Vermeend komt in november met pensioenplan

Over 'enkele weken' wordt duidelijk hoe de belastingaftrek voor de verschillende nieuwe vormen van pensioenopbouw er uit komt te zien. Dit meldde staatssecretaris Vermeend van Financiën dinsdag in de Tweede Kamer in antwoord op vragen van VVD-kamerlid B.M. de Vries.

De pensioensector kijkt, evenals de belastingadviespraktijk, reikhalzend uit naar het wetsvoorstel. Basis daarvan is een advies dat al in 1995 is opgesteld door een werkgroep onder leiding van directeur-generaal Witteveen van het ministerie van Financiën. Dat er na de aanbieding van het advies-Witteveen nog twee jaar nodig waren voor de opstelling van het wetsvoorstel, is volgens Vermeend terug te voeren op de noodzakelijke afstemming met een aantal voorstellen van staatssecretaris De Grave van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in diens nota 'Werken aan Zekerheid' en het advies van werkgevers en werknemers daarop in de Sociaal-Economische Raad.

De pensioensector, de belastingadviespraktijk maar ook organisaties van werknemers en werkgevers wachten op antwoord op de vraag of het kabinet ook in de toekomst de meest royale pensioenreserveringen, namelijk die voor een pensioen gebaseerd op het eindloon van de werknemer, nog volledig aftrekbaar wil maken. Met name de verandering van vut-regelingen naar flexibele pensioenen vergt grote pensioenreserveringen.

In de praktijk blijken verschillende belastinginspecteurs ook verschillende beslissingen te nemen over de aftrekbaarheid van pensioenpremies. In een aantal gevallen, aldus VVD'ster De Vries, 'anticiperen inspecteurs al op de voorstellen-Witteveen'. Vermeend antwoordde hierop dat in 'Witteveen' zowel beperkingen als verruimingen in het fiscaal regime worden voorgesteld. Beiden zullen echter op wetgeving gebaseerd worden. 'Zolang die er nog niet is, geldt de huidige wetgeving.' Dat een aantal inspecties op de zaken vooruitloopt 'is niet de bedoeling', aldus de staatssecretaris. 'Maar het gebeurt hier en daar wel, dat weet ik.'

Een van de zaken waarover verschillende eenheden van de belastingdienst verschillend denken is de toegestane reserve voor pensioenopbouw voor de zelfstandige ondernemer, de directeur-grootaandeelhouder (met een belang van meer dan 5% in de onderneming). Volgens de rechtspraak is nu 2,33% per jaar toegestaan. Dat een aantal inspecteurs in de aanloop naar 'Witteveen' slechts ten hoogste 2% toestaat, is volgens Vermeend onjuist. 'De jurisprudentie geldt in dit geval.'

Wel gaf Vermeend aan dat er in de praktijk discussie mogelijk is over de vraag welke pensioenhoogte — en dus de fiscaal aftrekbare reserveringen daarvoor — 'maatschappelijk aanvaardbaar' is. Het liberale kamerlid De Vries verzet zich daartegen. Zij vindt dat een beslissing over maatschappelijk aanvaardbare niveaus door de politiek genomen moeten worden.

Sorteren maakt einde aan opslag van oude batterijen

De Afvalverwerking Rijnmond (AVR) in Rotterdam krijgt de eerste sorteermachine voor gebruikte batterijen in Europa. Die maakt het mogelijk alle ingeleverde batterijen te selecteren voor recycling. *Langdurige opslag is op den duur niet meer nodig.*

De machine sorteert de batterijen op omvang, gewicht en gebruikte chemische materialen. Dat laatste kon tot nog toe niet, en is heel belangrijk. Oude batterijen zijn alleen interessant voor verwerkers als zij van dezelfde soort zijn.

Nu de AVR een sorteermachine heeft, kunnen de grote voorraden gebruikte batterijen verdwijnen. Logistiek manager J. Bartels van Stibat (batterijenimporteurs en -producenten) hoopt dat dit binnen een jaar lukt. De oudste partijen batterijen gaan naar Zwitserland. Verwerking in Nederland is niet meer mogelijk omdat zij al te veel zijn aangetast.

Batterijen die hier wel kunnen *worden verwerkt, leveren vooral* zink op. Zware metalen komen steeds minder voor in batterijen.

Op dit moment leveren de Nederlanders 54% van alle verkochte batterijen gescheiden in. In 1995 was dat nog maar zo'n 38%. Jaarlijks gaat in Nederland 4500 ton batterijen over de toonbank. Stibat streeft ernaar dat consumenten in 2000 al hun gebruikte batterijen inleveren.

De sorteermachine is een initiatief van de gezamenlijke Europese batterijfabrikanten.

ADVERTENTIES

Uw onderneming heeft meer geld dan ze kan gebruiken...

Geld dat in debiteuren, voorraden of bedrijfsmiddelen vastzit, kunt u niet in uw dagelijkse bedrijfsvoering aanwenden. FMN Finance House kan dan zorgen voor een flexibele financiering, waarmee u altijd voldoende werkkapitaal heeft. Zo kunt u toch ondernemen op vol vermogen. **Meer weten over handelsstroomfinancieringof leasing? Bel gratis: 0800 - 1566.**

FMNfinance house
een Fortis onderneming
Voor ondernemen op vol vermogen

drs. G.H.P. van den Berg (46 jaar), partner bij Bakkenist Management Consultants, muziekliefhebber, tennist, skiet, wielrent en houdt de ontwikkelingen op Internet bij.

drs. G.H.P. van den Berg (46 jaar), voorzitter van de COMGE, de landelijke beroepsorganisatie voor IT-managers, met ca. 50 leden uit de top 200 van het Nederlandse bedrijfsleven.

Voorsprong behouden

Binnen de COMGE ligt de nadruk op het uitwisselen van kennis en het bieden van een netwerkfunctie voor de IT-managers. De communicatie bij ontwikkelingen binnen de informatietechnologie is erg belangrijk om onze achtervolgers vóór te kunnen blijven. Een soort démarrage, die ik ook bij mijn wielersport toepas. Teppema managet de COMGE, maar heeft ook de deskundigheid in huis om in de communicatie naar en tussen onze leden het voortouw te nemen. Zo werken wij beiden aan de voorsprong: Teppema met de communicatie en ik bij het wielrennen.

Teppema

Teppema BV Extern Management voor organisaties en verenigingen. Meer informatie? Bel mw. H. de Wit, 030 - 2588 906 of fax 030 - 2588 600.

Bezettingsgraad in industrie loopt verder op

Onder invloed van de gunstige conjunctuur loopt de bezettingsgraad in de industrie verder op. Toch blijft de benutting van het machinepark nog achter bij die in de conjuncturele topjaren 1989 en 1990.

Dat blijkt uit de Conjunctuurtest Industrie die het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) dinsdag heeft bekendgemaakt. Van de beschikbare productiecapaciteit was in september 85,2% in gebruik, een evenaring van de bezettingsgraad in juni 1995. In juni van dit jaar was 84,9% van het machinepark operationeel.

De huidige bezettingsgraad is minder hoog dan in 1989 en 1990, toen de Nederlandse economie eveneens een periode van hoogconjunctuur beleefde. In beide jaren lag de gemiddelde capaciteitsbenutting vrijwel de gehele tijd op ruim 86%. In september van 1989 werd een hoogtepunt van 86,5% bereikt. Dat de industrie toen op volle toeren draaide had vooral te maken met de Duitse eenwording, die met een grote vraagimpuls gepaard ging.

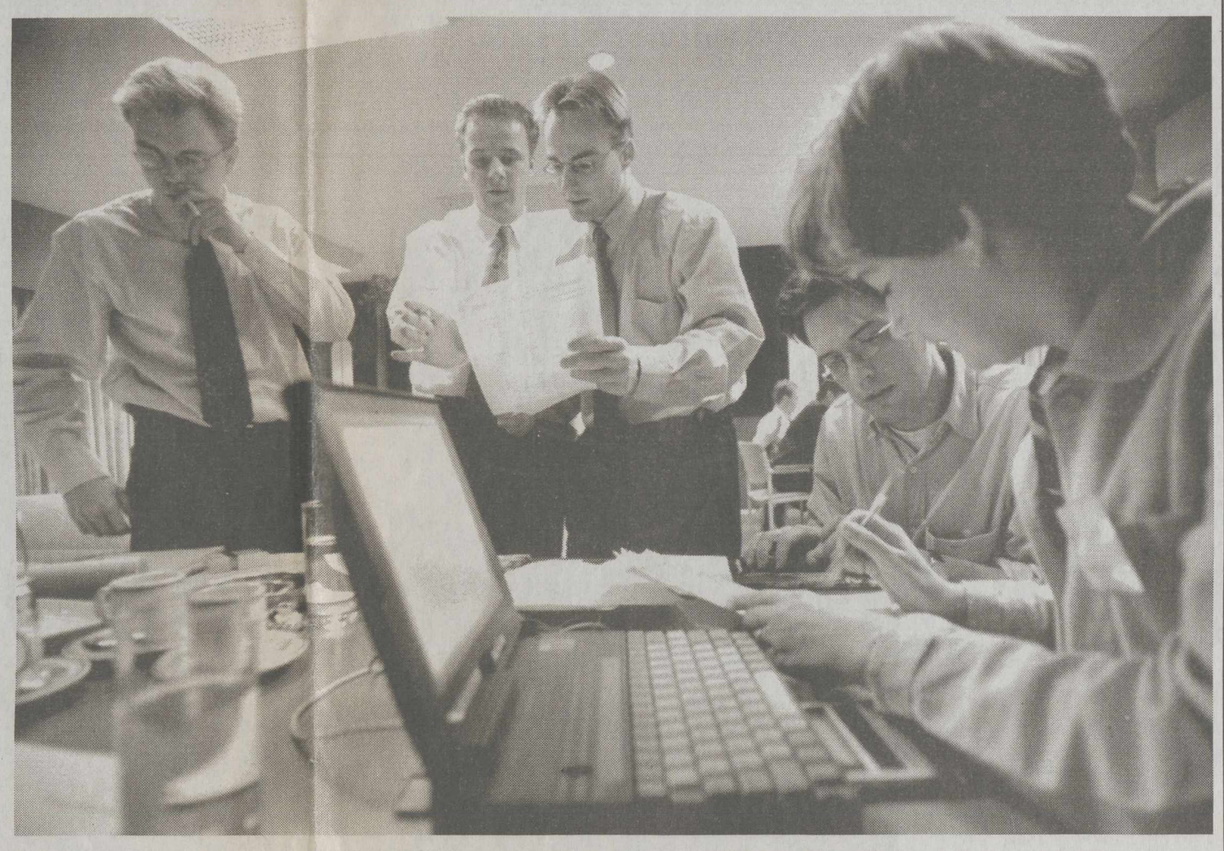
Hoe beter de productiecapaciteit benut wordt, hoe groter het gevaar van inflatoire spanningen. Een alsmaar groeiende vraag kan op een bepaald moment niet meer direct worden beantwoord door een toename van het aanbod, simpelweg omdat de beschikbaarheid van machines ontoereikend is. En zo gauw de vraag groter wordt dan het direct beschikbare aanbod, is een opwaartse druk op de prijzen onvermijdelijk.

Uit de Conjunctuurtest, waarin ondernemers naar hun verwachtingen wordt gevraagd, blijkt dat de industrie in het vierde kwartaal een verdere stijging van de bedrijvigheid voorzien. Toch ligt de verwachte bedrijvigheid op een minder hoog niveau dan in de voorafgaande maanden. Ronduit positief gestemd is de industrie over de orderpositie. Een toename van de personeelssterkte in het vierde kwartaal wordt niet verwacht. Al met al blijft het producentenvertrouwen op een hoog niveau, aldus het CBS.

Nog optimistischer dan de industrie tonen de ondernemers in de Zakelijke Dienstverlening zich. Zij hebben 'een zeer optimistische kijk op de toekomstige ontwikkeling van het personeelsbestand', aldus de Conjunctuurtest van deze sector die eveneens dinsdag naar buiten werd gebracht. Ook in de voorafgaande twee kwartalen hebben zij per saldo meer mensen in dienst genomen. De verwachte toename van het personeelsbestand is in lijn met de verwachtingen over de omzet en orderontvangst in het vierde kwartaal. Deze zullen volgens de ondernemers fors hoger uitkomen dan in het overigens al goede kwartaal van 1997.

'Employability gaat doorsnee werkgever nog boven de pet'

Inspelend op de huidige employabilitytrend heeft FNV Dienstenbond onlangs een cao ontworpen die sterk inspeelt op zogeheten scholings- en investeringscontracten die 'een leven lang leren' in het bedrijfsleven' moeten vormgeven. De FNV vond echter geen enkel bedrijf bereid deze geavanceerde cao te beproeven.



De kracht van innovatie zit in teams die invloed kunnen uitoefenen op de organisatie van het werk, in interactieve en informele leerprocessen opdat werknemers zelf op zoek kunnen gaan naar nieuwe kennis. FOTO: HOLLANDSE HOOGTE

'Dat verbaast me niets,' zegt prof dr Joseph W.M. Kessels, bijzonder hoogleraar Bedrijfsopleidingen aan de Rijksuniversiteit Leiden. 'De kans dat we de employabilytrend volgend jaar in de cao's terugvinden, is uiterst gering. Het omvormen van de werkomgeving tot een leeromgeving, gaat de doorsnee werkgever nog ver boven de pet'.

Kessels is tevens partner van 'The Learning Company', een adviesbureau voor opleidingskundige vraagstukken in arbeidsorganisaties. Ook in die hoedanigheid is zijn ervaring dat het bedrijfsleven nog ver afstaat van 'levenslang lerende werknemers'.

Kessels grote zorg is dan ook dat werkgevers de employability-trend zullen beantwoorden met het als vanouds opentrekken van een 'blik cursussen'. Hetgeen volgens hem een dramatische vergissing zal blijken te zijn. Veel werkgevers lijken niet te beseffen dat zich tegenwoordig op het gebied van kennis in ijltempo grondige veranderingen voltrekken. Ze zien bijvoorbeeld over het oog dat de snelheid van technologische vernieuwingen niet langer met cursussen op de heide kan worden bijgehouden. En realiseren zich onvoldoende dat de gemiddelde werknemer *door computertechnieken en* -netwerken, over enorm veel meer informatie kan beschikken dan voorheen. Bovendien zonder tussenkomst van lijnmanagement.

Kessels noemt verder de misvatting dat innovatie gestalte zou kunnen krijgen door technologische kennis bij instellingen en bedrijven 'weg te zetten'. 'Doorgaans wordt vergeten dat kennis pas iets gaat voorstellen als individuele werknemers deze door studeren, oefenen en toepassen tot competentie ontwikkelen.' Het ontwikkelen van de kennisintensieve economie is daarom niet zozeer een vraagstuk van voldoende technologische kennis, want die is er in overvloed, maar van het vermogen van individuele werknemers om relevante informatie op te sporen, zich eigen te maken en hiermee producten, processen en diensten te verbeteren.

Kessels: 'Dit type kennis laat zich niet vanuit de top bedenken en managen. Bestuurders zullen op dit punt zaken moeten loslaten en moeten erkennen dat de slimheid op een aantal terreinen niet in de top zit, maar op de *werkvloer. Chefs kunnen even*min nog langer louter faciliteren zonder deel te nemen. Ze moeten voortaan als reflectiepunt fungeren.'

Kessels predikt een innovatiestimulerende instelling bij de werkgevers: 'Maak werknemers alert, nieuwsgierig, innovatief, creatief. Bevorder de betrokkenheid bij het werk. Doe dat door samen met de werknemer op zoek te gaan naar datgene waar hij warm voor loopt, zoek de motor die hem in beweging houdt, de betekenis die hij aan het werk ontleent.'

Kessels weet uit ervaring dat veel bedrijfsleiders dit gesprek niet aandurven uit vrees dat werknemers het bijltje er bij neergooien omdat ze ontdekken hoe weinig hun werk inhoudelijk voorstelt. Voor anderen wordt het juist veel interessanter, hetgeen bij de bedrijfsleider niet zelden leidt tot vrees voor verlies van controle.

Bedrijven zullen de organisatie met andere woorden fundamenteel moeten aanpassen om te bewerkstelligen dat de capaciteit die vrijkomt door automatisering en uitbesteding wordt gebruikt *om steeds slimmer te wor*den en zo tegemoet te komen aan de steeds hogere eisen van kennisproductiviteit. Kennis zal op een andere wijze bij ondernemingen moeten worden ingevoerd en gedistribueerd. Veel bedrijven zullen in de eerste plaats kennis moeten verkrijgen over het opnemen van kennis in de bedrijfsvoering.

Niet weinig organisaties zijn de afgelopen jaren precies de andere kant uitgegaan. Door uitbesteding en 'business proces redesign' zijn vrijheden als 'lummel'tijd en onderlinge gesprekken uit de organisatie weggesneden, terwijl nu blijkt dat die contacten vaak aan de basis staan van nieuwe ideeën. Ook zijn onderzoek en ontwikkeling niet zelden uitbesteed. 'Allemaal zaken die haaks staan op kennisproductiviteit, want het verwerven van kennis kun je uitbesteden, noch managen. Het pijnlijke is dan ook dat het wel een prachtig concept is, maar dat nog maar heel weinig organisaties de moed hebben gehad om inderdaad met autonome taakgroepen of zelfsturende teams te gaan werken.'

*Kessels weet enkele voorbeel*den zoals PTT Telecom die het leren zodanig wil vormgeven dat het niet langer in de vorm van een cursus moet. Hij noemt Heineken met zijn 'developmentcenters' waar mensen hun verborgen talenten en lacunes in hun vaardigheden kunnen opsporen om er aan te werken. Voorts verregaande technologische vernieuwingen bij Shell Pernis die werden ingebed in betrokkenheid van alle technische werknemers. Of Philips Drachten waar Philipsshaves worden gemaakt. Het werk is er georganiseerd in teams die verantwoordelijk zijn voor productie, alswel innovatie en onderhoud. Door de geïntegreerde taken is een sterke toename ontstaan van 'eigenaarschap' en betrokkenheid.

'Het management staat versteld van de 'know how', ook van de lager geschoolden. Denk daarbij aan het verminderen van uitval door storingen, aan machines die minder lang stil staan en veel van dergelijke aspecten die niet door betere technieken kunnen worden opgelost.'

De praktijk van die ondernemingen wijst uit dat de kracht van het leren inderdaad zit in teams die invloed kunnen uitoefenen op de organisatie van het werk, in interactieve en informele leerprocessen en het ontwikkelen van reflectieve en communicatieve vaardigheden. Hier gaan werknemers vanuit hun werkplek op zoek naar kennis en nemen leerprocessen een enorme vlucht. Hetgeen tot uitdrukking komt in een veel hogere productiviteit dan bij organisaties die zijn gebaseerd op hiërarchische gezagsstructuur en georganiseerde gehoorzaamheid.

Kessels: 'De praktijk van de meeste organisaties wijst echter uit dat het algemeen management graag over deze zaken praat en liefst ook een goeroe laat overvliegen om het nog eens kleurrijk toe te lichten. Maar als de consequenties van het nieuwe inzicht moeten worden genomen door structurele veranderingen

Universiteiten geven *f* 30 mln aan collecties

Vijf universiteiten hebben een actieplan gelanceerd voor de redding van hun collecties en cultuurschatten. De universiteiten van Groningen, Leiden, Utrecht, Delft en Amsterdam (UvA) hebben daarvoor *f* 30 mln gereserveerd.

In het plan geven de universiteiten aan welk materiaal met voorrang moet worden gered. Staatssecretaris Nuis (Cultuur) stelde begin dit jaar voor het behoud van de collecties *f* 12 mln beschikbaar. Daarbij zei hij dat universiteiten en musea hun collecties meer op elkaar moeten afstemmen.

Een zesde van het totaal beschikbare bedrag gaat naar drie interuniversitaire projecten, die zijn gericht op selectie en afstemming. Het gaat om geologische en medische collecties en botanische tuinen. In het reddingsplan zijn onder meer de collecties van het Zoölogisch Museum (Amsterdam) en het Techniek Museum (Delft) opgenomen.

Lonen fors hoger in provincie-cao

Het loon van de 14.000 provincieambtenaren gaat komende 27 maanden in totaal 5,75% structureel omhoog. Bovendien krijgen zij er 3,5% incidentele loonsverhoging bij. Dat staat in de cao waarover bonden en werkgevers, verenigd in het interprovinciaal overleg (IPO), het eens zijn geworden.

Per 1 april 1998 en 1 april 1999 krijgen de ambtenaren een structurele loonsverhoging van 2,25%. Aan het eind van het jaar volgt een structurele eindejaarsuitkering van 0,75%. Die wordt het jaar erop verhoogd tot 1,25%. Een eenmalige uitkering wordt drie jaar achter elkaar op 1 oktober uitbetaald, te beginnen met 1,5% direct en de twee jaren daarop elke keer 1%. Volgens onderhandelaar R. Cornelisse van de Abvakabo zit in de lange looptijd van de cao het ruilelement voor de hoogte van de loonsverhoging.

Tegen de landelijke trend in zijn partijen het eens geworden over een regeling waarbij zo'n vijfhonderd muskusratvangers met 57,5 jaar kunnen stoppen met werken. 'Het werk is net als van brandweerlieden zwaar. Dat rechtvaardigt dat ze eerder de dienst verlaten. Muskusratvangers is toch een bepaald slag volk. Daar vind je op latere leeftijd niet zomaar een andere functie voor.'

Politie Amsterdam achter kunstzwendel

De Amsterdamse politie is een kunstzwendel met schilderijen op het spoor. In de hoofdstad circuleren vervalsingen van bekende schilders als Karel Appel, Corneille en Cees van Dongen. Volgens een woordvoerder van de politie zien de nagemaakte doeken er verrassend echt uit.

Maandag werd de politie over de nagemaakte doeken gebeld door galeriehouders en anderen uit de kunstwereld. De politie, die een groot onderzoek is gestart, hoopt dat de zaak nog in een beginfase verkeert en dat er niet zoveel vervalste schilderijen zijn verkocht.

De politie weet wie de vermoedelijke dader is, maar wacht nog met zijn arrestatie totdat ze voldoende bewijsmateriaal in handen heeft. Zij kan nog niet zeggen om hoeveel vervalsingen het gaat.

Rotterdam realiseert extra werk

(Van onze correspondent)

ROTTERDAM — De gemeente Rotterdam zal de doelstelling van 10.000 extra banen in deze collegeperiode in 1997 realiseren. De nieuwe werkgelegenheid viel voor circa 40% in de particuliere sector. Ook de groei van de werkgelegenheid in de Maasstad (3,1% over 1996) ligt inmiddels boven het landelijk gemiddelde (2% over 1996).

Een en ander blijkt uit een onderzoek dat het Nederlands Economisch Instituut (NEI) instelde naar de effecten van het Actieplan WERK. Dit plan vloeit voort uit het programakkoord dat vijf politieke partijen (PvdA, VVD, CDA, D66 en Groen Links), in 1994 bij de vorming van het college van B en W sloten.

Het onderzoek is slechts een onderdeel van een brede evaluatie van vier jaar collegebeleid in Rotterdam. De stukken vergezellen de laatste gemeentebegroting die het zittende college aan de gemeenteraad aanbiedt. Bij de presentatie, dinsdagmorgen tijdens een werkontbijt in het Rotterdamse stadhuis, toonde het voltallige college zich zeer tevreden met de ombuiging van een aantal neerwaartse trends in de regio Rotterdam.

Volgens wethouder Simons, die meer en meer als politiek leider van het hele college lijkt te fungeren, moet 'de rode draad in elke portefeuille' ook de komende vier jaar worden volgehouden. Deze bestaat uit een brede investeringspolitiek op sociaal, economisch en cultureel gebied, nieuwe vormen van samenwerking met burgers, ondernemers, regio, Rijk en grote steden, ook internationaal, en het ontwikkelen van programma's die aansluiten bij de mogelijkheden van de mensen en daarop een beroep doen.

Het investeringsprogramma omvatte in totaal *f* 500 mln. Nog eens *f* 250 mln werd gestoken in beleidsintensivering. Tegelijkertijd werd in een grote discussie met de bevolking en maatschappelijke organisaties de Toekomstvisie Koers 2005 vastgesteld. Deze wordt thans in meetbare doelen vertaald.

Havenwethouder Van den Muijsenberg voorspelde dat de Rotterdamse haven dit jaar het absolute overslagrecord van 300 miljoen ton zal breken. De toegevoegde waarde die de mainport aan het Bruto Binnenlands Produkt (BBP) levert schat hij op inmiddels 10%. Het investeringsniveau van de overheid in de haven liep op van *f* 180 mln per jaar gemiddeld tot *f* 400 mln de laatste twee jaar. Over de periode 1994 t/m 1997 investeerden particulieren *f* 1,7 mrd in het haven- en industriegebied.

In totaal hadden deze ontwikkelingen een effect van 11.000 direct gerelateerde banen, waarvan circa 40% in de regio Rotterdam terechtkwam. Van den Muijsenberg, die vermoedelijk niet terugkeert als wethouder, pleitte ervoor 'om in deze regio toch vooral te blijven doen waar we kennelijk goed in zijn'.

Wethouder Van der Tak (financiën) benadrukte nog eens dat de extra overheidsinspanningen met lastenverlichtingen voor de burgers gepaard zijn gegaan. Ook dat beleid wil Rotterdam de komende jaren volhouden.

ADVERTENTIE

nautica
Casual menswear
Maison de Bonneterie.
That's the place to be.
Amsterdam, Kalverstraat, 020-6262162 (elke zondag open van 12.00 - 17.30 uur).
Den Haag, Buitenhof, 070-3305300 (elke zondag open van 12.00 - 17.00 uur).

ADVERTENTIE

Introductie

ABN·AMRO

BANCO ABN AMRO S.A.

Introductie van nominaal US$ 100,000,000
7.125% obligaties 1997 per 1998

Geëmitteerd onder het

Medium-Term Note Programma

De toelating tot de notering van deze obligaties op de Officiële Markt van de Amsterdam Exchanges nv is aangevraagd. De obligaties zullen te zijner tijd verkrijgbaar zijn in de vorm van een permanente Global Bond, in coupures van US$ 1,000.

Uitsluitend ABN AMRO Bank N.V. mag transacties bewerkstelligen die de koers van de obligaties stabiliseren, zoals vermeld in het pricing supplement d.d. 28 oktober 1997.

Exemplaren van het pricing supplement d.d. 28 oktober 1997, alsmede het Informatie Memorandum van het Programma en - tot een beperkt aantal - exemplaren van de statuten en het jaarverslag zijn verkrijgbaar bij ABN AMRO Bank N.V., Herengracht 595 te Amsterdam (telefoon 020 - 628 3627 of fax 020 - 628 3646).

ABN AMRO Hoare Govett

Citibank International plc

ING Barings

ABN·AMRO HOARE GOVETT

Amsterdam, 28 oktober 1997