

Datum	Van	Referentie
21 augustus 2020	Jurriën Koops koops@abu.nl	2020/08/5670

Betreft: Vijf voorstellen om de piek van werkloosheid af te vlakken

Geachte,

De coronacrisis heeft grote gevolgen voor de Nederlandse arbeidsmarkt. Er zijn inmiddels ruim 400.000 werklozen. Dat worden er meer als het tweede steunpakket van de overheid stopt per 1 oktober. Er komen veel mensen langs de kant te staan: vooral jongeren (tot 35 jaar) en ouderen (vanaf 55 jaar). Een groot deel van hen zal – als dit te lang duurt – lastig weer aan het werk komen. Mensen zonder werk verliezen immers in rap tempo kennis, kunde en werknemersvaardigheden.

Met de NOW is tijd gekocht. Maar de steunpakketten gericht op het voorkomen van ontslag vergroten de tweedeling op de arbeidsmarkt. Mensen met een vast contract blijven zitten waar ze zitten, terwijl mensen met een flexibel contract de eerste klappen opvangen. Dat blijkt ook nu weer.

Over deze brief

In deze brief doet de ABU voorstellen (inclusief de benodigde investeringen) om op korte termijn de gevolgen van deze golf van werkloosheid te dempen. Ook geven we aan welke rol de uitzendbranche kan spelen. Immers, de uitzendbranche biedt oplossingen om sterker uit de crisis te komen. De branche brengt vraag en aanbod van werk snel en efficiënt bij elkaar. Helpt mensen om van-werk-naar-werk te gaan. Zorgt voor intersectorale mobiliteit. Verzorgt om- en bijscholing.

Om een wendbare arbeidsmarkt te creëren, is wel aanvullend arbeidsmarktbeleid nodig en een fors sociaal investeringspakket voor de komende periode. Onze voorstellen op een rij.

1. Behoud en stimuleer de werkgelegenheid met fiscale maatregelen.

Door de krimpende economie is er of dreigt er werkloosheid in veel sectoren. Dit zorgt voor 'slijtage van de inzetbaarheid' van mensen. Elke maand dat iemand niet werkt, wordt het onevenredig veel duurder om hem/haar weer aan het werk te helpen. Voor een nieuwe regeling na NOW-2 is het dus zaak om niet alleen baanbehoud maar vooral werkgelegenheid te stimuleren. Zodat degenen die aan de kant komen te staan, snel weer aan de slag kunnen.

- **Introduceer een lage Awf-premie voor ex-uitkeringsgerechtigden (180 miljoen euro)**

Maak het voor werkgevers aantrekkelijk om uitkeringsgerechtigden aan het werk te helpen door de introductie van een tijdelijk loonkostenvoordeel tot en met 2022. De ABU stelt voor dat voor iedereen die in het eerste jaar vanuit de WW weer aan het werk gaat, de lage Awf-premie wordt toegepast.

- **Verruim het loonkostenvoordeel voor bepaalde groepen (285 miljoen euro)**

Juist in deze tijd is duurzame inzetbaarheid voor jong en oud belangrijk. Ruimere toelatingscriteria en hogere tegemoetkomingen voor loonkostenondersteuning maken dit mede mogelijk. De ABU stelt dan ook voor om de grens voor de ouderenkorting tot en met eind 2021 te verlagen van 56-plus naar 50-plus. Omdat de werkloosheid onder jongeren relatief het sterkst groeit, moeten de bedragen voor het jeugd-LIV verdubbelen.

Zorg er daarnaast ook voor dat de budgetten van het lage-inkomensvoordeel effectiever worden benut, door ook werknemers in aanmerking te laten komen die halverwege het jaar aan het werk gaan. Het naar rato toepassen van de 1.248 verloonde uren per jaar verlaagt de drempel voor werkgevers om op korte termijn arbeidsplaatsen te creëren. Ook zorgt het ervoor dat werknemers op korte termijn werkzekerheid krijgen.

2. Maak meer mobiliteit tussen sectoren mogelijk.

We zien grotere verschillen tussen de sectoren ontstaan. In de logistiek, landbouw en overheid bijvoorbeeld is veel aanbod van werk. In de horeca- en evenementenbranche juist niet. Los daarvan blijft de schaarste in bijvoorbeeld de technische dienstverlening en ICT bestaan. Er is dus niet één arbeidsmarkt.

De uitzendbranche is de springplank voor mensen die weer aan het werk gaan. Daarnaast vervult de branche de functie van wisselstrook voor mensen die van de ene naar de andere sector willen of moeten overstappen. In 2010 – tijdens de vorige crisis - was dat het geval bij 42% van alle baanwisselingen buiten de eigen sector vanuit de WW. De ABU wil de arbeidsmobiliteit tussen sectoren verbeteren. Hiervoor is het volgende nodig.

- **Breng logische overstapberoepen in kaart.**

Inzicht biedt uitzicht. UWV en uitzenders brengen kansrijke sectoren in beeld met logische overstapberoepen. Daarmee wordt inzichtelijk in welke sectoren de werkgelegenheid groeit en welke overstappen voor de hand liggen. Deze informatie is ook belangrijk voor ons advies over het 'arbeidsmarktprofiel' (zie punt 3). In het arbeidsmarktprofiel kan op basis van 'overstapberoepen' snel inzichtelijk gemaakt worden waar alternatief werk is en wat er voor nodig is om daar te komen

- **Zorg voor meer mobiliteit tussen sectoren.**

O&O-fondsen zorgen voor een goede infrastructuur tussen sectoren. Dat vereist dan wel dat deze fondsen verder kijken dan hun eigen sector en onderling samenwerken. De ABU pleit voor regionale samenwerking voor verdere ontschotting van deze fondsen en zal de ABU er ook op inzetten dat Doorzaam (het sociaal fonds voor de uitzendbranche) daar een bijdrage aan levert. De overheid dient desnoods maatregelen te nemen om te zorgen dat O&O-fondsen meer bereid zijn te investeren in opleidingen buiten hun eigen sector.

- **Introduceer loonkostenvoordeel bij overgang naar nieuwe sector (300 miljoen euro)**

Het huidige loonkostenvoordeel is bedoeld voor stimulering van werkgelegenheid aan de basis van de arbeidsmarkt. De ABU pleit voor uitbreiding ervan: werkgevers die werkenden uit andere sectoren in dienst nemen zonder dat er sprake is van WW of bijstand, moeten ook in aanmerking komen voor het loonkostenvoordeel.

3. Triage bij werkloosheid

De coronacrisis zagen we niet aankomen. Dat kunnen we van de crisis op de arbeidsmarkt niet zeggen. De vele aangekondigde reorganisaties zijn de voorbode van een golf van werkloosheid. Het is alle hens aan dek om de grote groep werklozen zo snel mogelijk terug te brengen naar werk met perspectief. En om na te gaan wat zij missen aan competenties en vaardigheden. Wat is daarvoor nodig?

- **Arbeidsmarktprofielen voor alle werklozen (180 miljoen euro)**

Iedereen die werkloos wordt, moet een arbeidsmarktprofiel laten opstellen. Het gaat om digitale profielen die vanaf dag één beschikbaar komen voor alle publieke en private intermediairs. Aan de hand van het arbeidsmarktprofiel kan snel en eenvoudig worden bepaald welke route naar werk het meest efficiënt is. Intermediairs kunnen op korte termijn en grootschalig voorzien in dergelijke arbeidsmarktgerichte profielen.

- **Kandidaat centraal bij triage.**

Bij een enorme golf aan werklozen is het gepast om, net als in de gezondheidszorg, ook op de arbeidsmarkt aan 'triage' te doen. De ABU roept UWV, gemeenten en uitzenders op om de handen ineen te slaan. Werk samen volgens het principe 'de kandidaat centraal' en biedt dienstverlening op maat. Daarbij is het - zoals nu vaak het geval is - niet de regeling die bepaalt welke middelen en instrumenten worden ingezet, maar wat de kandidaat op basis van het arbeidsmarktprofiel nodig heeft.

Grote groepen werklozen zijn direct naar nieuw werk te bemiddelen. Andere groepen hebben meer intensieve en persoonlijke hulp nodig. Benut hierbij de expertise en infrastructuur van de uitzendbranche, opleiders, outplacementorganisaties en andere arbeidsmarktspecialisten, verenigd in de Alliantie Samen werken voor werk.

- **Geef ruimte om te experimenteren met activerend arbeidsmarktbeleid.**

De ABU vraagt de politiek om ruimte te geven aan de regio om te experimenteren en improviseren met activerend arbeidsmarktbeleid. Laat uitvoerende intermediairs daarbij verantwoording afleggen over hoe zij gepresteerd hebben. Loop zo vooruit op het activerende arbeidsmarktbeleid dat door de commissie-Borstlap wordt bepleit.

4. Tijd voor scholing

Geen werk? Tijd voor scholing. In tijden van hoogconjunctuur zijn veel mensen *on the job* nodig.

Laagconjunctuur is een uitgelezen kans om werkloze mensen te scholen en de arbeidsmarkt klaar te stomen voor een volgende opleving. Nu al zien we werkgelegenheid en beroepen verdwijnen. De komende jaren komen er grote veranderingen op de arbeidsmarkt: andere beroepen en vergrijzing met als gevolg schaarste. Ontwikkelen en scholen wordt daarmee nog belangrijker. NLWerktDoor stelt 50 miljoen euro beschikbaar. De ABU vindt dat onvoldoende: een serieuze overstap naar een ander beroep en/of een andere sector vraagt namelijk een forse investering in opleiding.

- **Investeer in opleidingsvouchers (500 miljoen euro)**

Werkzoekenden die een overstap willen maken naar een ander vak, beroep of sector moeten aanspraak kunnen maken op een opleidingsvoucher van maximaal 5.000 euro. Deze vouchers moeten de transitie van werk-naar-werk binnen de kansrijke beroepen ondersteunen. O&O-fondsen zouden deze vouchers mede moeten financieren. Het andere deel zou moeten komen uit een forse uitbreiding van het budget van NLWerktDoor.

- **Vergemakkelijk scholing met behoud van WW.**

De ABU pleit voor behoud van WW bij scholing als deze scholing aansluit bij het advies uit het arbeidsmarktprofiel.

- **Stimuleer gebruik transitievergoeding voor scholing.**

De transitievergoeding is nu vrijblijvend en wordt vaak als extra inkomen gebruikt. De ABU pleit voor het stimuleren van de inzet ervan voor scholing. Zo zouden mensen die hun transitievergoeding gebruiken voor een opleiding voorrang kunnen krijgen bij het toekennen van opleidingsvouchers, of fiscale vrijstellingen kunnen krijgen. Vouchers zijn bedoeld voor extra opleidingsbudget.

- **Verdubbel de subsidie praktijkleren (200 miljoen euro)**

Tot slot pleit de ABU ervoor om de combi werken en leren te stimuleren. Dat maakt het voor werkgevers aantrekkelijk om mensen in dienst te nemen die deelnemen aan een (om)scholingstraject. De ABU pleit ervoor dat de *subsidie praktijkleren* (nu: maximaal 2.700 euro) wordt verdubbeld. De ABU vindt praktijkleren de weg naar vakmanschap en duurzame inzetbaarheid. Voorwaarde is dat er meer plekken komen. Dit voorstel zorgt voor duurzame participatie tijdens de werkloosheids crisis én is een investering in de toekomst.

5. Maak de WW tijdelijk flexibeler en toegankelijker

De NOW-regeling is een noodmaatregel die belangrijk was voor de beheersing van de gevolgen van de crisis. Na 1 oktober 2020 moet er een alternatief zijn om meer mensen een sociaal vangnet te geven. Belangrijk, omdat de pandemie nog wel even zal duren en er mogelijk een twee corona-golf en lockdown kan komen.

- **Verlaag de toegangsdrempel tot de WW (315 miljoen euro)**

Om in aanmerking te komen voor WW, moet iemand 26 weken hebben gewerkt. In een situatie van acute vraaguitval – zoals nu – blijkt deze drempel te hoog. De ABU stelt voor om het wettelijk en uitvoeringstechnisch mogelijk te maken om de drempel voor een kortdurende WW-uitkering tijdelijk te verlagen van 26 naar 8 weken.

- **Introduceer deeltijd-WW (630 miljoen euro)**

De ABU pleit ervoor de deeltijd-WW opnieuw in te voeren. Daarbij zou de intentie moeten zijn dat de werknemer na een beperkte tijd weer volledig in dienst komt bij de huidige werkgever. In de periode van deeltijd-WW zou er in plaats van een sollicitatieplicht een opleidings- en scholingsplicht moeten komen.

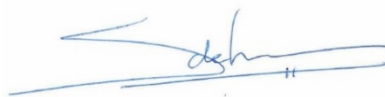
Om deze voorstellen te realiseren, is een stevig sociaal investeringspakket nodig. Gericht op zowel de vraag als de aanbodkant van de arbeidsmarkt. Het kabinet heeft voor de eerste twee steunpakketten voor bedrijven en werkenden 17,5 miljard uitgetrokken. Dat was vooral gericht op werkbehoud. Nu komt het aan op het faciliteren van de aanpassing van bedrijven en mensen. Daarvoor is o.b.v. onze verwachtingen en doorrekening tot en met eind 2021 een investering nodig van 2,6 miljard euro.

Het is duidelijk: we staan met elkaar voor een grote uitdaging. Voor het slim uitvoeren van bovenstaande plannen is een gelijkwaardige samenwerking tussen publieke en private partijen nodig. De geschiedenis leert ons dat regie belangrijk is. De ABU stelt dan ook voor een ambassadeur “*Weer aan het werk*” aan te stellen.

Tenslotte de opmerking dat ABU op korte termijn ook zal komen met een concreet aanbod om vanuit de branche een bijdrage te leveren aan de enorme uitdaging waar we op de arbeidsmarkt voor staan.

Heel graag lichten wij onze voorstellen verder aan u toe.

Met vriendelijke groet,



Mr. Sieto de Leeuw,
Voorzitter



Drs. Jurriën Koops,
Directeur