

INTERNETCONSULTATIE TIJDELIJKE SUBSIDIEREGELING DUURZAME INZETBAARHEID EN EERDER UITTREDEN

Wij hebben met belangstelling kennisgenomen van de concept regeling en het verheugt ons dat het kabinet sterk inzet op deze belangrijke thema's. De regeling zal er zeker aan bijdragen dat meer werkenden gezond hun pensioen kunnen bereiken. Tegelijkertijd vrezen wij dat de smalle definitie van *hoofdaanvrager* en *samenwerkingsverband* ertoe zullen leiden dat niet alle werkenden bereikt kunnen worden.

Zoals in een eerdere reactie op deze consultatie te lezen valt, zijn er werkenden die niet vallen onder een cao of een sector, welke door een werkgevers- of werknemersorganisatie wordt vertegenwoordigd. Hoe worden deze partijen bereikt? Daarnaast vragen wij ons af waarom een paritair bestuurd O&O-fonds geen hoofdaanvrager kan zijn. Binnen een paritair bestuurd O&O-fonds zijn zowel werknemers als werkgevers vertegenwoordigd. De mogelijkheid voor deze O&O-fondsen om als hoofdaanvrager te kunnen fungeren ligt in bepaalde gevallen meer voor de hand, bijvoorbeeld omdat O&O-fondsen als ontwikkelaar, aanvrager en uitvoerder van sectorale duurzame-inzetbaarheidsprojecten in het kader van het Europees Sociaal Fonds, beschikken over:

- De kennis en ervaring ten aanzien van de impact, effect en dissemineren/bestendigen van reeds uitgevoerde DI-activiteiten/ervaringen, hetgeen nieuwe (te ontwikkelen) DI-activiteiten en het effect en bestendiging hiervan kan verstrekken;
- De project- en verantwoordingsstructuur voor uitvoering van projecten op het vlak van duurzame inzetbaarheid; en
- Als sectoraal O&O-fonds diepgeworteld zijn in de betreffende sector en kunnen bogen op jaren van ervaring, kennis en contacten tot op de werkvloer. Dit zijn factoren die bijdragen aan de succesvolle ontwikkeling, uitrol en borging van projecten.

Daarnaast is het met het oog op efficiency praktisch dat een O&O-fonds als hoofdaanvrager fungeert omdat DI binnen O&O-fondsen een hoofdtaak is en sociale partners tal van taken hebben waardoor er minder capaciteit bestaat om dergelijke omvangrijke projecten grondig uit te voeren. Ons voorstel is dan ook om de centrale rol van de sociale partners te heroverwegen en bijvoorbeeld paritair bestuurd sectorale O&O-fondsen de mogelijkheid te bieden om als hoofdaanvrager te fungeren, waarbij betrokkenheid van een werknemers- en werkgeversorganisatie tevens tot de mogelijkheid behoort.

Daarnaast stellen wij voor om het subsidiepercentage voor eerder uittreden te verhogen. De cofinanciering bij eerder uittreden is dusdanig hoog, dat wij vrezen dat samenwerkingsverbanden niet of nauwelijks zullen inzetten op thema e. Hierdoor worden diegenen die echt niet langer door kunnen werken getroffen. Ook lijkt het ons wenselijk om de minimale verhouding tussen DI en eerder uittreden te verwijderen. Er zijn sectoren die reeds geruime tijd inzetten op duurzame inzetbaarheid van medewerkers en daarvoor in

afgelopen jaren gerichte maatregelen hebben getroffen die naar wens functioneren. Dergelijke sectoren worden beperkt in de mogelijkheid om gebruik te maken van deze regeling.

Ten slotte hebben wij nog enkele suggesties ten aanzien van de tekst van de regeling. Allereerst is artikel 12 lastig te lezen doordat er teruggegrepen moet worden naar de definities. Wellicht kan e.e.a. verduidelijkt worden in het artikel zelf. Daarnaast missen wij bij hoofdstuk 2 informatie over aanvraagtijdvak, subsidieplafond en rangschikking (zie ter vergelijking art. 4 en 5). Ook stellen wij voor om het doel van O&O-fondsen zoals verwoord in de definities te verruimen, bijvoorbeeld door de verwoording: (...) die als doel heeft het optimaliseren van de werking van de arbeidsmarkt en afgeleiden hiervan.