingevoerd voor een eerste periode van drie maanden, opnieuw zouden moeten onderhandelen over de voorwaarden waaronder deze kan worden toegepast. Bovendien zou in beide gevallen gekozen worden voor een uniforme regeling waar vaak geheel verschillende bedrijfssituaties in moeten passen. Bedrijven zelf hebben doorgaans het beste overzicht voor welke werknemers en voor welke duur het instrument deeltijd WW geëigend is.

Tegen deze achtergrond kom ik tot de conclusie dat de regeling deeltijd WW in die zin moet worden aangepast dat bedrijven zelf moeten kiezen tussen een langdurige inzet van deeltijd WW voor een beperkt deel van hun personeel of toepassing op een groter deel van hun personeelsbestand voor een kortere tijd. Dit dwingt werkgevers tot een scherpe afweging over de inzet van dit instrument in het licht van hun toekomstperspectief. Bedrijven die een kortdurende sterke daling van de vraag verwachten kunnen ervoor kiezen om een groter deel van het werknemersbestand minder te laten werken. Bedrijven die een langere periode van terugval verwachten kunnen een kleiner deel van hun werknemers minder laten werken. Een dergelijke regeling waarborgt een geëigend gebruik van

de regeling en maakt middelen vrij waardoor meer bedrijven ook in de komende periode daarvan gebruik kunnen maken. Wel is het zo dat bedrijven die geen van deze perspectieven hebben mogelijk eerder over moeten gaan tot herstructurering. Voor de getroffen werknemers staat dan het geïntroduceerde instrumentarium «van-werk-naar-werk» beschikbaar.

Concreet betekent deze aanpassing dat bij 60–100% van de werknemers in de regeling de duur 9 maanden wordt. Bij 30–60% van de werknemers in de regeling wordt de duur 1 jaar en bij minder dan 30% van de werknemers in de regeling de duur wordt gehandhaafd op 1 jaar en 3 maanden. Bij invoering van deze variant zullen deze wijzigingen vanaf het begin gelden voor nieuwe instroom. Voor lopende gevallen zullen deze wijzigingen in kunnen gaan vanaf de eerste verlenging. Door de beschreven systematiek krijgen al ingestroomde bedrijven de ruimte het percentage werknemers te handhaven. In dat geval hoeft er niet opnieuw onderhandelingen plaats te vinden tussen bedrijf en vertegenwoordiging van de werknemers. Dit kan er wel toe leiden dat de maximale duur wordt bekort dat de betrokken werknemers gebruik kunnen maken. Al ingestroomde bedrijven die wel besluiten om het percentage aan te passen zullen een nieuwe afweging maken tussen vaste dienst, deeltijd WW en ontslagen.

Met de hier beschreven aanpassing kunnen de beschikbare middelen op een meer gerichte manier worden ingezet. De ophoging van het budgettaire plafond tot 550 miljoen (extra inzet van 175 mln) zorgt er in combinatie met de aanpassing van de regeling voor dat ook in de komende periode bedrijven gebruik kunnen maken van de mogelijkheid tot deeltijd WW. Ook bij deze aanpassing en de grotere beschikbare ruimte kan, gezien de instroom in de afgelopen maanden, geen garantie worden gegeven dat instroom tot eind van dit jaar mogelijk zal blijven. Vanaf het begin is duidelijk aangegeven dat bij het bereiken van het plafond de regeling zou eindigen. Zou de instroom tot eind van het jaar worden toegelaten en het plafond doorbroken worden, dan vergt dit dat de regeling nog verder aangescherpt moet worden of dat extra budgettaire ruimte gevonden moet worden. Dit laatste impliceert noodzakelijkerwijs dat elders uitgaven beperkt moeten worden. In de afgelopen dagen sinds het opschorten van de regeling is de aandacht vooral gericht op de evaluatie van de regeling en de afwegingen rond de herziening daarvan. Een eventuele wijziging van de budgettaire ruimte vergt meer tijd en vergt bovenal een keuze van de uitgaven waarop bezuinigd kan worden binnen de begroting van SZW. Uiteraard ben ik steeds beschikbaar voor overleg daarover met onder meer sociale partners als ook voor overleg over een betere alternatieve vormgeving van de keuze tussen lengte en breedte van de regeling dan die welke hier beschreven werd.

Gegevens met betrekking tot gebruik deeltijd WW

Voor de onderstaande gegevens is gebruik gemaakt van opgaven van het UWV. Onderstaande tabellen zijn – tenzij anders vermeld – opgesteld op basis van een stand van circa 15 000 toekenningen.

Gebruik deeltijd WW naar omvang en achtergrond**Tabel 1: Percentage personeelsbestand in deeltijd WW (bij een stand van ca. 20 000 toekenningen)**

Percentage deeltijd WW op personeelsbestand	Aantal bedrijven	Aantal werknemers in deeltijd WW
0–10%	90	251
10–20%	84	622
20–30%	89	603
30–40%	106	893
40–50%	74	1 023
50–60%	151	1 696
60–70%	157	4 206
70–80%	136	4 852
80–90%	122	2 909
90–100%	37	2 343
100%	215	925
Totalen	1 270	20 323

Veel bedrijven maken gebruik van de regeling deeltijd WW voor een groot deel van hun personeelsbestand. 64% van de bedrijven die gebruik maken van de regeling vragen voor meer dan de helft van de werknemers deeltijd WW aan (het betreft in totaal 85% van het totale aantal werknemers in de deeltijd WW). Gemiddeld bedraagt het aandeel werknemers circa 70% van het personeelsbestand. Tabel 2 laat zien dat voor de meeste werknemers het maximale percentage van 50% vermindering van het aantal gewerkte uren is aangevraagd.

Tabel 2: percentage deeltijd WW

Omvang	Aandeel
0% t/m 5%	0,6%
5% t/m 10%	0,0%
10% t/m 15%	1,4%
15% t/m 20%	8,5%
20% t/m 25%	2,6%
25% t/m 30%	4,0%
30% t/m 35%	1,6%
35% t/m 40%	7,0%
40% t/m 45%	0,9%
45% tot 50%	0,7%
50%	72,8%
Totaal	100,0%

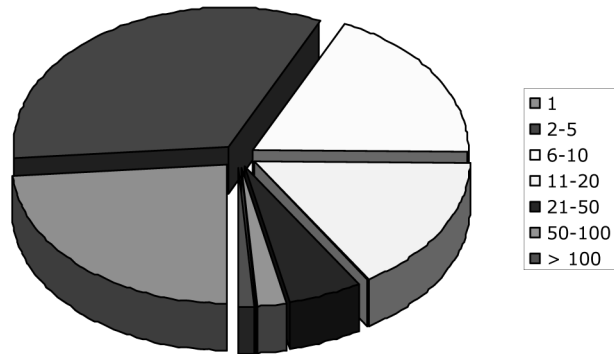
Tabel 3: Verdeling deeltijd WW en reguliere WW naar leeftijd

Leeftijdsgroepen	Als percentage van deeltijd WW'ers	Als percentage werkzame personen
15 tot 25 jaar	4,6%	16,4%
25 tot 35 jaar	20,4%	20,9%
35 tot 45 jaar	33,7%	26,4%
45 tot 55 jaar	28,8%	23,6%
55 tot 65 jaar	12,6%	12,7%

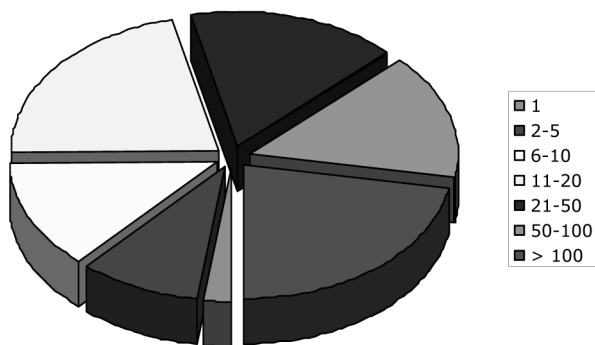
Tabel 3 laat zien dat de leeftijdsverdeling van de werknemers in de deeltijd WW niet sterk afwijkt van de leeftijdsverdeling van de werkzame beroepsbevolking. Alleen het percentage jongeren in de deeltijd WW ligt lager dan in de werkzame beroepsbevolking.

Omvang aanvragen

**Figuur 1: Verdeling bedrijven naar omvang aanvraag
verdeling bedrijven naar omvang deeltijd-WW**



**Figuur 2: Verdeling aanvragen deeltijd WW naar omvang
verdeling aanvragen naar omvang deeltijd-WW**



Bovenstaande diagrammen tonen dat de meeste aanvragen kleine aanvragen betreffen: Ruim 60% is voor maximaal 5 personen. Van het aantal personen in deeltijd WW werken de meeste mensen bij bedrijven die voor meer dan 100 personen deeltijd WW aanvragen.

Gebruik naar sector

Tabel 4a en 4b geven aan welke sectoren in absolute aantallen en relatief ten opzichte van de omvang van de sector veel gebruik maken van de deeltijd WW. Onderstaand wordt een omschrijving gegeven van sectoren zakelijke dienstverlening en groothandel.

Tabel 4a: Gebruik deeltijd WW, absolute aantallen (>200)

Sector	Aantallen werknemers	Percentage van totale gebruik	Aantallen werkgevers
Metaalindustrie	3 424	22,7%	54
Metaal- en technische bedrijfstakingen	3 017	20,0%	287
Zakelijke dienstverlening II	1 839	12,2%	233
Detailhandel en ambachten	829	5,5%	126
Groothandel I	714	4,7%	82
Havenbedrijven	502	3,3%	29
Groothandel II	436	2,9%	79
Zakelijke dienstverlening III	407	2,7%	106
Algemene industrie	405	2,7%	21
Meubel- en orgelbouw- industrie	374	2,5%	33
Grafische industrie	367	2,4%	31
Overige takken van bedrijf en beroep	264	1,7%	34
Chemische industrie	247	1,6%	13
Bouwbedrijf	217	1,4%	31

Tabel 4b: Relatief gebruik deeltijd WW per sector (>=0,5%)

Sector	Aantal werknemers in deeltijd ww	Percentage van de verzekerde populatie per sector	Aantallen werkgevers
Metaalindustrie	3 424	2,6%	54
Binnenscheepvaart	190	2,5%	10
Textielindustrie	171	2,4%	5
Meubel- en orgelbouwindustrie	374	2,1%	33
Houten emballage-ind., houtwaren- en borstelind.	128	1,7%	10
Timmerindustrie	152	1,3%	15
Grafische industrie	367	1,0%	31
Baggerbedrijf	46	0,9%	6
Steenhouwersbedrijf	4	0,8%	1
Metaal- en technische bedrijfstakingen	3 017	0,8%	287
Havenbedrijven	502	0,8%	29
Steen-, cement-, glas- en keramische industrie	177	0,7%	8
Algemene industrie	405	0,7%	21
Overige takken van bedrijf en beroep	264	0,6%	34
Dakdekkersbedrijf	24	0,5%	2
Zakelijke dienstverlening II	1 839	0,5%	233

Sector 041 Groothandel I**srpg 41**

25-050	Groothandel in bouwmaterialen
25-055	Groothandel in technische producten, huishoudelijke artikelen en metalen
25-057	Bandengroothandel
25-068	Autogroothandel

Sector 042 Groothandel II**srpg 51**

25-021	Tussenpersonen ten behoeve van de handel (zijnde makelaars, commissionairs en agenten)
25-049	Aan- en verkoopverenigingen
25-051	Groothandel in aardappelen, groenten en fruit, tuinbouwveilingen

25-052	Groothandel in levensmiddelen en zoetwaren
25-053	Papiergroothandel
25-054	Groothandel in textielgoederen
25-056	Groothandel in vlakglas
25-058	Drankengroothandel
25-059	Meubelgroothandel
25-060	Visgroothandel
25-061	Tabaksgroothandel
25-062	Groothandel in bloemen en planten
25-063	Groothandel in zuivelprodukten
25-064	Groothandel in oude materialen en afvalstoffen
25-065	Groothandel in medische, chemische en farmaceutische producten
25-066	Groothandel in diverse delfstoffen
25-067	Vee en veevoeder groothandel
25-069	Overige groothandelsbedrijven (excl. vlees en hout)

Sector 043 Zakelijke dienstverlening I

srpg 71

25-025	Kantoren van advocaten en procureurs
25-026	Notariskantoren
25-027	Deurwaarders en bureaus voor rechtskundige bijstand
25-033	Kantoren van accountants en belastingconsulenten
25-078	Octrooibureaus

Sector 044 Zakelijke dienstverlening II

srpg 81

25-037	Reclame-adviesbureaus
25-073	Ingenieursbureaus
25-074	Architectenbureaus
25-075	Sotwarehouses
25-076	Economische organisatie- en adviesbureaus
25-077	Marketing en public relationbureaus
25-079	Expertisebureaus

Sector 045 Zakelijke dienstverlening III

srpg 91

25-008	Effectenhandelaars, geen handelsbank zijnde
25-009	Administratieve en trustkantoren
25-010	Effectendepots
25-014	Makelaars o/g
25-020	Tussenpersonen ten behoeve van bank- en verzekeringswezen
25-024	Ziekenhuis-verplegingsverenigingen
25-030	Journalistiek en nieuws- en persbureaus
25-031	Verenigingskantoren en concernadministraties
25-032	Tolken en translateurs
25-034	Recherchebureaus
25-040	Beleggingsmaatschappijen (waaronder effectenhandelaars en trustkantoren)
25-041	Woningbouwcorporaties
25-042	Kantoren van administratieve dienstverlening
25-043	Belangenbehartigingsorganisaties (waaronder bijv. stamboekverenigingen, verenigingskantoren)

25-044	Beheersmaatschappijen
25-045	Exploitatie onroerend goed
25-046	Incassobureaus
25-047	Publiekrechtelijke bedrijfsorganisaties
25-048	Overige bedrijven