

Presentatie Pieter Jan Biesheuvel voor Commissie Arbeidsmarktpolitiek VNO-NCW

Vrijdag 12 december 2008

Wat is de RWI

- in de Raad hebben zitting werkgevers- en werknemersorganisaties en gemeenten. Er is een onafhankelijk voorzitter;
- de RWI is op basis van de Wet SUWI opgericht op 1 januari 2002;
- achtergrond vormde het verdwijnen van sociale partners uit de besturen van Arbeidsvoorziening en organen van de sociale zekerheid en het gegeven dat gemeenten in de loop der jaren steeds meer verantwoordelijkheden in de sfeer van arbeidsmarkt-, werkgelegenheids- en scholingsbeleid hebben gekregen.
Via de RWI kunnen deze partijen hun visie toch kenbaar maken en daarnaast tot afstemming van hun eigen arbeidsmarktbeleid en de daarbij in te zetten instrumenten komen (beleids- en middelencoördinatie);
- bij de oprichting kreeg de RWI op hoofdlijnen drie taken mee: overleg te voeren met de minister van SZW (in de praktijk: de minister van SZW te adviseren) over het beleid met betrekking werk en inkomen, het bevorderen van de kwaliteit en de transparantie van de re-integratiemarkt en het opstellen en uitvoeren van een vraaggerichte scholingsregeling (de SVWW/Stimuleringsregeling Vacaturevervulling door Werklozen en met werkloosheid bedreigde Werknemers);
- soms wordt wel eens de vraag gesteld hoe de taken van de RWI zich verhouden tot die van de SER. Gesteld kan worden dat de taken van beide organisaties complementair zijn en elkaar dus goed aanvullen. Kort samengevat is de SER er meer voor de “wijde vergezichten” en de beleidsvragen op de wat langere termijn en richt de RWI zich meer op de korte termijn beleidsvraagstukken en zaken die een soepele uitvoering van maatregelen op het terrein van werk en inkomen mogelijk kunnen maken. Verder is natuurlijk de aanwezigheid van gemeentelijke vertegenwoordigers in de Raad een uniek “selling point”;
- na de oprichting heeft de RWI zich als organisatie bijna bij voortdurend in politieke belangstelling mogen verheugen (een tweetal evaluaties in 2002 en 2004 en dit jaar een discussie over het takenpakket van de RWI).
Dat was voor de organisatie en de medewerk(st)ers niet altijd eenvoudig, maar in essentie is de RWI daar altijd sterker uitgekomen. De evaluaties lieten een grote waardering voor de producten van de RWI zien en zo is bijvoorbeeld ook onlangs bij een discussie in de Tweede Kamer over het takenpakket van de RWI de relevante positie van de organisatie nog maar weer eens herbevestigd;
- dat betekent overigens niet dat wat de RWI doet niet met “z’n tijd is meegegaan”. Zo richten de werkzaamheden van de RWI zich niet alleen meer op de minister van SZW, maar in voorkomende gevallen ook op andere bewindspersonen, worden soms producten op verzoek van de Tweede Kamer geleverd en worden ook activiteiten ten behoeve van de “eigen” (sociale partners- en gemeentelijke) achterban ondernomen (in de vorm van modellen, handreikingen e.d.). Verder verdient in dit verband vermelding dat de activiteiten van organisatie in de sfeer van het bevorderen van de kwaliteit en de transparantie van de re-integratiemarkt wijziging hebben ondervonden als gevolg van de oprichting van de Stichting Blik op Werk en dat de RWI de uitvoering van de SVWW in 2003 heeft moeten stoppen omdat het kabinet daar als gevolg van bezuinigingen geen middelen meer voor ter beschikking stelde;
- terzijde de opmerking dat dit laatste overigens wel jammer is. Zonder te bepleiten dat de RWI zo’n regeling weer zou moeten uitvoeren (integendeel zelfs), bestaat er in de visie van de

voorzitter van de RWI nog wel altijd behoefte aan de revitalisering van een vraaggerichte scholingsregeling voor branches en sectoren;

- kort samengevat heeft de RWI op dit moment dus en viertal functies: een adviesfunctie, een platformfunctie, een netwerkfunctie en een kennisfunctie.

Wat doet de RWI

- de activiteiten die de RWI zich voorneemt te gaan verrichten, worden jaarlijks vastgelegd in een Jaarplan. Als dit Jaarplan met de bijbehorende begroting op grond van de Wet SUWI door de minister van SZW is goedgekeurd, kan dat in uitvoering worden genomen. Overigens wordt dit Jaarplan niet voor de volle 100% met activiteiten “dichtgespijkerd”. Er wordt voldoende flexibiliteit ingebouwd om in te kunnen spelen op actuele ontwikkelingen of zich plotseling voordoende adviesverzoeken;
- de Jaarplannen kennen een aantal vaste waarden: jaarlijks wordt door de RWI een arbeidsmarktanalyse uitgebracht (hoe zijn de vraag/aanbod-ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en welke beleidsonderwerpen moeten op grond daarvan nadere aandacht hebben) en tweejaarlijks een re-integratiemarktanalyse (wat zijn de ontwikkelingen aan de vraag- en de aanbiederskant op re-integratiemarkt en welke zaken verdienen op grond daarvan nadere beschouwing);
- verder baseren de activiteiten die door de RWI in het Jaarplan worden opgenomen zich met name op relevante ontwikkelingen die in de arbeidsmarkt- en de re-integratiemarkt-analyse worden beschreven.
- voor het jaar 2009 heeft de RWI in het Jaarplan voor een zevental thema's gekozen: verhoging van de arbeidsparticipatie, uitvoering en samenwerking, de onderkant van de arbeidsmarkt, re-integratie, relatie onderwijs-arbeidsmarkt, inkomen en expertise. Het voert te ver om in deze presentatie uitgebreid in te gaan op de onderwerpen die onder de vlag van deze thema's de aandacht zullen krijgen, maar voor belangstellenden is het Jaarplan bij de RWI beschikbaar.

Beleidsitems voor de komende jaren

Ter besluit van deze inleiding, voorafgaand aan het vragen- en discussiedeel, nog wel een aantal opmerkingen over de beleidsitems die naar het oordeel van de voorzitter van de RWI in de komende jaren zullen spelen.

Daarbij natuurlijk eerst de opmerking dat het op dit moment “zwaar weer” is. Kredietcrisis, economische crisis, niet echt tot optimisme stemmende voorspellingen van het CPB enz. enz. Het behoeft geen betoog dat deze situatie vraagt om gerichte maatregelen, maar daarover vandaag even niets meer dan deze constatering. Wel iets over de structurele onderstroom op de arbeidsmarkt, die in al z'n omvang weer opnieuw zichtbaar zal worden als de economie zich weer herstelt en de financiële markten zich weer stabiliseren.

Die structurele onderstroom kenmerkt zich door een ontwikkeling waarbij in toenemende mate een beroep wordt gedaan op het aanpassings- en vernieuwingsvermogen van bedrijven en instellingen. De oorzaak daarvoor is onder meer gelegen in technologische ontwikkelingen. De daaruit voortvloeiende product- en procesinnovaties hebben kortere levenscycli van producten en productieprocessen tot gevolg. Verder zijn in dit verband van invloed de uitbouw van de kenniseconomie en een door de globalisering groeiende internationale concurrentiedruk. Door deze ontwikkelingen zijn bedrijven en instellingen voortdurend genoodzaakt om te bezien of het aanbrenge van kwantitatieve en kwalitatieve aanpassingen in hun personeelsbestand noodzakelijk is.

Aan de zijde van de werknemers is sprake van een zich wijzigende houding ten opzichte van arbeid. Meer en meer hebben werknemers een voorkeur voor een baan die hen, al naar gelang de levensfase waarin ze verkeren, mogelijkheden biedt voor een flexibel werkpatroon en een flexibele werkrelatie.

Deze ontwikkelingen brengen nadrukkelijker een arbeidsmarkt in beeld, waarop de kansen op een baan voor het leven afnemen, baan zekerheid in toenemende mate wordt vervangen door werkzekerheid en het sociaal zekerheidssysteem steeds minder een vangnet en steeds meer een trampoline terug naar de arbeidsmarkt wordt.

In combinatie met demografische ontwikkelingen, die leiden tot een toename van het aantal ouderen in de (beroeps)bevolking, leveren de bovenomschreven ontwikkelingen voor het arbeidsmarktbeleid in de komende jaren in willekeurige volgorde de volgende aandachtsgebieden op:

- om het rendement van technologische ontwikkelingen te vergroten, zullen die hand en hand moeten gaan met activiteiten in de sfeer van de sociale innovatie;
- het bij voortdurende werken aan het inzetbaar houden van werknemers op de arbeidsmarkt. Blijvende aandacht voor scholing is daarbij niet het enige, maar wel een belangrijk instrument (leven lang leren);
- het vergroten van de arbeidsparticipatie. Meer mensen dan nu zullen aan het arbeidsproces moeten gaan deelnemen of zullen dat langer moeten gaan doen. Daarbij zal het beleid zich ook moeten richten op personen die als zelfstandig ondernemer aan het arbeidsproces willen gaan deelnemen;
- een grotere arbeidsparticipatie zal mede gerealiseerd moeten worden door kansen te bieden aan werkzoekenden met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt. Dit overigens niet alleen vanuit economisch, maar ook vanuit sociaal perspectief (een betaalde baan biedt de beste garantie tegen sociale uitsluiting en armoede);
- maatregelen die eraan bijdragen dat oudere werknemers besluiten en de kans krijgen om langer aan het arbeidsproces te blijven deelnemen;
- gerichte aandacht voor curatief en preventief VWNW-beleid. Curatief VWNW-beleid bestaat uit maatregelen die ervoor zorgen dat werknemers zonder werkloos te worden -en dus zonder in een uitkeringssituatie terecht te komen- een nieuwe baan krijgen, als ze hun huidige baan als gevolg van ziekte of dreigende werkloosheid gedwongen moeten verlaten. Bij preventief VWNW-beleid gaat het om maatregelen die zich richten op het voorkomen van werkloosheid en ziekte door employabilitybeleid, sociale innovatie en gezondheidsmanagement.

Vragen en discussie

Na deze korte inleiding tijd voor vragen en discussie.