

Algemeen Secretariaat

VERSLAG

Vergadering:	Raad, nr. 730
Datum en tijd:	vrijdag 21 februari 2020, 10.15 uur
Plaats:	SER-gebouw te Den Haag
Aanwezig:	Hamer (voorzitter), De Boer, Boufangacha, Buijink, Busker, Van Eijck, Fey, Fortuin, Van Geest, Van Gestel, Ghorashi, Van Holstein, Hoogstraaten, De Jong, Kaanen, Van der Lecq, Lindeboom, Louwaars, Noordman, Nijpels, Paulusma, Putters, Tasma, Verhulp, Vonhof, Van Waayenburg, Van der Wal, Van Weegberg, Weurding, Van Woerkom
Ministeriele vertegenwoordigers:	
Secretariaat:	Bos (wnd. Algemeen secretaris), Van Driel (secretaresse), Kuik (audiovisuele ondersteuning), Rensen (notulist)

1. Opening

De *voorzitter* opent de vergadering en heet de aanwezigen welkom. Er wordt stilgestaan bij het overlijden van Henk Hofstede, die eind januari is overleden. De heer Hofstede was als voorzitter van CNV lid van het dagelijks bestuur van de SER van 1986 tot en met 1992.

2. Ingekomen en verzonden stukken, mededelingen (R/2945)

Er zijn geen ingekomen stukken en mededelingen.

3. Verslag van de vergadering van vrijdag 24 januari 2020 (R/2946)

Het verslag wordt onder dankzegging ongewijzigd vastgesteld.

4. Actualiteiten

Dit agendapunt wordt overgeslagen omdat het volgende punt voldoende actualiteit bevat.

5. Presentatie Werkcode financiële en verzekeringssector

Voorwoord

In Nederland vindt een uitgebreid debat plaats over de toekomst van de arbeidsmarkt, de inrichting en de regulering daarvan. De *voorzitter* wijst hiervoor op rapporten van de WRR met als titel: "Het betere werk" en van de Commissie Borstlap met als titel "In wat voor land willen wij werken? Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk".

Ook in een aantal commissies van de SER, in het bijzonder in het DB, wordt hierover gesproken en nagedacht. Dit doet de SER niet alleen, dit gebeurt ook op het niveau van

branches en bedrijfstakken. Eén initiatief is in het bijzonder opgevallen en dat is de Werkcode die eind vorig jaar is gepresenteerd. Die code geldt voor de financiële en verzekeringssector en is opgesteld door de zogeheten Werkbeweging. Dat is een samenwerkingsverband van werkgevers en werknemers in de betreffende sectoren. De code bevat uitgangspunten voor het realiseren van één arbeidsmarkt voor alle werkenden. De code kan inspirerend zijn voor het debat op centraal niveau, ook binnen de SER. Daarom wordt daar vandaag aandacht aan geschonken. Er worden presentaties gehouden door Robert Boulogne van Achmea en Gerard van Hees van de FNV. Daarna volgt een panelgesprek met twee andere mensen van de Werkbeweging en met twee raadsleden. Tot slot zal nog plenair worden ingaan op de code.

Presentatie Werkcode financiële- en verzekeringssector

De heer *Boulogne* zal ingaan op de achtergronden en de aanleiding van de code. Er is veel gesproken over de waarde van werk en vooral ook vanuit technologie, flexibilisering en intensivering. Flexibilisering was in de financiële en verzekeringssector een discussie van enige jaren. Het werd steeds duidelijker dat dat iets was waar mensen zelf keuzes in kunnen maken.

In toenemende mate zijn er grote verschillen tussen vast en flexibel personeel; in inkomen, in rechtspositie en zekerheden. Indien het nieuwe arbeidsrisico's zijn, was de financiële- en verzekeringssector bij uitstek geschikt om daarover na te denken en een bijdrage aan de oplossingen te leveren. Veel werkgevers aan tafel wilden best iets aan die verschillen doen, maar niet als eerste. Het idee is goed werkgeverschap voor alle werkenden. Het gaat dan niet alleen om bepalingen in de cao waar HR-afdelingen zich vooral op richten. Er zijn namelijk andere werkenden die niet onder een cao vallen, zoals flexwerkers en ZZP-ers. Goed werkgeverschap betekent ook goed opdrachtgeverschap en dat is eveneens één van de uitgangspunten van de code geworden.

De heer *Van Hees* presenteert de vijf uitgangspunten van de code en de uitwerkingen daarvan. De vijf uitgangspunten zijn:

Werk organiseren in duurzame arbeidsrelaties

Uit onderzoek van onder meer de WRR is gebleken dat duurzame arbeidsrelaties leiden tot meer betrokkenheid, innovatie en productiviteit. In het kader van de duurzaamheid van de arbeidsrelatie is het tevens goed dat mensen hun arbeidsmarktwaarde vergroten.

Achmea stelt dan ook scholingsfaciliteiten open voor externen die voor het bedrijf werken.

Werkenden die gelijk werk verrichten gelijkwaardig belonen, waarderen en behandelen
Werkenden binnen Achmea die structureel werk verrichten, dat ook wordt gedaan door een werknemer die onder een cao valt, worden gelijkwaardig gewaardeerd en behandeld (spiegelbeginsel). Eigenlijk zou die werknemer gewoon in vaste dienst moeten zijn. Bij Achmea hebben alle werkenden toegang tot dienstverlening van gezond werken.

Werken bij Achmea betekent het vergroten van de arbeidsmarktwaarde

Leren en ontwikkelen ziet Achmea als een primair bedrijfsproces en investeert dienovereenkomstig in alle werkenden. Achmea wil voor zorgen dat mensen die in het bedrijf komen werken, met meer scholing weer vertrekken.

Goed werkgeverschap is ook goed opdrachtgeverschap

In het cao-overleg behartigt Achmea de belangen van alle werkenden, vast of flex. Vandaar dat Achmea de term "collectieve werkendenovereenkomst" heeft geïntroduceerd.

Werkenden hebben toegang tot voorzieningen voor arbeidsongeschiktheid en pensioen
 Achmea hanteert tarieven voor ZZP-ers die voor hen toereikend zijn om een verzekering of een voorziening te treffen voor pensioen en arbeidsongeschiktheid. De architectencao 2020 is de eerste cao met een minimumtarief voor ZZP-ers.
 ING heeft dergelijke voorzieningen vastgelegd in een document voor ZZP-ers. In dat document is opgenomen dat de ZZP-er een businessplan en een opleidingsplan heeft alsmede een voorziening voor arbeidsongeschiktheid en pensioen. Aan de ZZP-er wordt gevraagd het document te ondertekenen.

De Werkcode biedt mogelijkheden om de arbeidsmarkt op mesoniveau eerlijker te maken. De projectgroep ziet mogelijkheden voor het oprichten van een Nederlands Centrum voor arbeidsmarktinnovatie, zoals destijds het NCSI. Een andere mogelijkheid is het ontwikkelen van een collectieve werkendenovereenkomst. Het is tevens van belang om de bekendheid van de Werkcode te vergroten in andere sectoren. Bijvoorbeeld door het organiseren van bijeenkomsten en het inrichten van een taskforce. De Werkcode kan tevens gezien worden als kennisbank met een overzicht van cao-afspraken die navolging verdienen. De sheets van de presentatie zijn als bijlage bij dit verslag gevoegd.

De *voorzitter* dankt de heren voor de presentatie en gaat over tot het panelgesprek.

Panelgesprek

De *voorzitter* nodigt mevrouw Moors van Nationale Nederlanden en mevrouw De Vries van De Unie uit voor het panelgesprek. Namens de raad nemen de heer Weurding en de heer Fortuin ook deel aan dit panelgesprek.

Wat vindt u van de code?

De heer *Fortuin* vindt het een mooi initiatief. Er wordt tegenwoordig veel gesproken over het werk en dan gaat het vaak over de waarde van werk. Het werk organiseren gebeurt in een bedrijf, maar eigenlijk is een bedrijf niets anders dan een gemeenschap. Dan zou het niet zo moeten zijn dat in die gemeenschap waar mensen werken, onderscheid wordt gemaakt. Dat wil zeggen, onderscheid in contractvormen alsmede onderscheid in vast en flex. De Werkcode brengt het weer terug zoals het ooit is geweest; bedrijven zijn een gemeenschap van mensen die hetzelfde doel nastreven en dan zijn contractvormen en dergelijke minder belangrijk. Sociale innovatie wordt steeds belangrijker. In de afgelopen jaren is zichtbaar dat sociale innovatie een plekje heeft gekregen in meerdere sectoren.

De *voorzitter* vraagt de heer Weurding hoe trots hij is.

De heer *Weurding* is zeker trots, het is een mooi initiatief. De sector is in transitie en sociale innovatie is, zoals de heer Fortuin aangaf, heel belangrijk geworden. Door de code wordt er ook een externe werking aan gegeven.

De arbeidsmarkt is uit balans, er moet dringend iets gebeuren. Er wordt met deze werkcode nu vooral bottom up iets gedaan. Als het gaat om draagvlak, dan is het heel belangrijk dat partijen daar zelf invulling aan geven. Er wordt nu gesproken over de financiële sector, maar eigenlijk zijn dat afzonderlijke bedrijven uit die sector. Het is van belang om er rekening mee te houden dat die bedrijven allemaal hun eigen karakteristieken hebben. Deze aanpak geeft de ruimte om het veel meer per organisatie te differentiëren en in te vullen.

Welk uitgangspunt vindt u het belangrijkste?

Dat is voor de heer *Weurding* werkgeverschap, maar ook het werkterrein van verzekeraars. Dan springt met name duurzame inzetbaarheid als thema er wel uit. Dat is iets waar de bedrijfstak enorm mee bezig is. Er wordt ook veel gesproken over een

leven lang ontwikkelen en investeren in arbeidsmarktwaarde. Spreker vindt dat heel belangrijk en daar moet echt werk van gemaakt worden.

Daarnaast vindt spreker opdrachtgeverschap en duurzame arbeidsrelaties belangrijk. Het is de vraag hoe de keten omgaat met partijen waarmee wordt samengewerkt en waarmee zaken worden gedaan. Door kritisch te kijken hoe een partij omgaat met hun werknemers en of dat overeenkomt met de eigen principes.

Goed opdrachtgeverschap betekent dat er met zelfstandigen tarieven worden afgesproken waarin ook voorzieningen op het gebied van sociale zekerheid zijn opgenomen. Hoe dat precies gaat lopen weet spreker niet, maar het nemen van verantwoordelijkheid bottom up is voor spreker heel belangrijk.

Voor mevrouw *Van Lunt* van ING was het vakmanschap het belangrijkste.

Het is van belang dat mensen ervoor zorgen dat hun arbeidsmarktwaarde op peil blijft, zo niet verhoogd wordt. Dat geldt niet alleen voor medewerkers in vaste dienst, maar ook voor flexwerkers.

Mevrouw *Moors* sluit zich aan bij mevrouw Van Lunt. Het vergroten van de arbeidsmarktwaarde is een belangrijk uitgangspunt. Er wordt ook getracht om balans aan te brengen in het bedrijf. Dat wil zeggen dat het belangrijk is om ook flexwerkers en externen meer zekerheden te bieden, maar dat ook medewerkers met een lang dienstverband voldoende prikkels krijgen om eens buiten het bedrijf te kijken. Spreekster waarschuwt ervoor om deze discussie niet al te veel vast te prikken aan de externe kant.

Bij de Werkbeweging zijn twee begrippen. Ten eerste is het begrip duurzame arbeidsrelaties geïntroduceerd. Dat biedt ruimte om niet te spreken over vast werk of over flexwerk. Indien werkzaamheden niet vast zijn, dan is de vraag welke vastigheid aan de medewerker geboden wordt. Het is bijvoorbeeld van belang dat flexwerkers in staat zijn om hun arbeidsmarktwaarde op peil te houden zodat zij ook een toekomst hebben.

Ten tweede is er het begrip goed opdrachtgeverschap. Daar is het begrip collectieve werkendenovereenkomst bij geschreven omdat via die overeenkomst afspraken worden gemaakt met inleners. Bij het maken van die afspraken zijn ook de vakorganisaties betrokken.

De heer *Fortuin* vindt dit niet makkelijk te regelen. Het gaat hier om iets nieuws waarbij niet alleen gekeken wordt naar het eigen personeel, maar ook naar het ingeleende personeel. Het zijn allemaal eigenstandige cao's en bezien zou moeten worden hoe er verbinding te maken is. Dat is best ingewikkeld want al die cao's hebben tradities en een lange geschiedenis. Tevens zijn er aanpalende cao's zoals voor cateraars, schoonmakers, callcenters enzovoort. Het is een complex landschap.

De *voorzitter* vraagt wat hier op nationaal niveau van overgenomen zou kunnen worden. Volgens de heer *Fortuin* is dat experimenteren met de initiatieven die er zijn en van onderop te laten zien dat het kan. Het moet niet meteen leiden tot allerlei wetgevingstrajecten want dan wordt het meteen dood geregeld.

De heer *Weurding* refereerde enkele keren aan de Commissie Borstlap en daar zitten toch aardig wat regelingen in. De *voorzitter* vraagt wat de heer *Weurding* daarvan vindt. De heer *Weurding* heeft binnen de SER daar vanuit zijn VNO-NCW-rol mee te maken. De vraag is daarnaast hoe de dienstverlening vanuit de verzekeringssector daarop ingericht kan worden. Wat hier speelt rond de werkcode is de verantwoordelijkheid als werkgever. De cao voor het verzekeringsbedrijf heeft daar overigens in het onderhandelingsresultaat ook een bepaling over opgenomen. Er zal een task force

worden ingericht en er zal worden gekeken hoe hier daadwerkelijk op sectorniveau uitwerking aan gegeven kan worden.

De *voorzitter* vraagt wat de heer Weurding vindt van datgene wat de heer Fortuin heeft aangegeven, namelijk meer ruimte geven voor experimenten en minder dicht regelen met wetgeving.

De heer *Weurding* denkt dat het heel belangrijk is om het juist decentraal op te bouwen. Partijen moeten in staat zijn om individueel en daarnaast ook collectief op sectorniveau verantwoordelijkheden te nemen. ASR vult dingen op een andere manier in dan bijvoorbeeld Nationale Nederlanden. Het delen van informatie stelt andere sectoren en bedrijven in staat om daar initiatieven uit te halen die zij zelf belangrijk vinden. Dat is een andere manier van werken. Centrale regelgeving kan een noodzakelijke aanvulling zijn om mensen rechtszekerheid te bieden. Daar wordt ook in de SER over nagedacht. Dat neemt niet weg dat er ook veel gedaan kan worden bij de bedrijven zelf.

Vragen

De heer *Van der Wal* is benieuwd hoe de werkgroep naar de ontwikkeling van arbeid op termijn kijkt. Er wordt vaak gezegd dat flexwerk vooral is voor "piek en ziek". Verder is er al een mooi uitgangspunt, de vaste aanstelling. De vraag is of de vaste aanstelling aan het uitsterven is en dat daar iets nieuws voor in de plaats komt in de vorm van de flexibele aanstelling.

Mevrouw *Moors* ziet dat veel mensen ervoor kiezen om niet meer in vaste dienst te komen. Dat geldt met name voor de IT-sector. In andere sectoren is het zo dat mensen na een poosje in een bedrijf te werken enthousiast worden en overwegen om alsnog in vaste dienst te komen. In de IT-sector is dat anders. Flexwerkers in de IT-sector zijn mensen die behoorlijke tarieven vragen en het is niet makkelijk om hen te bewegen in vaste dienst te komen. Daarnaast zijn er ook mensen die ervoor kiezen om bijvoorbeeld drie dagen in vaste dienst te komen en twee dagen zelfstandig te werken.

De *voorzitter* concludeert dat de twee contractvormen kunnen blijven bestaan en dat mensen zelf kunnen kiezen.

De heer *Boulogne* gelooft niet dat het contract bepalend is. Dat is gewoon een instrument dat een aantal zaken regelt. Het gaat om de zaken die geregeld moeten worden en dat zijn zekerheden zoals scholing en ontwikkeling. Dat is voor iedereen van belang. Dat kan op verschillende manieren geregeld worden zoals in een vaste arbeidsovereenkomst, maar het gebeurt nog onvoldoende in andere arrangementen. Daar moet het wel in terecht komen. Spreker vindt het niet belangrijk hoe dat gaat heten, maar het gaat om het organiseren van meer duurzaamheid in de arbeidsrelatie. De afzonderlijke bedrijven delen de waarden en uitgangspunten, maar in de discussies die nog gaan volgen aan de cao-tafels wordt er per bedrijf invulling aan gegeven en daar zullen best wat verschillen gaan ontstaan.

In de arbeidsrelatie moet primair gedacht worden vanuit duurzaamheid, aldus de heer *Weurding*. Bedrijven realiseren zich heel goed dat een duurzame verbinding, van werkenden in welk dienstverband dan ook, heel belangrijk is voor het creëren van toegevoegde waarde en effectiviteit voor het bedrijf. Een stabiele verbinding tussen werkenden en het bedrijf wordt als heel belangrijk gezien.

De heer *Verhulp* is lid geweest van de Commissie Borstlap en spreekt dank uit voor de steun voor het werk van die commissie. De Werkbeweging had al zaken beschreven die de Commissie Borstlap later ook heeft opgeschreven.

De financiële sector heeft een specifieke problematiek die gaat over het binden van werkenden in het hogere segment. Het gaat dan met name over ICT-ers en financiële experts. Dat geldt in die sector specifiekter dan in andere sectoren. Voor die groep werkenden zouden specifieke arrangementen moeten komen, ook om het ondernemerschap beter bij te brengen en duurzaamheid te genereren. Daarnaast zijn er in de financiële sector ook mensen in de catering werkzaam. Dat is vaak in diezelfde sector geoutsourcet. De vraag is nu of die mensen die onder een andere cao vallen hier ook worden meegenomen en een beroep kunnen doen op dergelijke bepalingen.

Daar is de afspraak van 'goed werkgeverschap is goed opdrachtgeverschap' volgens mevrouw *De Vries* voor. Dat gaat vastgelegd worden in een collectieve werkendenovereenkomst, juist om die groep te beschermen.

De heer *Weurding* onderschrijft dit. De werkcode heeft een brede werking. Daarnaast zijn er ook relevante ontwikkelingen in de eigen sector. Het gaat steeds meer richting digitalisering en innovatie door middel van technologie. De gevraagde competenties zullen de komende jaren gaan veranderen. Juist ook de opdrachtgevers met werknemers aan de onderkant van de arbeidsmarkt zouden kunnen profiteren van de uitgangspunten in de werkcode.

De heer *Boufangacha* wijst op de callcenters waar veel uitzendkrachten werken. Het werk in dergelijke centra bestaat al heel lang. De vraag is of de sector bereid is om ook daar te kijken naar meer duurzame arbeidsrelaties.

Indien een uitzendkrachten de juiste persoon is voor het werk, dan moet dat ook de inzet zijn volgens mevrouw *De Vries*. Bij ASR is niet het idee dat er minder ZZP-ers of minder uitzendkrachten moeten zijn. Er wordt gewoon gekeken wat het beste past, ervan uitgaande dat de basis voor alle type werkenden goed is en goed geregeld is. Dan zou een uitzendkracht niet een mindere positie hebben dan een ZZP-er. Het is alleen zo dat het werk zich nu eenmaal meer leent voor een uitzendkracht.

Volgens de heer *Fortuin* gaat het om de vraag of het werk van een callcentrum niet gewoon structureel is en of het wel gedaan moet worden door een uitzendkracht die rond het minimumloon betaald wordt. Daardoor is er namelijk een substantieel verschil in het beloningsniveau.

Mevrouw *De Vries* licht toe dat is afgesproken om dit de komende drie jaar met elkaar nader uit te werken in cao's. Spreekster wijst ook nog op de code waarin het spiegelbeginsel wordt genoemd. Dat beginsel houdt in dat werkenden die gelijk werk verrichten gelijkwaardig beloond, gewaardeerd en behandeld moeten worden.

De belangrijkste vraag die een werkgever of opdrachtgever heeft is volgens de heer *Kaanan*: *Kom je morgen terug?* De Werkcode doet een appel op de morele verantwoordelijkheid die de opdrachtgever en opdrachtnemer hebben. Tevens zal de vraag opkomen of de goudomrande vaste arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur nog wel moet blijven bestaan.

Het gaat er niet om of de vorm goed of fout is, maar het gaat volgens de heer *Weurding* om duurzaamheid. Dat kan natuurlijk ook binnen het MKB-bedrijf als principe worden toegepast. Ook het MKB-bedrijf wil graag medewerkers die zich verbonden voelen aan het bedrijf en er met plezier werken.

Juist werkgevers die dicht op hun mensen staan voelen volgens de heer *Kaanan* de morele verantwoordelijkheid voor het welzijn van de medewerkers. Het is wenselijk om

dat op een nette manier vast te leggen. Spreker denkt dat deze code goed kan werken in het vastleggen van afspraken om tegemoet te komen aan het morele gevoel voor beide partijen. Dat gaat ook voor het MKB goed werken.

Er zijn terecht lovende woorden gesproken. Er is echter nog een aantal jaren te gaan om tot een goede uitwerking te komen. Daar zit een grote zorg. De heer *Busker* zou het mooi vinden om over een jaar nog eens te horen hoe zich dit heeft ontwikkeld. Het is een mooie code, maar er is ook nog steeds een zoektocht. Spreker zou het mooi vinden om binnenkort een terugkoppeling te krijgen van de stand van zaken.

De *voorzitter* vraagt of er evaluatiepunten zijn of punten om het succes te meten.

Dit zijn volgens de heer *Weurding* dingen die nog maar net gereed zijn. Het is in de cao slechts een onderhandelingsresultaat en dat gaat nu uitgewerkt worden. Spreker wil de uitnodiging van de heer *Busker* absoluut oppakken om binnenkort een stand van zaken te maken om te laten zien wat wel en wat niet werkt.

De heer *Fortuin* is het daarmee eens. Naast dit initiatief is het ook goed om eens te kijken wat er sowieso in Nederland gebeurt. Het is van belang om veel meer de ervaringen te delen.

De Werkbeweging heeft de afspraak gemaakt om contact te blijven houden en elkaar op de hoogte te houden van de ontwikkelingen.

Kroonleden

Mevrouw *Van der Lecq* vindt het initiatief Werkbeweging erg goed. Dat geldt ook voor het concept voor een collectieve werkendenovereenkomst. Het is van belang dat mensen echt anders gaan denken. Hulde daarvoor!

Spreekster is zelf al tien jaar als ZZP-er in de financiële sector werkzaam en begrijpt deze wereld. Vanuit die ervaring geeft zij twee aandachtspunten mee. Ten eerste werken niet alle flexwerkers of ZZP-ers fulltime, maar ook in deeltijd en bij meerdere partijen. Dat geeft niet alleen problemen met gedragscodes, maar ook met investeringen in opleiding. Dat zou in een collectieve werkendenovereenkomst een plek moeten krijgen.

Ten tweede is het belangrijk dat de tarieven voor ZZP-ers voorzien in bijvoorbeeld pensioenvoorzieningen. Die regelingen moeten wel worden opengesteld voor ZZP-ers en de fiscaliteit moet ook na tien jaar nog een handje meehelpen.

De heer *Van Eijck* wijst op het feit dat in de SER is vastgesteld dat het stelsel van gezond en veilig werken verouderd is, gezien vanuit de flexibilisering van de arbeidsmarkt. Er is geconstateerd dat er verschillen zijn als het gaat om arbeidsdruk, werkstress, intimidatie op het werk, burn-out maar ook als het gaat om toegang tot de bedrijfsarts. Misschien is het goed om het voorstel tot monitoring daaraan op te hangen. Er kan een nulmeting worden toegepast om vervolgens na een jaar te kijken in hoeverre de Werkcode heeft gewerkt.

De heer *Weurding* vindt dit een goede suggestie.

De heer *Nijpels* vraagt of ook de Arbobedrijven een rol moeten spelen. Arbobedrijven krijgen een steeds bredere opvatting over hun taken.

Het is volgens de heer *Boulogne* de bedoeling om de arbeidsmarkt inclusiever te maken. De financiële en verzekeringssector is begonnen met de code, maar het kan best goed zijn dat arbobedrijven mee gaan denken.

De heer *Noordman* vindt het een goede ontwikkeling om hiermee verder te gaan. Spreker merkt nog op dat aan ingeleende arbeid dezelfde eisen moeten worden gesteld.

Mevrouw *Ghorashi* is blij met de combinatie die gemaakt is tussen duurzaamheid en creativiteit. Tussen de regels is een wereld te winnen, maar dat kwam uit de discussie niet helemaal naar voren. Spreekster denkt dat er meer tijd en ruimte nodig is om daarover na te denken. Als het gaat over inclusiviteit dan mist spreekster wat meer inhoud.

De *voorzitter* dankt iedereen hartelijk voor de bijdrage. Onder applaus wordt uiting gegeven aan de waardering.

6. Presentatie van Laura van Geest over Beter Onderbouwd Beleid

Mevrouw Van Geest is sinds haar benoeming tot directeur van het CPB in 2013 een zeer gewaardeerd lid van de Raad en vandaag voor het laatst aanwezig. De *voorzitter* geeft mevrouw Van Geest het woord.

Presentatie Laura Van Geest

Mevrouw *Van Geest* presenteert *Beter Onderbouwd Beleid*.

De presentatie gaat in op de vraag waarom beter onderbouwd beleid op economisch terrein nodig is. Een goed functionerende economie is belangrijk voor het geluk van mensen; geld maakt niet gelukkig, maar het helpt wel. Een goede economie komt er echter niet vanzelf; dat is voor een deel het gevolg van beleid. Het is alleen voor economen moeilijk te bewijzen dat het door beleid komt.

Het CPB probeert een bijdrage te leveren aan beter onderbouwd beleid door ramingen, analyses, doorrekeningen en kansrijk beleid. Het CPB is geen leider, maar wel een spelbegeleider.

Een groot deel van het beleid wordt gevoerd door politici, maar een deel van het beleid wordt ook toevertrouwd aan onafhankelijke instellingen (Monetair beleid aan de ECB, Mededinging aan de ACM, Ramingen aan het CPB). Soms is het namelijk beter om dat te doen op afstand van de politiek. Politici zijn namelijk meer geneigd te denken aan de volgende verkiezingen in plaats van het volgende decennium. Tevens is men in die debatten vaak gevoeliger voor de lobby. Daar hebben onafhankelijke instellingen minder last van.

Eén van de sheets laat zien dat er in Engeland minder vertrouwen is in economen dan in mensen die het weerbericht presenteren. Een van de redenen daarvoor is dat men vindt dat economen de crisis van 2008 niet hebben voorzien. De meeste economen blinken niet uit in bescheidenheid en dat helpt natuurlijk ook niet mee.

‘Bloeien en snoeien’ is de strategie van het CPB geweest om overeind te blijven. Het is van belang om ervoor te zorgen dat mensen naar de organisatie blijven luisteren. Om dat te bereiken moeten de relevante topics bestudeerd worden, er moet goede kwaliteit geleverd worden en de techniek moet up-to-date blijven.

Het CPB is veel kleiner dan de meeste mensen denken. De neiging bestaat dan ook om het CPB van alles te vragen. Het is van belang om bescheiden te blijven en niet overal ja op te zeggen. Het CPB moet, net als ieder ander, met de tijd mee gaan. Dat betekent dat er nieuwe technieken gebruikt moeten worden om mensen kennis te laten nemen van de stukken. Bijvoorbeeld door middel van infographics, twitter en andere manieren van vormgeving.

Om niet om te vallen is het van belang om voorspelbaar en transparant te zijn.

Het is ook belangrijk om rolvast te zijn. Het CPB geeft aan wat de voor- en nadelen zijn, maar is er niet voor adviezen. Met de analyses van het CPB kunnen mensen tot een advies komen. De SER is daar een belangrijk voorbeeld van.

Het doel van mevrouw Van Geest was om beter onderbouwd beleid verder te brengen. De wind is wel wat opgestoken door Brexit.

De afgelopen periode is er door het CPB gekeken naar pensioenen/AOW-leeftijd en is er aandacht gevraagd voor belasting op kapitaal. De discussie over vast werk en ZZP-ers is niet door het CPB gestart, maar de analyse van het CPB heeft wel geleid tot bewustwording.

Beter onderbouwd beleid behelst dus zaken die ingewikkeld zijn, maar niet alleen voor het CPB. Ook de SER probeert adviezen op analyses te stoelen. Mevrouw Van Geest hoopt dat deze presentatie enige inspiratie biedt en dankt de raadsleden voor de aandacht.

Afscheidsspeech door de voorzitter

Vorig jaar was er een bijeenkomst in de SER die in het teken stond van een groot econoom, Jan Tinbergen. De heer Tinbergen was de eerste directeur van het CPB en lid van de SER. Hij was iemand voor wie men veel respect had en die veel betekent heeft voor de Nederlandse economie. De visie van de heer Tinbergen was van grote invloed op de aanpak van economische beleidsvraagstukken in Nederland en de relevantie daarvan in een gefragmenteerde samenleving.

Mevrouw Van Geest heeft in wezen de traditie van de heer Tinbergen voortgezet. Zij vervulde haar rol van strenge rekenmeester met verve. Als geen ander weet zij mensen haarscherp te wijzen op de feiten en de uitkomsten van de door het CPB gemaakte rekensommen. Bij de SER wordt nog wel eens gesproken over het begrip 'afruilen'. Mevrouw Van Geest bleek heel goed in het leveren van de juiste kaders om 'afruilen' mogelijk te maken en keuzes bloot te leggen. Het CPB geeft namelijk geen mening over welke kant het op moet, maar laat wel haarscherp zien wat de consequenties zijn van bepaalde keuzes. Hetgeen zoveel betekent als: "je kunt niet alles hebben". Kijkend naar de cijfers die het CPB aflevert, dan blijkt dat kiezen voor het een waarschijnlijk ten koste gaat van iets anders.

De SER baseert zijn adviezen op een breed welvaartsbegrip als ijkpunt voor het sociaaleconomisch beleid. Dat vraagt om een balans tussen verschillende belangen en een kader. Alleen als partijen het eens zijn over de hoofdrichting van beleid, de probleemanalyse en feitenbasis is het mogelijk oplossingsrichtingen te benoemen die een grondslag kunnen vormen voor overeenstemming en compromis. De heer Tinbergen legde ooit de basis en onder leiding van mevrouw Van Geest werkte het CPB daar met grote ambitie en precisie aan verder.

Mevrouw Van Geest was niet alleen heel goed in het aanleveren van accurate cijfers, zoals Tinbergen, zij kan nog iets wat kenmerkend was voor Tinbergen. Zij heeft namelijk een uitstekend oog voor draagvlak, denkt altijd constructief mee en ziet wat er mogelijk is. Dat is natuurlijk uniek: een strenge rekenmeester die meehelpt bij het zoeken naar oplossingen. Dat was bijvoorbeeld in de aanloop naar het pensioenakkoord goed te merken. Mevrouw Van Geest was lid van de Commissie Toekomst Pensioenstelsel. Dat was, zoals we allemaal weten, een spannende periode en een proces waarbij de inbreng van het CPB en het begrip 'afruilen' heel verhelderend hebben gewerkt.

Daarnaast was mevrouw Van Geest ook nog actief lid van de Commissie Sociaal Economische Aangelegenheden en heeft haar lidmaatschap van de raad op een prachtige manier ingevuld. Op geheel eigen wijze bouwde zij veel gezag op. Haar

inbreng werd door diverse partijen altijd gewaardeerd, niet in het minst dankzij haar ingetogen humor. Zij kon het allemaal uiterst elegant brengen, maar wel op een hele nuchtere manier.

Als laatste een persoonlijke noot:

"Laura, je was een fijne bondgenoot. Iemand die altijd op het juiste moment contact opnam en een appje stuurde. Attent en betrokken. Ik ga je missen en wens je heel veel succes bij de AFM!"

Onder applaus wordt uiting gegeven aan de waardering voor het werk van mevrouw Van Geest.

De *voorzitter* biedt mevrouw Van Geest namens de SER een cadeau aan.

Vragen

In de presentatie werd de vraag gesteld of politici nog waarde hechten aan onafhankelijke instituten. In de afgelopen maanden is een aantal malen gebleken dat politici daar niet altijd waarde aan hechten. Het lijkt erop dat dit gaat toenemen. De heer *Nijpels* vraagt of mevrouw Van Geest dit onderschrijft.

Het is volgens mevrouw Van Geest niet fijn als politici zich opwerpen als criticaster van onafhankelijke instituten zonder onderbouwing. De belangrijkste boodschap is dat er altijd navraag moet worden gedaan.

De *voorzitter* sluit dit agendapunt af.

7. Rondvraag en sluiting

Van de rondvraag wordt geen gebruik gemaakt.

De *voorzitter* sluit onder dankzegging de vergadering om 11:50 uur.

De raadsleden worden uitgenodigd voor de werklunch. De heer Jan de Vries (voorzitter CNV Connectief) en Pieter Duisenberg (voorzitter VSNU) geven een toelichting op het discussiestuk "*De toekomst van ons onderwijs*".

De volgende raadsvergadering is vrijdag 20 maart 2020.

goedemorgen

SER en werkcode

21 februari 2020



Werkbeweging

achmea 

a.s.r.
de nederland
verzekerings
maatschappij
voor alle

 Vakmensen

De Unie

FNV

ING 

VCZ

 NN

een werkbeweging van 8 partners



Werkbeweging

Agenda

- Achtergronden werkcode
- De werkcode
- Centrale ondersteuning van de werkcode



Achtergronden werkcode

- Waarde van werk (flexibilisering overkomt ons niet, maar is keuze)
- Sector wil bijdragen aan oplossing "sociale kwestie" (risico van tweedeling)
- Veel werkgevers bleken bereid iets aan de verschillen tussen vast en flex te doen, maar wilden niet de eerste/enige zijn.
- Goed werkgeverschap voor alle typen werkenden
- Werkgevers en werkenden hebben hinder van grote variëteit aan arbeidsvormen (complexiteit, onoverzichtelijk, onduidelijk)
- Sociale partners zijn goed zelf in staat oplossingen te vinden voor knelpunten eigen arbeidsmarkt



Werk organiseren
we in duurzame
arbeidsrelaties

Werken bij ons betekent
het vergroten van je
arbeidsmarktwaarde

Werkenden hebben
toegang tot voorzieningen
voor
arbeidsongeschiktheid
en pensioen

Werkenden die gelijk
werk verrichten, belonen,
waarderen en behandelen
we gelijkwaardig

Goed werkgeverschap
is ook goed
opdrachtgeverschap



Werkbeweging

De werkcode, uitgangspunten, uitwerkingen en voorbeelden

De werkcode bestaat uit 5 uitgangspunten en richtinggevende uitwerkingen daarvan voor het realiseren van één arbeidsmarkt voor alle werkenden. Per uitgangspunt worden ook praktische voorbeelden gegeven. De code is richtinggevend bij het maken van CAO-afspraken en afspraken met leveranciers van arbeid.

1. **Werk organiseren we in duurzame arbeidsrelaties**
 - Uit onderzoek van o.m. WRR blijkt dat duurzame arbeidsrelaties leiden tot meer betrokkenheid, innovatie en productiviteit.
2. **Werkenden die gelijk werk verrichten, belonen, waarderen en behandelen we gelijkwaardig**
 - Werkenden binnen onze onderneming die langdurig werk verrichten dat ook wordt gedaan door een werknemer die onder de CAO valt, waarderen en behandelen we gelijkwaardig (spiegelbeginsel)
 - Bij Achmea hebben alle werkenden toegang tot de dienstverlening van Gezond Werken



De werkcode

3. Werken bij ons betekent het vergroten van je arbeidsmarktwaarde.

- We zien leren en ontwikkelen als een primair bedrijfsproces en investeren dienovereenkomstig in alle werkenden
- In de CAO van ASR is het uitgangspunt opgenomen dat ASR de arbeidsmarktwaarde van alle werkenden wil vergroten

4. Goed werkgeverschap is ook goed opdrachtgeverschap

- In CAO-overleg behartigen we de belangen van alle werkenden, vast of flex
- ING biedt uitzendkrachten een Wft- en MiFID-II opleiding en certificering aan.

5. Werkenden hebben toegang tot voorzieningen voor AO en pensioen

- We hanteren tarieven voor ZZP-ers die voor hen toereikend zijn om een verzekering of een voorziening te treffen voor pensioen en arbeidsongeschiktheid
- De architecten-CAO 2020 is de eerste CAO met een minimum tarief voor ZZP-ers.



Ondersteuning werkcode

Werkcode biedt mogelijkheden om op meso-niveau (wetgeving is macro, bedrijfsniveau is micro) de arbeidsmarkt meer fair te maken. De projectgroep ziet de volgende mogelijkheden:

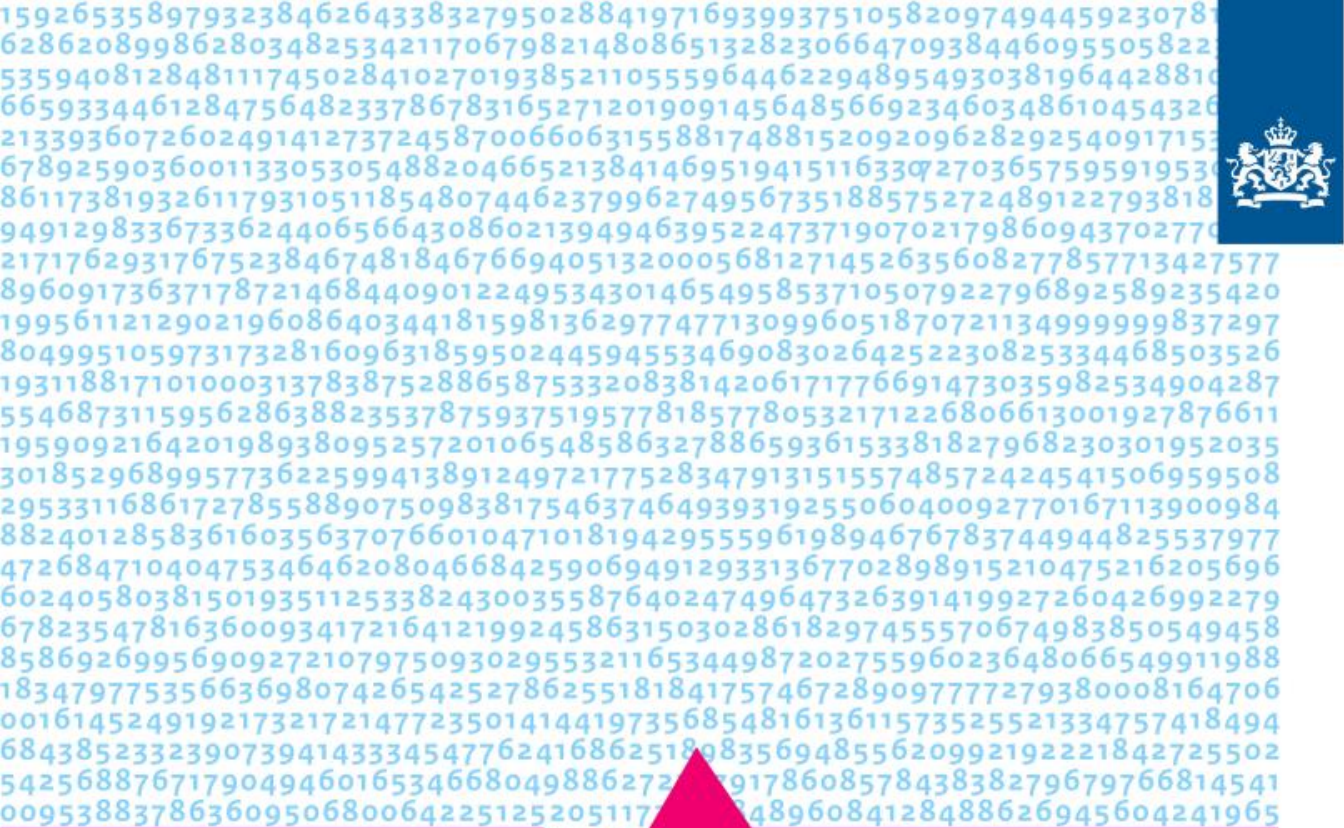
- Oprichten Nederlands centrum arbeidsmarktinnovatie (vergelijk NCSI)
- Ontwikkelen van een "collectieve werkendenovereenkomst"
- Analooq aan arbocatalogus, onderzoeken mogelijkheden voor sectorale "werkcodes"
- Vergroten bekendheid werkcode in andere sectoren
 - Informatie en communicatie (organiseren bijeenkomsten)
 - Inrichten "taskforce" werkbeweging (vergelijk NCSI)
- Monitoring
- Kennisbank (overzicht CAO-afspraken die navolging verdienen)



Dank u wel



Werkbeweging



CPB Netherlands | Bureau for Economic Policy Analysis

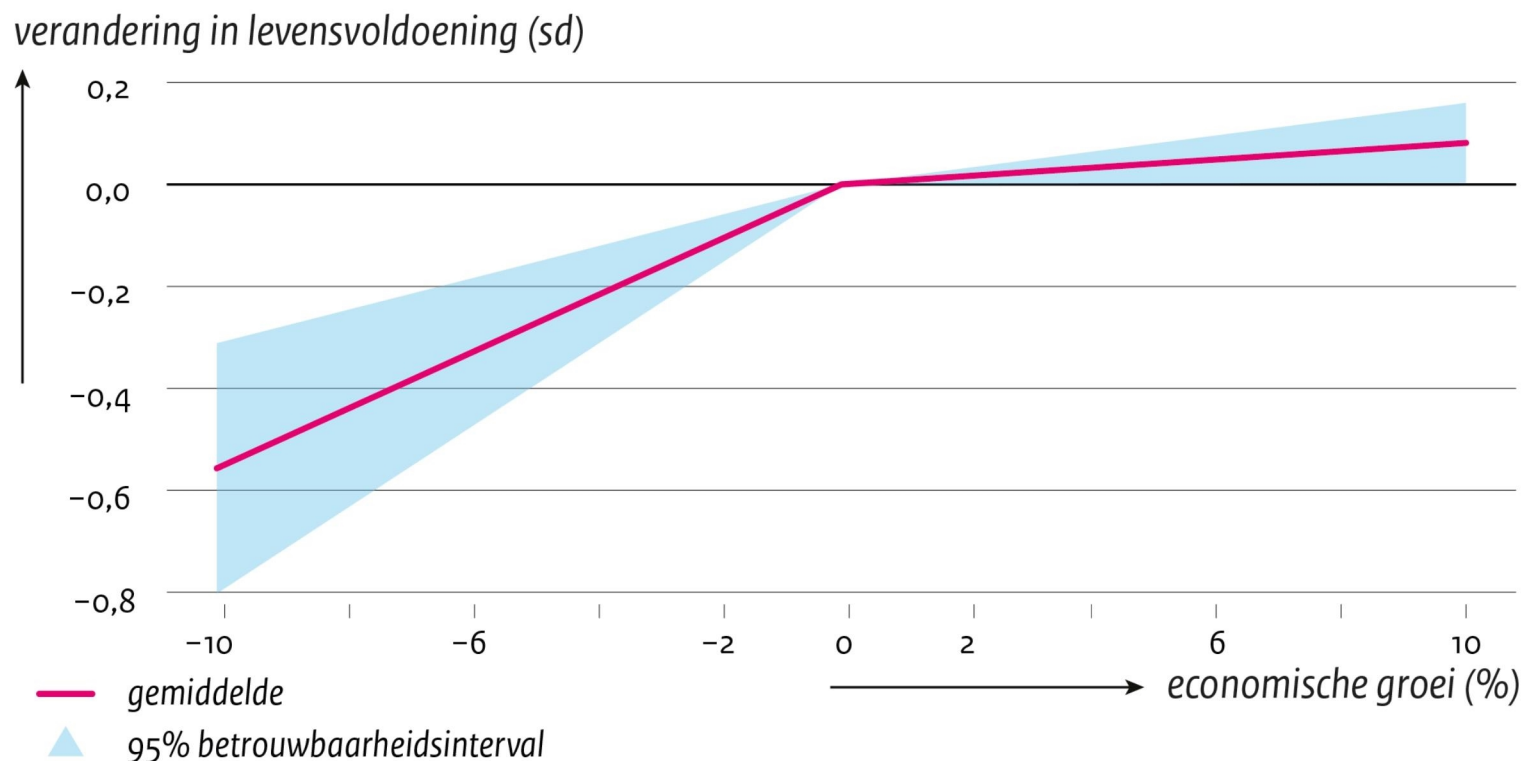
Beter Onderbouwd Beleid

Laura van Geest

21 Februari 2020



Geld maakt niet gelukkig, maar het helpt wel





Beleid doet er toe: Noord versus Zuid Korea





Soms beter op afstand van de politiek

Ramingen

CPB



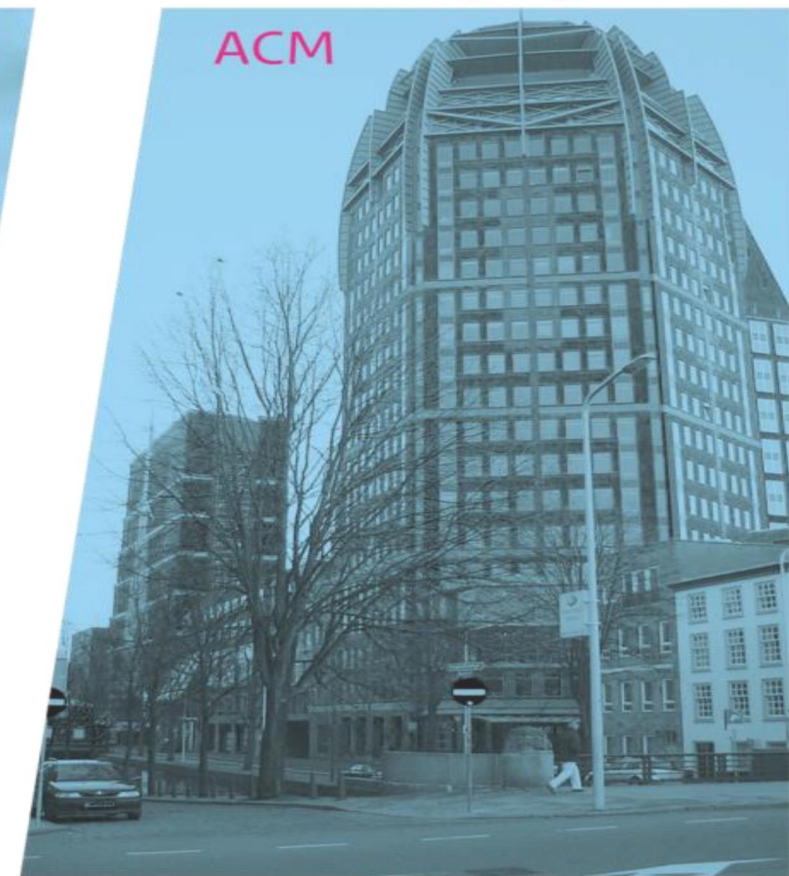
Monetair beleid

ECB



Mededinging

ACM



CPB: geen leider, wel spelbegeleider



Illustratie: Mirjam Vissers/FD

- Ramingen
- Analyses
- Doorrekeningen
 - Keuzes in kaart
 - (Ontwerp) Klimaatakkoord
 - Tegenbegrotingen
- Kansrijk beleid



Evidence Based <-> Fact Free



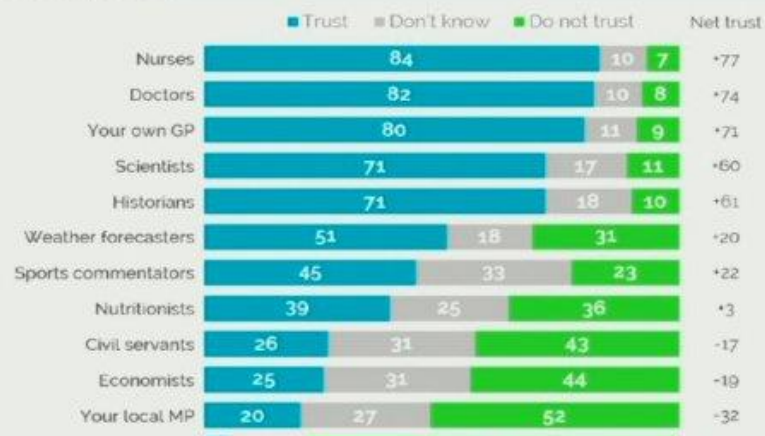


Two handed public ?

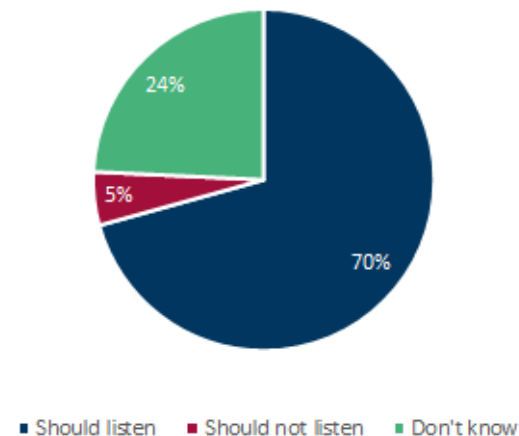
But economists have lost most of their credibility

Public trust in experts

Of the following, whose opinions do you tend to trust when they talk about their fields of expertise? %



Generally speaking, do you think that government should or should not listen to the advice of economists regarding, for example, the national and world economy?





Bloeien en Snoeien



- Relevant
- Kwaliteit
- Innovatie
- Impact



Hoge bomen, veel wind

- Voorspelbaar
- Transparant
- Rolvast
- Verantwoorden
- Ken het veld
- Netwerken





Goed gekozen?

- Pensioenen & AOW leeftijd
- Belasting op kapitaal
- Vast/flex/ZZP
- Lagere groei
- Globalisering
- Verdringing
- Koopkracht
- Intergenerationele Mobiliteit
- Loonontwikkeling



Centraal Planbureau

Economische beleidsanalyse

10 april 2019