STICHTING VAN DE ARBEID

Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK DEN HAAG
T 070 -3 499 577
E info@stvda.nl
www.stvda.nl

**Maart 2019**

# Bijdrage van de Nederlandse sociale partners aan het Nationaal Hervormingsprogramma in het kader van de EU-2020-strategie
**Maart 2018 – februari 2019**

## 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: CO2-uitstoot, hernieuwbare energie en energie-efficiën-tie;
- verlaging van het percentage vroegtijdige schoolverlaters naar 10% en een ver-hoging 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 ge-voegd. Hierin staan de belangrijkste bijdragen in het afgelopen jaar van sociale partners

om de kerndoelen te kunnen bereiken. Deze bijdragen 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 2018 en februari 2019 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.

- ***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 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 de EU-Voorjaarstop***
Onder voorzitterschap van SER-voorzitter Hamer heeft op 8 maart een delegatie van de SER, waarin de voorzitters van de centrale werkgevers- en werknemersorganisaties zitting hadden, met minister Wiebes van Economische Zaken en Klimaat (EZK) het consultatief overleg gevoerd ter voorbereiding van de EU-voorjaarstop.
Bij de voorbereiding van dit overleg is goed gebruik gemaakt van de verschillende Europese Semester documenten, waaronder het Landverslag Nederland 2018.

Minister Wiebes benoemde de goede stand van de Nederlandse economie en bracht de noodzaak van het Klimaatakkoord in Europees perspectief onder de aandacht. Daarnaast is gesproken over Brexit, het versterken van de EMU, arbeidsmigratie, tweedeling op de arbeidsmarkt, innovatie en de positie van zzp‘ers.
Sociale partners waren eensgezind over de noodzaak om een harde Brexit te voorkomen. Verschillende sprekers legden een verband tussen de Brexit-discussie en het eerdere *SER-advies over TTIP* (het investerings- en vrijhandelsverdrag met de VS) van 2016 waarin een sociale en duurzame beoordelingsmaatstaf voor handelsverdragen is opgenomen. De EU heeft in hun ogen de schaal om via handelsovereenkomsten op te komen voor fundamentele arbeidsnormen.
SER-voorzitter Hamer sloot af met de melding dat de SER bezig is om voor het kabinet een advies over energietransitie en werkgelegenheid te maken. Hiermee hoopt de SER een bijdrage te leveren aan de ambitie die hier gezamenlijk is verwoord.

# 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(loosheid)ontwikkelingen

- ***Loonontwikkeling***

Het Centraal Planbureau (CPB) heeft voor 2018 een contractloonmutatie voor de marktsector van 2,0% berekend. Voor 2019 verwacht het CPB een contractloonmutatie van 2,8%.
De inflatie (geharmoniseerde prijsindex) bedraagt in 2018 1,6%; voor 2019 wordt de inflatie geraamd op 2,4%.
De loonvoet (loonkosten) per uur is in 2018 met 2,7% gestegen. Deze zal in 2019 naar verwachting met 3,5% stijgen.

- ***Werkloosheid***

De werkloosheid bedraagt volgens de definitie van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) eind 2018 3,9%. Het CPB verwacht dat dit percentage in 2019 verder zal dalen naar 3,6% en komt daarmee uit op het niveau van voor de crisis van 2008.

## 2.2 Pensioenen

- ***Ontwikkeling dekkingsgraden***

De beleidsdekkingsgraad, gebaseerd op de gemiddelde dekkingsgraad van de afgelopen twaalf maanden, steeg in 2018 van 106% naar 108%. Deze eindstand voor 2018 is hoger dan het wettelijk vereiste minimum van 104,3%. De verwachting is echter dat een aantal pensioenfondsen het jaar toch afsluit met een dekkingstekort. Vooral een aantal grotere fondsen heeft een dekkingsgraad die nog onder de 104,3% ligt. Mogelijke kortingen in 2020 zijn daardoor nog steeds een realistisch scenario. Over de stand van zaken hebben sociale partners met enige regelmaat overleg met de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), De Nederlandsche Bank (DNB) en de Pensioenfederatie.

- ***Nieuw pensioencontract***

In 2015 en 2016 heeft de SER verschillende varianten voor een toekomstig pensioencontract in beeld gebracht. In reactie hierop heeft het 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. De partijen in de SER zijn er in 2018

niet in geslaagd om tot een eensluidend advies te komen, te meer omdat een nauwe samenhang bestaat met het staatspensioen AOW. Er zijn uiteenlopende wensen om de wettelijke bepalingen ten aanzien van (het tempo van) de leeftijdsverhoging in de AOW aan te passen.

- ***Overige pensioenonderwerpen***

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

- In de afgelopen tien jaar is het aantal pensioenfondsen gedaald van ruim 700 naar een kleine 250. Sociale partners zijn het erover eens dat een verdere consolidatie gewenst is om schaalvoordelen te bewerkstelligen en uitvoeringskosten omlaag te brengen. Voor verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen is een fusie niet toegestaan als de dekkingsgraden van de fondsen ten tijde van de fusie te veel verschillen. Door maximaal vijf jaar met financieel afgescheiden vermogens te werken en de dekkingsgraden naar elkaar toe te brengen, zou het bedrijfstakpensioenfondsen makkelijker worden gemaakt om te fuseren. Het kabinet had hiervoor een wetsvoorstel ingediend maar hier ook aanvullende voorwaarden in opgenomen. Volgens de pensioensector waren de voorwaarden te scherp gesteld. Uiteindelijk heeft het kabinet daarom besloten het wetsvoorstel terug te nemen. Sociale partners zijn nu in overleg met het ministerie van SZW om te kijken of een alternatief wel op voldoende draagvlak kan rekenen.
- In een gezamenlijke brief hebben de Pensioenfederatie en de Stichting van de Arbeid in november de pensioenfondsen en de voordragende werkgevers- en werknemersorganisaties opgeroepen om de diversiteit in pensioenfondsbesturen te vergroten. Meer diversiteit door meer vrouwen en jongeren op te nemen in de pensioenfondsbesturen draagt bij aan een hogere kwaliteit van het bestuur. Besluiten worden dan vanuit meerdere invalshoeken genomen. Tot nog toe blijft het aandeel van vrouwelijke en jongere bestuurders achter bij de normen uit de Code Pensioenfondsen. Om de oproep kracht bij te zetten hebben de Stichting van de Arbeid en de Pensioenfederatie tevens een plan van aanpak opgesteld dat behulpzaam kan zijn om concrete stappen te zetten.
- In 2014 heeft de Stichting met respectievelijk de Pensioenfederatie en het Verbond van Verzekeraars de *Code Pensioenfondsen* en de *Code Rechtstreeks verzekerde regelingen* opgesteld. Deze codes bevatten bepalingen om te voldoen aan good governance waaronder ook een goede communicatie met de deelnemers. Beide codes zijn in 2018 geëvalueerd. Hieraan hebben ook andere stakeholders dan sociale partners hun bijdrage geleverd. De evaluaties waren aanleiding om de Codes enigszins te wijzigen. Eind 2018 is de aangepaste *Code Pensioenfondsen* op verzoek van de Stichting van de Arbeid en de Pensioenfederatie opgenomen in regelgeving zodat de Code geldt voor alle pensioenfondsen. Naar verwachting zal ook de *Code Rechtstreeks verzekerde regelingen* begin 2019 onderdeel uitmaken van een wettelijke regeling.
- Door de verscheidenheid aan pensioenregelingen zijn deelnemers en hun partners zich vaak niet bewust van de financiële consequenties als gevolg van het overlijden van de deelnemer. Als het nabestaandenpensioen onderdeel is van een regeling dan worden er verschillende definities gehanteerd voor het begrip ‘partner’. Om wat meer eendui-

digheid te bewerkstelligen, heeft de Stichting van de Arbeid samen met de Pensioenfederatie en het Verbond van Verzekeraars in januari een voorstel uitgewerkt en aangeboden aan de minister van SZW. In het voorstel wordt gepleit voor een ‘minimumpartnerbegrip’ ingeval een nabestaandenpensioen in de regeling is opgenomen. Caopartijen blijven daarbij de vrijheid houden een ruimer begrip af te spreken.

# 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 industriele 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. Een bijzondere SER-commissie is belast met de borging van het Energieakkoord.

In september zijn de eerste vijf jaar van de uitvoering van het Energieakkoord afgesloten. Drie van de vijf hoofddoelen worden naar verwachting gerealiseerd:
– besparing van het finale energieverbruik met gemiddeld 1,5 procent per jaar;
– 16 procent hernieuwbare energieopwekking in 2023;
– gemiddeld ten minste 15.000 voltijdbanen extra per jaar.

Voor twee hoofddoelen blijft doelbereik lastig. Het realiseren van 100 petajoule (PJ) extra energiebesparing in het finale energieverbruik per 2020 blijkt weerbarstig. Volgens de huidige inzichten bedraagt de energiebesparing in 2020 81 PJ, met een bandbreedte van 52-108 PJ. Het aandeel hernieuwbare energie nadert weliswaar in de opeenvolgende prognoses het beoogde doel van 14 procent in 2020 maar blijft steken op 12,1 procent.

- ***Voorbereidingen voor een nationaal Klimaatakkoord***

Het jaar 2018 kenmerkte zich ook door intensief overleg over de volgende fase in de energie- en klimaattransitie in Nederland: een ambitieus Klimaatakkoord dat de weg bereidt naar een $CO_2$-arme energievoorziening en een circulaire en duurzame economie in het midden van deze eeuw.
Het Nederlandse kabinet heeft als invulling van het Klimaatakkoord van Parijs als doel gesteld de uitstoot van broeikasgassen in Nederland terug te dringen met ten minste 49 procent ten opzichte van 1990. Om dit doel te bereiken, is in 2018 overleg gevoerd om tot een nationaal Klimaatakkoord te komen. Het *Ontwerp* van dit akkoord is op 21 december gepresenteerd en vormt het resultaat van een intensief overlegproces van vijf sectortafels, drie taakgroepen en tientallen werkgroepen. Het ontwerpakkoord bestaat uit een omvangrijk pakket van circa 600 afspraken en maatregelen dat de Nederlandse $CO_2$-uitstoot in 2030 fors zal terugdringen. De effecten van het ontwerpakkoord worden begin

2019 doorgerekend en de uitkomsten hiervan worden vervolgens met deelnemende organisaties besproken. Op basis hiervan zal het definitieve Klimaatakkoord worden vastgesteld.

- ***Naar een Uitvoeringsprogramma Circulaire Economie***

Het kabinet heeft de ambitie uitgesproken om in 2050 een volledig circulaire economie tot stand te brengen. Voor 2030 is het tussendoel om in Nederland 50 procent minder primaire grondstoffen (mineraal, fossiel en metalen) te gebruiken.

Tegen de achtergrond van het op te stellen *Uitvoeringsprogramma Circulaire Economie 2019-2023* heeft de SER in mei een Verkenning *Financiële instrumenten voor een circulaire economie* uitgebracht. Deze verkenning brengt op verzoek van het kabinet de mogelijkheden in kaart om het bestaande instrumentarium van fiscaliteit, heffingen, subsidies en overige financiële prikkels beter te richten op de transitie naar een circulaire economie. De verkenning onderscheidt hierbij vier fases:

1. Grondstofwinning;
2. Bewerking grondstof als input tot bruikbaar halffabricaat (materiaal) en daarna tot eindproduct (upstream en downstream);
3. Eindgebruik product (inclusief reparatie en hergebruik via tweedehandsmarkt);
4. Afvalfase (storten, verbranden, dumping en het recyclen van materialen).

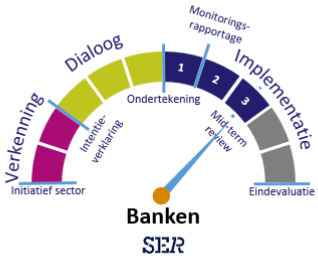
Naast de mogelijkheden formuleert de SER voor elk van deze vier fases ook aandachtspunten. Zo blijkt er nog onvoldoende kennis over de effecten van financiële instrumenten voor grondstoffen- en materiaal-intensieve sectoren. Vervolgonderzoek is nodig. Verder hoeft de overheid zich niet te beperken tot financiële instrumenten. Ook een beroep op normen, ver- of geboden en de verantwoordelijkheid van producenten en burgers kan goed werken. Tot slot is het zaak ongewenste neveneffecten te voorkomen zoals concurrentienadelen voor de industrie, verlies van werkgelegenheid en koopkracht.

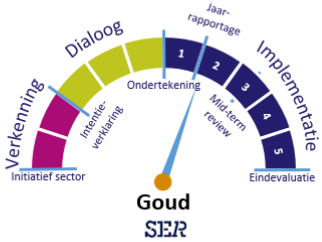
## 3.2 Richtlijn 6: Het ondernemings- en consumentenklimaat verbeteren en de industriële basis moderniseren en ontwikkelen voor een optimaal functioneren van de interne markt

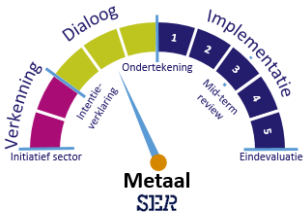
- ***Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (IMVO)***

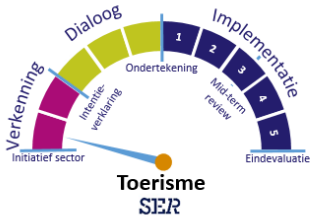
In het advies over IMVO-convenanten (2014) heeft de SER bepleit dat sectoren en bedrijven het initiatief nemen convenanten over internationaal MVO te sluiten met de overheid en maatschappelijke organisaties. Daarmee ontstaat een nieuw instrument om risico's op schendingen van mensenrechten en schade aan milieu in de keten substantieel te verminderen. Voor werknemers en lokale gemeenschappen leidt dit tot betere bescherming tegen nadelige effecten. 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 dan de besprekingen tussen partijen - bedrijven, brancheorganisaties, NGO's, vakbonden en overheid - om binnen een sector tot een convenant te komen. Daarnaast ondersteunt de SER op verzoek van partijen in sommige sectoren de implementatie van afgesloten convenanten door een gezamenlijk secretariaat te bieden. Hieronder volgt een schematische weergave van de stand van zaken in verschillende sectoren ultimo 2018.






Verkenning
Dialoog
Implementatie
Intentie-verklaring
Ondertekening
Mid-term review
Initiatief sector
Eindevaluatie
1
2
3
4
5
Toerisme
SER

Verkenning
Dialoog
Implementatie
Intentie-verklaring
Ondertekening
Mid-term review
Initiatief sector
Eindevaluatie
1
2
3
4
5
Duurzame Energie
SER

# 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

- ***Handreiking Hoe maak ik mijn cao WagwEU proof?***

Cao-partijen dienen in hun cao de zogeheten 'harde kern' van hun arbeidsvoorwaarden zodanig te duiden zodat detacheerders snel weten waar gedetacheerde werknemers uit de EU-lidstaten, EER en Zwitserland minimaal recht op hebben als zij werken in Nederland. Om cao-partijen te faciliteren bij de vaststelling welke arbeidsvoorwaarden behoren tot de zogeheten 'harde kern' heeft de Stichting van de Arbeid januari 2019 deze handreiking opgesteld. De handreiking is gebaseerd op het rapport *Expertoordeel inzake de WagwEU* van prof. mr. Houwerzijl dat zij op verzoek van de Stichting heeft geschreven.

## 4.2 Arbeidsmarkt

- ***Sectorplannen***

Dit 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 actief de economische crisis te bestrijden. In totaal is voor meer dan een miljard euro in de sectorplannen geïnvesteerd waarvan zo'n 400 miljoen afkomstig is van de *Regeling Cofinanciering Sectorplannen*. Sociale partners en lokale overheden hebben op hun beurt voor meer dan 600 miljoen euro bijgedragen.
De projecten zijn sector- en regio-specifiek en betreffen van-werk-naar-werk-trajecten, bij- en omscholing, competentietesten en vitaliteitstesten, specifieke afspraken om jongeren en ouderen aan werk te helpen maar ook bijvoorbeeld schuldhulpverlening aan werkenden. Vaak lag de uitvoering van de plannen bij de O&O- en A&O-fondsen.
In 2018 zijn vrijwel alle sectorplannen beëindigd. De Stichting is betrokken bij de evaluatie die in opdracht van het ministerie in 2019 zal plaatsvinden.

- ***Actieplan Perspectief voor vijftigplussers***

Dit actieplan is in goed overleg tot stand gekomen tussen de Stichting van de Arbeid en het kabinet. Doel van het actieplan is om met een aantal acties in de jaren 2017 en 2018 het arbeidsmarktperspectief van vijftigplussers te verbeteren. Eind 2018 is besloten het plan in 2019 voort te zetten omdat bepaalde trajecten meer tijd nodig hebben.
Onder de paraplu van dit actieplan wordt een aantal activiteiten uitgevoerd. Zo kunnen meer dan 20.000 45-plussers een zogeheten *Ontwikkeladvies* krijgen. UWV heeft extra financiële steun ontvangen voor meer persoonlijke ondersteuning van oudere werkzoekenden. Ook zijn dankzij een subsidietraject pilots uitgevoerd waardoor latente vacatures voor ouderen zichtbaar kunnen worden. In 2018 is tot slot ook de campagne voortgezet om de beeldvorming over vijftigplussers te verbeteren. Tot halverwege het jaar heeft oud-voetballer John de Wolf als boegbeeld de campagne getrokken.
In 2019 wordt dit actieplan in opdracht van SZW geëvalueerd. De Stichting is hierbij betrokken.

- ***Combineren van banen***

In Nederland zijn ongeveer 600.000 mensen die banen combineren. Dit aantal groeit langzaam, waarbij er indicaties zijn voor conjuncturele gevoeligheid. De SER heeft op 16 maart zijn analyse over het combineren van banen gepubliceerd.
Er zijn vele vormen waarbij banen tegelijkertijd worden gecombineerd: meerdere banen in loondienst, als zelfstandige of in de combinatie van loondienst-zelfstandige. Mensen hebben verschillende motieven om banen te combineren. Zij zoeken inhoudelijke afwisseling of combineren banen als overgangssituatie, bijvoorbeeld bij de start van een eigen onderneming. Twee op de drie 'baancombineerders' is blij hiermee. In deze gevallen en voor de samenleving als geheel heeft het combineren van banen economische en maatschappelijke meerwaarde.
Mensen die zijn aangewezen op lager betaald werk dat beschikbaar is in kleine deeltijdbanen combineren veelal uit financiële noodzaak. Daar ziet de raad situaties die knellen. Deze mensen hebben over het algemeen weinig vooruitzichten op persoonlijke ontwikkeling of scholing en weinig perspectief om op eigen kracht hieraan te ontsnappen. Voor hen is banencombinatie geen oplossing maar een deel van hun probleem.
De raad constateert ook dat instituties en wet- en regelgeving veelal uitgaan van één baan per persoon. Voor baancombineerders kan dat administratieve problemen opleveren. Veelal zijn uitzonderingssituaties formeel wel voorzien maar vergt het regelen ervan veel energie en administratie.
De SER adviseert om het combineren eenvoudiger te maken door in wet- en regelgeving rekening te houden met het hebben van meerdere banen. Daarnaast vraagt hij aandacht waar het combineren van banen knelt. Belemmeringen moeten weggenomen worden om een samenleving te creëren waarin iedereen volwaardig mee kan doen.

## 4.3 Arbeidsomstandigheden en vitaliteit

- ***Coördinatie en borging***

Op initiatief van sociale partners in de Stichting van de Arbeid is dit jaar de inrichting van het Arboplatform voorbereid. De lancering heeft in december plaatsgevonden. Het Arboplatform is ondergebracht bij de SER; de Stichting van de Arbeid is nauw betrokken bij de totstandkoming en uitvoering ervan.
Doel is een platform op het terrein van arbeidsomstandigheden en vitaliteit voor en door sociale partners te bieden; het streven is het centrale informatiepunt voor arboprofessionals te worden. Het gaat om beheer, verspreiding en borging van informatie en instrumenten op het gebied van gezond en veilig werken. Het platform gaat ook kennisuitwisseling stimuleren en inspirerende voorbeelden bieden uit verschillende sectoren. Bovendien kunnen vragen worden gesteld.
Inmiddels zijn alle arbo-instrumenten van de SER en de Stichting van de Arbeid bij elkaar gebracht. In 2018/2019 worden alle arbohandreikingen van de Stichting geactualiseerd. In december is als eerste de geactualiseerde *Handreiking Zwangerschap & Werk* gepubliceerd.

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

Jaarlijks vinden twee strategische kennisdiscussies 'gezond en veilig werken' plaats waar arbospecialisten van het ministerie van SZW en de Stichting met elkaar van gedachten

wisselen over actuele thema's.

Op de eerste bijeenkomst in maart staan twee thema's centraal: het Maatschappelijk Programma Arbeidsomstandigheden (MAPA) en arbeidsomstandigheden van zelfstandig ondernemers. Het MAPA is het onderzoeksprogramma dat TNO in opdracht van SZW uitvoert. Hiervoor is een meerjarig 2019 – 2021 opgesteld. Eén van de deelprojecten is de verdiepingsstudie ZEA (Zelfstandigen Enquête Arbeid) 2017. Naast thema's als werksituatie, kwaliteit van de arbeid, duurzame inzetbaarheid, arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden, die ook in de enquêtes voor werkgevers (WEA) en werknemers (NEA) aan bod komen, worden in deze enquête onderwerpen toegevoegd die specifiek voor zelfstandigen relevant zijn zoals arbeidsverzekering en pensioenen. In de discussie komt naar voren dat het begrip zelfstandigen divers is. Het gaat om zelfstandig ondernemers, 'gedwongen' zzp'ers vanwege hun arbeidsmarktpositie, maar ook om personen die deels zelfstandige en deels werknemer zijn. Die deelgroepen zouden uitgesplitst en nader geanalyseerd moeten worden, bijvoorbeeld als het gaat over ervaren autonomie en werkstress.

In de kennisdiscussie in december presenteert de Gezondheidsraad zijn advies *Gezondheid en langer doorwerken*. De daaropvolgende discussie spitst zich toe op aspecten als deeltijdpensioen, meer maatwerk voor specifieke groepen, flexibilisering van de pensioenleeftijd en lagere pensioenleeftijd voor laagopgeleiden. De conclusie is dat het onderzoek uitnodigt tot meer en meer specifiek onderzoek.
Een tweede thema betreft de vraag of de Risico-Inventarisatie & -Evaluatie (RI&E) een zinvol instrument is. Hoewel bedrijven wettelijk verplicht zijn een RI&E op stellen, heeft minder dan de helft van de bedrijven er een. Vooral het midden- en kleinbedrijf (mkb) blijft achter. Om hierin verandering te brengen, zou de preventiemedewerker mogelijk een grotere rol kunnen spelen in bedrijven. Het ministerie van SZW gaat een internationale vergelijking uitvoeren wat betreft het opstellen van een RI&E en een daaruit voortvloeiend plan van aanpak, en de rol van de preventiemedewerker. In de loop van 2019 zullen de resultaten en mogelijke vervolgstappen met sociale partners worden besproken.

- ***Chroom-6***

In maart heeft de Stichting een bijeenkomst voor belanghebbenden georganiseerd over de mogelijkheden voor een effectieve aanpak van gevaarlijke stoffen en met name chroom-6. Naast sociale partners nemen het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM), Inspectie SZW en het Centrum voor Arbeidsverhoudingen Overheidspersoneel (CAOP) deel aan de discussie. De voorzitter van de Klankbordgroep chroom-6, J.A. Knottnerus, is uitgenodigd om het lopende onderzoek naar chroom-6, dat zich in de afrondende fase bevindt, toe te lichten. Het onderzoek wordt uitgevoerd door RIVM en gaat in op de blootstelling aan chroom-6, de effecten van de blootstelling, de preventieve en curatieve zorg en de organisatie. Dit onderzoek is geïnitieerd nadat (ex-)werknemers van Defensie in 2014 hun zorgen hadden geuit over gezondheidsklachten als gevolg van blootstelling aan onder meer chroom-6. De resultaten van het onderzoek zijn in mei gepubliceerd. Het kabinet is nu aan zet om maatregelen te treffen zowel wat betreft tegemoetkomingen voor gedupeerden als in de preventieve sfeer.

- ***Psychosociale arbeidsbelasting***

In het kader van de vierjarige PSA-campagne heeft het ministerie van SZW verschillende onderzoeken laten uitvoeren. Bij de in 2017 gestarte onderzoeken naar *Vertrouwenspersonen en ongewenst gedrag* en *Uitzendkrachten en pesten* is de Stichting via deelname aan een klankbordgroep betrokken. Beide onderzoeken zijn in april respectievelijk juni afgerond en gepubliceerd.

SZW heeft een Actieteam tegen werkstress en ongewenste omgangsvormen ingesteld. Dit Actieteam heeft twintig organisaties/bedrijven begeleid in het terugdringen van werkstress, werkdruk en ongewenst gedrag, en het versterken van een positief werkklimaat. De eindrapportage met bevindingen is in januari verschenen. Een klankbordgroep waarin de Stichting is vertegenwoordigd heeft de werkzaamheden van de actieteams gevolgd.

In september is SZW een onderzoek gestart naar gedragscodes met betrekking tot ongewenst gedrag op de werkvloer. Ook bij dit onderzoek, waarvan de rapportage in december is verschenen, is de Stichting betrokken. Een van de bevindingen is dat een algemene gedragscode niet zinvol is omdat sectoren te veel van elkaar verschillen. Daarom zal ten behoeve van sectoren, in samenspraak met sociale partners, een handreiking worden opgesteld met praktische, algemene handvatten voor het opstellen van een gedragscode over het omgaan met ongewenst gedrag.

- ***Toetsing van arbocatalogi – aanpassing Beleidsregel arbocatalogi 2010***

De Inspectie SZW doet in het najaar een voorstel voor aanpassing van de *Beleidsregel arbocatalogi 2010*. Er zijn meerdere redenen om dit te doen. Zo zorgt het begrip marginale toetsing regelmatig voor verwarring en leidt het ontbreken van een houdbaarheidsdatum tot de vraag of arbocatalogi op tijd worden geactualiseerd en of ze nog voldoen aan de huidige stand van de wetenschap. Aanpassing van de beleidsregel blijkt echter ingrijpender en omvangrijker te zijn dan voorzien. Daarom besluit de Inspectie mede op basis van overleg met sociale partners een nieuwe *Beleidsregel Arbocatalogus 2019* op te stellen, inclusief een bijbehorende toelichting. Naar verwachting zal deze voor de zomer gereed zijn.

## 4.4 Sociale Zekerheid

Het conceptwetsvoorstel *Wet arbeidsmarkt in balans* (Wab) bevat veel maatregelen op het terrein van sociale zekerheid. Dit conceptwetsvoorstel is 5 februari door de Tweede Kamer aangenomen en wacht nu op behandeling dit voorjaar in de Eerste Kamer. De beoogde inwerkingtredingsdatum is 1 januari 2020. De conceptwet is voorjaar 2018 uitgebreid besproken in de Stichting van de Arbeid. De organisaties in de Stichting hebben op veel onderdelen van deze wet verdeeld geadviseerd.

- ***Premiedifferentiatie WW***

Een van de doelstellingen van het kabinet is om in deze regeerperiode het vaste arbeidscontract aantrekkelijker te maken door een aantal eisen dat hiermee samenhangt te wijzigen. Een van aanpassingen betreft de premie WW. Onder de huidige regelgeving geldt

voor de eerste zes maanden van de WW een specifieke sectorpremie. Na deze zes maanden wordt de WW-uitkering betaald vanuit het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf). De sectorpremie verschilt per sector en is hoger in sectoren met relatief veel WW-instroom. Om voor werkgevers het vaste contract aantrekkelijker te maken zodat meer werknemers een vast contract krijgen, stelt het kabinet voor om in de *Wet financiering sociale verzekeringen* een lage en een hoge premie in te voeren, afhankelijk van het arbeidscontract van de werknemer. Voor werknemers met een vast contract geldt straks een lage WW-premie, voor de overige werknemers de hoge WW-premie. Dit onderdeel kon in de Stichting om uiteenlopende redenen niet op unanieme steun rekenen.

- ***Loondoorbetaling bij ziekte***

In het regeerakkoord zijn onder andere voorstellen gedaan die de knelpunten rondom loondoorbetaling bij ziekte weg moesten nemen. Gelijktijdig met het voorstel voor loondoorbetaling bij ziekte zijn sociale partners uitgenodigd om alternatieve voorstellen hiervoor te doen. Het is partijen in de Stichting niet gelukt om tot alternatieve voorstellen te komen.
De minister van SZW heeft daarom op 20 december, na afzonderlijke consultatie van de partijen uit de Stichting van de Arbeid, een aantal afspraken met werkgevers gepresenteerd. Er is een pakket aan maatregelen om de loondoorbetalingsverplichtingen makkelijker, duidelijker en goedkoper te maken, aangekondigd. Het pakket sluit beter aan bij de behoefte van met name kleine werkgevers en zal volgens het kabinet leiden tot het aannemen van meer vast personeel. Afgesproken is dat er een mkb-verzuim-ontzorgverzekering komt, dat er een financiële tegemoetkoming per 2021 via een premiekorting voor de kosten van loondoorbetaling ter hoogte van 450 miljoen euro komt, dat het medisch advies van de bedrijfsarts bij de RIV-toets leidend wordt en dat de transparantie rondom loondoorbetaling bij ziekte en de grip op het tweede spoor zal verbeteren.

- ***WIA-maatregelen***

In het regeerakkoord zijn voorstellen gepresenteerd op het terrein van de WIA om in arbeidsongeschiktheidsregelingen prikkels richting werk te introduceren. In de Stichting heeft in de zomermaanden overleg plaatsgevonden over deze voorstellen in combinatie met bespreking van het voorstel loondoorbetaling bij ziekte. Omdat het overleg in de Stichting van de Arbeid niet heeft geleid tot overeenstemming heeft de minister van SZW daarop beide partijen afzonderlijk geconsulteerd.
Omdat de voorziene maatregelen niet op veel draagvlak van zowel werkgevers als werknemers konden rekenen, heeft de minister van SZW op 20 december laten weten naast loondoorbetaling bij ziekte ook de maatregelen WIA opnieuw te gaan bezien.
Dit houdt in dat van de vier voorziene maatregelen ten aanzien van de WIA het kabinet afziet van de aanscherping van het schattingsbesluit en de inkomenseis voor de WGA 80-99. Het besluit om een arbeidsongeschikte tot vijf jaar na werkhervatting niet meer te herkeuren en een experiment met scholingsaanbod voor arbeidsongeschikten worden wel uitgewerkt.
Omdat het kabinet zich wil inzetten om de arbeidsparticipatie van geheel en gedeeltelijk arbeidsongeschikten te bevorderen, is afgesproken dat een werkgroep in de Stichting van de Arbeid wordt opgestart met vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers en het ministerie van SZW. De werkgroep moet onderzoeken hoe de arbeidsparticipatie van

deze doelgroep kan worden verhoogd. Hierbij zullen de ondersteunende instrumenten, wijze van vaststellen van de mate van arbeidsongeschiktheid, het arbeidsongeschiktheidscriterium, dienstverlening aan mensen die WGA 35-min zijn geworden en scholing aan bod komen. Eind januari heeft een eerste overleg plaatsgevonden.

- ***Wajong***

In de kabinetsreactie Wajong van 10 juli is een pakket maatregelen aangekondigd om de huidige drie regelingen en de daarmee samenhangende verschillen in rechten en plichten van Wajongers te harmoniseren. Het wetsvoorstel is begin 2019 aan de Raad van State voorgelegd. De beoogde inwerkingtredingsdatum is 1 januari 2020.
Het conceptvoorstel is besproken in de Stichting van de Arbeid. Partijen hebben bij de internetconsultatie van het wetsvoorstel afzonderlijk gereageerd.

- ***Loondispensatie***

De staatssecretaris van SZW heeft in een brief aan de Tweede Kamer van 20 november 2018 laten weten dat zij heeft geconcludeerd dat met invoering van loondispensatie in de Participatiewet niet het doel bereikt wordt dat zij voor ogen had, namelijk een vereenvoudiging waardoor meer arbeidsbeperkte mensen aan een baan komen. Voorafgaand aan deze brief is in de Stichting van de Arbeid veelvuldig overleg gevoerd over de invoering van loondispensatie. Het conceptvoorstel kon niet op gezamenlijke steun rekenen van sociale partners. Partijen hebben dit standpunt ook afzonderlijk uitgedragen.
De staatssecretaris heeft daarop d.d. 20 november andere maatregelen voorgesteld onder de titel *Breed offensief*. Deze maatregelen bestaan uit één landelijke loonwaardemethodiek, een kwaliteitsstandaard voor de uitvoering van de loonwaardebepalingen en stroomlijning van administratieve processen, forfaitaire loonkostensubsidie en verduidelijking van de reikwijdte van de toepassing van loonkostensubsidie. Deze onderwerpen zullen met sociale partners onder leiding van het ministerie van SZW worden uitgewerkt.

- ***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 via pilotprojecten uit te testen hoe door adequate dienstverlening en/of samenwerking en regie tussen sociale partners, UWV, gemeenten, O&O-fondsen en andere betrokkenen dreigende werkloosheid kan worden voorkomen of hoe werkloze WW’ers snel(ler) aan nieuw werk kunnen worden geholpen.
O&O-fondsen, werkgeversorganisaties en vakbonden hebben zelfstandig dan wel in samenwerkingsverbanden subsidie aangevraagd voor twee typen projecten. In de achttien pilotprojecten *dienstverlening werkzoekenden* wordt ondersteuning geboden aan werkzoekende werknemers en WW-gerechtigden met minder dan zes maanden uitkering bij ontslag, oriëntatie op loopbaanmogelijkheden en (bij)scholing. De zeventien pilotprojecten *samenwerking en regie arbeidsmarkt* zijn gericht op het tot stand brengen van langdurige samenwerkingsverbanden tussen sectorale en regionale partijen, uitwisseling

van arbeidsmarktinformatie en ontwikkeling van gezamenlijk (regionaal) arbeidsmarktbeleid. Er zijn ook twaalf combiprojecten gestart. Een deel van de pilotprojecten is inmiddels al beëindigd, de looptijd van de overige pilots loopt voor 1 juli 2019 af. Het Ondersteuningsteam van de Stichting van de Arbeid, dat de pilots van ondersteuning heeft voorzien, heeft zijn werkzaamheden per 1 januari beëindigd.

Tijdens de begrotingsbehandeling van SZW d.d. 29 november heeft de Tweede Kamer de minister verzocht om, vooruitlopend op de evaluatie in 2019, te inventariseren welke initiatieven binnen DWSRA kansrijk zijn en waarvan het jammer zou zijn deze te beëindigen terwijl ze na de evaluatie wellicht een herstart verdienen. Op verzoek van het ministerie reageert de Stichting van de Arbeid begin maart 2019.

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

In het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 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 regelingen met ingang van 1 januari 2016 zijn versoberd.
Om de uitvoering van de gemaakte afspraak voor cao-partijen niet onnodig complex te maken, heeft de Stichting van de Arbeid in 2016 een landelijk fonds met de naam *Stichting Private Aanvulling WW en WGA* (SPAWW) opgericht waar deze cao-afspraken vrijwillig ondergebracht kunnen worden. Inmiddels zijn ruim 1,5 miljoen werknemers via cao-afspraken hierbij aangesloten. De verwachting is dat dit aantal in 2019 zal toenemen naar meer dan 2 miljoen deelnemers.
In 2018 heeft de Stichting van de Arbeid zich vooral beziggehouden met enkele fiscaal noodzakelijke aanpassingen van de regeling. De verantwoordelijkheid voor de uitvoering ligt inmiddels volledig bij SPAWW.

- ***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* daaropvolgende lange formatieperiode heeft dit overleg sinds zomer 2017 niet meer plaatsgevonden. Maart 2019 zal dit overleg weer plaatsvinden. In beginsel is afgesproken dit overleg voortaan jaarlijks te organiseren.

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

- ***De Werkkamer***

De Werkkamer is het overlegplatform tussen de Stichting van de Arbeid en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG). De afgelopen jaren is in De Werkkamer 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 werk te helpen.
In juli 2017 heeft de VNG besloten om het overleg in De Werkkamer te bevriezen. De

VNG wilde onder andere eerst met het (toenmalige) kabinet spreken over een oplossing voor de tekorten in het sociaal domein van de gemeenten voordat men in de Werkkamer weer stappen zou zetten. De inspanningen van sociale partners om mensen met een arbeidsbeperking aan een baan te helpen, zijn ondertussen voortgezet. De marktsector heeft de banenafspraak over 2017 ruim behaald. De markt- en overheidssector hebben de afspraak gezamenlijk ook behaald.
In december hebben de Stichting van de Arbeid en VNG besloten het overleg in De Werkkamer opnieuw op te starten. Een van de afspraken is dat De Werkkamer zich vanaf 2019 niet alleen meer zal focussen op de realisatie van de banenafspraak maar een bredere agenda zal uitvoeren.

- ***Vereenvoudiging banenafspraak***

De staatssecretaris van SZW heeft in haar brief van 20 november aan de Tweede Kamer aangekondigd de banenafspraak te willen vereenvoudigen en hiervoor de contouren geschetst. Het onderscheid tussen de overheid- en marktsector zal worden opgeheven. Mocht de quotumregeling geactiveerd moeten worden omdat de banenafspraak (gezamenlijk) niet gehaald is, dan betalen alle werkgevers een inclusiviteitsopslag. Werkgevers die voldoende extra banen hebben gerealiseerd, ontvangen een individuele bonus zodat deze werkgevers netto geen heffing betalen. Werkgevers die meer banen realiseren dan het afgesproken aantal banen ontvangen een hogere bonus dan dat zij aan heffing afdragen. Zij gaan er hierdoor op vooruit.
De staatssecretaris streeft ernaar het wetsvoorstel met deze aanpassingen in de tweede helft van 2019 naar de Tweede Kamer te sturen.

- ***Forfaitaire loonkostensubsidie***

De staatssecretaris heeft in haar brief van 20 november ook aangekondigd De Werkkamer te verzoeken om zich over nut en noodzaak van de forfaitaire loonkostensubsidie te buigen en daarover vóór 1 april 2019 aan haar verslag te doen.
Dit betekent onder andere dat De Werkkamer zal bespreken of werknemers die met forfaitaire loonkostensubsidie gaan werken tijdelijk opgenomen moeten worden in de doelgroep voor de banenafspraak.

## 4.6 Sociale integratie

- ***Alliantie Culturele Diversiteit aan de Top***

De SER heeft in 2017 de *Alliantie Culturele Diversiteit aan de Top* opgericht, samen met Talent naar de Top, Diversiteit in Bedrijf, Agora Network, NL2025, Etnische Zaken Vrouw Nederland en The Other Network. Deze Alliantie heeft met meer dan honderd bestuurders van bedrijven en organisaties afgesproken om culturele diversiteit in de top van het Nederlandse bedrijfsleven aan te moedigen, sociale cohesie te vergroten en het diverse potentieel te benutten.
Op 29 januari startte de Alliantie zijn activiteiten, in aanwezigheid van koningin Maxima, met de bijeenkomst *Culturele Diversiteit in de Top.*
De Alliantie zet in op het bereiken van concreet resultaat. Zo roepen de CEO's van Randstad en Rabobank bedrijven op om zich aan te sluiten als koploperbedrijf en om vacatures beschikbaar te stellen voor de subtop en top. Inmiddels hebben 26 bedrijven zich hieraan

gecommitteerd en benadrukken zij het belang van meer culturele diversiteit aan de top.

# 5 (Beroeps)onderwijs en scholing

**Richtlijn 8: Een geschoolde beroepsbevolking ontplooien 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.**

## (Beroeps)onderwijs en scholing

- ***Leven lang ontwikkelen***

Mede naar aanleiding van de in 2017 verschenen adviezen van de SER, OECD en de commissie *Vraagfinanciering mbo* over een leven lang ontwikkelen is dit in 2018 een actueel thema geworden voor kabinet en sociale partners. Er is een breed draagvlak om de komende periode een doorbraak op dit vlak te bereiken. Het moet vanzelfsprekend worden dat alle werkenden en werkzoekenden regelmatig kijken naar hun loopbaan en zich afvragen welke kennis en vaardigheden nodig zijn voor de eigen functie of het beroep en om de ontwikkelingen op dat gebied te kunnen blijven volgen.
Onderwijs, overheid en sociale partners voelen de noodzaak dat iedereen zich gedurende zijn leven blijft ontwikkelen om op de arbeidsmarkt en in de samenleving te kunnen meedoen. De urgentie is duidelijk. Het werkende leven duurt langer en door de veranderingen op de arbeidsmarkt wisselen mensen gemiddeld vaker van baan. Door digitalisering en robotisering veranderen functies waarvoor andere/nieuwe vaardigheden zijn vereist.
De Stichting van de Arbeid en de SER werken op dit dossier nauw samen. De Stichting is bezig met de beleidsagenda, de SER met de doe-agenda.

De Stichting heeft d.d. 12 maart en d.d. 8 oktober de overheid verzocht deze ontwikkeling te faciliteren en zo nodig wet- en regelgeving aan te passen om obstakels voor verdere ontwikkeling weg te nemen. Daarnaast roepen sociale partners het onderwijs op om meer maatwerktrajecten te bieden voor werkenden. Sectoren en bedrijven dienen zich in te zetten voor het stimuleren van een leercultuur in bedrijven en organisaties, waarin werknemers zelf de regie hebben of nemen over hun loopbaan. Middelen om stimulering van algemene scholing en ontwikkeling te faciliteren zijn een voucher, individuele leerrekening of trekkingsrecht uit een collectief budget. Advies en ondersteuning in de vorm van voorlichting, loopbaanadvies en/of coaching zijn daarbij een belangrijke voorwaarde.

Over deze beleidsagenda heeft de Stichting dit jaar regelmatig overleg met de ministeries van SZW en Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) over de uitwerking. Belangrijk onderwerp van gesprek is de vormgeving van (financiële) instrumenten zoals de fiscale behandeling van leer- en ontwikkelrekeningen.

De SER is door het kabinet gevraagd om als aanjager voor leven lang ontwikkelen een actie-agenda te ontwikkelen. De SER werkt hierin samen met veel andere organisaties.

Er worden voorbeelden verzameld van plekken waar leren al vanzelfsprekend is. Ook worden mensen en organisaties met elkaar in contact gebracht om kennis uit te wisselen in praktijksessies en via online-activiteiten. De SER agendeert de bespreking van de problemen die landelijk van belang zijn in gesprekken met vertegenwoordigers van landelijke organisaties en beleidsmakers.
Om aan dit proces landelijk bekendheid te geven heeft de SER in mei een grote conferentie georganiseerd waaraan de ministers van SZW en OCW deelnamen. Op deze conferentie stonden de goede voorbeelden van leven lang ontwikkelen in regio's en sectoren centraal. In september en november zijn bijeenkomsten georganiseerd over respectievelijk leven lang ontwikkelen en competentieontwikkeling en leven lang ontwikkelen in de zorgsectoren. In februari is een bijeenkomst over regionale samenwerking en leven lang ontwikkelen georganiseerd met sociale partners, provincies en economic boards.

- ***Laaggeletterdheid***

Sinds 2007 zet de Stichting van de Arbeid zich met de ministeries van OCW en SZW 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. Rekenen en digitale vaardigheden vallen eveneens onder het begrip 'basisvaardigheden'.
Het *Taalakkoord werkgevers,* dat door UWV/Leerwerkloketten wordt uitgevoerd, beoogt werkgevers te ondersteunen bij de verhoging van basisvaardigheden van hun werknemers en te stimuleren dat basisvaardigheden onderdeel van HR-beleid vormen. Inmiddels zijn zo'n 250 werkgevers aangesloten bij het Taalakkoord en hebben ongeveer 10.000 werkenden taalscholing gevolgd. De Stichting van de Arbeid heeft hierin een aanjagende rol naar decentrale sociale partners.
In januari heeft OCW sociale partners benaderd om mee te denken over een vervolg aanpak laaggeletterdheid 2020 – 2025. In de loop van 2019 zullen de ministeries van OCW, SZW, Binnenlandse Zaken (BZK) en Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) een gezamenlijk programma aan de Tweede Kamer sturen.

- ***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 hun stappen in de loopbaan en instroom- en doorstroommogelijkheden.
De Stichting Examenkamer is verantwoordelijk voor de kwaliteitsborging van de arbeidsmarktroute, hiertoe aangewezen door de Stichting van de Arbeid. Het Nationaal Kenniscentrum EVC, de door de Stichting Examenkamer ingerichte uitvoeringsorganisatie, draagt zorg voor erkenning en registratie van EVC-aanbieders en EVC-certificaten.

De EVC Adviesraad, waarin overheid (OCW, SZW en EZK) 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 arbeidsmarktroute met de onderwijsroute te bevorderen en optimaliseren, en om het opgebouwde draagvlak te behouden.
Omdat het gebruik van EVC de laatste jaren enigszins terugloopt, ontstond behoefte aan

inzicht in de achterliggende redenen van die terugloop. De EVC Adviesraad heeft daarom in de tweede helft van 2018 onderzoek laten doen, een zogenoemde *customer journey*, naar doelgroepen en gebruik van valideringsinstrumenten. De rapportage met aanbevelingen is in december gepresenteerd aan de ECV Adviesraad, die op korte termijn een plan van aanpak voor de vervolgstappen zal opstellen.

- ***ESCO***

In oktober is door SZW, UWV en Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) een presentatie gegeven over ESCO, de classificatie van Europese Skills, Competences, Qualifications and Occupations. Het doel van ESCO is het ontwikkelen van een gemeenschappelijke referentietaal. Er zijn drie pijlers: beroepenclassificatie, skills en kwalificaties. ESCO is een dataset die bruikbaar is voor verschillende doeleinden: bemiddeling, job boards, beroepskeuzebegeleiding, arbeidsmarktinformatie en -onderzoek. Het project loopt inmiddels acht jaar. Met name de derde pijler (kwalificaties) is nog sterk in ontwikkeling. Van slechts vier landen zijn de kwalificaties in ESCO verwerkt. Dit zijn landen die of een simpel systeem hebben, of hun systeem bij toetreding in de EU opnieuw hebben ingericht en daarbij gebruik hebben gemaakt van de ESCO-methodiek. Voor Nederland geldt dat de verschillende datasystemen, van vo, mbo en hbo, eerst op een lijn moeten worden gebracht om een koppeling naar ESCO te kunnen maken.

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

In april vindt een conferentie plaats in het licht van de toenemende samenwerking tussen allerlei verschillende O&O-fondsen. In 2017 hebben zo'n 25 fondsen het initiatief genomen om samenwerking te bevorderen door meer gebruik te maken van elkaars expertise en instrumenten. Centraal staat de vraag hoe werkenden en werkzoekenden meer regie krijgen over hun eigen loopbaan en loopbaanstappen, hetgeen nodig is om een leven lang ontwikkelen vorm te geven. De conferentie is ook bedoeld om de politiek duidelijk te maken wat O&O-fondsen doen, hoe zij werken voor hun eigen sector en samenwerken met andere sectoren. Dit is mede ingegeven door de relatieve onbekendheid van politici met de werkzaamheden van O&O-fondsen.
De Stichting van de Arbeid faciliteert de conferentie; zij heeft ten opzichte van de fondsen vooral een stimulerende rol.

# 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 project is om diversiteit en inclusie op de werkvloer in de private en publieke sector te stimuleren. Vertrekkend vanuit het perspectief van bedrijven en organisaties benadrukt *Diversiteit in bedrijf* de meerwaarde voor bedrijven van een divers samengesteld personeelsbestand en een inclusieve bedrijfscultuur. Het gaat om een brede diversiteit: 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, website en YouTube.
Per 31 januari hebben 160 bedrijven organisaties en brancheorganisaties het Charter Diversiteit ondertekend, waarmee zij zich committeren aan zelf opgelegde maatregelen en acties om diversiteit in de arbeidsorganisatie te bevorderen. De evaluatie in opdracht van de Stichting van de Arbeid heeft opgeleverd dat dit project voldoet aan de bij de start opgestelde doelstellingen.

Het project is tussentijds met twee jaar verlengd tot halverwege februari 2020 en wordt bekostigd door een subsidie van het ministerie van SZW, het European Platform of Diversity Charters en de Stichting van de Arbeid.
Omdat halverwege 2018 bleek dat er een groot draagvlak is voor voortzetting van dit project is de Stichting van de Arbeid gestart met een onderzoek of *Diversiteit in bedrijf* na afloop van de subsidieperiode met steun van de overheid kan worden voortgezet als kennisplatform.

- ***Voorstellen ter verhoging van de arbeidsmarktparticipatie door statushouders***

Om de maatschappelijke participatie van statushouders te vergroten, zijn de afgelopen jaren uiteenlopende initiatieven ontwikkeld. Zowel de overheid, uitvoerende partijen, onderwijsinstellingen, vluchtelingenorganisaties als individuele werkgevers behoren tot de initiatiefnemers. De SER heeft een groot aantal van deze initiatieven bestudeerd om te achterhalen hoe het ondersteuningsproces ten behoeve van nieuwkomers op de Nederlandse arbeidsmarkt effectiever kan worden ingericht.
Uit dit onderzoek blijkt dat veel initiatieven een projectmatig dan wel tijdelijk karakter hebben waardoor een langdurig duurzaam perspectief ontbreekt. Ook zijn de regionale en lokale verschillen groot. Dit leidt ertoe dat statushouders niet overal voor een vergelijkbare ondersteuning en begeleiding in aanmerking komen.

Uit de praktijkvoorbeelden blijkt hoe statushouders succesvol kunnen worden ondersteund bij een duurzame arbeidsintegratie. De SER adviseert daarom om deze doelgroep duurzaam via arbeid te integreren door aanpassing van de centrale opvang, invoering van een samenhangend beleid gericht op taal en maatschappelijke participatie, voldoende middelen voor maatwerk en versterking van coördinatie en regie inzake het arbeidsmarktbeleid op regionaal niveau. Daarvoor is de inzet nodig van de nationale en lokale overheid en publieke en particuliere partijen op het terrein van arbeidsmarkttrajecten. Voor statushouders met beperkt zicht op participatie zijn extra inspanningen nodig om het alternatief van een langdurige bijstandsafhankelijkheid, en daarmee blijvend hoge kosten voor de samenleving, zoveel als mogelijk tegen te gaan.