

DECEMBER 2015
55^e JAARGANG - NR.12
JANUARI 2016
56^e JAARGANG - NR.1

SER-Jongerenplatform

De luis in
de pels van
het overleg

Asbestslachtoffers

Machiel van der Woude
verlaat Asbestinstituut,
maar het werk blijft

Jeugdloon

Hetzelfde loon
voor
hetzelfde werk?

SERmagazine



Guy Ryder

Directeur-generaal International Labour Organization

Sociale dialoog leidt tot breder draagvlak



FOTO Christiaan Krouwels

*SER*magazine is een maandelijks uitgave met nieuws en informatie over de Sociaal-Economische Raad en de Stichting van de Arbeid. Met dit blad wil de SER de overlegeconomie en de sociale dialoog bevorderen. Een jaarabonnement is gratis. Opgave jaarabonnements en adreswijzigingen via sermagazine@ser.nl

Redactie

Liesbeth Breeveld (hoofredactie), Mariek de Valk, Berber Bijma en Corien Lambregtse (eindredactie)

T (0)70 3499 648

F (0)70 3832 535

E sermagazine@ser.nl

Aan dit nummer werkten mee

Ton Bennink, Dirk Hol, Felix de Fijter, Désirée van der Jagt, Pieter-Paul Jansen, Dorine van Kesteren, Christiaan Krouwels, Jeroen Poortvliet, Elke van Riel, Nico van Ruiten, Yvonne Zonderop

Redactieraad

Michaela Drahos, Sophia Geelkerken, Tyche Riemens

Ontwerp

2D3D

Opmaak

Riccardo van der Does

Productie

SER huisdrukkerij

Internet

www.ser.nl

Jongeren

Nog niet zo lang geleden onderbraken de jongeren van Young & United onze raadsvergadering. Staand op de tafels gingen zij in gesprek met sociale partners en kroonleden. Hans de Boer zegde hun een gesprek toe en inmiddels heeft de Tweede Kamer een motie aangenomen die het kabinet vraagt naar het minimumjeugdloon te kijken. Binnenkort buigt de SER zich daarom in een verkenning over het minimumjeugdloon. In dit *SER*magazine leest u hier meer over.

Dat jongeren de weg naar de SER weten te vinden, blijkt ook uit de lancering van ons jongerenplatform. Het verbinden van jongeren met dit unieke instituut voelt voor mij bijna als een persoonlijke opdracht. Lang geleden was ik de eerste voorzitter van de studentenvakbond LSVb. Ik ben behoorlijk trots dat we één jaar na mijn aantreden deze verbintenis met diverse bij ons werk betrokken jongerenorganisaties kunnen aangaan.

Ik ben ervan overtuigd dat deze jongeren ons veel gaan leren. Alleen al door hun eigen wijze van discussiëren. Een dynamisch gesprek over de toekomst kunnen zij als geen ander voeren. De jongeren zitten boordevol ideeën en daar wil ik volop gebruik van maken. Het platform praat bijvoorbeeld mee over ons advies *Werken en leven in de toekomst*, waarin de combinatie met zorgtaken centraal staan. Het *SER*magazine laat u met enkele vertegenwoordigen kennismaken.

Deze editie is het laatste nummer van 2015. Een jaar waarin we vanuit de SER veel in gang hebben gezet. Niet alleen met onze adviezen, maar ook met signaleringen, agenda's, congressen en verkenningen. De SER werkt op een breed terrein samen met vele stakeholders; we leveren denkwerk voor draagvlak. Ook in het nieuwe jaar waarin Nederland EU-voorzitter is, blijven we ons hiervoor inzetten.

Ik wens u prettige feestdagen en een goede jaarwisseling.

Mariëtte Hamer

Voorzitter Sociaal-Economische Raad



Sociale dialoog 4

De sociale dialoog staat in veel landen onder druk door de economische crisis. Guy Ryder, directeur-generaal van de internationale arbeidsorganisatie ILO blijft in de meerwaarde van overleg geloven.

Adviesaanvragen 7

De SER kan volgend jaar zes adviesaanvragen verwachten. Het kabinet heeft ze in een brief aangekondigd. Onder meer over de doorgroei van ondernemingen en praktijkleren.

Jongerenplatform 10

Het pas opgerichte SER-Jongerenplatform wil een inhoudelijke bijdrage leveren aan discussies in de SER en daarbuiten. In het platform zitten maar liefst tien jongerenorganisaties.

Asbestslachtoffers 14

Het Instituut Asbestslachtoffers heeft de afgelopen vijftien jaar veel bereikt. Er meldden zich 7500 slachtoffers. Directeur Machiel van der Woude neemt afscheid. 'Maar we zijn er nog niet.'

Chronisch zieken 21

Het aantal chronisch zieken in Nederland groeit. Hoe kunnen we hen aan het werk houden en krijgen? Drie experts geven hun antwoord.

Opschieten 24

We putten de aarde straks veel minder uit. Oud-SER-voorzitter Herman Wijffels sluit de serie Verrekijsers af met een optimistische blik. 'Het komt goed, maar we moeten wel opschieten.'

Verder in dit nummer

- 9 Zeepkist: Nico van Ruiten, *Tijdelijk of vast*
- 17 Column: Yvonne Zonderop, *Ambitieuze moslima's*
- 18 Minimum jeugdloon
- 26 SER Kort

A close-up portrait of Guy Ryder, a middle-aged man with short brown hair and green eyes, wearing a dark suit, a light green shirt, and a patterned tie. He is looking slightly off-camera with a serious expression. His right hand is partially visible in the foreground, with fingers slightly curled.

Guy Ryder (ILO) over het belang van overleg

‘Sociale dialoog juist nu

Het overleg tussen sociale partners staat wereldwijd onder druk. Ook in Europa heeft de sociale dialoog de ‘stresstest’ van de crisis niet overal goed doorstaan. Toch blijft Guy Ryder, directeur-generaal van de internationale arbeidsorganisatie ILO, hoopvol. Op 7 december houdt hij de Nederland Nu-lezing bij de SER.

TEKST Berber Bijma **FOTO** ILO

Het overleg tussen werkgevers, werknemers en overheid mag meer tijd kosten dan menigeen lief is, het resultaat weegt daar vele malen tegenop. Guy Ryder, directeur-generaal van de International Labour Organization (ILO), is daarvan zeer overtuigd. ‘De Nederlandse situatie laat zien dat het overleg geen verspilde tijd is: het resultaat is breed sociaal en politiek draagvlak voor noodzakelijke hervormingen en daarmee: versterking van de concurrentiepositie.’

Nederland doet het volgens hem uitstekend. Dat de SER deze maand z’n 65ste verjaardag viert, is op zichzelf al het bewijs van de vitaliteit en het belang van de sociale dialoog in ons land. ‘Landen in de hele wereld gebruiken het Nederlandse overlegmodel als richtsnoer om de sociale dialoog in eigen land vorm te geven. Het Nederlandse systeem biedt stabiliteit, productiviteit en bescherming van werknemers.’

Hoe staat het wereldwijd met de sociale dialoog?

‘Sociaal overleg bestaat in veel verschillende vormen en onder veel verschillende namen. Maar wereldwijd wordt

Er is een duidelijk verband tussen de sociale dialoog en het bruto nationaal inkomen

vormen van overleg tussen werkgevers en werknemers, bleken echter een voorsprong te hebben. In die landen kon de overheid snel met de sociale partners om tafel om oplossingen te bespreken. In Nederland bijvoorbeeld werd besloten tot werktijdverkorting in plaats van ontslag. Landen die in antwoord op de crisis fors gingen bezuinigen zonder een sociale dialoog te voeren, hebben gemiddeld genomen meer en langer last gehad van de crisis.

Een andere uitdaging die wereldwijd speelt, is het veranderende karakter van werk. Werknemers hebben totaal andere functies dan zestig jaar geleden. Dienstensectoren zijn veel belangrijker geworden, ten koste van traditionele sectoren als kolen, staal, metaal en spoorwegen. De arbeidsmarkt moet dynamischer en innovatiever worden om aan de veranderende vraag van de samenleving te voldoen. Ook op dit punt verricht de SER overigens goed werk, bijvoorbeeld met de *Verkenning leren in de toekomst*. →

onmisbaar'

erkend dat de dialoog tussen werkgevers en werknemers en het tripartiet overleg tussen werkgevers, werknemers en overheid, belangrijke instrumenten zijn voor arbeidsmarktbeleid. Het ILO-verdrag over tripartiete consultatie is door 139 landen geratificeerd. De overheden van al die landen zeggen toe het sociaal overleg op nationaal niveau te willen stimuleren. In 85 procent van de 186 ILO-lidstaten bestaan daadwerkelijk structuren voor dat overleg.

Onlangs nog, in oktober, waren vele sociaal-economische raden en vergelijkbare instellingen uit de hele wereld hier bij de SER bijeen. Ze hebben een verklaring ondertekend waarmee ze hun commitment aan de sociale dialoog nog eens hebben onderstreept. Dat zijn bemoedigende tekenen.'

Wat zijn de belangrijkste uitdagingen?

'Het goed te boven komen van de economische crisis van 2008 is een belangrijke uitdaging. Die crisis heeft de sociale dialoog wereldwijd op de proef gesteld. De landen met de meest ontwikkelde, geïnstitutionaliseerde

Wie is Guy Ryder?

Guy Ryder (59) is sinds 2012 directeur-generaal van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO). Ryder studeerde politieke en sociale wetenschappen aan de Universiteit van Cambridge en werkte onder meer bij de Britse vakcentrale Trades Union Congress en bij de voorloper van de UNI Wereldvakbond. Hij speelde een belangrijke rol bij de totstandkoming van het Internationaal Vakverbond (IVV) in 2006, waarvan hij de eerste secretaris-generaal werd. Vier jaar later maakte hij de overstap naar de ILO. De ILO werkt wereldwijd aan goede arbeidsomstandigheden, eerlijk salaris en goede verhoudingen tussen werknemers, werkgevers en overheid. De ILO is opgericht in 1919 en werd in 1946 een gespecialiseerde organisatie van de Verenigde Naties. De organisatie zetelt in Genève.



De sociale dialoog is meer dan ooit nodig om de voorzichtige groei vast te houden en spanningen het hoofd te bieden

Op welke manier draagt de ILO bij aan de wereldwijde sociale dialoog?

‘Teder jaar krijgt de ILO talloze adviesverzoeken die gaan over het versterken van de sociale dialoog en de bijbehorende instituties. In onze lidstaten werken we aan de promotie en ondertekening van ILO-verdragen. Daarnaast loopt in meer dan zeventig landen een ILO-Decent Work Country Program, bedoeld om onder meer goede arbeidsomstandigheden en een fatsoenlijk loon te bevorderen. In andere landen, waaronder Nederland, hebben we reguliere gesprekken met overleginstituties over arbeidsmarktkwesties.

Met sociale partners en overheden werken we samen om de sociale dialoog op te bouwen of te versterken. Onze richtlijnen voor bijvoorbeeld collectief onderhandelen, sociale dialoog en geschillenbeslechting zijn in vele talen vertaald. Om een concreet voorbeeld te geven: in Tunesië heeft de ILO bijgedragen aan de totstandkoming van een sociaal verdrag dat een belangrijke mijlpaal is in de geschiedenis van dat land. Het werd in 2013 ondertekend en was een van de redenen om het ‘Nationaal Dialoogkwartet’ van Tunesië dit jaar de Nobelprijs voor de Vrede toe te kennen.

Verder proberen we in diverse ontwikkelingslanden de sociale dialoog van de grond te krijgen. Zo worden in Cambodja en Ethiopië medewerkers en managers in de kledingindustrie getraind in onder meer communicatie en onderhandeling.’

Bevordert de sociale dialoog de economische prestaties van een land?

‘Jazeker. De sociale dialoog drukt niet alleen respect uit voor fundamentele mensenrechten, maar is ook een zeer effectief instrument voor arbeidsmarktbeleid, met direct economisch effect. Op macro-economisch niveau zien we een duidelijk verband tussen de sociale dialoog en het bruto nationaal inkomen. Als werknemers weinig onderhandelingskracht hebben, kan zich dit vertalen in ongelijke verdeling tussen opbrengst uit investeringen in de vorm van dividend en inkomen van werknemers. Daardoor blijven de consumentenbestedingen laag.

Loonbeleid, gebaseerd op gesprekken tussen sociale partners, kan daar verandering in brengen.

Op bedrijfsniveau zie je een soortgelijk verband. Een goede verhouding tussen werkgever en werknemers verbetert niet alleen het onderling vertrouwen en de communicatie, maar ook de betrokkenheid bij het bedrijf en het werk. Bij goede arbeidsrelaties voelen werknemers zich meer verantwoordelijk voor het verbeteren van bedrijfsprocessen en zie je de productiviteit vaak stijgen.’

Bent u hoopvol voor de toekomst van Europa en de wereld?

‘De wereld wordt steeds complexer en minder voorspelbaar. Dat heeft positieve en negatieve kanten. Ik ben zelf geneigd veranderingen te zien als een mogelijkheid om te verbeteren. Dus ja, ik ben hoopvol. Aan de andere kant: de sociale dialoog blijft kwetsbaar. In sommige Europese landen heeft de sociale dialoog de stresstest van de economische crisis niet goed doorstaan. Andere landen zijn juist dankzij die dialoog relatief goed door de crisis gekomen. Meer dan ooit hebben we de sociale dialoog nodig om de voorzichtige groei vast te houden. Ook met het oog op de vluchtelingen crisis is de sociale dialoog meer dan ooit onmisbaar. Samen moeten we oplossingen zoeken om migranten een plaats te bieden in de maatschappij en op de arbeidsmarkt.’ ■

Nederland Nu-lezing

De SER organiseert sinds 2013 jaarlijks de Nederland Nu-lezing. Eerdere sprekers waren minister Lodewijk Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Yves Leterme, destijds secretaris-generaal van de OECD en voormalig eerste minister van België. De lezing van dit jaar, op 7 december, is een Nederland Nu Special, ter gelegenheid van het 65-jarig bestaan van de SER. Guy Ryder spreekt over de staat van de sociale dialoog wereldwijd en in Nederland.



Kabinet kondigt zes adviesaanvragen aan

Het kabinet heeft voor 2016 zes adviesaanvragen aan de SER aangekondigd. De SER heeft daarover een brief ontvangen van minister Lodewijk Asscher. De onderwerpen zijn onder meer doorgroei van ondernemingen, regulering en praktijkleren in het mbo.

TEKST Berber Bijma FOTO Dirk Hol

Het denkwerk van de SER draagt bij aan maatschappelijk draagvlak voor voorgenomen beleid. 'Adviezen van de SER hebben op vele momenten en terreinen laten zien hoe de verschillende opvattingen van maatschappelijke ontwikkelingen in werkbare afspraken kunnen worden omgezet', zo schrijft minister Asscher (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) in een brief aan de SER. In de brief van 20 oktober worden voor 2016 zes adviesaanvragen aangekondigd.

Schaal van ondernemingen

Verhoging van de arbeidsproductiviteit is een belangrijke uitdaging voor Nederland. Innovatie en ondernemerschap zijn daarvoor relevante thema's. Nederland telt veel ondernemers, onder wie relatief veel kleine ondernemers. De afgelopen jaren is de gemiddelde schaal van ondernemingen kleiner geworden.

Hoe de wisselwerking tussen grote en kleine bedrijven is, is niet duidelijk. Groeien de meest productieve bedrijven door? Of vullen kleine en grote bedrijven elkaar aan, waarbij de kleine als toeleveranciers van de grote fungeren? Het kabinet wil graag weten welke initiatieven genomen kunnen worden om het groeipotentieel en het innovatieve vermogen van het midden- en kleinbedrijf te versterken. Ook de samenwerking tussen zzp'ers zal daarbij aandacht krijgen.

Bijdrage van regulering

Zelfregulering, coregulering en andere vormen van publiek-private partnerschappen hebben een lange traditie in ons land. Ook op Europees niveau staan dergelijke vormen van regulering op de agenda, als aanvullende beleidsinstrumenten. Het kabinet wil van de SER weten wat de bijdrage is van zelfregulering en →

Lopende adviestrajecten bij de SER

Op dit moment werkt de SER aan adviezen over onder meer werken en leven in de toekomst, chronisch zieke werknemers, robotisering, combinatiebanen en het handelsverdrag TTIP. Daarnaast is de SER bezig met een nadere uitwerking van een eerder advies over de toekomst van het pensioenstelsel. De ervaring leert dat er in de loop van het jaar nog nieuwe adviesaanvragen bij komen.

Naast de aangekondigde adviesaanvragen voor 2016 zal de SER nog adviesaanvragen krijgen over onderwerpen die vorig jaar al waren aangekondigd, maar nog niet tot een adviesaanvraag hebben geleid. Het gaat om onderwerpen als de circulaire economie. Ook heeft de SER onlangs een brede opdrachtbrief gekregen over de langetermijnagenda skills en leren.

verzorgd op de locatie van het bedrijf. Ook zijn er bedrijfsscholen waarbij scholen en bedrijven gezamenlijk een bbl-opleiding verzorgen. Ondanks dergelijke vernieuwende vormen zijn er echter steeds minder jongen die een bbl-traject volgen. Het kabinet wil van de SER weten hoe de daling beoordeeld moet worden, wat eventueel nodig is om deze ontwikkeling te keren en of andere vernieuwende vormen van praktijkleren perspectief bieden.

coregulering aan publieke belangen. Voorbeelden uit andere landen kunnen een rol spelen in het advies. Andere vragen zijn: wat is de (meer) waarde van zelf- of coregulering? Onder welke voorwaarden kunnen burgers, maatschappelijke organisaties en bedrijven publieke belangen borgen? Wat zijn de aandachtspunten bij de vormgeving van de relatie tussen private partijen en de overheid?

Praktijkleren in mbo

De combinatie van werken en leren is een goede voorbereiding op de arbeidsmarkt. De beroepsbegeleidende leerweg (bbl) in het middelbaar beroepsonderwijs geeft jongeren de mogelijkheid om via werkend leren een mbo-diploma te halen of werkenden op te leiden of om te scholen. Daarnaast zijn er innovatieve 'praktijkroutes' waarbij het voltijdse beroepsonderwijs volledig wordt

Flexibiliteit binnen arbeidsorganisaties

Op welke manier kan flexibiliteit binnen arbeidsorganisaties worden vormgegeven? Ook daarover wil het kabinet de SER advies vragen. Wat zijn kansrijke (nieuwe) vormen van interne flexibiliteit in werkplaats en werktijd? Zelffroosteren is daarvan een voorbeeld. Welke mogelijkheden zijn er voor flexibiliteit in taken en functies? Daarbij gaat het bijvoorbeeld om functieroulatie, mobiliteit binnen een organisatie en mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling. En hoe zit het met de flexibiliteit in arbeidsvoorwaarden? Het kabinet vraagt zich af op welke wijze deze vormen van flexibiliteit bijdragen aan de doelen van de organisatie en de mogelijkheden van de werknemers. Daarnaast wil het kabinet weten in hoeverre interne flexibiliteit gevolgen heeft voor innovatie binnen arbeidsorganisaties en voor Nederland als geheel, en welke bijdrage daarvoor van verschillende actoren nodig is.

Sociale ondernemingen

In het verkennend advies dat de SER afgelopen voorjaar uitbracht over sociale ondernemingen, wees de raad op het belang van verbindingen

Een van de aangekondigde adviesaanvragen is de combinatie van werken en leren in het mbo



tussen sociale ondernemingen, werkbedrijven en overige organisaties die zich bezighouden met re-integratie. Ervaringen kunnen gedeeld worden en *best practices* kunnen inzichtelijk worden gemaakt. In een vervolgvraag zal het kabinet de SER verzoeken die gedachte te concretiseren en te operationaliseren. Zowel sociale ondernemingen als sociale werkbedrijven proberen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (blijvend) aan werk te helpen. Sociale ondernemingen doen dat vanuit een intrinsieke motivatie, werkbedrijven vanwege de opdracht die ze van de overheid hebben gekregen.

Het kabinet zal de SER vragen de taken en verantwoordelijkheden en de onderlinge samenwerking van diverse actoren onder de loep te nemen. Het kabinet wil onder meer weten via welke instrumenten samenwerkingsvormen als joint-ventures, groepsdetacheringen en sociale ondernemingen kunnen worden gestimuleerd.

Agenda Stad

Een ander onderwerp waarover de SER een vervolgvraag zal stellen, is de ontwikkeling van steden. In het voorjaar van 2015 kwam de raad met het hoofdlijnenadvies *De SER-agenda voor de Stad*. Dat diende als input voor de Kamerbrieven over de Agenda Stad. Een tweede, verdiepend advies zal onder meer gaan over stadsspecifieke opgaven rond groei, arbeidsmarkt en onderwijs en de groeiende rol van lokale partners.

De ontwikkeling van steden is een belangrijk thema voor het kabinet. Het wil groei, leefbaarheid en innovatie in het stedennetwerk bevorderen, om het potentieel van Nederlandse steden zo goed mogelijk te benutten. ■

Tijdelijk of vast

De nieuwe Wet werk en zekerheid heeft veel discussie losgemaakt, vooral vanwege de onbedoelde nevenwerkingen. Het doel van de wet was dat tijdelijke krachten eerder een vast contract zouden krijgen. In de praktijk blijken werkgevers juist extra maatregelen te nemen om het met hun tijdelijke krachten niet zover te laten komen.

Enkele sectoren hebben daarom al afspraken gemaakt om de regels voor opeenvolgende contracten voor hun sector anders in te vullen. Ook voor het seizoenswerk in de agrarische sector wacht de minister gezamenlijke voorstellen van LTO en vakbonden af, om een uitzondering op de wet mogelijk te maken.

Zulke uitzonderingen lijken echter symptoombestrijding. De discussie over de wet legt een dieper probleem bloot. Werkgevers hebben behoefte aan flexibiliteit. Juist nu de economie wat aantrekt, hoor ik van veel bedrijven in diverse sectoren dat ze het steeds drukker krijgen, maar geen nieuwe mensen in vaste dienst durven nemen. Werkgevers willen flexibeler zijn voor het geval marktherstel niet doorzet. Er worden dus meer uren gedraaid, ingevuld met uitzendbureaus en zzp'ers, maar veel extra vaste contracten zie ik niet komen.

Hebben we de verplichtingen rondom vaste contracten niet te ver doorgevoerd in Nederland, waardoor partijen voor andere arbeidsrelaties kiezen? Dit kan een zware wissel trekken op de toekomst van collectieve zaken zoals pensioen, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid. De werknemersorganisaties wijzen daar terecht op.

Er is een fundamentele discussie nodig over de vormgeving van arbeidsrelaties in de toekomst. Voor collectieve regelingen moeten we zoeken naar andere uitgangspunten en grondslagen waardoor het onderscheid tussen vaste en losse dienstverbanden kleiner wordt. Op die manier slaan we twee vliegen in één klap: meer stabiele arbeidsrelaties en behoud van waardevolle sociale voorzieningen op langere termijn.

Nico van Ruiten
Voorzitter LTO Glaskracht
Nederland



FOTO Christiaan Krouwels

A photograph of three young professionals standing outdoors on a red metal railing. On the left is a woman with long reddish-brown hair, wearing a dark blue blazer over a mustard yellow top. In the center is a man with short brown hair, wearing a blue blazer over a light blue shirt. On the right is a man with short brown hair and glasses, wearing a grey blazer over a light blue shirt. They are all smiling at the camera. The background consists of green foliage.

SER-Jongerenplatform wil inhoudelijke bijdrage leveren

De jonge luis in de pels

Het SER-Jongerenplatform gaat een inhoudelijke bijdrage leveren aan sociaal overleg en politieke discussie. Op 27 oktober gaf SER-voorzitter Mariëtte Hamer het startsein voor het platform. Op welke thema's gaan de jongeren inzetten? Een gesprek met Kimberley Swikker (NJR), Michiel Hietkamp (CNV Jongeren) en Hendrik Noten (AWVN Young HR).

Het SER-Jongerenplatform vertegenwoordigt een rijke variëteit aan jongerenorganisaties. De jongeren vinden alleen dat al een positief gegeven. 'Het is best bijzonder dat zoveel partijen onder één paraplu met elkaar in gesprek gaan. Tot dusver is er een mooie balans tussen eensgezindheid en veelkleurigheid', zegt Kimberley Swikker (NJR).

De NJR, een koepelorganisatie waarbij veertig jongerenorganisaties zijn aangesloten, heeft volgens haar sowieso veel oog voor diversiteit. 'Toen Mariëtte Hamer ons benaderde, waren we snel enthousiast. We gaan niet alleen met elkaar van gedachten wisselen, maar krijgen werkelijk de kans om het geluid van jongeren te laten doorklinken in de adviezen die de SER uitbrengt.'

'SER-thema's zoals werk, pensioen en onderwijs, zijn natuurlijk ook thema's die jongeren raken', zegt Hendrik Noten, die bij AWWN het netwerk *Young HR* coördineert. 'Daarom is het relevant om met elkaar in gesprek te gaan. Want als wij het over werk hebben, dan gaat het over onze toekomst. Hoe gaan we werken? Hoe geven we dat vorm? En wat is daar voor nodig vanuit werkgevers- en vanuit werknemers oogpunt?'

Jongerenakkoord

De jongerendivisie van AWWN bracht in mei dit jaar, in een alliantie met onder meer CNV Jongeren en FNV Jong, een Jongerenakkoord tot stand, waarin ze zich uitspraken over de toekomst van de cao. 'Het akkoord gaf aan dat wij in staat zijn op een constructieve manier het gesprek aan te gaan en ook tot oplossingen te komen. Misschien wel makkelijker dan onze moeder-organisaties', zegt Michiel Hietkamp, voorzitter van

CNV Jongeren. 'Het was juist in een tijd van polarisatie tussen de werkgevers- en werknemersorganisaties dat wij wilden laten zien: wij kunnen er met elkaar uitkomen.'

Het signaal uit het Jongerenakkoord werd opgepikt en voor een belangrijk deel in wetgeving verankerd. En dat geeft misschien gelijk wel de legitimiteit van de SER-Jongerenplatform weer. 'Je merkt op allerlei manieren dat er behoefte is aan het jongerengeluid', zegt Kimberley. 'De NJR krijgt vaak vragen van gemeenten over hoe jongeren meer betrokken kunnen worden bij debat en besluitvorming; en dat op een manier die verder gaat dan een incidentele jeugdraad. Er wordt gezien dat we wat hebben bij te dragen.' →

Het SER-Jongerenplatform

Het SER-Jongerenplatform dat eind oktober werd opgericht, bestaat uit tien jongerenorganisaties: FNV Jong, CNV Jongeren, VCP Young Professionals, Jong Management, AWWN Young HR, de Nationale Jeugdraad (NJR) en studentenvakbond LSVb en de Jongerenorganisatie Beroepsonderwijs (JOB). Het Jongerenplatform is onlangs uitgebreid met het Interstedelijk Studenten Overleg (ISO). Het jongerenplatform is op initiatief van Mariëtte Hamer opgericht. Het platform kan om inbreng worden gevraagd bij de voorbereiding van adviezen, maar kan ook zelf onderwerpen agenderen. Afhankelijk van het onderwerp in kan het platform worden uitgebreid. De samenstelling is dus geen statisch gegeven.

Agenderen

Dat blijkt ook uit de ruimte die SER-voorzitter Mariëtte Hamer het SER-Jongerenplatform wil geven. Het platform kan de SER gevraagd maar ook ongevraagd van advies dienen. 'Een goede zet', vindt Michiel. 'Het SER-Jongerenplatform is een heel mooi middel om te reageren op ideeën en beleid van de wat oudere generatie, maar als we ook zelf onderwerpen kunnen agenderen, kunnen we echt iets toevoegen vanuit onze generatie.'

Wij kunnen het geluid van jongeren laten doorklinken in de adviezen van de SER

Thema's waar jongeren voor warmlopen, zijn er genoeg, zeggen de drie. Onderwijs en de aansluiting van dat onderwijs op de arbeidsmarkt, maar ook jeugdwerkloosheid, pensioenen, de flexibilisering van arbeid en werkstress bijvoorbeeld.

Michiel Hietkamp, Kimberley Swikker en Hendrik Noten (van linksaf): 'Er is behoefte aan het jongerengeluid'



In een eerste ontmoeting is over die werkstress al van gedachten gewisseld, geeft Michiel aan. 'En dan merk je dat wij als jongeren ook echt inhoudelijk wat toevoegen. Er was bij een aantal kroonleden weinig bekend over werkstress onder jongeren; hoe je als starter moet omgaan met e-mails die tegen middernacht of in het weekend binnenkomen. Moet je antwoorden? En als je dat niet doet, ben je dan een slechte werknemer?'

Onderwijs

Het jongerenplatform heeft ook al gesproken over onderwijs. 'Een van de favoriete thema's bij NJR', zegt Kimberley. 'Wij zijn daar heel druk mee in de weer in het kader van Onderwijs 2032, een platform dat intensief nadenkt over de toekomst van het onderwijs. Wat moet een jongere kennen, weten en kunnen als hij in 2032 de school verlaat? Dan gaat het om kennis, maar ook steeds meer om vaardigheden, *twenty-first century skills*.'

'In het verlengde daarvan', valt Hendrik in, 'is het nuttig om na te denken over de arbeidsmarkt van de toekomst. Die thematiek raakt niet alleen ons als jongeren, maar ook de mensen die nu al aan het werk zijn. De arbeidspopulatie komt voor grote uitdagingen te staan: hoe blijf je relevant als werknemer in een tijd van nieuwe technologie, robotisering en digitalisering? En hoe zorg je ervoor als werkgever dat je de vereiste skills weerspiegeld ziet in je werknemers?'

Het zijn dus niet slechts de 'jongerenthema's' waarmee het SER-Jongerenplatform zich wil bemoeien. 'Dat zou ook jammer zijn', zegt Hendrik. 'De thema's die momenteel breed spelen, zoals medezeggenschap, pensioenen en onderwijs, kenmerken zich door een insider-outsider-dynamiek. Met andere woorden: keuzes van de mensen die nu aan de knoppen zitten, beïnvloeden de mensen die later gaan instromen. En die mensen, dat zijn wij.'

Spelletjes

Het is nog even de vraag hoe het SER-Jongerenplatform binnen het SER-apparaat gaat functioneren. 'Wat mij betreft gaan we vooral veel dóén', zegt Michiel, 'en houden we ons niet bezig met spelletjes in achterkamertjes. Wij willen een inhoudelijke bijdrage leveren aan de politieke discussie over thema's die in ons land spelen. In die zin ligt ons doel buiten de SER.'

'Die actiegerichte mentaliteit was in de eerste bijeenkomsten al echt voelbaar', zegt Hendrik. 'We gingen in

SER-voorzitter Mariëtte Hamer: 'Jongeren moeten kunnen meepraten over hun toekomst'

SER-voorzitter Mariëtte Hamer heeft er bewust voor gekozen om jongeren een structureel platform te geven. 'Bij mijn installatie zei ik al dat ik voort wilde gaan op de door mijn voorganger ingeslagen weg om veel mensen bij de SER te betrekken. De jongeren horen daarbij. Het is logisch dat we hen de kans geven om mee te praten over hun toekomst. Ze kunnen de SER gevraagd en ongevraagd adviseren over thema's die zij belangrijk vinden en we verschaffen hen ook een platform om elkaar te ontmoeten.'

Wat Hamer betreft werkt het SER-Jongerenplatform twee kanten op. 'Zij kunnen de SER van advies voorzien, maar ik hoop ook dat de betrokken jongerenorganisaties hun leden stimuleren om zich eveneens in het debat te mengen.'

Zal de het SER-Jongerenplatform de SER als geheel veranderen? 'Ik hoop in elk geval dat het beeld van een SER, zijnde een vergadering van oude en wijze mensen, wordt bijgesteld. Jongeren doen echt mee! Hun geluid wordt gehoord en krijgt een plek.'

Tegelijkertijd wil Hamer al te grote verwachtingen bij de jongeren een beetje temperen. 'Ze kunnen niet verwachten dat elk idee of elke suggestie zonder meer een plek krijgt in de SER-adviezen, maar dat begrijpen ze zelf ook wel.'

een brainstorm al direct met stiften en flipovers aan de slag. Dat geeft veel energie, ook al is niet alle input in één keer raak.' Kimberley: 'Ik vond het mooi om te zien dat we in al onze diversiteit tot nu toe met de neuzen dezelfde kant op staan.'

Die eenheid moeten de jongeren vasthouden, vinden de drie. Michiel ziet dat de verschillende geledingen elkaar inhoudelijk aanvullen. 'In het gesprek over de aansluiting van onderwijs op arbeidsmarkt zag je dat de studentenvakbond benadrukte dat er ruimte moet zijn in de curricula om je als student te ook buiten de gevestigde kaders te ontwikkelen. De werkgeversorganisaties hamerden juist op de ontwikkeling van 21ste-eeuwse vaardigheden, zoals ondernemerschap. Dat is een mooie synergie.'

Polderen

Mariëtte Hamer gaf bij de lancering van het SER-Jongerenplatform aan dat het polderen bepaald niet uit de mode

is onder de jongeren. Michiel, Kimberley en Hendrik herkennen zich daarin. Een van de redenen achter het jongerenakkoord van deze zomer, zeggen Michiel en Hendrik, was ook om aan de moederorganisaties het belang van overleg en gemeenschappelijkheid te laten zien. 'Zij stonden toen recht tegenover elkaar en wij zeiden: Kom op! We leven in de 21ste eeuw. Er spelen enorm veel uitdagingen; we moeten door.'

Keuzes van mensen die nu
aan de knoppen zitten,
beïnvloeden de mensen
die later gaan instromen;
en die mensen, dat zijn wij

Tegelijkertijd, zegt Michiel, ligt de kracht van de polder erin om in kleine stapjes consensus te bereiken. 'Sommigen vinden het té kleine stapjes, maar ze zijn wel nodig om de gezonde arbeidsmarkt te bereiken die we voor ogen hebben. En dat het er soms wat minder vlot en ontspannen aan toe gaat bij onze moederorganisaties, is geen verwijt. Wel zeggen we dat er ruimte moet zijn om nieuwe invalshoeken tegen het licht te houden die het debat kunnen bijsturen of openbreken.'

Bij de moederorganisaties zijn het vaak de jongerenafdelingen die nieuwe invalshoeken naar voren weten te brengen; zij fungeren als luis in de pels. Lukt het de Jongeren-SER ook om die rol naar zich toe te trekken binnen de SER?

De drie hopen van wel. Volgens Kimberley is dat in eerste instantie de taak van de jongeren zelf. 'De bal ligt bij ons. Wij moeten gaan staan voor onze zaak. Op zo'n manier dat ze niet om ons heen kunnen.' Michiel: 'Elke dag is het een *struggle* om ons bestaansrecht als jongerenorganisaties aan te tonen. Als wij de gemeenschappelijkheid kunnen vinden en op thema's die ertoe doen met één mond het geluid van de jongeren in de discussie kunnen brengen, dan kunnen we trots zijn.' ■



Machiel van der Woude neemt afscheid van Instituut Asbestslachtoffers

‘Achter elk dossier gaat veel ellende schuil’

Machiel van der Woude is trots op wat er is opgebouwd in de vijftien jaar dat hij directeur was van het Instituut voor Asbestslachtoffers. Hij gaat met pensioen, maar het instituut gaat door. ‘We zijn er nog niet’.

Asbest is nog altijd een groot maatschappelijk probleem. Tot nu toe heeft het Instituut voor Asbestslachtoffers (IAS) ruim 7500 aanvragen ontvangen. Maar het einde is volgens directeur Machiel van der Woude nog niet in zicht. ‘We verwachten dat zich in 2020 in totaal zo’n 10.000 slachtoffers hebben gemeld. Daarna zal het snel afvlakken.’

Van der Woude (66) is al sinds de oprichting bij het IAS instituut – gehuisvest op de zesde verdieping van het SER-gebouw – betrokken. Vijftien jaar was hij directeur, eind dit jaar gaat hij met pensioen. Het IAS heeft een bemiddelende rol voor slachtoffers bij het aanvragen van een tegemoetkoming van de overheid en een schadevergoeding van een aansprakelijke (ex-)werkgever.

Blauwe asbest, het gevaarlijkste type, werd al in 1978 in Nederland verboden. Sinds 1993 geldt dat ook voor

TEKST Elke van Riel **FOTO** Jeroen Poortvliet

De verjaringstermijn is dertig jaar, maar de ziekte openbaart zich vaak later

de diagnose gaat in die gezinnen een bom af. Dat dwingt je tot grote snelheid en zorgvuldigheid.'

Hij is erg tevreden over de drie panels met medische deskundigen waarmee het instituut werkt: één voor mesotheliom, één voor asbestose (stoflongziekte) en een derde dat zich buigt over twijfelgevallen. 'Deze artsen gelden allen als autoriteit op dit gebied. Dat voorkomt tijdrovende discussie over de diagnose.'

Wel een punt van discussie is de oplopende gemiddelde leeftijd van de slachtoffers. De vraag is of leeftijd zou moeten meewegen bij de hoogte van de schadevergoeding. 'Bij de opzet van het IAS is hier niet voor gekozen. Want waar leg je de grens? Bovendien ontvangen relatief jonge slachtoffers vaak een extra bedrag voor inkomensschade.'

Stoflongen

Van der Woude is blij dat het IAS zich sinds april 2014 niet meer uitsluitend richt op mesotheliomslachtoffers, maar ook op mensen met asbestose. Zij zijn lang en intensief blootgesteld aan asbest en worden jaren daarna geconfronteerd met longfibrose. 'Het onderwerp was complex, waardoor de discussie lang duurde. De urgentie was ook iets minder groot dan bij mesotheliom vanwege het gemiddeld minder progressieve verloop van de ziekte.'

Tot nu toe hebben ruim tweehonderd asbestose-slachtoffers een aanvraag voor schadevergoeding ingediend, inmiddels hebben zestig van hen een tegemoetkoming ontvangen. Het aantal asbestosegevallen zal naar verwachting de komende jaren snel teruglopen, omdat de echte asbestberoepen als eerste werden gesaneerd.

Binnen de raad van toezicht is er discussie of het IAS ook gaat bemiddelen voor mensen met longkanker als gevolg van asbestblootstelling. 'We hebben hier pas nog eens onderzoek naar laten doen, want in omringende landen wordt dit al wel gecompenseerd. Probleem is dat het lastig is om vast te stellen of longkanker veroorzaakt is door asbest, zeker als mensen ook hebben gerookt. Daar bestaan formules voor, maar dan moet je diepgravend →

alle andere vormen van asbest. Maar de gevolgen kunnen zich nog tientallen jaren na blootstelling openbaren. Gemiddeld gebeurt dat pas na zo'n veertig jaar.

Van der Woude: 'Het IAS is opgericht om een lange juridische lijdensweg te voorkomen. Dat is belangrijk, want mensen met mesotheliom, ofwel longvlies- of borstvlieskanker, overlijden vaak al binnen een jaar. Een slepende rechtszaak geeft enorm veel stress en kan bovendien tot hoge kosten leiden.' De bemiddeling door het IAS is kosteloos.

Bom

Het werk is voor Van der Woude nooit routine geworden. 'Achter ieder dossier gaat enorm veel ellende schuil. Met



Het is lastig vast te stellen of longkanker door asbest is veroorzaakt, zeker als mensen ook hebben gerookt

onderzoek doen en bij grotere aantallen is dat, ook vanwege de progressie van de ziekte, bijna niet te doen.'

Databanken

Een onderwerp dat de komende jaren hoog op de agenda staat, is verdere dataontwikkeling. Het instituut heeft twee databanken: een IAS-monitor met alle geanonimiseerde gegevens uit de dossiers en een asbestkaart met bedrijven en bedrijfstakken. 'We willen nagaan hoe de cijfers kunnen worden gebruikt voor bijvoorbeeld inspectieprogramma's van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Ook willen we de groep vrouwelijke slachtoffers nader onderzoeken. Hoe intensief en waar zijn zij blootgesteld en wat zijn de verschillen met de groep mannen?'

Bijna 90 procent van de slachtoffers is man, omdat zij vaker een asbestgerelateerd beroep in de isolatie, de bouw of scheepsbouw hebben gehad. Voor mensen die (nog) niet ziek zijn, maar wel aan asbest zijn blootgesteld, gaat het IAS een asbestregister opzetten. 'Die informatie kan aanknopingspunten bieden voor beleid. Voor de mensen zelf is het ook belangrijk, want mochten zij klachten krijgen, dan ligt er al wat. Het register moet echter geen onrust veroorzaken, dus we moeten goed duidelijk maken dat gelukkig slechts een klein percentage ziek wordt.'

Het is belangrijk dat mensen zich bij ziekte snel bij het instituut melden, want een slachtoffer moet nog bij leven een aanvraag indienen om in aanmerking te komen voor een tegemoetkoming van de overheid of smartengeld van een werkgever.

Het komt voor dat mensen te laat zijn. Nabestaanden hebben dan alleen recht op een vergoeding van materiële kosten en eventueel overlijdenskosten, beide ruim 3000 euro. Het IAS heeft bij het ministerie gepleit voor een aanpassing van de regeling, zodat nabestaanden tot enkele maanden na het overlijden nog recht hebben op een tegemoetkoming, maar dat was tevergeefs.

Fonds

Het IAS zou ook graag een hogere tegemoetkoming voor slachtoffers zonder aansprakelijke (ex-)werkgever zien. 'Vaak is het moeilijk om na zo'n lange tijd bewijsmateriaal te verzamelen. Bedrijven bestaan niet meer of de betrokkene kan niet meer aantonen ergens gewerkt te hebben. Soms kunnen we een zaak daardoor niet rond krijgen. Dat schuurt dan wel.' Een alternatief zou een fonds kunnen zijn waarbij iedereen hetzelfde krijgt. 'De vraag is dan wie het zou moeten vullen. Minister Asscher vindt dat geen taak van de overheid.'

Vijftien jaar Instituut Asbestslachtoffers

Het Instituut Asbestslachtoffers (IAS) adviseert de Sociale Verzekeringsbank (SVB) over het recht op een tegemoetkoming voor asbestslachtoffers met mesothelioom of asbestose. Die is nu 19.417 euro. Verder bemiddelt het IAS tussen (ex-)werkgevers en hun verzekeraars en (ex-)werknemers over het betalen van een schadevergoeding (62.748 euro in 2015). Bij asbestose is de hoogte van het bedrag gerelateerd aan het longfunctieverlies.

Het IAS verzamelt en verspreidt kennis, geeft voorlichting en verspreidt de resultaten van onderzoek. Het instituut werd in 2000 opgericht als zelfstandige stichting door het

Comité Asbestslachtoffers, werknemers- en werkgeversorganisaties en het Verbond van Verzekeraars. Uitgangspunt is nog steeds het in 1998 gesloten Convenant Instituut Asbestslachtoffers.

Machiel van der Woude neemt op 11 december afscheid met het afscheidssymposium: *Asbestslachtoffers: doen we genoeg?* Hij wordt opgevolgd door dr. Jan Warning, voormalig directeur van de Stichting Arbouw, het kennis- en service-instituut van de bouwnijverheid en eerder directeur van het Bureau Beroepsziekten FNV.

Ambitieuze moslima's

Slachtoffers kunnen ook te maken krijgen met verjaringsproblematiek. Niet bij de overheid, maar bij sommige bedrijven. 'De verjaringstermijn is dertig jaar, maar de ziekte openbaart zich vaak later. Als je niet weet dat je ziek bent, kun je ook geen vordering instellen. De Hoge Raad heeft in 2000 bepaald dat ieder individueel geval getoetst moet worden door een lagere rechter. Dat gebeurt ook, maar leidt niet tot de gewenste snelheid en duidelijkheid.'

Betrokkenheid

Vijf jaar geleden werd Van der Woude benoemd tot Ridder in de Orde van Oranje-Nassau vanwege zijn grote inzet als directeur van het toen tienjarige IAS en zijn maatschappelijke verdiensten: hij was lang voorzitter van een operastichting en voorzitter van de Amsterdamse Football Club AFC ('De beste in het land'). Wat hij na zijn pensionering gaat doen, weet hij nog niet precies. 'Misschien iets op het terrein van bestuursrecht, mogelijk hier en daar wat advieswerk. Ook kunnen mijn vrouw en ik vaker naar ons huis in Frankrijk, liefst met de kinderen en kleinkinderen. Mijn vrouw is ook net met pensioen.'

Gevraagd welk gevoel overheerst nu zijn afscheid nadert, zegt hij er vooral trots op te zijn dat de betrokkenheid van de deelnemende partijen bij het IAS steeds onverminderd groot is gebleven. 'Dat heeft geleid tot een zorgvuldige, maatschappelijk verantwoorde behandeling van een kwetsbare groep slachtoffers. Dat ik daarin een rol heb gespeeld, vind ik mooi.' ■

De tandarts vertelde mij laatst dat zijn dochter ook tandarts wil worden. Ze zit in een klas met wel 30 procent moslima's. Die zien de toekomst vol vertrouwen tegemoet. Niet zozeer in Nederland, maar wel in Dubai of Abu Dhabi. Daar is grote vraag naar vrouwelijke tandartsen, want alleen zij mogen in vrouwelijke monden kijken. Voor deze dames ligt het werk – in tegenstelling tot in Nederland – hoog opgetast.

Ik moest denken aan mijn islamitische vriendin. Zij werkt als onderzoekster aan een Nederlandse Universiteit. Zij is zo getalenteerd dat ze een fantastisch aanbod kreeg om te promoveren in Brunei. Geld noch moeite worden gespaard om haar naar dit islamitische sultanaat te lokken. Ze zit nog in dubio. Maar of we haar voor Nederland kunnen behouden in het huidige maatschappelijke klimaat? Ik steek mijn hand er niet voor in het vuur.

En wat te denken van de ambitieuze dochter van mijn Tunesische hulp. Ze is hard op weg een ontzettend goede accountant te worden: serieus, geconcentreerd, toegewijd. Ook voor haar lokt Dubai – een plek waar competente dames met hoofddoek zich geen moment ongemakkelijk hoeven te voelen – en waar ze een goed salaris kunnen verdienen. Wat zou haar in Amsterdam houden? Ik vermoed dat haar baas zich daar nu het hoofd over breekt.

We willen in Nederland nog weleens doen alsof wij mijlenver voorliggen op andere culturen. Een idee van superioriteit mengt zich dan met een provinciale blik: vooral onze manier van doen deugt. Tegelijkertijd komen andersdenkenden moeizaam aan bod.

Wanneer gaan we snappen dat wijzelf de grootste verliezers zijn van deze blikvernaauwing? Ambitie en emancipatie hebben Nederland niet nodig om tot wasdom te komen. De plannen van deze hoogopgeleide moslima's zouden ons aan het denken moeten zetten.

Yvonne Zonderop
Journalist, gespreksleider,
auteur en eigenaar van
www.onsdigitaleleven.nl



FOTO Christiana Krouwels



Discussie over wettelijk minimumjeugdloon

Gelijk loon voor gelijk werk?

Het wettelijk minimumjeugdloon, ooit ingevoerd om jongeren te beschermen tegen onderbetaling, staat ter discussie. Maar wat zijn de gevolgen van afschaffing dan wel verhoging van het minimumloon voor de werkloosheid onder jongeren?

TEKST Dorine van Kesteren **FOTO** Dirk Hol

Het gebeurde tijdens de aandeelhoudersvergadering van Ahold in april dit jaar. Een negentienjarige vakkenvuller vroeg Dick Boer, de baas van het supermarktconcern, rechtstreeks om meer salaris en trok voor het voltallige publiek zijn bovenkleding uit, omdat hij zich 'uitgekleed' voelde.

De jongeman was een vertegenwoordiger van Young & United, dat zich namens vakbond FNV en socialistische jongerenorganisaties sterk maakt voor de afschaffing van het minimumjeugdloon. Honderdduizenden jonge volwassenen tussen 18 en 23 hebben volgens hen grote moeite om rond te komen van de inkomsten van hun werk. Prima dat mensen worden beloond op grond van ervaring of kwaliteit, maar waarom verdient iemand van 21 met drie jaar ervaring minder dan iemand van 35 die net begint?

Young & United presenteerde dit jaar een boek over de positie van

werkende jongeren, organiseerde een manifestatie in Amsterdam en verzamelde meer dan 130.000 handtekeningen. Mede hierdoor staat het minimumjeugdloon steeds meer ter discussie. Zo sloot De Bijenkorf in oktober een cao af waarin het jeugdloon voor jongeren vanaf achttien jaar werd afgeschaft, in ruil voor een lagere toeslag voor werken op zondag. Ikea stopte al eerder dit jaar met het jeugdloon voor zeventienjarigen. Ook zijn er lokale initiatieven van gemeenteraden, zoals Amsterdam, om 'jeugdloonvrij' te worden. Bijvoorbeeld door hogere lonen te betalen in de eigen organisatie of dit te vragen van opdrachtnemers bij de gemeentelijke inkoop.

Politiek

In politiek Den Haag gaan stemmen op om het jeugdloon te verhogen. In september nam een meerderheid in de Tweede Kamer een motie aan

van D66, waarin wordt overwogen dat gelijk loon voor gelijk werk een goed uitgangspunt is. D66, PvdA, SP, Christenunie en GroenLinks riepen de regering op om op korte termijn met concrete voorstellen te komen om het jeugdloon meer gelijk te trekken met het reguliere minimumloon.

Honderdduizenden jongeren hebben grote moeite om rond te komen van de inkomsten van hun werk

In oktober volgde een rondetafelgesprek in de Tweede Kamer, waar wetenschappers en economen hun licht lieten schijnen over het minimumjeugdloon. Afschaffing of verhoging van het jeugdloon kan namelijk ook negatieve gevolgen hebben, bijvoorbeeld voor de onderwijsdeelname van jongeren. Een laag loon geeft immers een prikkel om een studie af te ronden.

‘Investeer in de jeugd, dan hoeven we deze discussie niet te voeren’, zei Daniël van Vuuren, econoom bij het Centraal Planbureau

(CPB) tijdens het rondetafelgesprek. Volgens hem ligt de jeugdwerkloosheid in Nederland laag in vergelijking met andere rijkere landen, mede dankzij het jeugdminimumloon. Bij afschaffing of een ‘substantieel hoger’ minimumjeugdloon kan de werkgelegenheid afnemen, vooral in sectoren waar veel jongeren werken.

Detailhandel Nederland bracht in het rondetafelgesprek naar voren dat afschaffing van het jeugdloon voor de detailhandel – naast de horeca een van de sectoren waar de meeste jongeren werken – de totale loonsom met 20 procent verhoogt. ‘In die situatie is er voor ons, als grootste particuliere werkgever in Nederland, geen specifieke reden meer om jongeren in dienst te nemen.’

Internationale ervaringen

Robert Went, econoom van de Wetenschappelijke Raad voor het

Regeringsbeleid, nam ook deel aan het rondetafelgesprek in de Tweede Kamer. Volgens hem zijn jongeren die balen van school, geen rationeel calculerende wezens die eerst uitrekenen hoeveel ze zonder diploma gaan verdienen en hoeveel dat na het behalen van hun diploma zou zijn. ‘Het is heel belangrijk dat jongeren een goede startkwalificatie halen, maar dat moet worden geregeld in het onderwijs – en niet via de lonen.’

Volgens Went kan niet zonder meer worden aangenomen dat een hoger minimumloon tot minder banen en meer werkloosheid leidt. Hij baseert zich hierbij op internationale ervaringen. ‘De beroemde economen Card en Krueger hebben de werkgelegenheid gemeten in twee Amerikaanse staten: een staat waar het minimumloon in fastfood-bedrijven omhoog ging en een staat waar dat niet gebeurde. Daaruit →

Verkenning door de SER

De SER gaat een verkenning doen naar mogelijke aanpassing van het wettelijk minimumjeugdloon. Dat heeft het dagelijks bestuur op 20 november besloten. Het gaat om een inventarisatie van feiten en cijfers – ook in vergelijking met het buitenland – en een beschrijving en duiding van de gevolgen voor onder andere de werkgelegenheid, jeugdwerkloosheid, onderwijsdeelname en economische zelfstandigheid. De SER zal ook de beleidsopties inventariseren en een voorzet doen voor een gedeeld standpunt van werkgevers en werknemers. Streven is dat de verkenning in april 2016 gereed is.

bleek dat de werkgelegenheid juist iets was gegroeid in de staat waar het loon was verhoogd. Een ander voorbeeld is Duitsland, waar begin dit jaar een algemeen minimumloon is geïntroduceerd. Funest voor de werkgelegenheid, stelde een aantal economen. Maar de werkloosheid bleek juist gedaald.'

Krachtsverhoudingen

Economen hebben geen eenduidig antwoord op de vraag of substantiële verhoging van het jeugdloon mogelijk is zonder dat de werkgelegenheid daaronder te lijden heeft. De reden is dat arbeid een ander product is dan andere producten, legt Went uit. 'De lonen komen niet tot stand in een proces van vraag en aanbod, maar in onderhandelingen, waarvan de uitkomst afhankelijk is van de krachtsverhoudingen tussen de

Wettelijk minimumjeugdloon

Het wettelijk minimumjeugdloon is ingevoerd in 1974, met als doel jongeren te beschermen tegen onderbetaling. Het minimumloon, dat enige jaren daarvoor was ingevoerd, gold namelijk alleen voor werknemers die ouder waren dan 23. De ondergrens voor jongeren moest lager liggen dan voor volwassenen, was de gedachte, omdat jongeren een lagere arbeidsproductiviteit hebben en over het algemeen nog geen gezinslasten dragen.

Het minimumjeugdloon geldt voor jongeren van 15 tot en met 22 jaar. Voor een 15-jarige is het 2,90 euro per uur, voor een 18-jarige 4,40 euro en voor een 21-jarige 7,01 euro. Voor mensen van 23 jaar en ouder is het minimumloon 9,67 euro per uur (bedragen van 2015, op basis van een 36-urige werkweek).

werkgever en werknemers. Bovendien is de hoogte van de lonen afhankelijk van de sociale normen. Wat wordt als rechtvaardig gezien? In de jaren zestig van de vorige eeuw bijvoorbeeld was er minder inkomensongelijkheid omdat dit

toen maatschappelijk veel minder werd geaccepteerd.'

Volgens Went kunnen werkgevers er zelf overigens ook belang bij hebben om meer te betalen dan het wettelijk minimum. 'Dit is de theorie van het doelmatigheidsloon: werknemers zetten een stapje extra als ze beter betaald krijgen. Ze zijn dan bereid een cursus te doen of een uurtje langer door te werken. Iets meer betalen is ook een manier om goede mensen aan je te binden en zoekkosten – nieuw personeel werven en inwerken – te voorkomen. Walmart in de Verenigde Staten en Lidl in Engeland hebben het minimumloon om die reden vrijwillig verhoogd.'

De economische wetmatigheid 'hogere lonen leiden tot minder banen' is volgens Went in haar algemeenheid dus te simpel. Zijn advies: 'Laat het CPB zo goed mogelijk volgens verschillende modellen uitrekenen wat de gevolgen zijn voor de werkgelegenheid, hoe lastig dat ook is. Daarna is het aan politici en beleidsmakers om te beslissen. Is het erg als een verhoging van het loon ook wat banen kost? Dat is een politieke keuze.' ■

Robert Went (WRR): 'Een hoger minimumloon leidt niet automatisch tot minder banen en meer werkloosheid'





SER houdt dialoogbijeenkomst met en over chronisch zieke werkenden

Chronisch zieken horen erbij

Puck Bossert: 'Bij een sollicitatiegesprek kijken we vooral hoe iemand zelf met zijn aandoening omgaat'

Het aantal chronisch zieken in Nederland groeit. Hoe kunnen we hen aan het werk houden en krijgen? Op die vraag van het kabinet zoekt de SER een antwoord. Drie 'experts' geven een voorproefje.

TEKST Corien Lambregtse **FOTO** Dirk Hol

Diabetes managen

Gea van Nimwegen is HRM-adviseur en projectleider Diabetes en Werk bij de Diabetesvereniging Nederland (DVN). Ze weet uit eigen ervaring hoe het is om een chronische ziekte te hebben en dat te combineren met een baan. 'Ik heb sinds mijn 23ste diabetes. Ik heb mijn leven nooit aan de ziekte aangepast, maar heb geleerd ermee om te gaan. Ik heb bijvoorbeeld meer insuline nodig als ik stress heb. Gelukkig heb ik geen complicaties, maar elke diabetes is anders. Voor iedereen met diabetes geldt dat je de ziekte zelf moet managen.'

Bij de DVN is het redelijk 'gewoon' om diabetes te hebben. Maar dat geldt lang niet voor alle bedrijven en organisaties. 'Veel mensen met diabetes durven niet open te zijn over hun ziekte. Ze zijn bang dat ze erop worden afgerekend. Wij krijgen vaak de vraag van mensen

met diabetes of ze in een sollicitatiegesprek hun ziekte moeten noemen. Het is niet verplicht, maar het zou natuurlijk fijn zijn als het kan. Met diabetes kun je een hypo krijgen. Het is belangrijk dat een naaste collega weet wat hij zo nodig moet doen.'

Sommige werkgevers hebben een negatief beeld bij chronisch zieke werknemers. Van Nimwegen: 'Ze denken dat die werknemers vaker absent zijn en minder aankunnen. In de praktijk hoeft dat helemaal niet waar te zijn. Werkgevers zouden meer van chronische ziekten moeten weten, ook omdat er steeds meer mensen zijn die zo'n aandoening hebben. Iedereen heeft het over duurzame inzetbaarheid. Dat lukt alleen als we vanaf het begin goed met chronische ziekten omgaan. Werkgever en werknemer kunnen samen naar oplossingen zoeken en daarmee uitval voorkomen. Daarom start de DVN binnenkort een advies- →

desk voor werknemers en werkgevers met vragen over diabetes en werk. We bieden coaching en informatie, trainen bedrijfsartsen en werkgevers en proberen zo vooroordelen weg te nemen.'

Maatschappelijke plicht

MN, een van de grote pensioenuitvoerders en vermogensbeheerder van Nederland, is een bedrijf dat veel aandacht heeft voor chronisch zieken en in het algemeen voor vitaliteit. Puck Bossert is er sinds 2,5 jaar HR-directeur. 'Wij vinden het een maatschappelijke plicht om mensen met chronische ziekten en beperkingen een plaats te bieden. Wij zijn niet zo bang dat iemand minder presteert. Bij een sollicitatiegesprek kijken we vooral naar de kennis en competenties van de medewerker. Mocht er sprake zijn van een aandoening, dan vinden wij het vooral

belangrijk hoe die persoon met zijn aandoening omgaat. Is de sollicitant er zelf open over? Wat heeft hij nodig om zijn werk te kunnen doen? Geeft hij tijdig zijn grenzen aan?'

MN heeft allerlei middelen beschikbaar om mensen te ondersteunen. 'Aangepaste stoelen, zit-/sta-bureaus, verwarmde muizen en voetensteunen. Ook kunnen medewerkers altijd een beroep doen op de fysiotherapeut of haptonoom. We stimuleren medewerkers om veel te bewegen en mee te doen aan bedrijfsfitness, want bewegen kan het ziekteproces vertragen en pijnklachten verminderen. Als een medewerker toch uitvalt, dan verwachten we dat hij in contact blijft met het werk. Over het algemeen valt het overigens heel erg mee met die uitval. Vaak zijn chronisch zieken uiterst gemotiveerd om te werken.'

MN gaat uit van vertrouwen. 'Het is prima dat iemand die chronisch vermoeid is, 's middags gaat slapen en 's avonds een paar uur werkt.

Werkgevers ontkomen er niet aan om mensen met diabetes, reuma of kanker in dienst te nemen

Als we denken dat iemand het vertrouwen misbruikt, dan gaan we daar het gesprek wel over aan.' Volgens Bossert horen alle bedrijven hun maatschappelijke verantwoordelijkheid te nemen. 'Elk bedrijf kan wat doen, zowel grote als kleine. Niet elk bedrijf kan bedrijfsfitness aanbieden, maar je kunt misschien wel een vergoeding geven voor een fitnessabonnement. Of mensen met het Down-syndroom in dienst nemen, zoals de supermarkt bij mij in de buurt heeft gedaan.' Dat kost aan de ene kant wat, maar aan de andere kant levert het ook wat op. 'MN streeft ernaar een bedrijf met een sociaal gezicht te zijn. Daar doen we veel aan.'

Doordat het aantal mensen met chronische ziekten toeneemt, ontkomen werkgevers er volgens Bossert niet aan om mensen met diabetes, reuma of kanker in dienst te nemen. 'Iedereen kent wel iemand die zo'n ziekte heeft. Ik denk dat de maatschappelijke bewustwording groeit dat wij allemaal de plicht hebben iets voor de medemens te doen.'

Gea van Nimwegen: 'Veel mensen met diabetes durven niet open te zijn over hun ziekte, omdat ze bang zijn dat ze erop worden afgerekend'



Succesfactoren

Iemand die zelf een chronische ziekte heeft en daarmee om leert gaan, kan ook iets voor anderen betekenen. Annemiek de Crom was fysiotherapeut en atletiekcoach toen ze reumatoïde artritis kreeg. Ze werkte wel door, zij het minder uren, maar toen haar contract afliep werd het niet verlengd. Ze had nog een paar andere banen, voor ze in 2008 een bedrijf voor counselling en coaching startte voor mensen met reuma.

‘Een veelvoorkomende klacht bij chronisch zieken is vermoeidheid. Ik leer mensen slim om te gaan met hun energie zodat ze de dingen kunnen doen die ze heel graag willen doen. Bijvoorbeeld door op hun werk afspraken te maken over taken in plaats van uren. Of door afspraken te maken over wanneer iets af moet zijn.’

De Crom heeft ontdekt dat er drie succesfactoren zijn die bepalend zijn voor de manier waarop een chronisch zieke werknemer optimaal functioneert. ‘Succesfactor 1: de band met je leidinggevende. Het is noodzakelijk dat je door je leidinggevende wordt gesteund. Succesfactor 2: erken je grenzen. Als je te lang op de uiterste grens functioneert, gaat het fout. Succesfactor 3: communicatie. Hoe duidelijk ben je



Annemiek de Crom: ‘Er zijn drie succesfactoren die bepalend zijn voor de manier waarop een chronisch zieke optimaal functioneert’

over je ziekte? Eigenlijk willen collega’s en werkgever maar één ding weten: wat kan ik van je verwachten? Als dat niet duidelijk is, ontstaan er gemakkelijk fricties. Voorom dat door heldere afspraken te maken.’

Volgens De Crom gaan bedrijven en organisaties tegenwoordig al beter om met medewerkers die tijdens hun loopbaan een chronische ziekte krijgen. Maar ze begrijpt dat werkgevers huiverig zijn om iemand

aan te nemen met een chronische ziekte, terwijl ze ook een gezonde kandidaat kunnen kiezen. ‘Ik zou het toejuichen als het voor werkgevers makkelijker wordt om een chronisch zieke werknemer in dienst te nemen, bijvoorbeeld doordat de overheid het risico van doorbetaling bij uitval door de chronische ziekte overneemt. Je wilt als werkgever nu eenmaal niet het risico lopen dat je bij uitval van die werknemer hoge kosten krijgt waar je niks aan kunt doen.’

Zij vindt het jammer dat de angst voor risico’s regeert. ‘Je kunt ook van een positiever scenario uitgaan. Als mensen aan het werk zijn, worden veel andere klachten voorkomen. Eenzaamheid en depressie bijvoorbeeld. Werk levert arbeidsvreugde en welzijn op. Ik ben geen econoom, maar ik zou denken dat die besparingen en opbrengsten wel opwegen tegen de kosten.’ ■

Adviesaanvraag chronisch zieke werknemers

Bijna 5,3 miljoen Nederlanders hebben een of meer chronische aandoeningen. Hoe krijgen en houden we ze aan het werk? Dat is de centrale vraag die beantwoord moeten worden in het SER-advies *Chronisch zieke werkenden*. Een van de activiteiten die de SER-commissie Chronisch zieke werknemers onder leiding van kroonlid Louise Gunning hiervoor onderneemt, is een dialoogbijeenkomst met betrokkenen, die half december plaatsvindt.

A portrait of Herman Wijffels, a middle-aged man with a receding hairline, wearing a light blue button-down shirt under a brown and tan checkered blazer. He is standing outdoors with green foliage in the background. A semi-transparent green banner is overlaid on the bottom half of the image.

Herman Wijffels, hoogleraar Duurzaamheid

‘We moeten wel opschieten’

De nieuwe toekomst is al begonnen. Voormalig SER-voorzitter Herman Wijffels ziet vele voorlopers onder burgers en bedrijven die volop vormgeven aan de volgende fase in de ontwikkeling van mens, economie en samenleving. Nu de bestuurlijke elite nog. ‘We moeten opschieten.’

TEKST Ton Bennink **FOTO** Dirk Hol

We worden voor een groter deel zelfvoorzienend, de regionale economieën groeien, we verbruiken minder fossiele grondstoffen en we hergebruiken veel meer. Herman Wijffels, tegenwoordig hoogleraar Duurzaamheid aan de Universiteit van Utrecht, heeft een positief beeld van de toekomst. ‘De komende decennia staan in het teken van de transitie naar een economie die gebaseerd is op circulaire principes.’

De voormalig SER-voorzitter ziet de fundamentele veranderingen die zich nu voordoen als een logisch vervolg op het industriële tijdperk. ‘Sinds 1850 is de wereldbevolking zeven keer zo groot geworden en onze welvaart zeventig keer over de kop gegaan. We zijn erg succesvol geweest in wetenschap, gezondheidszorg en onderwijs. Natuurlijke hulpbronnen waren er in overvloed: fossiele grondstoffen, vis, bos, landbouwgrond. Nu zijn ze schaars ge-

worden. De draagkracht van onze planeet wordt overbelast en neemt af. We moeten dus op zoek naar nieuwe methoden. En die zijn er.’

Vernieuwend kamp

We gaan de goede kant op. Wijffels haalt graag een beeld terug uit zijn jeugd waarin de natuurkundeleraar een magneet onder een plaat met

De draagkracht van onze planeet wordt overbelast en neemt af

ijzervijlsel verschoof. ‘Na enkele tikken op de plaat ontstond chaos, maar bij doortikken ontstond toch weer een duidelijke vorm. We zitten

op een breuklijn. Een groot deel van de bestuurlijke elite ziet dat nog niet en houdt vast aan belangen en oplossingen uit het industriële tijdperk. Ik behoor tot het vernieuwende kamp.'

Dat vernieuwende kamp trekt zich weinig aan van de politiek en gaat gewoon aan de gang. Initiatieven als energieneutrale huizen, zonne-energie, getijdenenergie, produceren met biomassa, 3D-printen waardoor veel minder materiaal en vervoer nodig is; het is een greep uit de circulaire economie waar we naar op weg zijn.

'Energie komt steeds meer uit duurzame bronnen. De maakindustrie organiseert kringlopen waarbij veel efficiënter gebruik wordt gemaakt van grondstoffen en natuurlijke hulpbronnen. De bouwsector zorgt voor een energieneutrale en flexibel bruikbare gebouwde omgeving. Dienstverlenende sectoren als logistiek en de financiële sector komen met oplossingen die passen in circulaire structuren. En in de gezondheidszorg zorgen nieuwe ICT-toepassingen voor persoonsgerichte informatie om preventie en gezondheid te ondersteunen.'

Prosumenten

Een andere trend die Wijffels signaleert, is dat consumenten prosumenten worden. Ze gaan voor eigen consumptie produceren. 'Mensen maken zelf producten, met een 3D-printer, of organiseren en leveren onderling diensten, bijvoorbeeld in de ouderenzorg. Als ze iets kopen, willen ze weten waar het vandaan komt en hoe het gemaakt is. Juist doordat we zo succesvol zijn geweest tijdens de industriële revolutie hebben we nu de technologie en het opleidingsniveau om als burger

Verrekijkers

Waar verdienen we in 2030 ons brood mee? Wat zijn dan onze problemen? Wat is dan opgelost? In de serie Verrekijkers kijken deskundigen naar de toekomst. Deel 21 (slot): Herman Wijffels, hoogleraar Duurzaamheid en maatschappelijke verandering aan de Universiteit van Utrecht.

en consument zelf dingen ter hand te nemen. Een hele nieuwe generatie microtechnologieën die lage kosten bij kleinschalige toepassingen mogelijk maakt, helpt daarbij.'

We hebben de technologie om als burger en consument zelf dingen ter hand te nemen

Dat betekent niet dat alle grote bedrijven het loodje zullen leggen. Er zijn volgens Wijffels al veel bedrijven die zich aanpassen aan de circulaire economie en hergebruik hoog in het vaandel hebben. Akzo Nobel, DSM, Unilever en Philips, ze stellen al doelen die passen in de nieuwe tijd. 'DSM is al twintig jaar bezig met de omvorming van een petrochemisch naar een biochemisch bedrijf. En Unilever wil binnen tien jaar de ecologische footprint halveren.'

Eerlijk delen

We moeten alleen wel opschieten. Zo dreigen delen van de wereld onbe-

woonbaar te worden door klimaatverandering, gebrek aan water en de chaos die dat oplevert. Wijffels: 'Natuurlijk speelt terreur een rol en jaagt dat mensen op de vlucht, maar om een einde te maken aan de vluchtelingenstroom, moeten we kijken naar de fundamentele oorzaken en de oplossingen. Uiteindelijk gaat het dan om een deeleconomie op mondiaal niveau, het eerlijk delen van natuurlijke hulpbronnen, kennis en technologie om zo onze planeet als drager van het leven in stand te houden.'

In 2030 drukken we onze welvaart niet meer vooral uit in het Bruto Nationaal Product, maar veeleer in kwaliteit van leven en welzijn. 'We verwerven inkomen met grotendeels dezelfde activiteiten als nu, maar die zijn met inzet van nieuwe technologie wel getransformeerd, veel kennisintensiever, circulair georganiseerd en dus veel minder milieubelastend geworden. We blijven een import- en exportland, maar minder dan voorheen. Dat betekent ook minder fysiek vervoer dankzij de technologie en kennis om energie en spullen ter plekke te fabriceren. Deze toekomst is al begonnen. Voorlopers onder burgers en bedrijven zijn al volop bezig met het vorm geven aan een volgende fase in de ontwikkeling van mens, economie en samenleving. ■



Tiende certificaat SCOOR uitgereikt



FOTO SER

De Stichting SCOOR heeft voor de tiende maal een kwaliteitscertificaat uitgereikt aan een OR-opleidingsbureau: adviesbureau ATIM uit Bilthoven.

De Stichting Certificering Opleiding Ondernemingsraden (Stichting SCOOR) is in 2014 door de SER opgericht om de kwaliteit van de opleidingen voor ondernemingsraden te bewaken. Dit gebeurt door middel van certificering van OR-opleidingsbureaus die aan de kwaliteitseisen van SCOOR voldoen.

Ter gelegenheid van de tiende certificering heeft SCOOR een publicatie gemaakt waarin twee trainingsbureaus hun visie geven op de waarde van het certificaat en hun ervaringen met onder meer de audit-onderdelen. Ook komt het auditbureau zelf aan het woord en lichten twee OR-voorzitters toe waarom het SCOOR-certificaat voor hen van waarde is bij de keuze van een trainingspartner. ■

SER geeft leidraad uit voor personeels- vertegenwoordiging

De SER heeft een geactualiseerde Leidraad Personeelsvertegenwoordiging gepubliceerd. De leidraad is bedoeld voor bedrijven met minder dan vijftig werknemers die een personeelsvertegenwoordiging (PVT) hebben ingesteld. Grotere bedrijven zijn verplicht een ondernemingsraad (OR) in te stellen.

De leidraad bevat een modelreglement voor de PVT met toelichting en een uitleg over wat voor de PVT is geregeld in de Wet op de ondernemingsraden (WOR). Een reglement is niet verplicht, maar het kan wel verstandig zijn bepaalde regels op te stellen, met name voor de verkiezingen van de PVT en voor haar werkwijze. Dit kan het functioneren van de PVT ten goed komen. De leidraad doet daar suggesties voor.

De Leidraad Personeelsvertegenwoordiging is een van de informatieve publicaties die de SER uitgeeft op het gebied van medezeggenschap. De uitgave is opgesteld onder auspiciën van de SER-commissie Bevoordering Medezeggenschap. ■

SER SCRIPTIEPRIJS
win 2000 euro!

SER-scriptieprijs: 2000 euro voor beste masterscriptie

De SER looft 2000 euro uit voor de beste masterscriptie in het wetenschappelijk onderwijs over een sociaal-economisch onderwerp of een van de andere werkterreinen van de SER.

De prijswinnaar wordt uit drie genomineerden gekozen tijdens een openbare raadsvergadering van de SER. De winnaar krijgt niet alleen een geldprijs, maar mag ook de SER toespreken én een dag meelopen met SER-voorzitter Mariëtte Hamer. De twee andere genomineerden krijgen elk 500 euro.

De jury bestaat uit SER-voorzitter Mariëtte Hamer, FNV-voorzitter Ton Heerts en VNO-NCW-voorzitter Hans de Boer. Heerts en De Boer zijn beiden vicevoorzitter van de SER. De inschrijving sluit op 31 januari 2016. De prijswinnaar wordt in het voorjaar van 2016 bekend gemaakt. ■

Hamer en Nijpels bij Eerste Kamer

SER-voorzitter Mariëtte Hamer en Ed Nijpels, voorzitter van de Borgingscommissie Energieakkoord, hebben begin november een bezoek gebracht aan de Eerste Kamer. Ze praatten de Kamerleden van de commissie Economische Zaken bij over de voortgang van het Energieakkoord uit 2013.

Hamer stond stil bij de bijzondere vorm van overleg binnen de Borgingscommissie, met veel meer partijen dan alleen de sociale partners. Nijpels gaf een toelichting op de Nationale Energieverkenning, waarin de stand van zaken van de energietransitie jaarlijks wordt beschreven. Uit de NEV bleek dat twee van de vijf doelen uit het Energieakkoord nog niet binnen bereik liggen. Volgens Nijpels is de Borgingscommissie nu met alle partners bezig om een pakket maatregelen samen te stellen waardoor de doelen wel kunnen worden bereikt. Dat maatregelenpakket wordt gepresenteerd in de Voortgangsrapportage, die eind dit jaar wordt verwacht. ■



Gesprekken over arbeidsmarkt in cultuursector

De SER en de Raad voor Cultuur maken op verzoek van minister Jet Bussemaker (Onderwijs, Cultuur en Wetenschap) een analyse van de arbeidsmarkt in de cultuursector. Om beter inzicht te krijgen in de recente ontwikkelingen en knelpunten in de cultuursector vonden op 5 november drie rondetafelgesprekken plaats bij de Raad voor Cultuur. Hierbij schoven onder andere werkgevers/opdrachtgevers en opdrachtnemers uit de cultuursector, vertegenwoordigers van branche- en koepelorganisaties en deskundigen uit de wetenschap en overheid aan. Ook Raad voor Cultuur-voorzitter Joop Daalmeijer en SER-voorzitter Mariëtte Hamer namen deel aan de gesprekken.

Centrale vraag was: hoe ontwikkelt de arbeidsmarkt zich in de culturele sector? Onder leiding van SER-kroonlid en commissievoorzitter Evert Verhulp wisselden de deelnemers meningen en ideeën uit over onder meer werkgelegenheid en mobiliteit, arbeidsrelaties, inkomens- en onderhandelingspositie en collectieve regelingen.

Het streven is om de analyse voor het eind van het jaar af te ronden. ■

Wat zou u doen als u één dag de premier was van Nederland?

Wat zou u met spoed willen veranderen? Mail ons: sermagazine@ser.nl



TEKST Corien Lambregtse FOTO Dirk Hol

One day only

WIE? Hans van Putten (65)

WAT? oprichter Thomashuizen en Herbergiers in Nederland, mede-eigenaar Drie Notenboomen

‘Als ik één dag premier was van dit land, dan zou ik een banvloek uitspreken over de bureaucratie en de burger centraal stellen. Ik zou alle ministers de opdracht geven om elke wet en regel met de andere ministers af te stemmen, voordat die van kracht werd. Daarmee zou ik een eind maken aan de tegenstrijdige regels waar burgers zoveel last van hebben.

Een voorbeeld? Minister Stef Blok (Wonen en Rijksdienst) wil ineens dat woningcorporaties geen appartementen meer verhuren van boven de 576 euro. Toch hebben corporaties ook de taak om huizen te bouwen voor ouderen, gehandicapten en zieken. Met de extra voorzieningen die in dat soort huizen nodig zijn, ligt de huurprijs al snel hoger. Maar daar heeft minister Blok dan weer niets mee te maken. Tot voor kort was

die grens voor corporaties 710 euro. En zo ontstaat de grote verwarring.

Tegenstrijdige regels, burgers worden er wanhopig van. Uiteindelijk komt er wel een oplossing, maar waarom voorkomen we al dat gedoe niet? Daar zou ik me dus voor inzetten. Ik vrees dat ik er geen dag, maar een leven voor nodig zou hebben. Want de overheid is een macht geworden die er vooral voor zichzelf lijkt te zijn, in plaats van voor de burgers.

Ik zou de ministers ook de opdracht geven om elke dag het land in te gaan en met gewone mensen te praten. Dan zullen ze zien dat de werkelijkheid anders en weerbarstiger is dan hun theoretische werkelijkheid. Stel de burger centraal, zodat mensen zich weer serieus genomen voelen. Ik kan niet wachten tot die dag begint.’