

April 2023

Bijdrage van de Nederlandse sociale partners aan het Nationaal Hervormingsprogramma 2023

Januari 2022 – april 2023

1. Voorwoord

Jaarlijks stellen de EU-lidstaten hun eigen Nationaal Hervormingsprogramma (NHP) op waarin zij rapporteren over de implementatie en initiatieven met betrekking tot voorgenomen hervormingen en investeringen. De Nederlandse regering heeft de goede gewoonte om elk jaar met sociale partners de conceptversie van het NHP te bespreken. De inhoud van het NHP komt echter geheel voor rekening van de regering.

De Stichting van de Arbeid – het overlegorgaan van werkgeversorganisaties VNO-NCW, MKB en LTO, en werknemersorganisaties FNV, CNV en VCP – heeft deze bijdrage opgesteld waarin de Nederlandse sociale partners kort toelichten hoe zij hebben bijgedragen aan het bereiken van de gemeenschappelijke Europese doelstellingen. Dit verslag, dat als bijlage bij het NHP wordt gevoegd, bevat de belangrijkste bijdragen in het afgelopen jaar van sociale partners op nationaal niveau. Dit spitst zich toe op de onderwerpen die nauw verbonden zijn aan het NHP en de voorgenomen hervormingen in het arbeidsmarktbeleid. Daarmee vormt dit geen uitputtende lijst van alle activiteiten die door de Stichting van de Arbeid zijn ondernomen.

Datgene wat sociale partners afzonderlijk hebben bijgedragen aan het bereiken van deze doelstellingen valt buiten dit verslag. Ook is het goed te vermelden dat (de)centrale sociale partners daarnaast een belangrijke bijdrage leveren aan deze doelen via hun arbeidsvoorwaardenbeleid, waarin de aanbevelingen en adviezen van de Stichting van de Arbeid en de SER doorwerken, maar ook dit valt buiten de scope van deze bijdrage.

2. Uitwerking arbeidsmarktpakket

In juni 2021 hebben sociale partners in het SER-advies *Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving*¹ geadviseerd welke arbeidsmarkthervormingen voor de middellange termijn nodig zijn om te zorgen voor zekerheid van werk en inkomen en het toekomstig verdienvermogen van de Nederlandse economie. Samen met het kabinet werken sociale partners in de Stichting van de Arbeid aan de verdere uitwerking van dit pakket. Op 3 april 2023 heeft het kabinet de brief *Voortgang uitwerking arbeidsmarktpakket*² gepresenteerd waarin een update wordt gegeven van de stand van zaken met de uitwerking van de lopende

¹ <https://www.ser.nl/nl/Publicaties/advies-sociaal-economisch-beleid-2021-2025>

² <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2023/04/03/kamerbrief-voortgang-uitwerking-arbeidsmarktpakket>

trajecten. Over de brief volgt een debat met de Tweede Kamer en in overleg met sociale partners zal het kabinet werken aan wetsvoorstellen om de voorgestelde wijzigingen te implementeren. De plannen worden toegelicht aan de hand van een zestal ambities.

- ***Keuze arbeidsrelatie op basis van de aard en inrichting van het werk***

Sociale partners werken plannen uit om te zorgen dat de aard of inrichting van het werk leidend is bij de keuze voor het contract. Het is onwenselijk als een contractvorm wordt gekozen die niet past bij de aard van het werk, maar slechts voordelen biedt op het gebied van fiscaliteit of sociale zekerheid. Afgesproken is dat structureel werk moet plaatsvinden binnen duurzame arbeidsrelaties. Binnen de Stichting van de Arbeid worden gesprekken gevoerd om te realiseren dat deze ambities op een effectieve wijze vertaald worden in wetgeving.

In de *Voortgangsbrief werken met en als zelfstandige(n)*³ uit december 2022 schetst het kabinet ook welke stappen gezet gaan worden om schijnzelfstandigheid tegen te gaan. Als een arbeidsverhouding zo is ingericht dat sprake is van werken onder gezag 'in dienst van' dan hoort daar een arbeidsovereenkomst bij. Ook wordt er gewerkt aan een arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen op basis van het advies van de Stichting van de Arbeid *Keuze voor Zekerheid*⁴, en adviseert de Stichting over passende pensioenvoorzieningen voor zelfstandigen.

- ***Meer zekerheid voor werkenden***

Waar flexibele contracten in sommige gevallen noodzakelijk zijn voor de wendbaarheid van bedrijven, betekent het ook dat werkenden meer risico's lopen en een minder sterke positie hebben op de arbeidsmarkt. Daarom zijn afspraken gemaakt over verdere regulering van de verschillende typen flexibele contracten. Werkenden met een oproepcontract moeten uit kunnen gaan van een hogere mate van inkomens- en roosterzekerheid. Werkenden via een uitzendbureau krijgen sneller een contract met meer zekerheid. En tijdelijk werk moet ook tijdelijk worden ingezet, door de huidige onderbrekingstermijn die geldt voor ketens van tijdelijke contracten (zes maanden) te laten vervallen en te vervangen door een administratieve vervaltermijn.

- ***Eerder duidelijkheid over de re-integratieverplichtingen van kleine en middelgrote werkgevers***

Veel kleine en middelgrote werkgevers zijn minder wendbaar als een werknemer langdurig ziek wordt. Er bestaat onzekerheid over het al dan niet terugkeren van een zieke werknemer en vervanging in (vaste) dienst is daardoor lastig te regelen. Deze onzekerheid wordt verminderd door werkgevers eerder duidelijkheid te geven over re-integratie van zieke werknemers doordat de re-integratie in het tweede jaar zich in principe richt op het tweede spoor (bij een andere werkgever). Werkgevers krijgen daarmee na één ziektejaar duidelijkheid over de mogelijkheid van duurzame vervanging van de medewerker. Met het kabinet is verder afgesproken dat er extra inspanningen en investeringen nodig zijn om de re-integratie te verbeteren.

- ***Binding van werknemers bij crisis en calamiteiten***

De Covid-19-pandemie heeft laten zien dat een crisis ervoor kan zorgen dat er tijdelijk minder werk is in een sector en dat het onwenselijk is als bedrijven failliet zouden gaan door een calamiteit of een crisis die niet tot het ondernemersrisico behoort maar een externe oorzaak kent.

³ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2022/12/16/voortgangsbrief-werken-met-en-als-zelfstandigen>

⁴ <https://www.stvda.nl/nl/publicaties/aov-zelfstandigen-voorstel>

Sociale partners vinden het belangrijk dat werknemers gedurende een dergelijke crisis hun baan kunnen behouden. Daarom komt er een Crisisregeling Personeelsbehoud waar werkgevers aanspraak op kunnen maken als zij ten minste 20% minder werk hebben over de gehele onderneming. Werkgevers krijgen de mogelijkheid om werknemers tijdelijk in een andere functie of op een andere locatie te laten werken, of om werknemers tijdelijk minder te laten werken. Voor de uren dat er minder gewerkt wordt, kan gebruik gemaakt worden van een gedeeltelijke tegemoetkoming, waarin zowel de werkgever als de werknemer ook een deel bijdraagt.

- ***Voorkomen schijnzelfstandigheid***

Naast bovengenoemde maatregelen om de beoordeling van arbeidsrelaties verder te verduidelijken, hebben sociale partners voorgesteld om te gaan werken met een ‘civielrechtelijk rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst’, gekoppeld aan een uurtarief. Daarmee wordt de positie van werkenden met een zwakkere onderhandelingspositie versterkt. Ook voeren sociale partners gesprekken met de Belastingdienst om te zorgen dat de handhaving op schijnzelfstandigheid op korte termijn wordt verbeterd en versterkt.

- ***Altijd uitzicht op nieuw werk***

Sociale partners werken mee aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt waarin een lerende houding van werkenden, werkzoekenden en werkgevers wordt gestimuleerd. Een leven lang ontwikkelen draagt hieraan bij doordat het duurzame inzetbaarheid versterkt, werkloosheid door veroudering van kennis en vaardigheden voorkomt, doorgroeien in de loopbaan stimuleert, en meer voldoening en werkplezier kan geven. Sociale partners denken mee over een efficiëntere inzet van de STAP-regeling en de uitwerking van het kabinetsbeleid over leven lang ontwikkelen.

Samen met het kabinet, gemeenten en uitvoeringsorganisaties, werken sociale partners de afgelopen jaren in Regionale Mobiliteitsteams (RMT's) om werknemers die hun baan dreigen te verliezen de dienstverlening te bieden die zij nodig hebben om (ander) werk te vinden of werk te houden. Dit om te voorkomen dat werkzoekenden langdurig aan de kant staan. Vanwege de NOW-regeling zijn minder bedrijven omgevallen dan verwacht, waardoor RMT's zich zijn gaan richten op de brede groep werkzoekenden, inclusief werknemers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Met het kabinet werken sociale partners aan een toekomstbestendige inrichting van een nieuwe arbeidsmarktinfrastructuur. Sociale partners hebben binnen deze structuur zelf een verantwoordelijkheid voor een goede van-werk-naar-werkinfrastructuur en hier wordt zowel op centraal als decentraal niveau actief op ingezet.

3. Loon- en werk(loosheid)ontwikkelingen

- ***Arbeidsmarkttekorten***

Sociale partners hebben de afgelopen periode veelvuldig gesproken over de groeiende arbeidsmarkttekorten. De trend van het stijgende aantal openstaande vacatures zal bij ongewijzigd beleid naar verwachting de komende jaren alleen maar toenemen. De afgelopen decennia was de economische groei mogelijk vanwege een groter arbeidsaanbod (groei aantal werkenden) en een hogere arbeidsproductiviteit. De komende decennia zal – bij ongewijzigd beleid – vooral onder invloed van de vergrijzing het werkende deel van de bevolking steeds kleiner worden. Er gaan meer werkenden met pensioen dan er jonge werknemers bijkomen. Zonder aanvullende

maatregelen zal de economische groei vrijwel volledig van de productiviteitsgroei moeten komen. Het is echter niet reëel ervan uit te gaan dat – ondanks de verdergaande automatisering, digitalisering en robotisering – de productiviteitsgroei voldoende zal zijn om het structurele probleem op te vangen. Bij vrijwel alle diensten en producten blijft ook in de toekomst arbeid een onmisbare productiefactor spelen. Het beleid zal dus gericht moeten zijn op zowel een verhoging van het arbeidsaanbod (kwantitatief en kwalitatief) als op een verhoging van de productiviteitsgroei teneinde een brede welvaarts­groei te realiseren.

- **Loonontwikkeling en minimumloon**

Door de stijgende inflatie en onder andere energieprijzen hebben ook sociale partners gesproken over de loonontwikkeling en de toereikendheid van het minimumloon. Sinds 1 januari 2023 is het Wettelijk Minimumloon (WML) eenmalig met 8,05% verhoogd bovenop de trendmatige verhoging. Vanaf 2024 wordt een minimumuurloon ingevoerd, gebaseerd op het huidige uurloon van een 36-urige werkweek. Ook spreken sociale partners met het kabinet over de evaluatie van het WML en de implementatie van de Europese Richtlijn Toereikende Minimumlonen.

Het kabinet geeft in het NHP aan maatregelen te hebben getroffen om kwetsbare huishoudens te ondersteunen en dat aantal is daadwerkelijk teruggelopen. Sociale partners spreken met het kabinet over het voortzetten van deze maatregelen.

- **Stukloon**

Sinds 1 januari 2018 is het voor bepaalde werkzaamheden in een sector mogelijk om te werken met een norm voor stukloon. De norm kent aan de te onderscheiden activiteiten een bepaald tijdsbeslag en de daarbij bijbehorende vergoeding toe. De stukloonnormen bezorging dagbladen en reclaimedrukwerk zijn voor 2023 verlengd en eind december 2022 gepubliceerd op de website van de Stichting.

4. Pensioenen

- **Uitwerking pensioenakkoord**

Op 5 juni 2019 heeft het kabinet samen met werkgevers- en werknemersorganisaties een principeakkoord gesloten over een nieuw pensioenstelsel. Tegelijkertijd heeft de SER advies uitgebracht over de vormgeving van het toekomstige pensioencontract. De hervorming van het stelsel van aanvullend pensioen is uitgewerkt in het SER-advies *Naar een nieuw pensioenstelsel*⁵ en heeft inmiddels geleid tot de *Wet Toekomst Pensioenen* die in het parlement besproken wordt.

Aanpak witte vlek pensioenen

Het aantal werknemers dat geen arbeidsvoorwaardelijk pensioen opbouwt, de ‘witte vlek’, is groter dan eerder werd verondersteld. Daarom heeft de Stichting van de Arbeid in juni 2020 het *Aanvalsplan witte vlek pensioenen*⁶ gepresenteerd met acties en maatregelen om deze witte vlek terug te dringen. Sociale partners werken aan de verdere implementatie van dit aanvalsplan en het verbeteren van de monitoring van de witte vlek. In oktober 2022 hebben sociale partners een voortgangsrapportage met aanscherping van verschillende acties uit het Aanvalsplan uitgebracht.⁷

⁵ <https://www.ser.nl/nl/Publicaties/naar-nieuw-pensioenstelsel>

⁶ <https://www.stvda.nl/nl/publicaties/witte-vlek-pensioenen>

⁷ <https://www.stvda.nl/nl/publicaties/tweede-voortgangsrapportage-witte-vlek-pensioen>

Gezond de pensioenleeftijd halen

Werknemers en werkgevers die niet hebben kunnen anticiperen op de verhoging van de AOW-leeftijd en die niet gezond kunnen blijven werken tot de AOW-leeftijd worden ondersteund via de RVU-regeling en MDIEU-gelden. Sociale partners werken aan oplossingen om de duurzame inzetbaarheid van werknemers te versterken. Ook wordt onderzocht welke knelpunten nog moeten worden opgelost voor de situatie na 2025 wanneer de huidige maatregelen aflopen. Hierbij wordt onder andere gesproken over de mogelijkheden van verlofsparen en de ondersteuning van werknemers die ‘zwaar werk’ hebben moeten verrichten.

Pensioenopbouw zelfstandigen

De Stichting heeft in december 2020 geconcludeerd dat de huidige (wettelijke) mogelijkheden voor zelfstandigen tot pensioendeelname in de tweede pijler beperkt zijn. Oplossingen om zelfstandigen meer pensioen te laten opbouwen moeten vooral buiten de bestaande (wettelijke) kaders gevonden worden en moeten een antwoord bieden voor de gesignaleerde knelpunten. Daarbij is draagvlak voor deze oplossingen bij zelfstandigen en overige stakeholders van belang. De Stichting werkt dit uit en komt dit voorjaar met een advies over de uitbreiding van de mogelijkheden voor zelfstandigen voor pensioenopbouw.

Transitiehandleiding

De transitiehandleiding heeft tot doel om partijen die betrokken zijn bij de besluitvorming voor de overgang naar het vernieuwde pensioenstelsel te faciliteren. De transitiehandleiding heeft de vorm van een informatieplatform via de website www.werkenaanonspensioen.nl. Het informatieplatform is in januari 2022 gelanceerd en is een gezamenlijk initiatief van Stichting van de Arbeid, SZW, Pensioenfederatie, het Verbond van Verzekeraars en Adfiz. Voor de verschillende doelgroepen (en per onderwerp) wordt de wet- en regelgeving toegankelijker gemaakt. Samen met het kabinet wordt eraan gewerkt dat de doelgroepen zoveel mogelijk worden bereikt en op de hoogte worden gebracht van het bestaan van het informatieplatform.

- **Overige pensioenonderwerpen**

In juni 2020 heeft de Stichting het *Advies Nabestaandenpensioen*⁸ uitgebracht en de afgelopen jaren is de uitwerking hiervan besproken en gemonitord. Ook spreken sociale partners over de automatische waardeoverdracht van kleine pensioenen na een collectieve beëindiging van een uitvoeringsovereenkomst. Op verzoek van de Monitoringscommissie Code Pensioenfondsen wordt in samenspraak met de Pensioenfederatie in 2023 gewerkt aan herziening van deze code. Samen met het Nibud is recent het *Geldplan Pensioen*⁹ gepresenteerd met praktische tips voor werkenden die dicht bij hun pensioenleeftijd komen.

5. Sociale Zekerheid

- **WIA-maatregelen**

De Stichting heeft in 2020 aanbevelingen uitgebracht om de arbeidsparticipatie van de WIA-doelgroep te verhogen.¹⁰ Hierbij gaat het over ondersteunende instrumenten, de wijze van vaststellen van de mate van arbeidsongeschiktheid, het arbeidsongeschiktheids criterium en dienstverlening aan mensen die WGA 35-min zijn geworden. De Stichting brengt binnenkort

⁸ <https://www.stvda.nl/nl/publicaties/nabestaandenpensioen>

⁹ <https://www.nibud.nl/tools/geldplan-pensioen/>

¹⁰ <https://www.stvda.nl/nl/publicaties/wia>

hierover een handreiking uit. Ook spreken sociale partners over de aanpak van enkele WIA-hardheden zoals loonloze tijdsvakken daglonen, het CBBS en verrekenen.

- ***Sociaal-medisch beoordelen***

Er is een groot tekort aan verzekeringsartsen bij UWV waardoor er achterstanden in de beoordelingen van de WIA zijn ontstaan. In de Stichting van de Arbeid wordt gesproken over mogelijke oplossingen om het tekort aan verzekeringsartsen terug te dringen.

- ***Banenafpraak***

Er wordt gewerkt aan de uitvoering van de afspraak uit het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 om uiterlijk in 2026 125.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking beschikbaar te stellen. Samen met het kabinet werken sociale partners aan de uitvoering van de banenafpraak en de toekomst van sociaal ontwikkelbedrijven. Er wordt met het kabinet gesproken over een mogelijke (beperkte) verbreding van de doelgroep, ondersteuning van mensen buiten de doelgroep en de harmonisatie van het instrumentarium.

6. (Beroeps)onderwijs en scholing

- ***Laaggeletterdheid en digitalisering***

Sociale partners spreken al een aantal jaren over structurele oplossingen op het gebied van laaggeletterdheid. Hierover wordt periodiek overleg gevoerd met het kabinet en kennisinstellingen. Ook spreken sociale partners over het beleid rondom digitalisering en de gevolgen van verdergaande digitalisering voor bedrijven en werknemers.

- ***Erkenning van Eerder Verworven Competenties (EVC) en skills-taal***

EVC is een arbeidsmarktinstrument waarmee persoonlijke kennis en kunde in kaart wordt gebracht. Werkenden en werkzoekenden kunnen hiermee hun positie op de arbeidsmarkt versterken. De Stichting voert gesprekken met EVC-aanbieders, Beoordelende Organisaties en het Nationaal Kenniscentrum EVC om afspraken over het EVC-stelsel te maken. Daarnaast spreken sociale partners over de ontwikkeling van een gemeenschappelijke skills-taal CompetentNL en de doorontwikkeling van Leeroverzicht.nl.

7. Inclusieve Arbeidsmarkt

- ***Arbeidsparticipatie jongeren en ouderen***

In 2022 heeft de Stichting gesproken over de kabinetsplannen om de arbeidsmarktpositie van jongeren te versterken, de baankansen van praktisch geschoolde jongeren te verhogen en de werkdruk en psychische klachten voor jongeren aan te pakken. Ook is gesproken over de Seniorenkansenvisie van het kabinet die inzet op de herwaardering van senioren op de arbeidsmarkt zodat werkloze ouderen sneller weer aan het werk kunnen.

- ***Aanpak Discriminatie***

De uitvoering van het *Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie* wordt samen met sociale partners opgepakt. Met werkgevers en branches wordt gesproken over de praktische doorwerking van dit plan.

- **Arbeid en Zorg**

In maart 2022 heeft de Stichting de *Handreiking zwangerschap*¹¹ uitgebracht die handvatten biedt aan (toekomstige) moeders en vaders en hun werkgevers hoe om te gaan met zwangerschap op het werk. Ook gaat de Stichting gezamenlijk met Mantelzorg & Werk een publicatie opstellen. Hiermee zetten sociale partners in op bewustwording, het bespreekbaar maken van mantelzorg op de werkvloer en het ondersteunen van de mogelijkheden om maatwerk te bieden. Hiernaast wordt gewerkt aan een handreiking *Overgang en Werk*. Met deze handreiking willen sociale partners het gesprek over overgangsklachten op het werk starten en het taboe op de overgang doorbreken. Ook wordt met het kabinet gesproken over een betere spreiding van de werkweek en welke belemmeringen daarvoor nu nog zijn op het gebied van kinderopvang. Sociale partners worden betrokken bij de stelselherziening kinderopvang, dat een belangrijk instrument is voor het tegengaan van arbeidsmarkttekorten, mits goed vormgegeven.

- **Grensoverschrijdend gedrag**

De Stichting is bezig met het opstellen van een programmatische aanpak tegen seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer.

8. Arbeidsmarktpositie en huisvesting arbeidsmigranten

- **Advies Commissie-Roemer**

In 2020 hebben sociale partners aangedrongen op een brede aanpak op het gebied van arbeidsmigranten. Op 30 oktober 2020 presenteerde de Commissie-Roemer haar advies *Geen tweedekrangsburgers*¹² met aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan. Sociale partners zijn nauw betrokken geweest bij het opstellen en uitwerken van dit advies en inmiddels heeft dit al geleid tot aanpassingen in onder andere de cao's voor uitzendkrachten. Sociale partners hebben opgeroepen om de aanbevelingen van de Commissie-Roemer onverkort uit te voeren en bevelen dat ook aan richting decentrale partijen.

- **Huisvesting arbeidsmigranten**

Met de adviezen uit het advies van de Commissie-Roemer en de *Wet Goed Verhuurderschap* wordt gewerkt aan duidelijke regelgeving omtrent de kwaliteit van huisvesting van arbeidsmigranten. Door verdere aanpassing van het tijdelijke huurcontract wordt ook aan een doelgroepencontract voor arbeidsmigranten gewerkt, waardoor arbeidsmigranten huurrecht opbouwen en huurbescherming krijgen. Daarmee is het probleem echter nog niet opgelost. Er is ook sprake van een groot tekort aan huisvesting voor arbeidsmigranten waar de Stichting meermaals aandacht voor heeft gevraagd bij het kabinet en gemeenten.

- **Toegang tot het recht**

Het advies van de Commissie-Roemer constateert ook dat het voor veel arbeidsmigranten ingewikkeld is om toegang te krijgen tot het rechtssysteem. De Stichting heeft het kabinet geadviseerd om in te zetten op het weghalen van barrières, een betere informatievoorziening, betere ondersteuning van arbeidsmigranten, ondersteuning van vakbonden bij het in contact treden met de arbeidsmigranten en aanvullende maatregelen om te zorgen voor eenvoudigere en toegankelijke rechtsprocedures.

¹¹ <https://www.stvda.nl/nl/publicaties/handreiking-zwangerschap-en-werk>

¹² <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/10/30/tweede-advies-aanjaagteam-bescherming-arbeidsmigranten>

9. Arbeidsverhoudingen en arbeidsomstandigheden

- **EU-richtlijn Klokkenluiders**

De nieuwe Wet bescherming klokkenluiders is ingegaan, hiermee is de Europese richtlijn Klokkenluiders geïmplementeerd. De Stichting heeft naar aanleiding daarvan de *Verklaring inzake het omgaan met vermoedens van misstanden in ondernemingen* en de *Modelregeling omgaan met melden vermoeden misstand* gewijzigd op de website van de Stichting geplaatst.¹³

- **Hybride werken**

Tijdens de Covid-19-pandemie heeft hybride werken in veel sectoren een vlucht genomen. Sociale partners hebben aanbevelingen gedaan over welke afspraken hiervoor wenselijk zijn. Ook wordt daarbij gekeken naar situaties van hybride werken in grensregio's.

- **SER Arboplatform**

Het SER Arboplatform, een initiatief van sociale partners, is een centraal informatieplatform op het gebied van gezond en veilig werken voor en door sociale partners. Het Arboplatform is ondergebracht bij de SER, de Stichting van de Arbeid is nauw betrokken bij de uitvoering. Handreikingen over arbocatalogi zijn geactualiseerd en op het Arboplatform geplaatst. Naast het bieden van instrumenten stimuleert het platform kennisuitwisseling en laat het goede voorbeelden uit verschillende sectoren zien.

- **Meerjarenprogramma RI&E en arbocatalogi**

Op 29 januari 2020 is het *Meerjarenplan RI&E* gepresenteerd. Middels dit plan wordt fasegewijs gewerkt aan het kwantitatief en kwalitatief verbeteren van de naleving van de verplichte Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E). Met sociale partners wordt gesproken over de toetsing van arbocatalogi en de erkenningsprocedure van branche-RI&E's.

¹³ <https://www.stvda.nl/nl/publicaties/misstanden-ondernemingen>