

Maart 2012

Bijdrage van de Nederlandse sociale partners aan het Nationaal Hervormingsprogramma in het kader van de EU-2020-strategie

• *Voorwoord*

In 2010 heeft de Europese Unie (EU) de EU-2020-strategie ingevoerd als opvolger van de Lissabonstrategie. De EU-2020-strategie is gericht op de bevordering van duurzame, inclusieve en slimme groei, dat wil zeggen groei die door kennis en innovatie wordt aangedreven. Op deze wijze wil de Europese Unie sterker uit de economische crisis komen en een hoog niveau van werkgelegenheid, sociale samenhang en productiviteit bereiken.

De doelstellingen van EU-2020 zijn samengevat in vijf kerndoelen en tien richtsnoeren. Aan de hand van deze afspraken dienen de lidstaten hun eigen nationale (sub)doelen te bepalen die ertoe moeten leiden dat in 2020 de afgesproken strategie behaald is.

Bij de vaststelling van de richtsnoeren is besloten dat tot 2014 de richtsnoeren stabiel dienen te blijven zodat alle aandacht kan uitgaan naar de uitvoering. Vanaf 2014 zullen zij jaarlijks worden vastgesteld.

De vijf kerndoelen voor 2020 zijn:

- verhoging van de arbeidsparticipatie van 69% naar 75%;
- verhoging van de R&D-uitgaven van 1,9% naar 3% van het BBP;
- 20/20/20 doelstellingen: CO₂-uitstoot, hernieuwbare energie en energie efficiëntie;
- verlaging van het percentage vroegtijdige schoolverlaters naar 10% en een verhoging van het percentage van 30-40-jarigen met een tertiaire opleiding naar 40%;
- reductie van het aantal armen met ten minste 20 miljoen personen.

Jaarlijks stellen de EU-lidstaten hun eigen Nationaal Hervormingsprogramma (NHP) op waarin zij aangeven welke vorderingen zij willen maken met betrekking tot de EU-2020-kerndoelen. Elke twee jaar wordt gewerkt aan de Nationaal Sociaal Rapportage (NSR). De Nederlandse regering heeft de goede gewoonte om elk jaar met sociale partners de conceptversie(s) van NHP en NSR te bespreken. De definitieve inhoud komt echter geheel voor rekening van de regering.

Op verzoek van de overheid stelt de Stichting van de Arbeid jaarlijks de *Bijdrage van de Nederlandse sociale partners* aan het bereiken van deze gemeenschappelijke Europese doelstellingen op. Deze wordt als bijlage bij NHP en NSR gevoegd. Hierin staan de belangrijkste bijdragen van sociale partners aan het bereiken van de kerndoelen die het afgelopen jaar tot stand gekomen zijn via overleg in de Stichting van de Arbeid en de Sociaal-Economische Raad (SER). Datgene wat sociale partners afzonderlijk hebben bijgedragen aan het bereiken van deze doelstellingen valt buiten dit verslag.

Per thema - clustering van de richtsnoeren aan de hand van het tienpuntenplan voor de groeianalyse van de Europese Commissie – is aangegeven wat tussen april 2011 en maart 2012 door sociale partners is ondernomen. Uiteraard passen veel van de aanbevelingen en adviezen van sociale partners bij meerdere kerndoelen en richtsnoeren. Indien dit het geval is, wordt de betreffende bijdrage niet bij meerdere richtlijnen opgenomen maar is deze bij het meest in aanmerking komende richtsnoer geplaatst.

Rest nog de opmerking dat de (de)centrale sociale partners vooral via hun arbeidsvoorwaardenbeleid, waarin de aanbevelingen en adviezen van de Stichting van de Arbeid en de SER doorwerken, zorgen voor de invulling van de EU-2020-strategie.

1 De macro-economische en financiële stabiliteit

Richtlijn 1: De kwaliteit en houdbaarheid van de overheidsfinanciën waarborgen.

Richtlijn 2: Macro-economische onevenwichtigheden verhelpen.

Richtlijn 3: Onevenwichtigheden in de eurozone beperken.

De belangrijkste verantwoordelijkheden wat betreft het behalen van deze drie richtlijnen liggen bij de regering. Sociale partners spelen vooral wat betreft de ontwikkeling van de contractlonen en de pensioenen hierin een rol.

- ***Contractloonstijgingen***

Het Centraal Planbureau (CPB) heeft voor 2011 een contractloonmutatie van 1,4% berekend. Voor 2012 verwacht het CPB een loonmutatie van 1,75%.

De (afgeleide) inflatie bedraagt in 2011 2,2% en de verwachting voor 2012 is 2%¹.

- ***Hervorming pensioenstelsel***

Voorjaar 2010 is in de Stichting van de Arbeid het *Pensioen Akkoord Voorjaar 2010* bereikt dat de uitgangspunten en hoofdelementen bevat voor een belangrijke hervorming van het Nederlandse pensioenstelsel. Daarna is dit akkoord samen met het nieuw agetreden kabinet uitgewerkt. Na moeizame onderhandelingen is op 10 juni 2011 overeenstemming bereikt over het *Uitwerkingsmemorandum* en over de *Beleidsagenda 2020*.

Het *Uitwerkingsmemorandum* bevat in de eerste plaats de, in de nieuwe pensioencontracten in te bouwen, aanpassingen om te komen tot een automatische verdiscontering van de stijging van de levensverwachting in het pensioencontract. Het doel hiervan is om een automatische verlenging van het aantal pensioenjaren, een sluipende ambitieverhoging, te voorkomen. In de tweede plaats bevat het een voorstel voor een in de pensioencontracten in te bouwen aanpassingsmechanisme waarmee negatieve schokken op de financiële markten in het pensioencontract kunnen worden geabsorbeerd bij een gestabiliseerde premie.

Uiteraard bestaat er geen verplichting voor het decentraal niveau om het bestaande pensioencontract fundamenteel te herzien. Het is echter wel duidelijk dat het financiële toetsingskader voor het huidige type pensioencontract zal worden aangescherpt. De contouren van deze aanscherping zijn reeds bekend; er wordt geraamd dat het zal leiden tot een verhoging van de gemiddelde vereiste buffer met vijf procentpunt.

De achterbanprocedure voor de vaststelling van het *Uitwerkingsmemorandum* is aan werknemerszijde roerig verlopen. De achtergrond hiervan is dat de afspraken in het *Pensioenakkoord* en het *Uitwerkingsmemorandum* ertoe leiden dat Nederland op weg is van een pensioenstelsel met 'defined benefit-regelingen' - gericht op het verwerven van nominale pensioenaanspraken, welke op papier door een grote mate van zekerheid worden

¹ CPB, *Centraal Economisch Plan 2012*.

geborgd - naar een systeem met reële pensioenambitie waarbij duidelijk is aangegeven dat de uitkomst met onzekerheid is omgeven.

- ***De financiële situatie van de pensioenfondsen***

Nadat de financiële crisis van 2008-2009 de Nederlandse pensioensector al hard had getroffen, zijn de dekkingsgraden van de pensioenfondsen opnieuw aanzienlijk gedaald gedurende de tweede helft van 2011 als gevolg van de sterk verslechterende economische situatie in Europa. Voor het dalen van de dekkingsgraad zijn in het bijzonder drie factoren bepalend. In de eerste plaats is er de verdergaande stijging van de levensverwachting. Afgezien van een enkele uitzondering leidt een stijgende levensverwachting bij de meeste pensioenfondsen op dit moment immers nog steeds tot ofwel premieverhoging dan wel tot een verslechtering van de financiële positie (een dalende dekkingsgraad). In de tweede plaats is de gedaalde rente op staatsobligaties van relatief economisch sterke landen, zoals Duitsland en Nederland, een belangrijke oorzaak van de daling van de dekkingsgraad van die pensioenfondsen die de rente niet voor een groot deel afgedekt hebben, dan wel dit in heel beperkte mate doen. De verplichtingen van een pensioenfonds moeten namelijk worden gewaardeerd op grond van de actuele (zoveel mogelijk) risicovrije rentevoet. Als gevolg van de crisis in de zuidelijke EU-staten en Ierland is sprake van een vlucht van institutionele beleggers in staatsobligaties van de relatief 'sterke' EU-staten, waardoor de toch al lage rente op de obligaties van die landen nog verder is gedaald. In de derde plaats hebben de pensioenbeleggingen in 2011 minder rendement opgeleverd dan nodig is om de dalende tendens van de dekkingsgraden als gevolg van de twee hiervoor genoemde factoren te keren.

Van de ruim 300 pensioenfondsen die als gevolg van de crisis van 2009 een herstelplan bij de toezichthouder, DNB, hebben moeten indienen, zijn acht pensioenfondsen genoodzaakt om per 1 april 2012 een korting op de ingegane pensioenen en op de opgebouwde pensioenaanspraken van deelnemers toe te passen van gemiddeld 6,8%. Voor deze fondsen bleek al begin 2011 dat het niet zou lukken om zonder een korting binnen een termijn van vijf jaar de financiële situatie op orde te krijgen, dat wil zeggen de dekkingsgraad ten minste op 105%.

Bij de evaluatie begin 2012 blijkt het sterk verslechterde beeld pas goed: 103 pensioenfondsen met een gezamenlijk pensioenvermogen van 390 miljard euro en met 7,5 miljoen actieve deelnemers en pensioengerechtigden zijn genoodzaakt om op 1 april 2012 een korting aan te kondigen voor 1 april 2013. Gemiddeld zal deze korting 2,3% bedragen. Echter, 34 fondsen hebben aangegeven 7% of meer te moeten korten. DNB heeft de mogelijkheid geboden om de korting te beperken tot maximaal 7%, ook als er, gelet op de cijfers, meer zou moeten worden gekort. Pensioenfondsen die zich in die situatie bevinden, zullen dit restant op een later moment moeten verdisconteren door een volgende korting toe te passen. Mocht het beeld het komend jaar echter sterk verbeteren dan kan de uiteindelijke korting lager uitvallen of zelfs worden geschrapt.

Voor de lagere pensioeninkomens wordt het effect van de korting op het aanvullend pensioen op de koopkracht beperkt omdat de AOW op niveau blijft.

Ten slotte wordt opgemerkt dat de meeste aanvullende pensioenregelingen vanwege de lage dekkingsgraden al enkele jaren niet of nauwelijks geïndexeerd zijn. Bij een lage

inflatie is het effect op de koopkracht op jaarbasis niet erg groot maar inmiddels belooft het cumulatieve koopkrachtverlies, na een reeks van jaren waarin niet is geïndexeerd, voor veel gepensioneerden 5 tot 7%.

- ***Reactie Stichting van de Arbeid op de EIOPA-consultatie inzake de voorgenomen herziening van de IORP-richtlijn***

EIOPA, de Europese toezichthouder op het gebied van pensioenen en verzekeringen, heeft eind 2011 een conceptreactie gegeven op de door de Europese Commissie (EC) voorgenomen herziening van de IORP-richtlijn uit 2005. Deze conceptreactie heeft EIOPA ter consultatie voorgelegd aan de lidstaten en relevante instituties in die lidstaten.

De Stichting van de Arbeid heeft op 29 december 2011 haar commentaar gegeven. De Stichting is niet ingegaan op de specifieke meer technische aspecten die aan de orde zijn bij de vele vragen die door EIOPA aan de stakeholders uit de lidstaten zijn gesteld. Daarvoor heeft zij verwezen naar de antwoorden die door de Nederlandse regering en door de Pensioenfederatie zijn gegeven.

De belangrijkste conclusies van de Stichting zijn:

1. De primaire gemeenschappelijke doelstelling van het Europese beleid op het terrein van de pensioenvoorzieningen is het realiseren van toegankelijke, houdbare en adequate pensioenen in de lidstaten. Bij Europese regelgeving op pensioengebied, ook als het gaat om de ontwikkeling van Europese toezichteisen, zal echter nadrukkelijk rekening gehouden moeten worden met de specifieke karakteristieken van de nationale pensioenstelsels. Dit is overeenkomstig het in het Groenboek geformuleerde uitgangspunt van de EC dat de lidstaten zelf verantwoordelijk zijn voor de inrichting van hun stelsel, dus ook voor het eigen toezichtkader.
2. Er bestaat geen behoefte aan een grondige revisie van de IORP-richtlijn, zeker niet nu EIOPA zelf adviseert de werkingssfeer ervan niet te verbreden.
3. Alvorens voorstellen voor wijziging van de IORP-richtlijn op onderdelen te doen, is het van belang een grondige inventarisatie te maken op welke wijze in de lidstaten de pensioenvoorzieningen in de eerste en in de tweede pijler zijn georganiseerd met inbegrip van de samenhang die tussen de beide pijlers bestaat. Als er wijzigingen worden voorgesteld, dient op voorhand duidelijk te zijn welke effecten die hebben op de pensioenstelsels in de lidstaten.
4. In Nederland hebben de sociale partners samen met de regering een pensioenakkoord gesloten op basis waarvan een majeure herziening van de pensioencontracten is voorzien. Belangrijk kenmerk van het nieuwe type pensioencontract is een expliciet en transparant 'benefit adjustment mechanism' voor het opvangen van wijzigingen in de levensverwachting en van grote schokken op de financiële markten.

Op dit moment worden de technische aspecten van het nieuwe type pensioencontract uitgewerkt en het toezichtkader dat op dit nieuwe type contract moet zijn toegesneden. Het Nederlandse toezicht volgt deze contractwijziging en niet omgekeerd. Dit zou ook het geval moeten zijn voor het Europese toezicht. Het zou een fundamentele fout zijn wanneer het proces dat tot het pensioenakkoord in Nederland heeft geleid, zou moeten worden overgedaan vanwege de inrichting van het Europese toezicht.

5. Pensioencontracten in Nederland en ook het nieuwe type contract dat door pensioenfondsen wordt uitgevoerd, kenmerken zich door voorwaardelijke aanspraken. Uiteindelijk kunnen financiële risico's worden doorgegeven aan de deelnemers. Voor deze pensioenregelingen zijn de hoge buffereisen van Solvency II niet passend en wellicht zelfs contraproductief omdat ze een gedragsreactie zullen oproepen die tot minder zekerheid en tot minder solidariteit zal leiden (individueel 'Defined Contribution').
6. Het concept van de 'holistische' balans die door EIOPA wordt geïntroduceerd is een elegant maar tegelijkertijd ook complex concept dat weinig praktisch lijkt om te worden gebruikt voor het Europese toezicht. In ieder geval is het nodig dat eerst een grondige 'impact assessment' wordt uitgevoerd voordat hierover besluitvorming op 'Level 1' plaatsvindt.

- ***Pension Fund Governance en medezeggenschap***

Op 1 juli 2010 heeft de Tweede Kamer het initiatiefwetsvoorstel van de Kamerleden Koser Kaya en Blok aanvaard. Vervolgens heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) gewerkt aan een voorontwerp van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen. De Stichting van de Arbeid heeft hierop d.d. 2 september 2011 gereageerd. In haar reactie onderschrijft de Stichting de doelstellingen van het voorontwerp, te weten:

- versterking van de deskundigheid van het bestuur en versteviging van het interne toezicht;
- adequate vertegenwoordiging van alle risicodragers;
- stroomlijning van taken en organen.

Daarbij constateert de Stichting echter dat weliswaar met dit voorontwerp een poging wordt gedaan om nieuwe regelgeving ter versterking van de governance van pensioenfondsen te ontwerpen maar dat het resultaat helaas onvoldoende is om daarop een wetsvoorstel te baseren. Gelet op de grote tijdsdruk – de Eerste Kamer wilde dit wetsvoorstel uiterlijk eind 2011 ontvangen – heeft de Stichting van de Arbeid aangegeven het van groot belang te achten dat op heel korte termijn gekomen wordt tot een verdieping van de analyse van de governance-problematiek.

Deze zou moeten worden geanalyseerd vanuit het uitgangspunt dat pensioen een belangrijke arbeidsvoorwaarde is waarvoor decentrale sociale partners de primaire verantwoordelijkheid dragen. De analyse zou duidelijk moeten maken of de in dit voorontwerp voorgestelde maatregelen werkelijk bijdragen aan de oplossing hiervan. De Stichting besluit haar brief met het voorstel om op korte termijn een aantal expertmeetings te organiseren met deskundigen op het terrein van governance van bedrijven en pensioenfondsen.

Deze expertmeetings hebben in oktober 2011 plaatsgevonden. Ook is het de minister van SZW gelukt om, mede op basis van de reacties vanuit het veld op het voorontwerp, een aangepast wetsvoorstel voor advies voor te leggen aan de Raad van State. Het is echter niet gelukt om het wetsvoorstel vóór de jaarwisseling aan de Tweede Kamer aan te bieden zodat de Eerste Kamer heeft besloten het initiatiefwetsvoorstel Koser Kaya/Blok in de maand januari 2012 te gaan behandelen. Dit initiatiefwetsvoorstel is eind januari 2012 door de Eerste Kamer aanvaard.

Op 24 februari 2012 heeft de minister van SZW het eerder aangekondigde bredere wets-

voorstel *Versterking bestuur pensioenfondsen* ingediend bij de Tweede Kamer. De Tweede Kamer heeft besloten om de behandeling van het wetsvoorstel met voortvarendheid ter hand te nemen. Er is een zeer strak tijdschema dat erop is gericht het wetsvoorstel nog vóór de zomer van 2012 af te handelen. De Stichting begrijpt dat deze inspanning erop is gericht om de in het kader van het *Pensioenakkoord* beoogde nieuwe pensioencontracten - die naar verwachting vanaf 1 januari 2014 in werking kunnen treden - vanaf aanvang door de, op basis van deze wet, vernieuwde pensioenfondsbesturen te laten uitvoeren.

- ***Consultatief overleg met de minister van EL&I***

Minister Verhagen heeft op 13 februari 2012 een SER-delegatie, bestaande uit sociale partners en kroonleden onder voorzitterschap van A. Rinnooy Kan, geconsulteerd ter voorbereiding van de Europese Voorjaarsstop die op 1 en 2 maart in Brussel heeft plaatsgevonden. Tijdens deze top waren het groeidocument van de EC, de voortgang van de EU-2020-strategie en de ondertekening van het verdrag over stabiliteit, coördinatie en bestuur in de Economische en Monetaire Unie (EMU) de belangrijkste onderwerpen. Tijdens het consultatief overleg is stilgestaan bij het aanvullende verdrag over versterking van het bestuur van de EMU. Minister Verhagen lichtte het belang van extra maatregelen toe voor het herstel van vertrouwen. Ingrijpende maatregelen zijn nodig om het perspectief op economische groei veilig te stellen. In 2011 is nog eens goed duidelijk geworden hoe verweven de economieën in Europa zijn. De minister stelde dat de plannen voor hervormingen ambitieus zijn maar ook de beste manier om werkgelegenheid zeker te stellen. De budgettaire ruimte voor investeringen door de lidstaten is beperkt. Het Nederlandse beleid richt zich onder meer op bevordering van een aantal topsectoren, vermindering van regeldruk en het stimuleren van innovaties. Verhagen benadrukte de eigen beleidsruimte die lidstaten en sociale partners op hun eigen domein blijven behouden.

De vakbeweging heeft bij de minister aangedrongen op aandacht voor alle pijlers onder het Europese beleid. Het gaat niet alleen om het versterken van boekhoudkundige regels. Met name de sociale en de duurzaamheidsagenda vragen om meer uitwerking.

Ook heeft de vakbeweging erop gewezen dat als gevolg van alle crisismaatregelen het draagvlak onder de bevolking voor Europa tanende is. Daarom is het belangrijk de sociale grondrechten nadrukkelijk veilig te stellen.

Van werkgeverszijde is benadrukt dat de situatie urgent is en om daadkrachtig optreden vraagt. De enige weg naar meer groei en herstel van economisch vertrouwen is een vlucht naar voren in de richting van een Verenigde Staten van Europa. Daarnaast is opgemerkt dat de bijdrage die buitenlandse werknemers aan de Nederlandse economie leveren meer erkenning en waardering verdient van het kabinet.

Alle partijen onderschrijven de notie dat de EU een waardengemeenschap is met democratische uitgangspunten, dat de sociale dimensie ook in crisistijd moet worden waargemaakt en dat de sociale dialoog op nationaal- en EU-niveau van groot belang blijft om draagvlak voor het Europese project te behouden.

- ***Europabrief***

De voorzitters van de SER en de centrale organisaties hebben op 5 oktober 2011 de regering opgeroepen om in deze crisis ondubbelzinnig te kiezen voor Europa. Zij schrijven dat de Europese samenwerking Nederland in het verleden heel veel heeft opgeleverd. Dat blijft ook in de toekomst van belang; duurzame groei en werkgelegenheid zijn alleen door die samenwerking veilig te stellen.

Europa is méér dan een economisch samenwerkingsverband. Het is een gemeenschap van gemeenschappelijke waarden en normen die haar inwoners vrede, welvaart en rechtszekerheid biedt. De sociale dimensie van Europa moet en kan simultaan met de economische dimensie worden versterkt. Versterking van de Europese concurrentiekracht zal gepaard moeten gaan met blijvend evenwichtige sociale grond- en werkne-
mersrechten.

- ***SER-symposium: omgaan met verschillen in de eurozone***

In hoeverre de autonomie van sociale partners gevaar loopt door de voorstellen van de EC om de economische aansturing van de EMU te versterken, is de centrale vraag tijdens een SER-symposium op 4 mei 2011. Door de crises in Griekenland en Ierland zijn de verschillen binnen de eurozone duidelijk zichtbaar geworden. Scherper Europees toezicht op de begrotingen van individuele lidstaten en het versterken van de gezamenlijke Europese economie moet voorkomen dat Eurolanden opnieuw de bocht uitvliegen.

Tijdens het symposium hebben wetenschappers en sociale partners de zaak van verschillende kanten belicht. Volgens L. van Embden, VNO-NCW, valt de Europese bemoeienis erg mee: *“Europa houdt een spiegel voor. Het is aan lidstaten afzonderlijk om maatregelen te treffen. Daar waar lidstaten hun huiswerk niet doen, neemt de druk toe. Dat is ook nodig voor de concurrentiepositie.”* H. van der Kolk, FNV Bondgenoten, noemt de grote focus op de loonkosten in de plannen daarentegen *“een uitermate zwakke bod”* en mist vernieuwing door te investeren in productiviteit en innovatie. Hij laat weten dat de vakbonden hun autonomie op loonkostenontwikkeling en arbeidsvoorwaardenbeleid in dit *“misbaksel”* zullen bevechten. Overigens gaf ook Van Embden aan die autonomie te willen behouden.

2 Groeivermogen, duurzaamheid en innovatie

Richtlijn 4: De steun voor R&D en innovatie optimaliseren, de kennisdriehoek intensiveren en het potentieel van de digitale economie benutten.

Richtlijn 5: Zuiniger omgaan met hulpbronnen en de uitstoot van broeikasgassen beperken.

Richtlijn 6: Het ondernemings- en consumentenklimaat verbeteren en de industriële basis moderniseren en ontwikkelen voor een optimaal functioneren van de interne markt.

- ***De toekomst van de publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie (pbo)***

Product- en bedrijfschappen zijn publieke organen. Ze kunnen door sociale partners in een sector worden opgericht als hun organisaties voldoende representatief zijn. Sociale partners vormen het bestuur van een schap, de onafhankelijke voorzitter wordt door de Kroon benoemd. Het belang van product- en bedrijfschappen kenmerkt zich door de mogelijkheid om via een verplichte heffing en via verordeningen voor alle ondernemingen in de betreffende sector maatregelen te treffen die zowel verband houden met het sector- als het algemeen belang. In de praktijk gaat het om een breed scala aan activiteiten op het gebied van bijvoorbeeld economie, milieu, kwaliteit, onderzoek, veiligheid, arbeidsverhoudingen en arbeidsomstandigheden. Daarnaast voert een aantal product- schappen op verzoek overheidstaken uit die met name betrekking hebben op EU-regelgeving (medebewind).

Sinds enige tijd staat het pbo-stelsel onder zware druk. Dit heeft in het voorjaar van 2011 geleid tot een verzoek van de Tweede Kamer aan het kabinet om een onderzoek naar de taken van product- en bedrijfschappen en de (on)misbaarheid daarvan². De minister van SZW heeft positief gereageerd op dit verzoek en ook toegezegd tijdig de visie van het kabinet aan de Tweede Kamer ter beschikking te stellen.

Op 14 juni heeft de Stichting van de Arbeid haar visie op de pbo gegeven onder de titel: *De toekomst van de product- en bedrijfschappen: het belang van een moderne Publiekrechtelijke Bedrijfsorganisatie voor de Nederlandse economie*. De Stichting vindt dat voorkomen moet worden dat de product- en bedrijfschappen worden opgeheven. Een van de redenen hiervoor is dat het overdragen van de betreffende taken en activiteiten naar de overheid een kostbare aangelegenheid zal worden waarbij bovendien veel bestaande kennis over de betreffende sectoren en activiteiten verloren zal gaan. Ook zal bijvoorbeeld de onmogelijkheid om nog verordeningen op te stellen, leiden tot minder efficiency. De Stichting acht wel de tijd rijp voor een wezenlijke hervorming van het pbo-stelsel dat uit de jaren vijftig van de vorige eeuw stamt. In deze visie doet de Stichting een aantal ingrijpende wijzigingsvoorstellen. De taken moeten immers beperkt worden en aangepast aan de ingrijpend veranderde sociaal-economische, internationale context. Ook moet worden ingespeeld op nieuwe opvattingen inzake democratische legiti-

² Aangenomen motie Aptroot/Koopmans/Van den Besselaar, nr. 62 (Kamerstuknummer 32500-XV). Deze luidt: “ ... constaterende dat het bestaansrecht van de product- en bedrijfschappen ter discussie staat; verzoekt de regering, te onderzoeken welke taken naast de medebewindstaken onmisbaar zijn; verzoekt de regering, voorts te onderzoeken of en, zo ja, hoe deze taken zonder product- en bedrijfschappen zouden kunnen worden ondergebracht; verzoekt de regering, dit onderzoek binnen 6 maanden uit te voeren en aan de Kamer voor te leggen... “.

matie en eisen van kostenbeheersing en doelmatigheid.

De Tweede Kamer heeft echter eind 2011 besloten dat de pbo dient te worden opgeheven. De minister van SZW beraadt zich nu op een reactie op dit besluit.

- ***SER-advies: versterking private sector in ontwikkelingslanden***³

De SER heeft aanbevolen initiatieven te ondersteunen die gericht zijn op versterking van de lokale private sector als motor van duurzame groei. Met name de randvoorwaarden voor duurzaam ondernemen in ontwikkelingslanden dienen te worden verbeterd. Gedacht kan worden aan goed bestuur en macro-economische stabiliteit, goede fysieke en technologische infrastructuur, rechtszekerheid en een effectief belastingstelsel, arbeidswetgeving en handhaving, de aanwezigheid van gekwalificeerd personeel, toegang tot sociale zekerheid, onafhankelijke vakbonden en werkgeversorganisaties en een sterk maatschappelijk middenveld.

Het bedrijfsleven, sociale partners en maatschappelijke organisaties dienen actiever betrokken te worden bij de aanwending van de middelen voor ontwikkelingssamenwerking. Dat kan door Nederlandse expertise beter te benutten en hier meer middelen voor vrij te maken. Vraagsturing vanuit ontwikkelingslanden blijft hierbij centraal staan. De samenwerking met Nederlandse private partijen moet zichtbaar bijdragen aan private sectorontwikkeling en volwaardige werkgelegenheid in de ontwikkelingslanden zelf.

De SER vindt dat de positie van sociale partners in ontwikkelingslanden verder versterkt moet worden en beveelt aan om programma's ter versterking van werkgevers- en werknemersorganisaties te ondersteunen. Sterke sociale partners en een goede sociale dialoog dragen immers bij aan goed bestuur, afstemming tussen sociale en economische doelen en volwaardige werkgelegenheid in ontwikkelingslanden. Ook dienen fundamentele arbeidsnormen als vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen en onafhankelijke en professionele sociale partners meer centraal te staan in de bilaterale contacten.

- ***Medezeggenschap en (I)MVO***⁴

Ondernemingsraden (or) kunnen een stimulerende rol spelen bij het bevorderen van (internationaal) maatschappelijk verantwoord ondernemen (mvo). De Wet op de ondernemingsraden en het Burgerlijk Wetboek bieden volgens de SER daarvoor voldoende aanknopingspunten. Een aanpassing heeft de SER daarom niet nodig geacht. In een nieuwe bijlage bij het *Voorbeeldreglement Ondernemingsraden* heeft de SER ondernemingsraden wel diverse suggesties aangereikt.

- ***Consumentenaangelegenheden***

Consumentenbeleid vormt een belangrijk aangrijpingspunt voor de goede werking van de interne markt. Binnen de SER is de Commissie voor Consumentenaangelegenheden (CCA) met dit beleidsterrein belast. In een consultatief overleg met minister Verhagen op 18 januari jl. heeft de CCA gewezen op het belang, voor zowel ondernemers als consumenten, van goed werkende markten en van herstel van consumentenvertrouwen. In

³ SER-advies *Ontwikkeling door duurzaam ondernemen*. Een Engelstalige samenvatting is beschikbaar op www.ser.nl.

⁴ SER-advies *Medezeggenschap en (I)MVO*, 2011.

dit verband is belangrijk dat consumenten goed geïnformeerde keuzes kunnen maken en dat zowel consumenten als ondernemers een goede toegang hebben tot laagdrempelige geschillenbeslechting. De CCA is bezig een advies voor te bereiden over de voorstellen van de EC over alternatieve geschillenbeslechting (ADR).

3 Werking arbeidsmarkt, werkgelegenheid en sociale integratie

Richtlijn 7: De arbeidsmarktparticipatie van vrouwen en mannen opvoeren, de structurele werkloosheid terugdringen en arbeidskwaliteit bevorderen.

- *Beleidsagenda 2020: investeren in participatie en inzetbaarheid*

In juni 2010 hebben de sociale partners in de Stichting van de Arbeid het *Pensioen Akkoord Voorjaar 2010* afgesloten. Daarin hebben zij afspraken gemaakt over noodzakelijke aanpassingen van de arbeidspensioenen en doen zij voorstellen voor de toekomstbestendigheid van de AOW. Het pensioenakkoord bevat daarnaast echter nog een derde afspraak die ingevuld moet worden om dit akkoord te laten slagen: verhoging van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers.

Werkgevers en vakbonden hebben met de *Beleidsagenda 2020*⁵ samen de verantwoordelijkheid op zich genomen om oudere werknemers een werkende toekomst te bieden. Zij hebben afgesproken dat de arbeidsparticipatie van werknemers van 55 jaar en ouder over tien jaar niet meer mag verschillen van de gemiddelde arbeidsparticipatie van 55-minners. Het moet weer normaal worden gevonden dat werkgever en werknemer alles eraan doen om, gezond en gemotiveerd, werkend de AOW-leeftijd te kunnen halen.

Om deze veranderingen goed op te kunnen vangen, hebben sociale partners een groot aantal gerichte maatregelen afgesproken die ertoe leiden dat werknemers, jong en oud, bewust de regie nemen over hun eigen loopbaan. Al die maatregelen moeten op sector- en bedrijfsniveau worden uitgewerkt. Daar zal de komende jaren de aandacht zowel aan de cao-tafel als in gesprekken tussen werkgever en or op gericht zijn. De inzet op duurzame participatie moet immers niet op de 55^{ste} verjaardag van de werknemer beginnen maar al veel eerder in de loopbaan van elke werknemer. Verstandige keuzes gedurende de gehele loopbaan dragen eraan bij dat werknemers ook op hogere leeftijd vitaal en productief inzetbaar zijn. Het belangrijkste is wellicht dat Nederland het beeld over oudere werknemers radicaal bijstelt; oudere werknemers zijn niet duurder, zieker en minder productief dan jongere werknemers.

De Stichting rekent erop dat ook de overheid in haar rol van werkgever een belangrijke bijdrage zal leveren aan de verbetering van de arbeidsmarktpositie van oudere werknemers.

Vanaf 2012 zal jaarlijks monitoring van de ondernomen acties plaatsvinden. Ook wordt het effect ervan op de arbeidsmarktpositie, de inzetbaarheid en de mobiliteit van ouderen geëvalueerd. Eveneens wordt bekeken in welke mate de doelstelling ten aanzien van de gemiddelde arbeidsparticipatie wordt behaald. Indien de hoofddoelstelling niet haalbaar blijkt, zullen sociale partners in de Stichting van de Arbeid tussentijds afspraken maken over aanpassing of intensivering van de *Beleidsagenda 2020*.

Als een van de eerste acties heeft de Stichting een advies uitgebracht aan het kabinet over een nieuwe loopbaanfaciliteit voor de cofinanciering van intersectorale scholing en Van-Werk-Naar-Werk-trajecten.

⁵ De *Beleidsagenda 2020* is in het Engels vertaald en te downloaden van www.stvda.nl.

- ***Het Nieuwe Werken***

Op 5 oktober 2011 heeft de Stichting van de Arbeid aan de staatssecretaris van SZW haar reactie op de aanbevelingen van het Hugo Sinzheimer Instituut ten aanzien van Het Nieuwe Werken gestuurd. De Stichting van de Arbeid beschouwt Het Nieuwe Werken (HNW) - het plaats- en tijdongebonden werken - als een concept dat mogelijkheden biedt aan zowel werkgevers als werknemers. Dit uiteraard onder de premisse dat het type werk het de facto toestaat; dit zal per sector verschillen.

Zij acht het raadzaam dat werkgever en werknemer voordat zij overgaan op HNW nagaan of en zo ja onder welke voorwaarden dit concept geschikt is voor de werknemer, het bedrijf en het soort werkzaamheden dat hij uitvoert. De Stichting stelt vast dat HNW zich in de praktijk nog deels moet bewijzen. Op dit moment is er, zoals ook de staatssecretaris aangeeft in zijn eerste reactie, geen aanleiding voor fundamentele wijzigingen in de arbeidsrechtelijke wet- en regelgeving.

- ***Tweede evaluatie Samenwerkingskader***

Op 3 november 2011 hebben de Stichting van de Arbeid en het ministerie van SZW voor de tweede maal het Samenwerkingskader van 2007 geëvalueerd. Dit Samenwerkingskader bevat de afspraken over de handhaving van regelingen ten behoeve van werknemers uit de Midden- en Oost Europese landen (MOE-landen) en hun werkgevers.

Enkele conclusies luiden:

- een periodieke evaluatie van het Samenwerkingskader blijft van belang; partijen zullen te zijner tijd overleggen over wijze en vorm van de evaluatie. Dit overleg geldt ook voor de nieuwe maatregelen die de regering treft om malafide praktijken bij de tewerkstelling van werknemers uit de MOE-landen uit te bannen;
- de handhaving van wettelijke bepalingen ten aanzien van de Wml en Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi), als de Inspectie SZW (I-SZW, voorheen de Arbeidsinspectie) hierbij betrokken is, verloopt goed. Dat geldt ook voor de afspraak dat de I-SZW de ingeleende werknemer tijdig op de hoogte brengt dat zijn werkgever mogelijk de Wet minimumloon (Wml) heeft overtreden zodat de werknemer zijn eventueel recht op nabetaling nog kan claimen;
- bijna alle sectoren waarin veel EU-arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa werkzaam zijn, hebben bepalingen in hun cao opgenomen die betrokken partijen verplichten dan wel stimuleren om alleen met uitzendbureaus in het bezit van het Stichting Normering Arbeid (SNA)-keurmerk samen te werken. Dit keurmerk is ook voor buitenlandse uitzendbureaus opengesteld;
- werknemersorganisaties geven aan dat werknemers uit de MOE-landen niet snel klachten over wetsovertredingen van hun werkgever zullen melden. Dit komt omdat deze werknemers ten eerste onbekend zijn met de wetsbepalingen en ten tweede bang zijn dat zij bij melding hun baan verliezen;
- de informatie-uitwisseling tussen sociale partners en de I-SZW kan geoptimaliseerd worden. Sociale partners geven aan dat vooral in de uitzendbranche tussen sociale partners en de I-SZW actief informatie wordt uitgewisseld.

- ***Heroverweging van cao-bepalingen met betrekking tot verbodsbepalingen op en beperkingen van de inzet van uitzendkrachten***

Het van kracht worden van de Richtlijn 2008/104/EG betreffende uitzendarbeid op 6 december 2011 betekent onder andere dat vanaf deze datum cao-bepalingen die een beperking of verbod op de inzet van uitzendkrachten inhouden nog uitsluitend gerechtvaardigd zijn vanwege redenen van algemeen belang. Deze houden met name verband met de bescherming van uitzendkrachten, de eisen ten aanzien van de gezondheid en de veiligheid op het werk of de noodzaak om de goede werking van de arbeidsmarkt te garanderen en misbruik te voorkomen.

De Stichting van de Arbeid heeft op verzoek van de minister van SZW d.d. 29 november 2011 aangegeven hoe zij aankijkt tegen de invulling van artikel 4 van deze richtlijn. Zij heeft deze visie verwoord onder de titel: *Analyse van de Stichting van de Arbeid ten behoeve van de heroverweging met betrekking tot beperkingen en verbodsbepalingen op de inzet van uitzendkrachten in cao's*.

Daarnaast heeft de Stichting besloten decentrale cao-partijen te verzoeken om de eerstkomende cao-onderhandelingen stil te staan bij de vraag of hun cao bepalingen bevat die een niet-gerechtvaardigde beperking van of verbod op de inzet van uitzendkrachten betekenen. In het verleden zijn immers in diverse cao's afspraken gemaakt ter bescherming van uitzendkrachten die door de afspraken in deze richtlijn overbodig geworden zijn dan wel een niet gerechtvaardigde belemmering opwerpen voor het stimuleren van de arbeidsmarkt en flexibele arbeidsvormen. Gevolg van het van kracht worden van de richtlijn is dan ook dat in de cao bepalingen kunnen staan die in het huidige kader niet langer zijn gerechtvaardigd.

De Stichting van de Arbeid heeft op 2 februari 2012 decentrale cao-partijen gevraagd om cao-bepalingen die mogelijk als een beperking kunnen worden aangemerkt nader te bezien conform het advies van de Stichting. Ook is gevraagd de uitkomst van dit beraad aan de Stichting te rapporteren.

- ***Wetsvoorstel van Groen Links en CDA over flexibel werken***

Twee Tweede Kamerleden - van GroenLinks en CDA - hebben bij de Tweede Kamer het voorstel ingediend om de Wet aanpassing arbeidsduur (WAA) om te vormen tot een Wet flexibel werken (Wfw). Zij beogen op deze wijze meer en betere mogelijkheden voor werknemers te creëren om werk en privé beter op elkaar af te stemmen door werknemers het recht te geven om hun werkgever te kunnen verzoeken om een wijziging in arbeidsuren, werktijden en werkplek. De werkgever kan het verzoek om aanpassing van werkplek of werktijden afwijzen als er sprake is van: *“een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, indien de aanpassing leidt tot ernstige problemen:*

- a. op het gebied van veiligheid;*
- b. van roostertechnische aard; of*
- c. van financiële of organisatorische aard.“*

De Stichting heeft d.d. 21 december 2011 een ongevraagd advies naar de indieners gestuurd. Zij stelt dat niet alles via cao of wetgeving is te regelen; het gaat, zeker bij flexibel kunnen werken, om maatwerk. Het afspreken van arbeidsvoorwaarden over flexibel

werken is aan private partijen. Afspraken hierover in (sector)cao's hebben veelal een raamkarakter omdat decentrale partijen van oordeel zijn dat de vraag of de cao-bepaling passend is op het niveau van de organisatie of zelfs van de werkvloer beoordeeld wordt. Dat betreft het type werk, de werknemer zelf en zijn werkzaamheden⁶. Concrete afspraken over werktijden of telewerken worden op bedrijfsniveau geregeld tussen de werkgever en zijn ondernemingsraad en tussen de individuele werknemer en werkgever.

Technologische ontwikkelingen maken het mogelijk dat arbeid steeds minder plaatsgebonden is. Dit biedt nieuwe mogelijkheden aan de combinatie van arbeid en zorg of werk en privé. Zowel werkgevers als werknemers zien vele voordelen in plaats- en tijd-ongebonden werken (HNW). De Stichting van de Arbeid stelt de vraag of een wet nodig is voor deze gewenste cultuurverandering. De werkgevers roepen de initiatiefnemers op af te zien van het indienen van het wetsvoorstel. De vakcentrales zijn blij met het belang dat door de indieners van het wetsvoorstel wordt gehecht aan zeggenschap van werknemers over werktijden en de wens om (deels thuis) te telewerken. De vraag is echter of wetgeving hieraan een fundamentele bijdrage zal leveren. Anderzijds stellen zij vast dat het wetsvoorstel voor werknemers die werkzaam zijn in bedrijven waar geen cao van toepassing is, kan fungeren als een steun in de rug om dit onderwerp bespreekbaar te maken.

Inmiddels is d.d. 16 februari 2012 dit wetsvoorstel met de reactie van de Raad van State aan de Tweede Kamer aangeboden voor behandeling. Wanneer dit voorstel behandeld wordt, staat nog niet vast.

- ***Invloed van avv op bevordering van de arbeidsparticipatie***

De Stichting van de Arbeid heeft op 7 december 2011 een brief aan de Tweede Kamer gestuurd waarin zij haar visie geeft op voorstellen vanuit de politiek ten aanzien van algemeen verbindend verklaring (avv) van cao-bepalingen. Aanleiding hiertoe was de zorg van de Tweede Kamer over het feit dat de arbeidsparticipatie van kwetsbare groepen nog altijd achterblijft bij de gemiddelde arbeidsparticipatie, verwoord via het aannemen van de motie Koser Kaya en de motie Sterk, De Jong en Azmani d.d. 7 juni 2011. Hierop heeft de minister van SZW d.d. 28 november 2011 gereageerd met zijn visie op het algemeen verbindend verklaren van cao-bepalingen. Hij stelt de Kamer voor om een vorm van sturend avv-beleid te bespreken.

De Stichting vindt ten principale dat avv-beleid niet mag leiden tot voortdurende onzekerheid bij cao-partijen. Er zijn immers vele politieke wenselijkheden. Nu is het thema de bevordering van de arbeidsparticipatie van kwetsbare groepen. Bij verandering van het economische of politieke tij kan er een geheel ander onderwerp aan de orde zijn. Invoering van een sturend avv-beleid zal op termijn leiden tot een stapeling van politiek geïnitieerde cao-bepalingen die mogelijk vanwege het behoud van avv in de cao worden opgenomen maar die vervolgens in de uitvoering stranden omdat deze cao-bepalingen niet inhoudelijk gedragen worden door cao-partijen. Hierdoor wordt een onwerkbaar precedent geschapen waar de arbeidsverhoudingen ernstig door verstoord zullen worden. De Stichting wijst erop dat sociale partners zich al geruime tijd inspinnen om de arbeidsparticipatie van kwetsbare groepen zoals ouderen, arbeidsgehandicapten en wajongers te bevorderen. De inspanningen van de Stichting van de Arbeid zijn verwoord in

⁶ SER-rapport *Tijden van de Samenleving*, 2010.

aanbevelingen aan haar achterbanleden, verklaringen, convenanten met en adviezen aan de overheid of derden. Na publicatie van deze documenten is enige doorlooptijd nodig om tot resultaat te kunnen komen. Decentrale sociale partners hebben immers tijd nodig om de aanbevelingen en adviezen van de Stichting om te zetten in passende cao-afspraken. Ditzelfde geldt vervolgens voor het verankeren van de cao-afpraak in het personeelsbeleid van ondernemingen. Inmiddels werpen de inspanningen met betrekking tot de arbeidsparticipatie van kwetsbare groepen hun vruchten af. De arbeidsparticipatie van de kwetsbare groepen is toegenomen in de sectoren waar de Stichting van de Arbeid expliciete verantwoordelijkheid heeft genomen. Dit is niet het geval in de sectoren waarvoor de (gemeentelijke) overheid verantwoordelijk is (de zogeheten vangnetters, bijstandsgerechtigden).

- ***Sectorale arbeidsmarktinformatie***

Op 20 december 2011 heeft de Stichting van de Arbeid op haar verzoek van de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) *Sectorale arbeidsmarktinformatie* ontvangen. De RWI heeft in een uitgebreid rapport voor twintig sectoren inzichtelijk gemaakt waar tekorten en overschotten op de arbeidsmarkt te verwachten zijn. Met deze kennis kunnen sociale partners en (decentrale) overheid hun arbeidsmarktbeleid beter vormgeven.

- ***Arbocatalogi***

Sociale partners stellen zich ten doel te bevorderen dat in bedrijven een verantwoord arbobeleid wordt gevoerd, onder andere door branches en bedrijven te stimuleren een arbocatalogus op te stellen. Sinds de wijziging van de Arbowet in 2007 kunnen werkgevers en werknemers immers in een zogeheten arbocatalogus vastleggen hoe de doelvoorwaarden van de Arbowet in de eigen sector kunnen worden gerealiseerd.

Gedurende vier jaar (2007 – 2010) heeft de Stichting van de Arbeid met subsidie van het ministerie van SZW het project Arbocatalogi uitgevoerd dat als doel had branches en sectoren te stimuleren arbocatalogi op te stellen, te implementeren, te borgen en zo nodig uit te breiden met ontbrekende prioritaire risico's.

Op 17 februari 2011 heeft de Stichting dit project met een grote bijeenkomst afgesloten. Tijdens deze bijeenkomst zijn de resultaten van het onderzoek naar het verloop en de uitkomsten van dit project gepresenteerd⁷. Inmiddels hebben ongeveer 150 van de 250 branches een door de overheid getoetste arbocatalogus. Daar is ook de publicatie *Arbocatalogus 2011: een werkend instrument* naar buiten gebracht. In deze publicatie is beschreven welke activiteiten sociale partners op centraal en decentraal niveau hebben ondernomen.

In 2011 heeft vervolgens de financiële afwikkeling van het project plaatsgevonden. Ook is de Stichting gestart met de voorbereiding van een vervolg van het project.

- ***Vitaliteitsbeleid***

Op 4 oktober heeft de Stichting van de Arbeid samen met het Convenant Gezond Gewicht voor de derde keer het symposium *De gezonde werkvloer* georganiseerd. Doelstel-

⁷ Stichting van de Arbeid *De werking van arbocatalogi – Evaluatie van het project arbocatalogi van de Stichting van de Arbeid*, ITS Nijmegen, februari 2011.

ling van het symposium is het stimuleren van vitaliteitsbeleid in bedrijven. Door vergrijzing, verschuiving van de pensioenleeftijd en de te verwachten krapte op de arbeidsmarkt is het noodzakelijk dat werkgevers en werknemers investeren in een gezonde leefstijl.

Dit jaar is het thema *Investeer in vitaliteit: kosten en baten*. Er is onder meer aandacht besteed aan de effecten van ploegendiensten en dag- en nachtritmes op de gezondheid van werknemers en aan de vraag of een fitheidstest al dan niet verplicht mag worden gesteld.

- ***Steunpunt RI&E***

In een risico-inventarisatie & -evaluatie (RI&E) legt een werkgever vast welke risico's werk oplevert voor zijn werknemers. In het plan van aanpak, dat deel uitmaakt van een RI&E, beschrijft de werkgever welke maatregelen hij neemt om deze risico's te minimaliseren.

Het opstellen van een RI&E is een wettelijke verplichting voor werkgevers waarvan het resultaat moet worden getoetst door een arbeidsdeskundige. Vanaf 1 april 2011 geldt deze verplichte toetsing niet meer voor bedrijven met ten hoogste 25 werknemers. Voorwaarde is wel dat de werkgever gebruik maakt van een RI&E-instrument dat is aangemeld bij het Steunpunt RI&E.

Sinds 1 januari 2011 is de Stichting van de Arbeid, op verzoek van SZW, verantwoordelijk voor het Steunpunt RI&E. Dit Steunpunt zorgt voor de digitalisering van de branchespecifieke RI&E-instrumenten en stelt deze instrumenten via de website www.rie.nl voor alle bedrijven beschikbaar. Het Steunpunt beoogt om op deze wijze de kennis over de RI&E te vergroten en de ontwikkeling en erkenning van branchespecifieke RI&E-instrumenten te stimuleren evenals het gebruik ervan. Het RI&E-gebruik door kleine bedrijven is hierbij een van de speerpunten.

- ***Arbeidsparticipatie 35-minners***

De arbeidsmarktpositie van de groep werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard, de zogeheten 35-minners, verbetert. Het percentage 35-minners dat werkt, neemt nog steeds toe; twee derde van de 35-minners werkt inmiddels.

De Stichting van de Arbeid heeft, omdat het einddoel – alle 35-minners aan het werk – nog niet is bereikt, onderzoek laten verrichten naar de gezondheidsbeleving en werkhervatting van 35-minners en de werking van het Schattingsbesluit. Naar aanleiding van de uitkomsten van dit onderzoek heeft zij in haar brief d.d. 11 april 2011 over de evaluatie van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) de Tweede Kamer geschreven dat zij het kabinet adviseert:

- de inzet van de no-riskpolis uit te breiden zodat deze voor 35-minners met aanzienlijke of zware arbeidsbeperkingen ook vóór de WIA-claimbeoordeling als re-integratie-instrument ingezet kan worden. Dit vergroot de kans op werkhervatting;
- de inzet van de no-riskpolis uit te breiden zodat deze ook van toepassing is ingeval van werkhervatting na 104 weken ziekte bij de eigen werkgever;

- het Schattingsbesluit realistischer te maken zodat geschat wordt op functies die voorkomen in de regio waarin men woont. Ook is aandacht gevraagd voor de vraag of de wijziging van het minimaal vereiste aantal arbeidsplaatsen wel terecht is⁸.

De staatssecretaris van SZW heeft in een reactie d.d. 31 oktober 2011 de Tweede Kamer laten weten dat hij de Stichtingsadviezen afwijst. Daarop heeft de Stichting de Tweede Kamer met een brief d.d. 7 december 2011 verzocht bij de staatssecretaris aan te dringen op uitbreiding van de no-riskpolis en het realistischer maken van het Schattingsbesluit. Hieraan is echter geen gehoor gegeven.

Op 11 april 2011 heeft de Stichting van de Arbeid ook aanvullende aanbevelingen gedaan aan werkgevers en werknemers om de re-integratie van 35-minners te bevorderen. Werkgevers wordt aanbevolen om meer gerichte scholing te bieden om zo de inzetbaarheid van de werknemer binnen of buiten het bedrijf te vergroten. Ook wordt hen aangeraden zich goed te laten informeren over de re-integratievoorzieningen die bij UWV kunnen worden aangevraagd.

De Stichting beveelt werknemers aan ook zelf na te denken over ander passend werk binnen het bedrijf en hierover met de werkgever c.q. de bedrijfsarts in gesprek te gaan. Indien de arbeidsongeschiktheid met het eigen werk te maken heeft, is volgens de Stichting oriëntatie op ander werk aan te bevelen. Verder wordt werknemers aangeraden zich goed op de hoogte te stellen van de mogelijkheden die de wet en/of de cao en/of de werkgever bieden om tot werkhervatting te komen.

- ***Modernisering van de Ziektewet***

Het kabinet wil het ziekteverzuim en de arbeidsongeschiktheid van vangnetters⁹ beperken. De Stichting van de Arbeid heeft op 7 december 2011 de Tweede Kamer geïnformeerd over het ontbreken van draagvlak voor de aangekondigde kabinetsmaatregelen in het kader van deze ‘*modernisering van de Ziektewet*’ omdat de noodzaak tot ingrijpen in de Ziektewet en de effectiviteit van de maatregelen niet zijn aangetoond en een effectenanalyse cruciaal is.

- ***SER-symposium: De nieuwe generatie ondernemers en werkenden***

De manier waarop mensen en organisaties economisch actief of bedrijvig zijn, is volop in ontwikkeling. Dat uit zich in de grote veranderingen in de afgelopen decennia op de arbeidsmarkt, in arbeidsorganisaties, arbeidsvormen en arbeidsverhoudingen en in het toetreden van nieuwe actoren naast de klassieke werknemer en werkgever/ondernemer. Deze veranderingen voltrekken zich in relatieve stilte maar de consequenties vormen een ware revolutie op de arbeidsmarkt.

⁸ Stichting van de Arbeid, *Aanvullende conclusies, aanbevelingen en adviezen 35-min*, april 2011.

⁹ Onder vangnetters worden in dit voorstel verstaan werklozen die zich ziek melden, zieke uitzendkrachten en werknemers die bij het aflopen van het tijdelijke contract ziek zijn.

Op 1 februari 2012 debatteren ondernemers, (nieuwe) werkenden en hun vertegenwoordigers binnen de SER met elkaar over deze veranderingen op de arbeidsmarkt en de gevolgen daarvan. De initiatiefnemers van dit symposium zijn SER-raadsleden M. van Praag, E. Raats-Coster (PZO) en L. Gonggrijp (FNV Zelfstandigen).

- ***Tweedaagse conferentie Europese SER'ren***

De Europese SER'ren zijn op 9 en 10 november 2011 in Den Haag bijeen voor een tweedaagse conferentie over de betrokkenheid van de volgende generatie bij de sociale dialoog in Europa. Op de conferentie gaat het onder meer over de solidariteit tussen de generaties en het draagvlak binnen de volgende generatie voor de sociale dialoog. Er zijn lezingen van A. Rinnooy Kan (SER), H. Boutellier (Verwey-Jonker Instituut) en A. Sonnet (OESO). Verschillende landen hebben een presentatie over de stand van zaken gegeven. Ook is veel gesproken over toekomstige generaties en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

- ***Verwey-Jonker-lezing 2011***

De huidige maatschappelijke ordening is voor een belangrijk deel gebaseerd op het spreken en handelen namens anderen. Volksvertegenwoordigers, zaakwaarnemers en belangbehartigers treden op namens collectieve identiteiten. De vanzelfsprekendheid van representatie lijkt echter steeds meer onder druk te staan. Deze vraag is ook relevant voor vertegenwoordigende organisaties in de SER. Thema van de vierde Verwey-Jonker/SER-lezing, dat op 17 november 2011 heeft plaatsgevonden, is daarom: *Namens wie spreek jij eigenlijk?*

C. Passchier, FNV, over haar ervaringen: *“Je moet weten wat jouw organisatie vindt, dat raakt aan mandaat, vertrouwen en meebeslissen. Vervolgens is de vraag hoe je contact kan leggen en houden met de achterban en deze het beste kan representeren. Representatie moet immers reflecteren wat anderen vinden. Dat is ingewikkeld gezien de vele leden met hun onderscheiden belangen. Die complexiteit is wel gebleken bij het Pensioenakkoord. Als representant van een instituut als de vakbond moet je vertrouwen en legitieme afwegingen zien te managen en werkbare regelingen zien te treffen om geloofwaardig te zijn.”*

Richtlijn 8: Een geschoolde beroepsbevolking ontplooiën die in de behoeften van de arbeidsmarkt voorziet en een leven lang leren bevorderen.

Richtlijn 9: De kwaliteit en de prestaties van de onderwijs- en opleidingsstelsels op alle niveaus verbeteren en deelname aan tertiair of gelijkwaardig onderwijs vergroten.

- ***Laaggeletterdheid***

Het in september 2007 gesloten Convenant Laaggeletterdheid bevat afspraken tussen sociale partners en de ministeries van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), SZW en (het voormalige) Jeugd & Gezin over het bestrijden van laaggeletterdheid in bedrijven. De Stichting van de Arbeid zet zich sindsdien in om deze problematiek onder de aandacht van decentrale cao-partijen te brengen door onder andere te stimuleren de aanpak van laaggeletterdheid in cao-afspraken vast te leggen. Het is van belang dat iedereen inzetbaar is en blijft op de arbeidsmarkt. Scholing op het gebied van taalvaardigheid vormt de basis voor een verbetering van de arbeidsmarktpositie.

De Stichting van de Arbeid beschouwt laaggeletterdheid niet als een op zichzelf staand thema maar maakt het onderdeel van haar doelstelling om scholing van werkenden te stimuleren en duurzame participatie en inzetbaarheid te bevorderen. Wie meer taalvaardigheid nodig heeft om te (blijven) werken of om naar (ander) werk te worden begeleid, om inzetbaar te blijven, heeft taalscholing nodig.

De Stichting heeft goede voorbeelden van en informatie over cao-afspraken en branchen- en bedrijfsaanpakken verzameld en verspreid. In samenwerking met Stichting Lezen & Schrijven heeft zij verschillende branches en O&O-fondsen benaderd om te bevorderen dat een aanpak van laaggeletterdheid wordt ontwikkeld en in beleidsplannen en/of cao's wordt opgenomen. De Stichting stimuleert het gebruik van de taalscan - een instrument dat is ontwikkeld door FNV, VNO-NCW en MKB¹⁰ om te kunnen vaststellen of iemand taalscholing nodig heeft. Daarnaast stimuleert de Stichting van de Arbeid de individuele aanpak zoals het (individuele) gebruik van laagdrempelige multimediale producten van onder andere Stichting ETV.nl.

- ***EVC***

EVC (*Ervaringscertificaat* ofwel *Erkennen van Verworven Competenties*) is een arbeidsmarktinstrument waarmee werknemers zicht kunnen krijgen op hun competenties. EVC kan vervolgens al dan niet leiden tot verdere scholing.

Het al eerder genomen besluit om een nieuw convenant af te sluiten tussen de Stichting van de Arbeid en de overheid is uitgevoerd. Uitgangspunt voor het nieuwe convenant is dat EVC een arbeidsmarktinstrument is ter versterking van de positie van werknemers op de arbeidsmarkt met betrekking tot loopbaan, instroom- en doorstroommogelijkheden voor werkenden en werkzoekenden. Naar verwachting vindt ondertekening van het convenant plaats in mei/juni 2012.

Het Kenniscentrum EVC heeft in samenwerking met de Stichting van de Arbeid een

¹⁰ FNV, VNO-NCW, MKB *Taalscan*, april 2010. Deze is te downloaden van www.fnv.nl/taalscan, www.vno-ncw.nl en www.mkb.nl.

handreiking¹¹ opgesteld voor decentrale cao-partijen waarin wordt aangegeven op welke wijze EVC-afspraken in een cao kunnen worden opgenomen. De handreiking vloeit voort uit onderzoek dat in 2010 is gedaan naar afspraken over EVC in cao's en welk rendement die hebben opgeleverd. In september 2011 is de handreiking gepubliceerd en verspreid onder decentrale cao-partijen.

- ***SER-Nationale Jeugd Raad-congres: jongeren op weg naar de arbeidsmarkt***

Jongeren zijn de werknemers en ondernemers van de toekomst. Op het congres van de SER en de Nationale Jeugdraad d.d. 7 juni 2011 zijn de centrale vragen wat nodig is om talenten maximaal te ontwikkelen zodat jongeren goed voorbereid de arbeidsmarkt op kunnen gaan en hoe te voorkomen is dat de groep jongeren zonder startkwalificatie, een kwart van de jongeren, langs de kant blijft staan. Tijdens het congres hebben vertegenwoordigers van jongerenorganisaties over verschillende stellingen gediscussieerd. SER-kroonlid Hans Kamps signaleert dat maar liefst een kwart van de jongeren nu geen startkwalificatie heeft. Hij gelooft er niet in dat de verwachte schaarste op de arbeidsmarkt deze vraag straks wel oplost. *'Deze jongeren staan achteraan in de rij. Er is een heel actief beleid nodig.'*

- ***SER-advies: meer onderscheid in het hoger onderwijs***¹²

Een hoog opgeleide bevolking is belangrijk voor de concurrentiepositie en daarmee voor de welvaart van Nederland. Dit betekent dat zoveel mogelijk potentieel talent het hoger onderwijs moet kunnen bereiken en daar ook tot ontwikkeling moet kunnen komen. In het hoger onderwijs is echter sprake van een aanzienlijke studie-uitval, wordt talent te weinig uitgedaagd en is er te weinig flexibiliteit in het systeem om de gevarieerde vraag van studenten en arbeidsmarkt goed te bedienen. Studie-uitval, verkeerde studiekeuze, studiewisseling en het daarom vaak lang studeren hebben tot gevolg dat de Nederlandse jongeren relatief laat de arbeidsmarkt betreden. Dat is zowel nadelig voor de jongeren zelf als voor de Nederlandse samenleving en economie.

De basiskwaliteit van het hoger onderwijs moet omhoog; er moet sterker worden ingezet op de juiste student op de juiste plaats te krijgen. Het hoger onderwijs moet ook een rol kunnen blijven spelen in het proces van een leven lang leren. In het hoger onderwijs moet meer differentiatie komen om studenten en de arbeidsmarkt beter te kunnen bedienen. Versnippering van het aanbod aan opleidingen moet daarentegen teruggedrongen worden. De veelheid aan opleidingen – zoals in het hbo – bemoeilijkt het keuzeprocess bij studenten en maakt het werkgevers lastig de waarde van een opleiding in te schatten. In de samenwerking tussen het georganiseerde bedrijfsleven en het hoger onderwijs is volgens de SER nog veel te winnen; het ligt voor de hand om ook aansluiting te zoeken bij de projecten van de negen (EL&I) topsectoren. Om tot de top vijf van kenniseconomieën te behoren, zullen immers op de (middel)lange termijn extra investeringen nodig zijn. De SER benadrukt dat het om investeringen gaat met een duidelijk positief rendement voor het individu maar nadrukkelijk ook voor Nederland.

¹¹ Kenniscentrum EVC en Stichting van de Arbeid *Naar goede afspraken over EVC in de cao*, september 2011. Dit is te downloaden van www.stvda.nl.

¹² SER-advies *Strategische Agenda Hoger Onderwijs, Onderzoek en Wetenschap*. Een Engelstalige samenvatting is beschikbaar op www.ser.nl.

- ***Ontwerpadvies over de scholingsmarkt voor werkenden***¹³

De markt voor postinitieel onderwijs functioneert over het algemeen behoorlijk. Er is sprake van een groot aantal, vooral private, aanbieders. Ontwikkelingen als vergrijzing, globalisering en technologische innovaties vragen om een meer toekomstgerichte inzet met extra aandacht voor sectoren waar tekorten worden verwacht zoals zorg, onderwijs en technische sectoren. Ook vanwege de breed gedragen ambitie om te behoren tot de top vijf van de kenniseconomieën zijn extra inspanningen nodig.

De SER heeft vastgesteld dat het scholingsaanbod inzichtelijker moet worden en de kwaliteit van het aanbod aan controle onderhevig dient te zijn. Gezien de verwachte behoefte aan verdere scholing en omscholing van werkenden, waaronder flexwerkers en zzp'ers, en werkzoekenden is het nodig dat publieke én private onderwijsaanbieders zich inspannen om het gewenste aanbod ook te leveren. Voor zover scholing wordt gekoppeld aan erkende diploma's - mbo, hbo en wo - kunnen ook roc's, hogescholen en universiteiten een grotere rol spelen, bijvoorbeeld door hun expertise en infrastructuur efficiënter in te zetten.

Het is belangrijk dat brancheorganisaties en O&O-fondsen het nut van scholing blijven benadrukken. Zij kunnen een platform (blijven) bieden voor samenwerking tussen bedrijven op het gebied van scholing. Via brancheorganisaties en O&O-fondsen kunnen bedrijven hun opleidingsvraag ook beter organiseren. De overheid kan hieraan een bijdrage leveren door deze activiteiten te stimuleren.

¹³ Ontwerpadvies *Werk maken van scholing, advies over postinitiële scholingsmarkt*. Dit advies wordt naar verwachting 20 april 2012 vastgesteld.

Richtlijn 10: Sociale integratie bevorderen en armoede bestrijden.

- *Wajong*

Om de arbeidsparticipatie van jonggehandicapten in het Nederlandse bedrijfsleven te bevorderen, heeft de Stichting van de Arbeid decentrale sociale partners aanbevolen cao-afspraken te maken over het aan het werk helpen van jonggehandicapten¹⁴. Om hen hierin te ondersteunen, is vervolgens de *Toelichting bij de Aanbeveling Wajong* uitgebracht¹⁵ waarin praktische informatie is opgenomen.

Uit de rapportages cao-afspraken van SZW blijkt dat het aantal cao's dat afspraken bevat over wajongers toeneemt. In de najaarsrapportage cao-afspraken 2008 staat nog dat er in 0% van de cao's afspraken werden gemaakt. In de najaarsrapportage cao-afspraken 2010 is dit percentage opgelopen naar 16%. Om dit proces te monitoren en zo nodig bij te sturen, heeft de Stichting van de Arbeid periodiek overleg met de uitvoeringsorganisatie UWV¹⁶.

¹⁴ Stichting van de Arbeid, *Aanbeveling gericht op de bevordering van de participatie van jonggehandicapten in het Nederlandse bedrijfsleven*, 23 april 2008.

¹⁵ Stichting van de Arbeid, *Toelichting bij de Aanbeveling gericht op de bevordering van de participatie van jonggehandicapten in het Nederlandse bedrijfsleven*, 4 december 2008.

¹⁶ UWV is het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen. UWV zorgt voor de landelijke uitvoering van de werknemersverzekeringen zoals WW, WIA, Wajong, WAO en Ziektewet en voor arbeidsmarkt- en gegevensdienstverlening als zelfstandig bestuursorgaan in opdracht van het ministerie van SZW.