



BANENPLAN 2014

WERK OP 1

Juli 2014



vcp
vakcentrale voor
professionals



BANENPLAN 2014

VAKBEWEGING: WERK OP 1

PAK DE WERKLOOSHEID AAN!

FNV, CNV en VCP eisen een gerichte aanpak voor de bestrijding van werkloosheid en investering in werkgelegenheid. Wij willen maatregelen die werk gaan scheppen, werk eerlijker verdelen en de werking van de arbeidsmarkt verbeteren. In het belang van honderdduizenden mensen die aan het werk moeten. Nu!

Er zijn te veel werklozen. Dat vinden wij onaanvaardbaar. Om die hoge en nog steeds oplopende werkloosheid te kunnen bestrijden moet extra werk worden gecreëerd. Maar scheppen van nieuw werk alleen is niet genoeg. Daarom moet er ook aandacht zijn voor herverdeling van werk en voor investeringen in de kwaliteit van de arbeid, vooral in de publieke dienstverlening. En het is nodig de werking van de arbeidsmarkt te verbeteren en het verschil tussen gevraagde competenties en de kwaliteiten van werkzoekenden te verkleinen. Samen met werkgevers en overheid willen we hierover nieuwe afspraken maken. De vakcentrales willen voor 2020 de werkloosheid terugbrengen naar minder dan 400.000 mensen. Om dat te bereiken is een flinke inspanning nodig. Waarbij ook in het financiële beleid prioriteit wordt gegeven aan werkgelegenheid. Volwaardige werkgelegenheid, met volwaardige arbeidsvoorwaarden.

De werkloosheid in Nederland is momenteel onaanvaardbaar hoog. Er zijn bijna 700.000 officieel getelde werklozen.¹ Onder jongeren is de werkloosheid procentueel zelfs bijna dubbel zo hoog. Ook zijn jongeren vaker dan gemiddeld aangewezen op onzeker werk.²

¹CPB, CEP 2014.

²Bron CBS oktober 2013.

Er is het afgelopen jaar een begin gemaakt met de aanpak van jeugdwerkloosheid, o.a. door regionale plannen, de herintroductie van het School Ex programma en de aanstelling van een ambassadeur jeugdwerkloosheid die een aanjagersfunctie probeert te vervullen. Toch valt een jaar na presentatie van de Aanpak Jeugdwerkloosheid vast te stellen dat de jeugdwerkloosheid niet tot nauwelijks is gedaald; in april 2013 was 16 procent van de jeugd werkloos, vandaag de dag is dat nog steeds 15,5 procent.³ Daarom is er meer nodig, zodat het hoge jeugdwerkloosheidscijfer zo snel mogelijk omlaag kan worden gebracht.

Niet alleen de werkloosheid in algemene zin loopt op. Misschien nog wel zorgelijker is dat ook de langdurige werkloosheid sterk gestegen is. Dat betekent dat jongeren weinig perspectief hebben, terwijl werkloze 50+-ers nauwelijks meer aan het werk komen. De economie lijkt nu - juni 2014 - weer een beetje aan te trekken, maar de werkloosheid blijft onverminderd hoog. Inmiddels is duidelijk dat zonder beleidsaanpassingen het nog jaren, tot zelfs ver na 2020, zal duren voor de werkloosheid wellicht weer terug is naar het lage niveau van 2008.⁴ Daarmee dreigt het gevaar dat groepen permanent worden uitgesloten van de arbeidsmarkt. Uitgesloten van een echte baan met voldoende koopkracht om volledig mee te kunnen draaien in de maatschappij. Daarmee trekt de werkloosheid diepe sporen in onze samenleving.

Dat moet koste wat kost worden voorkomen. Werkloosheid is geen individuele keuze maar een maatschappelijk kwaad. We moeten **werkloosheid** aanpakken en niet de **mensen die werkloos zijn**. De vakcentrales pleiten dan ook voor een gerichte aanpak van langdurige werkloosheid met voldoende middelen. Cao-partijen willen en moeten hieraan ook hun bijdrage leveren.

Dat de werkloosheid de komende jaren nog hoog zal blijven komt mede door de ontslagen als gevolg van de bezuinigingen op de publieke dienstverlening, zoals in de

³Bron CBS, april 2014.

⁴Raming DNB tot 2025.

zorg en het onderwijs. Dat zet de kwaliteit van die publieke dienstverlening onder druk. En nog veel belangrijker: daarmee draagt de overheid bij aan de oploop van de werkloosheid die ze tegelijk zegt te willen bestrijden. Dat moet als eerste stoppen.

Veel werklozen hebben niet alleen geen baan maar ook nog slechts een minimum-inkomen of zelfs in het geheel geen inkomen meer omdat ze langdurig werkloos zijn en niet meer op een werkloosheidsuitkering aanspraak kunnen maken. Zij worden daardoor teruggeworpen op de bijstand - met vermogens- en partnertoets - of op hun partner. Als mensen wel betaald werk hebben, zijn zij steeds meer aangewezen op onzeker werk, op slecht betaald werk van korte duur waardoor draaideurwerkloosheid ontstaat: steeds korte perioden van werk afwisselen met korte of langere perioden van werkloosheid. Vaak gaat het hierbij ook om contracten met heel weinig uren werk en dus zeer lage inkomsten. Andere groepen hebben wel werk maar zeer variabel: de ene week veel uren, de volgende heel weinig. En de positie van zelfstandigen is flink verslechterd. Werklozen en in toenemende mate ook werkenden ervaren dus instabiele inkomens en onzekerheid.

Tijd dus voor extra maatregelen gericht op meer werkgelegenheid. Bestrijding van de werkloosheid moet met stip op nummer één komen te staan. Het gaat om een beleid waarin het creëren van kwalitatief goede werkgelegenheid met banen met een goed en stabiel inkomen die beschermd worden door de cao topprioriteit heeft - ook voor het bedrijfsleven. Beleid waarmee wordt geïnvesteerd in plaats van afgebroken. Kortom een banenplan waarmee we met een start in 2014 de werkloosheid in 2020 weer terug dringen naar rond het niveau van 2008: maximaal 400.000 werklozen oftewel minder dan 5%. Dat vraagt een samenhangend beleidskader en een proactief op werkgelegenheid gerichte inclusieve groei strategie⁵. Het spreekt voor zich dat het daarbij moet gaan om volwaardige banen, met volwaardige arbeidsvoorwaarden.

⁵Zoals ook bepleit in de ILO conclusies over werkgelegenheid 2014.

Om deze doelstelling te kunnen realiseren pleiten wij voor drie soorten maatregelen:

1. Scheppen van meer werk en niet langer aantasten van de werkgelegenheid in de collectieve sectoren;
2. Eerlijker verdelen van werk;
3. Verbeteren arbeidsmarkt, scholing en van-werk-naar-werk.

De kosten van de maatregelen uit dit banenplan kunnen gefinancierd worden uit twee bronnen: (een deel van) de budgettaire ruimte uit de rijksbegroting voor 2015 en verder, en compenserende lastenverzwaringen elders. FNV, CNV en VCP denken wat het laatste betreft aan drie mogelijkheden. Ten eerste een verhoging van de vennootschapsbelasting, die de afgelopen jaren sterk verlaagd is in Nederland en nu op een laag niveau ligt. Ten tweede een verhoging van de belasting op grote vermogens, die gerechtvaardigd is omdat er in Nederland sprake is van een ook in internationaal vergelijkend opzicht zeer grote vermogensongelijkheid (bron: WRR). Ten derde een verhoging van de belasting op het verbruik van fossiele hulpbronnen en grondstoffen, waardoor tegelijkertijd een stap gezet kan worden in de richting van een vergroening van het belastingstelsel.

1. SCHEPPEN VAN MEER WERK EN NIET LANGER AANTASTEN VAN DE WERKGELEGENHEID IN DE COLLECTIEVE SECTOREN

HET SCHEPPEN VAN WERK KAN LANGS DRIE LIJNEN.

Voor meer werkgelegenheid is ten eerste een versterking van de economie nodig. Sinds 2011 heeft het beleid veel te eenzijdig in het teken gestaan van het terugdringen van het overheidstekort door middel van massieve lastenverzwaringen en bezuinigingen. Dit is mede gebeurd als gevolg van ook door de Nederlandse regering gesteunde afspraken, die in Europees verband gemaakt zijn. Deze lastenverzwaringen en bezuinigingen hebben grote uitverdieneffecten tot gevolg gehad. Het tekort aan effectieve vraag als oorzaak van de crisis is daarbij genegeerd. Dit is ten koste gegaan van de werkgelegenheid. Duurzame economische groei draagt bij aan de groei van de werkgelegenheid. Hiervoor is stimulering van de economie nodig. Dit moet op een

zodanige wijze gebeuren, dat het economisch herstel maximaal bijdraagt aan het scheppen van banen. Het moet daarbij gaan om het stimuleren van kwalitatief goede werkgelegenheid. Nederland moet immers concurreren op basis van arbeid van hoge kwaliteit met een goed opgeleide bevolking en niet op goedkope arbeid. Multinationals moeten worden bewogen werkgelegenheid in Nederland te behouden.

Om duurzame economische groei te stimuleren met een zo groot mogelijke werkgelegenheidswinst, pleiten wij voor een gerichte lastenverlaging. Dit kan bijvoorbeeld worden vormgegeven als een verhoging van de arbeidskorting, zodanig dat deze ook aan lage inkomens ten goede komt, een verlaging van de premieafdracht van werkgevers en gerichte loonkostensubsidies voor langdurig werklozen.⁶ De financieringsmogelijkheden voor het MKB moeten worden verbeterd. Pensioenfondsen moeten worden uitgedaagd om meer te beleggen in de marktsector in Nederland. Nu richten de beleggingen in Nederland zich vooral op laagrentende staatsobligaties die niet inflatie bestendig zijn. Het tekort aan huurwoningen in het midden- en duurdere segment moet worden aangepakt door een bouw impuls. Ook verduurzamen van woningen kan de werkgelegenheid in de bouw stimuleren.

Ten tweede is het nodig om te stoppen met de afbraak van werkgelegenheid in de collectieve sectoren. Er verdwijnen door de bezuinigingen meer dan 100.000 banen in bij voorbeeld de ouderen-, jeugd- en gehandicaptenzorg.

⁶Effecten op kosten en op werkgelegenheid van fiscale maatregelen als een verhoging van de arbeidskorting zijn afhankelijk van de precieze vormgeving van de betreffende maatregelen. Indicaties van kosten en effecten: een inkomensafhankelijke arbeidskorting, die wordt opgebouwd tussen 50 en 100% WML, en afgebouwd tussen 150 en 200% WML, kost ex ante 2,7 mld euro en levert 0,7% meer arbeidsparticipatie gemeten in personen op, maar heeft geen participatie-effecten gemeten in arbeidsjaren. Een loonkostensubsidie voor langdurig werklozen kost ex ante 0,4 mld euro en levert 0,1% meer werkgelegenheid op, zowel gemeten in personen als in arbeidsjaren. Bij de doorrekening van beide maatregelen is verondersteld dat deze worden gefinancierd door een generieke verhoging van de schijftarieven van de loonbelasting/inkomensbelasting. Bron: CPB Notitie "Effecten van participatiebeleid", 6 juni 2008, p. 25. Volgens een andere CPB-paper vergroten alle zeven onderzochte varianten van een verhoging van de arbeidskorting die niet worden uitgefaseerd het totale arbeidsaanbod in uren. Bron: Brief aan de Eerste Kamer van minister De Geus, vergaderjaar 2005-2006, 30 300 XV, E, p. 5-6.

Goed gekwalificeerd personeel wordt daardoor ontslagen terwijl verwacht wordt dat over een aantal jaren de personeelstekorten in de zorg weer zullen stijgen.

Een tijdelijke banenpool jeugdzorg voor medewerkers die boventallig worden door de overheveling van jeugdzorg naar gemeenten kan een deel van de werkloosheid in de zorg aanpakken. De boventallige (én ervaren) medewerkers worden vanuit de tijdelijke banenpool gedetacheerd bij de gemeenten. Een investering van werkgevers, vakbonden en de overheid in zo'n banenpool is een investering in de toekomst van kinderen. En het scheelt zowel geld uit de uitkeringskas, als opleidingsgeld dat gemeenten in nieuwe werknemers zouden moeten steken. Deze tijdelijke banenpool kan 10.000 mensen aan het werk houden. Er verdwijnen bij de jeugdzorg op korte termijn naar verwachting 10.000 banen.⁷ Deze oplossing uit de zorg is ook bruikbaar in andere sectoren.

Daarnaast moet er extra geïnvesteerd worden in behoud van omvang en kwaliteit van de publieke dienstverlening, ook in zorg en in onderwijs, in plaats van het huidige kabinetsbeleid.

Goed voorbeeld is het voorstel voor een banenplan in het onderwijs: houdt jonge leraren in dienst door de huidige bekostiging van het onderwijs vast te houden en de klassennorm te verlagen. De bekostiging wordt in principe automatisch verlaagd, omdat er als gevolg van demografische ontwikkelingen minder leerlingen komen. Dit voorstel verhoogt de kwaliteit van het onderwijs. Honderden tot duizenden jonge docenten, die anders nu geen werk zouden kunnen vinden, kunnen dan instromen en het vak leren tot de pensioengolf vanaf 2016 begint. Er zijn dan ervaren, jonge docenten die aan het werk kunnen. De 'meevaller' van minimaal 100 miljoen euro als gevolg van het lagere leerlingenaantal komt dus vier jaar later.⁸

⁷Voorstel van Abvakabo FNV en Jeugdzorg Nederland. Zie voor meer informatie o.a. <http://www.abvakabofnv.nl/mijn-sector/alle-caos/jeugdzorg/?OverviewType=Nieuwsbericht&id=621728>

⁸Voorstel van Aob. Zie voor meer informatie <http://www.aob.nl/doc/BanenplanPO.pdf>

Ten derde is gericht investeren in extra werkgelegenheid noodzakelijk, ook voor jongeren. Investeren in verduurzamen van de woningvoorraad bijvoorbeeld zoals voorgesteld in het Energieakkoord en natuurlijk uitvoering van de daaraan verbonden kwalitatieve en kwantitatieve werkgelegenheidsagenda (15.000 banen). De uitvoering van het Energieakkoord moet versneld worden en de banen die daarmee gerealiseerd worden moeten voldoen aan de eisen die gewoon goed werk stelt. De vakcentrales pleiten voor het investeren in kwalitatief goede werkgelegenheid in groene industrie met speciale aandacht voor jongeren.

Aanvullende, gerichte maatregelen in de fiscale sfeer zijn noodzakelijk, zoals het opnieuw fiscaal stimuleren van groene energieopwekking. Het uitvoeren van de maatregelen die het Energieakkoord noemt levert 15.000 banen op.

Ook de banen die door gerichte investeringen geschapen worden, moeten volwaardige banen zijn, onder de cao, en met perspectief. Banen met voldoende uren en voldoende zekerheid om van te kunnen leven.

2. EERLIJKER VERDELEN VAN WERK

Het scheppen van nieuwe banen is zeer noodzakelijk, maar helaas onvoldoende om de werkloosheid op korte termijn voldoende terug te kunnen dringen. Daarom pleiten wij ook voor een eerlijker verdeling van de arbeid. Gezien de demografische ontwikkelingen kan verwacht worden dat de arbeidsmarkt op de langere termijn opnieuw krapte kan vertonen. Het gaat bij een herverdeling van arbeid daarom nu om een keuze voor tijdelijke maatregelen op vrijwillige basis, zo veel mogelijk gekoppeld aan scholing van de beroepsbevolking en inwerken van jongeren die op termijn de plekken van ouderen gaan overnemen.

Eerlijker verdelen van arbeid vergt wel het een en ander, van de organisatie van het bedrijfsleven en in de instellingen. Hier ligt vanzelfsprekend ook een rol voor de sociale partners. Om minder uren werken voldoende te laten lonen is echter ook flankerend overheidsbeleid nodig. Gekoppeld aan de voorwaarde van verdeling van werk moeten er stimuleringsmaatregelen komen die bij herverdeling de kosten van arbeid

verlagen, zoals het verlagen van de belasting op arbeid. Eerlijker verdelen van arbeid vergt van alle drie of eigenlijk vier partijen een bijdrage. Herverdeling zal immers onvoldoende van de grond komen als de rekening volledig bij individuele werknemers wordt gelegd. Ook werkgevers hebben een belang bij het binnen halen van jongeren. En de overheid heeft een belang bij het beperken van de werkloosheidsuitgaven. En de collectiviteit van werknemers heeft uiteraard ook een groot belang bij een lagere werkloosheid. Dus we moeten werken aan een gemeenschappelijke inspanning. Want als we de handen op die manier in een slaan wordt groei van de werkgelegenheid veel beter mogelijk dan op dit moment veelal het geval is.

Een verlaging van de belasting op arbeid - gekoppeld aan herverdeling - ten koste van een verhoging van de belasting op grote vermogens en winst voor zover die niet geïnvesteerd wordt in werkgelegenheid en groei kan eerlijker verdelen van werk ondersteunen.

De rekensom is simpel: als iedereen die vijf dagen per week werkt een dag minder gaat werken en er 1-op-1 vervangen wordt, zijn vier mensen die dat doen voldoende voor een nieuwe, volwaardige baan.

We voorkomen daarmee dat jongeren te lang aan de zijlijn staan. Bovendien bereiden we ons zo voor op eventuele krapte op de arbeidsmarkt, mocht die op termijn ontstaan: in dat geval kan de gemiddelde arbeidsduur weer worden vergroot. Tot slot kan herverdelen leiden tot het verlagen van werkdruk als er voldoende vervangen wordt. Werkdruk is één van de grootste factoren in groei van het ziekteverzuim en de aantasting van de kwaliteit van onze productie, dienstverlening en voorzieningen. Daardoor zal deze maatregel zich vanzelf terugverdienen.

Er zijn verschillende manieren om deze herverdeling van werk tot stand te brengen. Belangrijke uitgangspunten voor ons zijn een 1-op-1 vervanging, vrijwilligheid, het brengen van de nieuwe banen onder de cao met daarbij behorende arbeidsvoorwaarden, een stabiel inkomen en perspectief en het bieden van voldoende zekerheid.

In de cao voor het Openbaar Vervoer kan personeel van 60 jaar en ouder (deze leeftijd loopt elk jaar op, zodat de maatregel 'vanzelf' verdwijnt) met een fulltime dienstverband kiezen voor een 4-daagse werkweek tegen inlevering van 2 uur loon met volledige pensioenopbouw. Er komt op die manier vier uur per week aan formatie vrij die wordt opgevuld door personeel jonger dan 27 jaar aan te nemen met uitzicht op een vast dienstverband.

Om ook in andere cao's tot dergelijke maatregelen te kunnen komen en tegelijkertijd de koopkracht zoveel mogelijk op peil te kunnen houden, zodat er een zo groot mogelijke stimulerende werking van dergelijke maatregelen uitgaat, stellen wij een studie voor naar invoering van een gerichte fiscale heffingskorting voor mensen die vrijwillig een stapje terug doen in arbeidsduur (vergelijkbaar met de levensloopverlofkorting).

Onderdelen van een agenda waarin werk herverdeeld wordt zijn maatregelen waarbij ouderen vrijwillig een stapje terug doen en als coach jongeren het vak leren die dan in korte tijd klaargestoomd worden om de oudere te vervangen als hij of zij met pensioen gaat.

In de cao voor de vleesindustrie zijn afspraken gemaakt over coaching van nieuwe werknemers en flexkrachten door 25 oudere vakkrachten. Dergelijke maatregelen worden ook genomen in sectorplannen; reden dat wij ook een intensivering hiervan voorstellen (zie verderop).

Maar ook levensloopbewuste regelingen waarbij zorgverloven en sabbaticals worden ingevoerd kunnen een bijdrage leveren aan het terugdringen van de werkloosheid. Om ook oudere werknemers mee te laten doen is het van belang dat de VUT strafheffing bij herverdeling niet wordt toegepast, wat niet betekent dat de VUT weer opnieuw ingevoerd moet worden.

Een voorbeeld uit het sectorplan voor de bouw- en infrasector: anticyclisch scholen. In tijden van werkloosheid worden ouderen (bij-)geschoold terwijl jongeren aan het werk geholpen worden; zij doen dan praktijkervaring op zodat ze hun opleiding kunnen afronden.

Transferbanen voor jongeren die tegen cao-loon en arbeidsvoorwaarden een half jaar voordat iemand met pensioen gaat vast aan de slag gaan in die baan om zo het vak in de praktijk te leren zorgen voor betere aansluiting op de arbeidsmarkt en bieden jongeren perspectief.

En tot slot moet natuurlijk het nog niet ingediende voorstel uit het Regeerakkoord tot een verdere versnelde verhoging van de AOW-leeftijd vanaf 2016 niet doorgaan. Ook dat is een voorbeeld van overheidsbeleid dat in de huidige crisissituatie onnodig en ongewenst werkgelegenheid afbreekt in plaats van schept.

Uitgaand van een participatiegraad van 50% van 60+-ers en de veronderstelling⁹ dat een hogere AOW-leeftijd leidt tot langer doorwerken geldt de volgende werkgelegenheidswinst voor andere leeftijdsgroepen wanneer de versnelde verhoging van de AOW-leeftijd niet doorgaat:

2016 - 6.000

2017 - 17.000

2018 - 21.000

2019 - 29.000

De kosten van het niet doorvoeren van de versnelde leeftijdverhoging zijn structureel nihil, omdat de verhoogde AOW-leeftijd uiteindelijk gewoon wordt bereikt. Voor de komende jaren zijn de kosten 70 miljoen in 2016 en 160 miljoen in 2017.¹⁰

⁹Langer doorwerken is uiteraard niet voor iedereen mogelijk; er zijn bijvoorbeeld beroepen waar functioneel leeftijdsontslag aan de orde is, zoals bij militairen en brandweermannen.

¹⁰Regeerakkoord PvdA-VVD "Bruggen slaan", oktober 2012, Bijlage A Financieel beeld, p. 20.

3. VERBETEREN ARBEIDSMARKT, SCHOLING EN VAN-WERK-NAAR-WERK

Een derde maatregel die nodig is, is de verbetering van de werking van de arbeidsmarkt. Dat betekent enerzijds investeren in scholing van werknemers én werkzoekenden, zodat we een goed opgeleide beroepsbevolking hebben en houden die past bij de competenties die in vacatures van werkzoekenden worden gevraagd, waardoor Nederland kan concurreren op kwaliteit. Een individuele scholingsfaciliteit voor werknemers, die mee te nemen is naar een andere baan en een andere sector en daarbij behorend meer regie van werknemers over hun scholing kan dit ondersteunen. Anderzijds betekent het investeren in van-werk-naar-werk zodat mensen zo kort mogelijk werkloos zijn.

Met maatregelen op dit punt zijn we al gestart in het sociaal akkoord. Overheid, werkgevers en vakorganisaties hebben al het nodige gedaan aan behoud van werk, het bevorderen van de instroom van jongeren en scholing van werknemers in de sectorplannen die tot nu toe opgesteld zijn.¹¹ Maar om ook tot een forse verbetering te kunnen komen van van-werk-naar-werk is een intensivering van de sectorplannen-aanpak nodig. Dit geldt zeker als wordt bedacht dat de komende jaren sociale partners via de regiefunctie bij de WW sterker verantwoordelijk worden voor het arbeidsmarkt-beleid en scholingsbeleid in hun sectoren. Daarmee kan dus ook een impuls worden gegeven aan het voorkomen van instroom in de WW.

Wij stellen voor om de Regeling cofinanciering sectorplannen sterker te richten op het opbouwen van (intersectorale) transitiefondsen, zodat er in samenhang met de invoering van regie over de WW door sociale partners een serieuze impuls gegeven kan worden aan het voorkomen van werkloosheid bij verlies van werk en een versterking kan plaatsvinden van de arbeidsmarktinfrastructuur, in samenhang met regionale ontwikkelingen. Uiteraard moeten ook zaken als scholing en mentorschappen met behulp van deze regeling gestimuleerd kunnen blijven worden.

¹¹Brief van de Minister van SZW aan de Tweede Kamer over voortgang sectorplannen d.d. 29 mei 2014.

Om deze doelen te kunnen bereiken stellen wij een verlenging voor van de sectorplannenaanpak met twee jaar, zodat het ook mogelijk wordt om sectorplannen op te stellen voor de periode 2016-2018. Tot nog toe zijn hiermee 185.000 mensen geholpen met een verbetering van hun positie op de arbeidsmarkt, waardoor directe of toekomstige werkloosheid van deze groep kan worden voorkomen en zijn 17.500 extra leerwerkplekken gerealiseerd.¹²

Tot slot behoort de vergroting van de transparantie van de arbeidsmarkt erbij. Informatie over groeisectoren en hoe daar aan het werk te komen moet makkelijk beschikbaar zijn. Het aanpakken van verdringing, of dat nu met illegale constructies of volkomen legitiem, zoals bijvoorbeeld door de inzet van AOW'ers gebeurt, moet aangepakt worden. Alle werkenden moeten even duur zijn voor de werkgever!

Meer werkgelegenheid zal er ook voor zorgen dat werknemers hun talent weer volop kunnen benutten en aan de slag kunnen in een passende baan die past bij hun ervaring en opleiding. De aansluiting tussen opleiding en arbeidsmarkt moet verbeterd worden.

De arbeidsmarkt wordt op dit moment sterk belemmerd door de restschuldenproblematiek. Dit leidt tot verhuisboetes en hogere rente over restschulden voor groepen die mobiel willen zijn op de woning- en arbeidsmarkt. Een oplossing is dringend gewenst.

De maatregelen ter verbetering van de arbeidsmarkt zullen niet op korte termijn de werkloosheid verminderen, maar zijn noodzakelijk omdat een beter werkende arbeidsmarkt er voor zorgt dat mensen beter op hun plek zitten. Op de langere termijn verbetert het arbeidsmarktposities.

¹²Brief van de Minister van SZW aan de Tweede Kamer over voortgang sectorplannen d.d. 29 mei 2014.

TOT SLOT

FNV, CNV en VCP dringen aan op overleg tussen vakbonden, werkgevers en overheid waarin het bevorderen van de werkgelegenheid en bestrijden van werkloosheid centraal staat.

FNV, CNV en VCP dringen er in dit verband bij het kabinet op aan om in de begroting voor 2015 tot en met in ieder geval 2017 substantiële extra middelen vrij te maken voor de bevorderen van de werkgelegenheid en bestrijden van de werkloosheid.

Uitgangspunt voor ons banenplan is dat maatregelen die de economie versterken ook nu heel belangrijk zijn en zoveel mogelijk gericht moeten zijn op groei van de werkgelegenheid. Om een goed niveau van kwalitatief goede werkgelegenheid te bereiken is duurzame groei en innovatie nodig, die nieuwe werkgelegenheid oplevert. Daarvoor is ook gezamenlijke actie in Europees verband nodig.

Hieronder doen wij een groot aantal suggesties voor het verder concretiseren van onze voorstellen. De belangrijkste elementen uit ons plan hebben wij in het bovenstaande al genoemd. De kern blijft:

1. Bevorderen van extra werkgelegenheid, met volwaardige arbeidsvoorwaarden, en stoppen van de afbraak van werkgelegenheid in de collectieve sectoren;
2. Naast wat we aan het scheppen van werkgelegenheid kunnen doen is het eerlijker verdelen van werk en het investeren in kwaliteit van de arbeid, zeker in de publieke dienstverlening, noodzakelijk.
3. Investeren in de kwaliteit van de arbeidsmarkt, in scholing en in van-werk-naar-werk.

NADERE MOGELIJKHEDEN VOOR DE DRIE BELEIDS- RICHTINGEN

A. SCHEPPEN VAN WERK

1. INVESTEREN IN WERKGELEGENHEID:

- Verlaging belasting op arbeid, bijvoorbeeld door verhoging van de arbeidskorting, gecompenseerd door belasting op vermogen;
- Investeren in duurzame industrie, bijv. aanleg en onderhoud windmolenparken op zee, maar ook duurzame chemische industrie voor tweede generatie biobrandstoffen levert ook op langere termijn hoogwaardige werkgelegenheid op in de installatietechniek; fiscale stimulansen nodig;
- Investeren in aanpak gevolgen klimaatverandering; dijkverzwaring; irrigatie;
- Investeren in verduurzamen woningvoorraad levert werkgelegenheid op in de bouw en bijdrage aan milieu;¹³
- Investeren in bouwnijverheid: er komen per jaar 60.000 huishoudens bij, daar moeten huizen voor gebouwd worden;
- Investeren in huurhuizen voor hogere en middeninkomens;
- Investeren in versnelde aanleg van glasvezel;
- Investeren in groene industriepolitiek: hoogwaardige technische productie hier opzetten;
- Uitvoeren kwantitatieve en kwalitatieve maatregelen uit Energieakkoord en Techniekpact;
- Agrifood is niet voor niets een topsector, is vanouds belangrijke sector qua export en werkgelegenheid; zou geholpen moeten worden bij omschakeling naar duurzaam (van minder milieubelastend tot biologisch) en hoger kwaliteitssegment;
- Kredietmogelijkheden voor investeringen door het midden- en kleinbedrijf verbeteren.

¹³Zie bijv. <http://www.cnvvakmensen.nl/caos/bouw/nieuws/item/cnv-op-werkbezoek-bij-stroomversneling/18273/>).

- Investeren moet lonender worden. Bedrijven die investeren gaan bijvoorbeeld minder VpB betalen, waarbij gelijktijdig de VpB voor bedrijven die niet investeren kan worden verhoogd;
- Ondersteun de regio's waar de werkloosheid het hoogst is opgelopen met extra middelen om op regionaal niveau de economie en de arbeidsmarkt te kunnen stimuleren;
- Ratificatie van het ILO verdrag inzake huishoudelijk werk en/of het uitvoeren van de aanbevelingen van de Commissie Kalsbeek.

2. WERKGELEGENHEID ZORG EN ONDERWIJS:

- Investeren in goede zorg en de decentralisatie uitstellen; door de onzekerheid die de overheid creëert worden nu onnodig veel mensen ontslagen die straks weer nodig zijn;
- Tijdelijke banenpool jeugdzorg voor medewerkers die boventallig worden door de overheveling van jeugdzorg naar gemeenten van waaruit die (ervaren) medewerkers gedetacheerd kunnen worden bij gemeenten; voorbeeldfunctie voor verdere decentralisatie zorg;
- Financieel gezonde zorginstellingen ondersteunen met overgangskredieten;
- In publieke sectoren (onderwijs, zorg): werkdruk aanpakken door meer vakmensen aan te stellen (meer handen aan het bed, meer docenten, geen managers);
- Investeren in de kwaliteit van de publieke dienstverlening;
- Houd jonge leraren in dienst door de huidige bekostiging van het onderwijs vast te houden en de klassennorm te verlagen. Jonge docenten kunnen dan instromen en het vak leren tot de pensioengolf over twee jaar begint. Er zijn dan ervaren, jonge docenten die aan het werk kunnen;
- Arbeid en zorg beter combineren door te investeren in kinderopvang.

3. WERKGELEGENHEID VOOR JONGEREN:

- Formuleer (alsnog) concrete doelstellingen waardoor instrumenten gericht in te zetten zijn;

- Harmoniseer de verschillende actielijnen in de sectoren, regio's en het onderwijs voor een meer integrale aanpak;
- De langdurige jeugdwerkloosheid laat over de hele linie groei zien, met in de Randstad zelfs een explosieve groei.¹⁴ Aan deze jongeren moet per direct een traject aangeboden worden waarbij persoonlijke coaching terug naar school of werk speerpunt is. Daarnaast moet er worden gekeken in hoeverre multi-problematiek hierbij een rol speelt (denk aan schulden). Multi-problematiek moet adequaat worden verholpen;
- Herintroductie van het School Ex programma is zeer waardevol, maar een wezenlijk element moet worden toegevoegd: jongeren worden nu niet teruggebeld na 3 maanden wanneer zij in hun exitgesprek aangegeven hebben niet door te willen studeren. Dit moet veranderen;
- Extra aandacht voor allochtone jongeren, daar is de werkloosheid nog groter dan onder de rest van de jongeren; aanpakken discriminatie op de arbeidsmarkt. Daadwerkelijke uitvoering van het SER-voorstel Link2Work en van het toegankelijk maken van BBL-plekken uit sectorplannen voor allochtone jongeren. Waarborgen van degelijk beleid in de gemeentes rond dit onderwerp ongeacht politieke kleur;
- Ingezette instrumenten missen transparantie en moeten scherper in de uitvoering. Het goed in beeld hebben van niet-melders moet een vanzelfsprekendheid worden in de regio's. Maak dit ook d.m.v. landelijk beleid mogelijk. Rol het programma 2GetThere uit Arnhem, dat de 'ILO award for best practices in the world' heeft ontvangen (Europa), landelijk uit;
- Leer van de huidige aanpak; goede borging en evaluatie van de (regionale) aanpak jeugdwerkloosheid cruciaal voor eventuele volgende aanpak. De verschenen rapporten en QuickScans rondom de aanpak van de jeugdwerkloosheid zijn een goede start, maar de transparantie van en de communicatie over de genomen maatregelen, ook op regionaal niveau, kan vele malen beter.

¹⁴Basiscijfers Jeugd, SBB, februari 2014.

B. EERLIJKER VERDELEN VAN WERK

4. AANPAK JEUGDWERKLOOSHEID:

- Van belang is om het vrijwillig uittreden van ouderen (63+) te stimuleren, dat levert minder verdringing op dan het goedkoop kunnen aannemen van jongeren;
- Invoering van transferbanen waarbij jongeren tegen cao-loon een half jaar voor een oudere met pensioen gaat vast aan de slag gaan zodat ouderen hun vakmanschap kunnen overdragen om zo jongeren goed in te werken met uitzicht op vaste aanstelling;
- Oud naast jong: 80% werken-90% loon-100% pensioenopbouw regeling voor ouderen die dan jongeren kunnen coachen. Vier ouderen is één nieuwe baan; Stimulansen voor werkgevers om jongeren op echte banen in de 80/90/100 variant aan te nemen;
- Invoeren deeltijdpensioen op vrijwillige basis waarbij jongeren naast ouderen het vak leren en aan de slag gaan;
- Afschaffen strafheffing VUT om herverdeling van oud naar jong mogelijk te maken;
- Faciliteren dat eenvoudig vrijwillig een dag per week minder gewerkt kan worden opdat jongeren aan de slag kunnen;
- Niet doorzetten van de voorstellen voor versnelde verhoging AOW-leeftijd vanaf 2016;
- Voorwaarden: jongeren binnen drie maanden een echte baan, 1-op-1 vervanging vallend onder de reikwijdte van de cao, geen verkapte stages, gratis werken enz.

5. HERVERDELEN VAN WERK:

- Specifieke verlaging van belasting op arbeid gekoppeld aan maatregelen die verdeling van werk stimuleren;
- Jong naast jong: mogelijkheden om te kiezen voor tijdelijk korter werken vergroten bijv. sabbatical of scholingsverlof, zorgverlof, alles in deeltijd; met 1-op-1-vervanging;

- Aanpak werkdruk door meer mensen aan te nemen: werkdruk zorgt voor 1/3 van het ziekteverzuim;
- Invoering van mantelzorgverlof waardoor mensen gemakkelijker werk en zorg kunnen combineren, en waardoor tevens ruimte ontstaat voor nieuw werk;
- Arbeidstijdverkorting invoeren met echte herverdeling.

C. VERBETEREN WERKING ARBEIDSMARKT

6. AANPAK JEUGDWERKLOOSHEID:

- Overheid moet verantwoordelijkheid nemen en faciliteiten bieden (bijvoorbeeld door een meer flexibele vorm van leren en werken mogelijk maken) om werkende jongeren zonder startkwalificatie alsnog hun startkwalificatie te laten halen en daarmee hun structurele arbeidsmarktpositie te laten versterken;
- Anticyclisch scholen: in de bouwnijverheid worden in tijden van werkloosheid ouderen (bij)geschoold zodat jongeren aan het werk geholpen worden; zij kunnen dan praktijkervaring opdoen zodat ze hun opleiding kunnen afronden;
- Stages alleen in het kader van een opleiding met duidelijk didactisch doel; al het andere is gewoon werk en moet betaald worden volgens cao/wettelijke regels.

7. INVESTEREN IN SCHOLING:

- Maak een scholingsregeling waarbij scholing uit sectorplan betaald wordt en waarbij voor een werknemer een loonkostensubsidie tot WML-niveau gegeven wordt gedurende de eerste drie maanden na scholing. Daarna volledig onder de cao en een vaste baan;
- Benut het instrument van EVC en investeer in een goed systeem van kwaliteitsborging, zodat EVC ook daadwerkelijk waarde heeft op de arbeidsmarkt;
- Geef werknemers regie over hun scholing door bijv. een individuele en meeneembare individuele scholingsfaciliteit te introduceren;
- Investeren in goede aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt voor MBO en HBO/WO. Voor het MBO door de nieuwe opzet van SBB (Stichting Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) een reële kans te geven om zich te ontwikkelen.

8. INVESTEREN IN INSTROOM EN VAN-WERK-NAAR-WERK:

- Een intensivering van de sectorplannen is gewenst door meer inzet op van-werk-naar-werk en op meer arbeidsinstroom van werklozen (jong, oud, beperking);
- Naast aandacht voor het behoud van bestaande werkgelegenheid ook aandacht voor het bieden van kansen aan diegenen die nu langs de zijlijn staan;
- Start maken met het inrichten van structurele transitiefondsen, waarin ook aandacht voor intersectorale mobiliteit;
- Oprichten van een overkoepelend faillissementsfonds voor werknemers die door een faillissement van hun werkgever geen aanspraak kunnen maken op de transitievergoeding;
- Voorts moeten succesvolle en/of innovatieve maatregelen uit de goedgekeurde sectorplannen een vervolg kunnen krijgen ook in de periode na 2015 tot aan 2017. Hiervoor moet budget beschikbaar komen. Bij besteding van dit budget wordt goed gekeken naar de effectiviteit van de maatregelen; enkel succesvolle maatregelen komen in aanmerking voor extra budget. Daarnaast moet er ook gekeken worden in welke mate sectoren zelf in staat zijn maatregelen voort te zetten.

9. VERGROTEN VAN DE TRANSPARANTIE OP DE ARBEIDSMARKT:

- Inventarisatie van krimp- en groeisectoren en conversiemogelijkheden. Het hiervoor door het UWV ontwikkelde onderzoek moet worden voortgezet en verbeterd;
- Sectoranalyses en onderzoek naar kansrijke beroepen van het UWV verdiepen;
- Er zijn openstaande vacatures. Laat die in kaart brengen en kijken waar de komende jaren mensen naartoe geschoold moeten worden; faciliteer hiertoe het ontwikkelen van adequate scholingsprogramma's en laat mensen dan scholen onder werktijd en/of met behoud van uitkering;
- Bestrijd verdringing op de arbeidsmarkt door geen concurrentie op loonkosten toe te staan;
- Investeren in arbeidsinspectie om schijnconstructies, ontduiken cao en fraude tegen te gaan en verdringing aan te pakken levert meer echte banen op.

COLOFON

Uitgave Stichting FNV pers

Vormgeving BTM & Paula Aelberts

Drukwerk MultiCopy

Productie Marketing en Communicatie

