

## Groslijst adviesaanvragen SER 2010

- 1. BZK en SZW: Stimuleren van arbeidsmobiliteit tussen publieke en private sector**
- 2. OCW: Toe naar minder tijdknelpunten door meer flexibiliteit**
- 3. SZW: Duurzame inzetbaarheid**
- 4. SZW: Cultuuraspecten veilig en gezond werken**
- 5. SZW: Tijdelijk werk en sociale zekerheid**

### **1. BZK en SZW:**

#### **Stimuleren van arbeidsmobiliteit tussen publieke en private sector**

In recente adviezen en rapporten hebben de SER, de WRR, de RWI en anderen het belang van arbeidsmobiliteit en baan-baan mobiliteit benadrukt. Werkzekerheid moet in de plaats komen van baanzekerheid, inkomenszekerheid in de plaats van uitkeringszekerheid. Van werk naar werk transitie, flexicurity en employability zijn de sleutelwoorden voor de arbeidsmarkt van de 21e eeuw. Uit onderzoek van TNO naar baan-baan mobiliteit blijkt dat vooral jongeren en hogeropgeleiden mobiel zijn. Intersectorale baan-baan mobiliteit komt het meest voor in de dienstensectoren (vooral tussen ‘aanpalende’ sectoren). De laagste intersectorale mobiliteit komt voor van en naar de overheids- en onderwijssectoren.

Een hogere baan-baan mobiliteit tussen ‘markt’ en ‘overheid/zorg’ kan zorgen dat de werkloosheid lager uitvalt dan nu het geval is. Vooral in tijden van recessie (en met name de huidige economische crisis) liggen er vaak kansen, die echter niet altijd gebruikt worden, om baanmogelijkheden in de publieke sector te benutten. Maar ook gelet op de toekomstige arbeidsmarkt wordt intersectorale mobiliteit steeds belangrijker. In een mondiaal concurrerende markt, waarbij vraag en aanbod elkaar steeds sneller zullen moeten vinden, is het van belang dat werknemers ook makkelijk van de ene baan naar de andere baan kunnen gaan. Meer mobiliteit kan leiden tot het flexibeler inzetten van de factor arbeid. Daarnaast zijn er ook andere voordelen: als werknemers mobieler zijn hebben zij meer invloed op hun loopbaan, waardoor ze langer inzetbaar en gemotiveerder zijn.

Voor het functioneren van de huidige én toekomstige arbeidsmarkt is de vraag hoe baan-baan mobiliteit tussen markt en publieke sector (in beide richtingen) kan worden gestimuleerd en ondersteund. De vraag aan de SER is: hoe kan de baan-baan mobiliteit tussen ‘markt’ en ‘overheid/zorg’ worden gestimuleerd? Wat zijn de belemmeringen voor meer uitwisselbaarheid waaraan ook wat gedaan kan worden? Op welke wijze kunnen sociale partners en/of de overheid een rol spelen bij het wegnemen van die belemmeringen?

#### *Planning*

De adviesaanvraag wordt naar verwachting in november 2009 ingediend. Het advies zou uiterlijk in maart 2010 gereed moeten zijn.

## 2. OCW:

### Toe naar minder tijdknelpunten door meer flexibiliteit

#### *Inleiding*

De huidige tijden in de samenleving zijn onvoldoende toegesneden op de wensen van mannen en vrouwen die werk en privé combineren. Zij ondervinden tijdknelpunten bij het combineren van werk en privé door onvoldoende aangepaste tijden in de maatschappij (zoals school- en opvangtijden, openingstijden van private en (semi-) publieke dienstverleners).

De afgelopen decennia zijn meer vrouwen buitenshuis gaan werken. Mannen en vrouwen hebben het druk en hebben het gevoel dat zij het te druk hebben<sup>1</sup>. De (netto) arbeidsparticipatie van mannen is momenteel 75% en van vrouwen 57%<sup>2</sup>. Het streven is dat de arbeidsparticipatie van mannen en vrouwen (in aantal en uren) in 2016 is gestegen naar 80%. Ook zijn er steeds meer mannen en vrouwen die arbeid en zorg combineren (40% in 2005). Ruim de helft van de Nederlanders voelt zich op een of meerdere dagen per week opgejaagd.

Door de toegenomen arbeidsparticipatie van vrouwen en het groeiend aantal alleenstaanden wordt de vaste tijdsindeling meer en meer als probleem ervaren. Voor mensen die arbeid- en zorg willen combineren is het lastig om verschillende activiteiten in tijd en ruimte op elkaar af te stemmen. Het kabinet wil het voor mensen makkelijker maken werk te combineren met zorg voor kinderen, ouders of vrienden door het bevorderen van ruimere, slimmere en meer flexibele werktijden en schooltijden, door flexibel ruimtegebruik, door openingstijden van voorzieningen beter af te stemmen op behoeften en door belemmeringen weg te nemen.

Ook demografische ontwikkelingen, zoals vergrijzing en bevolkingsgroei dan wel bevolkingsafname, hebben gevolgen voor de behoeften van burgers ten aanzien van de bereikbaarheid, beschikbaarheid en organisatie van diensten en voorzieningen. In een aantal stedelijke gebieden van Nederland groeit de bevolking nog terwijl in een aantal – met name meer perifere – plattlandsgebieden de gevolgen van krimp al duidelijk zichtbaar zijn.

#### *Flexibiliteit*

De behoefte aan meer flexibiliteit in arbeidstijden, schooltijden en openingstijden van private en (semi-) publieke dienstverleners (zoals kinderopvang en huisartsen), neemt toe.

De afgelopen jaren is er ruimte gecreëerd om aan deze wensen van burgers tegemoet te komen. De ruimte die wordt geboden, wordt evenwel nog niet optimaal benut. Daarbij zijn er mogelijk verschillen in wensen en behoeften van mannen en vrouwen, ouderen en jongeren, en in het aanbod aan openingstijden in de steden en op het platteland en in regio's met bevolkingstoename en bevolkingskrimp.

Tijden in de samenleving zijn vrij traditioneel. Werktijden, kinderopvang- en schooltijden, openingstijden, vrije tijd en eet- en slaaptijden bepalen het dagelijkse en jaarritme van individuen en de samenleving als geheel. En een samenleving heeft ook een zekere mate van een collectief ritme nodig. Tijden in de samenleving brengen structuur en orde aan. De tijden waarop we dingen doen, en de dagen waarop, zijn tamelijk stabiel en nauw met elkaar verbonden. Zo zijn werktijden, schooltijden en reistijden aan elkaar gerelateerd.

---

<sup>1</sup> De tijd als spiegel, Hoe Nederlanders hun tijd besteden, SCP, 2005.

<sup>2</sup> Emancipatiemonitor 2008.

Een ruimere, slimmere of meer flexibele openstelling, het beter benutten van de ‘randen van de dag’, digitale en plaatsonafhankelijke dienstverlening en een flexibel ruimtegebruik binnen voorzieningen kunnen ertoe bijdragen dat de combinatie van werk en privé makkelijker wordt. Een meer flexibele samenleving kan resulteren in een toename van de arbeidsparticipatie van mannen en vrouwen, terwijl zij ook nog voldoende tijd voor hun gezin kunnen overhouden. Tevens kan een betere aansluiting van openingstijden en werktijden zorgen voor een betere bereikbaarheid van voorzieningen en minder files.

Meer flexibiliteit in de samenleving op het gebied van tijdbeleid komt deels vanzelf tot stand. Bedrijven zullen – vanuit concurrentieoogpunt, internationalisering en innovatie – met nieuwe technologie en ruimere en flexibeler openings- en arbeidstijden inspelen op de behoeften van burgers en andere bedrijven. Scholen, overheden en (semi-)publieke dienstverleners zullen onder druk van burgers (ouders, patiënten, consumenten) flexibeler moeten gaan inspelen op de vraag van mannen en vrouwen, gezinnen en alleenstaanden. De rijksoverheid, provincies en gemeenten kunnen een rol spelen bij de totstandkoming van meer flexibel tijdbeleid door waar nodig belemmeringen weg te nemen, de ontwikkeling te ondersteunen en te versnellen.

Door het kabinet zijn al veel maatregelen rond tijdbeleid in gang gezet. Zo zijn er convenanten tijdbeleid gesloten met koploper gemeenten en provincies en is het thema flexibele tijden geagendeerd door de Taskforce Mobiliteitsmanagement, de Taskforce DeeltijdPlus en opgenomen in de beleidsverkenning modernisering verlof- en arbeidstijden. Tevens is dit thema besproken tijdens de conferentie Werkende Gezinnen en het symposium ‘Naar nieuwe tijden in onderwijs en opvang’.

De afgelopen jaren zijn verschillende onderzoeken verschenen die gerelateerd zijn aan dit onderwerp ofwel ingaan op deelaspecten van tijdbeleid, zoals:

- Ruimte voor tijd, Op weg naar een monitor tijdsordening (SCP, 2002)
- Rust, ruimte en hectiek: een inventarisatie van voorzieningen in het landelijk gebied voor taakcombineerders (NIZW, 2002)
- Taakcombineerders in het landelijk gebied: naar een sociale infrastructuur voor het combineren van arbeid en zorg op het platteland (Verwey Jonker Instituut, 2002)
- Emancipatiemonitor 2008 (SCP en CBS, 2009)
- De tijd als spiegel, Hoe Nederlanders hun tijd besteden (SCP, 2006)
- Oplossingen voor een betere combinatie van Werk en Zorg (Intomart, 2009)
- Verdeelde tijd, Waarom vrouwen in deeltijd werken (SCP, 2008)
- Het dagelijkse leven van allochtone stedelingen (SCP, 2008)
- Thuis op het platteland. De leefsituatie van platteland en stad vergeleken (SCP, 2006)
- Slimmer open en beschikbaar (ATOS Beleidsadvies en –onderzoek, 2004)
- Monitor Huisartsenzorg 2008 (Nederlandse Zorgautoriteit, 2009)
- Mobiliteitsbalans 2008 (Kennisinstituut Mobiliteit)
- Beter voor de dag. Evaluatie van de stimuleringsmaatregel Dagindeling (SCP, 2003)
- Meerkeuze maatschappij (SCP, 2003)
- Veeleisende samenleving (SCP, 2002)
- Emancipatiemonitor 2002, bevat aparte data verzameling voor hoofdstuk 5 over Dagindeling
- Liefst zoals thuis (SCP, 2007)
- Duizend dingen op een dag: Een tijdsbeeld uitgedrukt in ruimte (Ruimtelijk Planbureau, 2004)

### *Vraagstelling*

Gezien de brede sociaaleconomische invalshoek en het belang van de rol van werkgevers en werknemers in de aanpak hiervan wil het kabinet de SER de volgende vragen voorleggen:

- 1) Wat zijn de sociaaleconomische (positieve en negatieve) effecten van flexibele tijden op de maatschappij als geheel en op specifieke sectoren?
  - Naast aandacht voor openingstijden van private en (semi-)publieke dienstverleners (zoals kinderopvang en huisartsen) wordt hierbij aandacht gevraagd voor tijden op de (brede) basisschool en tijden van tussenschoolse en buitenschoolse opvang, omdat die tijden regulerend werken voor ouders met kinderen.
  - Zijn er verschillende effecten op stad en platteland en tussen regio's met bevolkingsgroei en krimpregio's?
  - Wat kunnen werkgevers en werknemers doen om positieve effecten van flexibele tijden te bewerkstelligen en te bevorderen en eventuele negatieve effecten van flexibele tijden te voorkomen?
- 2) Welke juridische randvoorwaarden zijn vanuit de rijksoverheid nodig om tijdbeleid vorm te geven?
- 3) Hoe kunnen werkgevers en werknemers samen en elk afzonderlijk bijdragen aan het beter aansluiten van tijden op diverse terreinen?

### *Planning*

De adviesaanvraag wordt naar verwachting in januari 2010 ingediend. Het advies zou uiterlijk in het najaar van 2010 gereed moeten zijn.

### **3. SZW:**

#### **Duurzame inzetbaarheid**

##### *Belang van duurzame inzetbaarheid*

In een globaliserende economie zullen werknemers vaker van baan wisselen binnen en tussen sectoren. Ook voor een optimale bedrijfsvoering is het van belang dat werknemers optimaal inzetbaar zijn. Die inzetbaarheid dient niet alleen nu optimaal te zijn maar ook duurzaam. Werknemers behoren zowel nu als in de toekomst in staat te zijn om verschillende werkzaamheden en functies adequaat en blijvend te vervullen. Bovendien dienen ze in staat te zijn om een succesvolle overstap te maken naar een andere functie en mogelijk naar een andere sector. Dit betekent dat werkgevers en werknemers blijvend moeten investeren in de inzetbaarheid van alle werknemers. Hoe breder de inzetbaarheid is, hoe kleiner de kans uit te vallen uit het arbeidsproces en hoe groter de mogelijkheden om van werk te veranderen als dat nodig is. Het bevorderen van die duurzame inzetbaarheid is een verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers samen. Het is ook in hun wederzijds belang. Zeker in een krappe arbeidsmarkt zijn alle beschikbare handen nodig om onze economie draaiend te houden.

Een belangrijk doel van het kabinetsbeleid is gericht op het verhogen van de arbeidsparticipatie. De Commissie Arbeidsparticipatie heeft vorig jaar geadviseerd hoe dit onder andere kan worden gerealiseerd door middel van investeringen in de inzetbaarheid van mensen. De Commissie heeft daarbij de introductie van een werkbudget voorgesteld, in combinatie met harde afspraken tussen sociale partners over scholing. Het kabinet heeft in het kader van de crisis diverse maatregelen getroffen waarmee de inzetbaarheid van mensen kan worden verbeterd (omscholingsbonus, EVC bij ontslag, leerwerkloketten, subsidieregeling leren en werken). Tevens heeft het kabinet met het oog op de duurzame inzetbaarheid van werknemers in het aanvullende beleidsakkoord een wederzijdse scholingsplicht aangekondigd. Daarnaast is het kabinet voornemens om met arbeidsomstandighedenbeleid gezond en veilig langer werken te bevorderen door onder meer duurzaam inzetbaarheidsbeleid bij bedrijven te stimuleren.

Het kabinet wil bevorderen dat werknemers tot de pensioengerechtigde leeftijd gezond en veilig blijven werken, en daarna ook in goede gezondheid met pensioen kunnen gaan. Dat vraagt niet alleen om investeringen in veilige en verantwoorde arbeidsomstandigheden, maar ook om investeringen in een betere en bredere inzetbaarheid van werknemers. Bij langer doorwerken gaat het in veel gevallen niet alleen over moeten, maar vaak ook over willen en kunnen. Voorkomen dient te worden dat mensen vroegtijdig ophouden met werken of uittreden uit het arbeidsproces. Het is daarom van belang na te gaan op welke wijze verantwoorde arbeidsomstandigheden en inzetbaarheid hieraan verder kunnen bijdragen. Preventie speelt daarbij een belangrijke rol. De mate van inzetbaarheid bepaalt mede de mogelijkheden om langer door te blijven werken. De gemiddelde uittreedleeftijd ligt nu op 61,9 jaar, en de netto-arbeidsdeelname van 55-64 jarigen bedraagt 44,8% in 2008. Daarbinnen is de arbeidsparticipatie van 60-plussers een stuk lager dan de groep 55 tot 60-jarigen: de netto-participatie van 60-64 jarigen is slechts 26,2%, versus 62,4 % bij 55-59 jaar.

##### *CAO-afspraken en arbobeleid*

Veel cao's bevatten nu nog afspraken waarbij aan senioren andere, meestal gunstiger rechten worden toegekend dan aan jongeren, zoals seniorenverlof. Op deze manier wordt tegemoet gekomen aan de afnemende (fysieke) belastbaarheid van oudere werknemers. Deze regelingen zorgen er echter ook voor dat ouderen duur en minder beschikbaar zijn. Bovendien leiden ze tot negatieve beeldvorming. Werken aan duurzame inzetbaarheid betekent investeren in de

inzetbaarheid en vitaliteit van álle medewerkers, ongeacht leeftijd, loopbaan- en levensfase. Verschillende bedrijven en branches zijn al bezig met duurzaam inzetbaarheidbeleid. Dit is terug te zien in diverse cao-afspraken en brancheactiviteiten. Er is echter nog geen sprake van een breed gevestigd beleid.

Werken aan duurzame inzetbaarheid vraagt een gemeenschappelijke visie van sociale partners op inhoud en doel van inzetbaarheidbeleid, de wil om samen te bouwen aan goede arbeidsverhoudingen op branche- en bedrijfsniveau, overeenstemming over de rollen en verantwoordelijkheden van werkgever, werknemer en leidinggevenden en de wil om er faciliteiten voor vrij te maken.<sup>3</sup>

Ook investeren in betere arbeidsomstandigheden, leefstijl en gezondheid kan in belangrijke mate bijdragen aan de inzetbaarheid en productiviteit van werknemers. Onderzoek<sup>4</sup> toont aan dat drie factoren een bijdrage leveren aan de uitstroom van ouderen door werkloosheid en vroegpensioen: een matige/ slechte algemene gezondheid, ongezonde leefstijl en belastende arbeidsomstandigheden (vooral fysieke belasting en werkdruk<sup>5</sup>). Het gecombineerde effect van deze factoren verklaart 20% van de arbeidsuitval door vroegpensioen en 38% van de arbeidsuitval door werkloosheid voor het 65<sup>ste</sup> levensjaar. Deze uitkomsten tonen aan dat meer inspanningen nodig zijn die bijdragen aan het verbeteren van inzetbaarheid en vitaliteit van vooral kwetsbare groepen.

Naast bestaande financiële prikkels die gezien worden als noodzakelijke maar niet als voldoende voorwaarden om langer door te werken, moeten arbeidsorganisaties en werknemers investeren in het mogelijk maken van langer werken. Een belangrijke bijdrage wordt verwacht van sociale partners. Te denken valt aan onderwerpen als zgn. ontzierenregelingen, leeftijdsbewust personeelsbeleid, individuele verantwoordelijkheid, en dergelijke. Van de overheid mag worden verwacht dat het de juiste randvoorwaarden creëert en acties van sociale partners waar nodig ondersteunt.

#### *Vraagstelling aan de SER*

Tegen de achtergrond van de eerder genoemde aanvullende kabinetsmaatregelen op het vlak van scholing en arbeidsomstandigheden wordt de SER gevraagd om zijn visie te geven op toekomstig inzetbaarheidsbeleid.

In bredere zin gaat het om de vraag hoe en op welke wijze duurzame inzetbaarheid van de beroepsbevolking worden behouden dan wel bevorderd? De vragen die specifiek aan de SER worden voorgelegd zijn:

- Wat zijn belangrijke belemmeringen voor arbeidsmobiliteit in dit kader?
- Wat zijn de voorwaarden om belemmeringen voor functiewisselingen (baanmobiliteit) weg te nemen?
- Hoe kan worden voorkomen dat werknemers relatief lang dezelfde functie blijven vervullen, in met name zware beroepen?

---

<sup>3</sup> 'Van ontzien naar duurzaam ontwikkelen, alternatieven voor seniorenregelingen,' Expertisecentrum LEEFtijd, april 2009, p. 8.

<sup>4</sup> Dr. A. Burdorf, Prof. Dr. J.P. Mackenbach, 'De invloed van gezondheid op vervroegde uittreding uit het arbeidsproces', Erasmus MC, maart 2006.

<sup>5</sup> Bij oudere werknemers hangt vroege uittreding voor 30% samen met een hoge werkdruk.

- Hoe kan ervoor worden gezorgd dat werkgevers en werknemers investeren in duurzame inzetbaarheid?
- Wat kan worden verbeterd aan bestaande instrumenten die inzetbaarheid bevorderen?

#### *Aandachtspunten*

Bij ouderen is sprake van een afname van inzetbaarheid en mobiliteit. De SER wordt verzocht om daarbij aandacht te besteden aan 60-plussers. Vooral in het denken over doorwerken van ouderen moet bij werkgevers en werknemers een cultuuromslag worden bereikt zodat werken tot de pensioengerechtigde leeftijd normaal wordt gevonden. De groep 60-plussers heeft mogelijk weer een iets andere aanpak of instrumenten nodig dan de groep 55-60 - jarigen. Binnen de groep 60-plussers wordt bovendien aandacht gevraagd voor de eventuele verschillen tussen mannen en vrouwen.

#### *Planning*

P.M.

#### **4. SZW:**

##### **Culturaspecten veilig en gezond werken**

Beleidsinspanningen van zowel overheid als bedrijfsleven hebben geleid tot een voortdurende daling van het aantal arbeidsongevallen op de arbeidsplaats die nu echter lijkt af te vlakken en de laatste jaren mogelijk weer stijgt. Binnen de EU is besloten de komende jaren extra aandacht te besteden aan het terugdringen van het aantal arbeidsongevallen. Het beleid heeft zich in het verleden met name gericht op techniek en organisatie, onderwerpen die ook goed verankerd kunnen worden in regelgeving. De logische volgende stap is dat men zich richt op het menselijke gedrag en als uitvloeisel daarvan op cultuur en veiligheidsbewustzijn, noties die lastig en misschien wel onmogelijk in regelgeving vast te leggen zijn. Vanuit ervaringen in bedrijven en een recent project binnen SZW blijkt het heel wel mogelijk om het aantal ongevallen drastisch terug te brengen indien er positieve veranderingen plaatsvinden in het veiligheidsbewustzijn en de veiligheidscultuur in bedrijven. Ook lijkt dat, gepaard gaande met deze verbeteringen, andere parameters zoals de winstgevendheid en arbeidsgezondheid in positieve zin te wijzigen. Bij arbeidsgezondheid is het van belang dat aandacht wordt gegeven aan de uitval van werknemers als gevolg van werkgebonden psychische klachten ten gevolge van psychosociale arbeidsrisico's. Immers het aandeel hiervan in de WAO wordt geschat op 14% (TNO, 2005). De ernst en de grote mate van voorkomen van deze risico's rechtvaardigt dat deze zogeheten psychosociale arbeidsrisico's (PSA) nader worden bezien. Onder PSA worden de factoren seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten, discriminatie en werkdruk verstaan die stress teweeg brengen. Recente gedragsinterventies ter verbetering van cultuur en bewustzijn in bedrijven (de zogenaamde Alerta campagne) ontwikkeld op het verzoek van SZW en in gezamenlijke proeftrajecten met bedrijven uitgezet in de industrie zijn met veel enthousiasme door de branches ontvangen. De vraag aan de SER is nu op welke wijze deze noties verankerd en operationeel gemaakt kunnen worden in het bedrijfsleven, gegeven dat regelgeving vermoedelijk geen optie is. Wat is de rol van werkgevers en werknemers hierbij, wat is de rol van de overheid en welke instrumenten kunnen hierbij ingezet worden?

##### *Planning*

De adviesaanvraag wordt naar verwachting eind januari 2010 ingediend. Het advies zou uiterlijk eind juli 2010 gereed moeten zijn.



## **5. SZW:**

### **Tijdelijk werk en sociale zekerheid**

De prikkels in de sociale zekerheid om instroom in uitkeringen te beperken en uitstroom naar werk te bevorderen, zijn grotendeels gericht op werknemers en werkgevers in een vaste arbeidsrelatie. In het “disabilitymanagement” dat gericht is op voorkomen van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid zijn de prikkels vooral gericht op de werkgever en hun werknemers in een vast dienstverband (loondoorbetaling bij ziekte, premiedifferentiatie WGA). Ook in het employability beleid, dat gericht is op het voorkomen van werkloosheid en op werk naar werk, lijkt de focus vooral gericht op werknemers in een vaste arbeidsrelatie.

Een onevenredig groot deel van de instroom in WIA, WW en bijstand vindt plaats vanuit tijdelijk werk en flexwerk. Tijdelijk werk en flexwerk zijn van groot belang voor de arbeidsmarktdynamiek en is voor een deel van de betrokkenen een stepping stone naar werk. Dat geldt echter niet voor iedereen. Voorkomen moet worden dat een groep van outsiders op de arbeidsmarkt bestaat die gekenmerkt wordt door een levensloop waarbij tijdelijk werk en uitkeringsafhankelijkheid elkaar afwisselen in een vicieuze cirkel. Tijdelijk werk zou niet moeten leiden tot een toenemend beroep op sociale zekerheid.

Aan de SER kan gevraagd worden hoe dit bezien kan worden in het streven om bij het arbeidsmarktbeleid en in de sociale zekerheid te komen van baanzekerheid naar werkzekerheid. Vraag aan de SER kan zijn hoe een goede balans gevonden kan worden tussen dynamiek en voorkomen van (levenslopen met) uitkeringsafhankelijkheid. Enerzijds kan daarbij gedacht worden aan evenwichtige balans van prikkels in de sociale zekerheid gericht op werkgevers en/of werknemers die voorkomen dat mensen vanuit tijdelijk werk veel meer instromen in de sociale zekerheid dan vanuit vast werk en anderzijds aan het (anders) organiseren van werk, waardoor re-integratie meer tot duurzame inpassing in de arbeidsmarkt kan leiden zodat men permanent uit de uitkering raakt. De SER kan gevraagd worden welke concrete maatregelen gericht op het beperken van instroom vanuit tijdelijk werk naar de uitkering en welke maatregelen gericht op duurzame re-integratie, denkbaar zijn. Ook kan gevraagd worden welke mogelijkheden de SER ziet om de instroom van flexwerkers en tijdelijke krachten in de WIA te beperken.

#### *Planning*

De adviesaanvraag wordt naar verwachting in de tweede helft van 2010 aan de SER gezonden. Het advies zal worden gevraagd in de tweede helft van 2010.