

**Maart 2018**

## **Bijdrage van de Nederlandse sociale partners aan het Nationaal Hervormingsprogramma in het kader van de EU-2020-strategie maart 2017 – februari 2018**

### **Voorwoord**

De EU-2020-strategie, die de Europese Unie (EU) in 2010 heeft afgesproken, is gericht op de bevordering van duurzame, inclusieve en slimme groei, dat wil zeggen groei die door kennis en innovatie wordt aangedreven. Op deze wijze wil de EU een hoger niveau van werkgelegenheid, sociale samenhang en productiviteit bereiken.

De doelstellingen van EU-2020 zijn samengevat in vijf kerndoelen en tien richtsnoeren. Aan de hand van deze afspraken dienen de lidstaten hun eigen nationale (sub)doelen te bepalen die ertoe moeten leiden dat in 2020 de doelen in de afgesproken strategie behaald zijn. Bij de vaststelling van de richtsnoeren is besloten dat tot 2014 deze stabiel dienen te blijven zodat alle aandacht kan uitgaan naar de uitvoering. Vanaf 2014 worden zij jaarlijks vastgesteld.

De vijf kerndoelen voor 2020 zijn:

- verhoging van de arbeidsparticipatie van 69% naar 75%;
- verhoging van de R&D-uitgaven van 1,9% naar 3% van het BBP;
- 20/20/20 doelstellingen: CO<sub>2</sub>-uitstoot, hernieuwbare energie en energie-efficiëntie;
- verlaging van het percentage vroegtijdige schoolverlaters naar 10% en een verhoging van het percentage van 30-40-jarigen met een tertiaire opleiding naar 40%;
- reductie van het aantal armen met ten minste 20 miljoen personen.

Jaarlijks stellen de EU-lidstaten hun eigen Nationaal Hervormingsprogramma (NHP) op waarin zij aangeven welke vorderingen zij willen maken met betrekking tot de EU-2020-kerndoelen. De Nederlandse regering heeft de goede gewoonte om elk jaar met sociale partners de conceptversie van het NHP te bespreken. De inhoud komt echter geheel voor rekening van de regering.

Jaarlijks stelt de Stichting van de Arbeid in samenwerking met de Sociaal-Economische Raad (SER) de *Bijdrage van de Nederlandse sociale partners* aan het bereiken van deze gemeenschappelijke Europese doelstellingen op. Deze wordt als bijlage bij het NHP gevoegd. Hierin staan de belangrijkste bijdragen van sociale partners om de kerndoelen te

kunnen bereiken. Deze zijn tot stand gekomen via het overleg in de Stichting van de Arbeid en de SER. Datgene wat sociale partners afzonderlijk hebben bijgedragen aan het bereiken van deze doelstellingen valt buiten dit verslag.

Dit verslag volgt de tien - geclusterde - richtsnoeren van de EU-2020-strategie. Per thema is aangegeven wat tussen maart 2017 en februari 2018 door sociale partners is ondernomen om bij te dragen aan het bereiken van de kerndoelen. Uiteraard passen veel van de aanbevelingen en adviezen van sociale partners bij meerdere kerndoelen en richtsnoeren. Indien dit het geval is, wordt de betreffende bijdrage niet bij meerdere richtlijnen opgenomen maar is deze bij het meest in aanmerking komende richtsnoer geplaatst.

De activiteiten in de Stichting van de Arbeid en SER zijn dit jaar beïnvloed door de verkiezingen die in maart hebben plaatsgevonden en de daaropvolgende lange formatieperiode tot 26 oktober met de komst van het kabinet Rutte III. Sociale partners hebben zich in SER-verband ingezet om het nieuwe kabinet te voorzien van een gezamenlijk gedragen advies over een aantal belangrijke arbeidsmarkt-vraagstukken. In dit beraad was ook de adviesaanvraag van het vorige kabinet aan de orde over zieke werkenden en langdurig werklozen. Dit beraad heeft niet geleid tot een gezamenlijk advies. Een deel van de uitgevoerde verkenningen en analyses wordt nu benut in andere SER- en Stichtingstrajecten en aan andere overlegtafels.

- ***Tot slot***

Rest nog de opmerking dat de (de)centrale sociale partners vooral via hun arbeidsvoorwaardenbeleid, waarin de aanbevelingen en adviezen van de Stichting van de Arbeid en de SER doorwerken, zorgen voor invulling van de EU-2020-strategie.

## 1 Europese samenwerking

In de SER en in de Stichting van de Arbeid spreken de werkgevers- en werknemersorganisaties regelmatig over hun visie en (mogelijke) bijdrage aan het overleg in Europa om deze EU-2020-doelstellingen te bereiken.

- *Consultatief overleg over Nederlandse prioriteiten bij EU-Voorjaarsstop*

Minister Kamp van Economische Zaken heeft op 23 februari 2017 gesproken met een SER-delegatie over de Nederlandse prioriteiten voor de EU-Voorjaarsstop. Op de Europese agenda staan onder meer het verhogen van de investeringen, het moderniseren van de economie en het op orde krijgen van de overheidsfinanciën. Van even groot belang zijn actuele vraagstukken als Brexit en meer in het algemeen de maatschappelijke onzekerheden over globalisering en digitalisering van de economie.

De minister heeft een overzicht gegeven van de huidige ontwikkelingen van de economie voor wat betreft werkgelegenheid, groei en industriële productie. De werknemers hebben hun zorg over de toename van flexibel werk geuit. Zij spreken de wens uit om werknemers veiligheid, stabiliteit en zekerheid te bieden. Zowel de minister als de sociale partners benadrukken het belang van een sterk en sociaal Europa en een goede afhandeling van Brexit.

Op het gebied van Brexit wijzen de werkgevers op het belang van de vier vrijheden: het vrije verkeer van goederen, diensten, arbeid en kapitaal. De interne markt kan alleen goed functioneren als deze vrijheden behouden blijven. Brexit kan ertoe leiden dat EU-ingezetenen niet meer vrij van en naar het Verenigd Koninkrijk (VK) kunnen gaan. Daarmee staat de eenheid van de interne markt op het spel. De werknemers noemen in dit verband het belang van een sociaal Europa met beschermende regels voor werkenden. Een voorbeeld hiervan is gelijk loon voor gelijk werk op dezelfde werkplek. Brexit zou kunnen leiden tot een ongelijk speelveld en daarmee tot verkeerde concurrentie.

Een dilemma in dit verband is dat het VK voor Nederland een belangrijke handelspartner is. Een harde breuk met het VK is niet in ons belang. Tegelijkertijd zijn de belangen van een sociaal Europa en de eenheid van de interne markt zo groot dat Nederland die in de Brexit-onderhandelingen niet uit het oog mag verliezen. Als het VK op deze onderdelen een uitzonderingspositie weet te bedingen, dan is het hek van de dam. Sociale partners hebben de wens uitgesproken om betrokken te worden bij het verloop van de Brexit-onderhandelingen.

- *Consultatief overleg ministers Ploumen en Koenders over Brexit*

Ministers Ploumen (Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking) en Koenders (Buitenlandse Zaken) hebben 29 mei de SER bezocht. Zij hebben gesproken met de sociale partners en commissievoorzitter Mariëtte Hamer over de gevolgen van Brexit en de onderhandelingen voor een nieuw akkoord tussen de EU en het VK.

Tijdens dit consultatief overleg blijkt dat de ministers en de sociale partners veel gemeenschappelijke zorgen hebben over de gevolgen van Brexit. Nederland moet zich goed voorbereiden op deze gevolgen. Een plotseling vertrek van het VK zonder overgang op een nieuwe handelsrelatie dient te worden voorkomen. Behoud van een gelijk speelveld voor handel is essentieel. Ook is ingegaan op de transparantie van de onderhandelingen en de

vraag hoe sociale partners en maatschappelijke organisaties hierbij kunnen worden betrokken.

- *Brainstorm met EESC over toekomst Europa*

Op 1 juni heeft de SER in samenwerking met het Europees Economisch en Sociaal Comité (EESC) een brainstorm georganiseerd met het maatschappelijk middenveld over de toekomst van Europa. Vertegenwoordigers van sociale partners en andere maatschappelijke organisaties spreken uit wat zij verwachten van de Europese Unie en wat niet.

De bijeenkomst staat in het teken van het advies dat het EESC eind deze maand aan de Europese Commissie uitbrengt. Dit advies volgt op het Witboek over de toekomst van Europa dat de Commissie in maart van dit jaar heeft gepubliceerd. In dit Witboek worden een vijftal scenario's geschetst.

- *Uitdagingen en kansen bij de toekomst van werk*

In de notitie *De toekomst van werk*, samengesteld door de SER en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), worden de belangrijkste uitdagingen en kansen omschreven voor de toekomst van de Nederlandse arbeidsmarkt.

De notitie is tot stand gekomen in aanloop naar het 100-jarig bestaan van de internationale arbeidsorganisatie ILO. Deze organisatie heeft de ILO-lidstaten gevraagd om nationale dialogen te starten over de toekomst van werk en de uitkomsten daarvan als input aan de ILO te sturen. Vragen die centraal staan, zijn:

- Werk en samenleving: Welke rol zal werk in de komende eeuw spelen in onze maatschappij;
- Decent werk voor iedereen: Hoe kan de werkgelegenheid en bescherming van werknemers in de komende eeuw worden gegarandeerd;
- Organisatie van werk en productie: Hoe veranderen productieprocessen en welk effect heeft dit op werkgelegenheid en bescherming van werknemers;
- Governance van het werk: Hoe wordt werk, nationaal en internationaal, geregeld.

De thema's en uitdagingen die in de notitie geïdentificeerd worden, zijn niet alleen relevant voor Nederland maar ook voor de geïndustrialiseerde landen en hebben ook impact wereldwijd.

## 2 Loon-, werkloosheids- en pensioenontwikkelingen

**Richtlijn 1: De kwaliteit en houdbaarheid van de overheidsfinanciën waarborgen.**

**Richtlijn 2: Macro-economische onevenwichtigheden verhelpen.**

**Richtlijn 3: Onevenwichtigheden in de eurozone beperken.**

De regering is bij uitstek verantwoordelijk voor het behalen van deze drie richtsnoeren. Sociale partners spelen vooral wat betreft de ontwikkeling van de contractlonen en de pensioenen een rol.

### 2.1 Loon- en werk(loosheids)ontwikkelingen

- **Loonontwikkeling**

Het Centraal Planbureau (CPB) heeft voor 2017 een contractloonmutatie voor de marktsector van 1,6% berekend. Voor 2018 verwacht het CPB een contractloonmutatie van 2,2%.

De inflatie (geharmoniseerde prijsindex) bedraagt in 2017 1,3%; voor 2018 wordt de inflatie geraamd op 1,5%.

De loonvoet (loonkosten) per uur is in 2017 met 1,6% gestegen. Deze zal in 2018 naar verwachting met 2,9% stijgen.

- **Werkloosheid**

De werkloosheid bedraagt volgens de definitie van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) eind 2017 4,9%. Het CPB verwacht dat dit percentage in 2018 zal dalen naar 3,9%. De daling van de werkloosheid is groter dan vorig jaar nog werd voorzien.

### 2.2 Pensioenen

- **Ontwikkeling dekkingsgraden**

De gemiddelde dekkingsgraad (vermogen ten opzichte van toekomstige verplichtingen) van pensioenfondsen is in 2017 enigszins verbeterd ten opzichte van 2016 (eindstand 102%). Eind 2017 was de gemiddelde dekkingsgraad ongeveer 106%. Hierdoor hoeven verreweg de meeste fondsen niet te korten. Enkele fondsen hebben zelfs besloten de pensioenen weer gedeeltelijk te indexeren.

Over de stand van zaken hebben sociale partners met enige regelmaat overleg met de minister van SZW en de Pensioenfederatie.

- **Nieuw pensioencontract**

In 2015 en 2016 heeft de SER verschillende varianten voor een toekomstig pensioencontract in beeld gebracht die tevens op hun consequenties zijn doorgerekend door de Pensioenfederatie. In reactie hierop heeft het nieuwe kabinet in het regeerakkoord aangegeven samen met sociale partners een stap te willen zetten naar een vernieuwd pensioenstelsel. Daarbij moeten de kwetsbaarheden in het huidige pensioenstelsel worden weggenomen en de sterke elementen - zoals verplichtstelling, collectieve uitvoering, risicodeling en fiscale ondersteuning - behouden blijven. Het kabinet wil komen tot een meer persoonlijk

pensioenvermogen met collectieve risicodeling waarbij de doorsneesystematiek wordt afgeschaft. Alvorens een keuze te maken, heeft het kabinet de SER verzocht begin 2018 met een advies te komen.

- ***Overige pensioenonderwerpen***

Naast het bredere pensioendebat over het toekomstig stelsel, dat primair in de SER plaatsvindt, hebben sociale partners zich in de Stichting van de Arbeid vooral beziggehouden met oneffenheden in de huidige pensioen wet- en regelgeving. Hieronder volgen enkele voorbeelden.

- De Stichting van de Arbeid heeft samen met het ministerie van SZW eind 2016 en begin 2017 een voorstel uitgewerkt waarin het mogelijk wordt zogenaamde ‘kleine pensioenen’ automatisch over te dragen naar een opvolgend pensioenfonds zodat voorkomen wordt dat kleine pensioenen worden afgekocht en hun pensioenbestemming verliezen. Het wetsvoorstel is op 21 november 2017 door de Tweede Kamer en op 12 december 2017 door de Eerste Kamer aangenomen. De beoogde invoeringsdatum is 1 januari 2019.
- In de afgelopen tien jaar is het aantal pensioenfondsen gedaald van 713 naar 260. Sociale partners zijn het erover eens dat een verdere consolidatie gewenst is om schaalvoordelen te bewerkstelligen en uitvoeringskosten omlaag te brengen. Voor verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen is een fusie echter niet toegestaan als de dekkingsgraden van de fondsen ten tijde van de fusie te veel verschillen. In overleg met sociale partners heeft het ministerie van SZW in 2016 een voorstel uitgewerkt waarmee fusies tussen bedrijfstakpensioenfondsen makkelijker mogelijk konden worden gemaakt. Door maximaal vijf jaar met financieel afgescheiden vermogens te werken en de dekkingsgraden naar elkaar toe te brengen, wordt het ook voor bedrijfstakpensioenfondsen makkelijker te fuseren. Het kabinet heeft dit voorstel uitgewerkt in een wetsvoorstel maar hierin aanvullende voorwaarden opgenomen. Volgens de pensioenfondsen zijn deze voorwaarden te scherp waardoor het wetsvoorstel weinig in de praktijk zal toevoegen. Zo kunnen kleinere bedrijfstakpensioenfondsen niet aansluiten bij de vijf grootste pensioenfondsen. Het wetsvoorstel zal in de eerste helft van 2018 in het parlement worden behandeld.
- De Stichting van de Arbeid heeft een voorstel gedaan om de zogenaamde ‘netto pensioenregeling’ aan te passen. De netto pensioenregeling is in 2015 in het leven geroepen om pensioenopbouw mogelijk te houden voor het inkomensgedeelte boven 100.000 euro. Door de aanhoudende lage rentestand is sprake van een relatief hoog inkooptarief ten opzichte van de (bruto) basisregeling. Sociale partners hebben daarom een voorstel gedaan waarmee dit nadelig effect teniet kan worden gedaan zonder dat het ten koste gaat van de basisregeling.  
Het kabinet heeft dit voorstel op hoofdlijnen omarmd maar hier tevens een ‘shoprecht’ aan gekoppeld. Door dat shoprecht krijgen deelnemers de mogelijkheid om de uitkeringsfase te laten uitvoeren door een andere pensioenuitvoerder dan waar het netto pensioen is opgebouwd. De Stichting van de Arbeid is bezig de consequenties van dit shoprecht in beeld te brengen.
- In 2014 heeft de Stichting van de Arbeid met respectievelijk de Pensioenfederatie en het Verbond van Verzekeraars de *Code pensioenfondsen* en de *Code rechtstreeks verzekerde regelingen* opgesteld. Deze codes bevatten onder meer bepalingen over de

vormgeving van medezeggenschap en de communicatie naar de deelnemers. Beide codes worden momenteel geëvalueerd waarbij alle stakeholders hun inbreng kunnen leveren.

- Op grond van de *Wet verplichte beroepspensioenregeling* (Wvb) kan de minister van SZW een pensioenregeling verplicht stellen voor beroepsgenoten. De minister hanteert daarbij een toetsingskader (beleidsregels). De SER heeft tweemaal geadviseerd over aanpassing van het toetsingskader. Het ging hierbij onder meer om aanpassing van het toetsingskader vanwege de toepassing van het zogeheten verhoudingsvereiste in de wet in geval van reeds verplichtgestelde beroepspensioenregelingen (ten minste 55 procent van de beroepsgenoten moet zelfstandig werkzaam zijn) en de omschrijving van de maximumleeftijd in de werkingssfeer van een verplichtstelling vanwege de aanpassing AOW-leeftijd en fiscale pensioenrichtleeftijd.

### 3 Groeivermogen, duurzaamheid en innovatie

**Richtlijn 4: De steun voor R&D en innovatie optimaliseren, de kennisdriehoek intensiveren en het potentieel van de digitale economie benutten.**

**Richtlijn 5: Zuiniger omgaan met hulpbronnen en de uitstoot van broeikasgassen beperken.**

**Richtlijn 6: Het ondernemings- en consumentenklimaat verbeteren en de industriële basis moderniseren en ontwikkelen voor een optimaal functioneren van de interne markt.**

#### 3.1 Richtlijn 5: Zuiniger omgaan met hulpbronnen en de uitstoot van broeikasgassen beperken

- ***Uitvoering van het Energieakkoord voor duurzame groei***

De energietransitie is in Nederland op stoom gekomen met het in 2013 gesloten *Energieakkoord voor duurzame groei*. Dit akkoord tussen overheden, sociale partners en andere stakeholders brengt samenhang, samenwerking en doelgerichtheid in de uitvoering van talloze maatregelen. Jaarlijks wordt in de *Nationale Energieverkenning* de voortgang gemonitord. Vervolgens beoordeelt de Borgingscommissie Energieakkoord, een bijzondere SER-commissie waarin alle ondertekenaars van het akkoord zitting hebben, of extra maatregelen nodig zijn om de doelstellingen voor 2020/2023 op het terrein van energiebesparing, hernieuwbare energieopwekking en extra werkgelegenheid te realiseren. Ook dit jaar concludeert de Borgingscommissie dat extra maatregelen nodig zijn. In de *Uitvoering-agenda Energieakkoord 2018* van februari 2018 staat welke maatregelen hiertoe in gang worden gezet.

- ***Governance energietransitie***

Het Klimaatakkoord van Parijs biedt een ambitieus langetermijnperspectief voor energie- en klimaatbeleid in Europa. Het kabinet-Rutte III staat voor de opgave om dit langetermijnperspectief te vertalen naar het Nederlandse energie- en klimaatbeleid. In een briefadvies van 30 maart reikt de SER uitgangspunten en bouwstenen aan voor de inrichting van dit beleid. Versnelling van de energietransitie is nodig om de doelstellingen van Parijs te halen. Zo'n versnelling biedt bovendien economische kansen voor bedrijven die met innovatieve producten en diensten nieuwe markten voor energiebesparing, duurzame energie en CO<sub>2</sub>-reductie ontsluiten.

De SER pleit voor voortzetting en intensivering van het Energieakkoord om continuïteit en investeringszekerheid voor bedrijven en burgers te borgen. De SER reikt vier bouwstenen aan voor de governance van het energie- en klimaatbeleid die nodig is voor versnelling van de energietransitie. De eerste bouwsteen is een consistent beleidskader, dat eenduidig richting geeft aan nationaal beleid, over kabinetsperiodes heen en passend binnen de doelstellingen van Parijs. De tweede bouwsteen is een samenhangende uitvoeringsagenda. Deze agenda dient tot stand te komen in een intensieve dialoog tussen alle betrokken partijen en wordt vastgelegd in een maatschappelijk akkoord dat voortbouwt op het huidige Energieakkoord. De derde bouwsteen is onafhankelijke monitoring en borging, om al doende te leren en de uitvoering waar nodig bij te sturen voor realisatie van de doelen. Met het oog op de noodzakelijke continuïteit dient de Borgingscommissie Energieakkoord



te worden voortgezet. Ten vierde is faciliterend beleid nodig om essentiële voorwaarden te scheppen in de vorm van robuuste financiering, innovatiekracht, goed geschoolde werknemers en een eerlijke verdeling van lusten en lasten.

- ***Meer ruimte voor duurzaamheidsinitiatieven***

Er kan meer ruimte komen voor gezamenlijke duurzaamheidsinitiatieven van bedrijven. Ook als zulke samenwerkingen tegen mededingingsregels aanlopen. Dat is de kern van de reactie d.d. 6 juli van de SER, samen met de Consumentenbond en Stichting Natuur en Milieu, op een wetsvoorstel dat minister Kamp van Economische Zaken in internetconsultatie heeft gebracht. De wet is volgens de SER een tussenoplossing totdat binnen de Nederlandse en Europese mededingingsregels ruimte is gemaakt voor gezamenlijke duurzaamheidsinitiatieven.

Met het wetsvoorstel wil de minister aan de ene kant voorkomen dat mededingingsregels gezamenlijke duurzaamheidsinitiatieven onnodig belemmeren. Aan de andere kant waakt hij ervoor dat onder het mom van duurzaamheid de concurrentie wordt beperkt en de consument benadeeld wordt. De SER steunt de minister in zijn voornemen om het dilemma wettelijk op te lossen. Het moet echter wel een tijdelijke maatregel zijn, te beginnen voor vijf jaar. Uiteindelijk moet de oplossing ingebed worden in Europese mededingingsregels.

### **3.2 Richtlijn 6: Het ondernemings- en consumentenklimaat verbeteren en de industriële basis moderniseren en ontwikkelen voor een optimaal functioneren van de interne markt**

- ***Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (IMVO)***

In het advies over IMVO-convenanten (2014) heeft de SER bepleit dat sectoren en bedrijven het initiatief nemen convenanten over internationaal MVO te sluiten met de overheid en maatschappelijke organisaties. Daarmee ontstaat een nieuw instrument om risico's op schendingen van mensenrechten en schade aan milieu in de keten substantieel te verminderen. Voor werknemers en lokale gemeenschappen leidt dit tot betere bescherming tegen nadelige effecten. En bedrijven worden geholpen bij problemen die zij alleen niet kunnen oplossen. De afspraken zijn gebaseerd op de bestaande doelstellingen en normen van de *UN Guiding Principles for Business and Human Rights* en de *OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen*. De voorgestelde aanpak in dit SER-advies wordt door het huidige kabinet voortgezet.

Sectoren nemen zelf het initiatief om tot een convenant te komen. Op verzoek van partijen kan de SER dit proces faciliteren. De SER begeleidt in dat geval de besprekingen tussen partijen (bedrijven, brancheorganisaties, NGO's, vakbonden en overheid) om binnen een sector tot een convenant te komen. Dit gebeurt in de sectoren verzekeringen, voedingsmiddelen, sierteelt, natuursteen, metallurgische sector en pensioenen. In de sectoren kleding en textiel, banken en goud ondersteunt de SER op verzoek van partijen de implementatie van het convenant door een gezamenlijk secretariaat te bieden.

Het afgelopen jaar hebben producenten van elektronica en sieraden, recyclers, maatschappelijke organisaties en de overheid het Convenant Verantwoord Goud ondertekend. Doel is dat in de hele keten, van winning tot en met recycling, de mensenrechten, het milieu en

biodiversiteit beter worden gerespecteerd. Ook wordt een eerste concreet project in Oeganda tegen kinderarbeid ontwikkeld.

- ***Geschilbeslechting bij consumentenaangelegenheden***

In mei vraagt de SER-Commissie voor Consumentenaangelegenheden het kabinet om zorg te dragen voor een snelle, eenvoudige en laagdrempelige geschillenbeslechting omdat dat cruciaal is voor consumenten en ondernemers. Veel consumentengeschillen zijn namelijk veel te juridisch en dreigen te verzanden in een toernooimodel. De SER heeft concrete suggesties in zijn advies opgenomen. Een ervan is een routekaart ('roadmap') voor consumentengeschillen te (laten) ontwikkelen omdat het voor zowel de gemiddelde consument als voor veel ondernemers lastig te overzien is welke mogelijkheden er zijn om een consumentengeschil op te lossen.

## 4 Werking arbeidsmarkt, werkgelegenheid en sociale integratie

**Richtlijn 7: De arbeidsmarktparticipatie van vrouwen en mannen opvoeren, de structurele werkloosheid terugdringen en arbeidskwaliteit bevorderen.**

### 4.1 Arbeidsvoorwaardenbeleid en arbeidsverhoudingen

- **Stukloonnorm**

Naar aanleiding van de voorgenomen wijziging van de *Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag* (WML) heeft de Tweede Kamer december 2016 een amendement aangenomen waardoor het gebruik van stukloon mogelijk blijft mits voldaan wordt aan een aantal voorwaarden. Een werkgeversvereniging dient - al dan niet in overeenstemming met de werknemersvereniging - de Stichting van de Arbeid te verzoeken om aan de minister van SZW te vragen uitgezonderd te worden van de verplichting van minimaal de WML-betaling op basis van gewerkte uren en in plaats daarvan de WML-beloning afhankelijk te willen stellen van de geleverde arbeidsprestatie. Hiervoor dient de werkgeversvereniging een stukloonnorm voor te stellen waardoor geborgd wordt dat de werknemers in de betreffende bedrijfstak minimaal het WML verdienen.

Deze wijziging is 1 januari 2018 ingegaan. In de maanden daarvoor heeft de Stichting een procedure ingericht die dit mogelijk moet maken. Op 1 december ontvangt de Stichting een verzoek hiertoe van de werkgevers en werknemers in de dagbladbezorging. Op 19 december laat het ministerie van SZW weten dat deze sector vanaf 1 januari voor de bezorging kan werken met betaling conform de ingediende stukloonnorm.

- **Optimalisering verlof**

De SER adviseert 16 februari 2018 om het verlof in het eerste jaar na de geboorte van een kind te optimaliseren. Dit advies hangt nauw samen met de eerdere SER-adviezen *Een werkende combinatie* en *Gelijk goed van start*.

Het huidige onbetaalde ouderschapsverlof heeft een beperkend effect op de arbeidsparticipatie van vrouwen. Er is nog steeds een omvangrijke groep die behoefte heeft aan verlof maar er geen gebruik van maakt. Vrouwen nemen vaker en meer verlof op dan mannen en het verlof wordt vooral in deeltijd opgenomen. Om te komen tot een meer gelijke verdeling van betaalde arbeid en zorg tussen mannen en vrouwen en per saldo een hogere arbeidsdeelname is het volgens de SER belangrijk om vooral in het eerste half jaar na de geboorte het opnemen van het betaalde verlof te stimuleren. Dan maken ouders veelal keuzes voor bepaalde arbeid- en zorgpatronen die in hun verdere loopbaan vaak voor een groot deel gehandhaafd blijven.

Het huidige verlofstelsel bestaat uit veel regelingen en is in praktijk erg ingewikkeld. De SER adviseert daarom vereenvoudiging door kraamverlof en partnerverlof in het ouderschapsverlof samen te voegen, een andere financiering en wettelijke betaling van het ouderschapsverlof om het gebruik van deze regeling te stimuleren. De Raad adviseert in eerste instantie een periode van maximaal zes weken voor partners. Vervolgstap is om het betaalde ouderschapsverlof (naast het bestaande betaalde zwangerschaps- en bevallingsverlof) ook uit te breiden naar moeders. Op de lange termijn moet - na evaluatie en moni-

toring van de effecten - worden bekeken of de periode van betaald ouderschapsverlof afdoende is. De Raad vindt vanwege het maatschappelijk belang en om breed draagvlak te krijgen dat de financiering van het betaalde verlof uit algemene middelen zal moeten plaatsvinden.

- ***Manifest SER Jongerenplatform: Leren, werken en samenleven***

Jongerenorganisaties, verenigd in het SER Jongerenplatform, hebben een gezamenlijke toekomstvisie voor Nederland vastgelegd in een manifest. Dit manifest is op 17 maart aangeboden aan de Raad.

Door naar de trends in de samenleving te kijken, geeft het *SER Jongerenplatform* aan welke ontwikkelingen deze organisaties wenselijk vinden en welke niet. Voorop staat dat Nederland een sterk ontwikkeld en innovatief land is met kansen om Nederland verder te brengen. De ene groep pakt de kansen in de steeds complexer wordende samenleving, de andere groep voelt zich bedreigd of kan moeilijker meekomen. Jongeren worstelen bijvoorbeeld met een gebrek aan zekerheid door tijdelijke banen en stellen hun toekomstplannen uit. Aan de andere kant zien we dat jonge ondernemers innovaties aangrijpen om start ups op te richten en werkgelegenheid te creëren. Voor het SER Jongerenplatform is van belang dat iedereen van de veranderingen kan profiteren.

Het manifest richt zich op de thema's leren, werken en samenleven. De jongerenorganisaties zijn eensgezind over het belang van persoonlijke ontwikkeling en weerbaarheid. Ook roepen ze op om werk te maken van (inkomens)zekerheden voor alle werkenden, jong ondernemerschap te stimuleren en om prioriteit te geven aan een inclusieve arbeidsmarkt. Het manifest is daarmee ook een werkagenda van onderwerpen die de komende jaren de aandacht moeten krijgen.

## **4.2 Arbeidsmarkt**

- ***Sectorplannen***

Dit bijzonder omvangrijke en zeer gedifferentieerde traject kwam op gang omdat sociale partners met het kabinet in het *Sociaal Akkoord* van 11 april 2013 de afspraak hebben gemaakt om sectorplannen mogelijk te maken. In totaal is voor meer dan een miljard euro geïnvesteerd waarvan zo'n 400 miljoen afkomstig was van de *Regeling Cofinanciering Sectorplannen*. Sociale partners en lokale overheden zorgden op hun beurt voor meer dan 600 miljoen euro.

De meeste sectorplannen zijn in de loop van 2017 beëindigd. Sinds de zomer van 2013 hebben werkgeversorganisaties, vakbonden en regionale bestuurders er hard aangetrokken om hun sector en regio sterker uit de economische crisis te laten komen. Sectorplannen tot een succes maken, betekent maatwerk, ieder plan is weer anders. Door van-werk-naar-werk-trajecten op te zetten, door werknemers bij- en om te scholen via kortdurende cursussen maar vooral ook met langdurige bbl-opleidingen zodat ook vijftigers weer een beroepsopleiding hebben gevolgd. Door competentietesten en vitaliteitstesten aan te bieden aan werknemers, door specifieke afspraken te maken om jongeren én ouderen aan werk te helpen. Vaak lag de uitvoering van de plannen bij de O&O- en O&A-fondsen.

Om de opbrengsten van dit traject te markeren, heeft de Stichting van de Arbeid op 15 maart 2017 de werkconferentie *Sectorplannen: een schat aan ideeën* georganiseerd. Er

zijn deze dag veel ideeën uitgewisseld, opgehaald en gezamenlijk doordacht<sup>1</sup>. Deze bijeenkomst was een mooie (eerste) afsluiting van drie jaar hard werken. Maar dat betekent niet dat er daarna niets meer gebeurt. Integendeel, deze werkconferentie liet zien dat het enthousiasme in sectoren en in de regio om te zorgen voor weerbaarheid springlevend is en dat de onderlinge samenwerking danig is gegroeid.

- ***Actieplan Perspectief voor vijftigplussers***

Dit actieplan is in goed overleg tot stand gekomen tussen de Stichting van de Arbeid en het kabinet. Het is bedoeld om in de jaren 2017 en 2018 het arbeidsmarktperspectief van vijftigplussers te verbeteren. Daartoe is een aantal acties opgezet zoals het aanbieden aan 45-plussers in bepaalde sectoren of werkenden in bepaalde functies van een zogeheten ontwikkeladvies. Of betere en meer persoonlijke ondersteuning van oudere werkzoekenden door UWV. Of een subsidietraject om latente vacatures te vinden voor ouderen. Ook is in 2017 een campagne uitgevoerd om de beeldvorming over vijftigplussers te verbeteren onder leiding van boegbeeld en oud-voetballer John de Wolf.

De Stichting van de Arbeid is ook nauw betrokken bij de uitvoering van het actieplan via advisering en het organiseren van bijeenkomsten. Zo is 6 april een voorlichtingsbijeenkomst georganiseerd over de nieuwe tijdelijke subsidieregeling *Meer werk voor vijftigplussers*. Naar aanleiding hiervan is inmiddels een aantal pilots gestart om op een innovatieve manier werk te vinden voor vijftigplussers. Ook heeft *Diversiteit in bedrijf* (zie paragraaf 6) op 11 mei een kennisbijeenkomst georganiseerd onder de titel *De kracht van 50-plus: instroom en behoud van werk*. Oud-profvoetballer John de Wolf, ambassadeur aanpak ouderenwerkloosheid, is een van de hoofdgasten.

- ***Pakket maatregelen nodig voor verbetering arbeidsmarkt culturele sector***

Om de zwakke positie van mensen op de arbeidsmarkt in de culturele en creatieve sector te verbeteren, is een breed pakket aan maatregelen nodig. In een gezamenlijk advies d.d. 21 april komen de SER en de Raad voor Cultuur met concrete voorstellen om het verdienvermogen van de sector te vergroten, de inkomenszekerheid te verbeteren, scholing te bevorderen en het overleg tussen werkgevers en de vakbeweging te versterken.

In een eerdere verkenning (januari 2016) hebben de SER en Raad voor Cultuur vastgesteld dat de arbeidspositie van veel mensen in de culturele en creatieve sector zorgwekkend is. Veel banen zijn verdwenen en de inkomens zijn laag. Vaak hebben werkenden een beperkte toegang tot essentiële voorzieningen zoals scholing, verzekeringen en pensioen. Toch werken creatieven altijd door, ook als ze weinig geld verdienen. Dat maakt hun positie op de arbeidsmarkt kwetsbaar.

De raden zien het vergroten van het verdienvermogen als een noodzakelijke voorwaarde om de situatie van de werkenden in de sector te verbeteren. Een bloeiend cultureel leven trekt veel bezoekers, toeristen en bedrijven. De economische waarde die de sector creëert, moet meer bij de makers zelf terecht komen. Dat vraagt om een sterk georganiseerde sector

---

<sup>1</sup> In de brochure die speciaal voor deze conferentie gemaakt is *Sectorplannen, pleister op de crisispijn, steen in de vijver van de uitvoering en katalysator voor het arbeidsmarktbeleid* komen tien uitvoerders van sectorplannen aan het woord over wat de sectorplannen voor hun sector hebben betekend en nog steeds betekenen.

die duidelijker zijn meerwaarde laat zien en om een overheid waar ministeries en gemeenten het beleid op elkaar afstemmen. De raden adviseren een landelijk platform op te richten, waar best practices en kennis worden gedeeld. Ook moet het auteursrecht beter worden gehandhaafd.

Daarnaast doen de raden diverse voorstellen om de inkomenszekerheid te versterken en scholing te stimuleren. Met de ontwikkeling van richtlijnen voor redelijke vergoedingen stijgen de verdiensten; een code voor goed werkgevers- en opdrachtgeverschap kan hierbij helpen. De raden adviseren te onderzoeken hoe collectief onderhandelen door zzp'ers in deze sector uit de sfeer van het mededingingsrecht kan worden gehaald. Als de overheid hiervoor experimenteerruimte geeft, kan de sector ervaren hoe dit in de praktijk werkt.

Wie in de culturele sector werkt, heeft individueel maar weinig wisselgeld om te kunnen onderhandelen. De raden adviseren daarom dat men zich beter organiseert en dat belangenorganisaties meer gaan samenwerken en initiatieven ontplooien. Hierdoor kan de sociale dialoog, het overleg tussen werkgevers en de vakbeweging, effectiever worden.

#### **4.3 Arbeidsomstandigheden en vitaliteit**

- ***Coördinatie en borging***

Op initiatief van sociale partners in de Stichting van de Arbeid is medio 2017 gestart met de inrichting van een Arbo Informatieplatform. Doel is een platform voor en door sociale partners te bieden. Het gaat om beheer, verspreiding en borging van informatie en instrumenten op het gebied van arbeidsomstandigheden en vitaliteit. Een van de middelen is het opzetten van een website. Daarnaast wordt voorzien in de behoefte aan meer coördinatie en afstemming van werkzaamheden van centrale sociale partners, onder andere met betrekking tot overleg met het ministerie van SZW. Het Arbo Informatieplatform is ondergebracht bij de SER; de Stichting van de Arbeid is betrokken bij de vormgeving ervan.

- ***Kennisdiscussie SZW – Stichting van de Arbeid***

In maart heeft een strategische kennisdiscussie plaatsgevonden met een vertegenwoordiging van SZW. Bij die gelegenheid heeft TNO de Arbobalans 2016 gepresenteerd met onder andere cijfers over arbeidsongevallen, beroepsziekten, psychosociale arbeidsbelasting en verzuim. Daarnaast is gesproken over de toenemende flexibilisering van de arbeidsmarkt in relatie tot arbobeleid. Hieruit kwam naar voren dat er nog te weinig bekend is over het effect dat bijvoorbeeld piekbelasting of werken bij meerdere werkgevers tegelijk kan hebben op flexwerkers. Hiervoor is nader onderzoek nodig.

- ***Psychosociale arbeidsbelasting***

In het kader van de vierjarige PSA-campagne heeft SZW verschillende instrumenten ontwikkeld. Bij de totstandkoming van de roadmap *aanpak pesten* voor ondernemingsraden is de Stichting van de Arbeid geraadpleegd. Dit geldt ook voor de ontwikkeling van een digitale brochure voor leidinggevenden met praktische tips en achtergrondinformatie over ongewenste omgangsvormen op de werkvloer.

Ook bij de in 2017 gestarte onderzoeken naar *uitzendkrachten en pesten* en *vertrouwenpersonen en ongewenst gedrag* is de Stichting betrokken. Deze onderzoeken worden naar verwachting in de eerste helft van 2018 afgerond.

#### 4.4 Sociale Zekerheid

- ***Indeling uitzendbedrijven in vaksectoren – premiedifferentiatie WW***

In de Stichting van de Arbeid is in december 2016 voor het eerst, op initiatief van het ministerie van SZW, gesproken over de groei van het aantal uitzendbedrijven dat voor de bekostiging van sociale zekerheidspremies ingedeeld is in de zogeheten vaksectoren. Uitzendbedrijven worden standaard ingedeeld in de uitzendsector waarvoor - vanwege het hoge instroomrisico in de WW en ZW - een relatief hoge WW- en ZW-premie geldt. Uitzendbedrijven die zich laten indelen in vaksectoren betalen een lagere werkgeverspremie voor de WW en ZW dan de uitzendbedrijven die zijn ingedeeld in de uitzendsector. Hierdoor ontstaat een concurrentievoordeel voor de uitzendbedrijven ingedeeld in vaksectoren. Een ander gevolg van deze ontwikkeling is dat de premie in de meeste vaksectoren stijgt omdat de werknemers die werkzaam zijn voor de uitzendbedrijven vaker een beroep doen op de WW. Bedrijven in de vaksectoren, niet zijnde uitzendbedrijven, betalen daarvoor veelal een hogere premie dan voorheen.

Omdat op korte termijn geen afdoende oplossing gevonden kon worden, heeft de voormalig minister van SZW d.d. 24 mei 2017 door middel van een ministeriële regeling een zogenaamde bevrozing ingesteld in afwachting van een definitieve regeling. Hierdoor kunnen uitzendbedrijven niet meer ingedeeld kunnen worden in vaksectoren. De nieuwe minister van SZW is doende om een definitieve oplossing te vinden voor deze premiedifferentiatie WW.

- ***Reservevorming en inlooptermijn sectorpremie WW***

De wijzigingen in de reservevorming en inlooptermijn van de sectorpremie WW vloeien voort uit de discussie die gevoerd is naar aanleiding van het SER-advies *Werkloosheid voorkomen, beperken en goed verzekeren* d.d. februari 2015. Beide wijzigingen hebben tot gevolg dat de invloed van sectorale sociale partners wordt vergroot.

Bij reservevorming van de WW-last kunnen sectoren onder voorwaarden doelbewust een hogere premie heffen teneinde buffers op te bouwen. Deze buffers kunnen zij vervolgens inzetten in tijden van toenemende WW-lasten om de WW-premies te dempen. De Stichting van de Arbeid heeft ingestemd met een verruiming van de mogelijkheden tot reservevorming. Ook de regels omtrent de maximale omvang van de reservevorming zijn aangepast.

De inlooptermijn geldt voor sectorale tekorten/overschotten. Dit overschot of tekort moet in de aankomende jaren worden weggewerkt door een premieverlaging of -verhoging. De inlooptermijn bepaalt het maximale aantal jaren waarin het overschot of tekort moet worden ingelopen. De inlooptermijn was vastgesteld op drie kalenderjaren. De Stichting van de Arbeid heeft geadviseerd dat de inlooptermijn wordt verlengd tot vijf kalenderjaren. Dit is wettelijk ingegaan op 1 januari 2018.

- ***Besparing WIA***

In het *Sociaal Akkoord* van 11 april 2013 is afgesproken dat sociale partners zodanige

maatregelen nemen dat minder mensen een beroep hoeven te doen op de WIA<sup>2</sup>. De Stichting van de Arbeid heeft in gesprek met de minister van SZW voorjaar 2017 geconcludeerd dat de besparingsbedragen van de door de Stichting voorgestelde maatregelen niet geraamd kunnen worden. De minister van SZW heeft daarop de besparing uitgeboekt uit de begroting. De Stichting van de Arbeid heeft toegezegd zich te blijven inzetten voor het verminderen van het beroep op de WIA.

- ***Betrokkenheid van sociale partners bij sociale zekerheid***

Naar aanleiding van de kabinetsreactie d.d. 24 november 2015 op het SER-advies *Werkloosheid voorkomen, beperken en goed verzekeren. Een toekomstbestendige arbeidsmarktinfrastructuur en werkloosheidswet* hebben sociale partners met het ministerie van SZW gesproken hoe een betere samenwerking en meer betrokkenheid van sociale partners te realiseren.

In 2016 is een start gemaakt met halfjaarlijkse overleggen tussen de minister van SZW, de voorzitter van de raad van bestuur van UWV en de voorzitters van de Stichting van de Arbeid over het re-integratiebeleid en de dienstverlening van UWV. Op 1 juni is tijdens dit halfjaarlijks overleg onder andere gesproken over het nieuwe dienstverleningsmodel voor de WW van UWV. Eind 2017 heeft geen overleg plaatsgevonden vanwege het aantreden van de nieuwe regering.

- ***Bovenwettelijke aanvulling loondoorbetaling bij ziekte***

In het Najaarsoverleg 2004<sup>3</sup> is tussen de Stichting van de Arbeid en het kabinet afgesproken dat de totale ziekgelduitkering aan de werknemer over twee ziektejaren tezamen gemeten niet meer dan 170% van het laatst verdiende loon mag bedragen tenzij daar aanvullende re-integratie-inspanningen tegenover staan<sup>4</sup>.

Naar aanleiding van de aangenomen motie Van Weyenberg en Heerma<sup>5</sup> is de Stichting nagegaan of het klopt dat - zoals de motie stelt - in een groot deel van de cao's ruimere afspraken zijn opgenomen dan afgesproken in het Najaarsoverleg. De Stichting heeft geconcludeerd dat het merendeel van de cao's voldoet aan de afspraken maar dat er enkele cao's zijn waarin afspraken zijn opgenomen om bovenwettelijk aan te vullen zonder dat er aanvullende re-integratie-inspanningen tegenover staan. De Stichting van de Arbeid heeft daarop de afspraak uit het Najaarsoverleg opnieuw onder de aandacht gebracht bij cao-partijen<sup>6</sup>.

- ***Pilots ZW***

UWV heeft de wettelijke taak om werknemers met een tijdelijk dienstverband die in de Ziektewet terechtkomen, zogenoemde einde dienstverband vangnetters, te begeleiden en

---

<sup>2</sup> Het betreft maatregel 22 in de bijlage bij de brief aan de Tweede Kamer d.d. 11 april 2013 getiteld *Herstel van vrouwen*.

<sup>3</sup> Najaarsoverleg 5 november 2004.

<sup>4</sup> Najaarsoverleg 2004, p. 2: "2. over aanvulling van de wettelijke loondoorbetaling van 70% tijdens het eerste en tweede ziektejaar op decentraal niveau open overleg zal plaatsvinden, in samenhang met het gestelde onder (1). De vormgeving daarvan zal afgestemd worden op de effecten op preventie, re-integratie, participatie en inkomensbescherming. De totale ziekgelduitkering aan de werknemer zal over de twee ziektejaren tezamen gemeten niet meer dan 170% van het laatst verdiende loon bedragen. Dit laat onverlet de mogelijkheid om aanvullende specifieke arbeidsvoorwaardelijke afspraken te maken ter stimulering van (versnelde) re-integratie en participatieeffecten. Bestaande arbeidsvoorwaardelijke regelingen zullen waar nodig in deze zin worden aangepast."

<sup>5</sup> Motie Van Weyenberg en Heerma, Tweede Kamer, vergaderjaar 2014-2015, 29 544, nr. 631.

<sup>6</sup> Brief StvdA aan decentrale cao-partijen, Bovenwettelijke aanvullingen loondoorbetaling bij ziekte, 4 september 2017.



re-integreren naar werk. Naar aanleiding van een afspraak in het *Sociaal Akkoord* hebben drie sectoren - land- en tuinbouw, transport en detailhandel - een pilot uitgevoerd waarbij zij de arborol en re-integratietaken op grond van de Ziektewet van UWV hebben overgenomen. Uit deze pilots blijkt dat de ZW-duur aanzienlijk korter is in geval van begeleiding door de sectoren<sup>7</sup>.

- ***Maatregelen regeerakkoord 2017***

In het regeerakkoord zijn maatregelen gepresenteerd op het terrein van sociale zekerheid, waaronder premiedifferentiatie van WW-premie naar contract, loondoorbetaling bij ziekte, loondispensatie en prikkels arbeidsongeschiktheidsregelingen richting werk. Over de voorgenomen maatregelen wordt sinds begin 2018 gesproken tussen de minister van SZW en de Stichting van de Arbeid.

- ***Private aanvulling WW en WGA***

In het *Sociaal Akkoord* zijn afspraken gemaakt om werknemers die met werkloosheid worden bedreigd of werkloos worden zo snel mogelijk naar ander werk te begeleiden. Werknemers die desondanks voor langere duur werkloos of (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt worden, kunnen te maken krijgen met een beperking van opbouw en duur van de WW en WGA omdat deze met ingang van 1 januari 2016 zijn versoberd. Dat is de achtergrond van de afspraak om voor deze langdurig werklozen en gedeeltelijk arbeidsongeschikten een op de wettelijke WW en WGA aanvullend arrangement in de cao's te regelen. Om de uitvoering van deze afspraak voor cao-partijen niet onnodig complex te maken, heeft de Stichting van de Arbeid een landelijk fonds opgericht waar de cao-afspraken vrijwillig in ondergebracht kunnen worden. Aangezien een landelijk privaat fonds dat voor meerdere cao-domeinen werkzaam is een nieuw fenomeen is, is het inpassen ervan in bestaande wet- en regelgeving een zeer complex vraagstuk gebleken. De uitkomst is dat er gewerkt wordt met vijf sectoren met voor iedere sector een zogenaamde 'verzamel-cao'. In een verzamel-cao worden meerdere ondernemingen en bedrijfstakken opgenomen. Elke verzamel-cao moet algemeen verbindend worden verklaard alvorens de afspraak geïmplementeerd kan worden. Eind februari 2018 zijn ruim een half miljoen werknemers aangemeld om deel te nemen aan de regeling van het landelijke fonds.

- ***Projecten dienstverlening werkzoekenden en samenwerking en regie arbeidsmarkt***

Het ministerie van SZW heeft 6 juni 2016 op verzoek van de Stichting van de Arbeid de subsidieregeling *Tijdelijke regeling cofinanciering projecten dienstverlening werkzoekenden en projecten samenwerking en regie arbeidsmarkt (DWSRA)* gepubliceerd waarin de 'doorstart naar nieuw werk' centraal staat.

Doel van deze subsidieregeling is om uit te testen hoe door adequate dienstverlening en/of samenwerking en regie tussen sociale partners, UWV, gemeenten, O&O-fondsen en andere betrokkenen werkloosheid kan worden voorkomen of werkloze WW'ers snel(ler) aan nieuw werk kunnen worden geholpen.

O&O-fondsen, werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties kunnen zelfstandig dan wel in een samenwerkingsverband subsidie aanvragen voor twee typen projecten. De

---

<sup>7</sup> Onderzoek Ape, *Monitoring en evaluatie pilots Ziektewet*, juni 2017.

achttien pilotprojecten dienstverlening werkzoekenden betreffen projecten waarin bijvoorbeeld ondersteuning wordt geboden aan werknemers bij ontslag en de aanvraag van een uitkering, oriëntatie op loopbaanmogelijkheden en scholing voor werkzoekende werknemers en WW-gerechtigden met minder dan zes maanden uitkering. De zeventien pilotprojecten samenwerking en regie arbeidsmarkt zijn gericht op samenwerking en regie en werken aan langduriger samenwerkingsverbanden tussen sectorale en regionale partijen, uitwisseling van arbeidsmarktinformatie en ontwikkeling van een gezamenlijk arbeidsmarktbeleid. Er zijn ook twaalf combiprojecten gestart.

De Stichting heeft een ondersteuningsteam ingericht om ondersteuning te bieden bij de procedures of partijen samen te brengen. Ook monitort dit team de voortgang voor sociale partners.

#### **4.5 Overleg en samenwerking tussen Stichting van de Arbeid en Vereniging van Nederlandse Gemeenten**

- ***De Werkkamer***

De Werkkamer is het overlegplatform waar de Stichting van de Arbeid en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) elkaar ontmoeten. In 2017 is met name gesproken over realisatie van de afspraak uit het *Sociaal Akkoord* om 100.000 werkzoekenden met een arbeidsbeperking in de marktsector en 25.000 bij de overheid aan het werk te helpen. Juli 2017 heeft de VNG besloten om voorlopig het overleg te bevriezen, onder andere omdat men eerst met het kabinet wil spreken over een oplossing voor de tekorten op het sociaal domein van Nederlandse gemeenten. De inspanningen van sociale partners om mensen met een arbeidsbeperking een baan te bieden, zijn ondertussen voortgezet.

Ook dit jaar is gekeken of in het voorafgaande jaar de banenafpraak gehaald is. Het bedrijfsleven stond in 2016 voor een doelstelling van 14.000 banen, de overheid diende 6.500 banen te realiseren. Gezamenlijk hebben de overheids- en marktsector het aantal banen gehaald. De marktsector heeft 18.957 banen opgeleverd. De overheidssector heeft echter met 3.597 banen de 6.500 banen niet gehaald. Staatssecretaris Klijnsma heeft daarop besloten de activering van de quotumheffing voor de overheidssectoren - die hiervan het gevolg zou zijn - met één jaar uit te stellen.

Daarnaast is de T+2 regel opgeschort. Deze regel bepaalt dat als iemand niet langer voldoet aan de criteria voor opname in het doelgroepenregister, die persoon nog twee jaar daarna meetelt voor de banenafpraak. Door de opschorting blijven werknemers met een arbeidsbeperking die niet meer voldoen aan de criteria van de banenafpraak toch meetellen.

Er is een start gemaakt met een onderzoek naar de evaluaties van de Werkbedrijven. Dit onderzoek wordt naar verwachting in het eerste kwartaal van 2018 opgeleverd. Het onderzoek heeft als doel de stand van zaken en ontwikkelingen van de regionale Werkbedrijven in kaart te brengen evenals de samenwerking tussen sociale partners, gemeenten en UWV in de regionale Werkbedrijven. Dit onderzoek wordt gefaciliteerd door het ministerie van SZW, in opdracht van De Werkkamer.

- ***Wmo-kamer***

In navolging van De Werkkamer hebben de Stichting van de Arbeid en de VNG sinds

2016 overleg gevoerd over de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) in de gezamenlijk ingestelde Wmo-kamer. In opdracht van de Wmo-kamer is een inventarisatie gemaakt van de voortgang in de transitie van klassieke thuiszorg naar de integrale thuisondersteuning, de gevolgen van de decentralisatie voor mbo-opgeleid personeel en de wijze waarop gemeenten hun aanbestedingsprocedures vormgeven.

Eind 2017 zijn de Stichting van de Arbeid en de VNG tot de conclusie gekomen dat een breder overleg gewenst is. In plaats van de Wmo-kamer zal het overleg worden voortgezet middels een regulier bestuurlijk overleg waarin het sociale domein in de breedte aan de orde zal komen. De arbeidsparticipatie van mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt zal in De Werkkamer behandeld blijven worden en geen onderdeel uitmaken van dit overleg.

## 5 (Beroeps)onderwijs en scholing

**Richtlijn 8: Een geschoolde beroepsbevolking ontplooiën die in de behoeften van de arbeidsmarkt voorziet en een leven lang leren bevorderen.**

**Richtlijn 9: De kwaliteit en de prestaties van de onderwijs- en opleidingsstelsels op alle niveaus verbeteren en deelname aan tertiair of gelijkwaardig onderwijs vergroten.**

- ***Laaggeletterdheid***

Sinds 2007 zet de Stichting van de Arbeid met de ministeries van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) en SZW zich in voor het bestrijden van laaggeletterdheid in bedrijven. Taalvaardigheid is een basisvaardigheid die met name werkenden aan de onderkant van de arbeidsmarkt een betere positie en meer kansen biedt.

De uitvoering van het *Taalakkoord werkgevers* is per 1 juli 2016 ondergebracht bij Leren en Werken van UWV. Het doel hiervan is om werkgevers bij de verhoging van de taalvaardigheid van hun werknemers te ondersteunen en om de aandacht voor taalvaardigheid onderdeel van HR-beleid te laten zijn. De Stichting van de Arbeid heeft hierin een aanjagende rol naar decentrale sociale partners.

- ***EVC***

EVC (erkenning van eerder verworven competenties) is een arbeidsmarktinstrument waarmee persoonlijke kennis en kunde in kaart wordt gebracht. Werkenden en werkzoekenden kunnen hiermee hun positie op de arbeidsmarkt versterken wat betreft stappen in de loopbaan, instroom- en doorstroommogelijkheden.

Dit jaar is het per 1 januari 2016 geldende systeem voor validering van EVC verder vormgegeven. Dit systeem kent twee routes: de arbeidsmarktroute en de onderwijsroute. De verantwoordelijkheid voor de kwaliteitsborging van EVC in de onderwijsroute ligt bij de overheid (OCW). Voor de kwaliteitsborging van de arbeidsmarktroute heeft de Stichting van de Arbeid de Stichting Examenkamer als verantwoordelijke organisatie aangewezen, die hiertoe het *Nationaal Kenniscentrum EVC, expertisecentrum voor de arbeidsmarkt* als uitvoeringsorganisatie heeft ingericht. De jaren 2016 en 2017 kunnen worden aangemerkt als overgangsjaren waarin enerzijds de erkenning en registratie van EVC-aanbieders nog doorliep bij OCW en anderzijds deze reeds werd belegd bij de Stichting Examenkamer. Per 1 januari 2018 ligt de verantwoordelijkheid voor erkenning en registratie van EVC-aanbieders en EVC-certificaten volledig bij de Stichting Examenkamer.

De EVC Adviesraad, waarin overheid (OCW, SZW en EZ) en Stichting van de Arbeid zitting hebben, is in het leven geroepen om het aanbod, de kwaliteit en het gebruik van EVC en andere valideringsinstrumenten in de arbeidsmarktroute te stimuleren, om de verbinding tussen de beide routes te bevorderen en optimaliseren, en om het opgebouwde draagvlak te behouden.

Omdat het gebruik van EVC de laatste jaren enigszins terugloopt, is er behoefte aan inzicht in de achterliggende redenen. De EVC Adviesraad heeft daarom besloten onderzoek te laten doen naar doelgroepen en gebruik van valideringsinstrumenten. Dit zal in de loop van 2018 worden uitgevoerd door een extern onderzoeksbureau.

- ***Scholing van (flexibele) werknemers en intersectorale scholing***

Zo'n 24 O&O-fondsen<sup>8</sup> hebben in 2017 het initiatief genomen om met elkaar in gesprek te gaan (en blijven) over samenwerking en hoe deze kan worden bevorderd. Gezamenlijk wordt bezien op welke manier gebruik kan worden gemaakt van elkaars expertise en instrumenten. Verkend wordt hoe werkenden en werkzoekenden meer regie over hun eigen loopbaan en loopbaanstappen kunnen krijgen en hoe beschikbare arbeidsmarktinformatie toegankelijk kan worden gemaakt voor andere sectoren en fondsen.

Deze O&O-fondsen hebben besloten een conferentie te organiseren om vooral de politiek duidelijk te maken wat O&O-fondsen doen, hoe zij werken voor hun eigen sector en samenwerken met andere sectoren. Dit voornemen is mede ingegeven door de plannen van het kabinet om O&O-fondsen te betrekken bij de vormgeving van een leven lang ontwikkelen.

De conferentie vindt plaats in april 2018 en wordt gefaciliteerd door de Stichting van de Arbeid; zij heeft ten opzichte van de fondsen vooral een stimulerende rol.

- ***Stimuleer praktijkgericht leren in het mbo***

In het advies *Voorstellen voor een sterk en innovatief beroepsonderwijs Deel 2* d.d. 17 november doet de SER voorstellen om innovatieve combinaties van leren en werken te stimuleren. Leeromgevingen waarin werken en leren met elkaar zijn verweven, zijn enorm motiverend voor studenten. In zo'n omgeving krijgen zij niet alleen vakgerichte vaardigheden onder de knie maar ook basisvaardigheden, sociale vaardigheden en andere vaardigheden die nodig zijn om goed te functioneren in werk en maatschappij.

Door technologisering zal kennis sneller verouderen en zullen werkenden zich vaker moeten bij- of omscholen. Dit houdt in dat er landelijke en regionale afspraken moeten komen om leren, werken en innoveren beter met elkaar te verbinden. Er moet ook een betere samenwerking komen tussen onderwijs en bedrijfsleven. In dit verband adviseert de SER het kabinet om de bestaande samenwerking tussen onderwijsinstellingen en bedrijfsleven aan te jagen, om innovatie in de regio te versterken en scherper te kunnen sturen op het arbeidsmarktperspectief van opleidingen.

- ***SER-advies over postinitieel leren***

Het moet in Nederland vanzelfsprekend worden om tijdens de loopbaan te blijven leren en ontwikkelen. Technologische ontwikkelingen, de snel veranderende dynamiek op de arbeidsmarkt, verhoging van de pensioenleeftijd en internationalisering maken dit noodzakelijk. In het advies d.d. 17 maart 2017 adviseert de SER aan onderwijsinstellingen en de overheid om maatwerk te organiseren in het onderwijsaanbod voor volwassenen: het moet beter aansluiten bij de situatie van werkenden.

Om beter aan te sluiten bij de leerbehoefte van werkenden wil de SER in het bestaande onderwijsaanbod aandacht voor maatwerk. De SER denkt bijvoorbeeld aan het volgen van een opleiding via deelcertificaten na het behalen van het diploma in de initiële fase. Ook het wegnemen van belemmeringen in wet- en regelgeving is voor deze flexibilisering van belang. De SER oppert meerdere instroommomenten per jaar in de onderwijsinstellingen

---

<sup>8</sup> De begrippen O&O-fondsen, scholingsfondsen, sectorfondsen, cao-fondsen, A+O-fondsen worden hier aangeduid met: O&O-fondsen.

en versnelde en flexibele trajecten.

De SER wil een actiever gebruik van het bestaande trekkingsrecht stimuleren door dit recht beter bekend en persoonlijk inzichtelijk te maken. Het trekkingsrecht is een (bestaand) persoonlijk tegoed voor iedereen die het initiële onderwijs met een diploma verlaat en nog geen master heeft gedaan. In de toekomst moet het mogelijk zijn om het trekkingsrecht te gebruiken voor het volgen van een opleiding of certificaatraject. Het gaat dan om hetzelfde of een hoger opleidingsniveau bij erkende instellingen. De SER spoort de overheid aan duidelijkheid te geven over de kwaliteitseisen en wijze van financiering van dit aanbod.

Een werkende is in toenemende mate verantwoordelijk voor de eigen duurzame inzetbaarheid (employability). Dit betekent dat hij ook moet beschikken over middelen om de benodigde scholing te kunnen bekostigen, naast het trekkingsrecht. De SER pleit daarom voor een ontwikkelrekening voor iedere werkende: een persoonsgebonden budget voor een zélf gekozen ontwikkeltraject. Dit budget kan iemand aanspreken als het trekkingsrecht op is.

## 6 Armoedebestrijding en sociale inclusie

### Richtlijn 10: Sociale integratie bevorderen en armoede bestrijden.

- ***Diversiteit in bedrijven en organisaties bevorderen***

Het project *Diversiteit in bedrijf* is 15 februari 2015 op initiatief van de Stichting van de Arbeid en de Raad voor Overheidspersoneelsbeleid (ROP) van start gegaan. Doel van dit driejarig project van de Stichting en ROP is om diversiteit en inclusie op de werkvloer in de private en publieke sector te stimuleren. Vertrekkend vanuit een bedrijfsmatig perspectief benadrukt *Diversiteit in bedrijf* de meerwaarde voor bedrijven van een divers samengesteld personeelsbestand en van een inclusieve bedrijfscultuur. Het gaat om een brede diversiteit waarbij *Diversiteit in bedrijf* specifiek insteekt op vijf dimensies: arbeidsbeperking en chronische ziekte, gender, leeftijd, LHBTI en etnische, culturele en religieuze achtergrond. In dit project wordt via twee sporen gewerkt. Enerzijds via het Charter Diversiteit, anderzijds via het kennisplatform.

Het secretariaat van *Diversiteit in bedrijf* geeft (individueel) advies, verspreidt kennis en legt contact tussen bedrijven en organisaties. Ook worden kennisdocumenten opgesteld die over een bepaald thema actuele feiten en cijfers, een analyse van de knelpunten, best practices uit de community van ondertekenaars, de rol van HR en de ondernemingsraad en de inbreng van maatschappelijke organisaties die actief zijn binnen het geagendeerde vraagstuk bevatten. Voor het verspreiden van kennis wordt gebruik gemaakt van social media<sup>9</sup>, website<sup>10</sup> en YouTube<sup>11</sup>.

Het project wordt bekostigd door een subsidie van het ministerie van SZW, het European Platform of Diversity Charters en de Stichting van de Arbeid en de Raad voor Overheidspersoneelsbeleid (ROP).

125 bedrijven, organisaties en brancheorganisaties hebben inmiddels het Charter Diversiteit ondertekend, waarmee zij zich committeren aan zelf opgelegde maatregelen en acties om diversiteit in de arbeidsorganisatie te bevorderen. De verdeling private versus publieke sector is ongeveer gelijk. Ondertekenaars opteren het meest voor het bevorderen van culturele diversiteit (25%), gevolgd door genderdiversiteit (20%), en de instroom van mensen met een arbeidsbeperking of chronische ziekte (19%).

- ***Een structurele aanpak van armoede onder kinderen***

Ondanks de aantrekkende economie en alle inspanningen blijft het aantal arme kinderen in Nederland hoog (acht à twaalf procent). In het advies *Opgroeien zonder armoede* d.d. 22 maart 2017 stelt de SER dat kabinet en gemeenten het aantal arme kinderen structureel omlaag moeten brengen. Alle kinderen moeten een beroep kunnen doen op voorzieningen die de gevolgen van armoede compenseren, zoals meedoen aan sport en cultuur. Dit beleid moet worden aangevuld met een meer structurele en systematische aanpak van de oorzaken van armoede.

---

<sup>9</sup> Twitter: @charterdiv, Linked-in: bedrijfspagina Diversiteit in bedrijf.

<sup>10</sup> [www.diversiteitinbedrijf.nl](http://www.diversiteitinbedrijf.nl).

<sup>11</sup> [https://www.youtube.com/channel/UCLbgXz\\_JPN-8Pci29jiu4Eg](https://www.youtube.com/channel/UCLbgXz_JPN-8Pci29jiu4Eg).

Opmerkelijk is dat 60 procent van deze kinderen werkende ouders heeft. Werk is dus niet altijd een garantie tegen armoede. De SER constateert dat de groep van werkende ouders niet voldoende wordt bereikt met (gemeentelijk) armoedebeleid. Daarnaast blijkt dat lang niet iedereen die ervoor in aanmerking komt een beroep doet op ondersteunende voorzieningen door onbekendheid en complexiteit van deze regelingen. De SER pleit dan ook voor een armoederegisseur in iedere gemeente met als belangrijke taak de werkende minima in beeld te krijgen. Ook scholen zijn belangrijk voor het signaleren van armoede. Leerkrachten zijn vaak de eersten die armoede bij kinderen opmerken. Ook kunnen scholen kinderen leren met geld om te gaan én de eigen bijdrage van ouders beheersbaar houden.

- ***SER-activiteiten ten behoeve van vluchtelingen in het kader van Europa 2020***

Het integratievraagstuk van statushouders in Nederland komt in de SER volop aan de orde. Er worden externe bijeenkomsten belegd, publicaties over dit onderwerp uitgebracht en er is een website opgericht waarin aandacht is voor zowel achtergrondinformatie, wet- en regelgeving als bijzondere initiatieven ten behoeve van statushouders. De SER hoopt met het in kaart brengen en monitoren van bijzondere praktijkvoorbeelden een aanzet te kunnen geven voor een meer effectief integratiebeleid voor statushouders in Nederland. In het verlengde hiervan is het streven erop gericht om ook andere groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt te laten profiteren van deze voorstellen.