

Tweede Kamer

31 031 XV Jaarverslag en slotwet ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2006

nr. 1 Jaarverslag van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (XV)

Aangeboden 16 mei 2007

[...]

A. ALGEMEEN

1. VOORWOORD

Met het departementale jaarverslag van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over het jaar 2006 leg ik mede namens staatssecretaris Aboutaleb verantwoording af over de behaalde prestaties in relatie tot de inzet van middelen.

Deze verantwoording betreft prestaties die zijn gerealiseerd en middelen die zijn ingezet door onze ambtvoorgangers en in het kader van de doelstellingen zoals deze geformuleerd zijn door het kabinet Balkenende III. Daarom is onze verantwoording neutraal van toonzetting. In het beleidsverslag wordt volstaan met een bondige en feitelijke beschrijving van de belangrijkste resultaten in 2006.

[...]

5. BELEIDSARTIKELEN

[...]

26 OVERLEGSTRUCTUREN, COLLECTIEVE ARBEIDSVOORWAARDENVORMING EN MEDEZEGGENSCHAP

Het bevorderen van stabiele en evenwichtige arbeidsverhoudingen.

Operationele doelstelling 1: Het bevorderen van zelfregulering door sociale partners

[...]

Instrumenten en activiteiten

[...]

CAO en AVV

- In 2006 is uitvoering gegeven aan de wijziging van het dispensatiebeleid. In maart is daartoe een voorstel voorgelegd aan de **Stichting van de Arbeid** (Niet-dossierstuk 2005–2006, szw0600222, Tweede Kamer). De regels voor dispensatie van avv zijn gewijzigd bij besluiten van 20 november 2006. Het nieuwe dispensatiebeleid treedt vanaf 1 januari 2007 in werking en wordt in 2009 geëvalueerd. Met deze wijziging zijn heldere regels neergelegd voor de aanvraag van dispensatie van avv en de te volgen procedure.

[...]

Operationele doelstelling 2: Afstemmen en onderling coördineren van overheidsbeleid en het beleid van sociale partners.

Doelbereik

Afstemming en onderlinge coördinatie van overheidsbeleid en het beleid van sociale partners heeft in 2006 plaatsgevonden.

Instrumenten en activiteiten

- Ook in 2006 hebben kabinet en sociale partners vele contacten gehad over de hoofdlijnen van beleid.
- In het Voorjaarsoverleg op 9 maart 2006 (Kamerstukken II, 2005/2006, 30 300 XV, nr. 95) is uitgebreid stilgestaan bij met name:
 - het concept-kabinetsstandpunt ten behoeve van de Europese Voorjaarstop, in het bijzonder de voortgang van de vernieuwde Lissabonstrategie;
 - de koopkrachtontwikkeling in 2006. Als uitvloeisel van de afspraken uit het Voorjaarsoverleg heeft hierover nog herhaaldelijk technisch overleg plaatsgevonden met de **Stichting van de Arbeid** en ouderenbonden.
- Op 13 december is door kabinet en **Stichting van de Arbeid** teruggeblikt op de afspraken die zijn gemaakt op de zogenoemde Werktop d.d. 1 december 2005. Geconstateerd is dat de in de Werktop gemaakte afspraken zijn nagekomen. Er is onder andere veel in gang gezet en versneld op het terrein van scholing en praktijkleren (Kamerstukken II, 2006/2007, 29 544, nr. 85).

[...]

27 REGULERING VAN INDIVIDUELE ARBEIDSRELATIES

Bescherming van werknemers binnen een arbeidsrelatie onder waarborging van voldoende flexibiliteit voor de werkgever.

[...]

Operationele doelstelling 1: Bevordering van gelijke kansen op (toegang tot) de arbeidsmarkt door bescherming te bieden tegen ongelijke behandeling bij arbeid en beroep

Doelbereik

- De ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in het bedrijfsleven zijn licht gedaald van 23% in 2000 en 22% in 2002, naar 21% in 2004. Het gecorrigeerde beloningsverschil is gelijk gebleven op 7%.
- Mede door de inwerkingtreding van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd in 2004 is het aantal klachten bij de Commissie gelijke behandeling over de grond leeftijd sterk gestegen.

Instrumenten en activiteiten

[...]

- Tijdens de werktop tussen kabinet en sociale partners op 1 december 2005 is onder andere afgesproken dat de **Stichting van de Arbeid** een aanbeveling zal opstellen ten behoeve van CAO-partijen en bedrijven over het in bedrijven te voeren minderhedenbeleid en tot het tegengaan van discriminatie. Deze afspraak is uitgevoerd. Op 20 januari 2006 heeft de **Stichting** de aanbeveling «Samen werken op de vloer» tot stand gebracht. Tevens heeft de **Stichting** haar verklaring «gelijke behandeling op de arbeidsmarkt» op 20 januari 2006 geactualiseerd.

[...]

Operationele doelstelling 2: Zorgdragen voor een goede balans tussen rechten en plichten van werkgevers en werknemers voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst

Doelbereik

Met de maatregelen aangekondigd in het kabinetsstandpunt WW en ontslagrecht wordt een versoepeling bereikt van het ontslagrecht en de ontslagpraktijk.

[...]

- In het kader van het advies over het sociaal-economisch beleid op middellange termijn (MLT) had de **SER** het voornemen ook advies uit te brengen over de inrichting van het ontslagstelsel en de (hoogte van de) ontslagvergoedingen. Uiteindelijk heeft de **SER** op 11 december 2006 geconcludeerd dat het niet mogelijk is om tot een gemeenschappelijke opvatting over de inrichting van het ontslagstelsel en de (hoogte van de) ontslagvergoedingen te komen. De **SER** is wel voornemens om na de totstandkoming van een nieuw kabinet te bezien of en, zo ja, hoe dit dossier kan worden afgerond, al dan niet naar aanleiding van een nieuwe adviesaanvraag. In verband hiermee zijn van de zijde van het kabinet in 2006 op het ontslagdossier geen verdere activiteiten ontplooid.

[...]

28 PENSIOENBELEID

Bevorderen en beschermen van arbeidspensioenen.

Omschrijving

Om werkgevers en werknemers te stimuleren afspraken te maken over aanvullend pensioen en om een waarborg te scheppen dat een pensioentoezegging van de werkgever aan zijn werknemers na pensionering gestand wordt gedaan.

Doelbereik

Met de inwerkingtreding van de Pensioenwet (Kamerstukken II, 2005/2006, 30 413) op 1 januari 2007 wordt voor werknemers en gepensioneerden meer zekerheid bereikt over de (toekomstige) uitbetaling van hun pensioen. Daartoe worden eisen gesteld aan de omvang van het eigen vermogen van de pensioenfondsen. Ook hebben pensioendeelnemers een wettelijk recht op goede voorlichting over hun pensioen. Verder mogen pensioenregelingen geen toetredingsleeftijd hanteren van hoger dan 21 jaar. Tenslotte is in de wet opgenomen dat pensioenfondsen moeten voldoen aan de principes voor goed pensioenfondsbestuur, zoals die tussen de **Stichting van de Arbeid** en het Coördinatieorgaan Samenwerkende Ouderenorganisaties is overeengekomen.

Succesfactoren

- De gunstige economische ontwikkelingen droegen bij aan een verdere verbetering van de vermogenspositie van pensioenfondsen. De gemiddelde pensioenpremie in 2006 lag op een lager niveau dan in voorgaande jaren. De indexatie van pensioenopbouw en pensioenuitkeringen kon echter nog niet bij alle pensioenfondsen volledig worden toegekend.
- De overeenstemming tussen de **Stichting van de Arbeid** en het Coördinatieorgaan Samenwerkende Ouderenorganisaties over de Principes voor Goed Pensioenfondsbestuur is een belangrijke stimulans op weg naar een transparant beheer en bestuur van de uitvoering van aanvullende pensioenregelingen. Op 13 december 2006 werd een intentieverklaring getekend tussen sociale partners en ouderenorganisaties, gericht op verbetering van de deskundigheid van leden van besturen, deelnemersraden en toezichtorganen van pensioenuitvoerders.

[...]

Operationele doelstelling 3: Verbeteren van de betrokkenheid van deelnemers bij hun pensioenvoorziening

Doelbereik

Uit de evaluatie van het Convenant ter bevordering van de medezeggenschap van gepensioneerden bij de uitvoering van aanvullende pensioenregelingen in 2005 blijkt dat aanzienlijk minder dan 65% van de pensioenfondsen op een juiste wijze uitvoering gaf aan de aanbevelingen van het convenant.

[...]

Instrumenten en activiteiten

[...]

- Door een groot aantal partijen in het veld is op initiatief van het CSO, daartoe ondersteund door een projectsubsidie van SZW, een start gemaakt met een coördinerend overleg gericht op de verbetering van de kwaliteit van het bestuur van pensioenfondsen. Aan de orde is afstemming over het profiel van en daaraan gekoppelde opleidingen voor bestuursleden, toezichthouders en medezeggenschappers bij pensioenfondsen. De coördinatierol wordt thans ingevuld door de **SER**.

[...]

D. BIJLAGEN

12. BIJLAGE 1: TOEZICHTSRELATIES

[...]

12.2 Inspectie Werk en Inkomen

De Inspectie Werk en Inkomen (IWI) is de onafhankelijke toezichthouder voor de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Het toezicht van de inspectie heeft betrekking op uitvoeringsorganisaties die de sociale verzekeringswetten uitvoeren en op de gemeenten die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van de wetgeving op het terrein van de sociale voorzieningen. Ook oordeelt de inspectie, door te kijken naar wijze waarop de Centra voor Werk en Inkomen (CWI), het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), de Sociale Verzekeringsbank (SVB) en gemeenten samenwerken bij de uitvoering van hun taken, over de werking van het stelsel van werk en inkomen als geheel. Verder houdt IWI toezicht op enkele organisaties, zoals de Raad voor Werk en Inkomen (RWI), de **Sociaal-Economische Raad (SER)**, De Nederlandsche Bank (DNB) (2e lijns toezicht op de pensioenfondsen), certificatie- en keuringsinstellingen op het terrein van arbeidsomstandigheden en productveiligheid. Ook beoordeelt IWI het toezicht op de kwaliteit van de kinderopvang. Tot slot voert IWI enkele toezichtwerkzaamheden uit voor het College van zorgverzekeringen.

[...]