

Den Haag, 23 april 2008

Bespreekpunten van de Stichting van de Arbeid bij Agenda Voorjaars- overleg d.d. 23 april 2008

1. Economisch beeld, koopkracht en lastenontwikkeling

Sociale partners constateren dat de recente CPB CEP prognoses laten zien dat de economische vooruitzichten voor 2009 een teruglopend beeld tonen. Dit beeld is tevens omgeven door veel onzekerheden die tot verdere neerwaartse groeibijstellingen kunnen leiden. Daarnaast wordt geconstateerd dat de inflatie verder toeneemt wat effecten heeft voor de koopkracht. Uitgaand van koopkrachtverbetering in 2009 kan dit een opwaartse druk op de contractlonen als consequentie hebben. Daarmee dreigt een loon-prijsspiraal te gaan ontstaan met uiteindelijk negatieve effecten op concurrentiepositie, economische ontwikkeling, werkgelegenheid en participatiemogelijkheden.

Sociale partners zijn van mening dat de neerwaartse trend, die versterkt wordt door een dreigende loon-prijsspiraal, gekeerd moet worden.

Conclusie

Om een loon-prijsspiraal te voorkomen achten sociale partners het noodzakelijk dat via kabinetsbeleid een neerwaarts effect ten aanzien van de inflatie wordt bewerkstelligd. Sociale partners denken daarbij vooralsnog aan het uitstellen van de btw-verhoging per 1 januari aanstaande (zonder dat dit effecten heeft op het voorgenomen 'ww-pakket' van het kabinet). Uitstel hiervan is ook van psychologisch belang gelet op het kantelende consumentenvertrouwen.

Uitstel van de btw-verhoging heeft een positief effect op de koopkracht en een matigend effect op de inflatie. Het zal daarmee leiden tot een lagere looninzet (en –uitkomst) dan wanneer de btw-verhoging wel wordt ingevoerd per 1-1-2009, aannemende dat de overige parameters gelijk blijven.

2. Doorwerken na 65 jaar

De Stichting van de Arbeid is van oordeel dat een hogere arbeidsdeelname van ouderen op grond van sociale en economische overwegingen wenselijk en noodzakelijk is. Daartoe heeft de Stichting in de afgelopen jaren meerdere aanbevelingen uitgebracht.

Sociale partners hebben, zowel in SER¹-als in Stichtingsverband², uitgesproken dat naar hun oordeel de beleidsinspanningen ter verhoging van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers in de eerste plaats gericht dienen te zijn op de leeftijdscategorie onder de 65 jaar.

Het bovenstaande neemt niet weg dat de Stichting eveneens de mening is toegedaan dat er vanzelfsprekend mogelijkheden dienen te zijn voor betaalde arbeid na 65 jaar. De Stichting concludeerde in 2005 als volgt:

‘Samenvattend is de Stichting van oordeel dat doorwerken na 65 jaar in dezelfde of in een andere functie bij dezelfde of een andere werkgever mogelijk moet zijn, indien beide partijen dit overeen willen komen (tweezijdige vrijwilligheid)’

Het advies van de SER bevat ook een verkenning van wet- en regelgeving die (mede) van toepassing is op de arbeidsrelatie van 65-plussers³. Daaruit blijkt niet dat er wettelijke belemmeringen bestaan die doorwerken na 65 jaar verhinderen. Ook is het bruto-nettotraject voor 65-plussers gunstiger dan voor 65-minners. De SER achtte destijds eventuele verdere positieve (financiële) prikkels om doorwerken na 65 jaar te stimuleren (dan ook) niet nodig.

Tevens concludeerden SER en Stichting in de respectievelijke adviezen dat:

‘De mogelijkheid van ontslag bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd in individuele en collectieve overeenkomsten, waarvoor de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL) ruimte biedt, gehandhaafd moet blijven.’

De SER constateerde dat belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar niet zozeer gelegen zijn in wet- en regelgeving maar veeleer in onbekendheid in de praktijk met de mogelijkheid een 65-plusser in dienst te houden of te nemen. Wel heeft de SER aandacht gevraagd voor twee wettelijke bepalingen, te weten: de zogenoemde Ragetlie-regel (consequenties van een tijdelijk contract volgend op een vast contract bij dezelfde werkgever) en de verplichte loondoorbetalingperiode bij ziekte na 65 jaar.

Conclusie

De Stichting zal in de komende periode, mede op basis van een evaluatie van het ‘Advies inzake het wegnemen van belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar’, tot een nadere analyse komen aan de hand van de eerder uitgebrachte adviezen. Zij zal tevens nadere advisering bezien ten aanzien van het wegnemen van belemmeringen voor het (door)werken na 65 jaar. Daarbij zullen eveneens de twee door de SER genoemde aandachtspunten (‘Ragetlie-regel’ en loondoorbetalingverplichting na 65 jaar) aan de orde komen.

Een en ander met behoud van het eerder ingenomen standpunt dat het beleid in de eerste plaats gericht moet zijn op het wegnemen van belemmeringen voor werknemers tot 65 jaar.

3. Participatie van Wajongers

Het aantal jongeren dat elk jaar voor het eerst een beroep doet op de Wajong is gegroeid tot 15.000 in 2007. In 2007 hadden 166.000 jongeren met een beperking een Wajonguitkering. Zonder nader beleid is volgens schattingen van het UWV de komende jaren een sterke toename van het aantal Wajongers te verwachten. In dit perspectief kan niet volstaan worden met

¹ Zie advies ‘Wegnemen van belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar’, SER, maart 2006

² Zie ‘Advies inzake het wegnemen van belemmeringen voor het doorwerken na 65 jaar’, Stichting van de Arbeid, november 2005

³ De SER heeft gekeken naar het arbeidsrecht, de sociale zekerheid en AOW, wet- en regelgeving met betrekking tot de aanvullende (arbeids)pensioenen en enkele fiscale aspecten.

het verstrekken van een levenslange, minimale uitkering, maar is het ten principale beter om hen te ondersteunen bij het vinden van een vorm van passend werk⁴.

Een analyse van de sterke groei van het aantal Wajongers leert dat de (uitvoering van) wetgeving rondom de Wajong enerzijds een uitwerking heeft die tot een vergroting van de instroom in de Wajong leidt en anderzijds de uitstroom vanuit de Wajong naar werk beperkt. Daarnaast wordt ten aanzien van de Wajongers de nadruk gelegd op wat hen beperkt of wat hun grenzen zijn, in plaats van op wat ze wel kunnen. Vanuit dat vertrekpunt immers komen mensen in aanmerking voor zorg, (financiering van) onderwijs en op 18-jarige leeftijd de levenslange Wajonguitkering. Voorop moet staan wat een jongere *wel* kan. Hierbij moet bevorderd worden dat Wajongers zoveel als mogelijk voorzien in een eigen inkomen uit arbeid, met de Wajong als (financieel) vangnet. Daarvoor is een cultuuromslag nodig om de instroom te voorkomen en meer Wajongers aan (een vorm van passend) werk te helpen.

De Stichting van de Arbeid en het kabinet stellen vast dat jongeren met een volledige arbeidsongeschiktheidsuitkering wel degelijk perspectief op werk hebben. Dit blijkt ten eerste uit het feit dat driekwart van de Wajongers aan een activiteit deelneemt (via werk, dagbesteding, school, re-integratietraject etc.) en ruim een kwart werkt (waarvan een derde bij reguliere werkgevers en tweederde in de WSW). Ten tweede blijkt uit recent onderzoek van TNO dat veel meer Wajongers kunnen werken dan nu het geval is. Ongeveer 70% van alle jongeren met een beperking die een Wajonguitkering aanvragen zou - aangepast of ondersteund - kunnen werken. Een goed functionerende sluitende aanpak van school naar werk kan eveneens de instroom in de Wajong substantieel beperken.

Het kabinet zal naar verwachting in mei een brief aan de Tweede Kamer sturen met een plan van aanpak voor het betrekken van Wajongers. Het kabinet is voornemens belemmeringen voor werkgevers weg te nemen en te stimuleren dat Wajongers via een veelheid aan mogelijkheden bij werkgevers aan de slag gaan. Ook wil het kabinet belemmeringen voor jongeren met een beperking om aan de slag te gaan zoveel mogelijk wegnemen, waarbij als uitgangspunt geldt dat (meer) werk (meer) moet lonen. Samen met sociale partners, UWV en de re-integratiebranche wil het kabinet afspraken maken over het beschikbaar krijgen van meer werk voor Wajongers.

Hierbij is ook een belangrijke rol voor werkgevers weggelegd. Intenties zullen immers op ondernemingsniveau moeten worden geconcretiseerd. Gedacht zou kunnen worden aan het anders organiseren van het werk, het differentiëren van functies en het treffen van voorzieningen voor ondersteuning van jongeren met een beperking. Ook dit vergt een cultuuromslag. Cao-afspraken kunnen daarbij een rol vervullen. Dit blijkt uit de recente aanbeveling die de Stichting van de Arbeid heeft opgesteld naar aanleiding van het eerder genoemde SER-advies uit 2007. Cao-afspraken en initiatieven op ondernemingsniveau zijn uiteindelijk cruciaal voor het tot stand brengen van een sluitende aanpak ten aanzien van Wajongers. (Zie bijlage 1.)

Conclusie

Het feit dat nog steeds weinig mensen met een functiebeperking participeren op de arbeidsmarkt is zorgwekkend, zeker gezien de verwachte groei van de Wajong. Kabinet en sociale partners achten, zowel vanwege sociale als economische motieven, nader beleid gericht op het betrekken van Wajongers van groot belang. Op basis van concrete voornemens van het

⁴ SER-advies 'Meedoen zonder Beperkingen, Meer participatiemogelijkheden voor jonggehandicapten', augustus 2007

kabinet en de recente verklaring van de Stichting van de Arbeid zal hier de komende maanden verder over worden gesproken. In dat overleg zal worden meegenomen de uitwerking van de (uitvoering van) wetgeving rondom de Wajong op de instroom, het verbeteren van de overgang van school naar werk (sluitende aanpak) en het vergroten van de uitstroom uit de Wajong door de bevordering van een passend perspectief op participatie voor Wajongers.

4. Grotere deeltijdbanen

In Nederland werken circa 1,9 miljoen vrouwen in deeltijd. Hiervan hebben 580.000 vrouwen een baan tot 12 uren per week, 550.000 vrouwen een baan van 12–19 uur per week en 790.000 vrouwen een baan van 20–27 uur per week. Daarnaast kiest een substantiële groep vrouwen ervoor om niet betaald te werken. Deze cijfers laten dus een groot onbenut potentieel zien. Om tot de beoogde hogere arbeidsparticipatie te komen, is het van groot belang te zoeken naar een grotere benutting van dit potentieel.

Uit onderzoek blijkt dat de Nederlandse voorkeur voor deeltijdwerk sterk cultureel is veranderd. Voor veel gezinnen met kinderen geldt dat men het belangrijk vindt zélf zoveel mogelijk bij de kinderen te zijn. Ook wordt soms heel bewust voor een deels andere tijdsbesteding gekozen dan betaald werk. In andere Europese landen echter is een (nagenoeg) volledige werkweek de norm, ook voor moeders. Op 8 april jl. is de Taskforce Deeltijdplus van start gegaan. De taskforce beoogt het geven van een aanzet tot een cultuuromslag om een grotere arbeidsdeelname en arbeidsduur te bewerkstelligen.

Sociale partners achten blijvende aandacht voor het forse onbenutte potentieel onder vrouwen van groot belang. De Taskforce Deeltijdplus heeft hier een belangrijke missie. Mogelijkheden tot het flexibel kunnen organiseren van werktijd en –plaats en toereikende voorzieningen op het gebied van de kinderopvang kunnen doorslaggevend zijn voor de beslissing (meer) te gaan werken.

Los van het culturele aspect worden keuzes voor meer en langer werken ook beïnvloed door financiële prikkels. Sociale partners staan positief tegenover het kabinetsvoornemen om een extra financiële stimulans te creëren door invoering van de inkomensafhankelijke combinatiekorting (IACK).

De huidige aanvullende combinatiekorting (ACK) richt zich op de minst verdienende partner (van een gezin met kinderen onder de twaalf jaar) en is bedoeld om de arbeidsparticipatie van deze minst verdienende partner (veelal vrouwen) te verhogen. Het is positief dat de ACK zich richt op de minst verdienende partner aangezien deze groep relatief gevoelig blijkt te zijn voor financiële prikkels. De effectiviteit van de ACK wordt echter beperkt door haar ‘alles of niets karakter’. Bij een inkomen onder de 4520 euro is er geen korting, terwijl de maximale korting wordt verkregen bij ieder inkomen boven die grens. Daarmee stimuleert de ACK slechts de overstap van niet-werken naar werken, maar stimuleert zij niet tot méér werken.

Het voornemen van het kabinet is om de aanvullende combinatiekorting inkomensafhankelijk te maken (IACK). Uit het Belastingplan 2008 blijkt dat hoe meer er wordt verdiend, hoe groter de korting is. De IACK nodigt, meer dan de ACK, uit tot het verruimen van deeltijdbanen. Dat geldt ook voor het plan van het kabinet om de IACK in een tijdbestek van een aantal jaar fors te verhogen ten opzichte van de ACK.

Sociale partners stellen vast dat uit allerlei recent onderzoek blijkt dat het vergroten van deeltijdbanen vereist dat (meer) werken sterk lonend is. Dit vraagt om snelle en stevige stimulan-
sen.

Conclusie

De Stichting van de Arbeid dringt erop aan om de IACK niet geleidelijk te verhogen maar deze per 1 januari 2009 meteen op het beoogde niveau te brengen.

Voorts dringt de Stichting van de Arbeid erop aan om snel verdergaande stimulansen te ontwikkelen die zo goed mogelijk aanhaken bij het aantal gewerkte uren en bij het moment waarop nu nog besloten wordt om te kiezen voor kleinere deeltijdbanen c.q. zelfs volledig uittreden uit het arbeidsproces.

Over de concrete invulling van de verdergaande stimulansen en de voorgenomen combinatiekorting zullen kabinet en sociale partners op korte termijn overleg voeren.

5. Discriminatie (op de werkvloer)

De Stichting van de Arbeid heeft een *Verklaring over het bevorderen van de diversiteit binnen en buiten de onderneming* opgesteld die zij tijdens het Voorjaarsoverleg zal presenteren. (Zie bijlage 2).

6. Terugdringen fraude en illegaliteit in de uitzendbranche/ migratie

De uitzendbranche heeft al geruime tijd te maken met omvangrijke fraude en illegaliteit. Door ontduiking van wet- en regelgeving kan in korte tijd veel winst worden gemaakt. Het gaat om grote bedragen (een grove schatting in 2006: 270 á 525 miljoen).

Een gezamenlijk optreden van sociale partners, uitzendbranche en kabinet is van groot belang bij een effectieve aanpak van de fraude en illegaliteit bij malafide uitzenders en inleners. Een gezamenlijke aanpak kan ook effectief zijn bij bestrijding van onderbetaling van buitenlandse arbeidskrachten door malafide uitzendbureaus en hun inleners. De Stichting van de Arbeid en het kabinet hebben daartoe op 31 januari 2007 het tripartiete *Kader voor handhaving van regelingen bij grensoverschrijdende arbeid* gesloten. In mei 2008 zullen zij hun bevindingen ten aanzien van de werking ervan evalueren.

Vastgesteld kan nu al worden dat het kabinet in goed overleg met het bonafide/georganiseerde deel van de uitzendbranche bezig is de omvang van de wetsontduiking terug te dringen. Het kabinet zet zwaar in op handhaving, stevige boetes en een set aan fiscale maatregelen voornamelijk gericht op uitleners.

Ook de betrokken organisaties bij de uitzendsector hebben allerlei initiatieven terzake ondernomen waaronder het in de markt zetten van een nieuw en stevig (NEN)keurmerk en register in 2007 via de Stichting Normering Arbeid (SNA). Inmiddels zijn er 1.400 ondernemingen geregistreerd en zijn er zes geaccrediteerde certificerende instellingen. Ook is de controle op de naleving van de cao geïntensiveerd.

Sociale partners constateren samen met het kabinet dat de uitzendbranche nog steeds te maken heeft met omvangrijke fraude en illegaliteit, ondanks de bestaande inspanningen om dit terug te dringen.

Om de effectiviteit van de gezamenlijke aanpak door overheid en branche te vergroten is een ondersteuning van de zelfregulering via het NEN-keurmerk gewenst. Daarom roept de Stichting van de Arbeid inlenende bedrijven op om alleen zaken te doen met NEN-gecertificeerde bedrijven. Essentieel is daarbij een actieve handhaving door de diverse opsporingsinstanties. De Stichting wijst hierbij ook op het belang van de afspraak in het *Kader* over het algemeen verbindend verklaren van cao-afspraken om uitsluitend gebruik te maken van NEN-gecertificeerde uitzendbureaus.

Het kabinet zal naar aanleiding van de evaluatie van het tripartiete handhavingskader in mei komen met een afdoende regeling voor de bestrijding van malafide praktijken in de uitzendbranche ter ondersteuning van de zelfregulering via het keurmerk. Daarover zal met sociale partners en de uitzendbranche overleg worden gevoerd.

Voor de openstelling van de grenzen voor Roemenen en Bulgaren per 1 januari 2009 is, naast de evaluatie van het *Kader voor handhaving van regelingen bij grensoverschrijdende arbeid*, regelgeving die leidt tot een sluitende aanpak een belangrijke voorwaarde.

Sociale partners bepleiten tevens een versnelde openstelling van de grenzen voor de zogeheten kennismigranten.

Op basis van het unanieme SER-advies over arbeidsmigratie van maart 2007 is het project modernisering migratiebeleid bij Justitie en SZW in gang gezet. De inwerkingtreding van deze modernisering is echter pas in 2011 voorzien. Gezien de toenemende krapte op de arbeidsmarkt en het toenemend aantal moeilijk vervulbare vacatures in diverse sectoren constateert de Stichting van de Arbeid de grote behoefte in het bedrijfsleven aan een versnelling van het tijdspad. Zij wijst hierbij op de mogelijkheid om bijvoorbeeld in het geval van praktikan-ten nu al via een maatregel onder de huidige wetgeving, door middel van een door de SER unaniem geadviseerde meldingsplicht, vooraf een oplossing te bieden.

Conclusie

Sociale partners willen samen met het kabinet een afdoende bestrijding van malafide uitzendbureaus bewerkstelligen. Als er tripartiete een sluitende aanpak gerealiseerd wordt, is aan een belangrijke voorwaarde voor openstelling van de grenzen voor Roemenen en Bulgaren per 1 januari 2009 voldaan. Om een en ander binnen afzienbare tijd te kunnen beoordelen, gaat de Stichting van de Arbeid ervan uit dat het kabinet zijn plannen terzake tijdig aan sociale partners zal voorleggen.

Tevens bepleit de Stichting van de Arbeid om de regelingen voor kennismigranten versneld in te voeren en alvast vooruitlopend hierop het nu al op basis van een meldingsplicht vooraf voor bijvoorbeeld praktikan-ten mogelijk te maken in Nederland te kunnen werken.