

Verslag ARV 18 oktober 2008

1. verslag ARV van 3 november 2007 wordt vastgesteld.
2. Berichten uit de Statenfractie: de fractie geeft aan de stand van zaken van verschillende lopende dossiers. Discussie ontstaat vooral rond de jeugdgezondheidszorg. Besloten wordt dit onderwerp in een volgende vergadering uitgebreid te bespreken, waarbij Paul de Beer en Ton Schijvenaars de verschillende posities van provincie en gemeente nader zullen toelichten.
3. Discussie Arbeidsparticipatie
Inleiding door Rudie van Nieuwenhuyzen

Zowel Bakker 1 als 2 zijn gebaseerd op groei. Conjunctuur is van belang! Wat laat het kabinet liggen? Feit is dat we met een kredietcrisis hebben te maken die door werkt in de reële economie. De Arbeidsmarkt is gegroeid maar dat gaat veranderen. Immers de beroepsbevolking krimpt en zal in 2040 beduidend minder zijn. Voorlopige inschatting 1a 2 miljoen. De babyboom vertrekt nu en er komen minder jongeren voor in de plaats.

De vergrijzing neemt toe en houdt geen gelijke tred met de vergroening,

2,6 miljoen banen zullen vervangen moeten worden, met name in zorg en onderwijs.

Dat is de problematiek van de arbeidsmarkt.

De opvang van de vergrijzing is een financieel probleem. We zullen daar extra middelen voor moeten genereren en wel nu.

Er is ook een streven naar arbeidsparticipatie van ruim 900.000 mensen die nu buiten de arbeidsparticipatie vallen. Die zullen geactiveerd moeten worden.

Deeltijdbanen.

Nederland is daar kampioen in. 1 op de 4 vrouwen en 1 op de 5 mannen werkt in een deeltijdbaan. Ook daardoor minder arbeidscapaciteit. Als deze groep meer gaat werken dan is er ook een tekort opgelost. maar waar blijft het aanbod?

Het blijkt een macrorekenkundige methode te zijn toch zit er ruimte in. Met name in de zorg en in onderwijs zijn veel deeltijdbanen.

De organisatie daar is moeilijk omdat je met veel wisselende roosters te maken hebt. Daarbij komt dat er een verplichting is van werkgevers om

mee te werken aan minder werken ook al is dat voor de bedrijfsvoering lastig.

De meeste functie zijn ingericht op fulltime werken en anders bijna fulltime werken. De vraag is of dat werkelijk zo is. Deeltijdbanen zijn natuurlijk lastig voor leidinggevendenden maar moeten op meer terreinen mogelijk zijn dan nu. Feit is als we de komende jaren onze samenleving zo blijven organiseren komt er een tekort. Er moeten dus meer mensen langer aan het werk om onze samenleving op het huidige peil te houden.

De praktijk wijst ook uit dat veel combinaties tussen werk en zorg moeilijk verlopen. We moeten dus ook nog beter leren combineren. Conclusie is meer fulltime werken maar dan wel beter organiseren. Dat houdt waarschijnlijk ook in dat we meer voorzieningen in het leven moeten roepen. Beter dagopvang kinderen, voor en naschoolse opvang uitbreiden en ook de fiscale kant aantrekkelijker maken.

Het is allemaal best gecompliceerd en het vergt ontzettend veel om het allemaal georganiseerd te krijgen

Op de vraag waarom er meer vrouwen uitvallen dan mannen is het antwoord dat onderzoek aangetoond heeft dat dat niet waar is.

Onderzoek wijst wel uit dat vrouwen in gezinsverband het beter doen dan alleenstaande vrouwen.

Onze maatschappij neigt naar een 4-daagse werkweek.

Voor veel gezinnen komt daarbij de vraag hoe ze het allemaal georganiseerd krijgen. Door de vergrijzing komt naast de zorg voor het eigen gezin ook de nog de zorg voor ouders.

Voor nu, met alle kennis in huis die er is zou het uitgangspunt moeten zijn dat we de zaken nu gaan regelen zodat we 2040 rustig tegemoet kunnen zien.

Suggestie genoeg in Bakker 1 en 2.

Meer vrouwen moeten meer gaan werken en meer 55-65 jarigen moeten betrokken blijven bij het arbeidsproces (nu ongeveer de helft niet meer actief).

Daarnaast zal de psychologische blokkering van de grens van 65 weggehaald moeten worden.

Een suggestie uit de zaal dat is dat we moeten streven naar jonge burgemeesters en dat consultant wat ouder dienen te zijn.

Tegenwoordig zijn consultant jongelui die niet weten waar het over gaat en de oudere generatie, met kennis en ervaring staat buiten spel. Dat zou omgedraaid moeten worden. Dit is een verkeerde opbouw en het werk zou anders georganiseerd moeten worden. Organisaties moeten daar bewuster op aansturen, het is aan de werkgevers om daar verandering in te brengen. Onderzoek wijst uit dat 20% bewust naar ouderen kijkt en

80% nog niet. Voor ouderen die zijn ontslagen geldt dat het voor hen heel moeilijk is om weer aan de slag te komen.

Instrumentarium van de overheid is ingericht om mensen weer aan het werk te krijgen. Werkgevers hebben echter weinig zin in de risico's die ouderen met zich meebrengen.

De overheid zou dus nu met maatregelen moeten komen om het werken door ouderen aantrekkelijker te maken. Desnoods met behulp van fiscale voordelen voor bedrijven. Er moeten voorbeeld situaties gecreeerd worden waarbij ouderen binnenkomen en werkgevers zien dat het werkt. Er zal op dat onderdeel van de arbeidsmarkt gewoon meer maatwerk geleverd moeten worden. Ook hierbij valt te denken aan een rugzakje. Zoeken naar individuele oplossingen of op generieke basis.

We moeten er met z'n allen van doordrongen worden dat die arbeidsparticipatie vergroot moet worden, dat meer vrouwen aan het werk moeten en dat de ouderen participatie omhoog moet.

Iedereen moet tot zijn 65^e werken. natuurlijk zijn er in sommige beroepen (de bouw) fysieke belemmeringen. Die moet je met behulp van ander werk aanbod en of scholing op zien te lossen. Cijfers geven aan dat steeds meer mensen in kantoor situaties hun werk doen. Tot je 65^e werken moet kunnen maar ook de mogelijkheid om langer te werken moet ingevoerd worden. AOW moet omhoog, we moeten er aan geleidelijk aan wennen dat we tot 67^e jaar moeten werken.

Oplossingen en maatregelen moet nu bedacht en ingezet worden.

Het kabinet loopt er echter voor weg. Ze lopen ervoor weg om nu besluiten te nemen die goed en nodig zijn op de langere termijn.

Regeren is uiteindelijk vooruit zien.

Spilleeftijd moet naar 67, dat moet nu ingevoerd worden. Die psychologische grens van 65 moet nu doorbroken worden.

Het gebeurt echter niet.

Een van de oplossingen om werknemers te verleiden tot langer werken ligt in het veranderen van de berekening van de pensioenpremie.

Bij langer doorwerken hoort ook een hoger pensioeninkomen.

Werkgevers willen graag volmaakte werknemers. De beste die er zijn.

Mensen met een vlekje blijven daardoor aan de zijlijn staan.

De kwestie is:

We moeten gaan wennen aan nieuwe gegevenheden en daar moet je nu mee beginnen.

Ontslagrecht.

Wijziging van het ontslagrecht is goed voor mensen boven de 55 en 'zijlijners'. De huidige procedure kantonrechter, CWI geeft een hoop gedoe en onduidelijkheid volgens de werkgevers.

Helder personeelsbeleid blijft noodzakelijk, geen dossier dan ook geen ontslag.

We moeten toe naar een situatie van de best beschermde insider naar de best beschermde outsider.

Nu gaan er veel mensen met losse verbanden, deeltijdwerkers en goedkope arbeidskrachten er als eersten uit.

Het middenmanagement blijft zitten en houdt elkaar de hand boven het hoofd. Er zullen heldere keuzes gemaakt moeten worden.

Wat is redelijk wie er als eerste uitgaat. Op kwaliteitsbasis?

Oost Europese arbeidskrachten

Voorbeeld bij Logistiek park Moerdijk. Groot tekort aan arbeidskrachten waardoor er veel Oost Europeanen werden aangenomen.

Geen beeld van wie er binnenkomen en dat heeft ook uitwerking op de sociale structuur binnen een bedrijf.

Eerst waren het de Polen, dat is nu minder maar daarvoor zijn Bulgaren en Roemenen in de plaats gekomen. We zijn daar als overheid ook niet goed op voorbereid. geconstateerd wordt dat we dan wel de vacatures hebben vervuld maar er vervolgens een groot probleem op het terrein van de huisvesting is ontstaan.

Wel hebben we geleerd van het verleden en nemen we alleen tijdelijk arbeidskrachten aan.

Oranje kaart

We moeten bewust beleid voeren om hooggeschoolde emigranten naar ons land te halen. Eindhoven zet daar op in. Maar ook hier betreft het tijdelijke contracten.

Arbeidsmarkt en maatwerk

In de omslag die we moeten maken zullen we maatwerk moeten leveren. Functies zullen aan mensen moeten worden aangepast en niet mensen aan functies. In delen van bedrijven moet dat mogelijk zijn. Uitzondering is natuurlijk wanneer het gaat om een productieproces.

daarnaast moeten we ervoor zorgen dat bij langer werken er meer mogelijkheden zijn tot scholing. Er moeten meer dan nu mogelijkheden geboden worden om mensen zich, op latere leeftijd, te laten ontwikkelen.

De private sector speelt daar al wel voorzichtig op in. Zie het cursusaanbod van het LOI en of OU. Maar er zouden meer

mogelijkheden moeten komen. mensen kunnen vanuit een eigen verantwoordelijkheid besluiten daar wel of niet aan deel te nemen.

De financiële stroom voor scholing zou ook individueler geregeld moeten worden.

Na deze uitgebreide discussie dankt de voorzitter Rudie van Nieuwenhuyzen voor zijn heldere uiteenzetting en sluit de vergadering.