

Vergaderjaar 2000–2001

## 27 400 XV

### Vaststelling van de begroting van de uitgaven en de ontvangsten van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (XV) voor het jaar 2001

Nr. 60

#### BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 19 juni 2001

Op 18 juni jl. hebben delegaties van het kabinet en de Stichting van de Arbeid het zogenoemde Voorjaarsoverleg gevoerd. Met deze brief informeer ik u over de belangrijkste punten.

#### 1. Sociaal-economische situatie

Op hoofdlijnen is gesproken over de sociaal-economische situatie op dit moment en over de verwachtingen in de nabije toekomst. Hierbij heeft een kabinetsnotitie over het feitenmateriaal als achtergrondmateriaal gediend.

*Bijlage 1: Feiten sociaal-economische situatie.<sup>1</sup>*

Enkele belangrijke feiten zijn de volgende.

- In de periode 1997–2002 stijgen de loonkosten per eenheid product in de Nederlandse industrie 10 procent sterker dan gemiddeld in de industrie van het eurogebied. Ten opzichte van de Duitse industrie is sprake van een verslechtering van 16,4%.
- De prijsstijging in Nederland is sinds 1997 veel minder dan de loonstijging uitgestegen boven het gemiddelde in het eurogebied.
- De werkgelegenheidsgroei neemt sinds 1998 gestaag af van ruim 4% in 1998 naar – naar verwachting – 1,75% in 2001 en 1,25% in 2002. Als deze dalende trend aanhoudt, moet in 2002 voor het eerst sinds 1994 rekening worden gehouden met een werkloosheidstoename.
- De economische groei is in het eerste kwartaal van 2001 teruggevallen tot 2%. Een jaar geleden bedroeg de groei in het eerste kwartaal nog 4,9%. De groeivertraging doet zich voor in alle bedrijfstakken, ook in de commerciële diensten.

De recente CPB-ramingen (Koninginne-MEV) laten voor 2001 een nog iets sterkere groeivertraging zien. Ook blijkt dat het CPB uitgaat van een verdere verslechtering in 2001 van de concurrentiepositie ten opzichte van het eurogebied van nog eens extra 0,75%.

<sup>1</sup> Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

Op grond van deze feiten heeft het kabinet het belang onderstreept van een voortdurende verantwoorde loon(kosten)ontwikkeling. Het is van belang dat in 2002 een ombuiging van de loon- en prijs-spiraal kan worden gerealiseerd. Gelet op de onzekerheden die nu nog aan de ramingen kleven, is het zaak in het najaar gezamenlijk verder te praten. Afgesproken is met het Najaarsoverleg niet te wachten tot december, doch reeds in oktober het Najaarsoverleg te laten plaatsvinden. In dit verband is ook gesproken over de ontwikkeling van de topinkomens. Het gaat dan ook om een verantwoorde loonontwikkeling voor een ieder in de onderneming. Het kabinet heeft benadrukt dat de ontwikkeling van de topinkomens zich moeilijk lijkt te verdragen met de wenselijke loonmatiging.

Het is nu zaak eerst het feitenmateriaal helder te krijgen, omdat verschillende bronnen verschillende inzichten geven. Daarom heeft het kabinet een nader onderzoek aangekondigd. Op korte termijn zal de onderzoeksopzet met sociale partners worden besproken. Naast de feitelijke ontwikkeling van de (top-) inkomens zal ook de internationale dimensie in het onderzoek betrokken worden. Tegelijkertijd zal het kabinet het eigen (wetgevings)instrumentarium nader bezien en daarbij een verkenning maken van de mogelijkheden die wet- en regelgeving bieden voor het versterken van de openbaarheid van (top-)inkomens en het afleggen van verantwoording daarover door de betrokkenen binnen de onderneming. Twee wetsvoorstellen zijn daarbij van belang. Ten eerste het Wetsvoorstel openbaarmaking bezoldiging en aandelenbezit van bestuurders en commissarissen, waarmee het kabinet de verantwoordingsplicht wil vergroten. Ten tweede zal in het kader van het Wetsvoorstel structuurregime gekeken worden naar de positie en taken van de commissarissen respectievelijk de aandeelhouders.

Ter ondersteuning van een voortdurende verantwoorde loon(kosten-)ontwikkeling zijn – mede gelet op de arbeidsmarktsituatie – kwalitatieve afspraken in cao's van groot belang: «investerende cao's». Relevante cao-ontwikkelingen zijn opgenomen in de u op 7 juni jl. toegezonden Voorjaarsrapportage cao-afspraken 2001 van de Arbeidsinspectie (AV/A&M/2001/36 339).

Enkele belangrijke bevindingen zijn de volgende.

- De contractloonontwikkeling bedraagt voor 2001 (peildatum 10 mei) 3,8% op niveau-basis (2000: 3,4%) en 4,1% op jaarbasis (2000: 3,3%). De akkoorden die *in* 2001 zijn afgesloten kennen – met een mutatie van 4,1% op niveaubasis en 4,4% op jaarbasis – een contractloonontwikkeling die iets boven het gemiddelde voor 2001 ligt.
- Ruim de helft van de cao's kent afspraken over flexibele vormen van beloning, maar afspraken over «mee ademende» vormen van beloning komen in beperkte mate voor: 12% van de cao's kent een afspraak over winstdeling en 10% over prestatiebeloning.
- Traditionele afspraken over scholing – veelal geflankeerd door afspraken over scholingsverlof – komen in vrijwel alle cao's voor. Afspraken over een persoonlijk ontwikkelingsplan komen in ongeveer een kwart van de cao's voor, in 2% van de cao's zijn ook afspraken gemaakt over een bijbehorend budget.

Inmiddels is de contractloonontwikkeling opgelopen tot 4,2% op niveau-basis en 4,4% op jaarbasis. Het kabinet heeft nogmaals het belang van kwalitatieve investeringen beklemtoond, conform de wegen die worden aangegeven in de Stichtingsaanbeveling «Er is meer nodig» van eind 2000. Het betreft dan een verantwoorde loon(kosten)ontwikkeling, mede door méér scholingsinspanningen, méér flexibele beloningsvormen en méér goede arbeid/prive-arrangementen. Gelet op de sociaal-

economische ontwikkelingen en de voortdurende krapte op de arbeidsmarkt wordt de druk op (blijvend) verantwoord gedrag van sociale partners alleen maar groter.

De arbeidsmarkt is nog steeds krap. Het Actieplan «In Goede Banen: een aanpak van knelpunten op de arbeidsmarkt» is na het Voorjaarsoverleg van vorig jaar naar de Tweede Kamer gestuurd. De voortgang – in termen van maatregelen en van doelstellingen – blijkt uit de stand van zaken per mei 2001. Ultimo 2000 waren er 189 000 vacatures in het particuliere bedrijf (ultimo 1999 waren dit er nog 168 000). Ook het aantal moeilijk vervulbare vacatures is – zowel absoluut als relatief – toegenomen. Het blijkt dat de uitvoering van de in het Actieplan opgenomen maatregelen over het algemeen volgens planning verloopt en we in termen van kwantitatieve doelstellingen opgenomen in het Actieplan (met uitzondering van de netto WAO-instroom) op de goede weg te zijn.

*Bijlage 2: Stand van zaken maatregelen Actieplan In Goede Banen.<sup>1</sup>*

In het afgelopen Najaarsoverleg is gesproken over de concurrentiepositie van Nederland en over de situatie op de arbeidsmarkt. Een belangrijke conclusie was sterk in te zetten op meer «investerende cao's», uiteraard primair door sociale partners en ondersteund door overheidsbeleid. Het kabinet concludeert nu – het feitenmateriaal overziend – dat de concurrentiepositie van Nederland verder verslechtert en dat de problemen op de arbeidsmarkt nog lang niet zijn opgelost. Daarom is het gewenst de trend van oplopende nominale loon- en prijsontwikkeling om te buigen. Hierbij is het van belang rekening te houden met gedifferentieerde behoeften en mogelijkheden in de onderscheiden sectoren.

De (onderliggende) ontwikkelingen vergen grote alertheid van zowel kabinet als sociale partners. Hoewel de werkgelegenheidsgroei duidelijk terugloopt, zijn de ontwikkelingen (nog) niet zichtbaar in een duidelijke stijging van de AIQ. Er zijn namelijk twee factoren die ons respijt geven:

- door de hoge dollarkoers blijft vooralsnog de verslechtering van de concurrentiepositie ten opzichte van het eurogebied gemaskeerd door een verbetering ten opzichte van landen buiten het eurogebied;
- de andere landen in het eurogebied slaan nog geen munt uit hun verbeterde concurrentiepositie. Zo valt ook in Duitsland de groei terug tot 1,6% in het eerste kwartaal.

De Nederlandse ervaring leert dat het enige tijd kan duren voordat een gematigd loonbeleid leidt tot een duidelijk groeiherstel. Zodra echter de groei elders in het eurogebied weer aantrekt en met name de grote landen de doelstellingen van Lissabon gaan waarmaken, zou de Nederlandse economie in een moeilijk vaarwater kunnen komen. Met enerzijds een toenemende concurrentie vanuit het eurogebied en anderzijds een herstel van de koers van de euro waardoor ook onze concurrentiepositie ten opzichte van de landen buiten het eurogebied verslechtert. De druk op de prijzen kan dan snel toenemen met als gevolg dat de AIQ snel kan toenemen en de werkgelegenheidsgroei stagneert of zelfs negatief kan gaan worden. Het respijt dat ons nu nog van twee kanten wordt gegeven, zou zo snel mogelijk moeten worden benut om de dreigende loon-prijsspiraal onder controle te brengen en omstandigheden te creëren waaronder ook de Nederlandse economie volop kan inspelen op de kansen die de verdere integratie van Europa biedt.

## **2. (Fiscale facilitering) flexibele beloning**

Meer flexibele beloningsvormen zijn van belang voor een voortdurende verantwoorde loon(kosten)ontwikkeling en voor het terugdringen van knelpunten op de arbeidsmarkt. Ook kan meer flexibele beloning

<sup>1</sup> Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

bijdragen aan gewenste differentiatie tussen sectoren en ondernemingen. In het afgelopen Najaarsoverleg heeft het kabinet aangegeven de (on)mogelijkheden voor meer flexibele beloningsvormen nader te willen bezien en te bespreken met sociale partners en daarbij aandacht te hebben voor een mogelijke ondersteunende rol van de overheid. Hierbij gaat het dan met name om «mee ademende» vormen van flexibele beloning.

Uit de Voorjaarsrapportage cao-afspraken 2001 blijkt dat ruim de helft van de cao's afspraken kennen over flexibele vormen van beloning, maar dat afspraken over «mee ademende» vormen van beloning veel beperkter voorkomen. Zo kent 12% van de cao's een afspraak over winstdeling. In het Stichtingsakkoord «Er is meer nodig» van eind 2000 wijst de Stichting van de Arbeid nogmaals op het belang van andere beloningsvormen dan de generieke, initiële loonsverhoging, alsmede op het belang van beloningsvormen die sterker gerelateerd zijn aan inzetbaarheid, kwalificaties en ervaring («motiverend belonings-beleid»). Bovendien spreekt de Stichting zich – gelet op de conjuncturele ontwikkeling en de daarmee samenhangende onzekerheden – uit voor een zwaarder accent op collectieve resultaatafhankelijke beloningsvormen die een meer directe relatie hebben met de stand van de conjunctuur. Ter ondersteuning van de invoering van collectieve resultaatafhankelijke beloningsvormen bepleit de Stichting van de Arbeid een fiscale faciliteit.

Het kabinet is voornemens vanaf 1 januari 2002 een fiscale faciliteit in te voeren. Voor 2002 is 100 mln. beschikbaar en vanaf 2003 structureel 150 mln. Het (wets)voorstel wordt momenteel uitgewerkt, maar het kabinet heeft de uitgangspunten en randvoorwaarden reeds geformuleerd (zie bijlage) en besproken met sociale partners.

*Bijlage 3: Fiscale faciliteit flexibele beloning.*<sup>1</sup>

### **3. Scholingsimpulsen**

In het afgelopen Najaarsoverleg hebben kabinet en sociale partners – in het licht van de Lissabon-ambitie – de noodzaak geconstateerd te komen tot een verdere verhoging van het onderwijspeil voor de gehele beroepsbevolking. De Stuurgroep Investeren Beroepsonderwijs en Scholing is ingesteld, teneinde te zoeken naar de complementaire rollen voor overheid, sociale partners en scholingsinstellingen. Ook de financiële consequenties zouden in beeld worden gebracht. De stuurgroep heeft in zijn rapportage van 23 maart 2001 onder meer aanbevelingen gepresenteerd voor de terreinen waarop de extra inspanningen gestalte zouden moeten krijgen. In die rapportage spreken de vertegenwoordigers van sociale partners en van onderwijsinstellingen als hun oordeel uit dat de te plegen extra investeringen in het beroepsonderwijs een structureel karakter zouden moeten hebben en dat de omvang ervan tenminste een miljard gulden zou moeten bedragen.

De kabinetsbesluiten rond Voorjaarsnota en Kaderbrief behelzen een verhoging van het budget voor het beroepsonderwijs met 500 miljoen in de nog resterende kabinetsperiode, van dit bedrag kan 300 miljoen worden gezien als het begin van een structurele reeks. Het kabinet investeert ook in scholing. Vanaf 2002 wordt 100 miljoen gereserveerd voor scholing van (voormalig werkloze) werknemers naar startkwalificatieniveau. Voorts komt er ook een afdrachtsvermindering werkgevers voor herintreders in verband met te maken kosten voor scholing en begeleiding (75 miljoen in 2002, oplopend naar 185 miljoen structureel). Ook komt er op korte termijn ca. 650 miljoen aan ESF-middelen beschikbaar.

---

<sup>1</sup> Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

Uitgaande van het belang van een complementaire inspanning zullen sociale partners – naast de investeringen in het beroepsonderwijs door

het kabinet – de reeds ingezette lijn van investeringen in scholing en beroepsonderwijs voortzetten. Het kabinet is daarbij in het bijzonder geïnteresseerd in het gebruik van persoonlijke ontwikkelingsplannen met een bijbehorend budget, zoals genoemd in de Stichtingsaanbeveling «Er is meer nodig». Het kabinet zal de (on)mogelijkheden verkennen om de bestaande fiscale middelen in te zetten voor de persoonlijke ontwikkelingsrekening.

De resultaten van de wederzijdse inspanningen zullen worden gemonitord ten behoeve van het Voorjaarsoverleg 2002. De door kabinet en sociale partners gezamenlijk geformuleerde conclusies zijn opgenomen in de bijlage.

*Bijlage 4: Investeren in beroepsonderwijs en scholing: conclusies Voorjaarsoverleg.*<sup>1</sup>

#### **4. Etnische minderheden**

Zowel kabinet als sociale partners streven naar een evenredige arbeidsmarktpositie van allochtonen ten opzichte van autochtonen. Het kabinet heeft deze doelstelling concreet vertaald in de ambitie het procentuele werkloosheidsverschil tussen allochtonen en autochtonen in de periode 1999–2002 te halveren. Dit betekent een daling van het werkloosheidspercentage van 16% (1998) naar 10% in 4 jaar tijd. In 1999 bedroeg de werkloosheid onder etnische minderheden 14%.

Een voortdurende inspanning van alle betrokken partijen is gewenst. Het kabinet heeft zijn doelstellingen en activiteiten neergelegd in de nota «Arbeidsmarktbeleid voor etnische minderheden: Plan van aanpak 2000–2003» van juni 2000. De Stichting van de Arbeid heeft voor de periode t/m 2004 een nieuw minderhedenakkoord gesloten.

*Bijlage 5: Stichting van de Arbeid: Meer minderheden met mogelijkheden (12 juni 2001).*<sup>1</sup>

Het blijkt dat het voorgenomen beleid van sociale partners goed aansluit bij het in genoemde nota verwoorde kabinetsbeleid, waardoor de gezamenlijke opgave en de complementariteit van beleid benadrukt kunnen worden. Uiteraard gaat het uiteindelijk om de concrete initiatieven op sector- en ondernemingsniveau. Zo blijken met name ook het MKB-convenant, de convenanten met grote bedrijven en reïntegratietrajecten voor allochtone jongeren effectief te zijn. Concrete initiatieven, met name ook op het gebied van scholing en duale trajecten, moeten door een gezamenlijke aanpak worden ondersteund.

Terecht constateert de Stichting van de Arbeid dat de omstandigheden gunstiger dan ooit zijn om de integratie van etnische minderheden verder te bevorderen. De Stichting gaat ervan uit dat na de looptijd van dit akkoord – dus na 2004 – geen nieuwe aanbevelingen nodig zullen blijken te zijn, gelet op de verantwoordelijkheid van allochtonen als volwaardige werknemers en werkzoekenden respectievelijk de behoefte van bedrijven aan gemotiveerd autochtoon en allochtoon personeel. Het kabinet hecht eraan de concrete ontwikkelingen te (blijven) volgen en hierover met sociale partners in gesprek te blijven.

*Bijlage 6: Kabinetsreactie op het Stichtingsakkoord Meer minderheden met mogelijkheden.*<sup>1</sup>

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
W. A. F. G. Vermeend

---

<sup>1</sup> Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.