



**RAPPORTAGE UITVOERING EUROPESE WERK-
GELEGENHEIDSRICHTSNOEREN IN 2004
(inclusief Engelse vertaling)
15 december 2004 - publicatienr. 14/04**

Colofon

Uitgave:

Stichting van de Arbeid

Bezuidenhoutseweg 60

Postbus 90405

2509 LK DEN HAAG

tel.: 070 - 3 499 577

fax: 070 - 3 499 796

e-mail: stvda.info@ser.nl

<http://www.stvda.nl>

Druk: Huisdrukkerij SER

© 2004, Stichting van de Arbeid

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van de Stichting van de Arbeid.



TEN GELEIDE

Werkgevers en werknemers in de Stichting van de Arbeid hebben in december 2004 een rapportage vastgesteld ten behoeve van de Europese Sociale Dialoog inzake de implementatie van de Europese Werkgelegenheidsrichtsnoeren in 2004 door sociale partners.

Deze publicatie bevat de desbetreffende rapportage alsmede de Engelse vertaling van de rapportage (inclusief bijlagen).

december 2004

INHOUDSOPGAVE

Rapportage inzake de implementatie van de Europese Werkgelegenheidsrichtsnoeren in 2004 door sociale partners in Nederland

Bijlage 1 **Verklaring van de in de Stichting van de Arbeid vertegenwoordigde centrale organisaties van werkgevers en van werknemers d.d. 5 november 2004**

Bijlage 2 **Kabinetsverklaring d.d. 5 november 2004**

Report on the implementation of the European Employment Guidelines in 2004 by the social partners in the Netherlands

Annex 1 **Statement by the central employers' associations and trade unions represented in the Labour Foundation on the 5th of November 2004**

Annex 2 **Statement by the cabinet, dated 5 November 2004**



Bezuidenhoutseweg 60
postbus 90405
2509 LK Den Haag
tel. 070 – 3499 577
fax 070 - 3499 796

**Rapportage inzake de implementatie van de Europese
Werkgelegenheidsrichtsnoeren in 2004 door sociale partners in Nederland**

1 december 2004

Rapportage inzake de implementatie van de Europese Werkgelegenheidsrichtsnoeren in 2004 door sociale partners in Nederland ¹

1. Procedures van raadpleging van sociale partners

Werknemers en werkgevers zijn (evenals in 2003) van oordeel dat de raadpleging van sociale partners niet altijd optimaal plaatsvindt. Een en ander hangt mede samen met het tamelijk late tijdstip waarop de desbetreffende (Europese) stukken beschikbaar komen als gevolg waarvan de tijd voor een serieuze bespreking te kort schiet.

Overigens zij hierbij aangetekend dat de uiteindelijke inhoud van het Nationaal Actieplan Werkgelegenheid voor verantwoordelijkheid van de overheid komt en derhalve niet voor verantwoordelijkheid van sociale partners als zodanig.

2. Rapportage met betrekking tot het beleid van sociale partners terzake de implementatie van de werkgelegenheidsrichtsnoeren

Algemeen

Het beleid van sociale partners in Nederland ter bevordering van de werkgelegenheid moet mede gezien worden tegen de achtergrond van het sociaal economisch beleid van de Nederlandse overheid.

In november 2003 is tussen de Nederlandse regering en sociale partners in de Stichting van de Arbeid na langdurig overleg overeenstemming bereikt over het (deels) aanpassen en/of uitstellen van een aantal maatregelen op het gebied van sociale zekerheid - in het bijzonder de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) - en prepensioen die eerder door het kabinet waren aangekondigd maar waarop werkgevers en werknemers de nodige kritiek hadden. In samenhang daarmee verklaarden sociale partners zich bereid om tot loonmatiging te komen ten behoeve van economisch herstel en herstel van de werkgelegenheid.

Daartoe hebben zij in de Stichting van de Arbeid een gezamenlijke Verklaring opgesteld waarin CAO-partijen in bedrijfstakken en ondernemingen werden opgeroepen om in 2004 in de collectieve onderhandelingen geen (contract)loonstijging toe te passen.

¹ Deze rapportage is een gezamenlijke rapportage van de sociale partners in Nederland die samenwerken in de Stichting van de Arbeid, een privaat overlegorgaan van de centrale werkgevers- en werknemersorganisaties in Nederland, waarin vertegenwoordigd zijn: de Vereniging VNO-NCW, de Koninklijke Vereniging MKB-Nederland, de Land- en Tuinbouw Organisatie Nederland, de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), het Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV) en de MHP Vakcentrale voor Middengroepen en Hoger Personeel.

In deze Verklaring is ook voor het jaar 2005 aanbevolen om uit te gaan van een contractloonstijging die 'tot nul nadert', onder de veronderstelling dat in nader overleg tussen het kabinet en sociale partners overeenstemming zou worden bereikt over het toekomstige stelsel van vervroegde uittreding (VUT), prepensioenregelingen en een spaarsysteem voor verlof gedurende het werkzame leven ten behoeve van bijv. scholing, zorgtaken en/of ontspanning (de zgn. levensloopregeling)

Na intensief overleg tussen werkgevers en werknemers onderling én met het kabinet gedurende de eerste maanden van 2004 bleek op 18 mei echter dat over de desbetreffende onderwerpen geen overeenstemming mogelijk was.

Door de vakbeweging is vervolgens geconcludeerd dat niet voldaan was aan de eerdergenoemde voorwaarden terzake het effectueren van de voor 2005 in de Verklaring vastgelegde beginsel-afspraken.

In september 2004 heeft de regering in haar begroting voor het jaar 2005 opnieuw maatregelen aangekondigd, met name terzake de WAO en het afschaffen van fiscale faciliteiten ten behoeve van prepensioen.

Mede onder invloed van grootschalige acties tegen deze plannen van werknemers begin oktober 2004 zijn de besprekingen met het kabinet (aanvankelijk strikt informeel) daarna weer geleidelijk op gang gekomen. Daarbij ging het niet alleen om het prepensioen- resp. de levensloopregeling maar ook over wetgeving op het gebied van uitkeringen aan werknemers bij arbeidsongeschiktheid en werkloosheid en over de loonkostenontwikkeling.

Dat overleg is op 5 november 2004 uitgemond in een nieuwe Verklaring van het kabinet.² Daarin werd aangekondigd dat een aantal van de voorgenomen maatregelen gemitigeerd dan wel ingetrokken zou worden. Het kabinet was daartoe bereid gelet op een nieuwe complementaire Verklaring van werkgevers en werknemers in de Stichting van de Arbeid zelf over met name het te voeren beleid terzake uitkeringen aan en reïntegratie van arbeidsongeschikte werknemers,³ ervan uitgaande dat sociale partners terzake de loonontwikkeling in 2005 uiterste terughoudendheid in acht zouden nemen.

In het onderstaande wordt verder ingegaan op andere maatregelen die sociale partners hetzij in het kader van de Stichting van de Arbeid dan wel in het kader van andere instituties waarin zij vertegenwoordigd zijn (zoals de Raad voor Werk en Inkomen) dan wel als zelfstandige organisatie hebben verricht ter bevordering van de werkgelegenheid en terugdringing van werkloosheid.

Bestrijding van de jeugdwerkloosheid

Werkgevers en werknemers in de Stichting van de Arbeid hebben in januari 2004 een aanbeveling gericht aan CAO-partijen, branches en ondernemingen om (extra) maatregelen te treffen ter bestrijding van de werkloosheid onder jeugdigen.

² Zie voor de tekst van deze Verklaring bijlage 1.

³ Zie voor de tekst van deze Verklaring bijlage 2.

Concreet gaat het om het in stand houden en, waar mogelijk, creëren van beroepspraktijkvormingsplaatsen en werkervaringsplaatsen voor jongdigen, het vergroten van hun inzetbaarheid via scholing / opleiding en het scheppen van meer functies voor jongdigen o.a. door gebruik te maken van de aanloopschalen in de CAO's.

De aanbeveling is er vooral op gericht om jongeren die nog slechts kort werkloos zijn, te helpen hun arbeidsmarktqualificaties zo veel mogelijk op peil te laten houden door ze werkervaring te laten opdoen.

Daarnaast proberen de Centra voor Werk en inkomen (CWI) stages en leerwerkplekken voor jongeren beschikbaar te krijgen. Mede ten behoeve daarvan is een samenwerkingsverband tussen de centrale organisaties van werkgevers en CWI tot stand gekomen: Jong Actief.

Inzet van O&O-fondsen ten behoeve van scholing / werkgelegenheidsprojecten

In veel bedrijfstakken zijn door sociale partners gezamenlijk zgn. Opleidings- & Ontwikkelingsfondsen (O&O-fondsen) in het leven geroepen die door de ondernemingen in de desbetreffende bedrijfstak worden gefinancierd.

Deze fondsen bieden scholings- en opleidingsfaciliteiten voor werknemers, werkzaam in de desbetreffende ondernemingen en ontwikkelen tevens sectorale arbeidsmarktprojecten.

Sinds 1999 is er tussen Nederland en de Europese Commissie gediscussieerd over de vraag of de activiteiten van deze sectorale O&O-fondsen als co-financier van scholing mede gefinancierd kunnen worden uit ESF-middelen.

Er zijn thans aanwijzingen dat de Europese Commissie haar aanvankelijke standpunt dat de middelen van O&O-fondsen die verkregen worden vanuit een algemeen verbindend verklaarde CAO-bepaling, moeten worden gezien als publiek geld i.c. als staatssteun en daardoor niet kunnen worden ingezet als co-financiering van ESF, op basis van een Belgische case zal herzien. De Stichting acht het gewenst dat ook voor Nederland snel duidelijkheid over een en ander wordt geboden. Dit maakt het mogelijk dat de activiteiten van de O&O-fondsen op het gebied van arbeidsmarktbeleid kunnen worden geïntensiveerd.

Ouderenbeleid

Al vele jaren wordt door sociale partners in Nederland aandacht besteed aan de (arbeidsmarkt)positie van ouderen en in het bijzonder aan de vergroting van de arbeidsparticipatie van ouderen.

De laatste jaren zijn vooral de zgn. vrijwillige vervroegde uitredingsregelingen (de zgn. VUT-regelingen) die gefinancierd werden op basis van het omslagstelsel, omgezet in prepensioenregelingen die gefinancierd worden op basis van kapitaaldekking.

Van deze wijziging in de financieringsvorm is een positief effect uitgegaan op het (latere) tijdstip van uittreden uit het arbeidsproces door ouderen als gevolg waarvan mede de arbeidsparticipatie van ouderen is toegenomen. Dat effect wordt bovendien nog versterkt door het feit dat de gemiddelde leeftijd waarop werknemers kunnen uittreden, in de meeste gevallen met enkele jaren is verhoogd in vergelijking met de uittredingsleeftijd die voor veel VUT-regelingen gold. Ook is de periode van opbouw verlengd en is in veel gevallen het uitkeringspercentage verlaagd.

Als gevolg van eerder genoemde overeenstemming die op 5 november 2004 is bereikt tussen het kabinet en sociale partners, zijn de toekomstige randvoorwaarden voor het opbouwen van een flexibel prepensioen nader vastgelegd.

Daarnaast hebben sociale partners in de Stichting in het verleden diverse aanbevelingen gedaan om in het kader van een leeftijdbewust personeelsbeleid maatregelen te treffen in de sfeer van arbeidsomstandigheden, additionele scholing, loopbaanbegeleiding, functieaanpassingen e.d. om ouderen in staat te stellen langer te blijven werken.

Minderhedenbeleid

Binnen de Stichting is eind 2002 overeenstemming bereikt over een aanbeveling ter versterking van de positie van etnische minderheden op de arbeidsmarkt. Dat akkoord loopt per 1 januari 2005 ten einde. Thans zal worden bezien in hoeverre er ter verhoging van de arbeidsparticipatie onder allochtone groepen verder beleid wenselijk is.

Kinderopvang

Mede met het oog op het vergroten van de mogelijkheden tot herintreding van vrouwen op de arbeidsmarkt heeft de Stichting van de Arbeid in 1999 een aanbeveling opgesteld ter bevordering van afspraken over kinderopvang in de CAO's.

Sindsdien is het aantal afspraken fors gestegen. Thans bevat 89% van de grotere CAO's afspraken over kinderopvang en is parallel hieraan het aantal plaatsen voor kinderopvang dat door ondernemingen in het leven is geroepen, drastisch toegenomen.

In verband met de totstandkoming van nieuwe wetgeving over de financiering van kinderopvang per 1 januari 2005 heeft de Stichting onlangs een geactualiseerde Aanbeveling Kinderopvang 2004 gepubliceerd. De wetgeving voorziet in een bijdrage in de kosten van kinderopvang door de werkgever, de ouders en de overheid. De Stichting bepleit in haar aanbeveling om in geval van twee werkende ouders dat beide betrokken werkgevers gezamenlijk de werkgeversbijdrage financieren.

In de Verklaring van het kabinet van 5 november 2004 wordt tevens aangekondigd dat het kabinet deblokkering van het zgn. (fiscaal gefacilieerde) spaarloon mogelijk zal maken ten behoeve van kinderopvang.

Bestrijding van ziekteverzuim / reïntegratie van arbeidsongeschikte werknemers

Vergroting van de arbeidsparticipatie kan ook bereikt worden door beperking van het ziekteverzuim en een snelle reïntegratie in het arbeidsproces van arbeidsongeschikte werknemers.

In dat kader zijn de afgelopen jaren tussen de overheid en werkgevers en werknemers op bedrijfstakniveau zgn. arbo-convenanten tot stand gekomen.

Dergelijke convenanten beogen om op basis van de specifieke arbeidsomstandigheden in de desbetreffende bedrijfstak tot een aanpak te komen van factoren die relatief een grote uitval van werknemers veroorzaken. Er zijn inmiddels ruim 60 van dergelijke convenanten tot stand gekomen.

Voorts heeft de Stichting een handleiding voor ondernemingen opgesteld om tot een effectief preventiebeleid te kunnen komen.⁴

Op 20 februari 2004 is een advies aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over bestrijding van ziekteverzuim en het terugdringen van arbeidsongeschiktheid via het CAO-beleid vastgesteld. Hierin wordt aanbevolen om onder meer maatregelen te treffen in de sfeer van voorlichting, arbeidsomstandigheden, werkdruk /stress en gezondheidsbeleid in de onderneming.

De recente Verklaring van de Stichting van 5 november 2004 bevat tevens aanbevelingen op dit terrein die in het bijzonder beogen om tot een betere stroomlijning van het gehele proces van preventie van ziekteverzuim en reïntegratie te komen.

Productiviteitsbevordering

In het kader van onder meer de Lissabon-strategie vormt een structurele verhoging van de arbeidsproductiviteit op termijn een belangrijk instrument zowel voor het bereiken van economische groei als een evenwichtige arbeidsmarkt, mede in het perspectief van de te verwachten vergrijzing op de arbeidsmarkt.

Werkgevers en werknemers in de Stichting hebben recentelijk een aanbeveling vastgesteld die beoogt om CAO-partijen en ondernemingen een handleiding te bieden om in het kader van het CAO-beleid te komen tot verhoging van de productiviteit en tot bevordering van innovatie.

In deze aanbeveling wordt gepleit voor een productiviteitsbeleid langs de weg van arbeidstijdmanagement, modernisering van de arbeidsverhoudingen, scholing en employability, het introduceren van resultaatgerichte beloningsvormen en ziekteverzuimbeleid.

⁴ Stichting van de Arbeid, **En morgen gezond weer op! Brochure over gezondheidsbeleid in ondernemingen en de relatie tussen onderneming en arbodiensten** Gezamenlijke uitgave van Stichting van de Arbeid en de Brancheorganisatie Arbodiensten; maart 2002

Activiteiten van de afzonderlijke organisaties

Naast de bovenvermelde gezamenlijke activiteiten hebben de diverse in de Stichting vertegenwoordigde centrale organisaties van werkgevers en werknemers in Nederland ook zelfstandig nog de nodige activiteiten georganiseerd in het kader van werkgelegenheidsbevordering.

In dat verband kan gewezen worden op de volgende activiteiten:

- VNO-NCW: het JOP-plan, dat voorziet in stages voor jongeren ter bestrijding van jeugdwerkloosheid. Voorts zijn er activiteiten ter ondersteuning van het ambassadeursnetwerk en is er een Diversity Award, gericht op een grotere doorstroom van vrouwen naar hogere functies;
- MKB-Nederland: het 10.000 leerbanenplan;
- FNV: Plan van Aanpak Jeugdwerkloosheid;
- CNV: Smash: het begeleiden van kansarme jongeren om aan de slag te kunnen; Van huis uit: project ter voorkoming van vroegtijdige schooluitval van Marokkaanse jongeren;
- LTO-Nederland; Plan van aanpak jeugdwerkloosheid en Project seizoenarbeid, gericht op een goede personeelsvoorziening voor kortdurend werk.

**VERKLARING VAN DE IN DE STICHTING VAN DE ARBEID
VERTEGENWOORDIGDE CENTRALE ORGANISATIES VAN
WERKGEVERS EN VAN WERKNEMERS
D.D. 5 NOVEMBER 2004**

De hierna genoemde in de Stichting van de Arbeid vertegenwoordigde centrale organisaties van werkgevers en van werknemers,

- * *kennisgenomen hebbende* van de wijzigingen in het WAO-beleid van het kabinet zoals gesteld in de regeringsverklaring d.d. 5 november 2004;
- * *van oordeel zijnde* dat hiermee de hoofdlijnen van de SER-adviezen over herziening van de WAO d.d. 22 maart 2002 resp. d.d. 20 februari 2004 in voldoende mate zijn overgenomen;
- * *inachtnemende* de nota's van de Stichting van de Arbeid inzake beperking van de instroom in de WAO d.d. oktober 1999 resp. het tegengaan van ziekteverzuim en instroom in de WAO via het cao-beleid d.d. 20 februari 2004 alsmede het SER-advies inzake arbodienstverlening d.d. 20 februari 2004;
- * *in herinnering roepende* dat per 1 januari 2004 de Wet Uitbreiding Loondoorbetaling Bij Ziekte (WULBZ) ook voor het tweede ziektejaar in werking is getreden;

benadrukken dat bovengenoemde SER-adviezen en Stichtingsnota's gebaseerd zijn op de overwegingen dat:

- de preventie van (ziekte)verzuim, de bevordering van de arbeidsdeelname van personen met arbeidsbeperkingen als gevolg van gezondheidsbelemmeringen en een substantiële beperking van het beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen noodzakelijk zijn om sociale en economische redenen;
- werkgevers en werknemers op decentraal niveau gezamenlijk de primaire verantwoordelijkheid dragen voor de optimale benutting van de arbeidscapaciteit van werknemers met arbeidsbeperkingen;
- de overheid de verantwoordelijkheid draagt voor de inkomensbescherming van werknemers die duurzaam volledig arbeidsongeschikt zijn;
- een integrale benadering van preventiebeleid, arbeidsomstandighedenbeleid, verzuimbegeleiding, reïntegratiebeleid en inkomensbeleid dient te worden bevorderd;

- het de verantwoordelijkheid is van de werkgever om in overleg met werknemers een goed sociaal beleid te voeren, waaronder een goed arbeidsomstandighedenbeleid, om tijdig de kenmerken van mogelijk toekomstig (ziekte)verzuim te onderkennen en daarop preventiemaatregelen te nemen en hier uiteraard ook een eigen verantwoordelijkheid voor de werknemer ligt;
- de vormgeving van het samenstel van regelingen zodanig dient te zijn dat deze enerzijds werknemers stimuleert om naar hun vermogen en rekening houdend met hun arbeidsbeperkingen te (blijven) werken en anderzijds werkgevers stimuleert om werknemers met arbeidsbeperkingen in dienst te houden of te nemen;

komen in dat licht mede namens de bij hen aangesloten leden overeen dat:

1. het gewenst is dat - voor zover daar nog geen sprake van is - in het decentrale overleg tussen werkgevers en werknemers aanvullende initiatieven worden genomen en investeringen plaatsvinden met het oog op verbetering van arbeidsomstandigheden, omzetting van bestaande arbo-convenanten in cao's, op preventie van ziekteverzuim of arbeidsongeschiktheid en op reïntegratie van werknemers met arbeidsbeperkingen. Het gaat daarbij, tegen de achtergrond van het SER advies van februari 2002, over het opdrachtgeverschap, de kwaliteit en de onderlinge afstemming ten aanzien van arbodiensten, reïntegratiebedrijven, zorgaanbieders en uitvoerders van inkomens verzekeringen.
2. over aanvulling van de wettelijke loondoorbetaling van 70% tijdens het eerste en tweede ziektejaar op decentraal niveau open overleg zal plaatsvinden, in samenhang met het gestelde onder (1). De vormgeving daarvan zal afgestemd worden op de effecten op preventie, reïntegratie, participatie en inkomensbescherming. De totale ziekengelduitkering aan de werknemer zal over de twee ziektejaren tezamen gemeten niet meer dan 170% van het laatst verdiende loon bedragen. Dit laat onverlet de mogelijkheid om aanvullende specifieke arbeidsvoorwaardelijke afspraken te maken ter stimulering van (versnelde) reïntegratie en participatie-effecten. Bestaande arbeidsvoorwaardelijke regelingen zullen waar nodig in deze zin worden aangepast.
3. aan het decentrale overleg wordt overgelaten om al dan niet tot afspraken te komen c.q. bestaande afspraken aan te passen aan het nieuwe stelsel, over:
 - A. eventuele (tijdelijke) aanvullingen op een uitkering krachtens de Wet werk en Inkomen naar arbeidsvermogen (WIA);
 - B. excedent-regelingen;
 - C. de opbouw van aanvullend pensioen bij arbeidsongeschiktheid;
 - D. sector-specifieke regelingen ter verzekering van beroepsrisico's.

4. Voor de categorie werknemers met lichte arbeidsbeperkingen (35% of minder arbeidsongeschikt) dient op het niveau van de arbeidsorganisatie tot maatwerkoplossingen te worden gekomen.

De Stichting van de Arbeid neemt zich voor om de uitvoering van bovengenoemde afspraken te volgen.

Deze Verklaring vervangt de Verklaring van de Stichting van de Arbeid d.d. 22 maart 2002.

Den Haag, 5 november 2004

Vereniging VNO – NCW

Federatie Nederlandse Vakbeweging

mr. J.H. Schraven

L.J. de Waal

Koninklijke Vereniging MKB-Nederland

Christelijk Nationaal Vakverbond

drs. L.M.L.H.A. Hermans

D. Terpstra

*Land- en Tuinbouw Organisatie
Nederland*

*MHP Vakcentrale voor Middengroepen en
Hoger Personeel*

G.J. Doornbos

A.H. Verhoeven

KABINETSVERKLARING d.d. 5 november 2004

Naar aanleiding van het met de Stichting van de Arbeid gevoerde overleg op 5 november 2004 en in aanmerking nemend de Verklaring van de Stichting van de Arbeid d.d. 5 november 2004, zal het kabinet de volgende wijzigingen aanbrengen in het voorgenomen beleid.

Preambule

Mede in verband met de Lissabon-strategie is het van belang de economische groei, de concurrentiepositie van het bedrijfsleven en de werkgelegenheid duurzaam te verstevigen. In het licht van demografische, internationale en technologische veranderingen staat de Nederlandse samenleving voor belangrijke uitdagingen. De aanpak hiervan kan alleen met betrokkenheid van de sociale partners, en onder erkenning van hun eigen verantwoordelijkheden, tot duurzaam bevredigende resultaten leiden. Het kabinet zal daartoe aan de SER advies vragen gericht op de middellange termijn, en daarbij in elk geval de volgende thema's betrekken:

1. Kenniseconomie: investeren in de kennis en vaardigheden van mensen als sleutel tot verhoging van productiviteit en participatie.
2. Sociale innovatie: arbeidsproces (scholing, flexibiliteit en werkzekerheid) en sociale zekerheidsarrangementen toerusten voor ontwikkelingen als vergrijzing, toenemende welvaart, heterogeniteit, solidariteit en individualiteit van bevolking en loopbaanpatronen.
3. Verantwoordelijkheden dragen en delen: toekomstgerichte vormgeving van een meer flexibele arbeidsmarkt, arbeidsverhoudingen en institutionele kaders.

A. VUT, Prepensioen en Levensloop¹

1. Het gebruik van de levensloopregeling wordt aantrekkelijker gemaakt door bij opname van het tegoed van de levensloopregeling, een jaarlijks met de tabelcorrectiefactor te indexeren heffingskorting toe te kennen, gerelateerd aan het op te nemen tegoed, met een maximum van ad € 183 per ingelegd jaar. De maximale ruimte Levensloop wordt in plaats van op 150% op 210% gesteld. Het jaarlijkse maximale opbouwpercentage blijft 12%. Indien de mogelijkheden onder A1 en A4 ten volle worden benut, is het voor werknemers met 40 deelnemingsjaren mogelijk om op 60 jarige leeftijd uit te treden tegen 70% van het eindloon.
2. Voorwaarde voor de fiscale faciëring van de levensloopregeling is dat (1) door werkgevers geen nadere eisen worden gesteld aan het moment van opname bij het geven van een werkgeversbijdrage, én (2) dat deze werkgeversbijdragen voor werknemers die niet deelnemen aan een levensloopregeling opvraagbaar zijn. Voor niet-deelnemers is deze werkgeversbijdrage dan normaal belast.

De fiscale faciëring van een levensloopregeling bestaat uit toepassing van de omkeerregel (en toekenning van de ouderschapsverlofkorting en de in deze kabinetsverklaring opgenomen heffingskorting). Het ontnemen van de fiscale faciëring bestaat uit het niet langer van toepassing verklaren van de omkeerregel op de hele levensloopregeling, en het niet meer in aanmerking komen voor de ouderschapsverlof- en heffingskorting bij opname van levenslooptegoed.

¹ Daar waar in deze paragraaf wordt gesproken over pensioenreglementen uitgevoerd door pensioenfondsen, worden daaronder ook begrepen de rechtstreekse regelingen die door verzekeraars worden uitgevoerd.

Het kabinet realiseert zich dat sociale partners op basis van hun contractsvrijheid tot afspraken kunnen komen die leiden tot niet-fiscaal gefaciliteerde levensloopachtige regelingen². Overigens blijft het zo dat voor opname van verlof anders dan op basis van wettelijke verlofrechten of een CAO-afpraak, toestemming van de werkgever noodzakelijk is.

3. Sociale partners kunnen bij CAO overeenkomen met aanbieder(s) een contract(en) af te spreken voor de levensloopregeling. Ook dochters van pensioenfondsen c.q. pensioenuitvoeringsbedrijven kunnen een dergelijk contract aanbieden. Hierbij geldt dat deze dochters c.q. pensioenuitvoeringsbedrijven aan dezelfde wettelijke verplichtingen zijn onderworpen als andere aanbieders (level playing field). Werknemers kunnen hun pensioenfonds machtigen hun informatie aan derden (waaronder de aanbieder van een levensloopregeling) ter beschikking te stellen.
4. Sociale partners kunnen in pensioenreglementen opnemen dat werknemers die 40 deelnemingsjaren bij het pensioenfonds hebben opgebouwd en 63 jaar of ouder zijn een ouderdomspensioen mogen opnemen van 70% van het laatst verdiende loon, ook als actuariële herrekening van het opgebouwde ouderdomspensioen tot een pensioen lager dan 70% eindloon zou leiden vanaf 63 jaar. Pensioenreglementen die een dergelijke bepaling bevatten komen in aanmerking voor fiscale facilitatie.
5. Het kabinet zal in het Witteveenkader aan pensioenfondsen een tweetal extra keuzemogelijkheden bieden met betrekking tot de fiscale ijkpunten voor een pensioenregeling. De huidige bepalingen rondom de franchise van € 11.400,= en de opbouwpercentages van 2,0% en 2,25% voor eind- respectievelijk middelloonregelingen blijven daarbij in ieder geval gehandhaafd. Aan deze mogelijkheid worden de volgende keuzemogelijkheden toegevoegd:
 - een franchise van €10.400,= met een opbouwpercentage voor een eindloonregeling van 1,9%;
 - een franchise van €10.400,= met een opbouwpercentage voor een middelloonregeling van 2,15%.
 - een franchise van €9.400,= met een opbouwpercentage voor een eindloonregeling van 1,8%;
 - een franchise van €9.400,= met een opbouwpercentage voor een middelloonregeling van 2,05%.
6. Het is op grond van de bestaande (fiscale) regelgeving mogelijk dat pensioenfondsen aan deelnemers de mogelijkheid bieden extra ouderdoms- of nabestaandenpensioen in te kopen vanwege niet benutte fiscale ruimte uit het verleden. Het kan daarbij zowel gaan om periodes waarin wel pensioen is opgebouwd maar de ruimte niet volledig is benut, als om periodes waarin wel is gewerkt maar in het geheel geen pensioen is opgebouwd. Het kabinet zal daarnaast in regelgeving op basis van de PSW/Pensioenwet de mogelijkheid bieden om een desbetreffende overeenkomst tussen werkgevers en werknemers vorm te geven als een arbeidsvoorwaardelijke toezegging die in een periode van maximaal 15 jaar, al dan niet tijdsevenredig, mag worden gefinancierd; hierbij gelden alleen de feitelijke gefinancierde jaren vervolgens als een onvoorwaardelijke pensioentoezegging. Een dergelijke overeenkomst valt niet onder de in het wetsvoorstel VPL genoemde VUT-regelingen, aangezien het hier gaat om inkoop van ouderdomspensioenrechten.
7. De consequentie van het bovenstaande voor bestaande arrangementen (waaronder FLO) is een zaak van overleg tussen de werkgevers en de werknemers in de verschillende sectoren.

² In afwijking van het gestelde in het wetsvoorstel VPL zullen niet fiscaal gefaciliteerde aanvullende afspraken in ieder geval wel ge-AVV'd worden voor werknemers die ondanks A1 en A4 na 40 jaar werken op de leeftijd van 60 jaar onvoldoende opgebouwd hebben om uit te treden tegen 70% eindloon.

B. WAO

1. Werknemers die volledig arbeidsongeschikt zijn en geen of een geringe kans op herstel hebben, komen in de IVA. De groep met een geringe kans op herstel wordt gedurende het verblijf in de IVA jaarlijks herbeoordeeld over een periode van vijf jaar. Als een dergelijke werknemer op een gegeven moment gedeeltelijk arbeidsgeschikt wordt gekeurd, gaat deze over naar de WGA. Indien na vijf jaar geen overgang naar de WGA is gerealiseerd, is voor deze groep het normale IVA-keuringsregime van toepassing. Bij de beoordeling van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid wordt in lijn met het SER-advies gebruikgemaakt van lijsten, de eindbeslissing door een aparte autoriteit en een stappenplan om het begrip geringe kans te bepalen.
Bij de overgang van de IVA naar de WGA geldt een loongerelateerde periode, onder aftrek van de periode die in de IVA is doorgebracht. De loongerelateerde periode zal na de overgang naar de WGA ten minste 1 jaar bedragen.
2. De uitkering voor volledig arbeidsongeschikten (IVA) bedraagt 70% van het laatstverdiende loon. Daarmee vervalt het zogenaamde WAO-hiaat voor de mensen die onder de IVA vallen. De additionele kosten worden gedekt uit hogere IVA-premies.
3. De loonaanvulling voor gedeeltelijk arbeidsgeschikte werkenden wordt na ommekomst van de loongerelateerde uitkering afhankelijk gesteld van een minimale benutting van 50% van de resterende verdien capaciteit. De hoogte van de loonaanvulling bedraagt 70% van het verschil tussen het oude loon en het loon bij volledige benutting van de resterende verdien capaciteit. Met deze vormgeving wordt recht gedaan aan het uitgangspunt dat het voor werknemers gunstig moet zijn om meer te gaan werken.
4. Het wetsvoorstel BALTZ wordt niet ingediend, nu het kabinet kennis heeft genomen van de verklaring van de Stichting van 5 november 2004 inzake de WAO van de in de Stichting van de Arbeid vertegenwoordigde centrale organisaties van werkgevers en van werknemers.
5. Voor volledig duurzaam arbeidsongeschikten in het nieuwe stelsel zal met terugwerkende kracht met ingang van 1 januari 2006 de uitkering worden verhoogd met 5% punt, berekend over de grondslag voor de wettelijke uitkering en de Pemba zal met terugwerkende kracht met ingang van 1 januari 2006 komen te vervallen indien:
 - a. de instroom in de nieuwe regeling voor volledig duurzaam arbeidsongeschikten sinds 1 januari 2006 daadwerkelijk beperkt is gebleven tot 25.000 op 12-maandsbasis³. Vast te stellen in augustus 2007 op basis van de in juli 2007 beschikbare cijfers.
 - b. de intentie van de in de Stichting van de Arbeid vertegenwoordigde centrale organisaties van werkgevers en van werknemers, zoals verwoord in punt 2 van de eerdere genoemde verklaring van 5 november 2004 ook daadwerkelijk door CAO-partijen is uitgevoerd.
6. Bij de herbeoordelingsoperatie van bestaande gevallen in de WAO wordt de leeftijdsgrens verlaagd, door de in het Schattingsbesluit gehanteerde leeftijdsgrens te verlagen van 55 naar 50 jaar. Indien na herbeoordeling het ao-percentage wordt verlaagd en niet aansluitend een nieuwe baan gevonden wordt, heeft betrokkene recht op een reïntegratietraject. Voor bestaande gevallen in de WAO die ouder zijn dan 50 jaar blijft het oude regime gelden; indien iemand in die leeftijdsgroep wordt herbeoordeeld is het oude Schattingsbesluit van toepassing. De uitkomsten van de herbeoordelingsoperatie, inclusief de werkhervatting van herbeoordeelde WAO-gerechtigden, zullen

³ Bij de beoordeling van de instroomcijfers zal tevens rekening worden gehouden met eventuele aanloopproblemen in de uitvoeringspraktijk.

samen met sociale partners worden gemonitord. In dat kader kan ook gesproken worden over participatiebevorderende maatregelen, inclusief specifieke reïntegratiemiddelen en no-risk-regelingen. Het kabinet heeft met instemming kennis genomen van de afspraak d.d. 5 november 2004 tussen de in de Stichting van de Arbeid vertegenwoordigde centrale organisaties van werkgevers en van werknemers met betrekking tot mensen die door de herbeoordelingsoperatie meer arbeidsgeschikt zijn verklaard; namelijk dat voor deze groep geldt dat indien zij een formele arbeidsrelatie hebben met een werkgever, zij in beginsel bij die werkgever zullen worden geïntegreerd.

7. Het kabinet zal een akkoord in de STAR ten aanzien van de verdeling van de WGA-lasten tussen werkgevers en werknemers overnemen.

C. WW

1. Het Kabinet houdt de behandeling van de wetsvoorstellen inzake de anticumulatie WW en de Kortdurende Uitkering aan tot 1 april 2005⁴. De SER levert voor 1 april het advies over toekomstbestendigheid van de WW. Een SER-advies dat (volgens CPB-ramingen) vorm geeft aan eenzelfde volumereductie in de WW als de kabinetsvoornemens zal voor het kabinet zeer zwaarwegend zijn. De in de Stichting van de Arbeid vertegenwoordigde centrale organisaties van werkgevers en werknemers hebben in het overleg van heden toegezegd dat dit WW-advies dient te passen in de toekomst agenda zoals verwoord in de preambule.

D. Loonontwikkeling

1. Het kabinet verwacht op grond van de voornemens van de sociale partners dat in 2005 de contractloonstijging uiterst terughoudend zal zijn. Tegen die achtergrond is het kabinet bereid de maatregel om CAO's op het gebied van de contractlonen selectief te AVV'en, in te trekken.
2. Eenzelfde terughoudendheid wordt verwacht ten aanzien van de stijging van de niet CAO-inkomens.

E. Kinderopvang

1. Het kabinet roept de CAO partijen en ondernemingen op, in lijn met het STAR-advies d.d. 28 oktober 2004, een regeling voor de werkgeversbijdrage voor kinderopvang te treffen, overal waar deze nog niet bestaat. Ten behoeve van kinderopvang zal het kabinet deblokkering van het spaarloon toestaan tot maximaal de hoogte van de eigen bijdrage op grond van de Wet kinderopvang.

⁴ De parlementaire behandeling van de door het kabinet voorgestelde wijzigingen in de referentie-eisen WW, wordt voortgezet. Definitieve besluitvorming over de invoering wordt genomen mede in het licht van het SER-advies. Het staat de SER vrij om, op dezelfde wijze als ten aanzien van de anticumulatie en KDU, vóór 1 april 2005 alternatieven aan te dragen.



Bezuidenhoutseweg 60
postbus 90405
2509 LK Den Haag
tel. +31 070 – 3499 577
fax +31 070 - 3499 796

**Report on the implementation of the European Employment Guidelines in 2004
by the social partners in the Netherlands**

1 december 2004

Report on the implementation of the European Employment Guidelines in 2004 by the social partners in the Netherlands¹

1. Procedures for consulting the social partners

In 2003, both employers and employees expressed the opinion that the social partners are not always consulted as closely as they might be. That opinion has not changed. One of the reasons is that the relevant documents, including the European ones, arrive too late to allow for serious discussion.

It should be noted, however, that the substance of the National Action Plan on Employment (NAP) is ultimately the responsibility of government and not of the social partners as such.

2. Report on the policy of the social partners concerning the implementation of the Employment Guidelines

General comments

It is important to view the employment policy pursued by the social partners in the Netherlands against the background of the Dutch government's social and economic policy.

In November 2003, after a long period of consultation, the Dutch Cabinet and the social partners represented in the Labour Foundation reached agreement on the amendment or postponement of a number of social security measures previously announced by the Cabinet but criticised by employers and employees. These measures specifically concerned the Invalidity Insurance Act (WAO) and pre-pension schemes. The social partners then declared themselves prepared to exercise wage moderation so as to assist in the Netherlands' economic recovery and to help boost employment.

The social partners, united in the Labour Foundation, drew up a Statement to that effect, calling on sector- and company-level bargaining partners not to include any contractual pay increases in the collective agreements subject to renegotiation in 2004.

The Statement recommended that any contractual pay increases should "be virtually zero" in 2005 as well, on condition that the Cabinet and the social partners reached agreement on future early retirement and pre-pension systems and on arrangements allowing individuals to save for training, care or sabbatical leave during their working lives (the "lifespan scheme").

¹ Published jointly by the Dutch social partners united in the Labour Foundation, a private consultative body set up by the peak trade union federations and employers' associations in the Netherlands. Members: Confederation of Netherlands Industry and Employers, Royal Dutch Association of Small and Medium-sized Enterprises, Dutch Organisation for Agriculture and Horticulture, Netherlands Federation of Trade Unions, Netherlands Federation of Christian Trade Unions and Trade Union Federation for Intermediate and Higher Employees.

After close consultation in early 2004 between employers and employees on the one hand and between employers, employees and the Cabinet on the other, it became clear on 18 May that the parties would be unable to reach agreement on these issues. In the view of the trade unions, the condition for effectuating the agreements in principle set out in their Statement (in relation to 2005) had therefore not been met.

In September 2004, the Cabinet presented its budget for 2005 and announced new measures in relation to the WAO and the cancellation of pre-pension tax facilities.

After employees held mass demonstrations against these plans in early October 2004, the social partners gradually resumed their negotiations with the Cabinet (at first on a strictly informal basis). The discussions concerned the pre-pension and lifespan schemes, legislation on occupational disability and unemployment benefits, and wage cost movements.

The consultations resulted on 5 November 2004 in a new Statement by the Cabinet² in which it announced that it would mitigate or withdraw a number of its proposed measures. It was prepared to do so in the light of a new, corresponding Statement by the trade unions and employers' associations represented in the Labour Foundation concerning disability benefits and the reintegration of occupationally disabled employees³, the assumption being that the social partners would be extremely circumspect with respect to wage movements in 2005.

Further measures, discussed below, have been taken by the social partners to stimulate employment and reduce the level of unemployment. The social partners have adopted such measures as joint members of the Labour Foundation, within the context of other institutions in which they are represented (for example the Council for Work and Income), or as independent organisations.

Combating youth unemployment

In January 2004, the employers and employees represented in the Labour Foundation advised bargaining partners, sectors of industry and individual companies to undertake measures or extra measures to bring down unemployment levels among young people.

Specifically, such measures involve maintaining and, where possible, creating practical training and work experience places for young people, increasing their employability through training / education, and creating more jobs for young people, for example by making use of the preliminary salary scales determined under collective agreements.

The main purpose of this recommendation is to help young people who have only been unemployed for a short period of time to maintain their employability as much as possible by enabling them to acquire work experience.

² See Annex 1 for the text of the Statement.

³ See Annex 2 for the text of the Statement.

In addition, the Centres for Work and Income (CWI) will attempt to make work placements and apprenticeships available for young people. The peak organisations of employers and the CWI set up a partnership for this purpose, called “*Jong Actief*” [Young and Active].

Using the Education and Development Funds (E&D Funds) to finance training / employment projects

The social partners in many different sectors of industry have set up Education and Development Funds (E&D Funds) financed by the individual companies in the relevant sector. These funds are used to finance training and education facilities for those employed in the companies concerned and to develop sector-specific labour market projects.

Since 1999, the Netherlands and the European Commission have been discussing whether the training activities co-financed through sector-specific E&D Funds could also be financed through the European Social Fund (ESF).

There are now indications that, following a case in Belgium, the Commission will revise its initial view that any E&D Funds obtained under a Ministerial order declaring the terms of a collective agreement binding on an entire sector should be regarded as public funds, i.e. as government aid, and that they therefore cannot be matched by any ESF funding. The Labour Foundation believes that it is important for the Commission to clarify the position of these funds in the Netherlands, so that the labour market-related activities financed through them can be intensified.

Policy on older employees

The social partners in the Netherlands have been considering the position of older workers for many years now, and in particular the most effective way of increasing the labour market participation rate of older workers.

In recent years, the voluntary early retirement schemes (*VUT* schemes) financed on a pay-as-you-go basis have been converted into fully-funded pre-pension schemes.

The change in the financing method will influence older workers to continue working for a longer period and accordingly increase the employment participation rate among the members of this age group. The effect will be reinforced by the fact that the average age to qualify for a pre-pension has in most cases been raised by a few years compared with the early retirement age under many of the old *VUT* schemes. In addition, the pension accrual period has been extended and the benefits percentage lowered in many cases.

As a result of the 5 November agreement between the Cabinet and the social partners, conditions for accruing a flexible pre-pension have been laid down in greater detail.

In the past, the social partners represented in the Labour Foundation made various recommendations regarding measures to be taken within the context of an age-conscious personnel policy. These focused on working conditions, additional training, career guidance, job modification and so on, all intended to ensure that older workers can continue working for a longer period of time.

Minorities policy

Agreement was reached in late 2002 within the Labour Foundation on recommendations intended to enhance the position of ethnic minorities in the labour market. The agreement expires on 1 January 2005. The social partners are now considering the desirability of further policy measures aimed at increasing the employment participation rate among ethnic minority groups.

Child care

In 1999, in a bid to increase opportunities for women re-entering the labour market, the Labour Foundation drafted a recommendation intended to encourage child care arrangements in collective agreements. The number of such arrangements has increased sharply since then. Today, 89% of all major collective agreements include child care arrangements and the number of child care places created by companies has also increased exponentially.

In connection with new legislation to be introduced on 1 January 2005 on the financing of child care, the Labour Foundation recently published an updated (2004) version of its Child Care Recommendation. Under the new legislation, employers, parents and the government will all contribute to the cost of child care. In its recommendation, the Labour Foundation argues that if both parents work, both employers should contribute to the employer's share of the financing.

In its Statement of 5 November 2004, the Cabinet furthermore announced that it will allow tax-exempt balances in salary savings schemes to be used for child care.

Reducing sickness absenteeism levels / reintegration of employees on sick leave

Another way of increasing the employment participation rate of the Dutch population is to cut down on sickness absenteeism and ensure that employees on sick leave are quickly reintegrated into the workforce. In recent years, the government and employers and employees in the different industrial sectors have drawn up occupational health and safety agreements. Such agreements focus on the working conditions within the relevant sector and are intended to tackle specific factors leading to a relatively large percentage of sick leave cases. More than sixty of such agreements have now been concluded.

The Labour Foundation has also published a manual that helps companies draw up an effective prevention policy.⁴

⁴ Labour Foundation, *En morgen gezond weer op! Brochure over gezondheidsbeleid in ondernemingen en de relatie tussen onderneming en arbodiensten* [Better again tomorrow! Brochure on health policy in companies and the relationship between the company and the

On 20 February 2004, the Labour Foundation presented its advisory report on combating sickness absenteeism and reducing occupational disability levels through collective agreements to the Minister of Social Affairs and Employment. The report recommends that measures be adopted in such areas as public information, working conditions, pressure of work and stress, and corporate health policy.

The Foundation's Statement of 5 November 2004 also puts forward recommendations on these points, specifically intended to streamline the entire process of preventing illness among employees and reintegrating employees on sick leave into the workforce.

Improving labour productivity

The Lisbon strategy and other measures identify a structural increase in labour productivity as an important tool for achieving both long-term economic growth and a well-balanced labour market, in part with a view to the expected ageing of the working population.

The employers and employees represented in the Labour Foundation recently adopted a joint recommendation offering bargaining partners and companies guidelines for increasing labour productivity and enhancing innovation under collective agreements. The recommendation advocates a labour productivity policy that encourages working time management, modernisation of employment relations, training and employability schemes, performance-based pay and a sickness absenteeism policy.

Activities of individual organisations

In addition to the joint activities described above, the individual trade union federations and employers' associations represented in the Labour Foundation have organised their own activities to promote employment.

Such activities include the following:

- Confederation of Netherlands Industry and Employers (VNO-NCW): JOP Plan, which provides for work placement for young people with a view to combating youth unemployment. VNO-NCW also organises activities supporting the ambassadors network and presents the Diversity Award, aimed at encouraging the promotion of more women to senior executive positions;
- Royal Dutch Association of Small and Medium-sized Enterprises (MKB-Nederland): the 10,000 training jobs plan;
- Netherlands Federation of Trade Unions (FNV): Plan for Tackling Youth Unemployment;
- Federation of Christian Trade Unions (CNV): Smash: helping disadvantaged young people prepare for and find work; "It starts at home": preventing drop-outs among Moroccan youths.

- **Dutch Organisation for Agriculture and Horticulture: Action Plan for tackling youth unemployment and Seasonal Work project, aimed at the supply of short-term workers.**

**STATEMENT BY THE CENTRAL EMPLOYERS' ASSOCIATIONS
AND TRADE UNIONS REPRESENTED IN THE LABOUR FOUNDATION ON
THE 5TH OF NOVEMBER 2004**

The central employers' associations and trade unions represented in the Labour Foundation [*Stichting van de Arbeid*] named hereafter;

- * *having taken cognisance* of the changes in the Cabinet's policy in the area of the Dutch Occupational Disability Insurance Act [*Wet op de arbeidsongeschiktheid, "WAO"*] as set forth in the Government Policy Statement dated 5 November 2004;
- * *being of the opinion* that the broad outlines of the advisory reports issued by the Social and Economic Council [*Sociaal-Economische Raad*] on the amendment of the WAO dated 22 March 2002 and 20 February 2004 have been sufficiently adopted;
- * *with due observance* of the policy documents prepared by the Labour Foundation on limiting the number of new cases of employees receiving WAO benefits dated October 1999 and preventing absence due to illness and new cases of employees receiving WAO benefits through the collective agreement policy dated 20 February 2004, as well as the Council's advisory report on occupational safety and health services provided under the Dutch Working Conditions Act [*Arbeidsomstandighedenwet*] dated 20 February 2004; and
- * *recalling* that the Dutch Continued Payment of Salary (Sickness) Act [*Wet uitbreiding loondoorbetaling bij ziekte, "WULBZ"*] also started applying to the second year of illness on 1 January 2004;

emphasise that the Council's aforementioned advisory reports and policy documents prepared by the Labour Foundation are based on the considerations that:

- for social and economic reasons, absence due to illness must be prevented, participation in the labour market by persons with occupational disability owing to health problems must be promoted, and the reliance on occupational disability schemes must be curbed substantially;
- employers and employees jointly bear primary responsibility at the local level for making the best possible use of the work capacity of employees with occupational disability;
- the Government bears responsibility for protecting the incomes of employees who are fully and permanently disabled;

- a comprehensive approach to policies in the areas of prevention, working conditions, monitoring of absence, reintegration and income must be promoted;
- it is the employer's responsibility to pursue proper social policies in consultation with its employees, including a proper policy on working conditions, in order to recognise the signs of any future absence due to illness on time and to take preventive measures in response, while individual employees obviously also bear responsibility in this connection; and
- all the schemes taken together must be set up in such a way that they encourage employees to work and to continue working to the best of their ability and with due account being taken of their occupational disability, and that they encourage employers to continue employing or to hire employees with occupational disability; and

in that light, also on behalf of their members, agree as follows.

1. In so far as such is not yet the case, it is desirable that - during local negotiations between employers and employees - additional initiatives are taken and investments are made with a view to improving working conditions, converting existing occupational safety and health agreements into collective agreements, preventing occupational disability or absence due to illness, and reintegrating employees with occupational disability. Against the backdrop of the Council's advisory report dated February 2002, such initiatives and investments should involve contracting [*opdrachtgeverschap*], the quality and co-ordination of occupational safety and health services, reintegration companies, care providers and institutions implementing loss-of-income insurance policies.
2. Open negotiations will be held at the local level about supplementing the statutory payment of 70% of an employee's wages during his or her first and second years of illness, in conjunction with the statements made in section 1. These negotiations will be geared to the effects on prevention, reintegration, participation and income protection. The total sum of sick pay issued to an employee will not exceed 170% of his or her last-earned wages calculated for the two years of illness taken together, without prejudice to the option of agreeing on additional, specific employment conditions aimed at stimulating accelerated reintegration and participation effects. Where necessary, existing employment conditions will be revised accordingly.
3. Local bargaining structures will be required to arrive at arrangements or to adjust existing arrangements to the new system with respect to:
 - A. any supplements, whether temporary or otherwise, to benefit payments pursuant to the Dutch Act on Work and Income Based on Work Capacity [*Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, "WIA"*];
 - B. excess-of-loss schemes;

- C. the accrual of supplementary pension in the event of occupational disability; and/or
 - D. sector-specific schemes to insure against occupational hazards.
4. For employees with minor occupational disability (35% or less disabled), it is up to the employing organisation to produce tailor-made solutions.

The Labour Foundation intends to monitor the implementation of the aforementioned arrangements.

This Statement replaces the Statement by the Labour Foundation dated 22 March 2002.

The Hague, the Netherlands

5 November 2004

Confederation of Netherlands Industry
and Employers
[Vereniging VNO – NCW]

Netherlands Federation of Trade Unions
[Federatie Nederlandse Vakbeweging]

J.H. Schraven

L.J. de Waal

Royal Dutch Association of Small and
Medium-Sized Enterprises
[Koninklijke Vereniging MKB-Nederland]

Netherlands Federation of Christian Trade
Unions
[Christelijk Nationaal Vakverbond]

L.M.L.H.A. Hermans

D. Terpstra

Dutch Organisation for Agriculture
and Horticulture
*[Land- en Tuinbouw Organisatie
Nederland]*

Trade Union Federation for Intermediate
and Higher Employees
*[MHP Vakcentrale voor Middengroepen en
Hoger Personeel]*

G.J. Doornbos

A.H. Verhoeven

Further to the negotiations conducted with the Labour Foundation [*Stichting van de Arbeid*] on 5 November 2004, and considering the Statement by the Labour Foundation dated 5 November 2004, the Cabinet will amend its intended policy as follows.

Preamble

In part in connection with the Lisbon Strategy, it is important for the Netherlands to boost economic growth, employment and the competitiveness of industry on a sustainable basis. In the light of demographic, international and technological changes, Dutch society faces important challenges. Long-term satisfactory results will be achieved only if these challenges are tackled together with the social partners and if their specific responsibilities are recognised. In this connection, the Cabinet will seek an advisory report from the Social and Economic Council [*Sociaal-Economische Raad*] covering the medium term, which will in any case include the following topics.

1. The knowledge economy: investing in the knowledge and skills of people as the key to increasing productivity and participation;
2. Social innovation: equipping the labour process (training, flexibility and job security) and social security arrangements to allow for such trends as the ageing of the population, the increasing prosperity, heterogeneity, solidarity and individuality of people, and new career patterns;
3. Bearing and sharing responsibilities: redesigning the labour market, industrial relations and institutional frameworks to make them flexible enough to meet the needs of the future.

A. Early retirement, prepension and life-span leave¹

1. The "life-span leave" scheme [*levenslooptegeling*] will be made more attractive by granting a tax credit when employees withdraw the balance of the scheme. This tax credit, which will be indexed annually by the table adjustment factor, will be related to the balance to be withdrawn and will be subject to a maximum of EUR 183 for each year of participation. The cap in respect of the life-span leave scheme will be fixed at 210% in lieu of 150%. The annual maximum accrual percentage will remain 12%.

¹ Any reference in this section to pension schemes administered by pension funds will include direct schemes administered by insurers.

If the options referred to in sections A1 and A4 are used to their fullest extent, employees with 40 years of participation can retire at the age of 60 with 70% of their final pay.

2. The life-span leave scheme will be tax exempt on condition that: (1) in granting their contribution, employers will refrain from setting any further requirements as to the exact time that employees may make use of the scheme; and on condition that (2) employers' contributions in respect of employees not participating in the scheme will be payable to those employees. In the latter case, the employers' contributions will be taxed in the usual manner. The tax-exempt nature of life-span leave schemes will be achieved by applying the deferred taxation rule [*omkeerregel*] (and by granting parental leave [tax] credit and the tax credit included in this Statement). The tax-exempt nature of the scheme will be lifted by no longer declaring the deferred taxation rule applicable to the entire life-span leave scheme and by no longer being eligible for the parental leave [tax] credit and the said tax credit when withdrawing the balance available in the life-span leave scheme. The Cabinet realises that, on the basis of their freedom to contract, the social partners may make arrangements that will result in non-tax-exempt life-span leave schemes². However, the employer's permission will continue to be required to take any leave other than on the basis of statutory leave entitlements or arrangements laid down in collective agreements.
3. The social partners may agree by collective agreement that a contract for a life-span leave scheme will be entered into with a provider. Subsidiaries of pension funds or pension administrators may also offer such contracts. These parties will be subject to the same statutory obligations as those applying to other providers (level playing field). Employees may authorise their pension fund to make their data available to third parties (including providers of life-span leave schemes).
4. The social partners may include a provision in pension schemes to the effect that employees of 63 or older who have accrued 40 years of participation with the pension fund may take up an old-age pension of 70% of their last-earned wages, even if an actuarial recalculation of their accrued old-age pension would result in a pension of less than 70% of their final pay as from the age of 63. Pension schemes containing such a provision will qualify for tax exemption.

² Contrary to the bill on early retirement, prepension and life-span leave, any non-tax-exempt supplementary arrangements will in any case be declared generally applicable in respect of employees who, despite sections A1 and A4, have not accrued sufficient pension entitlements to retire at the age of 60 with 70% of their final pay after 40 years of work.

5. Within the Witteveen framework, the Cabinet will offer pension funds two additional options with respect to the standard taxation criteria applying to pension schemes. The current provisions with respect to the allowance for pension purposes of EUR 11,400 and the accrual percentages of 2.0% and 2.25% for final-pay and average-pay schemes, respectively, will in any case be maintained. The following options will be added.
- An allowance of EUR 10,400 with an accrual percentage for a final-pay scheme of 1.9%
 - An allowance of EUR 10,400 with an accrual percentage for an average-pay scheme of 2.15%
 - An allowance of EUR 9,400 with an accrual percentage for a final-pay scheme of 1.8%
 - An allowance of EUR 9,400 with an accrual percentage for an average-pay scheme of 2.05%
6. On the grounds of the existing tax rules and regulations, pension funds may offer participants the option of purchasing an additional old-age or dependant's pension in connection with tax-credit options not used in the past. This may either pertain to periods during which a pension was accrued, but the options were not fully used, or to periods during which the participant worked, but did not accrue any pension whatsoever. In addition, in rules and regulations based on the Dutch Pension and Savings Funds Act/Dutch Pension Act [*Pensioen- en spaarfondsenwet, "PSW"/Pensioenwet*], the Cabinet will provide for the option of setting up the relevant agreement between employers and employees in the form of a commitment which may be funded during a period of no more than 15 years, possibly on a time-proportionate basis. In this connection, only the actually funded years will subsequently qualify as an unconditional pension commitment. Such an agreement does not fall under the early retirement schemes referred to in the bill on early retirement, prepension and life-span leave, as this concerns the purchase of old-age pension entitlements.
7. The consequence of the foregoing for existing arrangements (including job-related early retirement [*Functioneel Leeftijdsonslag, "FLO"*]) is a matter of negotiation between the employers and employees in the various sectors of industry.

B. The Dutch Occupational Disability Insurance Act

1. Fully disabled employees with no or only a minor chance of recovery will receive benefits under the Income Provision (Fully Disabled Employees) Regulation [*regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten, "IVA"*]. Employees with a minor chance of recovery will be reassessed every year during a 5-year period while they

receive IVA benefits. Should such employees, after a medical examination, be deemed partially fit for work, they will transfer to the Resumption of Work (Employees Partially Fit for Work) Regulation [*Werkhervattingsregeling gedeeltelijk arbeidsgeschikten*, "WGA"]. Should they not transfer to the WGA within the said five years, the regular IVA examination regime will apply. Lists, a final decision rendered by a separate body, as well as a milestone plan to determine whether the employee in question has a "minor chance" of recovery, will be used to assess an employee's full and permanent occupational disability, in line with the Council's advisory report. When transferring from the IVA to the WGA, a wage-related period will apply, from which the period during which IVA benefits were received will be deducted. Upon transferring to the WGA, the wage-related period will be at least one year.

2. The benefits paid to fully disabled employees (under the IVA) will amount to 70% of their last-earned wages. Accordingly, the "hiatus" under the Dutch Occupational Disability Insurance Act [*Wet op de arbeidsongeschiktheid*, "WAO"] will lapse. The extra costs will be covered by higher IVA contributions.
3. Once the wage-related benefits have ended, the supplement to the wages of employees partially fit for work will be made contingent upon their using a minimum of 50% of their remaining earning capacity. The supplement will amount to 70% of the difference between their old pay and the pay earned when fully using their remaining earning capacity. This structure does justice to the principle that it should be favourable for employees to work more.
4. The bill on limiting the wage supplement during the second year of illness [*wetsvoorstel Beperking loonaanvulling tweede ziektejaar*, "BALTZ"] will not be submitted, as the Cabinet has taken cognisance of the Statement on the WAO dated 5 November 2004 by the central employers' associations and trade unions represented in the Labour Foundation.
5. The benefits paid to fully and permanently disabled employees in the new system will be increased by five percentage points, calculated on the basis for the statutory benefit payment, with retroactive effect to 1 January 2006, and the Dutch Contribution Differentiation and Market Forces (Occupational Disability Insurances) Act [*Wet premiedifferentiatie en marktwerking bij arbeidsongeschiktheidsverzekeringen*, "Pemba"] will lapse with retroactive effect to 1 January 2006 in the event that:
 - a. the number of new cases of employees receiving benefits under the new scheme for fully and permanently disabled employees has actually been

curtailed to 25,000 on a 12-month basis since 1 January 2006³ (to be determined in August 2007 on the basis of the figures available in July 2007); and

- b. the intention of the central employers' associations and trade unions represented in the Labour Foundation, as set forth in section 2 of the Statement dated 5 November 2004 referred to above, has actually been implemented by the parties to collective agreements.
6. In reassessing existing cases of employees receiving WAO benefits, the age limit will be lowered by reducing the age limit set forth in the Dutch Assessment Decree [*Schattingsbesluit*] from 55 to 50. If, upon a reassessment, an employee's occupational disability percentage is lowered and the employee in question has not yet found a new job, he or she will be entitled to participate in a reintegration programme. For existing cases above the age of 50, the old regime will continue to apply: if they are reassessed, the old Assessment Decree will apply. The outcome of the reassessment operation, including the resumption of work by those who have been reassessed, will be monitored together with the social partners. Within that framework, participation-stimulating measures, including specific reintegration means and no-risk schemes, may also be discussed. The Cabinet consented to the arrangement dated 5 November 2004 between the central employers' associations and trade unions represented in the Labour Foundation with respect to people who have been declared more fit for work in the reassessment operation; being that if these people have a formal employment relationship with an employer, they will, in principle, be reintegrated with that employer.
 7. The Cabinet will take over an arrangement agreed within the Labour Foundation on the allocation of the WGA charges between employers and employees.

C. The Dutch Unemployment Insurance Act

1. The Cabinet will defer discussion of the bills on anti-cumulation under the Dutch Unemployment Insurance Act [*Werkloosheidswet, "WW"*] and Short-Term Benefits [*Kortdurende Uitkering*] until 1 April 2005⁴. The Council will issue its advisory report on the financial viability of the WW before 1 April. An advisory report that - according to estimates by the Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis [*Centraal*

³ In assessing the figures on the number of new cases of employees receiving benefits, any administrative start-up problems will be considered.

⁴ The Parliamentary discussion of the changes proposed by the Cabinet to the WW reference requirements will be continued. Any definitive decision about their introduction will in part be made in the light of the Council's advisory report. The Council will be free to suggest any alternatives before 1 April 2005 in the same way as in respect of anti-cumulation and Short-Term Benefits.

Planbureau, "CPB"] - is based on the same reduction in WW volume as the Cabinet intends to implement will be of great influence on the Cabinet. During today's negotiations, the central employers' associations and trade unions represented in the Labour Foundation agreed that this advisory report on the WW should fit in with the future agenda set forth in the preamble.

D. Wage trends

1. On the grounds of the social partners' intentions, the Cabinet expects the increase in negotiated wages to be very restrained in 2005. Against this backdrop, the Cabinet is willing to withdraw its measure to declare only selected collective agreements providing for negotiated wages generally binding.
2. The same restraint is expected in respect of income rises not stipulated in collective agreements.

E. Childcare

1. In line with the Labour Foundation's advisory report dated 28 October 2004, the Cabinet calls upon businesses and the parties to collective agreements to create an employers' contribution scheme in respect of child care where such has not yet been introduced. The Cabinet will allow balances in salary savings schemes to be released to be spent on childcare, though up to no more than the employee's own contribution on the grounds of the Dutch Childcare Act [*Wet kinderopvang*].
