

**AGENDA 2002**  
**Agenda voor het cao-overleg in de**  
**komende jaren**

**9 december 1997    Publikatienr. 13/97**

**AGENDA 2002**  
**Agenda voor het cao-overleg in de**  
**komende jaren**

**9 december 1997    Publikatienr. 13/97**

## **Colofon**

### *Uitgave:*

Stichting van de Arbeid  
Bezuidenhoutseweg 60  
Postbus 90405  
2509 LK DEN HAAG

### *Druk:*

SER-huisdrukkerij

@ 1997, Stichting van de Arbeid

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotocopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van de Stichting van de Arbeid

## **INHOUDSOPGAVE**

1.	Inleiding . . . . .	3
2.	Het toekomstig arbeidsbestel . . . . .	4
3.	Loon- en arbeidsvoorwaardenvorming . . . . .	5
4.	Scholing en loopbaanbegeleiding . . . . .	6
5.	Inschakeling van werkzoekenden . . . . .	7
6.	Arbeidsduur / arbeid en zorg . . . . .	9
7.	Ouderenbeleid / pensioenen . . . . .	10
8.	Werkdruk en arbeidsomstandigheden . . . . .	11

## AGENDA 2002

### Agenda voor het cao-overleg in de komende jaren

#### 1. Inleiding

Eind 1993 hebben werkgevers en werknemers in de Stichting van de Arbeid een 'agenda' voor het cao-overleg op middellange termijn voorgelegd aan cao-partijen op bedrijfstak- en ondernemingsniveau onder de titel: *'Een Nieuwe Koers'*.<sup>1</sup>

Doel van die agenda was om (mede) via het cao-beleid de voorwaarden te creëren voor een herstel van de economische groei, verbetering van de rendements- en concurrentiepositie van het Nederlandse bedrijfsleven en in samenhang daarmee vergroting van de werkgelegenheid.

Anno 1997 kan vastgesteld worden dat die agenda zijn uitwerking niet heeft gemist. Ondersteund door fiscale en budgettaire maatregelen van de overheid is er de afgelopen jaren sprake geweest van een aanzienlijk herstel van de economische groei, heeft er een sanering van de overheidsfinanciën plaatsgevonden en is de rendementspositie van het bedrijfsleven substantieel verbeterd. Als gevolg hiervan is de banengroei (in arbeidsjaren en personen) de afgelopen jaren fors geweest.

Met dit alles is de basis gelegd voor een verdere versterking van de Nederlandse economie en werkgelegenheid. Er is echter nog steeds sprake van een te lage arbeidsparticipatie. Ettelijke honderdduizenden staan nog steeds langs de zijlijn van de arbeidsmarkt en zoeken naar een plaats op die markt. De toename van de werkgelegenheid is nog onvoldoende ten goede gekomen aan langdurig werklozen (onder wie relatief veel allochtonen), gedeeltelijk arbeidsgeschikten en ouderen. Er is derhalve een sociale, financiële en economische noodzaak om de nog steeds lage participatiegraad verder te verhogen en tegelijkertijd (mede daardoor) tekorten op de arbeidsmarkt zo veel mogelijk weg te nemen. De vergrijzing van de beroepsbevolking maakt een en ander nog urgenter. Daarnaast zal de internationale concurrentie blijven toenemen, zeker ook na de invoering van de EMU in 1999.

Sociale partners stellen zich als opgave om de komende jaren op basis van een 'agenda voor het cao-beleid' naar vermogen bij te dragen aan een adequaat antwoord op deze uitdagingen en opgaven. De uitgangspunten van het cao-beleid zoals geformuleerd in 'Een Nieuwe Koers' blijven daartoe ook de komende periode actueel. Tegelijkertijd is er aanleiding om dat beleid te positioneren in het perspectief van de gewijzigde economische, maatschappelijke en arbeidsmarktpolitieke ontwikkelingen die zich sinds 1993 hebben voltrokken.

---

<sup>1</sup> Stichting van de Arbeid, *Een Nieuwe Koers, agenda voor het cao-overleg 1994 in het perspectief van de middellange termijn*; 16 december 1993, publikatienr. 9/93

Als centraal thema voor de 'Agenda 2002' kiest de Stichting voor *het blijven investeren in een versterking van het aanpassingsvermogen van de economie*. Dat betekent investeren in het aanpassingsvermogen van ondernemingen en werknemers.

Voor de visie van sociale partners op het overheidsbeleid in de komende kabinetsperiode zij verwezen naar het MLT-advies van de SER dat in maart/april 1998 zal worden vastgesteld. Zoals ook in de afgelopen jaren, kan periodiek afstemming van het beleid van partijen plaatsvinden (vanuit ieders verantwoordelijkheid) in het tripartiete voor- en najaarsoverleg.

## 2. Het toekomstig arbeidsbestel

Ondernemingen ervaren in toenemende mate de noodzaak om snel te kunnen inspelen op veranderingen in de markt en op technologische ontwikkelingen. Van werknemers wordt daarom in toenemende mate een bredere inzetbaarheid gevraagd binnen de onderneming en een grotere wendbaarheid op de arbeidsmarkt. Ook de houding van werknemers is duidelijk aan het veranderen. Het traditionele beeld van de Nederlandse werknemer als kostwinner wordt geleidelijk verdrongen door een meer gedifferentieerd beeld. Dit heeft tot gevolg dat steeds meer werknemers behoefte hebben aan een arbeidsbestel waarin beter rekening wordt gehouden met hun persoonlijke omstandigheden, die ook per levensfase kunnen verschillen.

De opgave voor de toekomst is om ruimte te bieden aan een modernisering van de arbeidsverhoudingen, die recht doet aan de hierboven kort geschetste ontwikkelingen. Daarbij moet naar nieuwe evenwichten worden gezocht waarin rekening wordt gehouden met de eisen die aan ondernemingen worden gesteld enerzijds en met de wensen en rechtsbescherming van werknemers anderzijds. Het gaat om nieuwe balansen tussen flexibiliteit en zekerheid over de hele breedte van het arbeidsvoorwaardenbeleid, het arbeidsrecht, de sociale zekerheid etc.

Een baan-voor-het-leven bij één werkgever is daarbij niet langer het standaardpatroon. Werkzekerheid zal in toenemende mate in de plaats moeten treden van baanzekerheid. Contracten zullen ruimte moeten laten voor functiewisselingen en -aanpassingen (interne flexibiliteit).

In haar nota *Flexibiliteit en Zekerheid*<sup>2</sup> van begin 1996 heeft de Stichting uitvoerig stilgestaan bij bovengenoemde ontwikkelingen en heeft zij voorstellen gedaan voor een nieuwe balans in het arbeidsovereenkomstenrecht alsmede voor een nieuwe regeling van de uitzendarbeid. De desbetreffende voorstellen zijn vrijwel integraal overgenomen door het kabinet en inmiddels ook door de Tweede Kamer. De Stichting acht het van belang, dat partijen bij collectieve en individuele contracten zich hiervan goede rekenschap geven.

---

<sup>2</sup> Stichting van de Arbeid; *Flexibiliteit en Zekerheid*, 3 april 1996, publikatienr. 2/97

In het toekomstig arbeidsbestel zal ook het belang toenemen van goede arbeidsverhoudingen binnen de onderneming, tot in de afdelingen toe. Gemotiveerde werknemers willen zich betrokken weten bij de ontwikkeling van het bedrijf. Mondigheid van werknemers is ook onontbeerlijk gelet op de steeds ingewikkelder wordende produktieprocessen. Voor de zeggenschapsverhoudingen op ondernemingsniveau verwijst de Stichting naar de nota die zij hierover eerder heeft uitgebracht en waarin de mogelijke rol van de OR en de vakbond resp. de vakbondskaderleden nader is omschreven in relatie tot de verdere invulling van cao-afspraken.<sup>3</sup>

Op arbeidsvoorwaardelijk terrein zouden de diverse thema's, die in het cao-overleg aan de orde komen, opnieuw doordacht moeten worden in het licht van het 'employability'-denken. Dit past ook in de lijn van Een Nieuwe Koers, waarin de eigen verantwoordelijkheid van partijen op decentraal niveau voorop staat en waarbij er voor de onderneming voldoende ruimte moet zijn om tot voor beide partijen passend maatwerk te komen.

Belangrijkste thema's voor de komende jaren lijken in dit verband te zijn: het loonbeleid (zie par. 3), scholing en loopbaanbegeleiding (zie par. 4), de arbeidsduur resp. het combineren van arbeid en zorgtaken (zie par. 6) alsmede het ouderenbeleid (zie par. 7). In par. 5 zal voorts worden ingegaan op de inschakeling van werkzoekenden en in par. 8 op het thema van de arbeidsomstandigheden en in het bijzonder op het verschijnsel van de werkdruk.

### 3. Loon- en arbeidsvoorwaardenvorming

Sinds het Akkoord van Wassenaar van 1982 wordt het proces van arbeidsvoorwaardenvorming gekenmerkt door decentralisatie van verantwoordelijkheden naar cao-partijen op bedrijfstak- en ondernemingsniveau. In 'Een Nieuwe Koers' is die lijn voortgezet met meer accent op differentiatie van de arbeidsvoorwaardenontwikkeling naar cao-gebied met als oriëntatie-punt de rendements- en concurrentiepositie van de desbetreffende bedrijfstak of onderneming. Het uitgangspunt van een verantwoorde loonkostenontwikkeling vormde de grondslag van beide akkoorden.

Werkgevers en werknemers in de Stichting achten een voortzetting van deze beleidslijn ook voor de komende jaren van groot belang.

Cao's blijven hierbij hun waarde als ordenend en richtinggevend kader voor de arbeidsvoorwaardenvorming behouden. Naar de mate waarin de behoefte aan differentiatie en maatwerk meer manifest wordt, zal echter meer ruimte moeten worden gelaten voor nadere afwegingen per onderneming (in het geval van bedrijfstak-cao's) resp. binnen de onderneming.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Stichting van de Arbeid; **Overwegingen en aanbevelingen inzake arbeidsverhoudingen in ondernemingen**; 22 april 1997, publikatienr. 3/97

<sup>4</sup> Zie in dit verband ook Stichting van de Arbeid; **Dispensatieverlening van bepalingen in cao's**; 26 november 1996, publikatienr. 6/96

In het licht van de uiteenlopende situaties waarin bedrijfstakken en ondernemingen verkeren, hetzij in economisch opzicht hetzij op grond van andere factoren, verdient het overigens aanbeveling dat cao-partijen, waar mogelijk en gewenst, meer dan in het verleden naast generieke (initiële) loonsverhogingen in het cao-overleg ook andere (flexibele) beloningscomponenten betrekken (eenmalige uitkeringen en/of resultaatafhankelijke belonings- en spaarvormen).

Vanuit de employability-gedachte wil de Stichting in dit kader nog de aandacht vestigen op de relatie met het beloningsbeleid in algemene zin resp. met de uitgangspunten waarop dat beleid wordt gestoeld. Binnen het kader van een in beginsel functiegerichte beloningssystematiek, zou de Stichting willen pleiten voor een motiverend beloningsbeleid dat aansluit bij de mate van inzetbaarheid, kwalificaties en ervaring van de individuele werknemer.

Tegen deze achtergrond verdient het eveneens aanbeveling de huidige systematiek van de cao-jeugdloonschalen nader te bezien op een fasegewijze overgang van het huidige criterium van leeftijd naar het criterium van ervaring en vakbekwaamheid.

#### 4. Scholing en loopbaanbegeleiding

Zoals eerder aangegeven, wordt de economie steeds kennisintensiever. Werkgevers zullen steeds meer moeten investeren in de deskundigheidsbevordering van hun werknemers en werknemers zullen zich steeds vaker en meer moeten bijscholen om hun inzetbaarheid in stand te houden respectievelijk te verbeteren. Scholing moet in die zin gezien worden als een permanente activiteit, die een geïntegreerd onderdeel uitmaakt van het hele produktieve leven. Het gaat hier dus om een gemeenschappelijk belang van werkgever en werknemer. Beiden hebben een eigen én gezamenlijke verantwoordelijkheid. De werkgever dient de werknemer in staat te stellen om zijn/haar beroepskwalificaties op peil te houden; de werknemer dient ook zelf te werken aan zijn 'employability'. Dit niet alleen ten behoeve van de actuele werkgever maar ook om zich zo nodig te kunnen handhaven op de externe arbeidsmarkt. Met nadruk zij hiervoor ook verwezen naar de nota, die de Stichting eind 1996 uit heeft gebracht.<sup>5 6</sup>

Aanbevolen wordt aan CAO-partijen om afspraken te maken, die ertoe leiden dat alle werknemers individueel toegang hebben tot en in overleg met de werkgever gebruik kunnen maken van de scholingsvoorzieningen en -faciliteiten.

Ondernemingen zouden zoveel mogelijk een eigen opleidingsplan moeten opstellen met taakstellingen, gelet op de ontwikkeling die de arbeidsorganisatie naar verwachting zal doormaken.

---

<sup>5</sup> Stichting van de Arbeid; **Werken aan je 'werkkring'**; 26 november 1996, publikatienr. 9/96

<sup>6</sup> In dat verband wil de Stichting nog verwijzen naar haar **Rapportage inzake de mogelijke gevolgen van toepassing van de zgn. 130%-WML-grens in de fiscale faciliteit voor het leerlingwezen**; 28 november 1996, publikatienr. 7/96



Ook kunnen werknemers op basis van eigen behoeften initiatieven nemen om via scholing de eigen positie te verbeteren.

Waar een langdurige opleidingsperiode wordt voorzien, zullen specifieke, individuele, afspraken tussen werkgever en werknemer nodig zijn.

Daarbij kan ook gebruik worden gemaakt van de binnenkort geldende wettelijke regeling voor loopbaanonderbreking en in samenhang daarmee te maken cao-afspraken. Tevens is er de mogelijkheid dat werknemers sparen voor een langerdurende verlofperiode (zie hiervoor verder paragraaf 6).

Essentieel is in ieder geval dat zowel op bedrijfstak- als ondernemingsniveau bij alle betrokkenen duidelijkheid bestaat over de scholingsmogelijkheden en -faciliteiten.

In algemene zin ware te streven naar een intensivering van de scholingsinspanningen door werknemers in het algemeen en voor bepaalde categorieën in het bijzonder met als resultaat een hoger percentage werknemers dat jaarlijks deelneemt aan enige vorm van scholing.

Een "employability-beleid" moet ook betekenen, dat er voortdurend aandacht is voor de (toekomstige) mogelijkheden in het functioneren van de werknemer. Het gaat hierbij om vormen van loopbaanbegeleiding, waarbij de belangen van beide partijen aan de orde komen. Uiteraard dient een dergelijk beleid te gelden voor alle werknemers, ook op latere leeftijd.

Al naar gelang de afspraken kan daarbij gebruik worden gemaakt van een met de werknemer op te stellen persoonlijk ontwikkelingsplan, waar nodig voorzien van een financieringsplan waaruit onder meer de kosten van scholing kunnen worden bestreden. De werkgever is daarbij primair verantwoordelijk voor vormgeving en financiering.

Het vergroten van employability is vanzelfsprekend van belang voor de betrokken werknemers zelf. In samenhang met een actief doorstroombeleid en een op de desbetreffende doelgroepen gericht wervingsbeleid kan het via de zgn. 'trek-in-de-schoorsteen' ook leiden tot vergroting van de kansen op werk voor langdurig werklozen en andere werkzoekenden.

## **5.           Inschakeling van werkzoekenden**

De ervaring heeft uitgewezen dat wie werkloos raakt moet zorgen zo snel mogelijk weer aan het werk te komen omdat, naarmate de werkloosheid van langere duur is, de kans op nieuw werk steeds verder afneemt. Dat risico heeft vooral degene die het minst gekwalificeerd is.

Ondanks de forse banengroei van de laatste jaren gaat de daling van het aantal uitkeringsgerechtigden beneden de 65 jaar slechts langzaam. Er is nog steeds een aanzienlijke 'stille reserve' van mensen met een WAO-, WW- of bijstandsuitkering, waaronder relatief veel allochtonen. Toenemende inschakeling van deze groep is zowel sociaal als financieel-economisch van groot belang.

De afgelopen jaren zijn voor deze groepen reeds velerlei maatregelen getroffen, waaronder loonkostensubsidies. De voortgaande herziening van stelsel en

uitvoering van sociale zekerheid en de arbeidsvoorziening staat ook mede in het teken van activering van deze 'stille reserves'.

Vanzelfsprekend dienen betrokkenen zich ook zelf in te spannen om een plaats in het arbeidsproces te verwerven, zo nodig gestimuleerd door toepassing van bestaande controle- en handhavingsmechanismen.

Scholing van werkzoekenden is daarbij een primaire verantwoordelijkheid van de diverse bemiddelingsinstanties. Ondernemingen zullen deze werkzoekenden vervolgens ook daadwerkelijk kansen op arbeid en scholing moeten bieden. Daarbij is een goede samenwerking tussen sectoren en de diverse bemiddelingsinstanties van groot belang.

De Stichting heeft reeds voor een aantal van deze groepen specifieke aanbevelingen gericht aan cao-partijen. Met name zij gewezen op het recent afgesloten tweede Stichtingsakkoord over de inschakeling van minderheden.<sup>7</sup> In de loop van 1998 zal een tussentijdse evaluatie plaatsvinden wat betreft de implementatie hiervan resp. van de knelpunten die hierbij wellicht ondervonden worden. Intussen brengt de Stichting dit akkoord nogmaals nadrukkelijk onder de aandacht van cao-partijen, ondernemingen en ondernemingsraden.

Tevens verdient het nadrukkelijk overweging om in de cao de ruimte tussen het wettelijk minimumloon en de laagste loonschaal zo gering mogelijk te houden om daarmee de mogelijkheden tot inschakeling van werkzoekenden met een relatief geringe produktiviteit te vergroten.

De Stichting heeft eerder aanbevelingen gedaan om tot invoering van lagere loonschalen over te gaan.<sup>8</sup> Daar waar dit niet mogelijk of zinvol is, werd aanbevolen om een andere, meer zinvolle maatregel voor de betreffende doelgroep te treffen. Inmiddels begint het beleid van cao-partijen terzake vruchten af te werpen en dit verdient dan ook voortzetting.

Ten slotte spreekt het vanzelf, dat ondernemingen bij het wervings- en selectieproces alle werkzoekenden gelijke kansen bieden in relatie tot de objectieve functie-vereisten en dat zij ook anderszins sollicitanten zorgvuldig behandelen.

De Stichting verwijst hiervoor naar haar aanbevelingen uit 1991 alsmede naar haar verklaring inzake gelijke behandeling.<sup>9</sup> De Stichting is voornemens om in de eerste helft van 1998 een geactualiseerde en beknopte nieuwe versie van deze aanbevelingen te publiceren.

---

<sup>7</sup> Stichting van de Arbeid; **Met Minderheden Meer Mogelijkheden**, 26 november 1996, publikatiennr. 8/96

<sup>8</sup> Zie hiervoor Stichting van de Arbeid; **Enkele aanbevelingen in relatie tot het avv-beleid van cao-partijen** (18 mei 1994, publikatiennr. 2/94) alsmede **Verklaring ten behoeve van het arbeidsvoorwaardenoverleg 1996 (en daarna)**, (10 oktober 1995, publikatiennr. 6/95)

<sup>9</sup> Stichting van de Arbeid; **Aanbevelingen inzake het wervings- en selectiebeleid van ondernemingen**; 1 maart 1991, publikatiennr. 2/91 alsmede **Verklaring gelijke behandeling op de arbeidsmarkt**, juni 1993, publikatiennr. 3/93

## 6. Arbeidsduur / arbeid en zorg

In 1993 heeft de Stichting van de Arbeid aanbevelingen uitgebracht over de bevordering van gedifferentieerde arbeidsduurpatronen en deeltijdarbeid.<sup>10</sup>

Een flexibilisering van de arbeidsduur en arbeidstijdpatronen -en in samenhang daarmee bedrijfstijden- die inspeelt op de wensen van werknemers én werkgevers past in het toekomstige arbeidsbestel, zoals in par. 2 aangeduid.

Door een grotere differentiatie in de arbeidsduur zal op den duur het onderscheid tussen voltijd en deeltijd steeds diffuser worden.

De nieuwe Arbeidstijdenwet geeft ruimte aan ondernemer en vakorganisaties of OR om in overleg te komen tot gedifferentieerde arbeidstijdpatronen, die aan alle belangen recht doen.

De Stichting van de Arbeid constateert dat inmiddels op dit terrein ook de nodige voortgang is geboekt en beveelt aan cao-partijen aan om hiermee voort te gaan. Daarbij verdient ook de verdere bevordering van deeltijdarbeid specifieke aandacht. Zoals uit de recent uitgebrachte evaluatie blijkt,<sup>11</sup> is sprake van een hoog aandeel van deeltijdarbeid in de werkgelegenheid in Nederland en neemt dit aandeel nog steeds toe, maar zijn anderzijds zeker nog niet alle mogelijkheden uitgeput. De Stichting wijst dan ook met nadruk op deze evaluatienota met de daarin opgenomen aanbevelingen ter bevordering van deeltijdarbeid.

Daarnaast kunnen specifieke verloffaciliteiten van belang zijn om tijdelijke knelpunten in verband met bepaalde zorgtaken van werknemers weg te nemen. De Stichting van de Arbeid heeft begin 1997 uitgebreide aanbevelingen uitgebracht over de ontwikkeling van verloffaciliteiten respectievelijk verlofsparen.<sup>12</sup> De Stichting beveelt werkgevers en werknemers aan afspraken te maken over regelingen die het werknemers mogelijk maken volledig of gedeeltelijk verlof op te nemen ten behoeve van verzorging van een ernstig zieke huisgenoot of naaste (zorgverlof). De mogelijkheden die de wet op de loopbaanonderbreking zal bieden op financieel gebied, kunnen hier ondersteunend werken.

In de bedrijfstakken en de ondernemingen zullen partijen moeten nagaan of/en in hoeverre deze financiële regeling in alle gevallen toereikend is. Daarbij verdient ook de mogelijkheid van herschikking/actualisering van verlofvormen aandacht. Tevens zou hierbij de mogelijkheid van het sparen in tijd of geld voor verlof door werknemers betrokken moeten worden.

De mogelijkheid tot het sparen van verlof wordt binnenkort uitgebreid door wijziging van de vakantiewetgeving. Het kabinet komt eveneens op korte termijn tot een beleid inzake fiscale faciëring hiervan.

---

<sup>10</sup> Stichting van de Arbeid; **Overwegingen en aanbevelingen ter bevordering van deeltijdarbeid en differentiatie in arbeidsduurpatronen**; 1 september 1993, publikatienr. 7/93

<sup>11</sup> Stichting van de Arbeid, **Evaluatie van de nota inzake deeltijdarbeid en gedifferentieerde arbeidsduurpatronen**; 10 oktober 1997, publikatienr. 9/97

<sup>12</sup> Stichting van de Arbeid; **Overwegingen en aanbevelingen inzake de combinatie van arbeid en zorg**; 18 maart 1997, publikatienr. 2/97

Ten slotte is er het belang van het realiseren van goede en betaalbare faciliteiten voor kinderopvang.

## 7. Ouderenbeleid / pensioenen

De arbeidsparticipatie van oudere werknemers is in Nederland door verschillende oorzaken in de afgelopen twee decennia steeds verder gedaald tot een thans internationaal vergeleken relatief zeer laag niveau.

Gelet op de ontgroening en vergrijzing van de beroepsbevolking is dit een op den duur financieel-economisch onhoudbare situatie naar ook in sociaal opzicht is dit onwenselijk. Er is ook steeds duidelijker maatschappelijk verzet tegen leeftijdsdiscriminatie.

Er zal een cultuuromslag moeten komen, waarbij werken tot de (pre-)pensioenleeftijd weer meer vanzelfsprekend wordt.

Het inzetbaar houden van ouder wordende werknemers is ook een onmisbaar onderdeel van de employability-benadering. Mobiliteit, zonodig ook extern, van werkenden kan slechts gevraagd worden als zij ook blijvend reële kansen behouden op inschakeling elders. In het personeelsbeleid van ondernemingen zullen voor dit alles de nodige voorwaarden geschapen moeten worden.

Medio 1997 heeft de Stichting aanbevelingen opgesteld voor een dergelijk personeelsbeleid.<sup>13</sup> Belangrijke onderdelen daarvan zijn zorgvuldige en non-discriminatoire wervings- en selectieprocedures, de blijvende toegankelijkheid van scholing, loopbaanbegeleiding tot op latere leeftijd, aanpassingen in de taakinhoud en/of de arbeidsduur en adequate arbeidsomstandigheden. Ook de arbeidsvoorwaardenregelingen moeten een stimulerende bijdrage leveren aan de participatiebevordering van oudere werknemers.

Tenslotte ontstaan ook door de ombouw van VUT naar pre-pensioneringsregelingen met meer keuzemogelijkheden en eigen financiering door betrokkenen, zoals door de Stichting in 1993 aanbevolen,<sup>14</sup> meer incentives om door te werken.

Pensioenen zijn arbeidsvoorwaarden, waarvoor partijen op decentraal niveau verantwoordelijk zijn. In de Stichting is hierover in mei jl. een veelomvattend akkoord afgesloten, gericht op modernisering, kostenbeheersing en het voor meer mensen toegankelijk maken van pensioenregelingen.<sup>15</sup> In samenhang hiermee is ook consensus bereikt met de overheid over de financiering van de AOW, de fiscale behandeling van pensioenen (implementatie van de Witteveen-voorstellen; handhaving van de fiscale aftrekbaarheid van pensioenpremies; handhaving van de verplichtstelling met verruimde vrijstellingsmogelijkheden).

Een en ander is vastgelegd in een pensioenconvenant tussen overheid en sociale partners dd 9 december 1997.

---

<sup>13</sup> Stichting van de Arbeid, *Leeftijd en Arbeid*; 10 juli 1997, publikatienr. 8/97

<sup>14</sup> Stichting van de Arbeid; *Werkend ouder worden*; 26 juli 1993, publikatienr. 5/93

<sup>15</sup> Stichting van de Arbeid; *Aanbevelingen inzake vernieuwing van pensioenregelingen*; 20 mei 1997, publikatienr. 6/97

Ten slotte zij hier gewezen op de aanbeveling van de Stichting over de medezeggenschap van gepensioneerden bij de uitvoering van pensioenregelingen.<sup>16</sup>

## **8. Werkdruk en arbeidsomstandigheden**

Er zijn duidelijke tekenen dat door de snelle technologische en organisatorische veranderingen in bedrijven een toename van de werkdruk wordt ervaren. Dat kan negatieve gevolgen hebben voor het functioneren van de werknemers, voor hun gezondheid en motivatie en het kan op termijn door onvrijwillige uitval en verzuim de produktiviteit aantasten.

Het beheersen van de werkdruk mag geen sluitpost van beleid zijn en er is meer aandacht nodig voor het tegengaan van stress, gevaarlijk en ongezond werk.

Het is wenselijk om daaraan in het cao-beleid resp. in het overleg met de OR aandacht te besteden en, waar nodig, afspraken te maken over:

- \* het (doen) verrichten van onderzoek naar de oorzaken van werkdruk alsmede het toetsen daarvan bij veranderingen van arbeidstijden, roosters en reorganisaties;
- \* het vertalen van de resultaten daarvan in een concrete aanpak per bedrijf of bedrijfstak;
- \* het beperken van bovenmatig overwerk.

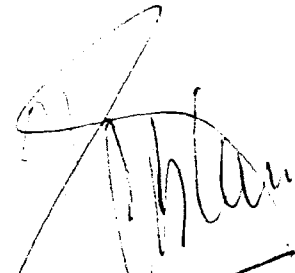
Meer in het algemeen dient het voortdurend verbeteren van de kwaliteit van de arbeid en de arbeidsomstandigheden en in relatie daarmee het verzuimbeleid onderwerp van cao-overleg te zijn.

---

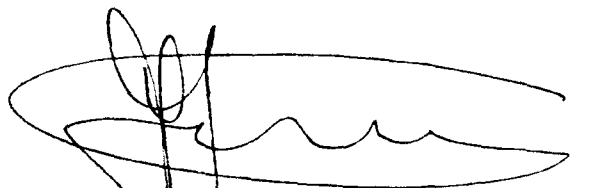
<sup>16</sup> Stichting van de Arbeid; **Aanbeveling inzake verbetering van de medezeggenschapspositie van gepensioneerden bij de uitvoering van pensioenregelingen**; Zie ook het tussen de Stichting en het Coördinatieorgaan Samenwerkende Ouderneorganisaties (CSO) afgesloten convenant terzake.

Aldus besloten en getekend te Den Haag op 9 december 1997.

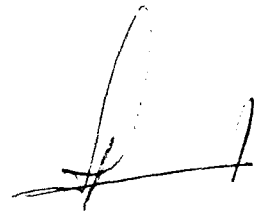
De voorzitters van de in de Stichting van de Arbeid vertegenwoordigde centrale organisaties van werkgevers en van werknemers:




drs J.C. Blankert  
voorzitter Vereniging VNO - NCW



L.J. de Waal  
voorzitter Federatie  
Nederlandse Vakbeweging (FNV)



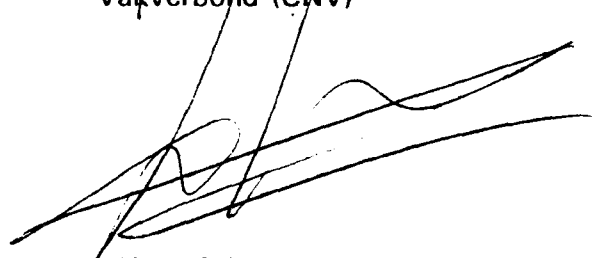
Th.J.M. Evers  
voorzitter Kon. Vereniging  
MKB-Nederland



mr A.A. Westerlaken  
voorzitter Christelijk Nationaal  
Vakverbond (CNV)



G.J. Doornbos  
voorzitter Land- en Tuinbouw-  
organisatie Nederland



W.W. Muller  
wnd. voorzitter Vakcentrale  
voor Middelbaar en Hoger  
Personeel MHP