

Vergaderjaar 1999–2000

26 800 XV

Vaststelling van de begroting van de uitgaven en de ontvangsten van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (XV) voor het jaar 2000

Nr. 82

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 27 juni 2000

Op 21 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.

I. Algemene (economische) ontwikkelingen

Op hoofdlijnen is gesproken over de sociaal-economische situatie op dit moment en over de verwachtingen in de nabije toekomst. Het gaat in vele opzichten goed met sociaal-economisch Nederland. Zelfgenoegzaamheid ligt echter op de loer. Een belangrijke rol voor het overleg tussen kabinet en sociale partners is hiervoor te waken en elkaar – met respect voor ieders verantwoordelijkheden – te blijven aanspreken op verstandig beleid. Beleid dat is gericht op continueren van gezonde macro-economische verhoudingen, op vergroten van de arbeidsparticipatie en op investeren in de kwaliteit van onze samenleving.

Op 16 juni jl. heeft de SER het Advies sociaal-economisch beleid 2000–2004 vastgesteld.

Dit zogenoemde middellangetermijnavdies is – ook op het budgettaire vlak – unaniem. Uit het advies spreekt het belang van een goede samenwerking tussen sociale partners en overheid. Het kabinet heeft aangegeven het advies bij zijn koersbepaling te betrekken.

Expliciet is stilgestaan bij de loon(kosten)ontwikkeling nu en de komende jaren. Van de kant van het kabinet is de wenselijkheid benadrukt van een beheerste loonkostenontwikkeling.

In relatie tot de loon(kosten)ontwikkeling is de openbaarheid van topinkomens aan de orde geweest. Al eerder – als reactie op het rapport van de commissie Peters – heeft het kabinet aangekondigd met (wetgevings)initiatieven te komen om de beloning van (individuele) bestuurders en commissarissen van (beursgenoteerde) bedrijven open-

baar te maken. Het kabinet heeft in het Voorjaarsoverleg toegezegd nu snel met een wetsvoorstel te komen.

Van belang is de ontwikkeling van de arbeidsinkomensquote (aiq). In 1999 was er sprake van een behoorlijke toename, in 2000 wordt een lichte toename (met 0,25) tot 83,25 verwacht en in 2001 een daling naar 82,25 (bij een loonraming van 3%). Dit is op zich gunstig, maar tegelijkertijd wordt een verslechtering van de concurrentiepositie van Nederland verwacht, gemeten in loonkosten per eenheid product. Dit komt enerzijds doordat veel EURO-landen de weg van een beheerste loonkostenontwikkeling zijn ingeslagen en anderzijds door de versnelling van de loonkostenontwikkeling in Nederland. Een beheerste, verantwoorde loonkostenontwikkeling blijft dan ook onverminderd van belang. Van belang is – gelet ook op de arbeidsmarktsituatie – in hoeverre sociale partners er in slagen te investeren in meer variabele beloningscomponenten en meer secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals scholing en kinderopvang.

II. Knelpunten op de arbeidsmarkt

Typerend voor de huidige sociaal-economische situatie is het dubbele gezicht van de arbeidsmarkt: enerzijds een groot aantal vacatures, anderzijds een nog groot onbenut arbeidspotentieel. Het kabinet meent dat het onder de huidige sociaal-economische omstandigheden moet lukken een belangrijk deel van dit potentieel aan te boren. Het is een gezamenlijk belang van kabinet en sociale partners de knelpunten op de arbeidsmarkt zoveel mogelijk te reduceren.

Langs vele wegen kunnen zowel sociale partners als kabinet het dubbele gezicht van de arbeidsmarkt aanpakken. Een uitvoerige analyse van de problematiek en mogelijke oplossingsrichtingen zijn neergelegd in de kabinetsnota «In goede banen». Deze nota is op 17 april jl. met de Tweede Kamer besproken. Vervolgens heeft op 26 april jl. de conferentie over arbeidsmarktknelpunten plaatsgevonden.

Bijlage 1: Verslag conferentie arbeidsmarktknelpunten.¹

De Tweede Kamer heeft naar aanleiding van de bespreking van de nota «In goede banen» op 17 april jl. gevraagd om een actieplan. Toegezegd is dat een dergelijk plan na het Voorjaars-overleg aan de Kamer zal worden gezonden. Het bijgevoegde Actieplan knelpunten arbeidsmarkt is een verdere concretisering van «In goede banen». Dit geldt voor de maatregelen, maar vooral ook voor de doelstellingen. Deze zijn tenminste kwalitatief, maar zoveel mogelijk ook kwantitatief geformuleerd. Het Actieplan is een verantwoordelijkheid van het kabinet. In het Voorjaarsoverleg heeft het kabinet benadrukt dat het van groot belang is dat sociale partners daaraan concrete bijdragen leveren.

Bijlage 2: Actieplan knelpunten arbeidsmarkt.¹

In het Voorjaarsoverleg is bij een aantal onderdelen van het Actieplan expliciet stilgestaan: flexibilisering en maatwerk in arbeidsvoorwaarden, ouderenparticipatie, investeren in scholing en met name het beroepsonderwijs, de positie van etnische minderheden en de kinderopvang. Met betrekking tot de WAO-problematiek is het belang onderstreept van de Commissie van onafhankelijke deskundigen.

II.1 Flexibilisering en maatwerk in arbeidsvoorwaarden

Het kabinet acht flexibilisering en maatwerk in arbeidsvoorwaarden van het grootste belang. Hierdoor kan op cao-niveau invulling worden gegeven aan een voortdurende verantwoorde loonkostenontwikkeling en

¹ Ter inzage gelegd bij de afdeling Parlementaire Documentatie.

tegelijkertijd beter worden ingespeeld op de arbeidsmarktknelpunten. Flexibilisering en maatwerk in arbeidsvoorwaarden is aan sociale partners. Deze ontwikkeling past binnen de lijnen van «Een Nieuwe Koers» (1993) en «Agenda 2002» (1997) van de Stichting van de Arbeid. Het kabinet ondersteunt door regelgeving en/of faciëring het maken van (maatwerk)afspraken over arbeidstijden, (aanpassing van) arbeidsduur, verlofsparen, scholing en kinderopvang. Het is vervolgens aan cao-partijen en individuele ondernemingen hier concreet inhoud aan te geven. Gelet op de economische omstandigheden en de situatie op de arbeidsmarkt lijkt er nu ruimte aanwezig om voortvarend in te spelen op de behoefte aan meer flexibele beloningsvormen en investeringen in meer secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals scholing en kinderopvang.

Het kabinet zal nagaan op welke wijze de overheid de ontwikkeling naar meer flexibele beloningsvormen verder kan ondersteunen. Sociale partners hebben benadrukt dat de factor «tijd» in brede zin steeds belangrijker wordt in de cao's. Het gaat dan onder meer om combineren van arbeid en privé, tijd voor scholing, (flexibilisering van) arbeids- en werktijden. Het is zinvol de verschillende dimensies van «tijd» in brede zin nader in beeld te brengen, mede in relatie tot de ontwikkeling naar meer flexibele beloningsvormen en maatwerk in arbeidsvoorwaarden.

II.2. Ouderenparticipatie

Op 24 mei jl. is in een algemeen overleg met de Tweede Kamer gesproken over de kabinetsnota «Bevordering arbeidsdeelname oudere werknemers». Gesproken is toen ook over de doelstelling van het kabinet te komen tot een verdubbeling van de participatiegraad van 55- tot 65-jarigen in 2030. Het kabinet is zich hierbij bewust van een noodzakelijke cultuuromslag, waarbij zowel van kabinet maar met name ook van bedrijven en (ouder wordende) werknemers een andere inzet wordt verwacht dan de afgelopen periode. In de kabinetsnota respectievelijk in het Actieplan knelpunten arbeidsmarkt worden tal van ondersteunende maatregelen genoemd. Het kabinet heeft in het Voorjaarsoverleg vastgesteld dat er (vanuit de regelgeving) geen knelpunten lijken te zijn die het langer doorwerken van oudere werknemers belemmeren. Het is nu zaak het beleid en de verschillende maatregelen vorm te geven.

Het kabinet acht de omzetting van VUT-regelingen in (flexibele) pensioenregelingen een belangrijk positief signaal. Uit de Voorjaarsrapportage van de Arbeidsinspectie blijkt dat in 66% van de cao's inmiddels een (flexibele) pensioenregeling is ingevoerd. In 4/5 van deze cao's wordt de VUT nog wel voortgezet, maar zal op termijn verdwijnen. De normleeftijd voor pensionering in de flexibele regelingen is – zo blijkt ook uit de Voorjaarsrapportage – 61,2 jaar en derhalve een jaar hoger dan de gemiddelde VUT-leeftijd (60,2 jaar).

II.3. Scholing/employability/beroepsonderwijs

In het Actieplan knelpunten arbeidsmarkt komen vele maatregelen aan de orde bij de «oplossingsrichting» investeren in scholing. Bij het realiseren van een forse extra inzet in scholing van werkenden en werkzoekenden is de inzet van sociale partners cruciaal. Prioriteit moet hierbij worden gegeven aan werkenden en werkzoekenden zonder start-kwalificatie.

Een leven lang leren vergt steeds meer maatwerktrajecten. Het onderscheid tussen initieel en postinitieel onderwijs wordt minder scherp. Leren gaat steeds meer ook achter de werkbank plaatsvinden. De resultaten van leren op de werkplek en van de inzet van multimedia moeten als «elders verworven competenties» zichtbaar kunnen worden gemaakt. De

ijkpunten waarlangs de huidige verantwoordelijkheidsverdeling is afgebakend verliezen aan zeggingskracht. De scholingsinfrastructuur moet aan de noodzaak van een leven lang leren worden aangepast. Leven lang leren is een gedeeld belang en een gedeelde verantwoordelijkheid van overheid, werkgevers en werknemers. Het kabinet zal een voorzet doen voor herijking van de scholingsinfrastructuur.

De Stichting van de Arbeid heeft op 8 juni jl. haar nota «Meer prioriteit voor het beroepsonderwijs» aan het kabinet gestuurd. De opvattingen van het kabinet en sociale partners over het belang van een versterking van de positie van het beroepsonderwijs lopen in belangrijke mate parallel. Het kabinet juicht het initiatief van de Stichting toe voor een Taskforce beroepsonderwijs en zal hierin ook gaan participeren. Het kabinet is van mening dat in het kader van de Voorjaarsnota voor een deel wordt tegemoetgekomen aan de (financiële) wensen van de Stichting van de Arbeid. Het kabinet zal eventuele nadere investeringen serieus overwegen.

*Bijlage 3: nota Stichting van de Arbeid «Meer prioriteit voor het beroepsonderwijs».*¹

Het kabinet heeft aandacht gevraagd voor het feit dat er structureel te weinig allochtonen blijken te participeren in het leerlingwezen. Meer algemeen is een punt van aandacht hoe kwetsbare groepen sterker dan nu het geval is in het beroepsonderwijs kunnen worden betrokken.

II.4. Etnische minderheden

In het Actieplan knelpunten arbeidsmarkt worden de belangrijkste concrete (nieuwe) maatregelen genoemd. Een nadere analyse van de huidige problematiek en nieuwe actiepunten zullen in de op zeer korte termijn aan de Tweede Kamer te verzenden kabinetsnota worden opgenomen. Deze nota zal onder meer een reactie zijn op het SER-advies van eind april 2000.

In het Voorjaarsoverleg is met name gesproken over afspraken die tussen kabinet en grote bedrijven (op vrijwillige basis) worden gemaakt over activiteiten die door deze bedrijven ten aanzien van de arbeidsinschakeling van etnische minderheden zullen worden ontplooid. Inmiddels zijn 14 van dergelijke convenanten gesloten. Het kabinet streeft op termijn naar een uitbreiding tot 100 convenanten met grote bedrijven. Hierover zal het kabinet op korte termijn nader overleg voeren met de Stichting van de Arbeid.

In het Najaarsoverleg 2000 zal nader worden gesproken over de arbeidsmarktpositie van etnische minderheden, mede op basis van de evaluatie van het Stichtingsakkoord «Met minderheden meer mogelijkheden». Intussen heeft het kabinet nogmaals benadrukt dat de naleving van de Wet SAMEN aandacht en inspanning van sociale partners blijft vragen. Sociale partners zullen zich hiervoor (blijven) inzetten. Ter ondersteuning zal het kabinet de bevindingenbrief 1999 uitsplitsen naar sectoraal niveau. Ook zal het kabinet de Helpdesk verbreden tot een intercultureel servicepunt, waar werkgevers terecht kunnen voor advies over het inrichten van het eigen intercultureel personeelsbeleid. Werkgevers zullen hun voorlichtingscampagne gericht op nog niet deponerende bedrijven krachtig intensiveren.

Tenslotte is in het Voorjaarsoverleg het belang van een uitbreiding van duale leertrajecten voor werkzoekenden zonder startkwalificatie onderschreven, alsmede het belang van het creëren van (meer) mogelijkheden om werk en inburgering te combineren.

¹ Ter inzage gelegd bij de afdeling Parlementaire Documentatie.

II.5. Kinderopvang

Op 16 juni jl. heeft het kabinet de «Hoofdlijnen Wet basisvoorziening kinderopvang» naar de Tweede Kamer gezonden. In het Voorjaarsoverleg zijn de hoofdlijnen aan de sociale partners gepresenteerd. Het kabinet heeft aangegeven de werkgeversbijdrage niet wettelijk te verplichten, ook niet als stok achter de deur. Het kabinet heeft vertrouwen in het vrijwillig karakter van werkgeversbijdragen. Dit vertrouwen is mede ingegeven door het belang dat ook werkgevers hebben bij kinderopvang (als arbeidsmarktinstrument) en door het toenemend aantal cao's met afspraken over kinderopvang. Het kabinet acht verdere uitbreiding van cao-afspraken over kinderopvang – conform de aanbeveling van de Stichting van de Arbeid van najaar 1999 – van groot belang. In 2002 – wanneer de Stichting haar aanbeveling zal evalueren – wil het kabinet samen met sociale partners de stand van zaken aangaande afspraken over kinderopvang onderzoeken. Als oriëntatiepunt streeft het kabinet er op termijn naar om in 90% van de cao's concrete afspraken over kinderopvang te hebben.

III. Voortgang Industriebrief

Het kabinet heeft de voortgang op een aantal onderdelen van de Industriebrief nader toegelicht. Het kabinet ziet het middellangetermijndadvies van de SER als een steun voor het te voeren beleid. Kennis is de drijvende kracht voor veranderingen in de economische structuur. Overheid en sociale partners moeten werken aan verbetering van het kennis- en innovatieklimaat. De kwaliteit van het onderwijs en de marktdynamiek zijn belangrijke aangrijpingspunten.

Het SER-advies lijkt ook te passen binnen de ambities van de Top van Lissabon. Versterking van kennis en innovativiteit, versterking van human capital en ondernemersschap en aandacht voor mobiliteit, bereikbaarheid en milieu. Na de zomer zal het kabinet komen met een eerste invulling van de ambities van Lissabon.

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