

VERSLAG

Vergadering:	Raad, nr. 715 (489 ^{ste} openbare)Raad.
Datum en tijd:	16 maart 2018, 10.15 uur
Plaats:	SER-gebouw, Den Haag
Aanwezig:	Baarsma, De Boer, Van den Bunder, Calon, Ten Dam, Eckhardt, Elzinga, Geel, Van Geest, De Groot, Gunning-Schepers, Van Holstein, Jong, De Jong, Kaanen, Limmen, Maessen, Putters, Rietbergen, Schenk, Stevens, Tasma, Van der Veen, Van der Veer, Versteeg, Van Wijngaarden, Van Woerkom
Voorzitter:	Hamer
Genodigde arbeidsmarktontwikkelingen flex/vast:	Smits (CBS, Universiteit van Maastricht)
Secretariaat:	Timmerhuis Dirven (notulist), Van Driel (secretaresse), Kuik (audiovisuele ondersteuning)

1. Opening

De *voorzitter* opent de vergadering met een woord van welkom.

De agenda wordt vastgesteld. Onder meer zijn aan de orde:

- De vaststelling van de ontwerpverkenning *De vele kanten van banen combineren*, voorheen geduid als combinatiebanen.
- Een gesprek over de arbeidsmarkt in bredere zin.
- Afscheid van de raadsleden Eckhardt, Stevens en Schenk.

2. Ingekomen en verzonden stukken, mededelingen (R/2874)

Het overzicht raadsmededelingen en SER-activiteiten (periode 16 februari 2018 – 16 maart 2018) geeft geen aanleiding tot vragen of opmerkingen en wordt kennisgeving aangenomen.

De heer *De Boer* deelt als eerste vicevoorzitter, mede namens de tweede vicevoorzitter en de overige raadsleden, mede dat mevrouw Hamer unaniem is voorgedragen voor herbenoeming tot voorzitter van de SER.

De raadsleden geven met applaus blijk van hun steun en waardering.

Bericht van de ministerraad en het ministerie van SZW; Heden heeft het kabinet mevrouw drs. M.I. Hamer (Mariëtte) herbenoemd tot voorzitter van de SER tot 1 april 2020. Daarnaast zijn zeventien zittende kroonleden herbenoemd. De heer A. (Albert) van der Horst wordt benoemd tot plaatsvervangend kroonlid namens het Centraal Plan Bureau (CPB). De ministerraad heeft hiermee ingestemd op voorstel van minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De benoemingen gelden voor twee jaar.

De *voorzitter* dankt eenieder voor het in haar gestelde vertrouwen.

3. Verslag van de 714^e (489^{ste}) openbare vergadering d.d. 16 februari jl. (R/2875)

Het verslag wordt ongewijzigd vastgesteld en geeft verder geen aanleiding tot opmerkingen.

4. Actualiteiten

Geen.

5. Vaststelling Ontwerpverkenning *De vele kanten van banen combineren* (R/2876)

De *voorzitter* stelt de voorliggende ontwerpverkenning aan de orde. Er is best lang gewerkt aan de voorbereiding van deze verkenning. Ondanks alle discussies die hierover zijn gevoerd, kan uit het slothoofdstuk met de samenvatting en reflectie worden gelezen dat er draagvlak bestaat voor deze verkenning. Dat is belangrijk, omdat het een onderwerp is dat veel mensen aanspreekt.

Dit blijkt ook uit de in pers verschenen interviews. Tijdens het NOS Journaal vanmorgen was sprake van een mooie samenloop van omstandigheden: na een item over slechte slapers kwam de verkenning naar de combinatiebanen aan de orde, waarbij één van de deskundigen over slaapproblemen wist te melden dat de probleemgroep onder degenen die niet tevreden zijn met hun combinatiebanen slecht slaapt.

Toelichting voorzitter commissie van voorbereiding, mevrouw Gunning:

Mevrouw *Gunning* verzorgt een digitaal ondersteunde toelichting rondom een factsheet, dat de vele kanten van banen combineren in beeld brengt.

Dit factsheet is, zoals vaker gebruikelijk, ook ter vergadering in schriftelijke vorm beschikbaar gesteld.

Inleiding:

In het midden bevat deze een foto van een dame die haar nette schoenen van haar baan als stewardess wisselt voor de klompen van een verpleegkundige uit het AMC. Het AMC had een aantal van die medewerkers. Veel waren ermee begonnen in hun studietijd. De voordelen/extraatjes van de combinatie van die banen was de beste manier om de goede verpleegkundigen vast te houden. Zelf heeft spreekster al jarenlang een combinatiebaan met wisselende werkgevers, soms gemakkelijker en moeilijker. Ook de raadsleden hebben minstens twee banen. Soms zullen zij last hebben van niet goed op elkaar aansluitende werktijden, soms zullen zij een gevoel van dubbele loyaliteit en te vaak wordt weer een handtekening vereist. De raadsleden zullen hoogstwaarschijnlijk tot de tweederde van de 600.000 mensen behoren die een combinatiebaan hebben omdat dit bijdraagt aan bijvoorbeeld hun eigen ontwikkeling of de afwisseling.

Dit geldt niet voor iedereen. Ongeveer een derde is niet tevreden met hun combinatiebaan. Tijdens een bijeenkomst van de commissie met mensen met een combinatiebaan maakte een meneer van Marokkaanse afkomst op haar de meeste indruk. Hij had een diploma op het gebied van financiële administratie en werkte met veel plezier bij een grote universiteit. Na een inkrimping volgde ontslag. Vanwege zijn leeftijd lukte het hem niet een nieuwe baan in het beroep van zijn voorkeur te vinden. Op zijn 58^{ste} had hij twee kleine banen bij twee verschillende schoonmaakbedrijven, met alle problemen van dien.

Kern van de verkenning:

Die twee kanten van combinatiebanen bestaan en die erkenning maakt het mogelijk om in de voorliggende verkenning na te gaan of het combineren van banen kan worden verbeterd en vergemakkelijkt.

Feiten en cijfers:

Het is geen advies, maar een verkenning en dat houdt in dat er vooral veel feiten en cijfers bij elkaar zijn gebracht:

- Het aantal mensen dat banen combineert groeit gestaag van ca. 450.000 in 2005 tot 600.000 in 2016. Banen combineren gebeurt in de noordelijke landen vaker dan in de zuidelijke landen van Europa. De komende jaren zullen moeten uitwijzen of de trend doorzet. Mogelijk wordt die verschil ook veroorzaakt door het feit dat banen in landen als Nederland beter worden geregistreerd.
- Vrouwen combineren relatief vaker banen. Van de totale beroepsbevolking combineert 8,3 procent van de vrouwen banen en 6,1 procent van de mannen.
- Verder combineren jongeren en hoger opgeleiden relatief vaker banen. 11,3 procent van de groep van 15-25 jaar en 7,8 procent van de groep van 25 tot 35 jaar tegen 5,5 procent van 55-65-jarigen. 5,6 procent is laagopgeleid, 7 procent middelbaar opgeleid en 8,3 procent hoogopgeleid. Deels komt dit door de definitie van een combinatiebaan: de banen hoeven niet tegelijk te worden vervuld maar wel binnen een jaar. Veel jongeren hebben gedurende een jaar achtereenvolgens verschillende baantjes en zijn dus baancombineerders.
- Zoals gezegd, zijn 4 op de zes mensen tevreden met het combineren van banen. Twee op de zes mensen heeft echter een voorkeur voor één baan in loondienst of één baan als zelfstandige.
- Mensen combineren banen om verschillende redenen. 22 procent doet dit vooral voor de eigen ontwikkeling, 17 procent spaart voor iets extra's, 18 procent kiest voor de afwisseling. Echter, 18 procent combineert banen vanwege financiële noodzaak, 9 procent vanwege de zekerheid van inkomen en 5 procent omwille van werkzekerheid.
- Voor al die mensen kunnen een aantal praktische belemmeringen worden opgelost. De belemmeringen betreffen: de Arbeidstijdenwet, het concurrentiebeding, de werktijden en dan vooral wanneer kleine baantjes ook een ruime beschikbaarheid eisen, ziekte, reiskosten, administratieve lasten en dubbele loyaliteit.

Gesprek met de heren Stevens (kroonlid), Van Woerkom (werkgevers) en Van Wijngaarden (werknemers):

Betrokkenen nemen samen met de voorzitter plaats achter het sprekersgestoelte.

Vraag van de voorzitter: Sloten de resultaten van de verkenning aan bij hun verwachtingen?

De eerste gedachte van de heer *Van Woerkom* was dat het wel meevalt. Hij had er al rekening mee gehouden dat met name mensen aan de onderkant banen moeten combineren om in hun levensonderhoud te kunnen voorzien. Dat blijkt ook uit de verkenning, maar tegelijkertijd is het totale beeld rijker en mooier dan hij dacht. Hij complimenteert de commissie met dit resultaat.

De heer *Van Wijngaarden*, tevens lid van de commissie van voorbereiding, bevestigt dat er moeizame discussies zijn gevoerd om tot deze verkenning te komen. Hij is tevreden over de inhoud. Met name is het goed dat er nu feiten en cijfers beschikbaar zijn. Hij was verrast dat ca. 400.000 mensen die banen combineren daarmee tevreden zijn. Het gaat hier in algemene zin over mensen met een goede opleiding en een redelijk inkomen. Zijn zorgen gaan met name uit naar de 200.000 mensen die liever geen combinatiebaan hebben.

De heer *Van Woerkom* constateert dat ca. 100.000 mensen uit deze groep liever één baan als zelfstandige vervult. Waarschijnlijk bouwen velen van hen naast een loondienstfunctie een eigen bedrijf op om die ambitie ook te realiseren. Dan resteert een probleemgroep van 100.000 mensen. Natuurlijk moet er aandacht voor die grote groep zijn, maar het is ook een groep die in andere opzichten een probleemgroep is. In die zin is het een breder thema.

De heer *Stevens* is in zijn werkende leven van bijna 60 jaar met veel plezier steeds baancombinerder geweest en heeft daarin weinig belemmeringen ervaren. Maar deze combinaties zijn steeds zijn eigen voorkeur en ambitie geweest. De mensen die tevreden zijn over het combineren van banen kunnen zich meestal zelf wel redden. Hij sluit zich daarom bij de heer Van Wijngaarden aan dat de zorg moet uitgaan naar mensen aan de onderkant van de samenleving, omdat voor velen van hen het combineren van banen financieel noodzakelijk, maar belastend en frustrerend is. Zij zijn veelal onvoldoende zelfredzaam, vooral op administratief terrein. Dit is niet alleen een zorg voor de vakbeweging; het zou evenzeer de zorg voor de werkgevers moeten zijn en die zorg verbindt partijen.

In een aantal recente interviews met baancombinerders viel het de *voorzitter* op dat ook de mensen die tevreden zijn met hun baan combineren een aantal praktische problemen ervaren of niet goed op de hoogte zijn van regelingen. Wat kunnen de raadsleden vanuit hun verschillende perspectieven betekenen voor de groep van ca. 400.000 tevreden baancombinerders? Zoals net toegelicht, pleit het advies ervoor om die belemmeringen zoveel mogelijk weg te nemen.

De heer *Van Woerkom* merkt op dat de meeste mensen weinig van hun pensioen weten. Mogelijk bouwt men pensioen op in twee of meer pensioenfondsen, maar dat kan ook gelden voor mensen die van baan veranderen.

Evenmin is het een specifiek probleem voor deze groep dat het lastig kan zijn zaken te combineren. In je hele leven ervaar je combinatieproblemen, zoals bij de opvoeding van kleine kinderen of de zorg voor je oudere ouders. Dat neemt niet weg dat de verkenning duidelijk heeft gemaakt dat ook de nu besproken groep problemen ervaart en dat werkgevers daarover met hen de dialoog moeten aangaan. Ook cao-partijen zullen moeten kijken naar belemmerende bepalingen over bijvoorbeeld ziektemeldingen en de vraag welke flexibiliteit gepast is bij contracten met een zeer beperkt aantal uren. Spreker bevestigt dat de verkenning in die zin handvatten oplevert voor het gesprek op de werkvloer en voor cao-partijen.

De heer *Van Wijngaarden* vindt het prima wanneer mensen uit deze groep gebruik kunnen maken van de dienstverlening van de vakbeweging. Over het algemeen echter kunnen de meeste mensen uit de groep van tevreden baancombinerders zich gezien hun opleiding goed redden. Dat zij vragen hebben over hun pensioen mag zo zijn, maar dat geldt voor veel mensen, bijvoorbeeld dat het pensioenresultaat op latere leeftijd toch blijkt tegen te vallen.

De heer *Stevens* wijst erop dat baancombinerders zich niet altijd bewust zijn van de consequenties van het combineren van banen. Eén van de problemen bij baancombinerders (in loondienst) is dat zij ten minste twee werkgevers hebben. Waar in de wet- en regelgeving verantwoordelijkheden bij de werkgever worden gelegd, ontstaat jegens baancombinerders een extra complicatie. Bijvoorbeeld wanneer een werkgever in het kader van de zorgplicht wordt aangesproken op zijn zorgplicht, kan deze worden benadeeld door het gebrek aan flexibiliteit van de andere werkgever.

Voor zover een pensioengerechtigde met een (bij)baan een baancombineerder is, kan dit tot een grote belastingaanslag leiden waarop betrokkene niet heeft gerekend en waarop hij/zij zich ook niet heeft voorbereid.

Spreker bevestigt de constatering van de voorzitter dat voor baancombineerders met twee banen in loondienst hetzelfde probleem speelt.

Waar kroonleden in de SER gelukkig niet te maken met omzetbelasting geldt dat wel voor adviseurs in ander verband, die zich daarvan vaak niet bewust is en daarna met een naheffing worden geconfronteerd. Hierbij realiseert spreker zich overigens dat dit wel een 'luxeprobleem' kan worden genoemd.

Vraag van de voorzitter: welke oplossingen zijn nodig voor de groep van 100.000 mensen die niet tevreden zijn met het combineren van banen en deze als probleem ervaren?

De heer *Van Wijngaarden* realiseert zich dat er problemen in de fiscale sfeer zijn, zoals door de heer *Stevens* naar voren is gebracht. Spreker begrijpt dat werkgevers het bedrijfsproces in taken verdelen en daarmee zo flexibel mogelijk willen omgaan. Maar hij vindt echter ook dat werkgevers zich meer bewust moet zijn van de problemen die mensen aan de onderkant met meerdere kleine baantjes hebben en meer hun best zouden moeten doen om daarvan grote banen te maken. Bijvoorbeeld door een deeltijder in loondienst meer uren te geven in plaats van een nieuwe deeltijder te werven. De heer *Boufangacha* heeft in een radio-interview het idiote voorbeeld genoemd van een werkgever die 3000 vacatures van 13 uur had uitgezet. In een groeiende economie is het niet verdedigbaar dat mensen meerdere kleine baantjes moeten sappelen zonder daarmee een fatsoenlijk inkomen te bereiken.

De *voorzitter* wijst erop dat in het slothoofdstuk onder meer is verwezen naar een aantal initiatieven op dit vlak, zoals het initiatief in de facilitaire sector voor een Dienstenpact. Hierin werken werkgevers uit een aantal sectoren (Veneca, De Nederlandse Veiligheidsbranche en de OSB) aan een gezamenlijke en integrale aanpak om brede banen met meer uren te scheppen bij één werkgever.

De heer *Van Woerkom* merkt op dat de economische realiteit laat zien dat verschillende soorten banen nodig zijn, fulltime en parttime, grote en kleine parttimebanen. Meestal zijn vacatures en de omvang van het aantal uren van een baan bedoeld om in te spelen op de wensen van de markt. Meerdere kleine banen brengen voor een werkgever ook nadelen met zich, zoals het zogenoemde 'snijverlies' door overdracht van werk.

De heer *Stevens* merkt bij interruptie op de term 'snijverlies' heel beeldend te vinden. In ieder geval moet geen afwenteling naar de baancombineerders plaatsvinden.

De heer *Van Woerkom* reageert daarop met een verwijzing naar zijn eerdere opmerking dat werkgevers wel degelijk zien dat combinatiebanen aan de onderkant een probleem zijn. Anderzijds heeft die groep in meerdere opzichten een moeilijke arbeidsmarktpositie, zoals de mogelijkheid om vanuit het werk opleidingen te volgen. Voor een deel gaat het om een gesprek tussen werkgever en werknemer, voor een ander deel zal in het cao-overleg naar belemmeringen voor de baancombineerder en voor de werkgever moeten worden gekeken, bijvoorbeeld als het gaat om de verantwoordelijkheden van de betrokken werkgevers over ziekte en arbeidsongeschiktheid. De dialoog, het open gesprek is de beste basis om problemen op te lossen en daarvoor kan de verkenning goed worden benut.

De heer *Van Wijngaarden* sluit zich uiteraard bij dat laatste aan. Anderzijds waren de discussies in de commissie van voorbereiding zeer moeizaam. Ter illustratie daarvan merkt hij op dat hij blij is dat het rapport een verkenning is en geen advies, omdat in

het beste geval een verdeeld advies zou zijn bereikt en in het slechtste geval geen advies zou zijn uitgebracht. De opvattingen van werkgevers en werknemers op dit dossier verschillen namelijk sterk. De feiten en cijfers geven inzicht en daarmee is hij blij, maar partijen zijn nog lang niet zo ver dat er ook oplossingen in beeld komen.

Werkgevers zullen zich meer bewust moeten zijn van de gevolgen voor een werknemer, wanneer zij kleine baantjes aanbieden. Het is niet redelijk dat mensen drie-vier baantjes hebben om rond te kunnen komen. Zijn er geen andere oplossingen mogelijk? Op grond van hun maatschappelijke functie mag van werkgevers hierin een bijdrage worden verwacht. Wanneer mensen het gevoel hebben dat er meer rekening met hen wordt gehouden, zullen zij zich ook meer inzetten voor die onderneming.

De *voorzitter* vindt het Dienstenpact voor de facilitaire dienstensector in dit verband een bemoedigend initiatief.

De heer *Van Woerkom* bevestigt dat dergelijke initiatieven in een aantal sectoren perspectief zouden kunnen bieden aan mensen, mits zij uiteraard over de juiste kennis en vaardigheden voor de functies in die sectoren beschikken.

De heer *Stevens* ziet dat er een scheidslijn is tussen mensen die één voldoende grote baan hebben en mensen die meerdere kleine baantjes hebben. Ook is er een scheidslijn tussen mensen die wel en niet zelfredzaam zijn. Waar mensen én niet-zelfredzaam zijn én kleine baantjes moeten combineren, is er sprake van een probleem.

De heer *Van Woerkom* valt hem hierin bij.

De heer *Stevens* vervolgt dat instituties zich er meer bewust van moeten zijn dat er veel mensen niet in staat zijn om de verplichtingen die kleven aan het hebben van meerdere banen op een goede wijze na te leven. Veel mensen zijn bijvoorbeeld (digitaal) laaggeletterd en/of niet financieel zelfredzaam en moeten worden geholpen bij het invullen van de belastingaangifte. Veel mensen weten niet dat ook tijdig aangifte moet worden gedaan. Hierin zal dus moeten worden geïnvesteerd.

Misschien zou in het kader van een initiatief als het Dienstenpact ook enige administratieve ondersteuning aan mensen kunnen worden georganiseerd.

De *voorzitter* merkt op dat in het kroonledenoverleg, voorafgaand aan de raadsvergadering, nog eens is geconstateerd dat uit het SER-advies armoede onder kinderen naar voren kwam dat er ook veel arme werkende ouders zijn. Dat advies bevat voorstellen voor een betere ondersteuning in de richting van het kind.

De heer *Putters* is gevraagd of hij op basis van de cijfers kan nagaan in welke mate het hier ook om mensen gaat die kleine baantjes moeten combineren. In het bevestigende geval is er een groot maatschappelijk belang om meer ondersteuning te bieden aan de groep van 100.000 mensen die niet tevreden zijn met het combineren van banen.

Videofilm over een baancombineerder, Pauline Crone:

Ter illustratie wordt een videofilm over Pauline Crone getoond, die vanaf 2009 vanwege de toenmalige economische situatie haar baan als zelfstandige op een makelaarskantoor van gemiddeld 24 uur per week combineert met een baan als verpleegkundige zorgfunctie op basis van een nulurencontract voor gemiddeld 24 uur per week in een revalidatiecentrum. Inmiddels zijn de omstandigheden voor de makelaardij sterk verbeterd, maar wil zij de banen blijven combineren omdat haar werk als verpleegkundige haar goed bevalt. De voordelen van deze twee banen is de afwisseling. Het werk in de makelaardij geeft haar vrijheid, zij kan haar eigen werktijden indelen. Tijdens haar werk in het revalidatiecentrum ervaart zij veel voldoening in haar werk en

ook kracht van de kracht die patiënten uitstralen. Inmiddels mag zij ook de woning van één van de patiënten verkopen.

Digitale peiling van de opvattingen van de raadsleden over combinatiebanen:

Met behulp van het programma Mentimeter worden de opvattingen van de raadsleden over combinatiebanen gepeild.

Eerste vraag: hoeveel banen combineert u zelf? (ook het raadslidmaatschap is hierbij als een baan aan te merken):

26 procent heeft één baan, 18 procent twee banen en 55 procent drie of meer banen.

De heer *De Jong* is (vroeg)gepensioneerde, raadslid, bestuurder van een aantal organisaties, dga van een aantal kleine B.V. 's gericht op arbeidsparticipatie., projectontwikkeling, ondersteuning e.d. Spreker verwacht eveneens dat het aantal baancombineerders zal toenemen. Steeds meer AOW'ers zoeken bijvoorbeeld een baan, met name in de distributie en administratieve dienstverlening. De FNV en ANBO wordt benaderd door mensen om ook voor hen iets te betekenen. Op die wijze ontwikkelt zich een netwerkorganisatie, eveneens een thema dat eerder in de SER aan de orde is geweest.

Er zal veel aandacht moeten zijn voor permanente scholing en de heer *Stevens* heeft rake woorden gesproken over de noodzaak van administratieve ondersteuning.

Ook moet in dit kader het vrijwilligerswerk niet worden vergeten: veel mensen doen belangeloos vrijwilligerswerk in onder meer de zorg en mantelzorg en verrichten in feite onbetaald werk.

Tweede vraag: Hoe gaat het aandeel combinatiebanen zich in de komende jaren ontwikkelen? Wordt het aandeel minder, is er weinig toename, veel toename of blijft het aandeel gelijk?:

3 procent kiest voor minder, eveneens 3 procent voor gelijk, 29 procent verwacht weinig toename, 66 procent verwacht veel toename.

Naar aanleiding hiervan vraagt de heer *Busker* of de platformeconomie is meegenomen in de definitie van een combinatiebaan.

Mevrouw *Gunning* beantwoordt die vraag ontkennend. De verkenning is immers gebaseerd op cijfers en feiten uit het verleden en de ontwikkelingen in de platformeconomie maken daarvan volgens spreekster nog geen deel uit.

Verdere vragen en opmerkingen over de ontwerpverkenning:

De heer *Van den Bunder* vond interessant uit de videofilm dat betrokkene als zzp'er werkte bij een makelaarskantoor.

Voor zelfstandigen die een baan met werknemerschap combineren vormt ook de risicodekking van de eigen verzekering met de publieke verzekering via het UWV vaak een lastige combinatie is. Zeker wanneer mensen tijdelijk alleen in loondienst werken en dan weer (mede) als zelfstandige willen gaan werken. Een ziekte tussentijds blijkt dan weer een belemmering om een private verzekering te kunnen afsluiten. Dit komt veel voor en vormt een rem op flexibiliteit.

Ook zou nader moeten worden gekeken in welke deelsectoren combinatiebanen in overwegende mate voorkomen.

De crux is dat combinatiebanen zowel het beste als het slechtste van twee werelden kunnen vormen. In plaats van hierover een ideologische discussie te voeren, zou moeten worden gezocht naar slimme oplossingen.

Reactie van de voorzitter van de commissie van voorbereiding, mevrouw Gunning:

Mevrouw *Gunning* ziet als voorzitter van de commissie van voorbereiding twee aangrijpingspunten voor andere SER-adviezen en –verkenningen in de toekomst. In de eerste plaats bevestigt spreekster dat de groep van ca. 100.000 mensen die niet tevreden zijn met het combineren van banen inderdaad in veel andere SER-adviezen en –rapporten aan de orde komt. Het zal om dezelfde groep mensen gaan. De voorzitter noemde bijvoorbeeld het advies over de armoede onder kinderen. Kijkend naar de sectoren waarin combinatiebanen veel voorkomen, blijkt dit onder meer de cultuursector te zijn. Een sector waarover de SER samen met de Raad voor Cultuur eerder een arbeidsmarktverkenning heeft uitgebracht.

In de tweede plaats houden de maatregelen waarover de SER advies wordt gevraagd niet altijd rekening met het feit dat mensen bij twee werkgevers kunnen werken. Bijvoorbeeld waar het gaat om de monitoring van de blootstelling aan gevaarlijke stoffen waarvoor een publieke grenswaarde geldt. De monitoring is gericht op de werknemers van één bedrijf en misschien is dat niet de beste manier om individuele werknemers te beschermen die mogelijk bij verschillende werkgevers zijn blootgesteld aan een gevaarlijke stof.

Hoewel spreekster begrip heeft voor de verzuchting van de heer Van Wijngaarden dat hij blij was dat het een verkenning is, wijst spreekster erop dat de verkenning ook de door het kabinet gevraagde appreciatie bevat. Die vormt volgens spreekster een belangrijke toevoeging aan het rapport, al is deze niet zonder slag of stoot tot stand is gekomen.

Spreekster dankt mevrouw Dolsma en mevrouw Patijn voor hun bijdrage bij het vinden van de juiste woorden van de appreciatie. Uiteraard dankt zij samen met de voorzitter ook het secretariaat voor zijn werk, met name de heren Van den Reijen en De Groen.

Met applaus geven de raadsleden blijk van hun waardering.

Vaststelling ontwerpadvies:

Het voorliggende ontwerpadvies wordt unaniem door de raad vastgesteld.

De *voorzitter* dankt mevrouw Gunning en de overige commissieleden voor het verrichte werk.

Gesprek over de arbeidsmarktontwikkelingen flex en vast:

De *voorzitter* licht toe dat de zojuist besproken verkenning de arbeidsontwikkelingen in brede zin raakt en daarom is ervoor gekozen om in deze raadsvergadering daar nader bij stil te staan.

In dat verband is mevrouw (Wendy) Smits, senior onderzoeker bij het CBS en bijzonder hoogleraar Arbeidsmarktflexibiliteit aan de Universiteit van Maastricht, gevraagd om een presentatie te geven over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, in het bijzonder met betrekking tot flexwerk.

Ondersteund door een PowerPointpresentatie verzorgt mevrouw *Smits* een inleiding over met name de flexibilisering van de arbeidsmarkt.

De informatie uit de betrokken sheets is zoveel mogelijk verwerkt in haar inleiding. In andere gevallen is de sheet in de notulen gekopieerd.

Ontwikkeling aandeel flexwerkers:

In Nederland is het aandeel flexwerkers (werknemers met een flexibele arbeidsrelatie en zzp'ers) in de werkzame beroepsbevolking in de afgelopen jaren sterk toegenomen. In, in 2003 had 73 procent van de werkzame beroepsbevolking een vast contract als werknemer, in 2017 is dit gedaald naar 61 procent.

Het aandeel werknemers met een flexibele arbeidsrelatie is van bijna 15 procent in 2003 gestegen tot 23 procent in 2017. Het aandeel zzp'ers is gestegen van ca. 8 procent in 2003 tot 13 procent in 2017.

De flexibilisering is een ontwikkeling die in meer landen kan worden waargenomen. Nederland is hierin echter uniek, omdat zowel het aandeel werknemers met een flexibele arbeidsrelatie stijgt als het aandeel zzp'ers.

Overzicht van arbeidsrelaties:

De groep werknemers met een flexibele arbeidsrelatie (in tegenstelling tot werknemers met een contract voor onbepaalde tijd, het vaste contract) is heterogeen. Het CBS onderscheidt de volgende typen flexwerkers:

- Mensen met een vast contract maar met een variabel aantal uren.
- Mensen met een tijdelijk contact, maar wel uitzicht hebben op een contract van onbepaalde tijd/een vast contract. Dat hoeft niet per se schriftelijk te zijn vastgelegd. Er kan ook mondeling zijn afgesproken dat bij goed functioneren een vast contract volgt. Dit is gebaseerd op informatie van de mensen zelf. Omdat het hier als het ware om een verlengde proeftijd gaat, wordt deze groep in de statistiek afzonderlijk onderscheiden, zo licht mevrouw Smits op een vraag van de heer Limmen toe.
- Mensen die een tijdelijk contact langer dan een jaar hebben.
- Mensen die een tijdelijk contract korter dan een jaar hebben.
- Uitzendkrachten.
- Oproep-/invalkrachten.
- Mensen met een tijdelijk contract met een variabel aantal uren.

Ook de groep zzp'ers is bijzonder heterogeen. Binnen deze groep onderscheidt het CBS zzp'ers die hun eigen arbeid aanbieden en zzp'ers die vooral producten verkopen. De laatste groep was er altijd al, denk bijvoorbeeld aan winkeliers. De eerste groep is sterk in opkomst en binnen deze groep vinden we ook zzp'ers die werkzaamheden verrichten die in principe ook in loondienst gedaan zouden kunnen worden. Soms wordt die groep geduid als schijnzelfstandigen.

De omvang van de verschillende typen flexibele werknemers (als aandeel van de totale beroepsbevolking):

Oproep-/invalkrachten vormt de grootste groep: in 2017 was ruim 6 procent van de totale beroepsbevolking als oproep-/invalkracht werkzaam.

Mensen met een tijdelijk contact met uitzicht op een vast contract maken 4 procent van de totale beroepsbevolking uit.

Uitzendkrachten vormen ruim 3 procent van de totale beroepsbevolking.

Mensen met een tijdelijk contract met een variabel aantal uren 3 procent.

Mensen met een tijdelijk contract korter dan een jaar ruim 2 procent.

Mensen met een tijdelijk contract langer dan een jaar 2 procent.

En mensen met een vast contract maar met een variabel aantal uren ca. 1,5 procent.

Het aandeel zzp'ers in de totale beroepsbevolking in de periode 2007-2012:

De zzp'ers die vooral producten verkopen is redelijk stabiel gebleven in de periode 2012 tot 2017, namelijk ruim 2 procent.

De zzp'ers die hun eigen arbeid aanbieden is zoals gezegd de grootste groep en is ook het sterkst gestegen vanaf 2012: van ruim 8 procent in 2012 naar bijna 10 procent in 2017.

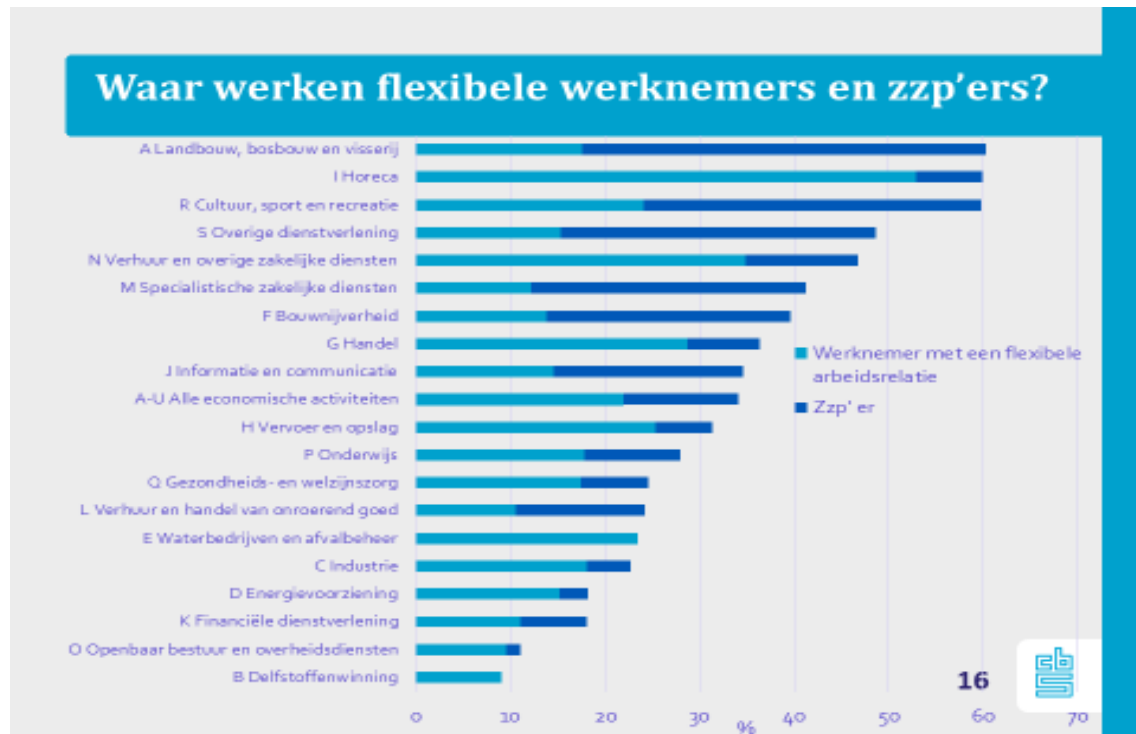
De ontwikkelingen in het vierde kwartaal van 2017:

Opvalt dat de groep werknemers met een tijdelijk contract met uitzicht op een vast dienstverband toeneemt.

Tegelijkertijd zijn er wat minder mensen die een tijdelijk contract langer dan een jaar hebben.

Tevens is er sprake van een lichte afname van het aandeel zzp'ers die vooral producten verkopen.

In welke sectoren werken flexibele werknemers en zzp'ers?:



De sector met de meeste flexwerkers (flexibele werknemers én zzp'ers) is de landbouw, bosbouw en visserij. Het gaat hier vooral om de traditionele zzp'ers die vooral goederen aanbieden.

Ook de horeca is een sector met de meeste flexwerkers. Hierin gaat het vooral om veel flexibele werknemers en met name oproepkrachten.

Ook in de sector cultuur, sport en recreatie werken veel flexwerkers en met name zzp'ers die hun eigen arbeid aanbieden (bijvoorbeeld kunstenaars).

Sectoren met veel minder flexwerkers zijn onder meer: het onderwijs, de gezondheids- en welzijnszorg, openbaar en overheidsdiensten en ook de industrie.

Wat voor werk doen flexibele werknemers en zzp'ers?:

De heterogeniteit van flexwerkers zie je ook terug in het soort werk dat zij doen.

Mensen met een tijdelijk contract met uitzicht op een vast dienstverband lijken qua werk op werknemers met een vast contract. Hier springen geen specifieke groepen uit.

Dat is wel het geval voor de andere typen flexwerkers:

- Mensen met een tijdelijk contract langer dan een jaar verrichten vaak analytisch werk als bijvoorbeeld docent, ingenieur, onderzoekers of arts.
- Mensen met een tijdelijk contract korter dan een jaar verrichten vaak routinematig en handmatig werk als bijvoorbeeld kassamedewerker, administratief medewerker of schoonmaker.
- De oproep-/invalkrachten verrichten vooral handmatig werk, vaak als keukenhulp, barpersoneel, vakkenvuller of dagbladverzorger.

- Zzp'ers die eigen arbeid aanbieden verrichten vooral analytisch en interactief werk. Denk aan de creatieve en taalkundige beroepen, bedrijfskundigen, organisatieadviseurs, medische beroepen en bouwberoepen.
- Zzp'ers die vooral eigen producten aanbieden verrichten handmatig werk, zoals in agrarische beroepen en creatieve beroepen.

Op een vraag van de heer Busker licht mevrouw Smits toe dat de invalshoek steeds het type contract van de flexibele werknemer is. Het CBS krijgt vaak de vraag om het werkgeversperspectief te onderzoeken: voor wat voor werkzaamheden en projecten worden flexkrachten ingehuurd. Dit is grotendeels nog een onontgonnen terrein. Het is moeilijk die informatie boven tafel te krijgen. Het is heel goed mogelijk dat voor dezelfde werkzaamheden steeds weer nieuwe tijdelijke medewerkers worden gezocht.

Wie zijn de flexibele werknemers en zzp'ers?:

Flexibele werknemers zijn vaak jonger dan werknemers met een vast dienstverband. Binnen de verschillende typen flexwerkers is er ook variatie naar leeftijd. De groep die bijvoorbeeld een tijdelijk contract heeft met uitzicht op een vast contract is meestal tussen de 20 en 25 jaar. Dat geldt ook voor uitzendkrachten. Oproep-/invalkrachten zijn meestal jonger, tussen de 15 en 25 jaar. Het betreft vaak scholieren en studenten. Ook naar opleidingen is er diversiteit. Mensen met een tijdelijk contract met uitzicht op een vast contract en mensen werkzaam in tijdelijke contracten langer dan een jaar zijn relatief vaker hoogopgeleid. Oproepkrachten en mensen met kortere tijdelijke contracten dan een jaar zijn vaker lager opgeleid. Ook uitzendkrachten zijn vaker lager of middelbaar opgeleid.

Zzp'ers die eigen producten verkopen zijn eveneens vaker lager of middelbaar opgeleid. Zzp'ers die eigen arbeid verkopen zijn vaker hoger opgeleid.

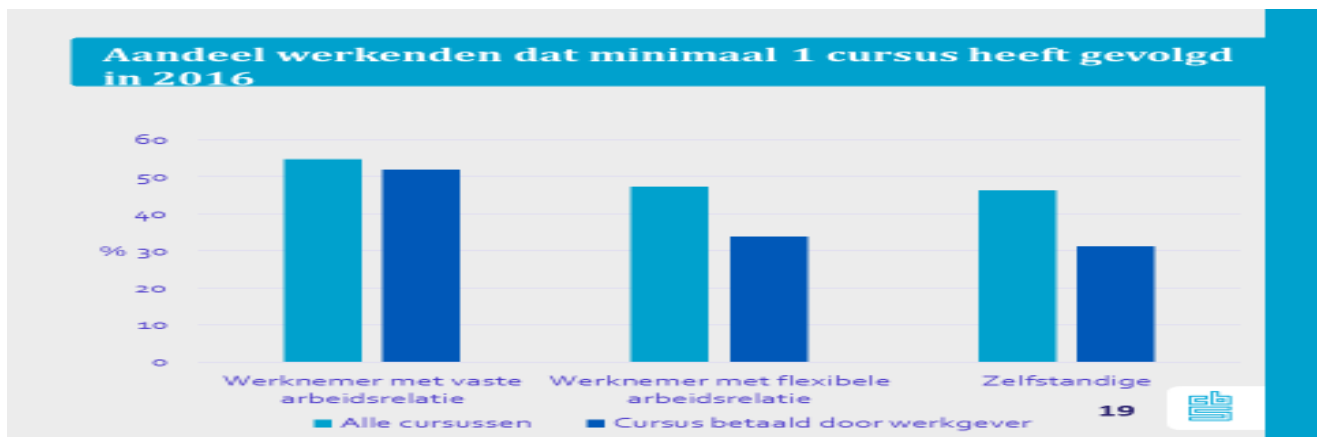
Gemiddeld genomen zijn zzp'ers vaker man en 45 jaar en ouder.

In de totale groep flexibele werknemers zijn vrouwen hierin oververtegenwoordigd. Uitzendkrachten zijn vaker mannen. Bij mensen met een tijdelijk contract met uitzicht op een vast contract zijn er geen duidelijke man/vrouw-verschillen.

Wat betekent flexwerk voor de beroepsloopbanen voor werkenden? Biedt het vooral kansen om werkervaring op te doen voor mensen die anders aan de kant zouden blijven bestaan? Of is flexwerk een val waardoor mensen langdurig in flexibele banen blijven, afgewisseld met perioden van werkloosheid?

Voor dat vraagstuk is ook van belang welke ontwikkelingsmogelijkheden mensen op het werk hebben. Recent heeft het CBS onderzoek gedaan naar de deelname van cursussen.

Aandeel werkenden dan minimaal 1 cursus heeft gevolgd in 2016:



Ongeveer de helft van alle werkenden heeft in 2016 minimaal één opleiding gevolgd. Werknemers met een vaste arbeidsrelatie doen meer cursussen, die ook vaker worden betaald door de werkgever, dan mensen met een flexibele arbeidsrelatie. Uit eerder onderzoek is gebleken dat er ook hier weer veel verschillen zijn tussen verschillende soorten flexibele werknemers. Mensen met een tijdelijk contract met uitzicht op een vast contract en mensen met lange tijdelijke contracten ontvangen over het algemeen veel meer scholing dan mensen in korte tijdelijke contracten en oproepkrachten.

Ook de zelfstandigen doen minder aan scholing dan werknemers met een vaste arbeidsrelatie. Wanneer hierover betaald door de werkgever wordt gesproken, gaat het om betaling door de eigen organisatie.

Uit ander onderzoek blijkt dat zelfstandigen minder doen aan formele scholing, maar meer aan informeel leren en zelfstudie doen. Op die wijze vindt voor een deel compensatie plaats.

Gevraagd door de heer De Boer of het eindbeeld mee- of tegenvalt, wijst mevrouw Smits erop dat dan bekend zou moeten zijn wat zzp'ers hebben opgestoken van hun informeel leren en zelfstudie. Uit veel onderzoek blijkt dat mensen vooral veel leren door te doen. Informeel leren en learning-by-doing is dus heel belangrijk.

Conclusies:

In Nederland is er in de afgelopen jaren een toename van flexibel werk, zowel waar het gaat om werknemer met een flexibele arbeidsrelatie als zzp'ers. De flexwerkers vormen echter een bijzonder heterogene groep. Er zijn verschillen in type contract, naar persoonskenmerken en naar het soort werkzaamheden dat wordt verricht. Het is dus van belang om niet de hele groep flexwerkers over één kam te scheren.

Meer informatie:

CBS heeft veel meer informatie over flexwerkers, zoals:

- CBS dossier flexwerk: <https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-flexwerk>
- CBS dossier zzp: <https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-zzp>
- Flexobarometer: <http://www.flexbarometer.nl/>

Vragen en opmerkingen:

De *voorzitter* dankt mevrouw Smits voor haar heldere, informatieve toelichting.

De heer *Maessen* sluit zich hierbij aan.

In Europa zijn ca. 245 miljoen mensen aan het werk, waaronder 35 miljoen zelfstandigen, de zgn. selfemployed and independant professionals. Volgens gegevens van Eurostat neemt Nederland een gemiddelde positie in ten opzichte van de 27 lidstaten als het gaat om de groei in het aantal zelfstandigen. In de discussies in Nederland wordt echter gedacht dat we een bijzondere positie innemen op dat vlak.

Mevrouw *Smits* verduidelijkt waarin Nederland afwijkt van andere Europese landen. In Nederland is sprake van een sterke groei van zowel de flexibele werknemers als de zzp'ers. Er zijn meer landen waarin vooral het aandeel flexibele werknemers is gegroeid. In andere landen is het aandeel zzp'ers vooral toegenomen. In Nederland zijn beide groepen sterk toegenomen.

Ook in vergelijking met de 27 lidstaten staat Nederland behoorlijk hoog als het gaat om de geïndustrialiseerde landen. Landen met een meer agrarisch georiënteerde economie hebben automatisch een hoger aandeel zelfstandigen. Dat aandeel neemt in die landen overigens af.

De *voorzitter* verzoekt mevrouw Smits op dit punt zo mogelijk scherpere informatie aan te leveren.

De heer *Van den Bunder* is daarbij graag betrokken.

De heer *Maessen* vraagt waarom in het onderzoek vaak naar de aard van de contracten wordt gekeken en niet naar de aard van het werk c.q. de projecten, door mevrouw *Smits* het werkgeversperspectief genoemd. Vooral in de SER is het belangrijk om vraag en aanbod aan elkaar te kunnen verbinden.

Mevrouw *Smits* licht toe dat veel CBS-gegevens zijn gebaseerd op enquêtes onder werkenden, die onder meer worden gevraagd welk type contract zij hebben. Het CBS-onderzoek heeft ook allerlei onderzoek onder werkgevers. In dat soort onderzoek is het moeilijk om extra vragen toe te voegen over het type werkenden dat wordt ingehuurd. Het is lastig om te weten bij wie je in de bevraagde organisatie moet zijn om die informatie boven tafel te krijgen. Soms worden flexwerkers ingehuurd door de HR(M)-afdeling, soms de afdeling Inkoop als het om korte opdrachten gaat.

Mevrouw *Baarsma* is benieuwd naar de data achter de scholingsgegevens, die formeel leren betreffen. In de toelichting gaf mevrouw *Smits* aan dat het informeel leren een ander beeld geeft. Bij formeel leren is er onderscheid tussen bijscholen, dat je geschikter maakt voor je huidige baan, en omscholen, dat je geschikter maakt voor andere banen. Zijn er op dat punt ook verschillen naar arbeidsrelatie?

Mevrouw *Smits* heeft hiernaar niet specifiek gekeken en het is haar ook niet bekend of die informatie in de enquête voor 2016 zit. In andere enquêtes worden dat soort vragen wel vaker opgenomen, maar de resultaten daarvan heeft zij niet paraat.

Mevrouw *Ten Dam* is benieuwd naar de informatie over longitudinale gegevens. Is flexwerk een mooi opstapje voor verder werk en voor welke contracttypen geldt dat?

Mevrouw *Smits* bevestigt dat het CBS longitudinale gegevens heeft, vooral over werknemers die starten in een flexibele baan. Een grote groep stroomt uiteindelijk door naar een vast dienstverband, maar hoger opgeleiden hebben hierin grotere kansen dan lager opgeleiden.

Mevrouw *Ten Dam* zou benieuwd zijn welke positie lager opgeleiden na zeg 10 jaar hebben wanneer zij starten in een flexibele baan.

Mevrouw *Smits* merkt op dat hier een probleem is dat steeds minder mensen/jongeren in een vast dienstverband starten.

De heer *De Boer* vraagt of er zicht is op de vraag wat een robuuste arbeidsmarkt is. Wanneer is een arbeidsmarkt gezond?

Wanneer alle werkenden een vaste baan hebben, terwijl de economie flexibeler wordt en onderhevig is aan externe schokken, zijn de werkenden heel kwetsbaar omdat zij zich altijd hebben georiënteerd op de eigen werkgever. Flexibele werkenden, die meer werkgevers in meer sectoren hebben gehad, hebben een groter netwerk en kunnen beter omgaan met schokken. Op het niveau van de arbeidsmarkt zou daarom een lans kunnen worden gebroken voor flexibilisering.

Mevrouw *Smits* merkt op dat uit de cijfers blijkt dat ouderen, die vaak langer werkzaam zijn bij dezelfde werkgever, minder kans hebben om werkloos te worden. Wanneer ze echter werkloos worden, is hun kans om weer aan het werk te komen veel kleiner. Dat zal zeker deels te maken hebben met het opgebouwde netwerk en flexibilisering. Het is inderdaad een interessant punt. CBS wil meer onderzoek doen over zekerheid versus flexibiliteit in het kader van een gezamenlijke publicatie met TNO over de arbeidsmarkt.

De *voorzitter* stelt voor eerste de vragen naar aanleiding van de presentatie te behandelen en daarna te bespreken over welke thema's in SER-verband zou kunnen worden doorgepraat.

Mevrouw *Van Geest* memoreert dat mevrouw *Smits* ingegaan is op de ontwikkeling van het aandeel werknemers met een vaste en flexibele arbeidsrelatie en zzp'ers in de totale beroepsbevolking in de periode 2003 tot 2017. Het gaat hier om cijfers per jaar. Een van de interessante vragen is of de tendens van vast naar flex en zzp ook conjunctureel is te duiden. Het CPB heeft altijd gezegd dat die beweging deels een structureel karakter heeft, maar ook deels misschien een conjuncturele component heeft. The proof of the pudding is in the eating. De cijfers van het CBS laten zien dat over de kwartalen van 2017 heen sprake is van een beweging van meer vaste contracten naast flexibele contracten. Het is interessant om die beweging nauwkeurig te volgen, wat ook het CPB zal gaan doen, zodat duidelijk wordt of de arbeidsmarkt op dit punt al dan niet kantelt.

Mevrouw *Smits* en mevrouw *Van Geest* bevestigen dat de CBS-cijfers van het vierde kwartaal van 2017 laten zien dat er weer meer vast werk is gekomen, maar dat flexwerk harder groeit. Mevrouw *Van Geest* voegt daaraan toe dat de groei van het aantal vaste contracten relatief kleiner is, omdat meer mensen een vast contract hebben. In absolute aantallen is sprake van een flinke aanwas (112.000 vaste werknemers extra in vergelijking met het vierde kwartaal 2016). Nu de arbeidsmarkt zich richting een hittepunt lijkt te ontwikkelen, is het interessant om de groei van de vaste dienstverbanden nauwkeurig te volgen.

De *voorzitter* stelt voor dat de deskundigen de verschillende ontwikkelingen die zijn besproken nog wat beter op een rij kunnen zetten.

De heer *De Jong* heeft nog een vraag naar aanleiding van het betoog van de heer *De Boer* dat mensen met vaste dienstverbanden na ontslag minder gemakkelijk/snel nieuw werk vinden, ook vanwege een kleiner netwerk, in vergelijking met mensen met flexibele arbeidsrelaties. Als het gaat om een gezonde arbeidsmarkt is volgens spreker echter een bredere invalshoek vereist. Is er bijvoorbeeld ook een verband met de kwetsbaarheid/flexibiliteit in het mkb, waarvan met name bedrijven tot 35 man personeel één van de grootste werkgevers is? Een mkb-bedrijf in de kleinmetaal in bijvoorbeeld Groningen kan omvallen en bij schaalvergroting wordt vaak werk verplaatst.

Mevrouw *Smits* geeft aan dat in grote bedrijven meer mogelijkheden voor doorgroei binnen de eigen organisatie zijn dan in kleine bedrijven. Omdat het CBS het werkgeversperspectief nog teveel mist in zijn cijfers is het moeilijk hierover goede uitspraken te doen. Het verband is er volgens spreker wel en het zou interessant zijn om hiernaar meer onderzoek te kunnen doen.

De heer *Busker* merkt op dat alleen naar de CBS-cijfers over de flexibilisering zou worden gekeken en dat er geen diepgaand debat over zou worden gevoerd. Waar steeds het type contract de invalshoek is, zou ook beter naar de vraag van werkgevers c.q. Het aangeboden werk moeten worden gekeken.

Mevrouw *Smits* stelt dat dit onvoldoende is onderzocht. Hier en der zijn er wat kleinere, sectorspecifieke onderzoeken.

De *voorzitter* rondt de vragenronde af.

Spreekster memoreert dat op een aantal punten behoefte is uitgesproken aan meer informatie. Zij heeft de betrokken deskundigen opgeroepen daaraan een bijdrage te leveren.

Digitale peiling van de opvattingen van de raadsleden over combinatiebanen:

Een vraag of de krapte op de arbeidsmarkt gaat leiden tot meer vaste banen hoeft niet te worden behandeld. Hierop zijn mevrouw Smits en mevrouw Van Geest al ingegaan naar aanleiding van de cijfers.

Derde vraag: welke arbeidsmarktthema's zouden nader onderzocht en besproken moeten worden?:

Ter toelichting wijst de *voorzitter* erop dat SER in overleg met de Stichting van de Arbeid recent hebben afgesproken om nader te bekijken hoe de leercultuur kan worden bevorderd. Welke thema's zouden daarin betrokken moeten worden? En welke thema's zouden in een breder perspectief aan de orde moeten komen?

Door de raadsleden worden onder meer de volgende thema's ingebracht:

- koppelen leven lang leren aan zijinstroom tekortsectoren
- goed opdrachtgeverschap
- de functie van flexibiliteit, de toekomst ontwikkelingen in de verhouding vast–flex en de relatie arbeidsmarkt en maatschappelijke ontwikkelingen
- hybride ondernemerschap
- beeld optimale organisatie arbeid in de 21^e-eeuwse economie
- visie op de onderkant, los van vraagstukken als pensioen, arbeidsongeschiktheidsverzekeringen e.d.
- de zegeningen van flex
- flex als verdienmodel voor werkgevers
- echte aanpak laaggeletterdheid
- is er verschil in omscholing (scholing die werkzekerheid in plaats van baan zekerheid vergroot) na contractsvormen
- sociale zekerheid voor zzp'ers
- sociale zekerheid voor alle werkenden?

De raadsleden zullen een nog een pdf-versie ontvangen van de resultaten van de digitale peiling.

De *voorzitter* geeft aan dat de geleverde inbreng ook zal worden betrokken in de voorbereiding van de komende gesprekken van het dagelijks bestuur van de SER over een langetermijn agenda voor de SER.

De heer *Maessen* merkt op dat in deze vergadering en de nu geïnventariseerde thema's voor een arbeidsmarktdiscussie de zorg voor de onderkant wordt gedeeld. Het zou behulpzaam zijn om de diverse ontwikkelingen aan de onderkant nader te beschouwen en na te denken over oplossingen.

De *voorzitter* constateert dat die opmerking ook eerder in de vergadering al aan de orde is gekomen.

Afronding bespreking arbeidsmarktontwikkelingen:

De *voorzitter* heeft mevrouw Smits al bedankt voor haar bijdrage aan de bespreking van de arbeidsmarktontwikkelingen. Spreekster dankt ook het secretariaat voor hun bijdrage daaraan.

6. Rondvraag en sluiting

Afscheid heer Eckhardt:

De *voorzitter* geeft aan dat de heer Eckhardt als voorzitter van de BOVAG sinds 2014 plaatsvervangend lid van de SER namens VNO-NCW MKB-Nederland is geweest. Betrokkene heeft regelmatig aan vergaderingen van de raad deelgenomen. Spreekster dankt hem voor zijn bijdrage aan het werk van de SER en hoopt hem weer tegen te komen in allerlei discussies in de komende tijd.

Spreekster overhandigt hem het kleine, traditionele geschenk.

De raadsleden geven met applaus blijk van hun waardering.

De heer *Eckhardt* heeft vier jaar met veel genoegzaam deel uitgemaakt van de raad. Spreker onderstreept het belang van een institutie als de SER gezien de behandelde thema's. Sommige onderwerpen hebben echter niet altijd het tempo dat werkgevers wensen.

De samenleving verandert in een rap tempo. De arbeidsmarkt moet meebewegen in deze tijdgeest. Spreker roept alle betrokken partijen aan deze tafel daarom op om de arbeidsmarktverhoudingen op een fundamentele wijze ter discussie te durven te stellen. In het vooroverleg hebben werkgevers gewisseld dat het een mooi moment zou zijn om tot een pact te komen, gezien de politieke samenstelling van het kabinet.

Na het overlijden van de heer Lubbers werd 's avonds een interview van Sonja Barend met het kabinet Lubbers uitgezonden, waarbij Wim Kok voor het eerst als minister van Financiën aan tafel zat. Op de vraag hoe hij zijn nieuwe verantwoordelijkheid ervaarde, stelde Wim Kok dat het spel van geven en nemen, dat hij al gewend was in de verhouding van werkgevers en werknemers, hetzelfde was. Dat spel wordt volgens spreker ook in de komende tijd belangrijk omdat er een aantal majeure knopen moeten worden doorgesneden, wil de BV Nederland toekomstbestendig zijn. Spreker wenst de raad daarbij veel succes.

Een kleine commissie van werkgevers zal hem helpen bij het verwerken van zijn afscheid.

Afscheid heer Schenk:

De *voorzitter* wijst erop dat de heer Schenk sinds 2010 plaatsvervangend kroonlid is geweest. Hij was tevens lid van de Commissie voor Consumentenaangelegenheden en de Commissie Bevordering Medezeggenschap.

Bij die laatste commissie is veel gebruik gemaakt van zijn brede blik op medezeggenschap en hij is een warm pleitbezorger geweest voor de alliantie tussen medezeggenschap en governance om de driehoek van Raden van Bestuur, Ondernemingsraden en Raden van Commissarissen dichter bij elkaar te brengen. In huis werd hij vaak de 'fusie-man' genoemd, omdat onder zijn voorzitterschap de fusie- en gedragsregels zijn herzien en uitgebreid. Dat was geen gemakkelijk proces en in de kroonledenbijeenkomsten vertelde hij daarover smakelijke verhalen. Spreekster dankt de heer Schenk voor alles wat hij heeft gedaan.

Spreekster overhandigt hem het kleine, traditionele geschenk.

De raadsleden geven met applaus blijk van hun waardering.

De heer *Schenk* maakte een sprong in de lucht toen hij gevraagd werd kroonlid te worden, omdat het een afronding was van de tweezijdigheid die hij altijd heeft geprobeerd na te streven. Dat begon met doceren aan managers in onder andere De Baak. Maar hij heeft ook jarenlang kadertrainingen gegeven in Nunspeet. Later is hij commissaris van werkgeverszijde en als voordrachtscommissaris van werknemerszijde

geworden. Hij kwam binnen als verklaard voorstander van de SER en vertrekt met hetzelfde gevoel.

Hoewel in de afgelopen jaren mooie thema's aan de orde zijn geweest, overheerst de sociaal-economische optiek terwijl zijn interesse meer ligt in bedrijfskundig-economische en financieel-economische vraagstukken ligt.

Enkele belangrijke thema's betreffen duurzaam ondernemen (de Commissie DUO), het internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen en het tot stand brengen van diverse akkoorden, waarvan het Energieakkoord de eerste was. Dat neemt niet weg dat er volgens hem ook sprake is van witte gaten:

- Hij heeft bredere aandacht voor het industriebeleid gemist, dat ook internationaal opnieuw op de agenda staat. Mogelijk kan er daarom meer in die richting worden gedaan.
- Fiscale kwesties in de zin van internationale belastingconcurrentie.
- Waarom zijn ontwikkelingen op het gebied van corporate governance overgelaten aan externe commissies en niet opgepakt door de SER?
- In meer algemene zin is de financiële sector stiefmoederlijk behandeld.
- In de afgelopen jaren is ook geen aandacht aan de derde doelstelling van de SER besteed, de redelijke inkomensverdeling.

In de afgelopen acht jaren heeft spreker veel prettige mensen leren kennen. Dat wordt vaak onderschat. Hij bedankt de raadsleden en het secretariaat voor het feit dat zij hem acht jaar hebben getolereerd.

Afscheid heer Stevens:

De voorzitter merkt op dat nu afscheid wordt genomen van het oudste raadslid, niet alleen in leeftijd maar vooral in dienstjaren. Toen de heer Stevens tien jaar geleden kroonlid werd, was hij als hoogleraar met emeritaat. Waar anderen dan van hun pensioen zouden gaan genieten, is de heer Stevens doorgedaan en actief gebleven op een aantal plekken, die van doen hebben met maatschappelijke thema's en natuurlijk de fiscale economie. Daarover hebben we hem hierover veel en mooie dingen horen zeggen.

De heer Stevens heeft in een interview in het SER-Magazine uitgesproken dat het kroonlidmaatschap één van de mooiste dingen is die hem is overkomen. Samen met mevrouw Timmerhuis heeft spreekster in een mooi gesprek met de heer Stevens teruggekeken naar zijn tienjarige betrokkenheid. Ook toen voelde spreekster hoe belangrijk en fijn de heer Stevens zijn bijdrage aan het SER-werk heeft ervaren. De heer Stevens heeft een voortreffelijke rol vervuld in de Toezichtskamer bij het in goede banen leiden van de afwikkeling van de opheffing van de Product- en Bedrijfschappen. Wij denken stiekem dat die opheffing een foute beslissing is geweest. In het kennismakingsgesprek met de nieuwe minister van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit had spreekster de indruk dat de minister dit ook stiekem dacht. Gedane zaken nemen echter geen keer. Goede dingen komen altijd in een andere vorm weer terug.

Ook in de raadsvergadering liet de heer Stevens zich regelmatig horen. Soms moest hij ook worden 'uitgezet', een teken van zijn ongelooflijke enthousiasme. Voor de kroonleden heeft hij een bijzondere rol als 'cheerleader' en zag hij altijd 'het gaatje' voor verder overleg, wanneer het overleg tussen sociale partners was vastgelopen.

De heer Stevens heeft ook een bijzondere bijdrage geleverd in het dichtbij brengen van met name de complexe fiscale wetenschap. Dit door een eenvoudige uitleg en een vertaling in de menselijke mate, zoals hij dit ook weer deed in de gedachtenwisseling over het thema combinatiebanen.

De voorzitter spreekt heel veel dank uit naar de heer Stevens. Hij zal ongelooflijk worden gemist. Misschien moeten we op moeilijke momenten je stem van een bandje laten horen.

Spreekster overhandigt hem het kleine, traditionele geschenk.

De raadsleden geven met applaus blijk van hun waardering.

De heer *Stevens* dankt de voorzitter voor haar mooie woorden. Hij heeft bij zijn afscheid een gemengd gevoel van weemoed en voldoening. Hij verwacht nog een weekend nodig te hebben om de verwarrende emoties een plaats te geven. Maar bij hem overheerst het gevoel dat hij het zal missen. Hij zal de raadsleden missen en het huis van de SER. De SER is als een huiskamer, waarin je de mores van elke dag deelt, je emoties, zorgen en toekomstverwachtingen deelt en waarin je elkaar in de ogen kijkt. Het is essentieel om dat huis overeind te houden, ook waar het gaat om een bepaalde mate van gezelligheid in de zin van begrip en empathie voor elkaar. Kortom, een gelukkig land dat de SER heeft.

Hij zal de kroonleden enorm gaan missen. Dat je met deskundigen van gedachten kan wisselen om te verbinden en om te zoeken naar oplossingen waarmee de maatschappij is gediend. Om in de kleigrond te staan en te kijken hoe problemen aangepakt moeten worden. Hij dankt de kroonleden voor hun collegialiteit en stelt met genoeg vast dat de kroonleden duidelijk een team zijn geworden.

Hij zal de sociale partners nog meer missen. Hij noemt hen de kroon op zijn werk. Wetenschappers zijn vaak bezig met theorie en modellen. De sociale partners zetten hen met hun pootjes op de grond en maken hen praktischer.

Nog sterker zal hij het secretariaat missen. Hij noemt hen de kroonjuwelen. Hij stelt veel van hen te hebben geleerd. Hij heeft meestal door hun sturend werk het gevoel gehad dat er zinvol werd vergaderd en overlegd. Maar ook vroeg hij zich soms na een vergadering af waarover het nu eigenlijk precies was gegaan. Maar als hij dan de notulen las, bleek dat er toch heel zinvol was vergaderd. Het secretariaat is naar zijn mening vaak te bescheiden. Het is goed wanneer zij meer hun mond open doen in een vergadering en de vergadelaars voorhouden waarin de uitwerking van hun denkbeelden tekortschiet.

Hij zal ook de dienstverleners en ondersteuners uit alle hoeken van het secretariaat missen. Zo heeft hij zich bij binnenkomst altijd bijzonder welkom gevoeld. Dat begon al met een warm welkom bij het openen van de slagbomen. Dat is een belangrijke attitude. Hij hoopt dat die sfeer overeind zal worden gehouden.

Hij eindigt zijn dankwoord met de woorden: "Dank, het was mooi om hier geweest te zijn."

Met applaus geven de raadsleden en het secretariaat blijk van hun waardering.

Werklunch:

Ook deze keer is er na afloop van de raadsvergadering een (besloten) werklunch georganiseerd. De werklunch staat in het teken van de nieuwe arbeidsmarktstrategie van de OESO, die naar verwachting in mei 2018 ter goedkeuring wordt voorgelegd aan de Raad van Ministers op EU-niveau. In de herfst van 2018 volgt een uitgebreide analytische studie.

Gastspreker is de Nederlandse econoom Alexander Hijzen, bij de OESO één van de trekkers van de nieuwe arbeidsmarktstrategie.

De OESO mikt op een inclusieve arbeidsmarkt die bestand is tegen demografische veranderingen, globalisering, digitalisering, klimaatdoelstellingen en veranderingen in de organisatie van het werk. Er zijn drie pijlers voorzien:

- (i) een hogere arbeidsmarktparticipatie, banengroei en een goede kwaliteit van werk
- (ii) een eerlijkere verdeling van kansen en uitkomsten en
- (iii) meer weerbare en veerkrachtige arbeidsmarkten.

Sluiting:

De *voorzitter* sluit de vergadering om 12.10 uur.

