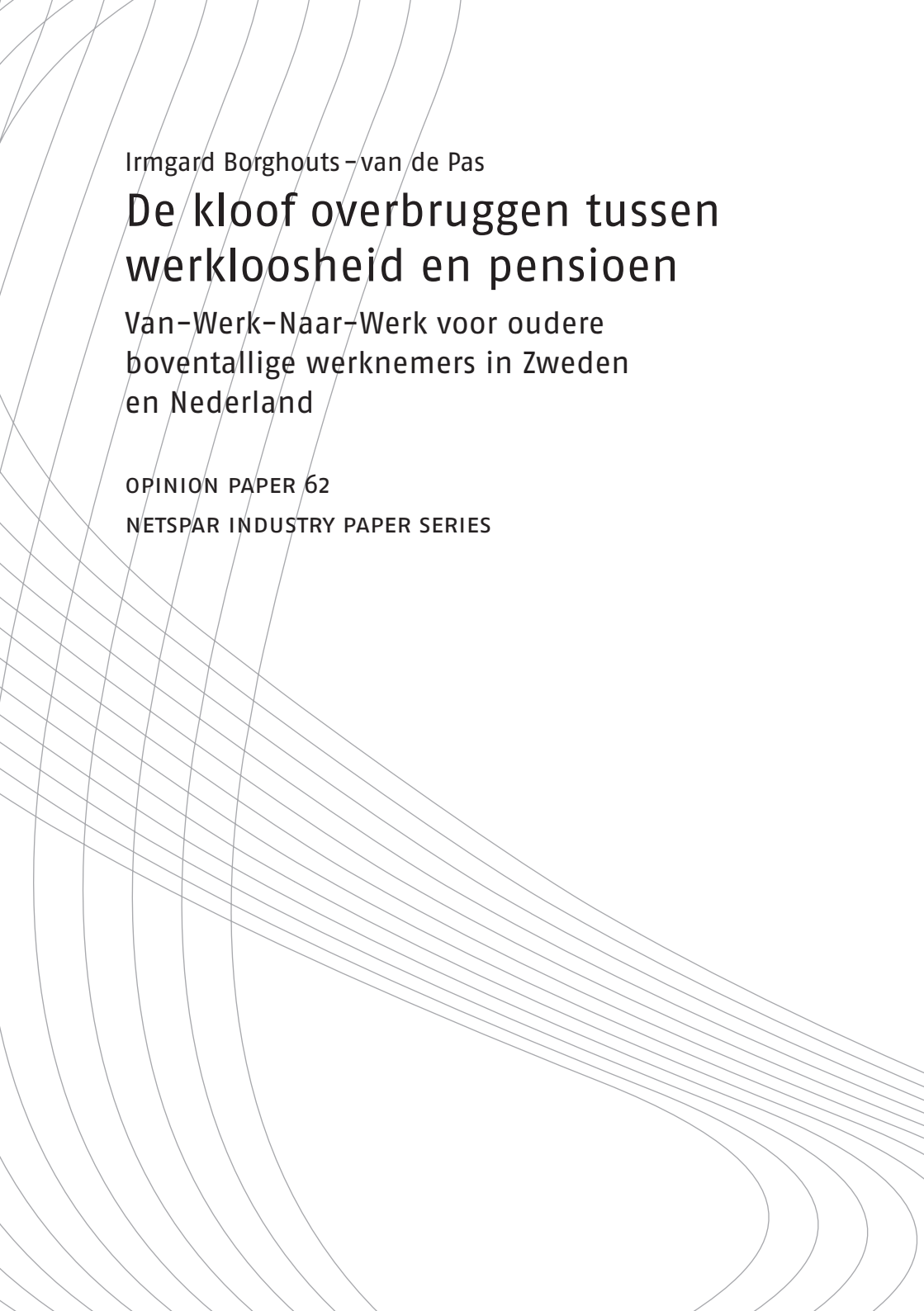


De kloof overbruggen tussen werkloosheid en pensioen

Van-Werk-Naar-Werk voor oudere
boventallige werknemers in Zweden
en Nederland

Irmgard Borghouts - van de Pas





Irmgard Borghouts – van de Pas

De kloof overbruggen tussen werkloosheid en pensioen

Van-Werk-Naar-Werk voor oudere
boventallige werknemers in Zweden
en Nederland

OPINION PAPER 62

NETSPAR INDUSTRY PAPER SERIES

Opinion Papers, onderdeel van de Industry Paper Serie, beschrijven en motiveren de positie van de auteur op een beleidsrelevant onderwerp. Hoewel Netspar als zodanig onpartijdig is, hebben individuele Netsparonderzoekers een persoonlijke mening die zij ook uiten, zowel binnen als buiten het Netspar-netwerk. Netspar biedt eenvoudig een forum voor diepgaande discussie. De auteurs presenteren de Opinion Papers op evenementen. Opinion Papers worden op de Netspar-website gepubliceerd, en verschijnen daarnaast ook gedrukt.

Colofon

Mei 2015

Editorial Board

Rob Alessie – Rijksuniversiteit Groningen
Roel Beetsma (Voorzitter) – Universiteit van Amsterdam
Iwan van den Berg – AEGON Nederland
Bart Boon – Achmea
Thomas van Galen – Cardano Risk Management
Kees Goudswaard – Universiteit Leiden
Winfried Hallerbach – Robeco Nederland
Ingeborg Hoogendijk – Ministerie van Financiën
Martijn Hoogeweegen – Nationale Nederlanden
Arjen Hussem – PGGM
Alwin Oerlemans – APG
Maarten van Rooij – De Nederlandsche Bank
Peter Schotman – Universiteit Maastricht
Hans Schumacher – Tilburg University
Peter Wijn – APG

Ontwerp

B-more Design

Vormgeving

Bladvulling, Tilburg

Drukwerk

Prisma Print, Tilburg University

Redactie

Sander Peters Tekst, Nijmegen
Netspar

Opinion Papers zijn een uitgave van Netspar. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd, op welke wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s).

INHOUD

<i>Samenvatting</i>	7
<i>1. Inleiding</i>	8
<i>2. Setting the scene: de Zweedse en Nederlandse (arbeidsmarkt) context</i>	11
<i>3. Van-Werk-Naar-Werk-beleid en activiteiten in Zweden en Nederland</i>	24
<i>4. Slotbeschouwing</i>	40
<i>Literatuur</i>	46
<i>Bijlage 1: Verschillende fasen en vormen van WW-preventie</i>	48
<i>Bijlage 2: Figuren</i>	50
<i>Bijlage 3: Tabellen</i>	52

Affiliaties

Irmgard Borghouts – van de Pas – Reflect, Tilburg University

Dankwoord

De auteur dankt de anonieme referenten en de deelnemers aan de werkgroepbijeenkomst gehouden op 3 december 2014 bij Loyalis te Amsterdam voor hun commentaar en zinvolle suggesties op eerdere versies.

DE KLOOF OVERBRUGGEN TUSSEN WERKLOOSHEID EN PENSIOEN

Samenvatting

Het is cruciaal dat oudere boventallige werknemers tijdig een stap naar ander werk kunnen maken. Wanneer ouderen werkloos worden en door de afschaffing van de VUT-regelingen en de verhoging van de pensioenleeftijd nog niet kunnen uittreden, zullen ze gebruik maken van de WW om de periode tot hun pensioen te overbruggen. In dit paper wordt de Zweedse Van-Werk-Naar-Werk-aanpak (VWNW) nader onderzocht.

Zweden is interessant om nader te bekijken, omdat dit land in vergelijking met Nederland een hogere arbeidsparticipatie onder ouderen en een hogere uittreedleeftijd richting het pensioen kent. In Zweden bestaan transitiefondsen die VWNW ondersteunen. Uit dit paper blijkt dat er momenteel geen relatie bestaat tussen de transitiefondsen en het Zweedse pensioenstelsel. De transitiefondsen laten bemoedigende resultaten zien als het gaat om VWNW-transities, ook onder ouderen. De auteur stelt dat de Zweedse aanpak als inspiratie kan dienen voor Nederland. De belangrijkste argumenten hiervoor zijn: het structurele karakter en de preventieve werking van het Zweedse systeem, de onmiddellijke beschikbaarheid van financiële middelen voor VWNW-ondersteuning wanneer een bedrijf in de problemen raakt, het grote bereik van de fondsen, en de facilitering van intersectorale mobiliteit. Draagvlak, vertrouwen en samenwerking tussen sociale partners blijken essentieel om VWNW-activiteiten verder in Nederland te ontwikkelen en uit te voeren.

1. Inleiding

Sinds oktober 2008 zorgt de wereldwijde financiële kredietcrisis voor problemen in het bedrijfsleven. De werkgelegenheid is ernstig geraakt en ontslagen beheersen (nog steeds) het dagelijkse nieuws. De verminderde vraag naar arbeid heeft er toe geleid dat werknemers boventallig werden. Deze problemen aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt hebben gevolgen voor het toekomstperspectief van het arbeidsaanbod, met name voor ouderen. De kansen op het vinden van een nieuwe baan zijn voor oudere werklozen beperkter dan voor jongeren (Echtelt, Vlasblom & Voogd-Hamelink, 2014; Vlasblom, Josten & Voogd-Hamelink, 2013; Vrooman, Josten & Vlasblom, 2012). Cijfers van het CBS laten zien dat 43 procent van alle werkloze 55-plussers twee jaar of langer nodig heeft voor het vinden van nieuw werk. Uit een recent onderzoek van Deelen et al. (2014) blijkt dat gedwongen baanverlies leidt tot grote ongunstige en langdurige effecten op de kans op nieuw werk en als men een nieuwe baan vindt, op het loon. Deze negatieve effecten bestaan voor alle leeftijdsgroepen, maar zijn het grootst onder oudere werknemers (Deelen et al., 2014).

Nederland vergrijst. De komende jaren zal de verhouding tussen ouderen en de potentiële beroepsbevolking sterk toenemen. Giesbers et al. hebben op basis van CBS-data berekend dat er in 2012 vier potentieel werkenden op elke oudere zijn, in 2040 zal dit afnemen naar twee potentieel werkenden voor iedere 65-plusser (Giesbers et al., 2013). Deze prognose drukt op de overheidsfinanciën en om de groeiende lasten (o.a. pensioen, zorg en overige lasten t.a.v. de financiering verzorgingsstaat) op te vangen, is het van belang dat de arbeidsparticipatie toeneemt. Het afschaffen van VUT- en pre-pensioenregelingen en het

stapsgewijs verhogen van de AOW-leeftijd zijn maatregelen die onlangs zijn genomen met het doel werknemers langer te laten doorwerken. Waarom is WW-preventie dan belangrijk als er mogelijk in de toekomst als gevolg van de vergrijzing in bepaalde sectoren juiste krapte ontstaat? Reorganisaties zijn niet alleen afhankelijk van demografische en conjuncturele ontwikkelingen, maar zullen plaats blijven vinden als gevolg van de globalisering, innovatiebehoeften en toenemende concurrentie. Het is dus van belang dat boventallige werknemers, ouderen in het bijzonder, tijdig de stap naar ander werk binnen of buiten de huidige sector kunnen maken om (langdurige) werkloosheid te voorkomen.

Er kunnen verschillende opeenvolgende fasen en vormen van werkloosheidspreventie worden onderscheiden (zie bijlage 1 voor een uitgebreid overzicht hiervan). Hoewel voorkomen beter is dan genezen, ga ik in dit paper niet verder in op de vraag hoe gedwongen ontslagen voorkomen hadden kunnen worden. In dit paper richt ik me op curatieve maatregelen voor boventallig verklaarde werknemers die hun baan gaan verliezen of onlangs hebben verloren en vergelijk daarbij de Nederlandse en Zweedse VWNW-aanpak.

Zweden is een interessant land om nader te onderzoeken omdat de gemiddelde uittreedleeftijd richting pensioen en het percentage oudere werknemers (55-64 jaar) dat participeert op de arbeidsmarkt hoger zijn dan in Nederland (zie figuur B2-1 in bijlage 2). In Zweden bestaan transitiefondsen die een groot bereik hebben en in geval van reorganisatie mobiliteit en transitiefaciliteren. In dit paper onderzoek ik wat de ervaringen zijn van de Zweedse transitiefondsen meer specifiek voor ouderen en wat de relatie is met het Zweedse pensioenstelsel. Voordat ik in ga op de Zweedse en Nederlandse VWNW-aanpak beprek ik eerst relevante indicatoren die van invloed kunnen zijn op de werking

van de arbeidsmarkt van oudere boventallige werknemers in beide landen (o.a. het pensioen, de mate van ontslagbescherming, de vakbondsdichtheid). In de laatste paragraaf neem ik stelling ten aanzien van de vraag of Nederland kan leren van het Zweedse model.

2. Setting the scene: de Zweedse en Nederlandse (arbeidsmarkt) context

In deze paragraaf belicht ik eerst factoren die mede van invloed kunnen zijn op de werking van de arbeidsmarkt voor ouderen en VWNW-transities in het bijzonder. Het is niet mogelijk om alle verschillen en overeenkomsten tussen Nederland en Zweden hier te bespreken. De focus ligt in deze paragraaf op indicatoren die relevant (kunnen) zijn voor de werkzekerheid van (oudere) werknemers die boventallig dreigen te worden.

2.1 Pensioen en uittreding

De (pre)pensioenregelingen die in een land beschikbaar zijn en de daaraan gekoppelde pensioenleeftijd, kunnen een belangrijke verklarende variabele zijn voor het moment waarop ouderen de arbeidsmarkt gaan verlaten.

In de afgelopen decennia was het in Nederland in bepaalde sectoren gebruikelijk om al op 55- of 56-jarige leeftijd vervroegd uit te treden. De werkgevers, vooral in de overheidssector, stimuleerden medewerkers gebruik te maken van VUT-regelingen of pre-pensioenregelingen, waardoor gedwongen ontslagen deels werden vermeden. Het gebruik van deze regelingen kon een vrijwillig, maar ook een meer gedwongen karakter hebben.

Het Zweedse pensioensysteem lijkt op het eerste gezicht op dat van Nederland.¹ Er is een 'AOW' (staatspensioen), een aanvullend pensioen en er zijn mogelijkheden om individuele pensioenverzekeringen af te sluiten. Het Zweedse pensioenstelsel kan worden

1 In Nederland bestaat het pensioenstel uit drie pijlers: 1) het staatspensioen (AOW) geregeld door de overheid; 2) collectieve bedrijfspensioenen (geregeld door werkgevers en werknemers); 3) individuele verzekeringsproducten (geregeld door het individu).

beschouwd als een piramide met drie lagen. Een breed (verplicht) wettelijk staatspensioen dat wordt aangevuld met pensioen-voorzieningen op basis van cao's en vrijwillige private pensioen-verzekeringen (zie voor een schematisch overzicht Figuur B2-2 in bijlage 2).

1. *Wettelijk staatspensioen*

Het wettelijke (staats)pensioen bestaat uit drie delen: het inkomenspensioen, het premiepensioen en het garantiepensioen. Het *inkomenspensioen* is een verdeelsysteem volgens het omslagstelsel. De (verplichte) bijdragen die nu door Zweedse werkenden en werkgevers worden afgedragen, worden doorgegeven aan de huidige gepensioneerden. De bijdragen worden voor ieder individu bijgehouden in een fictieve rekening. Het inkomen vanuit werk of vanuit sociale verzekeringen telt mee en geeft pensioenrechten. De totale bijdrage is 18,5 procent, waarvan 16 procent naar het inkomenspensioen gaat. De andere 2,5 procent gaat naar het *premiépensioen*. De bijdragen van het premiepensioen gaan niet naar een virtuele rekening, maar naar een echte rekening en worden niet uitbetaald aan de huidige pensioengerechtigden. Het individu kan zelf kiezen in welke van de vijf uit de meer dan 800 (beleggings)fondsen hij het geld wil investeren (Kruse, 2010). Het zogenaamde 'Fondkollen'-project is geïntroduceerd met tools om de keuze uit de vele fondsen te vergemakkelijken (onder meer via een website, apps, folders). In een tweetrapsmodel kan de deelnemer eerst uit 35 typen fondsen kiezen en vervolgens per type uit 2 tot 87 fondsen. Wanneer er geen keuze wordt gemaakt, wordt het geld geïnvesteerd in een door de staat gemanaged fonds genaamd: AP7 S fa. Gemiddeld maakt 56 procent van alle premiepensioendeelnemers zelf de

keuze in welke fondsen ze investeren² (Nilsson and Hård, 2014). Het *garantiepensioen* bestaat voor mensen zonder inkomen of mensen met een zeer laag inkomen die vanaf hun 16e ten minste 40 jaar in Zweden hebben gewoond. Het garantiepensioen wordt gefinancierd vanuit algemene belastinginkomsten.

2. *Aanvullende pensioenvoorzieningen op basis van cao's*

Er bestaan vier hoofdovereenkomsten voor: 1) blue-collar werknemers in de private sector, 2) white-collar werknemers in de private sector, 3) werknemers die werkzaam zijn bij lokale overheden, en 4) werknemers in dienst van de staat. De bijdrage varieert van 2,5 tot 4 procent. Als een bedrijf of organisatie onder een dergelijk afgesloten akkoord valt, is de werknemer verplicht deel te nemen aan dit aanvullende pensioen (Kruse, 2010). Ongeveer 9 op de 10 Zweedse werknemers vallen onder een aanvullende pensioenovereenkomst.

3. *Vrijwillige private verzekeringen*

Ongeveer 50 procent van de Zweden heeft een private pensioensverzekering (Bron: Försäkringskassan).

Bovenstaande verdieping in het Zweeds pensioenstelsel laat zien dat er wel degelijk verschillen zijn tussen het Zweedse en

- 2 Bijna driekwart van het totaal ingelegde premiepensioen is door deelnemers geïnvesteerd in zelfgekozen fondsen. Spaarders met hogere bedragen aan premiepensioenkapitaal kiezen vaker zelf hun beleggingsfondsen uit, terwijl spaarders met minder kapitaal vaker geen keuze maken. Dit hangt samen met de leeftijd. Jongeren die net gaan werken hebben weinig kapitaal en maken zelden hun eigen keuzes. Van de premiepensioenspaarders in de leeftijdscategorie 20-24 maakte 6 procent zelf de keuze in welke fondsen zij investeerden. Dit aandeel loopt op per leeftijdscategorie (25-29 jaar: 21%, 30-34 jaar: 37%, 35-39: 57%, 40-44: 68%, 45-49: 71%, 50-54: 71%, 55-59: 72%, 60-64: 72%, 65-69: 68%; 70+: 57%). Er zijn ook deelnemers die naarmate men ouder wordt het AP7 SÅfa fonds verlaten en zelf gaan kiezen in welke fondsen zij hun premiepensioen gaan investeren.

Nederlandse pensioenstelsel. In Zweden zijn werkgevers en werknemers bijvoorbeeld al betrokken bij de invulling van het staatspensioen door het premiepensioen. De premiepensioenspaarders kunnen zelf kiezen in welk fondsen ze hun geld beleggen.

De aanvullende pensioenen zijn in de afgelopen jaren in belang toegenomen in Zweden. Van het totale pensioeninkomen van Zweedse mannen in de leeftijd van 65-69 jaar bestond in 1996 74,4 procent uit het wettelijk staatspensioen (in 2007: 62,2 procent), 20,3 procent uit aanvullende pensioenvoorzieningen op basis van cao's (in 2007: 29,4 procent) en 5,3 procent uit private verzekeringen (in 2007: 8,4 procent. Voor vrouwen blijkt in 2007 het pensioeninkomen voor 70,3 procent te bestaan uit het wettelijk staatspensioen, 20,3 procent uit aanvullende pensioenvoorzieningen en 9,4 procent uit individuele vrijwillige private verzekeringen (Sjögren Lindquist en Wadensjö, 2009).

In paragraaf 1 zagen we al dat de arbeidsparticipatie van ouderen in Zweden hoger is dan in Nederland. De gemiddelde uittreedleeftijd bij mannen is in Zweden 66,1 jaar en bij vrouwen 64,2. In Nederland treden mannen en vrouwen eerder uit namelijk met respectievelijk 63,6 en 62,3 jaar (Bron: OECD). Zweedse werknemers blijven dus langer doorwerken dan Nederlandse werknemers en dat kan mogelijk worden verklaard door het verschil in de wettelijke pensioenleeftijd. Het Zweedse staatspensioen kent namelijk geen vaste, maar een flexibele pensioenleeftijd. Vanaf 61 jaar kan gebruik worden gemaakt van het Zweeds staatspensioen. Zweedse werknemers hebben het recht om tot hun 67e door te werken. Het garantiepensioen kan pas vanaf het 65e jaar ingaan. Tot voor kort was 65 jaar de wettelijke pensioenleeftijd in Nederland, maar het kabinet heeft besloten dat in Nederland de AOW-pensioenleeftijd stapsgewijze

wijs omhoog gaat van 65 naar 67 jaar in 2023. Vanaf 2024 zal de AOW-leeftijd in Nederland gekoppeld worden aan de levensverwachting. Er is in Nederland inmiddels een wetsvoorstel ingediend om de AOW-leeftijd vanaf 2016 te versnellen naar 66 jaar in 2018 en 67 in 2021.³

Als dit wetsvoorstel wordt aangenomen, betekent dit dat ook de koppeling van de AOW-leeftijd aan de levensverwachting naar voren wordt gehaald, namelijk naar 2022 in plaats van 2024.

Maar is het ook zo dat het Zweedse pensioensysteem een rol speelt als het gaat om boventallige ouderen langer aan het werk te houden? Dit blijkt op dit moment niet het geval te zijn, aldus enkele geïnterviewden. Er lopen in Zweden op dit moment wel onderhandelingen tussen de vakcentrale en de overkoepelende werkgeversorganisatie in de culturele sector waarin gediscussieerd wordt over de vraag of VWNW-transities onderdeel kunnen uitmaken van een nieuw pensioensysteem voor specifieke groepen werknemers in deze sector die niet tot hun pensioengerechtigde leeftijd hun beroep uit kunnen voeren (denk aan dansers, stuntmannen, circusartiesten). Het is niet bekend hoe representatief deze cao-onderhandeling is voor de culturele sector. Onduidelijk is ook in hoeverre dit in andere sectoren onderwerp van onderhandeling is.

2.2 Ontslagbescherming

De mate waarin werknemers beschermd worden tegen (collectief) ontslag is een institutionele factor die per land kan verschillen en die van invloed kan zijn op de mobiliteit. De veronderstelling is dat in landen met een hoge werknemersbescherming de ontslagkosten hoog zijn wat zou kunnen leiden tot het vermij-

3 Kamerstukken II, 2014/2015, 34 083, nr. 2.

den van ontslagen. In theorie zouden werknemers dan minder gemakkelijk ontslagen worden waardoor VWNW-transities niet nodig zijn. Aan de andere kant zouden werkgevers door de hogere ontslagbescherming minder snel mensen aannemen. Dit kan succesvolle VWNW-transities voor degenen die ondanks de hoge ontslagbescherming toch gedwongen hun baan verliezen, juist bemoeilijken. De ontslagbescherming van mensen met een vast contract is zowel in Nederland als in Zweden hoger dan het OECD-gemiddelde. Ten opzichte van Zweden is de Nederlandse ontslagbescherming strikter zowel ten aanzien van individueel als collectief ontslag (zie tabel B3-1 in bijlage 3). De mobiliteit (zowel vrijwillige als gedwongen) van werknemers met een vast contract blijkt in Zweden hoger te zijn dan in Nederland (Muffels et al., 2011. Cijfers 2007-2008). Dit zou er op kunnen duiden dat door de Nederlandse wettelijke context het voor Nederlandse boventallige ouderen moeilijker is de transitie van VWNW te maken dan voor Zweedse oudere boventalligen. Zeker ook in het licht van de beschikbare banen in beide landen (zie paragraaf 2.3).

Flexkrachten worden (nog) niet door het Zweedse VWNW-systeem gedekt. In het nieuwe Nederlandse ontslagrecht wordt de ontslagvergoeding beperkt. Vaste én tijdelijke werknemers die twee jaar of langer in dienst zijn geweest bij een werkgever, krijgen met invoering van de nieuwe Wet Werk en Zekerheid vanaf 1 juli 2015 een 'transitiebudget'. Dat is mooi voor de flexkrachten, want hiermee kunnen ook zij ondersteuning inkopen die hen kan helpen bij het vinden van een andere baan. Werkgevers die al geïnvesteerd hebben in outplacement of scholing, mogen deze kosten aftrekken van de transitievergoeding. Het (lagere) transitiebudget komt echter *in plaats van* de huidige ontslagvergoeding. In het Zweedse model zijn vakbonden en werkgeversorganisaties overeengekomen dat boventallig

werknemers financiële vergoedingen ontvangen bij gedwongen ontslag én via de transitieakkoorden gebruik kunnen maken van WVNW-ondersteuning die transitiefondsen aanbieden.

De periode tussen de datum waarop het ontslag wordt aangezegd en de daadwerkelijke datum van het ontslag is relevant voor WVNW-transities. In de periode tussen de ontslag-aanzegging en de beëindiging van het contract kunnen curatieve WVNW-activiteiten ingezet worden waardoor een periode van werkloosheid voorkomen kan worden. De boventallig verklaarde werknemer maakt dan direct de transitie van baan naar baan zonder een periode van werkloosheid. De wettelijke opzegtermijn speelt in deze periode een rol en verschilt tussen Nederland en Zweden. De wettelijke opzegtermijn bij collectief ontslag in Zweden is ten minste één maand voor arbeidscontracten van twee jaar of korter, maar loopt op naarmate de arbeidsrelatie langer heeft geduurd (tot maximaal zes maanden bij een arbeidscontract van tien jaar of langer). Een belangrijk kenmerk van de Zweedse akkoorden is dat ze mogen afwijken van de Zweedse wet- en regelgeving. In Zweden is het toegestaan dat sociale partners via collectieve overeenkomsten afwijken van de Zweedse wet- en regelgeving. In de praktijk worden bijvoorbeeld vaak langere opzegtermijnen afgesproken dan de wettelijke opzegtermijn die is geregeld in de wet *Lag om anställningsskydd*- LAS (ontslagbeschermingswet) (Sebardt, 2006). In Nederland hangt de wettelijke opzegtermijn net als in Zweden af van de duur van de arbeidsrelatie, maar Nederlanders moeten in vergelijking met de Zweden een langere arbeidsrelatie hebben voor dezelfde opzegtermijn. In Nederland is de wettelijke opzegtermijn ten minste één maand voor contracten die minder dan vijf jaar duurden en deze loopt op tot maximaal vier maanden voor contracten van 15 jaar of langer. Ouderen hebben vaker dan jongere een langere dienstperiode

dan jongeren. Op basis van het voorgaande kunnen we concluderen dat boventallige ouderen in Zweden langer de tijd hebben binnen het huidige contract om op zoek te gaan naar een andere passende baan of deel te nemen aan VWNW-activiteiten dan Nederlandse boventallige ouderen.

2.3 Vacaturegraad

Om een VWNW-transitie te kunnen maken, zullen er banen beschikbaar moeten zijn. Wanneer het economisch tegenzit en verschillende sectoren worden geraakt, zullen VWNW-transities niet gemakkelijk gerealiseerd worden. De vacaturegraad is in Zweden sinds 2009 gestegen en blijft sinds 2011 stabiel (Bron: Eurostat). Dit beeld komt overeen wanneer we de vacatures bekijken in de Zweedse private sector (zie figuur B2-3 in bijlage 2).

De vacaturegraad in Nederland is sinds 2011 gedaald. Wanneer we kijken naar het openstaande vacatures in Nederland zien we een forse daling na de crisis van 2008. Vanaf eind 2009 zien we in Nederland weer een lichte stijging, maar vanaf medio 2011 daalt het openstaande vacatures weer (zie figuur B2-4 in bijlage 2). Op macroniveau zou dit tot de conclusie kunnen leiden dat VWNW-transities in Nederland in de afgelopen jaren moeilijker en mogelijk ook minder snel te realiseren waren dan in Zweden. In Nederland ligt het aantal opstaande vacatures begin 2014 nog ver onder het niveau van voor de crisis van 2008. In Zweden is het aantal vacatures sinds 2009 gestegen en ligt momenteel boven het niveau van voor de crisis in 2008 (zie figuur B2-3 in bijlage 2). Dit wil niet zeggen dat VWNW-ondersteuning ondanks het groeiend aantal openstaande vacatures niet nodig is in Zweden. Het (groeiend) aantal openstaande vacatures zegt namelijk niets over de kwalitatieve match tussen vraag en aanbod. Oudere boventallige werknemers zijn volgens Deelen et al. (2014) relatief

gevoelig voor een krimpende arbeidsmarkt in de regio en sector waaruit hun baan afkomstig was. VWNW-ondersteuning kan juist bijdragen aan het verminderen van de mismatch tussen vraag en aanbod en op microniveau voor (oudere) boventallige werknemers een belangrijke bijdrage leveren aan succesvolle VWNW-transities binnen of buiten de eigen sector.

2.4 Tijdelijke contracten

Het van rechtswege eindigen van een tijdelijk contract kan worden beschouwd als een vorm van gedwongen mobiliteit. Het aandeel werknemers met een tijdelijk contract is in Nederland in de afgelopen jaren gestegen naar 20,6 in 2013 en hoog in vergelijking met het Europees gemiddelde (13,8). Ook in Zweden ligt het percentage werknemers met een tijdelijk contract hoger (16,9) dan het Europees gemiddelde, maar is lager in vergelijking met Nederland. Een relevante vraag is of werknemers met een tijdelijk contract (dezelfde) VWNW-ondersteuning ontvangen als werknemers die een vaste baan hebben en gedwongen zijn om van baan te veranderen. Dit lijkt zowel in Zweden als Nederland nog niet het geval. Tijdelijke contracten komen echter bij ouderen weinig voor. Cijfers van het CBS laten zien dat in 2012 93 procent van de werknemers in de leeftijd van 55–65 een vaste arbeidsrelatie heeft; bij jongeren in de leeftijd 25–35 was dit 76 procent. Flexibele arbeidsrelaties komen dus meer voor bij jongeren (zie ook Cörvers, 2013). De verschillen op het punt van flexibele arbeidsrelaties zijn tussen Zweden en Nederland niet groot en vormen daarom waarschijnlijk geen verklaring voor verschillen in resultaten ten aanzien van VWNW-transities.

2.5 Vakbondsdichtheid

Vakbonden kunnen een belangrijke rol spelen in het onderhandelingsproces over nieuwe werkgelegenheid voor boventallige medewerkers in het geval van collectief ontslag. De vakbondsdichtheid is een belangrijke randvoorwaarde voor de macht van vakbonden en de successen die ze kunnen bereiken. Op dit punt verschilt Zweden duidelijk van Nederland. De macht van de vakbonden en de vakbondsdichtheid (aantal leden in verhouding tot aantal loontrekkenden) zijn in Zweden groter dan in Nederland (zie tabel B3-2 in bijlage 3). In Nederland is ongeveer een op de vijf werknemers lid van een vakbond; in Zweden zijn dat er ruim twee op de drie. In Nederland zijn jongeren onderen ouderen oververtegenwoordigd in de vakbonden. In Zweden zien we de afgelopen jaren een daling in de organisatiegraad. Dit wordt vooral veroorzaakt door een flinke afname van het aantal jongeren dat zich aansluit bij een vakbond (Kjellberg, 2011). Het aandeel ouderen (46-64) dat lid is van een Zweedse vakbond, is sinds 2007 redelijk stabiel en ligt rond 80 procent. Dit is hoog in vergelijking met Nederland waar nog geen 30 procent van de 45-plussers lid is van een vakbond (Zie Ter Steege et al., 2012). De transitieakkoorden zijn in Zweden ontstaan, omdat vakbonden niet tevreden waren over de dienstverlening van de publieke arbeidsvoorziening aan boventallige werkloze 'white-collar' medewerkers. De overheid bemoeit zich niet met de invulling van Zweedse transitieakkoorden. Wanneer een akkoord is gesloten houden partijen zich hier aan wat rust geeft op de Zweedse arbeidsmarkt. Het aantal stakingen is in Zweden lager dan in Nederland en zeker ook in vergelijking met zuidelijke landen. Uit het voorgaande kunnen we concluderen dat Zweedse vakbonden het belang van VWNW inzien en daar met de werkgevers over onderhandelen. Dit gebeurt in Nederland in veel mindere mate,

wat een verklaring zou kunnen zijn voor eventuele verschillen in omvang, bereik, resultaten van VWNW-ondersteuning en transities.

2.6 Verhouding loon en productiviteit

Uit onderzoek onder Nederlandse werkgevers blijkt dat looneisen en productiviteit de grootste belemmeringen vormen om oudere sollicitanten aan te nemen. Bij het invullen van vacatures zal de werkgever een afweging maken tussen de verwachte kosten en de verwachte opbrengsten van de potentiële kandidaten. Vanuit economisch perspectief zal de werkgever de voorkeur geven aan de kandidaat voor wie de verwachte opbrengsten ten opzichte van de verwachte kosten het hoogst liggen.

De Hek & Vuuren (2010) concluderen op basis van literatuuronderzoek dat er verschillende theorieën bestaan over de verhouding tussen loon en productiviteit. Deze theorieën bieden ook verschillende verklaringen voor een relatief hoog loon in relatie tot de productiviteit van ouderen. De relevantie van die theorieën kan volgens De Hek & Vuuren verschillen tussen landen, sectoren, bedrijven, individuen en is tevens afhankelijk van andere factoren zoals leeftijd, opleiding, mobiliteit en institutionele factoren.

De Beer & Van Bakkum (2010) concluderen op basis van analyses op Eurostat Data uit 2006 dat het loon-leeftijdsprofiel voor ouderen in Nederland vergelijkbaar is met dat van Zweden. Uit een onderzoek onder werkgevers in verschillende Europese landen blijkt dat 78 procent van de Nederlandse werkgevers aangeeft dat het loon in sterke of enige mate stijgt naarmate men langer in dienst is; onder de Zweedse werkgevers is 60 procent deze mening toegedaan (Conen et al., 2012). Er is in dit onderzoek geen onderscheid gemaakt tussen de duur van

dienstverbanden onder oudere werknemers en jongere werknemers. Er is wel gevraagd wat de effecten zouden zijn op de eigen organisatie (in termen van loonkosten en productiviteit) als de gemiddelde leeftijd in de onderneming zou stijgen. Driekwart van de Nederlandse werkgevers zegt dat de loonkosten zullen stijgen. In Zweden denkt 44 procent van de ondervraagde werkgevers dat de kosten zullen stijgen. Op de vraag of de productiviteit in de onderneming afneemt, geeft in Nederland 34 procent een bevestigend antwoord; in Zweden 37 procent (Conen et al., 2012). Het onderzoek van Conen et al. is een onderzoek naar de perceptie van werkgevers. Van der Werff et al. hebben gekeken naar twee Nederlandse overheidsinstrumenten die gericht zijn op de verlaging van de loonkosten van oudere werknemers: de mobiliteitsbonus en de werkbonus. De mobiliteitsbonus is een incentive bij het aannemen van oudere werknemers. De werkgever krijgt in dat geval een premiekorting. Bij een werkbonus krijgen werkgevers een premiekorting wanneer ze oudere werknemers in dienst houden. De mobiliteitsbonus blijkt een positief effect te hebben op de aannamekans van oudere sollicitanten (Van der Werff et al., 2012). De werkbonus is vooral een beloning voor werkgevers voor het langer in dienst houden van hun oudere werknemers. In hoeverre de werkbonus dat doel bereikt, is in het onderzoek van Van der Werff et al. niet geanalyseerd.

Op basis van het voorgaande kan de conclusie worden getrokken dat er theoretisch gezien verschillen in loon- en leeftijdsprofielen en productiviteit van oudere werknemers tussen Zweden en Nederland kunnen bestaan en dat dit een mogelijke verklaring zou kunnen zijn voor de werking van de arbeidsmarkt voor ouderen en de kans op het vinden van nieuw werk na ontslag. Of dit empirisch ook daadwerkelijk het geval is, blijft de vraag. De daadwerkelijke productiviteit van werknemers is moeilijk te

meten en daarom kan het loon en de productiviteit niet direct aan elkaar worden gekoppeld. In het verleden zijn verschillende onderzoeken uitgevoerd naar de relatie tussen loon, leeftijd en productiviteit, maar de empirische resultaten zijn niet eenduidig (zie Conen et al., 2012; Euwals et al., 2009).

2.7 Omvang bedrijven

Grote bedrijven hebben meer mogelijkheden om boventallige werknemers VWNW te begeleiden dan kleine bedrijven. Enerzijds hebben grote bedrijven meer interne mogelijkheden om werknemers te herplaatsen anderzijds beschikken grote bedrijven vaak ook over meer financiële middelen om VWNW-ondersteuning aan te bieden. Een zeer ruime meerderheid van de bedrijven in Zweden en Nederland zijn de kleinere bedrijven (Micro en SME). Zowel in Nederland als Zweden bieden grote bedrijven ongeveer aan een derde van de werknemers werkgelegenheid. In Nederland werkt 28,7 procent van de werknemers bij een bedrijf met minder dan tien personen in dienst, in Zweden betreft het een kwart van de werknemers die bij een Micro bedrijf werkt. Er zijn geen grote verschillen tussen Zweden en Nederland als het gaat om de omvang van bedrijven. Deze factor zal daarom geen verklaring bieden voor verschillen tussen Nederland en Zweden als het gaat om de werking van de arbeidsmarkt voor ouderen en VWNW-transities in het bijzonder.

3. Van-Werk-Naar-Werk-beleid en activiteiten in Zweden en Nederland

3.1 Zweedse transitiefondsen

In Zweden sluiten werkgeversorganisaties en vakbonden transitieakkoorden met het doel boventallige werknemers naar ander werk te helpen (Borghouts, 2012). De overheid bemoeit zich niet met de invulling van de (transitie)akkoorden. Wanneer een akkoord is gesloten, houden werkgevers en vakbonden zich hier aan. Dit geeft rust op de Zweedse arbeidsmarkt. In verschillende sectoren zijn transitieovereenkomsten afgesloten en transitiefondsen opgericht. Sommige fondsen bestaan al tientallen jaren, zoals TRR dat in 1974 is opgericht en waar ongeveer 700.000 'white collar' werknemers onder vallen. Dertig jaar later werd er een overeenkomst gesloten voor ongeveer 950.000 'blue collar' werknemers. Dit resulteerde in het fonds TSL. Onlangs is er een overeenkomst bereikt voor gemeenten, provincies, bedrijven en lokale overheden die lid zijn van Pacta.⁴ Dit is een van de grootste akkoorden (1,1 miljoen werknemers vallen hieronder; dat is 25 procent van de Zweedse beroepsbevolking). Het fonds dat uitvoering geeft aan deze overeenkomst is Omställningsfonden. Met de oprichting van dit fonds in 2012 kan een ruime meerderheid van de Zweedse werknemers met een vast contract momenteel rekenen op VWNW-ondersteuning in geval van boventaligheid.

De toegang tot, en de opzet en werkwijze van de fondsen zijn verschillend. Om in aanmerking te komen voor ondersteuning vanuit TRR dient de werknemer ten minste een jaar gewerkt te hebben bij een bedrijf dat is aangesloten bij TRR en een vast contract te hebben op het moment van beëindiging van de

4 Sector lokale overheid en particuliere sector.

overeenkomst. Actieve ondersteuning wordt geboden vanuit Omställningsfonden aan werknemers met een vast contract die boventallig worden, die een dienstverband hebben van ten minste een jaar en minimaal 40 procent werkte. Het transitiefonds TRR heeft eigen jobcoaches in dienst, terwijl TSL de activiteiten uitbesteedt aan private marktpartijen. Mensen met een tijdelijk contract komen (nog) niet in aanmerking voor hulp via de fondsen. In 2013 had 17 procent van de Zweedse beroepsbevolking een tijdelijk contract.⁵ Wanneer een tijdelijk contract wordt omgezet in een vast contract, telt de periode van het tijdelijke contract mee voor de toegangscriteria van het fonds. Een boventallige werknemer van een bedrijf dat lid was van het TSL fonds moet aan de volgende criteria voldoen om recht te hebben op ondersteuning: de werknemer moet in de 12 maanden voorafgaand aan het ontslag een vast contract hebben gehad en minstens 16 uur per werk hebben gewerkt (TSL, 2009/2014).

Transitiefondsen geven advies aan bedrijven hoe om te gaan met reorganisatie en bieden trainingen aan managers en OR-leden over hun rol in het afvloeiingsproces. Boventallige werknemers krijgen bij TRR een persoonlijke coach die hen informeert en begeleidt gedurende het proces naar een nieuwe baan binnen of buiten de sector. De transitiefondsen ondersteunen dus ook intersectorale mobiliteit. Naast individuele begeleiding is er sprake van groepsactiviteiten. Welke hulp wordt ingezet hangt bij TRR af van de persoonlijke behoefte. Een voorlichter van TRR geeft aan dat ze boventallige werknemers taalcursussen of workshops aanbieden. Soms gaat de ondersteuning verder. 'Bij een van onze klanten ontbrak een aantal voortanden. Hij had het geld niet voor een gebitsrenovatie. TRR heeft

5 Ter vergelijking: in Nederland had 21 procent een tijdelijk contract (Bron: Eurostat).

hem daarbij geholpen. Voor de meeste kantoorbanen lijkt het niet noodzakelijk om al je acht snijtanden, 20 kiezen en vier hoektanden nog te hebben. Maar wie een gebrek heeft aan tanden heeft waarschijnlijk ook minder zichtbare gebreken, redeneren werkgevers. Hoe kun je een baan vinden als je niet kunt lachen? Met zijn nieuwe gebit heeft hij uiteindelijk een nieuwe baan gevonden' (Witteman, 2014). De ondersteuning die TRR kan bieden, is gemaximaliseerd tot twee jaar, maar kan in uitzonderlijke gevolgen worden verlengd. Het bedrag dat TRR besteedt aan een transitie-ondersteuning varieert per persoon en kan variëren van 50.000 SEK (5.452 EUR) voor iemand voor wie het lastig is een nieuwe baan te vinden tot 5.000 SEK (545 EUR) voor een boventallige werknemer die naar verwachting sneller een baan vindt. TSL stelt een standaard bedrag beschikbaar aan de werkgever die gedwongen is personeel te ontslaan: 20.000 Zweedse Kronen (2.175 EUR) voor iedere boventallige werknemer. De manier waarop de TSL-gelden worden besteed en wie de VWNW-ondersteuning gaat aanbieden, is het resultaat van onderhandelingen tussen de lokale actoren (werkgever en vakbonden).

Bedrijven die vallen onder de transitieakkoorden, maken onderdeel uit van akkoorden die zijn gesloten rondom loon, werktijd et cetera. Het is niet mogelijk om alleen te opteren voor het transitieakkoord. Zowel kleine als grote bedrijven vallen onder de transitieakkoorden. Veel kleine bedrijven maken onderdeel uit van het Zweedse transitiefondsysteem, maar het is ook zo dat de bedrijven die niet vallen onder een transitieakkoord veelal kleine bedrijven zijn. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat kleine bedrijven en organisaties die net gestart zijn niet de middelen hebben bij te dragen aan een transitiefonds (Borghouts, 2012). De werkgevers betalen een bepaald percentage over de

totale loonsom (inclusief de tijdelijke contracten) als bijdrage in het fonds. Zo betalen werkgevers die aangesloten zijn bij TRR en TSL 0,3 procent over de totale loonsom. Werkgevers die lid zijn van de Zweedse vereniging van lokale overheden en regio's betalen een jaarlijkse premie van 0,1 procent en leden aangesloten bij Pacta 0,3 procent van de totale loonsom in het Omställningsfonds. De tijdelijke contracten tellen dus wel mee voor het bepalen van de hoogte van premie, maar boventallige tijdelijke werknemers hebben geen recht op VWNW-ondersteuning wanneer ze hun baan verliezen. Op het oog lijkt het alsof alleen werkgevers een financiële bijdrage leveren aan de transitiefondsen. In de praktijk ligt dit genuanceerder. Uit interviews met verschillende Zweedse stakeholders blijkt dat de transitieakkoorden onderdeel uitmaken van collectieve overeenkomsten en dat in ruil voor de financiële werkgeversbijdrage aan het transitiefonds het gebruikelijk is dat loonsverhogingen maar in beperkte mate worden doorgevoerd. Indirect betalen Zweedse werknemers dus mee aan de transitieondersteuning.

Toegevoegde waarde?

De transitieakkoorden zijn een belangrijk kenmerk van de Zweedse arbeidsmarkt als het gaat om begeleiden van boventallige (oudere) werknemers naar een andere baan. Een relevante vraag is of de transitiefondsen daadwerkelijk bijdragen aan VWNW of dat werknemers zonder ondersteuning (net zo snel) aan ander werk zouden zijn gekomen. Deze vraag is niet gemakkelijk te beantwoorden. In 2000 gaf de Zweedse regering opdracht een studie uit te voeren naar de ervaringen van de Zweedse transitieakkoorden. Het onderzoeksteam was echter niet in staat de akkoorden en de transitiefondsen te evalueren. De beschikbare data waren niet voorhanden. Idealiter is er een controlegroep

nodig om de *netto* toegevoegde waarde te kunnen vaststellen, waarbij gecorrigeerd zou moeten worden voor systematische verschillen tussen de twee werknemersgroepen. Er bestaan geen onderzoeken die de netto-effectiviteit van de Zweedse transitiefondsen meten. Generale uitspraken doen over effectiviteit van transitiefondsen is bovendien lastig vanwege de verschillende voorwaarden waaronder ondersteuning wordt aangeboden en de verschillende wijzen waarop Zweedse transitiefondsen zijn georganiseerd en werken. Op dit moment ontbreekt het aan grondige studies die de (netto) effecten van de activiteiten van transitiefondsen in relatie tot de relatief hoge arbeidsparticipatie van ouderen meten.

Hoewel ik in dit paper geen uitspraken kan doen over de netto-effectiviteit van de fondsen vanwege het gebrek aan beschikbare kwantitatieve data van boventallige werknemers die geen gebruik hebben gemaakt van de transitiefondsen, kan er wel iets gezegd worden over de bruto-effecten van de transitiefondsen. De bruto-effecten nemen we in de praktijk direct waar (in tegenstelling tot netto-effecten die niet direct waar te nemen zijn). In dit geval is de bruto-effectiviteit het percentage werkhervattingen van deelnemers die VWNW-ondersteuning hebben ontvangen via een transitiefonds. De bruto-effecten komen dus tot stand door de interventie van het fonds en externe factoren. Een aantal van deze factoren is reeds besproken in paragraaf 2.

Resultaten TSL

Sinds de oprichting in 2004 heeft TSL ruim 200.000 aanvragen voor VWNW-ondersteuning gehonoreerd. De piek van aanvragen lag duidelijk in 2009 als gevolg van de financiële crisis eind 2008. In 2009 werden ruim 61.000 VWNW aanvragen gehonoreerd (zie ook tabel B3-3 in bijlage 3).

Van de door TSL toegekende aanvragen werd in 2009 40 procent verstrekt aan vestigingen met minder dan 50 werknemers in dienst. Een kwart van de gehonoreerde aanvragen ging in 2009 naar personen die boventallig werden verklaard bij grote werkgevers (meer dan 250 werknemers in dienst) (zie tabel B3-4 in bijlage 3). Het aantal gehonoreerde TSL aanvragen bij grote werkgevers neemt verhoudingsgewijs in de jaren daarna af naar 14 procent in 2014. Bij kleine vestigingen zien we juist een stijging van het aantal personen voor wie TSL ondersteuning wordt toegekend: in 2014 werd 53 procent van alle TSL aanvragen toegekend aan werkgevers met minder dan 50 werknemers in dienst.

Kijken we naar het aantal bedrijven dat in een jaar een of meerdere aanvragen heeft ingediend bij TSL voor VWNW-ondersteuning, dan valt op dat kleine bedrijven in vergelijking met grote bedrijven veel vaker een beroep doen op TSL. Van alle werkgevers die in 2014 een of meer aanvragen hadden ingediend voor VWNW-ondersteuning voor hun boventallige medewerkers blijkt 82 procent minder dan 50 medewerkers in dienst te hebben (zie tabel B3-5 in bijlage 3). Slechts 3 procent van de bedrijven behoort tot de grote ondernemingen. Hieruit kunnen we concluderen dat Zweedse grote werkgevers minder vaak een beroep doen op TSL ondersteuning, maar als ze een beroep doen op de VWNW-ondersteuning via TSL dit een groter aantal boventallige medewerkers betreft.

Ongeveer 30 procent van de aanvragen voor ondersteuning die TSL honoreert, is voor boventallige 50-plussers (zie tabel B3-6 in bijlage 3). TSL richt zich niet specifiek op jongere of oudere boventallige werknemers. In 2009 en 2012 zien we een stijging van het aantal aanvragen door jongeren. Dit kan worden verklaard door het wettelijke 'Last-In-First-out' principe in

Zweden. Als vakbonden en werkgeversorganisatie niets anders zijn overeengekomen, zal bij een reorganisatie degene die als laatste in dienst is genomen als eerste moeten vertrekken. Vaak zijn dit jongeren. Het aandeel ouderen dat TSL-ondersteuning ontvangt, is in de loop der jaren stabiel (zie tabel B3-6 in bijlage 3). In Zweden is ongeveer een op de drie personen met betaald werk 50 jaar of ouder (bron: Statistiska centralbyråns; SCB⁶). Het is niet bekend wat het aandeel is van ouderen onder de *bovental-lige* Zweedse werknemers.

Van de personen die in 2013 VWNW-ondersteuning afrondde en het TSL programma verlieten, had 77 procent na afloop een nieuw arbeidscontract (zie tabel B3-7 in bijlage 3) en 2 procent startte een eigen bedrijf. Kort na de crisis waren werkgevers voorzichtiger in het aanbieden van een vast contract (bijna een kwart van de TSL-uitstromers kreeg na afloop een vaste baan). In de jaren daarna steeg dit naar 36 procent. Bijna een kwart van de mensen die in 2010 het TSL programma afrondde, bleef werkloos. Dit percentage daalde in de jaren daarna naar 6,1 procent in 2013. Dit hangt samen met de toename van het aantal vacatures vanaf het vierde kwartaal in 2009 (zie figuur B2-3 in bijlage 2). Om mensen naar ander werk toe te kunnen leiden, moeten er namelijk wel banen beschikbaar zijn. In het derde kwartaal van 2009 waren er ruim 22.000 vacatures in de private sector. Dit aantal steeg naar bijna 64.000 vacatures in het tweede kwartaal van 2011 en 2012.

Het percentage TSL-uitstromers dat een vast contract heeft, is hoger naarmate men jonger is (zie tabel B3-8 in bijlage 3). 47,4 Procent van de ouderen in de leeftijd 60-64 had een nieuw arbeidscontract bij het verlaten van TSL. Bijna een op de

6 http://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/en/ssd/START__AM__AMo207__AMo207H/BefSysAldKonK/table/tableViewLayout1/?rxid=0f6f9fc3-a203-4331-b04f-776ccc025f5e.

drie uitstromers in de leeftijd van 60–64 jaar keert niet op de arbeidsmarkt terug, maar gaat met pensioen of krijgt een andere uitkering. In de leeftijdscategorie 65+ stroomt ruim driekwart uit naar een pensioen- of andere uitkeringsregeling.

Resultaten TRR

TRR bestaat sinds 1974 en biedt ondersteuning aan boventallig 'white-collar' werknemers. Ongeveer 40 procent van de werknemers die ondersteuning krijgt via TRR is 50 jaar of ouder (Zie Tabel B3-9 in bijlage 3).

Net als bij het TSL-transitiefonds is er een bruto positief effect waarneembaar. In 2013 verlieten 15.499 het TRR-systeem. Daarvan vond 80 procent een nieuwe baan, 8 procent startte een eigen bedrijf en 6 procent startte een studie. Gemiddeld duurt het zes maanden voordat boventallige werknemers die ondersteuning krijgen via TRR een nieuwe baan vinden. Bij ouderen duurt het gemiddeld langer voordat men een nieuwe baan vindt (6 tot 10 maanden) volgens TRR-adviseurs. Het aandeel boventallige ouderen (50+) die via TRR ondersteuning ontvingen en werk vonden, steeg van 28 procent in 2009 naar 34 procent in 2010 en 40 procent in 2011. In 2012 en 2013 lag het percentage op 37 procent (zie tabel B3-10 in bijlage 3).

In 2013 verdiende 70 procent van de werknemers die het TRR-systeem verlieten in hun nieuwe baan hetzelfde (42 procent) of meer (28 procent) dan in hun laatste baan. Dertig procent van de TRR-instromers ging er in salaris op achteruit.

De twee transitiefonds die ik hiervoor heb besproken, laten dus beide positieve bruto-effecten zien. Een meerderheid van de boventallige werknemers heeft bij het verlaten van het VWNW-systeem ander werk gevonden. Een belangrijk kenmerk van de transitiefonds is dat ze al in een vroegtijdig stadium

(soms al voor het ontslag is aangezegd) ondersteuning kunnen bieden omdat er via de fondsen middelen beschikbaar zijn. Dit heeft voor de boventallig werknemers voordelen omdat ze voordat ze werkloos worden, al de ondersteuning kunnen krijgen die hen helpt bij het vinden van ander werk en het ontwikkelen van vaardigheden voor banen binnen- en of buiten de eigen sector.

3.2 VWNW in Nederland

VWNW-ondersteuning in Nederland kan op verschillende manieren worden gefaciliteerd waarbij onderscheid kan worden gemaakt in actieve en financiële ondersteuning. Enkele voorbeelden van actieve ondersteuning zijn: het volgen van een opleiding, omscholing, outplacement, hulp bij het opstarten van een eigen bedrijf, ondersteuning bij het vinden van werk. Financiële arrangementen die kunnen worden geboden zijn: aanvullingen op het loon, tegemoetkoming van verhuiskosten, vergoeding van reiskosten naar een nieuwe werkplek. Er bestaan cao's, vooral ondernemingscao's en cao's in de publieke sector, waarin aandacht wordt besteed aan het behouden van werk, maar die ook aandacht besteden aan VWNW-regelingen wanneer gedwongen ontslagen onvermijdelijk zijn (Zekic, 2014). Het grootste deel van de VWNW-activiteiten vloeit voort uit sociale plannen die door werkgevers en vakbonden of the ondernemingsraad zijn overeengekomen. Bijna driekwart van de 1.130 sociale plannen opgesteld tussen 2004 en 2007 waren ingevoerd onder grote bedrijven met meer dan 100 werknemers. Een logische verklaring hiervoor is dat werkgevers bij ontslag van twintig of meer werknemers wettelijk verplicht zijn dit te melden bij vakbonden. Afspraken worden gemaakt over bijvoorbeeld ontslagvergoeding, opleiding en training, de mogelijkheid om te solliciteren tijdens

Achmea Zilverpoolregeling

De Zilverpoolregeling is gericht op de detachering van boventallige werknemers van 57,5 jaar of ouder. De Zilverpool is een zelfstandige detacheringsorganisatie binnen Achmea P&O. Wanneer een werknemer van 57,5 jaar of ouder boventallig wordt, is er de optie van beëindiging van de arbeidsovereenkomst met een ontslagvergoeding of deelname aan de Zilverpool. Bij het laatste krijgt de boventallige oudere een overplaatsingsbrief met daarin de voorwaarden, rechten en plichten die zijn verbonden aan de Zilverpool. Het salaris dat de boventallige oudere via de Zilverpool ontvangt, is 100 procent van zijn laatstverdiende salaris. Na afloop van de werkzaamheden ontvangt de werknemer nog één of twee maanden een aanvulling tot 100%. Wanneer er geen werk is, ontvangt de Zilverpooler 75 procent van zijn laatstverdiende loon.

In de Zilverpool wordt gezocht naar (tijdelijk) passend werk binnen de Achmea holding, zoals vervanging van zwangerschapsverlof, inzet op tijdelijke projecten, wegwerken van achterstanden, maar ook detachering naar andere werkgevers is mogelijk. De boventallig oudere kan tot de ingangsdatum van het prepensioen in de Zilverpoolregeling blijven werken (of tot de eerste dag van de maand waarin men 63 wordt). Vanaf die dag wordt het contract beëindigd.

Bron: Achmea.

werktijden, incentives voor boventallige werknemers die vrijwillig het bedrijf verlaten, inkomenssuppletie, vergoeding van verhuiskosten of hogere reiskosten, plaatsmakersregeling (voor werknemers die niet boventallig zijn verklaard, maar vrijwillig vertrekken om zo vacatures te creëren die vervolgens ingevuld kunnen worden door boventallige werknemers), detacheringen, begeleiding bij het opzetten van een eigen bedrijf, opzet van externe of interne arbeidspools (EIM, 2010; Kok et al., 2008). Hoewel VWNW-arrangementen kunnen worden afgesproken in sociale plannen, betekent dit niet automatisch dat werknemers weten wat ze van de werkgever concreet kunnen verwachten.

Er bestaan sociale plannen waarin specifieke afspraken zijn gemaakt over VWNW voor boventallige oudere werknemers. De

Zilverpoolregeling van Achmea is een dergelijk voorbeeld. De Zilverpool werd in 2010 geïntroduceerd en is onlangs verlengd in het nieuwe sociaal plan dat van kracht is tot eind 2016.

In Nederland profiteren vooral werknemers die onder een sociaal plan of bepaalde cao's vallen van VWNW-voorzieningen. MKB-werknemers die worden ontslagen wordt weinig geboden (Borghouts, 2012; Echtelt et al., 2014; EIM, 2010). Er zijn kleine bedrijven die investeren in VWNW-beleid en activiteiten, maar dit is veel minder vaak het geval dan bij grote bedrijven. Ook bestaan er verschillen tussen sectoren (zie tabel B3-11 in bijlage 3). In de sectoren overheid en onderwijs is relatief vaak beleid opgesteld. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat werkgevers in deze sectoren vaak eigen risico drager zijn voor de WW en dus financieel gebaat zijn bij het snel vinden van ander werk voor boventalligen.

Vrooman et al. concluderen dat het idee om mensen die met ontslag worden bedreigd, te begeleiden 'van werk naar werk' nog niet erg is aangeslagen, omdat slechts een op de vijf bedrijven gericht beleid voert en het aandeel bedrijven dat dergelijke VWNW-trajecten toepast sinds 2007 gedaald is van 35 procent naar 28 procent (Vrooman et al., 2012; Echtelt et al. 2014). Vrooman et al. hebben de mate waarin bedrijven VWNW toepassen niet onderzocht in samenhang met de vraag of bedrijven in de afgelopen jaren te maken hebben gehad met een reorganisatie, fusie of overname. De vraag is of alle werkgevers VWNW-beleid moeten opstellen. Immers een gezonde onderneming is de meest primaire vorm van preventie (zie ook bijlage 1).

Nadere analyse op het SCP-vraagpanel leert dat bij de meting gehouden in het voorjaar van 2011 19 procent van de bedrijven in de afgelopen twee jaar te maken heeft gehad met een reorganisatie, fusie of overname. Van deze bedrijven heeft 35 procent

mensen herplaatst en 30 procent van de werkgevers geeft aan dat het bedrijf is gekrompen met gedwongen ontslagen (zie ook tabel B3-12 in bijlage 3 voor de gevolgen van deze organisatorische ontwikkeling voor het personeel).

Wanneer we de bedrijven selecteren en analyseren die in de afgelopen twee jaar een organisatorische verandering hebben doorgemaakt, zien we dat de helft van de bedrijven VWNW-activiteiten (intern en/of extern) heeft toegepast. Van de bedrijven die in de afgelopen twee jaar een organisatieverandering hebben doorgevoerd en aangeven dat het personeelsbestand is gekrompen *zonder* gedwongen ontslagen, geeft bijna een op de drie aan dat ze VWNW-beleid hebben opgesteld. Mogelijk heeft het opgestelde beleid een preventieve werking gehad en zijn gedwongen ontslagen voorkomen. Bij bedrijven die hebben moeten inkrimpen *MET* gedwongen ontslagen heeft 24 procent VWNW-beleid opgesteld. Van de bedrijven die in het afgelopen twee jaar hebben gereorganiseerd en die te maken hebben gehad met boventallige medewerkers heeft 56 procent VWNW-activiteiten toegepast (zie tabel B3-13 in bijlage 3).

In het SCP-arbeidsvraagpanel is aan bedrijven gevraagd de verdeling van het personeelsbestand (op 1 januari 2011) te geven naar leeftijdscategorie. Begin 2011 was het gemiddeld percentage van 50-plussers bij bedrijven bijna 25 procent van het personeelsbestand. Er bestaat een verband tussen het aandeel ouderen dat een bedrijf in dienst heeft en de mate waarin bedrijven VWNW-beleid hebben opgesteld en VWNW-activiteiten hebben toegepast. Van de bedrijven met meer dan gemiddeld 50-plussers in dienst, geeft bijna 30 procent aan dat ze in de afgelopen 5 jaar VWNW hebben toegepast. Bij bedrijven die minder dan gemiddeld ouderen in dienst hebben, geeft 23 procent aan dat boventallige werknemers hebben begeleid

naar ander werk. Dit verschil blijkt significant (zie tabel B3-14 in bijlage 3).

61 Procent van de bedrijven geeft aan dat in 2010 werknemers zijn uitgestroomd uit de ondervraagde vestiging. De belangrijkste vertrekreden van 55-plussers is instroom in een VUT-, flexibele pensioenregeling of pre-pensioenregeling (zie tabel B3-15 in bijlage 3). VUT kan vrijwillig zijn, maar kan ook min of meer gedwongen zijn vanwege boventaligheid. Het is helaas niet mogelijk dit onderscheid in tabel 3-15 (zie bijlage 3) te maken op grond van de beschikbare data. Een op de vijf van deze bedrijven met uitstroom in 2010 geeft aan dat er binnen het bedrijf werknemers van 55 jaar of ouder zijn geweest die voor hun 65e volledig gestopt zijn met werken. Gemiddeld gaat het om vijf procent van de uitgestroomde 55-plussers.

Het aandeel ouderen dat de WW instroomt is gering. Vrooman et al. merken op dat instroom in VUT- en pre-pensioenregelingen een manier is om werkloosheid onder ouderen te voorkomen (Vrooman et al., 2012). Door afschaffing van de VUT-regeling en de verhoging van de pensioenleeftijd bestaat het risico dat in de toekomst meer ouderen werkloos worden en aanspraak gaan maken op de WW.

Er kunnen VWNW-plannen en afspraken gemaakt zijn op landelijk, branche- of cao-niveau, maar wat gebeurt er nu daadwerkelijk aan activiteiten in de praktijk? Om deze vraag te beantwoorden heeft het ministerie van SZW in 2012 en 2013 laten onderzoeken wat bedrijven concreet doen aan duurzame inzetbaarheid van hun personeel (Borghouts en Donker van Heel, 2012; Donker van Heel et al., 2013). Een van de pijlers van duurzame inzetbaarheid betreft mobiliteit en preventie (StvdA, 2011). In tabel B3-16 in bijlage 3 staan de resultaten ten aanzien van deze pijler. Een jaar later is dit beeld niet veranderd. Een

derde van de ondervraagde bedrijven geeft aan dat ze in het afgelopen jaar VWNW-ondersteuning vanuit het eigen bedrijf soms, vaak of heel vaak hebben ingezet (Borghouts en Donker-van Heel, 2012; Donker-van Heel et al., 2013).

Experimenten, sectorfondsen en sectorplannen

In 2010 introduceerde de Nederlandse overheid een regeling waarin werkgevers en vakbonden een subsidie konden krijgen voor het opzetten van VWNW-experimenten. In totaal werden negen experimenten goedgekeurd en werd er een bedrag van 1.938 miljoen euro aan subsidie verstrekt. Hoewel de experimenten zich niet specifiek richten op oudere werknemers, was de gemiddelde leeftijd van de deelnemers vrij hoog. In vijf van de negen experimenten lag de gemiddelde leeftijd tussen de 45 en 50 jaar (Visscher et al., 2012). Het aantal gerealiseerde VWNW-transities lag aanzienlijk lager dan door de projecten zelf was beoogd. Opvallend is de grote spreiding in het gerealiseerde aantal deelnemers. Vijf projecten hebben meer deelnemers bij het experimenten betrokken, één project heeft het beoogde aantal deelnemers nagenoeg benaderd en drie projecten hadden aanzienlijk minder deelnemers gerealiseerd dan bij aanvang beoogd. Voldoende draagvlak voor de overeengekomen aanpak bij individuele werkgever en werknemer lijkt tot succes te leiden. Wanneer de VWNW-activiteiten bestuurlijk geworteld zijn in- en voorbouwen op traditionele instituties (zoals samenwerking tussen sociale partners, sectorfondsen, scholingsinstituten en kenniscentra) is de kans op succes het grootst (Visscher et al., 2012). De activiteiten in de experimenten waren niet innovatief. In vrijwel alle projecten was een private bemiddelaar ingeschakeld voor het matchen op vacatures en het uitvoeren van een traject. De toegevoegde waarde van de experimenten was vooral gelegen

in het creëren van draagvlak en vertrouwen bij werkgevers en werknemers. De experimenteerregeling had een tijdelijk karakter en de financiering liep in maart 2012 af. Dit betekende dat drie projecten stopten. De overige projecten gingen door of hadden de intentie daartoe.

Sectorfondsen⁷ zijn private organisaties die door sociale partners worden bestuurd en de belangen van een sector behartigen. Medio 2007 bestonden er in Nederland ongeveer 140 fondsen in 116 sectoren (Donker van Heel et al., 2008). De doelen van de fondsen worden geformuleerd door de sociale partners en kunnen per fonds verschillen. De fondsen innen premies bij de werkgevers en/of werknemers en besteden de middelen aan de hand van de vooraf door de sociale partners gestelde criteria. De sectorfondsen hebben over het algemeen tot nu toe nog geen systematische en structurele rol gespeeld als het gaat om ondersteuning in het geval van boventalligheid. Er worden wel VWNW-activiteiten ondersteund, maar dat is meestal op ad hoc basis (Donker van Heel et al., 2008). Een enkele sector is wel actiever. Zo is vanaf 1 januari 2012 een VWNW-regeling opgenomen in de cao Grafimedia waar het sectorfonds een actieve rol speelt in het begeleiden van boventallig werknemers naar ander werk binnen en buiten de sector.

Sinds augustus 2013 stimuleert het ministerie van SZW sociale partners met plannen te komen die als doel hebben de werkgelegenheid en vakmanschap in een sector en/of regio te behouden. VWNW-maatregelen zowel op sectoraal als intersectoraal niveau kunnen onderdeel uitmaken van dergelijk sectorplannen. Het ministerie van SZW kan op basis van de Regeling cofinanciering sectorplannen 50 procent van de plannen meefinancieren voor

7 Soms ook aangeduid als O&O fondsen.

een periode van maximaal twee jaar. Het indienen van de sectorplannen gebeurt in verschillende tranches. Het eerste tijdvak voor het indienen van de sectorplannen liep van 1 oktober tot en met 31 december 2013. Van de 37 ingediende plannen werden er 25 toegekend. De tweede tranche liep van april tot mei 2014 en in deze periode zijn 65 plannen ingediend waarvan er tot begin november 2014 36 zijn toegekend. SEO/Ecbo hebben een eerste quickscan-evaluatie uitgevoerd van de 61 toegekende plannen waaraan het ministerie van SZW € 326 miljoen aan cofinanciering heeft toegekend. Vanuit de sectoren is € 619 miljoen eigen financiering ingebracht.⁸ Het beoogd aantal deelnemers van de goedgekeurde plannen is 322.560.

De sectorplannen hebben vooral betrekking op de bevordering van scholing en in mindere mate op Van Werk naar Werk. 84 Procent van de goedgekeurde plannen heeft scholingsactiviteiten opgenomen in het sectorplan. Dit is ook niet verwonderlijk aangezien bij bijna drie kwart van de sectorplannen O&O fondsen zijn betrokken (Heyma et al., 2014). Men hoopt met de sectorplannen 183.060 deelnemers te bereiken via scholing. De activiteiten op het terrein van VWNW blijven achter. Van de goedgekeurde sectorplannen richt 43 procent zich nu op VWNW met een beoogd aantal VWNW-deelnemers van ruim 51.000 personen. Dit is 16 procent van het beoogd aantal deelnemers dat bereikt zouden moeten worden via de sectorplannen. Het is de bedoeling deze boventalligen via het sectorplan te faciliteren door begeleiding bij het vinden van ander werk en bemiddeling naar ander werk. De vraag is hoe een en ander in de praktijk gaat uitpakken. De regeling cofinanciering sectorplannen zal in 2016 worden geëvalueerd.⁹

8 Stand van zaken begin november 2014.

9 Kamerstukken II, vergaderjaar 2013–2014, 33566, nr. 69 Voortgang sectorplannen.

4. Slotbeschouwing

Reorganisaties en gedwongen ontslagen beheersen vandaag de dag nog steeds het dagelijkse nieuws. Oudere boventalligen worden relatief harder getroffen. De praktijk wijst uit dat het voor hen moeilijker is om aan nieuw werk te komen dan voor jongeren die hun baan (dreigen te) verliezen. De VUT- en pre-pensioenregelingen hadden in het verleden een preventieve werking als het gaat om de instroom van ouderen in de WW. Door afschaffing van deze regelingen en de verhoging van de pensioenleeftijd is de kans groot dat boventallige ouderen in de toekomst meer gebruik zullen moeten maken van de WW om de periode tot pensioen te overbruggen. De WW kan daarmee onder druk komen staan. Het is onbekend of de maatschappelijke kosten en baten van instroom in de WW door ouderen, hoger of lager zijn dan vervroegde uittreding via VUT- en pre-pensioenregelingen. Nader onderzoek is hier voor nodig.

Tijdens perioden van werkloosheid wordt in Nederland geen pensioen opgebouwd wat kan leiden tot een pensioengat. In Zweden is de arbeidsparticipatie en de uittredleeftijd van ouderen hoger dan in Nederland. Bovendien bouwt men in Zweden over het inkomen tijdens werkloosheid pensioenrechten op. De Zweedse transitiefondsen bieden VWNW-ondersteuning waarvan ook ouderen gebruik kunnen maken. Er bestaat geen formele relatie tussen de Zweedse transitiefondsen en het pensioenstelsel, aldus ondervraagde vertegenwoordigers van transitiefondsen, vakcentrale en arbeidsmarktexperts.

Critici van de Zweedse transitiefondsen vragen zich af of zonder de inzet van de fondsen hetzelfde effect zou zijn bereikt. Dit is eigenlijk een vraag naar de allocatie van de middelen door de fondsen en de effectiviteit van de uitvoering daarvan. Hoewel

ik geen uitspraken kan doen over de *netto*-effectiviteit van de transitieondersteuning die gefinancierd wordt door de Zweedse fondsen, zijn de brutoresultaten van de verschillende transitiefondsen bemoedigend. Een ruime meerderheid van deelnemers stroomt via de transitiefondsen uit naar ander werk. Ook oudere boventalligen stromen via de fondsen uit naar ander werk, maar wel in mindere mate dan jongeren. Ouderen lijken ook iets meer tijd nodig te hebben om de VWNW-transitie te maken.

Op de vraag of de transitiefondsen als inspiratiebron kunnen dienen voor Nederland, luidt mijn antwoord – ondanks het gebrek aan netto-effectbewijs – bevestigend. Ten eerste zorgen de Zweedse transitiefondsen er voor dat er *structureel* middelen beschikbaar zijn voor VWNW. Werkgevers en werknemers dragen zelf – direct of indirect – bij aan de financiering van de fondsen. In goede tijden wordt er gespaard en in tijden van crisis zijn er middelen beschikbaar om VWNW-transities te ondersteunen. In Nederland doen we op meer incidentele basis aan VWNW-ondersteuning, maar er is geen sprake van een systematische aanpak. Tot op heden kent Nederland een gefragmenteerd aanbod van VWNW-ondersteuning dat niet op een structurele wijze maar op ad hoc basis is georganiseerd via sociale plannen, cao's, experimenten en tijdelijke maatregelen. Dit betekent niet dat er in Nederland niets gedaan wordt aan VWNW-beleid en activiteiten. Bedrijven met meer dan gemiddeld 50-plussers in dienst hebben vaker VWNW-activiteiten toegepast dan bedrijven met een jonger personeelsbestand. Met de sectorplannen probeert het kabinet VWNW te ondersteunen, maar ook deze plannen zijn tijdelijk en er is vanuit het ministerie van SZW maximaal voor twee jaar cofinanciering beschikbaar. De vraag is hoe structureel de VWNW-ondersteuning via de sectorplan-

nen is. In Zweden draagt de overheid niet financieel bij aan de sectorfondsen.

Ten tweede kunnen de Zweedse transitiefondsen al in een *vroeg stadium* actieve ondersteuning bieden, soms al voordat het ontslag wordt aangezegd. Niet alleen het type ondersteuning, maar ook het tijdstip waarop de ondersteuning al kan worden ingezet via de transitiefondsen, draagt er toe bij dat een boventallige kandidaat een succesvolle VWNW-transitie kan doormaken. In Nederland moet er bij dreigend ontslag eerst onderhandeld worden over een sociaal plan. Kostbare tijd die ook gebruikt had kunnen worden om mensen VWNW te helpen. Vanuit het perspectief van de boventallige werknemers is het fijn als er snel een nieuwe uitdaging op zijn of haar pad komt, maar ook vanuit werkgeversperspectief zijn er voordelen. De werkgever heeft er immers financieel baat bij dat boventallige werknemers zo snel mogelijk de organisatie verlaten. In Zweden bestaat het oudste fonds al 40 jaar. En hoewel niet alle werkgevers gebruik hebben hoeven maken van dit fonds, kan het fonds wel meteen aangesproken worden als dat nodig is.

Ten derde is het *bereik* van de VWNW-ondersteuning in Zweden groter. Een ruime meerderheid van de Zweedse werknemers met een vast contract kan bij boventalligheid gebruik maken van VWNW-ondersteuning via de transitiefondsen. Het maakt daarbij niet uit of een boventallige werknemer jong of oud is of bij een klein of groot bedrijf werkzaam is (geweest). Veel kleine bedrijven maken onderdeel uit van het Zweedse transitiefondsensysteem. De kans op VWNW-ondersteuning is in Nederland groter wanneer je werkt voor een groot bedrijf en een vast contract hebt dan wanneer je werkzaam bent in het MKB. Het MKB sluit geen sociale plannen af en heeft vaak niet de financiële middelen om met ontslag bedreigde werknemers te ondersteunen. In Nederland

komt het voor dat MKB-medewerkers kort voor het faillissement van het verlies van de baan op de hoogte worden gesteld. In Zweden zijn financiële middelen via de transitiefondsen voor kleine bedrijven beschikbaar om VWNW te realiseren. Het beoogde bereik van VWNW via de Nederlandse sectorplannen staat tot nu toe met 16 procent in schril contrast tot Zweden waar een ruime meerderheid van alle boventalligen met een vast contract gebruik kan maken van VWNW-ondersteuning via de transitiefondsen. Sinds 2012 kunnen bijna alle werknemers met een vast contract gebruik maken van transitieondersteuning via de fondsen.

Ten vierde hebben de transitiefondsen een *preventieve werking* en faciliteren ook *intersectorale mobiliteit*. De Nederlandse sectorfondsen richten zich nog vooral op scholing binnen de eigen sector. Dit is logisch vanuit de wil om vakmanschap in de sector te behouden, maar in geval van boventaligheid is het vooral in krimpende sectoren noodzakelijk om buiten de grenzen van de eigen sector te kijken.

Tot slot is de *rol van sociale partners* belangrijk in de Zweedse VWNW-aanpak. Zweedse vakbonden en werkgeversorganisaties zijn transitieakkoorden overeengekomen. Blijkbaar vinden Zweedse sociale partners VWNW belangrijk om in te investeren zowel voor jonge als oudere boventalligen. Gezien de sterke rol van werkgeversorganisaties en de hoge organisatiegraad van vakbonden is het niet verwonderlijk dat deze actoren ook actief betrokken zijn bij het ontwikkelen van het VWNW-systeem. In vergelijking met Zweden kent Nederland een hogere langdurige (>1 jaar) werkloosheid onder ouderen. Wanneer de transitiefondsen niet zouden bestaan, zouden de Zweedse werknemers meteen aangewezen zijn op de publieke arbeidsvoorzieningsorganisatie die in principe de eerste 100 dagen van werkloosheid geen ondersteuning biedt.

Op dit moment probeert de Nederlandse overheid via cofinanciering van sectorplannen VWNW te stimuleren. Het is de vraag hoe sectoren die VWNW hebben opgenomen in de plannen, in de praktijk hieraan invulling gaan geven. De Zweedse aanpak leert ons dat draagvlak, vertrouwen en samenwerking tussen sociale partners essentieel zijn om VWNW-activiteiten te ontwikkelen en uit te voeren. Bestaande sectorfondsen kunnen VWNW opnemen in hun beleidsplannen en verder ontwikkelen. Dit betekent dat ze het belang van VWNW moeten inzien, structureel geld zullen moeten alloceren voor VWNW-activiteiten en bereid moeten zijn intersectoraal te werken. Sectorfondsen zouden bewust de keuze kunnen maken om de middelen te besteden aan VWNW-ondersteuning van oudere boventalligen. Dit zou de ouderenparticipatie kunnen verbeteren of ten minste voorkomen dat meer oudere werknemers inactief worden als gevolg van reorganisaties. De cofinanciering vanuit het Nederlandse ministerie van SZW is tijdelijk. Het is de vraag of en hoe VWNW-ondersteuning na afloop van deze cofinanciering structureel wordt ingebed binnen en tussen sectoren. Afhankelijk van de financiële positie van de fondsen is het de vraag of er *meer* structureel middelen ingezet moeten worden of dat het een kwestie is van het anders alloceren van de financiële middelen van de sectorfondsen. Wanneer Nederland op korte termijn een extra impuls wil geven aan het verbeteren van de ouderenparticipatie, zou in de sectorplannen extra aandacht besteed kunnen worden aan VWNW-begeleiding en ondersteuning van de oudere boventallige werknemers. Maar het moet niet bij plannen blijven. Werkgevers zullen moeten samenwerken, binnen- en buiten de eigen sector en regio.

Het Nederlandse transitiebudget dat vanaf juli 2015 met de invoering van de Wet Werk en Zekerheid wordt geïntroduceerd, komt in plaats van de huidige ontslagvergoeding die lager zal

uitvallen voor de meeste boventallige werknemers. Het in te voeren Nederlandse transitiebudget zal naar mijn mening niet effectiever zijn dan de Zweedse praktijk. Het Nederlandse transitiebudget mag namelijk besteed worden aan VWNW-activiteiten, maar dat hoeft niet. De boventallige werknemer is daarin vrij en als er sprake is van een inkomensval, zal de transitievergoeding, net als de huidige ontslagvergoeding in de praktijk aangewend kunnen worden om bijvoorbeeld de vaste lasten te kunnen betalen. Eventueel genoten scholing of outplacementactiviteiten tijdens het dienstverband mag de werkgever in mindering brengen op de uit te keren transitiebudget. De naamswijziging van ontslagvergoeding naar transitievergoeding betekent nog niet dat werknemers in de praktijk daadwerkelijk meer geld aan VWNW-activiteiten besteden. In Zweden is ondersteuning vanuit de transitiefondsen ook echt bedoeld voor het bevorderen van VWNW. Het komt niet in plaats van de ontslagvergoeding.

Gezien de vergrijzing, de versoepeling van het ontslagrecht, de afschaffing van de VUT- en prepensioenregelingen en toekomstige herstructureringsprocessen zijn Nederlandse ouderen kwetsbaarder op de arbeidsmarkt. Ook lopen ze een groter risico om een beroep te doen op de WW dan voorheen. Reorganisaties zijn niet alleen afhankelijk van conjuncturele ontwikkelingen, maar zullen plaats blijven vinden als gevolg van de globalisering, innovatiebehoefte en toenemende concurrentie. VWNW is en blijft belangrijk, zeker voor oudere boventallige werknemers.

Literatuur

- Beer de P. en Bekkum van R. (2010), *De arbeidsmarkt van ouderen*, ESB, 95(4593), pag. 550–553.
- Borghouts, I.W.C.M. (2012), *Securing job-to-job transitions in the labour market. A comparative study of employment security systems in European countries*. Nijmegen: Wolf Legal Publishers.
- Borghouts I. en Donker van Heel P. (2012), *Duurzame inzetbaarheid op bedrijfsniveau, quickscan 2012*, Ecorys, Rotterdam.
- Conen W., Van Dalen H., Henkens K., (2012), *Ageing and Employers' Perceptions of Labour Costs and Productivity*; A survey Among European Employers, Netspar Discussion paper, DP 02/2012–013.
- Cörvers F. (2013), *Langdurige tijdelijke arbeidsrelaties als stimulans voor een hogere participatie van ouderen op de arbeidsmarkt*, NEA paper 50, Netspar, Tilburg.
- Deelen, A., M. de Graaf-Zijl and W. van den Berge (2014), *Labour market effects of job displacement for prime-age and older workers*, CPB Discussion Paper 285.
- Deelen, A., M. de Graaf-Zijl, W. van den Berge (2014), *Oudere werknemer is kwetsbaarder bij ontslag dan jongere*, Me Judice, 1 oktober 2014.
- Donker van Heel P., Velden van J., Groenendijk J., Kogel de M., Singer E. (2008), *Hoe werken sectorfondsen*, Ministerie van SZW en Raad voor Werk en Inkomen, Den Haag.
- Donker van Heel P., Beek van L., Ploeg van der S., Borghouts I. (2013), *Duurzame inzetbaarheid op bedrijfsniveau; quickscan 2013*, Ecorys, Rotterdam.
- Echtelt van P., Vlasblom, J., D & Voogd-Hamelink M. de (2014), *Vraag naar arbeid 2013*, Den Haag, SCP.
- EIM (2010), *Van Werk naar Werk in het MKB*, EIM, Zoetermeer.
- Euwals R., De Mooij R., Vuuren van D., (2009), *Rethinking Retirement ; From participation towards allocation*, CPB, Den Haag.
- Eurostat Newsrelease 175/2013, European SME week 2013, zie: [Zle:IID:IMy%20Documents/Reflect/Netspar%20paper/sme2011.PDF](#).
- Evers, G., Wilthagen T. en Borghouts I. (2004), *Best practices in WW-preventie*, OSA/IVA, Tilburg.
- Gelderblom A., Collewet M., Koning de J. (2011), *Arbeidsmarkt ouderen*, Rotterdam, SEOR.
- Giesbers H., Verweij A., Beer de J. (2013), *Vergrijzing: Wat zijn de belangrijkste verwachtingen voor de toekomst?* In: Volksgezondheid Toekomst Verkenning, Nationaal Kompas Volksgezondheid. Bilthoven: RIVM.
- Hek de P. en Vuuren van D. (2010), *Are older workers overpaid? A literature review*, CPB Discussion Paper, no 165.
- Heyma A., Werff van der S., Brekelmans J., Smulders H. (2014), *Quickscan 1 Evaluatie sectorplannen*, SEO/Ecbo.
- Kjellberg A., (2011), *The decline in Swedish Union density since 2007*, Nordic journal of working life studies, volume 1, number 1.


- Kok J., Uitert C., Hauw van der P. en Grijpstra D. (2008), *Werk op maat Curatieve Van Werk naar Werk activiteiten in de praktijk*, RWI, Den Haag.
- Kruse A. (2010), *A stable Pension System: The eight Wonder*, in T. Bengtsson (ed.) *Population Ageing – A threat to the Welfare state?* Springer-Verlag Berlin Heidelberg.
- Sjögren Lindquist G. en Wadensjö E. (2009), *Retirement, Pensions and Work in Sweden*. In: *The Geneva Papers* 34, 578-590.
- Muffels, R., Wilthagen T. en Dekker R. (2011), Flexibiliteit en werkzekerheid: Diversiteit en dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. In Sol, E. en Nysten C. (eds), *Wat is de zekerheid in flex en zeker?* Flexwork reeks nr 1., UvA, pp 25-49.
- Nilsson P. & Hård F., (2014), More facts about the premium pension, The Swedish Investment Fund Association's pensions working group
http://fondbolagen.se/PageFiles/835/ENG_Fondbolagen%20Mer%20fakta%20om%20premiepensionen%202014_FINAL.pdf.
- OECD (2013), *OECD Employment Outlook*.
- Sebardt, G. (2006), *Redundancy and the Swedish Model in an International Context*: Kluwer Law International.
- Steege ter, D., Groningen van E., Kuijpers R., en Cruchten J. (2012), *Vakbeweging en organisatiegraad van werknemers*, Sociale Economische trends, 4e kwartaal 2012.
- Stichting van de Arbeid (2011), *Beleidsagenda 2020: investeren in participatie en inzetbaarheid*.
- Svenskt Näringsliv Försäkringsinformation AB (2014), *Statutory and collective insurance schemes for the Swedish labour market 2014*, February 2014.
- Visscher K., Groot de M., Eck van S., Gestel v. N., Borghouts I. (2012), *Evaluatie experiment Van Werk naar Werk*; eindrapportage, Cap Gemini/Tilburg University.
- Vlasblom J.D., Josten E., Voogd-Hamelijk M. de (2013), *Aanbod van arbeid 2012*, Den Haag SCP.
- Vrooman, C., Josten E. & Vlasblom J.D. (2012), *Minder ontslagbescherming, meer werkende ouderen? Startklaar voor vier jaar. Een verkenning van publieke prestaties voor de kabinetsformatie 2012*.
- Werff van der, S., Volkerink M., Heyma A., Bisschop P. (2012), *Wat maakt oudere werknemers aantrekkelijk?*, SEO, Amsterdam.
- Witteaman, J. (2014, 31-3-2014). *De smeerolie van het Zweedse ontslagproces*. Volkskrant.
- Zekić N. (2014), *Werkzekerheid in het arbeidsrecht*, dissertatie Tilburg University.

Bijlage 1: Verschillende fasen en vormen van WW-preventie

Een gezonde onderneming is de meest primaire vorm van werkloosheidpreventie. Van secundaire preventie is sprake wanneer er een reorganisatie of faillissement dreigt. In de fase van dreigend ontslag kan de werkgever *preventieve* maatregelen binnen de organisatie treffen om gedwongen ontslagen te voorkomen. Denk bijvoorbeeld aan het aanpassen van het arbeidsvolume of de arbeidskosten door het terugdringen van overwerk, werktijdverkorting of het bevriezen of versoberen van arbeidsvoorwaarden. Mochten ondanks deze maatregelen gedwongen ontslagen toch onvermijdelijk zijn, dan zal het ontslag formeel worden aangezegd. Er gaat dan nog een periode overheen voordat het contract daadwerkelijk wordt beëindigd omdat werkgevers gebonden zijn aan een opzegtermijn. In deze fase waarin de werknemer dus op de hoogte is van het feit dat zijn carrière binnen afzienbare tijd eindigt bij de huidige werkgever, kunnen er *curatieve* Van Werk naar Werk maatregelen genomen worden die als doel hebben werkloosheid te voorkomen.

Deze curatieve maatregelen zijn niet gericht op de organisatie (vraagzijde van de arbeidsmarkt) maar op de werknemers (aanbod van de arbeidsmarkt). Mocht het niet lukken om boventallige werknemers direct VWNW te helpen, dan is het zaak de periode 'tussen twee banen in' zo kort mogelijk te houden. Wanneer het contract is beëindigd, de werknemer formeel werkloos is, en er nog geen zicht is op ander werk, kunnen maatregelen getroffen worden om *langdurige* werkloosheid te voorkomen. Dit kan worden beschouwd als tertiaire preventie. Figuur B1 geeft de verschillende achtereenvolgende fasen en vormen schematisch weer.

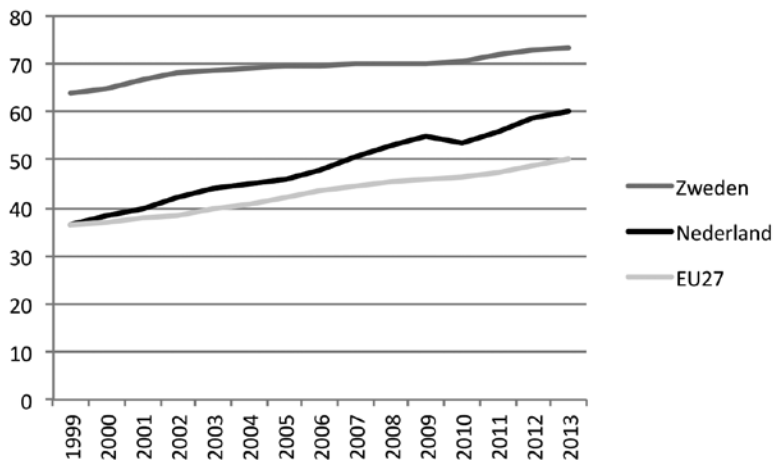
Figuur B1: Fasen en vormen van WW-preventie

Tijdlijn 	Primaire preventie			FASE 1: GEZOND BEDRIJF	
	Secundaire preventie	INTERVENTIES RONDOM VRAAGZIJDE	Preventieve maatregelen genomen door bij/door de werkgever om ontslagen te voorkomen	INTERNE MAATREGELEN <i>Aanpassing arbeidsvolume</i> (terugdringen contract, arbeiduur, werktijdverkorting, terugdringen overwerk, vacaturestop) <i>Aanpassen arbeidskosten</i> (samenvoegen/splitsen functies, werktijdverkorting, bevriezen of versoberen arbeidsvoorwaarden, leeftijdsbewust-personeelsbeleid) <i>Verhogen inzetbaarheid personeel</i> (functionele flexibiliteit, pools binnen bedrijf aanvulling aanpassing arbeidsvoorwaarden)	EXTERNE MAATREGELEN <i>Aanpassing arbeidsvolume</i> (Detacheren/uitlenen, bedrijfs-overstijgende pools, (pre) pensioen, vervroegd uittreden) <i>Aanpassen arbeidskosten</i> (Detacheren, uitlenen, outsourcen) <i>Verhogen inzetbaarheid personeel</i> (externe pool op bv regionaal of sector-niveau aanvulling/aanpassing arbeidsvoorwaarden in cao's, employability over bedrijfsgrenzen heen)
		INTERVENTIES RONDOM AANBODZIJDE	Curatieve maatregelen gericht op directe VWNW transities	FASE 3: ONTSLAG AANGEZEGD Actieve en passieve VWNW-ondersteuning aan degenen die boventallig zijn verklaard	
	Tertiaire preventie	INTERVENTIES VERSTERKING AANBOD EN VRAAGZIJDE	Preventieve maatregelen gericht op voorkomen van <i>langdurige</i> werkloosheid	FASE 4: BEEINDIGING VAN HET ARBEIDSCONTRACT/ WERKLOOSHEID Actieve re-integratie maatregelen en ondersteuning	

Bron: Aangevuld en aangepast op basis van eerder werk van Borghouts (2012) en Evers, Wilthagen en Borghouts (2004)

Bijlage 2: Figuren

Figuur B2-1: Arbeidsmarktparticipatie ouderen (55-64), 1999-2013

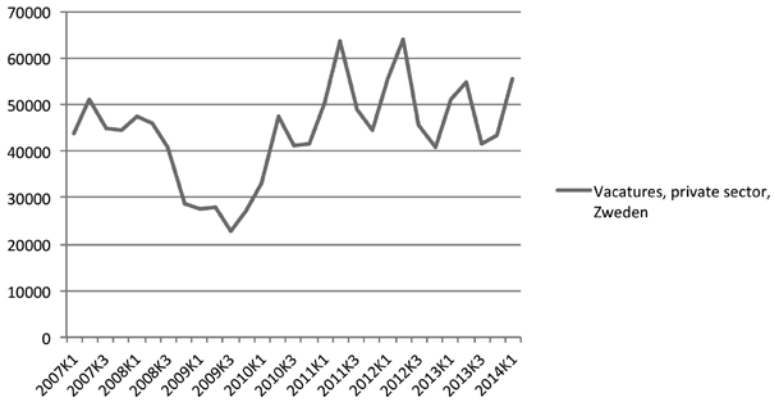


Bron: Eurostat

Figuur B2-2: Schematisch overzicht Zweeds pensioenstelsel

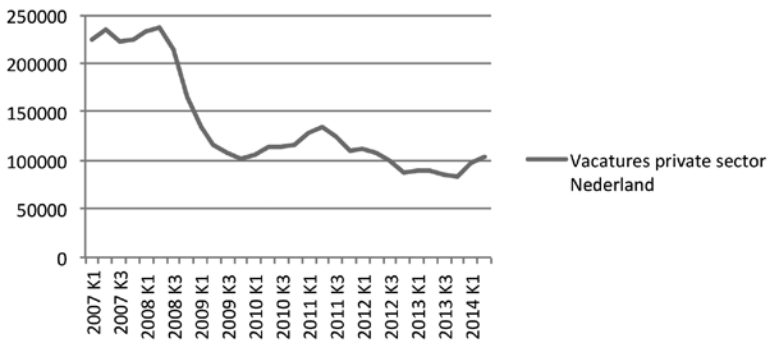


Figuur B2-3 Vacatures private sector Zweden, 2007-2014



Bron SCB

Figuur B2-4 Vacatures private sector Nederland, 2007-2014



Bron CBS

Bijlage 3: Tabellen

Tabel B3-1: OECD indicatoren ten aanzien van bescherming van werknemers, 2013 (schaal van 0 [minste restricties] tot 6 [meest restricties])

	Bescherming van mensen met een vast contract tegen individueel en collectief ontslag	Bescherming van mensen met een vast contract tegen (individueel ontslag)	Specifieke eisen gesteld aan collectief ontslag	Regulering ten aanzien van vormen van tijdelijk werk
	EPRC	EPR*	EPC**	EPT
Nederland	2,94	2,84	3,19	1,17
Zweden	2,52	2,52	2,50	1,17
OECD ongewogen gemiddelde average	2,29	2,04	2,91	2,08

* EPR deze indicator bevat de volgende drie aspecten van ontslagbescherming: 1) procedurele regels waar werkgevers mee te maken krijgen bij aanvragen van ontslag zoals verplichte meldings- en consultatieplicht; 2) opzegtermijn en ontslagvergoedingen; 3) omstandigheden waarin het mogelijk is werknemers te ontslaan als ook de gevolgen voor de werkgever wanneer blijkt dat het ontslag onredelijk is.

** In geval van collectief ontslag kunnen landen nadere regels opstellen zoals een langere meldingsplicht. Het gaat hier om additionele kosten die gesteld worden aan collectief ontslag.

De OECD ontwikkelde een indicator die de (wettelijke) bescherming van werknemers in een land meet: de EPL (Employment Protection Legislation). In 2013 heeft de OECD dataverzameling voor deze indicator aangepast. In de update van 2013 is nu ook rekening gehouden met cao's en jurisprudentie en heeft er een harmoniseringsstag plaatsgevonden zodat in alle landen dezelfde scoringscriteria zijn gebruikt (OECD, 2013).

Tabel B3-2: Vakbondsdichtheid, 1999-2011 in percentages

	1999	2001	2003	2005	2007	2009	2011
Nederland	24,7	21,2	20,5	20,6	19,3	19,1	18,2
Zweden	80,6	78,0	78,0	76,5	70,8	68,4	67,5
OECD	20,8	19,8	19,4	18,8	17,9	17,9	17,3

Source: OECD, Labour Force Statistics

Tabel B3-3: Aantal toegekende TSL aanvragen, periode 2005-2013

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Total 2005- april 2013
TSL aan- vragen	14.454	13.398	10.650	26.180	61.280	17.596	14.293	24.767	23.678	206.296

Bron: TSL

Tabel B3-4: Toegekende aanvragen naar bedrijfsgrootte (vestiging) voor de jaren 2009-2014 (in procenten en absolute aantal personen)

Grootte vestiging	2009		2010		2011		2012		2013		2014	
	Abs aantal	%	Abs aantal	%	Abs aantal	%	Abs aantal	%	Abs aantal	%	Abs aantal	%
Micro (0-9 wn*)	6.299	10,3	3.431	19,5	2.722	19,0	3.712	15,0	3.827	16,2	3.673	17,6
Klein (10-49 wn)	18.003	29,4	5.699	32,4	5.288	37,0	8.271	33,4	7.982	33,7	7.425	35,7
Midden (50-249 wn)	21.645	35,3	5.347	30,4	5.091	35,6	7.877	31,8	8.291	35,0	6.769	32,5
Groot (250 of meer wn)	15.333	25,0	3.119	17,7	1.192	8,3	4.907	19,8	3.578	15,1	2.960	14,2
Total	61.280	100	17.596	100	14.293	100	24.767	100	23.678	100	20.827	100

* wn = werknemers

Bron: TSL

Tabel B3-5: Aantal werkgevers dat een of meerder aanvragen voor TSL ondersteuning toegekend heeft gekregen naar bedrijfsgrootte (vestiging) voor de jaren 2009 – 2014 (in procenten en absolute aantal werkgevers)

Grootte vestiging	2009		2010		2011		2012		2013		2014	
	Abs aantal	%	Abs aantal	%	Abs aantal	%	Abs aantal	%	Abs aantal	%	Abs aantal	%
Micro (0-9 wn*)	3.021	38,3	1.777	46,2	1.518	45,5	1.870	41,2	2.001	41,1	1.825	43,3
Klein (10-49 wn)	3.378	42,8	1.420	36,9	1.205	36,1	1.813	40,0	1.937	39,7	1.642	39,0
Midden (50-249 wn)	1.251	15,8	517	13,4	485	14,5	689	15,2	758	15,6	612	14,5
Groot (250 of meer wn)	243	3,1	131	3,4	131	3,9	163	3,6	178	3,7	132	3,1
Total	7.893	100	3.845	100	3.339	100	4.535	100	4.874	100	4.211	100

* wn = werknemers

Bron: TSL

Tabel B3-6: Toegekende TSL aanvragen naar leeftijd, in procenten (2009-2013)

	2009	2010	2011	2012	2013
Onbekend	0,1	0,4	0,2	0,1	0,1
<29	29,4	19,5	19,6	24,7	23,2
30-39 jaar	24,9	22,8	22,1	21,8	21,0
40-49 jaar	22,1	26,3	26,2	24,4	24,2
50-59 jaar	16,2	21,1	22,1	20,6	21,5
60-64 jaar	7,0	9,7	9,6	8,2	9,4
65+	0,4	0,5	0,4	0,3	0,5
	100	100	100	100	100

Bron: TSL

Tabel B3-7: Resultaten na uitstroom uit het TSL programma, (2010-2013)

	In procenten			
	2010	2011	2012	2013
Vaste baan	23,7	35,4	36,5	35,9
Opstarten eigen bedrijf	2,0	2,0	2,1	2,2
Tijdelijk contract voor > 6 maanden	7,9	10,8	10,3	9,9
Tijdelijk contract voor ≤ 6 maanden	22,2	22,1	23,9	25,2
Oproepcontract	4,6	4,8	5,0	6,0
Arbeidsvoorzieningsprogramma	1,3	2,0	3,1	2,7
Werkloos	23,0	9,3	6,4	6,1
Opleiding (ten minste voor 50%, ten minste een semester)	7,1	4,7	4,8	4,6
Pensioen, arbeidsongeschiktheid of andere uitkering	3,6	3,5	3,3	3,3
Ziekteverzuim	1,7	2,1	1,8	1,6
Uitstroom uit het TSL programma voordat het VWNW-traject was afgerond	2,9	3,4	2,8	2,6
Totaal %	100	100	100	100
Absoluut totaal aantal	32.967	12.943	17.401	24.230

Bron: TSL

Tabel B3-8: Resultaten na uitstroom uit TSL programma naar leeftijdscategorie (2009-2013)

	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
Vaste baan										
2013	39,8	39,5	38,2	38,4	38,6	36,5	34,9	32,1	20,4	6,7
2009	23,6	24,8	26,9	29,2	29,4	28,5	28,0	25,5	16,9	7,2
Opstarten eigen bedrijf										
2013	1,0	1,7	3,1	2,3	2,3	2,8	2,8	2,3	0,9	2,2
2009	0,9	2,1	2,5	2,9	3,1	3,0	2,8	2,2	1,0	0,6
Tijdelijk contract voor > 6 maanden										
2013	10,6	10,6	10,4	9,7	11,6	10,0	8,9	10,0	5,8	3,4
2009	10,3	9,8	9,8	9,7	9,4	9,9	8,4	8,7	5,6	0,7
Tijdelijk contract voor ≤ 6 maanden										
2013	29,7	27,6	27,2	25,4	24,4	25,7	25,8	21,9	15,2	5,6
2009	31,5	27,9	28,8	28,1	27,6	28,9	27,7	26,7	17,4	2,6
Oproepcontract										
2013	6,3	5,6	5,1	5,4	5,9	6,1	6,4	7,2	6,0	5,6
2009	5,5	5,5	5,0	5,8	5,7	5,2	5,6	5,4	5,4	2,0
Arbeidsvoorzieningsprogramma										
2013	1,8	0,9	1,5	2,1	3,1	3,1	4,0	5,2	4,0	0,0
2009	0,01	0,0	0,03	0,0	0,05	0,04	0,0	0,1	0,0	0,0
Werkloos										
2013	0,9	3,2	4,1	5,4	5,2	7,6	7,9	12,5	11,3	0,0
2009	5,7	5,7	5,5	6,1	8,2	9,5	11,2	14,9	13,6	2,0
Opleiding (ten minste voor 50 %, ten minste een semester)										
2013	7,0	6,3	5,4	6,3	5,3	3,9	3,7	1,6	0,4	0,0
2009	17,2	17,0	13,8	12,1	10,9	9,4	8,2	4,5	1,6	0,0
Pensioen, arbeidsongeschiktheid of andere uitkering										
2013	0,0	0,1	0,1	0,1	0,3	0,4	0,5	2,0	31,5	76,4
2009	0,7	0,7	0,7	1,2	1,2	1,1	2,4	4,5	31,2	84,3
Ziekteverzuim										
2013	0,3	0,7	1,0	1,2	0,9	1,9	3,0	3,4	3,3	0,0
2009	0,6	0,7	1,3	1,3	2,3	2,8	3,7	5,0	4,3	0,7
Uitstroom uit het TSL programma voordat het VWNW-traject was afgerond										
2013	2,6	3,8	3,7	3,7	2,4	2,0	2,0	1,8	1,4	0,0
2009	4,1	5,8	5,7	3,6	2,3	1,9	2,1	2,6	2,8	0,0
Totaal										
2013	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2009	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tabel B3-9: Leeftijdsverdeling boventallige werknemers die via TRR ondersteuning ontvangen (2010-2013 in procenten)

	In procenten			
	2010	2011	2012	2013
< 29	6	5	5	6
30-39	24	20	20	20
40-49	32	34	36	33
50-59	25	29	28	29
60-65	13	12	11	12
Totaal %	100	100	100	100
Totaal abs aantal	14.862	11.907	16.921	17.677

Bron: TRR

Tabel B3-10: Leeftijdsverdeling van boventallige werknemers die het TRR systeem verlieten en uitstroonden naar ander werk, in procenten (2010-2013)

	In procenten			
	2010	2011	2012	2013
< 29	6	4	4	5
30-39	25	20	20	21
40-49	35	36	39	37
50-59	27	31	29	30
60-65	7	9	8	7
Totaal	100	100	100	100
Totaal abs aantal	14.828	10.919	10.537	12.216

Bron: TRR

Tabel B3-11: VWNW-beleid en activiteiten toegepast in de afgelopen 5 jaar voor werknemers die anders ontslagen hadden moeten worden naar sector en grootte bedrijf (in percentage Nederlandse werkgevers; 2008, 2010, 2012)

	VWNW- beleid opgesteld			VWNW activiteiten toegepast naar andere werkgever			VWNW activiteiten toegepast binnen de organisatie		
	Voor-jaar 2008	Zomer 2010	Voor-jaar 2012	Voor-jaar 2008	Zomer 2010	Voor-jaar 2012	Voor-jaar 2008	Zomer 2010	Voor-jaar 2012
Totale economie	15	17	21	18	13	14	27	23	22
Industrie en landbouw	11	10	12	18	14	11	28	21	20
Bouwnijverheid	9	15	10	18	19	11	27	17	18
Handel horeca reparatie	10	13	15	11	7	9	21	15	16
Transport	12	11	18	20	17	11	24	30	15
Zakelijke dienstverlening	13	15	14	15	16	18	20	25	21
Zorg en Welzijn	26	29	38	30	20	18	47	34	32
Overige dienstverlening	14	18	17	19	13	11	29	27	22
Overheid	47	44	55	50	48	50	70	54	55
Onderwijs	48	46	60	28	13	28	42	35	35
5-9 wn.	9	10	13	8	5	5	14	9	9
10-19 wn.	16	18	22	14	7	10	24	19	16
20-49 wn.	22	21	22	22	20	22	36	33	28
50-99 wn.	16	28	36	34	31	31	52	52	50
100-199 wn.	42	37	33	48	42	41	73	58	62
200 en meer wn.	54	50	49	69	54	64	83	73	72

* wn = werknemers

Bron: eigen analyse op OSA/SCP arbeidsvraagpanel 2008-2012

Tabel B3-12: Betrokkenheid bij een reorganisatie, fusie of overname in de afgelopen 2 jaar en gevolgen voor personeel (in percentage werkgevers, 2007-2011)

	Mei/juli 2007	Mei/aug 2009	April /mei 2011
In afgelopen 2 jaar een fusie, reorganisatie, overname of andere ingrijpende gebeurtenis plaatsgevonden	19,0	24,4	19,3
Gevolgen voor personeel organisatorische verandering:			
Uitbreiding van het personeelsbestand	33,3	26,2	21,2
Inkrimping ZONDER gedwongen ontslagen	24,6	26,5	27,1
Inkrimping MET gedwongen ontslagen	18,4	26,8	30,3
Herplaatsing van personeel	32,5	26,3	35,3
Om- en bijscholing van personeel	18,6	14,6	23,3

Bron: eigen analyse op data van het OSA/SCP arbeidsvraagpanel 2008-2012

Tabel B3-13: VWNW-beleid en activiteiten toegepast in afgelopen 5 jaar door bedrijven die in de afgelopen 2 jaar een organisatorische verandering hebben doorgevoerd naar de gevolgen voor het personeel (in percentage bedrijven)

		Heeft beleid opgesteld voor VWNW activiteiten	In afgelo- pen 5 jaar VWNW activiteiten toegepast (intern en/ of extern)	In afgelo- pen 5 jaar externe VWNW activiteiten toegepast	In afgelo- pen 5 jaar interne VWNW activiteiten toegepast
		Meting 2011/2012	Meting 2011/2012	Meting 2011/2012	Meting 2011/2012
Bedrijven waarin in de afgelopen 2 jaar een fusie, reorganisatie, overname of andere ingrijpende gebeurtenis heeft plaatsgevonden		28,7	49,6	26,5	40,2
Gevolgen voor het personeelsbestand:					
Uitbreiding van het personeelsbestand	Nee	27,0	49,8	25,8	41,3
	Ja	34,1	48,6	28,8	36,3
Inkrimping ZONDER gedwongen ontslagen	Nee	26,6	48,1	23,2	38,3
	Ja	35,3	54,3	36,9	46,1
Inkrimping MET gedwongen ontslagen	Nee	31,5	45,8	22,9	38,8
	Ja	23,8	56,2	32,8	42,6
Herplaatsing van het personeelsbestand	Nee	24,9	38,7	18,7	29,5
	Ja	36,2	71,5	42,2	61,4
Om- en bijscholing van het personeelsbestand	Nee	24,1	41,0	18,4	33,5
	Ja	43,9	79,6	54,6	62,9

Bron: eigen analyse op basis van data SCP arbeidsvraagpaneel 2009/2010, 2011/2012

Tabel B3-14: Aandeel werkgevers met VWNW-activiteiten en beleid in de afgelopen vijf jaar naar aandeel ouderen in dienst, 2011-2012 (in procenten bedrijven)

	Heeft beleid opgesteld voor VWNW activiteiten Meting 2011/2012	In afgelopen 5 jaar VWNW activiteiten toegepast (intern en/of extern) Meting 2011/2012	In afgelopen 5 jaar externe VWNW activiteiten toegepast Meting 2011/2012	In afgelopen 5 jaar interne VWNW activiteiten toegepast Meting 2011/2012
Bedrijven met minder dan gemiddeld 50-plussers in dienst	18,3***	23,2***	9,9***	19,0***
Bedrijven met meer dan gemiddeld 50-plussers in dienst	21,2***	29,9***	18,1***	20,1***

Bron: Eigen analyse op data van het SCP arbeidsvraagpanel 2011-2012

Significantie wordt als volgt aangegeven: *p < 0,10, ** p < 0,05, *** p < 0,01. Het betreft hier de significantie t.a.v. de bedrijven met meer dan gemiddeld 50-plussers in dienst en bedrijven met minder dan gemiddeld 50-plussers in dienst.

Tabel B3-15: Vertrekredenen werknemers 55+ die in 2010 voor hun 65ste volledig zijn gestopt (in % van totale uitstroom van ouderen)

Reden voortijdige uitstroom:	
VUT, flexibele pensioenregeling, prepensioenregeling	89
Arbeidsongeschiktheid, WIA	3
WW	2
Anders	6

Bron: SCP arbeidsvraagpanel 2011-2012

Tabel B3-16: Percentage bedrijven dat stelt activiteiten te hebben ontplooid t.a.v. mobiliteit en preventie, 2012 (N=427)

Inzet van voorgelegd instrument door bedrijven in het afgelopen jaar (soms, vaak of heel vaak)	% bedrijven
Functieverbreiding	60
Aanbieden van een andere functie intern	55
VWNW-ondersteuning vanuit eigen bedrijf bij dreigend ontslag*	34
Samenwerkingsverband met andere werkgevers op regionaal of sectoraal niveau om VWNW te realiseren	30
Activiteiten en ondersteuning via interne mobiliteitspool	25
Inschakeling VWNW dienstverlening door private uitvoerders	22
Inschakeling VWNW dienstverlening door publieke uitvoerders	17

Bron: Ecorys, 2012 en 2013

* Niet alle geënquêteerde bedrijven zijn in het afgelopen jaar geconfronteerd met gedwongen ontslagen.

OVERZICHT UITGAVEN IN DE OPINION PAPER SERIE

- 1 Een 10 voor governance (2007)
Lans Bovenberg en René Maatman
- 2 Blinde vlekken van de denkers en doeners in de pensioensector (2007)
Kees Koedijk, Alfred Slager en Harry van Dalen
- 3 Efficiëntie en continuïteit in pensioenen: het FTK nader bezien (2007)
Casper van Ewijk en Coen Teulings
- 4 Jongeren met pensioen: Intergenerationele solidariteit anno 21e eeuw (2007)
Mei Li Vos en Martin Pikaart
- 5 Marktwerking in de pensioensector? (2007)
Jan Boone en Eric van Damme
- 6 Modernisering van het uitvoeringsmodel voor pensioenregelingen en marktwerking (2007)
Arnoud Boot
- 7 Differentiatie naar jong en oud in collectieve pensioenen: een verkenning (2008)
Roderick Molenaar en Eduard Ponds
- 8 Maatwerk in Nederlandse pensioenproducten (2008)
Theo Nijman en Alwin Oerlemans
- 9 Je huis of je leven? Eigen betalingen voor woon- en welzijnsvoorzieningen voor ouderen en optimalisatie van de pensioenportfolio (2008)
Lou Spoor
- 10 Individuele pensioenoplossingen: doel, vormgeving en een illustratie (2008)
Zvi Bodie, Henriëtte Prast en Jan Snippe
- 11 Hoe kunnen we onze risico's efficiënt delen? Principes voor optimale sociale zekerheid en pensioenvoorziening (2008)
Coen Teulings
- 12 Fiduciair management: panacee voor pensioenfondsen? (2008)
Jan Bertus Molenkamp
- 13 Naar een solide en solidair stelsel (2008)
Peter Gortzak
- 14 Het Nederlandse pensioenstelsel: weerbaar en wendbaar (2008)
Gerard Verheij
- 15 Het managen van lange- en korte termijn risico's (2009)
Guus Boender, Sacha van Hoogdalem, Jitske van Londen
- 16 Naar een reëel kader voor pensioenfondsen (2009)
Casper van Ewijk, Pascal Janssen, Niels Kortleve, Ed Westerhout), met medewerking van Arie ten Cate
- 17 Kredietcrisis en Pensioenen: Modellen (2009)
Guus Boender
- 18 Kredietcrisis en pensioenen: structurele lessen en korte termijn beleid (2009)
Lans Bovenberg en Theo Nijman
- 19 Naar een flexibele pensioenregeling voor ZZP'ers (2009)
Frank de Jong
- 20 Ringfencing van pensioenvermogens (2009)
René Maatman en Sander Steneker
- 21 Inflation Risk and the Inflation Risk Premium (2009)
Geert Bekaert

- 22 TIPS for Holland (2009)
Zvi Bodie
- 23 Langer doorwerken en flexibel pensioen (2009)
Jolande Sap, Joop Schippers en Jan Nijssen
- 24 Zelfstandigen zonder pensioen (2009) Fieke van der Lecq en Alwin Oerlemans
- 25 "De API is een no-brainer" (2009)
Jacqueline Lommen
- 26 De pensioenagenda 2009–2010 (2009)
Benne van Popta
- 27 Consumenten aan het roer. Strategische toekomstvisies voor de Nederlandse pensioensector (2010)
Niels Kortleve en Alfred Slager
- 28 Het pensioen van de zzp'er fiscaal-juridisch bezien: wie is er aan zet? (2010)
Gerry J.B. Dietvorst
- 29 Normen voor de pensioen-aansprakenstatistiek (2010)
Elisabeth Eenkhoorn en Gerrit Zijlmans
- 30 Over de wenselijkheid van de uitgifte van geïndexeerde schuld door de Nederlandse overheid (2010)
Casper van Ewijk en Roel Beetsma
- 31 Van arbeidsverhouding naar verhouding tot de arbeid? De doorgroei van de zzp'er (2010)
Ad Nagelkerke, Willem Plessen en Ton Wilthagen
- 32 Leidt uitvoering door concurrerende zorgverzekeraars tot een doelmatige en financieel houdbare AWBZ? (2010)
Erik Schut en Wynand van de Ven
- 33 Herziening Financieel Toetsingskader (2010)
Frank de Jong en Antoon Pelsler
- 34 Decumulatie van pensioenrechten (2010)
Gerry Dietvorst, Carel Hooghiemstra, Theo Nijman & Alwin Oerlemans
- 35 Van toezegging naar ambitie – Een betaalbaar reëel pensioen dat eerlijk is over de risico's en aanpasbaar voor exogene ontwikkelingen (2010)
Dick Boeijen, Niels Kortleve en Jan Tamerus
- 36 Now is the time. Overstap naar degressieve pensioenopbouw nu wenselijk en mogelijk (2010)
Lans Bovenberg en Bart Boon
- 37 Het Pensioenlabel als basis voor toezicht (2010)
Agnes Joseph en Dirk de Jong
- 38 De gouden standaard bij beleidsvoorbereiding (2011)
Peter Kooreman en Jan Potters
- 39 Risicoprofielmeting voor beleggingspensioenen (2011)
Benedict Dellaert en Marc Turlings
- 40 Naar een dynamische toekomstvoorziening. Integratie van werk, pensioen, zorg en wonen over de levensloop (2011)
Lans Bovenberg, Wouter Koelewijn en Niels Kortleve
- 41 Duurzame pensioenen from scratch (2011)
Gert Bos en Martin Pikaart
- 42 Marktoplossingen voor langlevensrisico (2011)
Sylvain de Crom, Anne de Kreuk, Ronald van Dijk, Michel Vellekoop en Niels Vermeijden
- 43 Het gebruik van ALM-modellen (2011)
Guus Boender, Bas Bosma en Lans Bovenberg

- 44 Het pensioenfonds van de toekomst: risicodeling en keuzevrijheid (2011)
Jan Bonenkamp, Lex Meijdam, Eduard Ponds en Ed Westerhout
- 45 Hoe reëel is reëel? (2012)
Ronald Mahieu en Alexander de Roode
- 46 Toezicht door DNB op de toepassing van de prudent person-regel in relatie tot het nieuwe pensioencontract (2012)
Jacqueline van Leeuwen
- 47 Naar een duurzaam financieringsmodel voor hypotheeken (2012)
Lans Bovenberg
- 48 Rationeel beleid voor irrationele mensen (2013)
Henriëtte Prast
- 49 Pensioenorganisaties en communicatiewetgeving (2013)
Louise Nell en Leo Lentz
- 50 Langdurige tijdelijke arbeidsrelaties als stimulans voor een hogere participatie van ouderen op de arbeidsmarkt (2013)
Frank Cörvers
- 51 Mijn pensioen staat als een huis (2013)
Marc de Graaf en Jan Rouwendal
- 52 Waarom mensen de pensioenvoorbereiding uitstellen en wat daar tegen te doen is (2014)
Job Krijnen, Seger Breugelmans en Marcel Zeelenberg
- 53 Sociale interacties van invloed op de arbeidsparticipatie van ouderen (2014)
Maarten van Rooij, Niels Vermeer en Daniel van Vuuren
- 54 Gaan 50-plussers meer investeren in hun scholing? (2014)
Didier Fouarge en Andries de Grip
- 55 Innovaties in wonen, arbeid, pensioen en de rol van pensioenfondsen (2014)
Kees Koedijk en Alfred Slager
- 56 Persoonlijke pensioenrekeningen met risicodeling (2014)
Lans Bovenberg en Theo Nijman
- 57 Een pensioenregeling voor zelfstandigen: de voor- en nadelen van een opt-in (2014)
Mauro Mastrogiacomo, Rik Dillingh en Klaas Bangma
- 58 De dubbelhartige pensioen-deelnemer. Over vertrouwen, keuzevrijheid en keuzes in pensioenopbouw (2015)
Harry van Dalen en Kène Henkens
- 59 Boekhoudkundige regelgeving voor bedrijfspensioenfondsen: van IAS 19 naar IAS 19R (2015)
Tim Boonen en Anja De Waegenaere
- 60 Ringfencing binnen het algemeen pensioenfonds (APF) en andere pensioenuitvoerders (2015)
René Maatman en Sander Steneker
- 61 Generatie-effecten van onjuiste parameterinschattingen (2015)
Frank de Jong, Joeri Potters, Bas Werker en Robin Zeeman
- 62 De kloof overbruggen tussen werkloosheid en pensioen (2015)
Irmgard Borghouts-van de Pas

De kloof overbruggen tussen werkloosheid en pensioen

Het is cruciaal dat oudere boventallige werknemers tijdig een stap naar ander werk kunnen maken. Wanneer ouderen werkloos worden en nog niet kunnen uittreden door de afschaffing van de VUT-regelingen en de verhoging van de pensioenleeftijd, zullen ze gebruik maken van de WW om de periode tot hun pensioen te overbruggen. In dit paper onderzoekt Irmgard Borghouts (TiU) de Zweedse Van Werk naar Werk-(VWNW) aanpak nader. In Zweden bestaan transitiefondsen die VWNW ondersteunen. De Zweedse aanpak kan wellicht als inspiratie dienen voor Nederland.

Dit is een uitgave van:

Netspar

Postbus 90153

5000 LE Tilburg

Telefoon 013 466 2109

E-mail info@netspar.nl

www.netspar.nl

April 2015