**Verslag NvA-bijeenkomst over uitsluiting op de arbeidsmarkt en de Participatiewet.**

**Den Haag, 24 april 2014.**

Op 24 april 2014 namen ruim 30 personen deel aan de NVA-bijeenkomst bij de Stichting van de Arbeid in Den Haag. Vier sprekers gaven hun visie op het vraagstuk hoe weer beweging te krijgen in de arbeidsmarkt. Bovendien werd het online-platform van de NvA geopend. De stellingen die van de discussie zijn afgeleid staan nu online. Dit is het verslag van de bijeenkomst:

**Ronald Dekker- Reflect**

Ronald Dekker, econoom bij Reflect/ Tilburg Law School, sprak over uitsluiting op de arbeidsmarkt. Hij analyseerde waarom werkgevers momenteel nauwelijks mensen in dienst nemen, de reden is dat ze verwachten dat de productiviteit te laag zal zijn. Ze bezitten kenmerken die werkgevers minder aantrekkelijk vinden. Ze zijn bijvoorbeeld werkloos, gehandicapt, van een te laag opleidingsniveau, of van een te hoge leeftijd.

Hij stelde dat economen ‘verdringing’ op de arbeidsmarkt op zichzelf niet zo’n probleem vinden, als er maar voldoende banen zijn om weer aan het werk te komen, maar dat is steeds minder het geval. Hij analyseerde de begrippen ‘baanzekerheid’ en ‘werkzekerheid’. De baanzekerheid neemt verder af voor een grotere groep personen. Er zijn grote groepen die maar af en toe werk hebben, maar nooit een baan voor langere periode. En er is een grote groep die geen baan en ook geen werk heeft. Dat is het ‘precariaat’ in de woorden van Guy Standing.

Tenslotte stelde Ronald de vraag aan de orde of de Participatiewet voldoende ruimte biedt om al deze problemen op te lossen. Hij stelde dat er wel regelruimte is, maar onvoldoende middelen beschikbaar zijn.

Dit betoog cumuleerde in het begrip ‘perverse verdringing’. Mensen verliezen soms door gemeentelijk beleid of door werkgeversgedrag gedwongen hun baan, om vervolgens hetzelfde werk te moeten accepteren tegen slechtere arbeidsvoorwaarden.

De oplossing moet volgens Ronald Dekker worden gevonden in het ‘gedeeld’ (sociaal en duurzaam) werkgeverschap. Bedrijven kunnen misschien meer banen creëren, bijvoorbeeld tussen afdelingen en tussen bedrijven kunnen nieuwe functies worden gevonden. Het gaat er om uit te gaan van de capaciteiten van mensen. De opdracht is om meer werk toe te voegen aan het bruto nationaal product. Er wordt nu veel werk gedaan, maar we tellen het lang niet altijd zo, dat moeten we proberen te veranderen.

**F. Nieuweboer- SZW**

Vervolgens nam de heer F. Nieuweboer, projectleider Participatiewet bij het Ministerie SZW, het stokje over. Hij deed uit de doeken waarom de Participatiewet wordt doorgezet; het kabinet wil het sociale zekerheidsstelsel activerender maken. Vanaf 1 januari 2015 kunnen personen niet meer instromen in de WSW, maar zijn aangewezen op de Participatiewet of op inkomensondersteuning.

In de Participatiewet komen de WSW, WA-jong en WWB bij elkaar. Er zijn verschillende instrumenten beschikbaar om dat te doen:

* Loondispensatieregeling (loonkostensubsidies). Er zijn pilots geweest om te bezien wat werkt, bovendien wordt onderzocht wat de netto-effectiviteit is van de re-integratie. Probleem is dat we niet precies weten wie de WA-jongers zijn of wat de WWB-ers kunnen.
* Het gaat om beschut werk, gemeenten kunnen dat zelf invullen.
* No-risk polis, een risicoregeling om het ziekterisico bij werkgevers weg te nemen,
* Werkplekaanpassingen zijn mogelijk.

Bovendien is in het Sociaal Akkoord van april 2013 mafgesproken 35 regionale werkbedrijven op te gaan zetten. En is de Quotum-wet bedoeld als stok achter de deur. Als er niet voldoende arbeidsplaatsen komen, komt er een verplichte clausulering.

**L.Hartveld- FNV Vakcentrale**

FNV-bestuurder Leo Hartveld schetste de positie van de vakbeweging in deze materie. Besprekingen worden gevoerd in de ‘Werkkamer’ van de Stichting van de Arbeid en de VNG. In de SER zijn er ook diverse aanbevelingen gedaan, zoals over de WA-jong (2007) en de aanbeveling om mensen aan het werk te helpen via cao’s (2008). Momenteel wordt in ongeveer een-derde van de cao’s afspraken gemaakt over werkgelegenheid, dat is te weinig om de wekgelegenheid te laten groeien.

Dan de Participatiewet en de Wet Werken naar Vermogen, die heeft al een lange ontwikkeltijd achter de rug. De wet ging eerst van tafel en is nu terug onder de noemer ‘Participatiewet’. Over de Participatiewet zijn er inmiddels zeven nota’s van wijzigingen geweest. In het sociaal akkoord zijn er op specifieke punten ook afspraken gemaakt. Van belang voor de vakbeweging is:

* De wet moet niet vrijblijvend zijn, het aanbod van arbeidsplaatsen moet inzichtelijk zijn, net zoals de vraag duidelijk moet zijn.
* De voorzieningen moeten gekwantificeerd worden, er moeten 125.000 arbeidsplaatsen bij komen voor 2025.
* Het gemeentelijke werkbedrijf bedrijf moet wel in de ‘lead’ staan, maar mag niet alle verantwoordelijkheid krijgen. Dat schept verplichtingen voor het ontwerp van de regionale aanpak. Hier geldt: landelijke kaders en regionale uitwerking.

De heer Hartveld schetste dat werkgevers niet al te veel vertrouwen hebben in de gemeente en in het UWV. Zij rekenen meer op de bijdrage van uitzendorganisaties, reïntegratiebedrijven en de WSW.

In de discussie is ook de Quotum-regeling een heikel punt. Werkgevers willen dat liever niet, en het MKB wil geen extra regel- of lastendruk. De vakbeweging pleit voor vrijwilligheid, ook voor een rol voor het MKB en toepassing van de cao van het inlenende bedrijf.

**Bert van Boggelen, De Normaalste Zaak.**

Tenslotte hield Bert van Boggelen, van De Normaalste Zaak, een geïnspireerd betoog over problemen die zo’n 180 werkgevers de laatste tijd ervaren bij het creëren van werkgelegenheid. Bijvoorbeeld over de vele regels die gelden, en welke oplossingen je dan kunt vinden. Volgens Van Boggelen is er een ‘jungle van regels’ en is het aantal regels niet afgenomen maar toegenomen. Het is nodig iets meer gepassioneerd te werk te gaan, uit het hart, uit het hoofd en met de handen. Het gaat om het ontwikkelen van ‘inclusieve werkorganisaties’. Daarom:

* Is het nodig regelluwe regio’s te ontwikkelen, met minder regels, voldoende subsidiemogelijkheden en het wegnemen van werkgeversrisico’s.
* Business cases te ontwikkelen om te zien welke kosten gepaard gaan met investeringen en welke (ongedachte) opbrengsten mogelijk zijn. Denk ook aan het gebruik van bestekvoorwaarden bij het aannemen van medewerkers.
* Afspraken te maken voor intrede. Nodig is voldoende managementbewustzijn om op een andere wijze te werk te gaan. Misschien moet je geen diploma-eisen stellen, maar eens kijken naar mensen die echt willen werken en die met een brommer kunnen sleutelen. En daarmee beginnen.

Concreet plan is het idee om 7500 banen te scheppen bij 300 bedrijven van 500+ werknemers. Dit plan wordt samen met de AWVN opgezet.

**In de discussie kwamen de volgende punten naar voren:**

1. Is de gemeente wel geoutilleerd om personen terug te leiden naar de arbeidsmarkt, heeft ze de kennis en expertise in huis. Er worden verwijzingen gemaakt naar het arbeidsbureau van vroeger.
2. Hoe zorg je ervoor dat er niet alleen instroom in de Participatiewet komt, maar ook doorstroom naar regulier werk?
3. Wat betekent het als bedrijven doorgaan met outsourcing van afdelingen?
4. En idem: is de retoriek over ‘maatschappelijk ondernemerschap’ serieus te nemen als in het bedrijfsleven vooral de aandeelhouderswaarde en niet de werkgelegenheid tellen?
5. Hoe verhoudt zich de problematiek aan de onderkant van de arbeidsmarkt met die van de zelfstandige arbeid?
6. Is in de Participatiewet de juridische regelgeving voldoende? Zijn er geen schijnconstructies in de maak?
7. Kunnen we het begrip onderkant van de arbeidsmarkt wel gebruiken omdat het stigmatiserend werkt.

Met deze punten kwam een bijzondere middag tot een afronding. De NVA heeft nu de mogelijkheid om deze thema’s online verder te bespreken.

MvdM. 24 april 2014.