

Aandachtspunten arbeidsmarkt- beleid voor de komende kabinetsperiode; de visie van MKB-Nederland

DRS. A. VAN DELFT

MKB-Nederland beschrijft in dit artikel wat, volgens deze ondernemersorganisatie de prioriteiten zijn voor arbeidsmarktbeleid de komende jaren. In de eerste plaats is dat een adequate personeelsvoorziening. In de tweede plaats is dat het beter geschikt maken voor de arbeidsmarkt en activeren van etnische minderheden. Het derde aandachtspunt betreft de versterking van het beroepsonderwijs. In de vierde plaats noemt MKB-Nederland het beleid om ouderen langer aan het werk te houden en herintreders, vooral vrouwen, te stimuleren de arbeidsmarkt weer te betreden.

De arbeidsmarkt is krap en zal de komende periode, ondanks een verdere afvlakking van de economische groei, krap blijven. Naast de rol die het georganiseerde bedrijfsleven heeft om knelpunten te voorkomen en op te lossen liggen hier tevens uitdagingen en verantwoordelijkheden voor het komende kabinet. De werkgelegenheid heeft de afgelopen jaren een onstuimige groei doorgeemaakt. Het midden- en kleinbedrijf heeft aan die groei een substantiële bijdrage geleverd. Het aantal banen van werknemers in het midden- en kleinbedrijf (MKB) is in de periode 1994-2001 gegroeid van bijna 2,2 naar ruim 2,7 miljoen. De werkgelegenheid is gerealiseerd omdat de arbeidsmarkt de allocerende functie in grote lijnen goed heeft vervuld. Zeker in de beginperiode van de sterke groei, vanaf 1994, overtrof het aantal nieuwkomers op de arbeidsmarkt de vraag en was het aantal werklozen het viervoudige van nu. Aanwezige aansluitingsproblemen tussen vraag en aanbod werden gemaskeerd door de grote aantallen.

Sinds enkele jaren overstijgt de vraag het aanbod van nieuwkomers op de arbeidsmarkt en valt het werkloosheidspercentage te 'verwaarlozen'. De knelpunten zijn hiermee in de afgelopen jaren steeds manifester geworden, zo is 60% van de vacatures in het midden- en kleinbedrijf niet of moeilijk invulbaar. Dit terwijl de politiek ons steeds voorhoudt dat er nog veel onbenut arbeidspotentieel is dat de arbeidsmarkt wil betreden. Onder de noemer 'activerend arbeidsmarktbeleid' zet het huidige kabinet instrumenten en middelen in om inactie-

DRS. A. VAN DELFT



ven naar de arbeidsmarkt te krijgen. De ervaringen hebben echter geleerd dat het bezigen van de term 'activerend arbeidsmarktbeleid' niet op voorhand inhoudt dat de beoogde brede mobiliserende en activerende werking plaatsvindt én slaagt. Stelsel en uitvoering die hieraan moeten bijdragen laten nog te wensen over.

1. Een adequate personeelsvoorziening

Als centrale werkgeversorganisatie is MKB-Nederland van mening dat een adequate personeelsvoorziening een eerste verantwoordelijkheid is van het georganiseerd bedrijfsleven en van individuele werkgevers. Een zorgvuldig en gericht wervings- en selectiebeleid met voldoende aandacht voor profilering en het positioneren van het (bedrijfs)imago biedt mkb-werkgevers perspectief op de arbeidsmarkt richting baanveranderaars, werklozen en nieuwkomers. Dit is lang geen sinecure voor veel werkgevers in het mkb, aangezien arbeidsmarketing specifieke expertise vereist. Via het sinds kort bij MKB-Nederland opgerichte servicepunt Arbeidsmarkt mkb streven we ernaar gericht en compact informatie en advies aan te reiken aan werkgevers om beter geëquipeerd de personeelsvoorziening, maar ook het behoud en de doorstroom, invulling te geven. Aanwas van voldoende aanbod op de arbeidsmarkt is echter wel een randvoorwaarde. Hierin heeft de overheid, het komend kabinet, een belangrijke rol te vervullen.

60% van de vacatures in het midden- en kleinbedrijf is niet of moeilijk invulbaar

De belangrijkste uitdaging voor het komend kabinet vindt MKB-Nederland dat het WAO-stelsel zo vorm krijgt, dat instroom naar de arbeidsongeschiktheid ingedamd en reïntegratie bevorderd wordt. Het wegleffect van de arbeidsmarkt bedraagt vele tienduizenden per jaar. De mate waarin het systeem objectief, transparant, rechtvaardig en vooral als uitvoerbaar wordt ervaren, zal de mate van succes hiervan bepalen. Voor werkgevers van mkb-bedrijven, en dat is 98% van de werkgevers in Nederland, geldt dit in hoge mate. Kortom, een factor om terdege rekening mee te houden. In die zin onderschrijft MKB-Nederland de hoofdlijnen van het nieuwe stelsel van de commissie-Donner, maar zal de nadere uitwerking bepalen of het daadwerkelijk kan gaan functioneren en tot een lager arbeidsongeschiktheidsvolume zal leiden én tegen lagere kosten.

Het functioneren van de uitvoeringsstructuur (waaronder die van het UWV (Uitvoeringsorgaan Werknemersverzekeringen)) is hierin cruciaal. Dit wordt nogal eens veronachtzaamd. Een nieuwe uitvoeringsstructuur, zoals met SUWI (Structuur Uitvoering Werk Inkomen) beoogd, is op voorhand geen garantie tot een geïntegreerde aanpak op het vlak van werk en inkomen. Aanpassing van het WAO-stelsel zonder aandacht voor en aanpassing van de uitvoering doet afbreuk aan betere resultaten. Dit geldt *mutatis mutandis* ook voor het CWI (Centrum voor

Werk en Inkomen)/sociale dienst en de reïntegratie van werklozen en bijstandsgerechtigden. Het komend kabinet dient, naast aandacht voor stelsel en financiering, het functioneren van de uitvoeringsstructuur hoog op de agenda te zetten en te houden.

2. Beter geschikt maken voor de arbeidsmarkt en activeren van etnische minderheden

Een tweede aandachtspunt is het beter geschikt maken voor de arbeidsmarkt en activeren van etnische minderheden, zowel oudkomers als nieuwkomers. Het minderhedenproject van MKB-Nederland (samen met de ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties/Grote Steden en Integratiebeleid en Arbeidsbureau Nederland) toont aan dat een gerichte benadering van werkgevers en een meer frequente, persoonlijke benadering van werkzoekenden succes heeft. Een dergelijke aanpak leert tegelijkertijd dat desondanks veel allochtonen niet bereikt kunnen worden of de facto niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt, terwijl we het hier in de meeste gevallen over direct bemiddelbaren hebben. Een term als 'sluitende aanpak' dient dan ook een dusdanige inhoud te krijgen, dat die in de praktijk daadwerkelijk als sluitend functioneert en niet alleen administratief.

Daarbij hoort eveneens een inburgeringsprogramma waarbij vrijblijvendheid ten aanzien van deelname en hoge uitval wordt voorkomen. Het beheersen van de Nederlandse taal en kennis van de (arbeids)verhoudingen in de Nederlandse samenleving bieden deze mensen zicht op betaalde arbeid en daarmee op volledige inburgering. Het komend kabinet dient de gemeenten hier constant en consequent op te blijven aanspreken als eerstverantwoordelijken voor deze uitkomst. In die zin wordt de autonomie van de gemeenten als relatief opgevat.

Knelpuntvacatures in het midden- en kleinbedrijf concentreren zich rond MBO-niveau.

3. Versterking van het beroepsonderwijs

Een derde aandachtspunt vormt de versterking van het beroepsonderwijs. Zonder voorwaarden vooraf, ten aanzien van cofinanciering door sociale partners, dient het komend kabinet extra geld vrij te maken. Doel is de instroom naar het beroepsonderwijs te vergroten en de kwaliteit en *output* ervan te verhogen. Zo kunnen voor de middellange termijn arbeidsmarkt knelpunten worden teruggedrongen (knelpuntvacatures in het midden- en kleinbedrijf concentreren zich rond MBO-niveau). Voor de langere termijn kunnen de Lissabon-ambities worden waargemaakt om in 2010 in de voorhoede van de kenniseconomie uit te komen. Bijzonder aandachtspunt vormt het terugdringen van het voortijdig schoolverlaten. In het VMBO en MBO in de grote steden lopen deze percentages op tot meer dan 50%. Het principe van duale trajecten (combinatie van werken

en leren) voor deze categorie ondersteunt MKB-Nederland, maar het mag niet in de plaats komen van de verantwoordelijkheid van scholen en gemeenten om uitval zoveel mogelijk te voorkomen en het (terug)leiden van leerlingen naar school of opleiding.

4. Ouderen langer aan het werk houden en herintreden van vrouwen stimuleren

Vierde aandachtspunt vormt het beleid om ouderen langer aan het werk te houden en (her)intreden, met name van vrouwen, te stimuleren. Op dit vlak dient het komend kabinet de onder dit kabinet ingezette lijn bestendig voort te zetten. Fiscale faciliteiten gericht op werknemers en werkgevers dienen substantieel verder uitgebouwd te worden om gedragseffecten uit te lokken. Uiteraard moet dit ook gepaard gaan met uitbreiding van de arbeidskorting. Ondermeer zal de kinderopvang in kwantiteit, kwaliteit, maar vooral ook flexibiliteit moeten toenemen. De kosten van kinderopvang voor ouders moet nadrukkelijk opwegen tegen de baten van betaalde arbeid zonder dat van afwenteling op werkgevers sprake is.

Verdere aandachtspunten voor een komend kabinet zijn ten eerste het tot een minimum niveau afbouwen van het aantal gesubsidieerde banen, waarbij een deel van de overige banen naar reguliere banen bij de gemeente kan worden omgezet. Ten tweede het bevorderen van de doorstroom naar reguliere banen. In de derde plaats een -verdere- aanpak van de armoedeval, met het accent op het terugdringen van het ruimhartige gemeentelijk inkomensbeleid.

drs A. van Delft is secretaris Arbeidsmarktbeleid bij MKB-Nederland.