

Bijdrage van de Nederlandse sociale partners aan het Nationaal Hervormingsprogramma 2005-2008 in het kader van de Lissabonstrategie

update 2005/2006

Voorwoord

Het Nationaal Hervormingsprogramma (NHP) en het Nationaal Strategierapport (NSR) worden jaarlijks door de EU-lidstaten opgesteld. In het NHP maken de lidstaten hun vorderingen op terrein van de werkgelegenheid ten aanzien van de Lissabon-doelstellingen kenbaar. De regering stelt sociale partners bij de opstelling van het NHP en NSR in de gelegenheid te reageren op conceptversies van dit programma. De inhoud komt echter uitsluitend voor verantwoordelijkheid van de Nederlandse overheid.

Sociale partners dragen via twee lijnen bij aan het bereiken van de zogeheten Lissabondoelstellingen. Enerzijds komt deze tot stand via de coördinatie van het eigen cao-beleid en de aanbevelingen op het terrein van de Lissabon-doelstellingen aan de achterban. Anderzijds verloopt deze via advisering aan het kabinet op belangrijke terreinen van het sociaal-economisch beleid door de Stichting van de Arbeid en de SER.

Hieronder wordt de voortgang beschreven die sociale partners sinds de vorige nota gemaakt hebben. Deze notitie is een aanvulling op de eerder verschenen nota van de Stichting van de Arbeid.¹

¹ Bijdrage van de Nederlandse sociale partners aan het Nationaal Hervormingsprogramma 2005-2008 in het kader van de Lissabonstrategie, september 2005

I Caobeleid ten aanzien van de contractloonstijgingen

In het Najaarsakkoord 2004 is afgesproken dat sociale partners in 2005 uiterst terughoudend zouden omgaan met contractloonstijgingen. In de praktijk bedroeg de gemiddelde contractloonstijging over 2005 0,7%.

Voor 2006 is geen centrale afspraak gemaakt. Voorlopig bedraagt dit jaar de gemiddelde contractloonstijging 1,7% op jaarbasis.²

2 De uitvoering van Werktop-afspraken door sociale partners

2.1 Inleiding

De vooruitzichten op groei van de werkgelegenheid voor laaggeschoolden waren najaar 2005 verre van rooskleurig. Vooral jongere werknemers uit deze doelgroep hadden te kampen met werkloosheid. Tegelijkertijd dreigde een tekort te ontstaan aan hoger opgeleiden als gevolg van de aantrekkende economische ontwikkeling. Beide ontwikkelingen wilden kabinet en sociale partners voorkomen. Vanwege de gevoelde noodzaak om snel met een plan van aanpak te komen, besloten zij tijdens het Najaarsoverleg 2005 nog in datzelfde jaar een zogeheten Werktop te houden.

Tijdens deze Werktop, 1 december 2005, hebben kabinet en sociale partners concrete afspraken gemaakt om de werkgelegenheid en economische groei te bevorderen onder de noemers: *Investeren in menselijk kapitaal, Verhoging arbeidsparticipatie, Ondernemerschap en Arbeidsmigratie*.

2.2 Bevordering van de investering in menselijk kapitaal

In het kader van de doelstelling *bevordering van de investering in menselijk kapitaal* hebben sociale partners zich ingezet door op sectorniveau aandacht te vragen voor de problematiek rond de stageplaatsen. Om dezelfde reden, namelijk werkloosheid onder laaggeschoolde jongeren te voorkomen, riep de Stichting alle betrokkenen op ervoor te zorgen dat werkende jongeren minimaal in het bezit zijn van een startkwalificatie.

De Stichting van de Arbeid richtte zich ook op de werkenden bij haar streven om werkloosheid zoveel als mogelijk is te voorkomen. Afgelopen jaar hebben sociale partners hun achterban weer onverminderd aangespoord werknemers deel te laten nemen aan EVC-trajecten (elk anders verworven competenties) om zo hun ervaring en kwaliteiten om te zetten in erkende diploma's.

Om de achterban te voorzien van een onderbouwing voor een doordacht employability- en scholingsbeleid heeft de Stichting 'de aanbevelingen aan CAO-partijen en ondernemingen uit 2001 over employability/scholing' geactualiseerd.

Om de sociaal-maatschappelijke en arbeidsmarktpositie van etnische minderheden op de werkvloer te bevorderen, heeft de Stichting (opnieuw) in 2006 een aantal aanbevelingen opgesteld. Deze betreffen onder meer het voeren van een multicultureel personeelsbeleid, de rol van de medezeggenschapsorganen en de sociale cohesie op de werkvloer. De Stichting vraagt tevens aan cao-partijen zodanige voorwaarden te creëren dat het de individuele werkgever mogelijk gemaakt wordt om deze aanbevelingen uit te voeren.

² Sinds het najaarsakkoord 2004 zijn 109 cao's afgesloten, waarvan 85 cao's -met een werkingssfeer voor 4,3 miljoen werknemers- doorlopen over geheel 2006

2.3 Gewenste verhoging van de arbeidsparticipatie

Ook de doelstelling ten aanzien van *de gewenste verhoging van de arbeidsparticipatie* is door de Stichting nader uitgewerkt. Zo is een aanbeveling opgesteld waarin cao-partijen wordt aanbevolen in cao's afspraken te maken over (aantallen) leerwerktrajecten en werkervaringsplaatsen. Of zijn cao-partijen gewezen op hun verantwoordelijkheid voor een participatiebevorderend en samenhangend leeftijdsbewust personeelsbeleid op ondernemingsniveau. De nieuwe arbeids(on)geschiktheidswetgeving moet ertoe leiden dat meer gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers aan het werk blijven. De Stichting heeft een aanbeveling opgesteld om het dienstverband van gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers die als gevolg van de herkeuring méér arbeidsgeschikt worden verklaard, voort te zetten, zo nodig in aangepast werk. Om de zogeheten herbeoordeelden zonder werk aan een baan te helpen, heeft de Stichting het instrument proefplaatsing aanbevolen.

Maar zonder feitelijke kennis kan geen doeltreffend beleid worden ontwikkeld. Vandaar dat de Stichting van de Arbeid in juli 2006 opdracht heeft gegeven de stand van zaken ten aanzien van de werkgelegenheid van de zogeheten groep '35-minners' en de wijze waarop de reïntegratie plaatsvindt, te monitoren.

2.4 Voor de ondersteuning van ondernemerschap en arbeidsmigratie

Voor het bevorderen van ondernemerschap heeft de Stichting onder meer aanbevolen om gelden uit O&O-fondsen in te zetten voor werknemers die opgeleid willen worden tot zelfstandige ondernemer.

Om de toeloop van tijdelijke werknemers uit de nieuwe EU-landen op een goede manier te laten verlopen, heeft de Stichting van de Arbeid een aanbeveling opgesteld betreffende de toepassing van arbeidsvoorwaardelijke regels bij grensoverschrijdende arbeid. Zij vindt het van belang dat in de sectoren een goed arbeidsmarktbeleid wordt gevoerd, gericht op de inschakeling van potentieel arbeidsaanbod en het wegnemen van knelpunten in de arbeidsvoorziening. De Stichting benadrukt in haar aanbeveling het belang dat opportune cao-bepalingen daadwerkelijk voor de tijdelijke werknemers de nieuwe lidstaten gelden. Dat vereist een doeltreffende handhaving.

Na het verschijnen van deze aanbeveling hebben sociale partners samen met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zich gebogen over de vraag hoe de informatievoorziening over de arbeidsvoorwaardelijke regels aan werkgevers en werknemers uit deze landen zo efficiënt en gemakkelijk mogelijk verstrekt kan worden.

3 Arbeidspensioenen

3.1 Inleiding

In een vergrijzend Europa vormt het beleidsterrein van de arbeidspensioenen een niet onbelangrijk onderdeel van het sociaal-economische beleid. De mate en inrichting van de pensioenvoorzieningen hebben zowel effect op de duurzame economische groei als op de sociale samenhang.

In de EU is ten aanzien van de pensioenen gekozen voor een 'open-coördinatie-methode', waarbij de overheid tot taak heeft om een Nationaal Actieplan Pensioenen (NAP-P) op te stellen en periodiek te actualiseren. Het NAP-P is vanaf dit jaar onderdeel van het Nationaal Strategierapport

De overheid is primair verantwoordelijk voor het wettelijke ouderdomspensioen, de AOW, en voor de pensioenregelgeving zodat de arbeidsvoorwaardelijke pensioentoezeggingen ook op langere termijn worden nagekomen.

Sociale partners zijn primair verantwoordelijk voor de aanvullende pensioenen in de tweede pijler, de arbeidspensioenen. Centrale doelstelling voor de sociale partners op dit terrein is het realiseren van goede en betaalbare pensioenen voor alle werknemers. Deze geldt ook nu we te maken krijgen met een toenemende vergrijzing.

3.2 Beïnvloeding nieuwe VPL-regelgeving en doorwerking naar het decentrale pensioenoverleg

Zoals eerder gemeld, was in 2004 een fors conflict ontstaan tussen de vakbeweging en de regering over onder meer de voorgenomen ingrepen van het kabinet in bestaande regelingen voor vervroegde uittreding (VUT-regelingen en prepensioenregelingen). Dit conflict werd november dat jaar de facto beëindigd met het Najaarsoverleg tussen de delegaties van de Stichting van de Arbeid en het Kabinet.

Wat betreft de voorgenomen regelgeving op het terrein van Vut, Prepensioen en Levensloop resulteerde het akkoord in een aangepaste wetgeving begin 2005.

Zo kwam er een wettelijke levensloopregeling op grond waarvan werknemers uit hun bruto loon kunnen sparen voor onbetaald verlof. Dat ‘spaarpotje aan vrije tijd’ is tussentijds op te nemen met toestemming van de werkgever dan wel direct voorafgaand aan de ingang van het ouderdomspensioen. Maximaal mag een werknemer jaarlijks 12% van het bruto jaarloon sparen tot een maximum spaarsaldo van 210%. Na opname mag wederom tot dit maximum worden (bij)gespaard.

Tegelijkertijd werden prepensioen en VUT, d.w.z. brugvoorzieningen met een ingangsdatum vóór de 65 jarige leeftijd, voor werknemers die op 1 januari 2005 jonger waren dan 55 jaar niet langer mogelijk. Bestaande prepensioenaanspraken bleven onaangetaast. Het bereikte onderhandelingsakkoord biedt echter de mogelijkheid om, uitgaande van de fiscale ruimte om ouderdomspensioen (ingang vanaf de 65-jarige leeftijd) op te bouwen tot maximaal 100% van het salaris, het ouderdomspensioen vervroegd te laten ingaan op een adequaat niveau. Bij dit zogeheten ‘verslepen’ van 65-plus-aanspraken kan ook gebruik worden gemaakt van de nog niet gebruikte maximale fiscale ruimte over dienstjaren in het verleden.

Voor de meeste werknemers die op 1 januari 2005 nog niet de 55-jarige leeftijd hadden bereikt betekent het in wetgeving omgezette onderhandelingsresultaat dat het mogelijk blijft om enkele jaren eerder dan de 65-jarige leeftijd uit het arbeidsproces te treden. Voor werknemers die op 1 januari 2005 55 jaar of ouder waren, blijven de eerder geboden fiscale mogelijkheden voor VUT of vroegpensioen in stand (overgangsmaatregel).

Door de sociale partners is in 2005 intensief overleg gevoerd met de ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Financiën gericht op een goede omzetting van deze afspraken, vooral in de zogenoemde lagere regelgeving.

Vervolgens was het de beurt aan het decentrale pensioenoverleg om op basis van de nieuwe regelgeving tot goede afspraken te komen. In een aantal sectoren en ondernemingen zijn inmiddels nieuwe regelingen vóór 1 februari 2006 tot stand gekomen; deze zijn ‘VPL-proof’. In een substantieel aantal andere gevallen is dat niet voor 1 februari 2006 gelukt, maar voor die gevallen geldt voor het jaar 2006 nog een enigszins gematigd fiscaal regime.

3.3 Pension Fund Governance – Principes voor goed pensioenfondsbestuur

December 2005 bood de Stichting van de Arbeid de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het rapport *Principes voor goed pensioenfondsbestuur* aan. Toepassing van deze

'principes' zal leiden tot een goede en transparante verdeling van de verantwoordelijkheden over alle bij de uitvoering van pensioenregelingen betrokken partijen.

De Stichting vroeg hierop de minister om een wettelijke inbedding van de Principes, zodat de naleving voor alle pensioenfondsen verplicht wordt en De Nederlandsche Bank op de naleving toezicht kan houden.

Deze 'principes' zijn in goed overleg tot stand gekomen tussen de Stichting van de Arbeid, de Vereniging voor Bedrijfstakpensioenfondsen (VB), de Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen (Opf), het Verbond van Verzekeraars en het Coördinatieorgaan Samenwerkende Ouderenorganisaties (CSO).

3.4 Waardeoverdracht

In 2003 heeft de Stichting van de Arbeid in samenspraak met de koepels van pensioenuitvoerders en de verzekeraars de wettelijke regeling geëvalueerd op grond waarvan werknemers recht hebben op waardeoverdracht van pensioenaanspraken bij wisseling van dienstbetrekking. De hieruit voortgekomen voorstellen voor technische aanpassingen heeft inmiddels de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid grotendeels overgenomen en omgezet in lagere regelgeving. Het wettelijke recht op waardeoverdracht bij wisseling van dienstbetrekking zal overigens ook in de nieuwe Pensioenwet, die naar verwachting vanaf 1 januari 2007 gefaseerd in werking zal treden, worden vastgelegd.

4 Bijdrage sociale partners via SER-advisering aan de uitvoering van de Nederlandse Lissabon-strategie

4.1 Inleiding

Sinds de zomer van 2005 heeft de SER op verschillende manieren invulling gegeven aan zijn algemene betrokkenheid bij de Nederlandse Lissabon-strategie. Op het oog hebben in het afgelopen jaar niet alle onderdelen evenveel aandacht gehad. Dit hangt samen met het feit dat het werkprogramma van de SER in hoge mate afhankelijk is van de beleidscyclus van het kabinet. Zo heeft dit kabinet grote hervormingen doorgevoerd (ww, wao, gezondheidszorg, vut/prepensioen), vaak in overeenstemming met eerder uitgebrachte SER-adviezen. Deze adviesonderwerpen zijn logischerwijs het afgelopen jaar niet meer aan de orde geweest.

In januari 2006 vond een consultatief overleg plaats met staatssecretaris Nicolai van Europese Zaken. Met ingang van 2006 gaat de SER structureel bezien welke voorstellen van de Europese Commissie, zoals verwoord in Groenboeken, in aanmerking komen voor nadere advisering. Het kabinet heeft toegezegd de SER nauwer bij advisering over Europa te betrekken.

Inmiddels is de eerste helft van het Middellangetermijnadvies (MLT) in concept gereed. De vaststelling hiervan is voorzien in de raad van oktober 2006.

Centrale boodschap van het concept-advies is dat het komende kabinet serieus werk moet maken van een activerende participatiemaatschappij waarin iedereen naar vermogen meedoet. Dit vereist stevige investeringen in mensen en ruimte voor ondernemerschap. Hierdoor kunnen economische kansen worden benut en kan de sociale cohesie worden verbeterd. De partijen in de SER willen zich ook zelf vastleggen op concrete participatiedoelstellingen voor 2016 die substantieel hoger liggen dan de corresponderende Lissabon-doelstellingen voor 2010. Dit ambitieuze participatiebeleid is volgens de raad een heel belangrijke manier om de inkomens-

bescherming van kwetsbare groepen zeker te stellen en de kosten van de vergrijzing op te vangen.

Het ligt voor om eind 2006 de tweede helft van het MLT-advies uit te brengen. Dit onderdeel gaat nader in op de thema's scholing, ontslagrecht en ww.

4.2 Versterken van de kenniseconomie

Advies over bevorderen eco-efficiënte innovaties (Milieu als kans, oktober 2005)

Bevordering van eco-efficiënte innovaties past in de filosofie van de SER dat het innovatiebeleid zich moet richten op zowel de bevordering van een duurzame economische groei als het oplossen van maatschappelijke vraagstukken. Naast gedragsverandering is ook het technologiespoor een van de hoofdroutes naar een meer duurzame economie.

Om eco-efficiënte innovaties te bevorderen, moet er sprake zijn van een gunstig innovatieklimaat zijn met een goed kennis- en innovatiebeleid. Aangezien het bij eco-efficiënte innovaties vaak om beslissingen over een lange termijn gaat, is het voor de risiconemende investeerder van groot belang dat het relevante overheidsbeleid helder, samenhangend en consistent is.

De SER-commissie is voorstander van een weloverwogen fiscale vergroening op EU-niveau en van het terugdringen van milieuschadelijke subsidies.

Concept-MLT-advies

De afgelopen jaren is veel beleid in gang gezet om het kennis- en innovatiesysteem te verbeteren. Door de vraag naar en het aanbod van kennis beter op elkaar aan te laten sluiten (kenniscirculatie), wordt de problematiek van de kennisparadox aangepakt. De raad vindt dat de bevordering van kenniscirculatie de komende kabinetsperiode krachtig moet worden voortgezet. Naarmate het kennis- en innovatiesysteem responsiever wordt, is de SER van mening dat er goede redenen zijn voor hogere investeringen in onderwijs, onderzoek en innovatie, zowel van publieke als private zijde. Daarbij voorziet de SER dat meer publieke investeringen werken als aanjager van investeringen uit de private sector. Het beleid moet de voorwaarden scheppen opdat bedrijven en instellingen zich willen inspannen voor meer onderzoek en R&D-inspanningen.

De SER steunt de ambities van het tweede en derde kabinet-Balkenende dat Nederland in 2010 tot de top vijf van de EU behoort wat betreft het niveau van de private R&D-investeringen.

Om tot een vooroplopende kenniseconomie uit te groeien, is volgens de SER kwalitatief hoogstaand hoger onderwijs en onderzoek een absolute vereiste. Bij hoger onderwijs en onderzoek is in toenemende mate sprake van een internationale markt. In het hoger onderwijs geldt dit in het bijzonder voor universitaire masteropleidingen. Tegen die achtergrond moet het streven naar excellentie, meer vraagsturing en meer samenwerking actief worden bevorderd door een gedifferentieerde aanpak.

Het is evident dat een kennissamenleving niet alleen door hoogopgeleide kenniswerkers wordt gedragen, maar ook door vaklieden en arbeidskrachten met lagere en middelbare opleidingsniveaus. Investerings in onderwijs moeten daarom gericht zijn op het voorkomen van voortijdig schoolverlaten, het verbeteren van de doorstroming van VMBO naar MBO, het verhogen van de kwaliteit van de gediplomeerde uitstroom en het verbeteren van de mogelijkheden voor scholing van werknemers. Hogere publieke investeringen over de volle breedte van het initieel onderwijs zijn volgens de raad gerechtvaardigd, te beginnen bij voorschoolse educatie.

Overigens zijn investeringen in kennis en innovatie pas succesvol als zij door bedrijven en instellingen effectief worden benut. Daarom hecht de SER grote waarde aan de bevordering

van sociale innovatie. Bij sociale innovatie gaat het om ‘vernieuwing van de arbeidsorganisatie en maximale benutting van competenties, gericht op verbetering van de bedrijfsprestaties en ontplooiing van talent’. Succesvolle sociale innovatie resulteert in een hogere productiviteit, een betere benutting van de talenten van de medewerkers, een hogere kwaliteit van de arbeid en grotere werknemerstevredenheid.

4.3 Anticiperen op de vergrijzing

Advies over wegnemen belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar (maart 2006)

Het moet mogelijk zijn door te werken na het bereiken van de AOW-leeftijd, als een werknemer en zijn werkgever dit beiden willen. Daarvoor bestaan geen wettelijke belemmeringen. De SER wijst de mogelijkheid van een flexibilisering van de AOW-leeftijd per saldo af.

Concept MLT-advies

Het ontwerpadvies bepleit een mix van maatregelen om de vergrijzingskosten op te vangen zodat een evenwichtige lastenverdeling tussen jong en oud ontstaat. Bovendien zal een mix meer kans van slagen hebben en zorgt deze voor een spreiding van risico's.

De SER wil de helft van de vergrijzingskosten opvangen via een ambitieus participatiebeleid. (De raad roept het komende kabinet op deze aanpak te steunen én de SER via een adviesaanvraag de gelegenheid te bieden zich over de operationalisering hiervan uit te spreken.) Omdat verhoging van de arbeidsparticipatie alleen niet voldoende zal zijn, moeten ook de kosten die direct met de vergrijzing te maken hebben beheersbaar worden gemaakt. Daarbij gaat het onder meer om het geleidelijk verder fiscaliseren van de AOW. Dit zal wel zorgvuldig moeten gebeuren. Mensen met alleen AOW of AOW met een klein aanvullend pensioen moeten hiervan uitgezonderd worden. Een tweede concrete besparing (die tevens de arbeidsparticipatie ten goede komt) is de individualisering van de heffingskorting.

De mix van maatregelen heeft als derde spoor het verder verbeteren van het EMU-saldo. Via het mikken op een structureel EMU-overschot van 0,5 procent bbp in 2011 wordt een bijdrage geleverd aan het opvangen van de kosten van de vergrijzing. In de verdere toekomst zou het belang van dit spoor nog groter kunnen worden.

Verder adviseert de SER om de AOW-leeftijd in de komende kabinetsperiode niet te verhogen. Een geleidelijk verdere fiscalisering van de AOW zal al een belangrijk deel van de vergrijzingskosten kunnen opvangen. Bovendien blijven ouderen door allerlei maatregelen langer aan het werk. Wel stelt de raad het komende kabinet voor een evenwichtig beleid te ontwikkelen om de knelpunten aan te pakken op het gebied van zorg, welzijn en inkomen die samenhangen met de vergrijzing

4.4 Werking van de arbeidsmarkt/ activerende sociale zekerheid

Advies over personeelstekorten in de collectieve sector (mei 2006)

De SER deelt de zorg van het kabinet over verwachte personeelstekorten in de collectieve sector. Vooral onderwijs en zorgsector kunnen forse knelpunten verwachten. Een stijgende vraag naar personeel in de collectieve sector kan een druk leggen op de arbeidsmarkt als geheel, waardoor kans op loonopdrijving ontstaat.

Volgens de SER is beleid nodig om knelpunten te voorkomen: algemeen beleid ter vergroting van de arbeidsparticipatie en bevordering van het opleidingsniveau van de beroepsbevolking en gerichte maatregelen voor de sector zorg en welzijn.

Advies over vrijstelling incidentele arbeid van werknemersverzekeringen (mei 2006)

Werknemers die incidentele arbeid verrichten, moeten worden vrijgesteld van de verzekerings- en premieplicht voor de werknemersverzekeringen (WW, WIA en ZW). Deze vrijstelling moet van toepassing zijn op arbeidsrelaties die korter duren dan 30 dagen. Voor deze incidentele arbeidsrelaties moeten werkgevers nu premies werknemersverzekeringen afdragen en voldoen aan de administratieve verplichtingen. In de praktijk hebben deze werknemers echter veelal geen aanspraak op een uitkering. Het moet mogelijk zijn om binnen een tijdsbestek van 12 maanden werkzaam te zijn in maximaal drie onverzekerde dienstverbanden bij verschillende werkgevers.

Advies over terugdringing cyclische werkloosheid (juli 2005)

De SER steunt de minister van SZW bij zijn aanpak om cyclische werkloosheid en het bijbehorende beroep op de WW terug te dringen.

De minister wil dat werkgevers in vijf sectoren (culturele instellingen, bouw, schildersbedrijven, agrarische bedrijven en horeca) een WW-wachtgeldpremie betalen die in hoogte afhankelijk is van de duur van het contract met de werknemer. Bij een duur van een jaar of langer zou een lage premie gelden en bij een kortere duur een hoge premie. De SER is het hiermee eens en voegt eraan toe dat de sectoren bij de bepaling van de hoogte van de premie nadrukkelijk een rol moeten krijgen. Zij bepleit verder de introductie van een regeling gelegenheidsarbeid in de vijf sectoren om te voorkomen dat vakantiewerk of leer-werktrajecten in het hoge tarief vallen.

Concept-MLT-advies

Instituties op het terrein van arbeidsmarkt en sociale zekerheid moeten zowel de economische dynamiek bevorderen als ruimte bieden aan een grotere verscheidenheid aan individuele voorkeuren voor de invulling van de levensloop. In dit licht moet het stelsel van werk, scholing en inkomen ruimte bieden voor variaties in de levensloop en voor transitieën tussen arbeid, zorg en scholing (transitionele arbeidsmarkt). Om doorstroming en mobiliteit op de arbeidsmarkt te bevorderen, is investeren in menselijk kapitaal gedurende de economisch actieve periode een krachtig instrument. Een transitionele arbeidsmarkt bevordert de keuzevrijheid voor individuen.

De SER pleit ervoor het stelsel van werk, scholing en inkomen te moderniseren aan de hand van een tweepijlermodel: een participatiepijler én een pijler van inkomensbescherming. De pijler van inkomensbescherming richt zich op het bieden van inkomenszekerheid en komt vooral tot uiting in de wettelijke sociale zekerheid. De participatiepijler bouwt voort op al bestaande faciliteiten die gericht zijn op het zo goed mogelijk vormen, het consequent onderhouden en het volledig benutten van menselijk kapitaal. Daarmee moet het mogelijk zijn om alle ingezetenen een kans op volwaardige maatschappelijke participatie te bieden.

De raad pleit ervoor de participatiepijler in de komende jaren breed, evenwichtig en dynamisch in te vullen met uiteenlopende faciliteiten. Daarbij gaat het om het verstevigen van de bestaande voorzieningen en faciliteiten voor scholing en een leven lang leren.

4.5 Mededinging / ordening

Advies wetsvoorstel herziening concurrentiebeding (maart 2006)

Een concurrentiebeding beperkt de werknemer in zijn vrijheid om na het einde van de arbeidsovereenkomst op een bepaalde wijze werkzaam te zijn. De invulling van een concurrentiebeding beïnvloedt dus de balans tussen flexibiliteit en mobiliteit enerzijds en stabiliteit en rechtszekerheid anderzijds. Volgens de SER is het wetsvoorstel tot wijziging van het concurrentiebeding op een aantal onderdelen onduidelijk. Hierdoor kan de rechtszekerheid voor zo-

wel de werkgever als de werknemer in het gedrang komen. Dit klemt te meer omdat het juist de bedoeling van dit wetsvoorstel is de rechtszekerheid en de kwaliteit van wetgeving te bevorderen.

Ontwerp-MLT-advies

Onnodige belemmeringen voor ondernemerschap moeten worden opgeruimd. Het gaat hierbij zowel om een substantiële beperking van administratieve lasten voor het bedrijfsleven als om een aanzienlijke verlaging van de nalevingskosten en toezichtskosten.

De raad pleit voor een benadering waarin niet wantrouwen, zoals in de huidige situatie, maar vertrouwen centraal staat. Dat betekent dat niet voor alle denkbare vormen van misbruik een wettelijke regeling wordt bedacht, maar dat brede kaders voor gewenst handelen van bedrijven worden opgesteld. Wordt het geschonken vertrouwen geschonden, dan grijpt de overheid hard in, zonder gedogen.

Verder vindt de raad dat moet worden nagegaan of in specifieke situaties en onder specifieke randvoorwaarden een omkering van de regelketen bij vergunningsverlening nuttig is. Er wordt dan een vergunning verleend als niet binnen een van te voren vastgestelde termijn wordt gereageerd. Het toezicht van de overheid is repressief in plaats van preventief; overtredingen worden dan zeer streng gestraft.

De SER hecht belang aan de decentralisatie van arbeidsvoorwaardenvorming en vormen van loondifferentiatie. De raad ziet decentralisatie en loondifferentiatie als wezenlijke voorwaarden voor de weerbaarheid van de economie.

4.6 Duurzaamheid en milieu

Advies cofinanciering GLB (juni 2006)

Betalingen aan boeren moeten duidelijker worden gekoppeld aan maatschappelijk gewenste prestaties, zoals onderhoud van het landschap. Dat is nodig voor de maatschappelijke legitimatie van het gemeenschappelijk landbouwbeleid op langere termijn. Het is daarom een goed idee als de inkomstenstoeslagen aan boeren gezamenlijk worden gefinancierd door de EU en de lidstaten (cofinanciering), en niet alleen door de EU, zoals nu gebeurt.

De waardering van natuur- en landschapswaarden is primair een regionale of nationale aangelegenheid. Cofinanciering schept meer ruimte om op dat niveau passende afwegingen te maken.

De SER is van opvatting dat de periode tot 2013 moet worden gebruikt om na te denken over de merites van cofinanciering. Mocht cofinanciering in deze periode worden geïntroduceerd, dan moet het gaan om verplichte cofinanciering.

Advies over kansen voor het platteland (oktober 2005)

Het platteland vervult verschillende functies. Het is niet meer overwegend agrarisch; andere sectoren als industrie, handel, transport, recreatie en andere dienstverlening zijn sterk opgekomen. Naast werk biedt het platteland woonruimte, rust en ruimte voor recreatie en dient het als voorraadkamer voor water, natuur en biodiversiteit.

Het platteland vervult hiermee ook belangrijke functies voor stedelingen en de nationale economie. Deze functies zijn allemaal van belang, maar niet altijd op zichzelf rendabel. Bovendien is de ruimte in ons land schaars. Functiecombinaties kunnen kansen bieden.

Plaatselijk kunnen er knelpunten zijn, zoals een tekort aan banen of aan woonruimte, verrommeling van natuur en landschap of verschraling van voorzieningen in dorpen. Vernieuwend ondernemerschap en betrokken burgerschap blijken op tal van plaatsen de sleutel voor het oplossen van deze knelpunten. Lokale overheden kunnen daaraan bijdragen door actief mee te denken met burgers en ondernemers en ruimte te bieden aan hun initiatieven.

Concept-MLT-advies

Met het oog op een duurzame ontwikkeling vragen milieu- en energievraagstukken om toenemende aandacht. Er is wereldwijd een groeiende behoefte aan innovaties die milieuwinst opleveren en tegelijkertijd economische kansen bieden. De raad steunt het beleid om eco-efficiënte innovaties via Europese en nationale maatregelen een krachtige impuls te geven. Voor systeeminnovaties op het terrein van duurzame energie is een belangrijke initiërende en coördinerende rol voor de overheid weggelegd. Dit langetermijnbeleid vraagt institutionele aanpassingen van de energiesector, forse investeringen van overheid en bedrijfsleven én een actieve betrokkenheid van maatschappelijke actoren. Het energietransitiebeleid biedt volop kansen voor economische groei en werkgelegenheid.

bijlage 1

Sociale Partners en de invulling van de Werktopafspraken

Ter bevordering van de het investeren in menselijk kapitaal:

1. hebben sociale partners hun vertegenwoordigers op branche/sectorniveau opgedragen zich in te zetten in hun KBB's (kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven) macrodoelmatigheidsanalyses op te stellen op basis waarvan kan worden vastgesteld hoeveel BVP-plaatsen (beroepspraktijkvormingsplaatsen) in de sectoren nodig (zullen) zijn.
2. heeft de Stichting cao-partijen gewezen op het belang van het beschikbaar stellen van voldoende BPV-plaatsen/stageplaatsen.
3. heeft de Stichting de bij haar aangesloten organisaties en bedrijven aanbevolen om, al dan niet via de cao, EVC (elders verworven competenties) toe te passen.
4. heeft de Stichting 'de aanbevelingen aan CAO-partijen en ondernemingen uit 2001 over employability/scholing' geactualiseerd.
5. heeft de Stichting cao-partijen aanbevolen om in cao's afspraken te maken dat werkende jongeren zonder startkwalificatie alsnog in de gelegenheid worden gesteld een startkwalificatie te halen.³
6. heeft de Stichting aanbevelingen opgesteld ten behoeve van cao-partijen en bedrijven over het in bedrijven te voeren minderhedenbeleid en tot het tegengaan van discriminatie (werving en selectie, ongelijke behandeling, diversiteitsbeleid, rol medezeggenschapsorganen).⁴

Vanwege de gewenste verhoging van de arbeidsparticipatie:

7. heeft de Stichting cao-partijen aanbevolen in cao's afspraken te maken over (aantallen) leerwerktrajecten en werkervaringsplaatsen.⁵
8. heeft de Stichting werkgevers en werknemers erop gewezen dat zij verantwoordelijk zijn voor een participatiebevorderend ouderenbeleid en een samenhangend leeftijdsbewust personeelsbeleid op ondernemingsniveau.
9. heeft de Stichting een Aanbeveling uitgebracht over arbeidsdeelname van ouderen.⁶
10. heeft de Stichting aanbevolen dat het dienstverband van de thans in dienst zijnde gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers, die als gevolg van de herkeuring méér arbeidsgeschikt worden verklaard, voortgezet wordt en dat de betreffende werknemers zo nodig in aangepast werk reïntegreren .
- 11 hebben de in de Stichting vertegenwoordigde organisaties van werkgevers en werknemers ten behoeve van de herbeoordeelde zonder werk het instrument proefplaatsing in de aandacht van ondernemingen gebracht . Proefplaatsing – 3 maanden werken met behoud van de wao-

³ De afspraken 2 t/m 5 zijn uitgewerkt in een geactualiseerde nota scholing / employability van 13 maart 2006: 'Naar brede en duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt'.

Het kabinet heeft tijdens de Werktop toegezegd 40 miljoen ter beschikking te stellen voor de scholing van werknemers en het aanbieden van stageplaatsen. Omdat binnen de Stichting geen eensgezindheid bestond over de invulling van de 40 miljoen heeft het kabinet mei 2006 eenzijdig beslist over de verdeling van deze gelden.

⁴ Aan deze aanbeveling is uitvoering gegeven in de nota 'Samen werken op de vloer' van 20 januari 2006. Het tegengaan van discriminatie komt ook aan de orde in de geactualiseerde 'Verklaring gelijke behandeling op de arbeidsmarkt' van 20 januari 2006.

⁵ Deze aanbeveling is opgenomen in de geactualiseerde 'Aanbeveling ter bestrijding van de werkloosheid onder jeugdige werknemers' van 20 januari 2006.

⁶ De aanbevelingen 8 en 9 zijn verwerkt in de nota 'Arbeid & Leeftijd: aanbevelingen ter bevordering van de arbeidsdeelname van ouder wordende werknemers' van 20 januari 2006.

Op 1 maart 2006 heeft een overleg plaatsgevonden tussen de Stichting en de Regiegroep Grijs Werkt. Aan de orde was de vraag welke onderwerpen nog op de agenda geplaatst moeten worden om de arbeidsparticipatie van ouderen te bevorderen. Geconstateerd is met name dat gewerkt moet worden aan de uitvoering / implementatie van aanbevelingen en beleidsmaatregelen die al eerder zijn bepleit.

uitkering- is een middel voor werkgevers en werknemers om elkaars mogelijkheden te verkennen.⁷

12 zal de Stichting in de 2^{de} helft van 2006 de reïntegratie van de groep ‘35 –’ monitoren.

Voor de ondersteuning van ondernemerschap en arbeidsmigratie

13 onderzoeken sociale partners de mogelijkheid om (in sectoren) gelden uit de O&O-fondsen in te zetten voor werknemers die worden opgeleid tot zelfstandige ondernemer.⁸

14 heeft de stichting te behoeve van haar achterban en aanbeveling vastgesteld betreffende te toepassing van arbeidsvoorwaardelijke regels bij grensoverschrijdende arbeid.⁹

⁷ De afspraken 10 en 11 zijn verwerkt in de ‘Verklaring inzake reïntegratie bij gedeeltelijke arbeidsgeschikheid’, d.d. december 2005

⁸ Aan deze afspraak wordt uitwerking gegeven in de geactualiseerde nota over scholing /employability , d.d. 13 maart 2006

⁹ Aanbeveling inzake de toepassing van arbeidsvoorwaardelijke regels bij grensoverschrijdende arbeid, 14 juni 2006