

ReflecT Document

11/001

Irmgard Borghouts - van de Pas

***Eerste resultaten onderzoek internationale
vergelijking van werkzekerheidssystemen***

Maart 2011



Inleiding

Reflect voert een meerjarig onderzoeksprogramma uit met de titel: *Werkzekerheid: naar nieuwe zekerheden op de veranderende arbeidsmarkt*. Het onderzoek wordt gefinancierd door Stichting Instituut Gak. Centraal in dit onderzoeksprogramma staat de vraag hoe werkzekerheid op de Nederlandse arbeidsmarkt kan worden ontwikkeld: de zekerheid dat mensen aan het werk komen én blijven. Uitgangspunt is dat de baan voor het leven aan het verdwijnen is en dat mensen de capaciteiten en faciliteiten nodig hebben om, indien nodig, tijdig over te stappen naar een andere functie of baan.

Het programma bestaat uit zeven deelprojecten:

1. Project één is een integrerend en conceptueel onderzoek waarin nagegaan wordt wat werkzekerheid inhoudt, vanuit juridisch, sociologisch, psychologisch en economisch perspectief. Hoe onderscheidt werkzekerheid zich van andere zekerheden, zoals baan zekerheid en sociale zekerheid?
2. In project twee wordt onderzocht welke rol collectieve arbeidsovereenkomsten en collectieve onderhandelingen kunnen spelen in het bieden van werkzekerheid. Zijn er specifieke (voorbeeld)bepalingen die in CAO's worden opgenomen, dan wel zouden moeten worden opgenomen?
3. In het derde project wordt een aantal buitenlandse bestudeerd om vast te stellen welke lessen Nederland kan trekken uit de wijze waarop werkzekerheid elders wordt georganiseerd. De focus ligt op 'van werk naar werk' transitie voor mensen die met ontslag worden bedreigd. Het betreft een kwalitatief onderzoek naar werkzekerheidssystemen dat bestaat uit literatuuronderzoek, expertmeetings en interviews.
4. De veranderingen in de verwachtingen die werkgevers en werknemers ten opzichte van elkaar hebben, wat betreft inzet en loopbaan, het zogenoemde psychologisch contract, vormen het onderwerp van project vier. Hoe ziet een nieuw psychologisch contract eruit? Zijn er wat dit aangaat verschillen tussen jongere en oudere werknemers?
5. Project vijf richt zich op de gevolgen voor werkenden van het (kortere of langere) verblijf in de sociale zekerheid voor hun werkzekerheid en inkomenszekerheid op de langere termijn. Wat zijn de gevolgen van toenemende flexibiliteit? Hoe zijn werkzekerheid en inkomenszekerheid het beste te meten?
6. In project zes wordt onderzoek gedaan naar de voorwaarden waaronder werkgevers bereid zijn om werknemers door middel van scholing voor te bereiden op een vervolgstap buiten het betreffende bedrijf. Onder welke marktomstandigheden wordt er door bedrijven in algemene scholing geïnvesteerd? Welke gevolgen hebben deze investeringen voor de duur van werkloosheid?
7. Tot slot handelt het zevende project over de relatie tussen werkzekerheid en ontslagtoetsing. Kan het ontslagrecht zo worden ingericht dat zowel de werkgever als de werknemer meer wordt gestimuleerd om te voorkomen dat een met ontslag bedreigde werknemer daadwerkelijk werkloos wordt? In hoeverre wordt er in de ontslagtoetsing - vooraf of achteraf - rekening gehouden met scholingsinvesteringen, employability en werkzekerheid?

Op 28 april 2011 vindt er een expertbijeenkomst plaats op het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid waarin de eerste resultaten van deelproject drie worden gepresenteerd. Aansluitend zullen de genodigden een discussie voeren over wat Nederland kan leren van deze buitenlandse ervaringen. Dit document bevat beknopte informatie over deelonderzoek drie en een eerste beeld van de Van Werk naar Werk (VWNW) systemen in de geselecteerde landen. Deze achtergrondinformatie kunnen de deelnemers van de expertbijeenkomst gebruiken bij de voorbereiding van hun bijdrage aan de bijeenkomst op 28 april 2011.

Doel deelonderzoek 3

In dit project wordt een aantal systemen bestudeerd van werkzekerheid in Europa. De focus van het onderzoek ligt op van Werk naar Werk (VWNW) transities voor werknemers die worden bedreigd met ontslag. Doelstelling van het onderzoek is lessen te trekken uit buitenlandse voorbeelden ten behoeve van de verdere ontwikkeling van werkzekerheid in Nederland.

Selectie van landen

De selectie van de landen voor dit onderzoek is niet willekeurig. Landen vertonen grote verschillen als het gaat om sociale zekerheidswetgeving en arbeidsmarktbeleid. In de literatuur zijn verschillende indelingen van landen beschreven. Eén van de bekendste typologieën is die van socioloog Esping Andersen (Esping-Andersen, 1990). Hij onderscheidt drie typen verzorgingstaten: de liberale (bijvoorbeeld Groot-Brittannië en Ierland), de sociaal-democratische (o.a. Denemarken, Zweden en Finland) en de corporatistische (Duitsland, Oostenrijk, Frankrijk) verzorgingstaat. De mediterrane landen zijn niet in de indeling van Esping Andersen terug te vinden. Voor het Europees vergelijkende onderzoek is uit elke type verzorgingsstaat één land geselecteerd, namelijk: Zweden, Groot-Brittannië, Oostenrijk en Spanje.

Onderzoeksvragen

1. Welke systemen t.a.v. werkzekerheid zijn er in Europa te onderscheiden? Wat zijn de verschillen en overeenkomsten?
2. Welke actoren zijn in de praktijk betrokken bij “van werk naar werk” initiatieven in de geselecteerde landen en wat zijn hun motieven/drijfveren om hieraan mee te werken?
3. Wat zijn de randvoorwaarden die nodig zijn voor het laten slagen van deze systemen/initiatieven?
4. Zijn de buitenlandse systemen succesvol in de praktijk?
5. Welke succes- en faalfactoren worden gevonden ten aanzien van de buitenlandse systemen?
6. Wat kan Nederland leren van de buitenlandse systemen?

In een presentatie op de expertbijeenkomst op 28 april 2011 zullen de antwoorden op de eerste vijf deelvragen in een korte presentatie aan bod komen. De discussie tijdens de expertbijeenkomst is bedoeld om antwoord te krijgen op onderzoeksvraag zes.

Onderzoeksmethodiek

In 2009 en 2010 zijn de geselecteerde landen bezocht. Er zijn in ieder land interviews afgenomen met vertegenwoordigers van ministeries, vakbonden, werkgeversorganisaties, arbeidsvoorzieningsorganisaties, private marktpartijen en overige experts. De interviews zijn digitaal opgenomen, letterlijk uitgewerkt en vervolgens met het kwalitatieve software programma AtlasTi gecodeerd en geanalyseerd.

Doel expertbijeenkomst 28 april 2011

- Resultaten onderzoek presenteren (kennisdelen);
- Discussie/brainstorm. We willen graag de visie van verschillende organisaties horen op de vraag of Nederland kan leren van de gepresenteerde buitenlandse landen. Zou Nederland (delen) van de buitenlandse beleidsvormen kunnen en/of moeten overnemen en wat zou, al met al, de richting moeten zijn voor werkzekerheid/werk-naar-werk-beleid in Nederland.

Overzicht arbeidsmarktindicatoren geselecteerde landen, 2009 (in procenten)

	NL	SE	UK	AT	ES	EU27
Totale arbeidsparticipatie	77	72.2	69.9	71.6	59.8	64.6
Arbeidsparticipatie vrouwen	64.0	62.2	58.8	58.5	46.9	51.7
Arbeidsparticipatie mannen	75.2	67.2	68.4	69.2	60.5	63.9
Arbeidsparticipatie ouderen (55-64)	55.1	70.0	57.5	41.1	44.1	46.0
Arbeidsparticipatie oudere vrouwen (55-64)	44.7	66.7	49.2	31.7	32.3	37.8
Arbeidsparticipatie oudere mannen (55-64)	65.4	73.2	66.2	51.0	56.7	54.8
Werkloosheidspercentage	3.7	8.3	7.6	4.8	18.0	8.9
Jeugdwerkloosheid (< 25 jaar)	7.7	25	19.1	10	37.8	19.7
Aandeel van langdurige werkloosheid (>12 maanden, 15-75 jaar)	24.8	13.3	24.5	21.3	23.7	33.2
Deeltijd werk als aandeel van de totale arbeidsparticipatie	48.3	27	26.1	24.6	12.8	18.8
Aandeel mensen met een tijdelijk contract (%)	18.2	15.3	5.7	9.1	25.4	13.5

Bron: Eurostat, Labour Force Survey

De cijfers in de tabel zijn gebaseerd op personen en niet op fte's. Wat opvalt, is dat Nederland goed scoort als het gaat om de arbeidsparticipatie, maar het aandeel van langdurige werkloosheid is in Nederland het hoogst van de geselecteerde landen.

Zweden

Een belangrijk onderdeel van het Zweedse VWNW model zijn de transitiefondsen. Werkgevers(organisaties) en vakbonden onderhandelen en sluiten zogenaamde transitieakkoorden af. Op dit moment zijn er ongeveer 15 transitiefondsen actief in verschillende sectoren. Deze fondsen hebben allemaal hun eigen opzet en werkwijze. Het eerste fonds is opgericht in 1974 en bestaat nog steeds.

Type ondersteuning

De hulp die wordt aangeboden door de transitiefondsen, verschilt per fonds en is het resultaat van de collectieve onderhandelingen. De hulp kan bestaan uit twee delen: financiële tegemoetkoming (passieve hulp) en ondersteuning bij het vinden van ander werk (actieve hulp). De financiële hulp kan zijn: ontslagvergoeding, een verlengde opzegtermijn, tegemoetkoming in de verhuiskosten, reiskosten, kosten voor training, of een tijdelijke aanvulling op het loon wanneer de werknemer in de nieuwe baan een lager loon krijgt. In tegenstelling tot veel andere landen kent Zweden geen wettelijk recht op een ontslagvergoeding. Echter in veel collectieve overeenkomsten zijn hier wel nadere afspraken over gemaakt (Seebardt, 2006). Onder actieve ondersteuning wordt o.a. verstaan: advies aan bedrijven, persoonlijke gesprekken met de boventallige werknemer en ondersteuning bij het vinden van een nieuwe baan of bij het starten van een eigen onderneming.

Doelgroep

Momenteel valt bijna de helft van de Zweedse beroepsbevolking onder een collectieve transitieovereenkomst en kan indien nodig gebruik maken van hulp die geboden wordt door de transitiefondsen. Zowel grote als kleine bedrijven vallen onder de transitieovereenkomsten. De gemeentelijke sector heeft nog geen transitiefonds. Wanneer in deze sector een collectieve transitieovereenkomst wordt bereikt, zal het een van de grootste in de Zweedse arbeidsmarkt zijn met een dekking van ongeveer 1.1 miljoen werknemers. Op dit moment zijn de onderhandelingen nog in volle gang. Ieder fonds heeft eigen criteria om toegang te krijgen tot ondersteuning vanuit het fonds. Zo hebben alleen mensen met een vast contract recht op transitiehulp. Mensen met een tijdelijk contract komen niet in aanmerking voor hulp via het fonds. In 2009 had 15 procent van de Zweedse beroepsbevolking een tijdelijk contract.

Financiering

Werkgevers betalen periodiek een bepaald percentage¹ over de totale loonsom aan een transitiefonds. De private fondsen worden bestuurd en beheerd door de vakbonden en werkgeversorganisaties. Op het eerste gezicht lijkt het of alleen werkgevers deze fondsen financieren. Echter, uit de interviews kwam naar voren dat werknemers indirect meebetalen. In ruil voor de financiële werkgeversbijdrage aan het transitiefonds, is het gebruikelijk dat loonsverhogingen niet of in beperkte mate worden doorgevoerd in de collectieve overeenkomsten. Deze uitruil maakt dus deel uit van het onderhandelingsproces tussen werkgeversorganisaties en vakbonden.

Verantwoordelijkheidsverdeling

Werkgevers en vakbonden hebben een belangrijke rol in de VWNW activiteiten en het afsluiten van transitieakkoorden. De hulp die wordt aangeboden en de wijze waarop dit is georganiseerd, verschilt per fonds. Individuele bedrijven kunnen gebruik maken van de financiële ondersteuning vanuit de transitiefondsen, maar bij voldoende middelen kunnen zij ook zelf interne programma's of speciale afdelingen opzetten met het doel

¹ De hoogte van het percentage is afhankelijk van de onderhandelingsuitkomsten. In 2009 bedroeg bijvoorbeeld het percentage 0,3% voor de fondsen TSL en TRR.

boventallige werknemers aan ander werk te helpen (route 2). De derde route die gevolgd kan worden, is de publieke route. De publieke arbeidsvoorzieningsorganisatie kan mensen die werkloos zijn ondersteuning bieden. Het gaat dan om een indirecte transitie: van werk naar werkloosheid en hopelijk weer snel terug naar werk. De publieke arbeidsvoorzieningsorganisatie besteedt activiteiten uit aan private marktpartijen. Deze vierde route, via private dienstverleners, staat in vergelijking met Nederland echter nog in de kinderschoenen. Ook individuele bedrijven kunnen rechtstreeks gebruik maken van private diensten, bijvoorbeeld via outplacementbedrijven.

Inkomenszekerheid

Wanneer een werkgever overgaat tot ontslag, heeft de werknemer onder bepaalde voorwaarden, recht op een wettelijke werkloosheidsuitkering (*Lag om arbetslöshetsförsäkring*). Deze bestaat uit een basis uitkering (SEK 320 per dag / 36 euro per dag) en een inkomensgerelateerde uitkering. De inkomensgerelateerde uitkering vult de basis uitkering in de eerste 200 dagen aan tot 80 procent van het laatstverdiende loon. Van dag 200 tot dag 300 is dit 70 procent van het laatstverdiende loon. De duur van de wettelijke werkloosheidsuitkering is maximaal 300 dagen. Dit is veel korter dan de WW-uitkering in Nederland (maximaal 38 maanden). Om in Zweden in aanmerking te komen voor de inkomensgerelateerde uitkering moet de werknemer lid zijn van een werkloosheidsverzekeringsfonds in de sector waarin hij of zij werkzaam is. Andere voorwaarden om in aanmerking te komen voor de werkloosheidsuitkering zijn:

- Ten minste 6 maanden gewerkt hebben in de twaalf maanden voorafgaand aan de aanvraag van de uitkering met een minimum van 80 gewerkte uren in iedere maand of een aangesloten periode van 480 uur in de 6 maanden met een minimum van 50 uur in iedere maand;
- In staat zijn om te werken;
- Bereid zijn om passend werk te accepteren;
- Geregistreerd staan als werkzoekende bij een jobcentre (Confederation of Swedish Enterprise Insurance Information, 2010).

Indien de werknemer niet voldoet aan dit lidmaatschapsvereiste, ontvangt hij of zij alleen de basisuitkering. De Zweedse werkloosheidsverzekering is niet uitsluitend een publiek overheidsstelsel. De wettelijke basisverzekering wordt namelijk aangevuld door uitkeringen die zijn overeengekomen in collectieve overeenkomsten of private regelingen.

UK

Type ondersteuning

RRS

Jobcentre Plus is een uitvoerende arbeidsvoorzieningsorganisatie van het ministerie (Department of Work and Pensions) en verantwoordelijk voor het snel weer aan het werk helpen van werkzoekenden. Daarnaast zorgt Jobcentre Plus voor het verstrekken van de uitkering (*Jobseekers' Allowance*). Sinds 2002 is de *Jobcentre Rapid Response Service* (RRS) in werking. De idee achter deze service is dat werknemers die werkloos dreigen te worden geen aanspraak maken op een uitkering, maar direct aan ander werk worden geholpen. In het begin werd de RRS alleen ingezet bij massaontslagen en bij ontslagen die een grote impact hadden in een regio. Als gevolg van de crisis in 2008 is de RRS uitgebreid en nu beschikbaar voor alle werkgevers die door economische omstandigheden werknemers moeten ontslaan. Leden van de RRS-teams proberen ook in contact te komen met bedrijven die minder dan 20 medewerkers moeten ontslaan.

De ondersteuning is afgestemd op de behoeften van de werkgever die personeel moet ontslaan en op de behoeften van de boventallige medewerkers. Er worden presentaties gegeven door RRS-medewerkers bij het bedrijf zelf of in de lokale jobcentra. De voorlichting gaat over praktische zaken zoals hoe men ander werk kan vinden, wat Jobcentre Plus en andere organisaties kunnen betekenen, maar ook over opleidingen en trainingen en over het aanvragen van een uitkering. De RRS maakt het mogelijk om vormen van ondersteuning al in een vroeg stadium aan te bieden. Via de reguliere weg komen werkzoekenden pas in aanmerking voor intensieve ondersteuning, begeleiding en training na een langere periode van werkloosheid (6 of 12 maanden). De RRS organiseert als het ware een 'fast track' waardoor boventallige medewerkers vanaf het moment van ontslagaanzegging meteen hulp kunnen krijgen. Sommige ondersteuning, zoals informatie en advies kan zelfs al ingezet worden voordat men officieel boventallig is verklaard.

R2R

De Skills Funding Agency is onderdeel van het Departement for Business, Innovation and Skills. Eén van de programma's van de Skills Funding Agency is de *Response to Redundancy Programme* (R2R). Doel van dit programma is het faciliteren van beroepstrainingen die aansluiten bij de behoeften van rekruterende werkgevers. De trainingen zijn gericht op het ontwikkelen van vaardigheden, ze zijn niet per se gericht op het verwerven van kwalificaties. Tevens kunnen ze gericht zijn op het updaten van vaardigheden in de huidige sector, maar ook het ontwikkelen van 'transferable' skills behoort tot de mogelijkheden, waardoor de werknemer aantrekkelijker wordt voor werkgevers in andere sectoren.

Doelgroep

RRS: Werknemers die formeel boventallig zijn verklaard komen in aanmerking voor de RRS.

R2R: Mensen die formeel boventalig zijn verklaard of recent hun baan hebben verloren.

Financiering

RRS

De diensten van de RRS zijn voor de boventalig werknemers en bedrijven gratis. Jobcentre Plus ontvangt geld van het Department of Work and Pensions op basis van strategische doelstellingen en management targets. Het budget voor de RRS is na de crisis van 2008 verhoogd en bedraagt in 2009/2010 12 miljoen GBP (13.670.000 euro).

R2R

Het R2R programma is onderdeel van een pakket aan crisis maatregelen en de Skills Funding Agency heeft een budget van 100 miljoen GBP (113.920.000 euro) om boventallige medewerkers te ondersteunen. De helft van dit budget wordt gefinancierd vanuit ESF middelen, de andere helft door het “Train to Gain” budget vanuit het Department For Business, Innovation and Skills.

Via een open offerteprocedure wordt bepaald welke training/opleidingsinstituten het geld krijgen om te besteden aan opleidingen voor boventallige medewerkers. Over het algemeen gaat het om één of twee trainingsorganisaties per regio.

Verantwoordelijkheidsverdeling

In een reorganisatie concentreert de rol van vakbonden zich op het onderhandelen over de ‘beste deal’ voor de werknemers. In de eerste plaats richten de onderhandelingen zich op het voorkomen van ontslagen en als dat onvermijdelijk is dan zal men strijden voor een ontslagvergoeding die hoger ligt dan het wettelijk minimum.² De onderhandelingen gaan ook over het bevriezen van lonen in ruil voor baan zekerheid. Er vinden nauwelijks onderhandelingen plaats over het bieden van ondersteuning naar een andere baan. Ook de rol van werkgeversorganisaties is op dit terrein beperkt.

De overheid vervult een rol in het VWNW traject via de reguliere werkzaamheden van de jobcentres, maar ook via de RRS en R2R. In de RRS zijn bij grote reorganisatie naast de publieke arbeidsvoorzieningsorganisatie ook andere partners vertegenwoordigd, zoals de Skills Funding Agency, de Kamer van Koophandel, lokale overheden en de Regional Development Agencies. Bij grote reorganisaties worden Taskforces opgericht op initiatief van bijvoorbeeld de Regional Development Agency die dan in samenwerking met andere partners probeert om de gevolgen van de reorganisatie op te vangen. Noemenswaardig zijn ook de Local Employment Partnerships (LEP) die sinds 2007 bestaan. In eerste instantie zijn deze netwerken opgericht om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in contact te brengen met werkgevers. De Jobcentre Plus biedt werkgevers die op zoek zijn naar nieuw personeel aan de screening en selectie te doen. Een aantal kandidaten wordt dan aan werkgevers voorgesteld, waaronder ook mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt die anders niet uitgenodigd zouden worden voor een sollicitatiegesprek. In 2009 zijn deze LEPs uitgebreid en worden ook medewerkers die net hun baan hebben verloren voorgesteld aan werkgevers met vacatures. Individuele bedrijven, vooral grote bedrijven met voldoende financiële middelen, kunnen outplacementtrajecten inkopen bij private marktpartijen en doen dat ook, in het bijzonder voor het begeleiden van mensen op hogere posities. Volgens de respondenten in de UK vervullen vooral individuele werkgevers en de overheid de belangrijkste rol als het gaat om het ondersteunen van VWNW transitie.

Inkomenszekerheid

Wanneer een werknemer zijn baan verliest kan hij een Jobseekers’ Allowance (JSA) aanvragen. Deze uitkering bestaat uit twee delen:

- een ‘contribution based’ uitkering die gebaseerd is op nationale premieafdracht in de afgelopen 2 jaar, voor maximaal 182 dagen, met een maximum weekbedrag van GBP 65.45 (74,56 euro);
- een inkomensgerelateerde uitkering voor degenen die niet genoeg premies hebben betaald of voor wie de ‘contribution based’ uitkering inmiddels is beëindigd. Bij de inkomensgerelateerde uitkering wordt rekening gehouden met een huishoudinkomenstoets en een vermogenstoets.

² De Employment rights Act regelt een wettelijke ontslagvergoeding die gebaseerd is op de duur van het dienstverband, leeftijd en het weekloon. Een ontslagvergoeding is ook van toepassing in geval een tijdelijk contract dat ten minste 2 jaar heeft geduurd en niet wordt vernieuwd vanwege een reorganisatie. Wanneer een werkgever niet in staat is om de ontslagvergoeding te betalen, wordt de vergoeding door de overheid uitgekeerd.

Voorwaarden om in aanmerking te komen voor de JSA: men is werkloos of heeft een baan van minder dan 16 uur per week, is beschikbaar voor een baan van ten minste 40 uur per week en moet actief zoeken naar een andere baan.

Oostenrijk

Type ondersteuning

Arbeitsstiftungen

In de jaren '80 vonden er massaontslagen plaats in de Oostenrijkse staalsector. De staalsector richtte in 1987 de eerste Arbeitsstiftung op. Het doel van die stichting is om mensen wanneer ze werkloos zijn geworden te begeleiden naar ander werk. Nog steeds heeft de Stahlstiftung in haar missie staan dat "geld en sociale plannen goed zijn, maar dat de beste hulp ondersteuning is bij het vinden van nieuw werk". In 1989 werd het instrument Arbeitsstiftung in wetgeving verankerd en vandaag de dag is het een veelgebruikt arbeidsmarktinstrument in alle negen deelstaten (Bundesländer) van Oostenrijk.

Er zijn verschillende soorten Arbeitsstiftungen:

- Onderneming/Unternehmenstiftung;
- Insolventie/Insolvenzstiftung;
- Sectoral/Branchenstiftung;
- Regionale/ Regionalstiftung;
- Doelgroep/Zielgruppenstiftungen.

Vanaf 2002³ wordt er een belangrijk onderscheid gemaakt tussen twee hoofdtypen:

- Outplacementstiftung; in geval van reorganisatie en gedwongen ontslagen
- Implacmentstiftung; in geval van personeelstekort/ recruitment.

De outplacementstichtingen bieden ondersteuning gedurende de periode dat een persoon deelnemer is in de stichting. De ondersteuning bestaat uit beroepsoriëntatie, het volgen van opleidingen en trainingen, stages en ondersteuning bij het actief zoeken naar een nieuwe baan. Het verschil met traditionele vormen van ondersteuning is de rol van de oude werkgever in dit proces.

De deelnemers krijgen een werkloosheidsuitkering gedurende de periode dat zij participeren in een stichting. De maximale periode dat een persoon kan deelnemen aan een stichting is 4 jaar. Normaliter duurt de werkloosheidsuitkering maximaal 52 weken. Verder bieden de stichtingen maandelijkse aanvulling op de uitkering.

Doelgroep

In de beginperiode waren de stichtingen bedoeld voor mensen die hun baan verloren vanwege economische redenen. Nu kunnen ook mensen die al langer werkloos zijn deelnemen aan bijvoorbeeld een regionale stichting. Ook mensen met een tijdelijk contract die worden ontslagen bij een bedrijf kunnen gaan deelnemen in een stichting. Voorwaarde voor deelname is dat het oude bedrijf een fee betaald per deelnemer en dat de personen een uitkering ontvangen. Kleine bedrijven die zelf geen ondernemingsstichting kunnen oprichten, kunnen zich aansluiten bij een regionale stichting.

Financiering

De financiering van een arbeidsstichting hangt af van het type (onderneming, sectoraal, regionaal, insolventie) en van de onderhandelingen tussen het management van het bedrijf, werknemersvertegenwoordigers en eventueel met cofinanciers zoals de publieke arbeidsvoorzieningsorganisatie AMS en lokale overheden.

³ Bundesrichtlinie 15 Juni 2002, BGS/AMF/1102/9940/2002.

Het bedrijf dat mensen moet ontslaan, betaalt een bepaald bedrag aan de stichting. In de Offene Arbeitsstiftung Wien geldt een gereduceerd tarief voor Weense deelnemers die afkomstig zijn van MKB-bedrijven of bedrijven die een zwakke financiële positie hebben.

De financiering komt tot stand uit verschillende bronnen. De bijdragen kunnen afkomstig zijn van:

- de werkgevers die mensen boventallig hebben verklaard⁴;
- boventallige medewerkers (afstand ontslagvergoeding);
- bijdragen van collega werknemers die niet boventallig zijn verklaard (solidariteit contributie);
- publieke financiering (AMS, regionale, lokale overheid).

Trainingsnetwerk (Qualifizierungsverbund)

Een ander interessant instrument om werkloosheid te voorkomen zijn de trainingsnetwerken. Een dergelijk netwerk bestaat uit ten minste drie bedrijven waarvan de helft van de deelnemende bedrijven een MKB-bedrijf is. Doel is gezamenlijke trainingen aan te bieden voor werknemers die aansluiten bij de behoeften van de werkgevers. De idee is dat de werknemers de opgedane kennis en vaardigheden eventueel mee kunnen nemen naar een andere werkgever. De publieke arbeidsvoorziening betaalt mee aan de training en de personele kosten, mits de training wordt gegeven door een extern opleidingsinstituut (AMS, 2011).

Verantwoordelijkheidsverdeling

De Oostenrijkse overheid en de publieke arbeidsvoorziening spelen een belangrijke rol in het snel weer aan het werk helpen van werkzoekenden. De arbeidsvoorzieningsorganisatie AMS is verdeeld in één federale, negen regionale en 99 lokale instanties. Kenmerkend is dat sociale partners op al deze niveaus vertegenwoordigd zijn in het bestuur van de publieke arbeidsvoorziening AMS. De invloed van sociale partners op het arbeidsmarktbeleid is geformaliseerd in besturen en commissies en gaat vaak verder dan alleen het consulteren. Voordat een wet naar het parlement gaat, zijn de details uitvoerig besproken met sociale partners. Het gezamenlijke standpunt wordt gewoonlijk als uitgangspunt genomen voor het overheidsbeleid. De AMS koopt diensten in bij marktpartijen. Meestal gaat het dan om diensten ten aanzien van het verbeteren van de kwalificaties van werkzoekenden. De rol van private marktpartijen groeit, maar is ten opzichte van de rol van de overheid/AMS nog beperkt. De stichtingen kunnen afhankelijk van het type 'stiftung', een initiatief zijn van een individuele onderneming, van meerdere bedrijven of van de overheid/AMS/lokale autoriteit. Bij de 'qualifizierungsverbunde' is sprake van een netwerkbenadering, waarbij financiering gezocht wordt bij de overheid.

Hervorming van het ontslagrecht (Abfertigung Neu)

Eén van de belangrijke veranderingen als het gaat om flexibiliteit en zekerheid op de Oostenrijkse arbeidsmarkt zijn de hervormingen in het ontslagrechtstelsel in 2003. In het oude systeem (Abfertigung Alt) was het minder aantrekkelijk om van baan te wisselen wanneer men langer bij dezelfde werkgever in dienst was. De werknemer verloor de ontslagvergoeding wanneer hij vrijwillig van baan veranderde. De ontslagvergoeding moest door de werkgever wel uitgekeerd worden, wanneer de werknemer met pensioen ging. In de nieuwe wet is de ontslagvergoeding die wordt uitgekeerd aan het eind van de arbeidsovereenkomst vervangen door een maandelijkse bijdrage (1.53%) in een individueel fonds (Mitarbeitervorsorgekassen). Wanneer werkgevers in de laatste twee jaar bijdragen in het fonds hebben gestort en het ontslag niet op initiatief van de werknemer is, kan de ontslagvergoeding direct worden uitgekeerd. Wanneer niet aan deze twee criteria wordt voldaan, blijft het geld in het fonds en wordt het meegenomen naar de nieuwe werkgever (Rugzak-principe). De opgebouwde rechten worden op zijn laatst uitgekeerd wanneer de werknemer met pensioen gaat. Let wel, het

⁴ Financiële bijdragen, maar ook materiële bijdragen zoals het ter beschikking stellen van kantoorruimte of technische apparatuur voor opleidingen.

bedrag wordt uitgekeerd aan de werknemer die het geld vrij kan besteden. De hervormingen uit 2003 zouden de mobiliteit en flexibiliteit op de arbeidsmarkt moeten vergroten, maar draagt niet bij aan de employability van de betrokken werknemers. Doel van de nieuwe wet is het bevorderen van mobiliteit op de arbeidsmarkt, het aanpakken van liquiditeitsproblemen⁵, het vergroten van de doelgroep⁶ en het uitbreiden van de tweede pijler aan pensioenrechten. Oostenrijk heeft een systeem van ontslagvergoedingen dat gebaseerd is op de traditionele arbeidsmarktrelatie tussen één werknemer en één bedrijf, omgevormd tot een breder opgezet landelijk systeem van fondsvorming voor uitkering ten behoeve van werknemers.

Inkomenszekerheid

Werkzoekenden die een werkloosheidsuitkering aanvragen dienen in de afgelopen twee jaar ten minste voor 52 weken premies te hebben betaald. De duur van de werkloosheidsuitkering hangt af van de leeftijd van de werkzoekende en het arbeidsverleden:

- 30 weken, wanneer 156 weken premie is betaald in de voorafgaande vijf jaar;
- 39 weken, wanneer 312 weken premie is betaald in de voorafgaande tien jaar en de persoon minstens 40 jaar oud is;
- 52 weken, wanneer 468 weken premie is betaald in de voorafgaande 15 jaar en de persoon ten minste 50 jaar oud is.

De duur van de uitkering kan worden verlengd wanneer de persoon participeert in een trainingsprogramma van AMS of deelneemt aan een stichting. Wanneer een werkzoekende deelneemt aan een stichting kan de werkloosheidsperiode worden verlengd tot 156 weken of tot 209 weken indien de persoon 50 jaar of ouder is. De hoogte van de basis werkloosheidsuitkering is equivalent aan 55% van het laatst verdiende netto inkomen. Eventueel kunnen er nog aanvullingen plaatsvinden op basis van de huishoudsamenstelling.

⁵ Boventallige medewerkers die recht hadden op een ontslagvergoeding kregen dit als een lump-sum uitgekeerd wanneer het contract door de werkgever werd beëindigd. Dit kan tot cashflow en liquiditeitsproblemen leiden wanneer bedrijven, voornamelijk MKB, gelijktijdig verschillende ontslagvergoedingen moeten uitkeren (Klec, 2007).

⁶ Sinds 2008 zijn zzp'ers verplicht verzekerd in het systeem en hebben freelancers en boeren de vrijwillige keuze om deel te nemen aan het systeem. (Hofer, Schuh, & Walch, 2011). In het nieuwe systeem bouwt men al na 2 maanden rechten op. In het oude systeem had men pas recht op een ontslagvergoeding na een dienstverband van 3 jaar.

Spanje

Type ondersteuning

In Spanje is er geen gerichte actieve ondersteuning VWNW voor werknemers die met ontslag worden bedreigd. Wel is er sprake van een financiële tegemoetkoming in de vorm van een wettelijke ontslagvergoeding. De wettelijke ontslagvergoeding is het loon van 20 dagen per dienstjaar met een maximum van één jaarsalaris. Bij kennelijk onredelijk ontslag bedraagt de maximale wettelijke ontslagvergoeding het loon van 45 dagen per dienstjaar met een maximum van 42 maandsalarissen. In de praktijk komt het voor dat bij collectieve ontslagen hogere vergoedingen worden afgesproken dan de wettelijke vergoedingen. Wanneer er geen overeenkomst wordt bereikt, geldt de ontslagvergoeding van 20 dagen per dienstjaar, maar de praktijk leert dat overheidsinstanties de ontslagen niet goedkeuren wanneer er geen overeenkomst is bereikt tussen de vakbonden en de werkgever(s). In theorie is het wel mogelijk om in sociale plannen afspraken te maken over van werk naar werk trajecten, maar Spaanse vakbonden richten zich in de praktijk vooral op baanzekerheid en willen een zo hoog mogelijke ontslagvergoeding voor de boventallig werknemers bedingen. Zelden worden er afspraken gemaakt over actieve VWNW ondersteuning. Werkgevers strijden al jaren voor lagere ontslagvergoedingen en een flexibeler arbeidsmarkt (soepeler ontslagrecht voor mensen met een vast contract). Spanje kenmerkt zich door een duale arbeidsmarkt waarin werknemers met een vast contract goed zijn beschermd en in vergelijking met andere landen een hoog percentage heeft van mensen met een tijdelijk contract.

Wanneer men eenmaal werkloos is geworden, kan men zich registreren bij de publieke arbeidsvoorzieningsorganisatie en zou er actieve ondersteuning moeten plaatsvinden om weer snel aan het werk te komen. Er zijn 17 regionale arbeidsvoorzieningsorganisatie die zelf invulling geven aan het re-integratiebeleid. Dit kan dus per regio verschillen. Uit de interviews kwam echter naar voren dat de publieke arbeidsvoorzieningsorganisatie zich, als gevolg van de economische crisis, vooral bezig houdt met het verstrekken van uitkeringen en nauwelijks tijd heeft om mensen actief aan werk te helpen. Het werkloosheidspercentage is in Spanje extreem hoog (bijna 20%) en onder jongeren zelfs nog hoger (bijna 40%).

In de zomer van 2010 heeft de regering hervormingen aangekondigd, o.a.:

- De duur van een tijdelijk contract is beperkt tot 3 jaar. Eventueel kan deze termijn in collectieve overeenkomsten worden verlengd met een jaar;
- De ontslagvergoeding voor werknemers met een tijdelijk contract wordt verlengd van 8 tot 12 dagen per dienstjaar;
- Er komt een nieuwe definitie voor ontslag op objectieve gronden. Economische redenen kunnen voldoende zijn voor ontslag op objectieve gronden. Een werkgever moet de slechtere situatie wel kunnen aantonen en duidelijk maken waarom het ontslag rechtvaardig is.
- Invoering van een fonds, à la Abfertigung Neu (Oostenrijk). Het fonds zal ontslagvergoedingen rechtstreeks uitkeren aan werknemers met een contract voor onbetaalde tijd die zijn afgesloten na 18 juni 2010, van 8 dagen per dienstjaar onder voorwaarde dat het contract ten minste 1 jaar heeft geduurd. Deze regeling is tijdelijk tot het nieuwe fonds er daadwerkelijk is. Sociale partners zullen nadere afspraken moeten maken over de implementatie van een dergelijk fonds, maar gezien het feit dat vakbonden en werkgeversorganisaties lijnrecht tegenover elkaar staan, is het maar de vraag wat hiervan terecht komt. Zowel vakbonden als werkgevers zijn sceptisch over de daadwerkelijke implementatie van een dergelijk fonds, omdat zij zich afvragen wie e.e.a. gaat financieren.
- Private marktpartijen mogen sinds de hervorming samenwerken met de publieke arbeidsvoorziening. Voor die tijd was het uitbesteden van re-integratie activiteiten aan private marktpartijen verboden. Het is afwachten hoe dat in de praktijk gestalte gaat krijgen. Vakbonden staan hier eveneens sceptisch tegenover.

Tripartiet fonds voor beroepsopleidingen en trainingen (La Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo)

In het licht van preventie van werkloosheid werd het tripartiete fonds voor beroepsopleidingen en trainingen (La Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo) genoemd in de interviews. Dit is een nationaal fonds dat wordt bestuurd door de overheid, vakbonden en werkgeversorganisaties. Het fonds biedt financiële ondersteuning aan bedrijven en werknemers die beroepsgerichte trainingen of opleidingen willen volgen. Volgens een geïnterviewde is het fonds niet gericht op van werk naar werk trajecten, maar kunnen de trainingen wel als preventie van werkloosheid worden gezien. Werknemers kunnen standaard trainingen volgen, maar werkgevers kunnen ook eigen training programma's ontwerpen gebaseerd op hun trainingsbehoeften. In 2007 werd het besluit 395/2007 van kracht waarin een krediet kan worden toegewezen aan werkgevers voor vraaggerichte beroepstrainingen. De eerste vorm betreft een krediet voor het uitvoeren van een eigen opleidingsprogramma, in aanvulling daarop kan een tweede vorm van krediet worden verstrekt voor het verlenen van individueel verlof van werknemers om een opleiding te gaan volgen. Het krediet wordt verstrekt in de vorm van een verlaging op de sociale zekerheidsbijdragen. In 2008 was dit voor werkgevers:

- Met meer dan 100 werknemers: 50%
- 50 to 249 werknemers: 60%
- 10 tot 49 werknemers: 75%
- 6 tot 9 werknemers: 100%
- Minder dan 5 werknemers: een korting van 420 euro per bedrijf.

Doelgroep

- Werknemers (permanent en tijdelijk, maar geen uitzendkrachten) en zzp'ers;
- Part-timers (seizoensarbeiders) gedurende de periode dat ze niet werken;
- Werknemers die boventallig zijn verklaard;
- Werknemers die werkloos worden terwijl ze nog een training of opleiding volgen.

Sinds 2007⁷ financiert het tripartiete fonds ook beroepsgerichte opleidingen en trainingen voor werklozen.

Financiering

Het tripartiete fonds voor beroepsopleidingen (La Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo) is een nationaal fonds dat financiële ondersteuning biedt aan bedrijven en werknemers die beroepsgerichte trainingen of opleidingen willen volgen. Op het brutoloon wordt 0.70% ingehouden dat wordt gestort in een nationaal fonds voor trainingen. Van deze 0.70 % neemt de werkgever 0.60% voor haar rekening, de resterende 0.10% betaalt de werknemer. In eerste instantie richtte het fonds zich enkel op opleidingen voor werknemers. Sinds een wetwijziging in 2007 behoren ook werklozen tot de doelgroep van het fonds. Van de totale middelen die het fonds in 2010 tot haar beschikking heeft (2.571.633.130 euro), wordt 60% besteed aan opleidingen voor werknemers en 40% aan werklozen. Het Europees Sociaal Fonds geeft in 2010 een subsidie van 250.000.000 euro aan het fonds (Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, 2010). Het budget voor de opleiding van werknemers in 2010 in het fonds bedroeg 1.545.498.080 euro.

Verantwoordelijkheidsverdeling

In Spanje is er geen duidelijke verantwoordelijkheidsverdeling als het gaat om VWNW transitie omdat actieve ondersteuning ontbreekt. Mensen die boventallig worden verklaard worden in de regel werkloos en ontvangen een uitkering van de staat.

⁷ Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo 2007

Inkomenszekerheid

Werknemers die hun baan verliezen hebben recht op werkloosheidsuitkering mits ze in de zes jaren voorafgaand aan de werkloosheid ten minste over 360 dagen premies hebben afgedragen voor de sociale zekerheid. De duur van de uitkering hangt af van het aantal jaren dat de werknemer heeft gewerkt in de zes jaar voordat hij werkloos werd en sociale zekerheidspremies heeft afgedragen. De maximale duur van de uitkering is twee jaar.

Periode gewerkt en sociale zekerheidspremies betaald in de zes jaren voordat men werkloos werd	Duur van werkloosheidsuitkering
360- 539 dagen	120 dagen
540 -719 dagen	180 dagen
720 – 899 dagen	240 dagen
900- 1079 dagen	300 dagen
1080 – 1259 dagen	360 dagen
1260 – 1439 dagen	420 dagen
1440 – 1619 dagen	480 dagen
1620 – 1799 dagen	540 dagen
1800 – 1979 dagen	600 dagen
1980 – 2159 dagen	660 dagen
2160 dagen of meer	720 dagen

Bron: Ministerio de Trabajo e Inmigración, Spain

De hoogte van de uitkering hangt af van de sociale zekerheidspremies die zijn afgedragen in de 180 dagen voorafgaand aan de werkloosheid (berekenningsgrondslag). In de eerste 180 dagen bedraagt de hoogte van de uitkering 70% van de berekeningsgrondslag en vanaf dag 181 60%.

Wanneer de werkloosheidsuitkering na maximaal 2 jaar is beëindigd, kan men nog in aanmerking komen voor een maandelijkse uitkering van 421,79 euro per maand. De duur van deze uitkering hangt af van de leeftijd en de familieomstandigheden van de werkloze en bedraagt maximaal 30 maanden.

Tot besluit

Dit document is bedoeld als achtergrondinformatie voor de deelnemers aan de expertbijeenkomst op 28 april 2011 waarvan het ministerie van SZW gastheer is. Er volgt een Engelstalig boek waarin uitgebreid verslag wordt gedaan van de resultaten van dit internationaal vergelijkend onderzoek.

Referenties

Bundesrichtlinie Qualifizierungsförderung für Beschäftigte und Beschäftigte in Kurzarbeit im Rahmen des Europäischen Sozialfonds (Ziel Phasing Out Schwerpunkt 1.1) (QfB UND QfB-KUA), BGS/AMF/0722/9998/2011 (2011).

Confederation of Swedish Enterprise Insurance Information. (2010). Statutory and collective insurance schemes for the Swedish labour market.

Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism* Princeton University Press.

Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. (2010). *La financiación de la Formación para el Empleo* paso a paso.

Hofer, Schuh, & Walch. (2011). Effects of the Austrian Severance Pay Reform. *forthcoming*.

Klec, G. (2007). Flexicurity and the reform of the Austrian severance-pay system. *European Economic and Employment Policy Brief*, 4, 1-8.

Seebardt, G. (2006). *Redundancy and the Swedish Model in an International Context*: Kluwer Law International.