

Arbeidsmarktagenda voor nieuw kabinet

Cedris zet zich in om de arbeidsmarkt voor de meest kwetsbare mensen goed te laten functioneren. Hieronder een overzicht van punten uit de zogenoemde formatieagenda van Cedris. Een lijst met belangrijke onderwerpen waarvan Cedris wil dat het nieuwe kabinet hiermee aan de slag gaat.

Versterk de ondersteuning aan werkzoekenden en werkgevers, door:

- versterken van de kennis en expertise over sociale werkgelegenheid in alle arbeidsmarktregios door aanwezigheid van de "6 functionaliteiten van de SER":
 - a. samenwerken met lokale en regionale **werkgeversnetwerken**;
 - b. bieden van **detacheringsfaciliteiten** naar reguliere werkgevers;
 - c. werkgevers adviseren bij aanpassing van **werkprocessen op maat**;
 - d. bieden van goede **matching en begeleiding**: het in kaart brengen van vraag en aanbod, alsmede inzet jobcoaches en banenmakelaars;
 - e. ontwikkelen van **werknemersvaardigheden**;
 - f. bieden van een voorziening voor **beschut werk**.

Maak werken lonend en aantrekkelijk, door:

- combinaties van (deeltijd) werken naast onderwijs of uitkering makkelijker te maken;
- de uitkering voor sommige groepen ook langdurig om te mogen zetten in een (forfaitaire) loonkostensubsidie;
- nieuwe doelgroepen, waaronder GGZ, VSO/Pro en statushouders nieuwe combinaties van leren en werken of zorg en werken te bieden, door combinatie van netwerken/aanbieders en geldstromen (ook WMO en WLZ).

Bied meer werkgelegenheid voor mensen met grote afstand tot arbeid, door:

- het stimuleren en juridisch erkennen van sociaal ondernemen;
- het mee laten tellen van sociaal inkopen voor de baanafsprak en het quotum;
- het wegnemen van de (werkgevers)lasten op arbeid voor alle mensen met loonkostensubsidie;
- minder bureaucratie; gesubsidieerde arbeid en banenafpraak in uitvoering zo eenvoudig mogelijk maken;
- verbetering van de werkgeversdienstverlening en het zichtbaar maken van beschikbare werkzoekenden.

Bevorder een beter functioneren van de arbeidsmarkt, door:

- minder harde scheidslijnen tussen 'vast en flex' en tussen 'uitkering en baan', door een contractvorm-neutrale sociale zekerheid en door de invoering van een collectieve participatie-overeenkomst;
- een impuls op scholing en training door invoering van persoonlijke leerrechten;
- risico's van werkgevers te verkleinen door aanpassing van de transitievergoeding en de 23-maandsgrens voor tijdelijke contracten.

Investeer in arbeidsvoorwaarden en ondersteuning van kwetsbare werknemers, door:

- de ambitie op de garantiebanen en nieuw beschut werk te verhogen;
- een nieuwe cao voor de gehele doelgroep met verminderde loonwaarde;
- de uitvoering van de oude Wsw financieel toekomstbestendig en stabiel te maken, door de bezuiniging minimaal te halveren. Hierdoor blijft kennis en expertise beschikbaar, ook voor nieuwe doelgroepen.