

Bijdrage van de Nederlandse sociale partners aan het Nationaal Hervormingsprogramma in het kader van de EU-2020-strategie maart 2016 – februari 2017

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 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 2016 en februari 2017 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.

- ***Afronding Sociaal Akkoord***

In het begin van deze regeerperiode hebben sociale partners in de Stichting van de Arbeid met het kabinet het Sociaal Akkoord gesloten. Veel van de daarin afgesproken wijzigingen op sociaaleconomisch terrein zijn al eind 2015 uitgevoerd en hebben inmiddels geleid tot nieuwe wetgeving of andere maatregelen om sterker uit de economische crisis te komen. Echter, ook in deze verslagperiode zijn nog enkele openstaande afspraken afgerond. Het zal tot 2026 duren voordat alle afspraken zijn afgerond. Zo lopen de sectorplannen door tot in 2018 en de banenafpraak tot 2026.

- ***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-20202-doelstellingen te bereiken.

- ***Consultatief overleg over EU Voorjaarsraad***

Minister Kamp van Economische Zaken (EZ) heeft op 23 februari met een SER-delegatie overlegd over de Nederlandse prioriteiten voor de EU-Voorjaarstop. Op de Europese agenda staan onder meer het verhogen van de investeringen, het moderniseren van de economie en het verder 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 voor wat betreft werkgelegenheid, groei en industriële productie.

Zowel de minister als de sociale partners gaan in op het belang van een sterk en sociaal Europa en een goede afhandeling van Brexit. De werkgevers benadrukken het belang van de vier vrijheden: vrij 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 VK kunnen gaan. Daarmee staat de eenheid van de interne markt op het spel. De werknemers wijzen in dit verband op het belang van een sociaal Europa met beschermende regelgeving voor werkenden zoals gelijk loon voor gelijk werk op dezelfde werkplek. Brexit kan leiden tot een ongelijk speelveld en daarmee tot verkeerde concurrentie. Een dilemma in dit verband is dat het Verenigd Koninkrijk (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 deze niet in de onderhandelingen uit het oog mag verliezen. Als het VK op deze onderdelen een uitzonderingspositie weet te bedingen, is het hek van de dam. Sociale partners hebben de wens uitgesproken om betrokken te worden bij het verloop van de Brexit-onderhandelingen.

- ***Bezoeken van het EESC aan de SER***

In het eerste halfjaar van 2016, tijdens het Nederlandse voorzitterschap van de EU, zijn verschillende delegaties van Europees Economisch en Sociaal Comité (EESC) bij de SER op bezoek geweest. De Groepen I en II van het EESC (werkgevers en werknemers) hebben onder andere gesproken over de stand van de sociale dialoog in ons land, de betrokkenheid van de SER bij Europese integratie en het SER-advies over TTIP.

Op 21 april heeft in het SER-gebouw een congres plaatsgevonden over duurzame voedselproductie en –consumptie van EESC-Groep III¹.

¹ Groep III van het EESC maakt zich binnen het comité sterk voor ‘diverse belangen’.

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 2016 een contractloonmutatie voor de marktsector van 1,7% berekend. Ook voor 2017 verwacht het CPB een contractloonmutatie van 1,7%. De inflatie (geharmoniseerde prijsindex) bedraagt in 2016 0,1%; voor 2017 wordt de inflatie geraamd op 0,9%. De loonvoet (loonkosten) per uur is in 2016 met 2,2% gestegen. Deze zal in 2017 naar verwachting met 2,6% stijgen.

- ***Werkloosheid***

De werkloosheid bedraagt volgens de definitie van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) eind 2016 6,0%. Het CPB verwacht dat dit percentage in 2017 zal dalen naar 5,3%.

2.2 Pensioenen

- ***Ontwikkeling dekkingsgraden***

De gemiddelde dekkingsgraad (vermogen ten opzichte van toekomstige verplichtingen) van pensioenfondsen is eind 2016 weer op het niveau van eind 2015 terecht gekomen waardoor verreweg de meeste fondsen niet hoeven te korten. De dekkingsgraden zijn voor de meeste fondsen echter te laag om de pensioenen te kunnen indexeren. In 2016 waren de schommelingen in de dekkingsgraden groot. Dit had vooral te maken met de fluctuaties van de rente en de aandelenkoersen. Over de stand van zaken hebben sociale partners met grote regelmaat overleg met de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en de Pensioenfederatie.

- ***Analyse toekomst pensioenstelsel***

Nadat de SER in 2015 verschillende varianten voor een toekomstig pensioencontract in beeld heeft gebracht, is in mei een rapport verschenen waarin de variant 'persoonlijk pensioenvermogen met collectieve risicodeling' is uitgewerkt. In vervolg hierop heeft de Pensioenfederatie enkele varianten bij pensioenfondsen laten doorrekenen en een verdiepingslag gemaakt met betrekking tot de juridische, uitvoeringstechnische en communicatieve aspecten. Met al deze analyses is de SER momenteel aan het verkennen of er tot één variant gekomen kan worden die het beste voldoet aan het uitgangspunt van een toekomstbestendig pensioencontract. Getracht wordt om hierover nog voordat er een nieuw kabinet aantreedt - verkiezingen op 15 maart 2017 - een advies over uit te brengen.

Binnen de Stichting van de Arbeid bespreken sociale partners vooral op welke wijze cao-partijen vervolgens over kunnen gaan naar een nieuw pensioencontract als onderdeel van het arbeidsvoorwaardenpakket en welke stappen hiervoor noodzakelijk zijn.

• ***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 die snel om een oplossing vragen. Hieronder volgen enkele voorbeelden.

- De Stichting van de Arbeid heeft samen met het ministerie van SZW 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. Inmiddels is hiervoor een wetsvoorstel in de maak.
- Sociale partners hebben veel input geleverd om de *Wet verbeterde premieregeling* snel te realiseren. Deze wet - ingegaan op 1 september – maakt het mogelijk de inkoop van pensioen bij premieovereenkomsten op meerdere momenten in te kopen waardoor de pensioenuitkomst niet meer afhankelijk is van de rentestand op pensioendatum. Ook kan er langer belegd worden na ingangsdatum van het pensioen.
- Er is veel overleg geweest met de ministeries van Financiën en van SZW om het onder het nieuwe financieel toetsingskader (ftk) alsnog toe te staan dat cao-partijen gebruik kunnen blijven maken van indexatiedepots. Deze depots zijn vooral behulpzaam indien verschillende pensioenregelingen worden samengevoegd, bijvoorbeeld bij een fusie van ondernemingen. Dit besluit is op 13 oktober in het Staatsblad gepubliceerd.
- Vanaf eind 2016 is de Stichting van de Arbeid in overleg met de ministeries van SZW en Financiën om de zogenaamde ‘netto spaarregeling’ - in 2015 in het leven geroepen - voor het inkomensgedeelte boven 100.000 euro aan te passen. Inmiddels is gebleken dat bij de huidige lage rentestand de huidige regeling ertoe leidt dat het verplicht inkopen in de basisregeling zeer nadelig kan uitpakken in een situatie dat de rentestand zich op een laag peil bevindt. Sociale partners hebben een voorstel gedaan waarmee dit effect teniet wordt gedaan zonder dat het ten koste gaat van de basisregeling bij pensioenfonds.
- 16 november heeft de Stichting van de Arbeid opnieuw bij de Tweede Kamer een voorstel onder de aandacht gebracht om mensen met een Wajong-uitkering in staat te stellen pensioen op te bouwen over het arbeidsinkomen. Dit dossier loopt al sinds 2010. De Stichting is van opvatting dat ook deze werknemers pensioen moeten kunnen opbouwen.
- Sociale partners in de Stichting van de Arbeid hebben dit jaar specifiek aandacht besteed aan het duurzaam beleggen door pensioenfonds. De centrale werkgevers- en werknemersorganisaties zijn actief op dit terrein en bespreken het beleid regelmatig met de eigen pensioenfondsbestuurders. De Stichting ziet op dit moment geen toegevoegde waarde om hierop aanvullende acties te ondernemen maar blijft duurzaam beleggen door pensioenfonds wel volgen.

- ***SER-advies Invloed werknemers op pensioen in kleine ondernemingen optimaliseren***

Februari 2017 adviseert de SER om de invloed van werknemers op de arbeidsvoorwaarde pensioen in kleine ondernemingen te optimaliseren. Ook in kleine ondernemingen moeten werknemers medezeggenschap over deze arbeidsvoorwaarde hebben. Ook moet er onafhankelijke en betaalbare informatie komen voor werkgevers en werknemers over de arbeidsvoorwaarde pensioen. Het ontbreekt de werkgevers en werknemers in kleine ondernemingen nu vaak aan kennis over pensioenen, die ook niet eenvoudig is te verkrijgen. De SER pleit ervoor dat de overheid erop toeziet dat er voor werkgevers en werknemers makkelijk toegankelijke, onafhankelijke en betaalbare informatie, advies en ondersteuning beschikbaar komt. Zij dienen inzicht te krijgen in de mogelijkheden, inclusief voor- en nadelen, van pensioenregelingen en pensioenuitvoerders en in de gevolgen van bepaalde keuzes.

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

- **SER: Laat iedereen profiteren van kansen digitale technologie**

De SER heeft op 21 oktober de verkenning en werkagenda *Mens & digitale technologie: samen aan het werk* gepubliceerd. In deze analyse heeft de SER de gevolgen van de transitie naar een digitale economie in kaart gebracht voor de arbeidsmarkt, de organisatie van werk en de arbeidsverhoudingen. Hieruit ontstaat het beeld dat digitalisering kansen biedt maar dat dit niet vanzelf gaat.

De raad ziet dat digitalisering kansen biedt aan bestaande en nieuwe arbeidsorganisaties, start-ups en platformen om ondernemerschap, innovatie en verduurzaming te bevorderen. Daarmee kan digitalisering bijdragen aan nieuwe werkgelegenheid en aan het verhogen van de maatschappelijke welvaart. Om deze kansen te benutten, zal leren veel centraler komen te staan in de levens van mensen. De verkenning onderstreept het belang van leren en ontwikkelen, een leven lang, vanaf het aanleren van basisvaardigheden in de kinderopvang, op school en op de werkvloer.

Tegelijkertijd zijn er zorgen. Sommige mensen zijn nu al onzeker over hun werk en inkomen omdat banen en taken verdwijnen. Lang niet iedereen kan probleemloos de overgang maken van de ene naar de andere baan of beschikt over de gevraagde vaardigheden. Zorgelijk is daarom dat er een onderscheid lijkt te ontstaan tussen diegenen die profiteren van de ontwikkelingen, vooral mensen met een hoge opleiding, en diegenen die de nadelige effecten ondervinden, vooral mensen met een middelbare of lage opleiding.

De raad pleit er daarom voor om de overgang naar een digitale economie te monitoren om waar nodig tussentijds bij te kunnen sturen. Het streven is een inclusieve arbeidsmarkt, zodat iedereen de kans krijgt mee te doen in de digitale economie. In dit verband presenteert de SER een werkagenda met vraagstukken waarop de komende jaren beleid gevoerd moet worden om de arbeidsmarkt en de daaraan gekoppelde instituties klaar te maken voor de toekomst. De werkagenda geeft aan hoe de verkenning is verbonden met lopende adviestrajecten van de SER, zoals loondoorbetaling bij ziekte en langdurige werkloosheid en werken en leven in de toekomst. Op deze wijze kan de SER een bijdrage leveren aan het voeren sociaaleconomisch beleid en tevens het debat over de gevolgen van digitalisering aanzwengelen.

- ***SER-advies: Regionaal samenwerken: leren van elkaars praktijken***

De SER constateert in zijn advies van februari 2017 dat in regionale samenwerking partijen vaak het accent leggen op óf de economie óf het onderwijs óf de werkgelegenheid. Er is te weinig aandacht voor het samenbrengen van die afzonderlijke ontwikkelingen. Oog voor deze ‘driehoek’ is echter nodig om de welvaart en economische groei te bevorderen, de concurrentiepositie te versterken en te stimuleren dat iedereen kan meedoen en mee profiteren. Een gezamenlijke sociaaleconomische agenda heeft, naast aandacht voor economische ontwikkeling, ook aandacht voor onderwijs en arbeidsmarkt en helpt om de verschillende belangen, doelen, netwerken, wereldbeelden en invalshoeken bij elkaar te brengen. Van belang is dat de sociaaleconomische agenda aansluit bij de specifieke kenmerken van de regio en bij kenmerken van buurregio’s. Hierdoor kunnen regio’s optimaal van elkaar gebruikmaken. Dit vraagt om inzicht in de meerwaarde van regio’s en om een goed samenspel tussen het regionale en het nationale niveau.

Dit advies is door minister Plasterk van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties (BZK) gevraagd als vervolg op *De SER-agenda voor de stad*. Daarin vraagt de SER aandacht voor zes samenhangende thema’s: talent ontwikkelen en benutten, ondernemerschap en innovatie stimuleren, zorgen voor een aantrekkelijk woon-, leef- en vestigingsklimaat, verbeteren verbindingen tussen en binnen steden: zowel fysiek als digitaal, regionaal samenwerken op basis van landelijke regels en verbeteren bestuurlijke slagkracht. Een van die thema’s - regionaal samenwerken - wordt in dit vervolgadvisie uitgediept. Hiermee wil de SER de samenwerking in de regio verder brengen. De vele praktijkvoorbeelden en de video-interviews met betrokkenen uit de praktijk moeten partijen helpen te leren van elkaar.

De SER signaleert in de regio een enorme behoefte om samen te werken. Maar regionale spelers ervaren ook ‘bestuurlijke drukte’; er zijn zoveel samenwerkingsverbanden dat samenwerken erg complex wordt. In de praktijk blijkt sprake van een aantal spanningsvelden waardoor het ideaalbeeld van samenwerking niet bereikt wordt.

Een van de spanningsvelden heeft te maken met de inhoud van de samenwerking. Partijen willen graag de inhoud vooropstellen en de maatschappelijke opgave als basis nemen voor samenwerking maar dit is vaak lastig. De verschillende deelnemers vertrekken namelijk elk uit van hun eigen inhoud (en belangen). Dit brengt vragen met zich mee als hoe om te gaan met deze belangen, wie neemt regie en hoe democratische verantwoording en financiering te organiseren? Achterliggende vraag hierbij is hoe je in de regio vrijwillige maar niet vrijblijvende samenwerking organiseert.

Om de praktijk van regionale samenwerking beter in beeld te krijgen, heeft de SER ook twee grote werkconferenties gehouden: *Samen werken voor de regio* op 16 maart en *Inspiratiesessie Economic boards* op 26 oktober. Er is met tal van mensen gesproken, uit verschillende regio’s, lokale en provinciale bestuurders, werkgevers, vakbondsvertegenwoordigers, vertegenwoordigers van economic boards, onderwijsinstellingen en andere betrokkenen.

- **Techniekpact 2020**

Ook in 2016 hebben sociale partners hun bijdrage geleverd aan het bereiken van de doelstellingen van het Techniekpact². Dat betreft enerzijds het bevorderen van de aandacht en keuzes van jongeren voor technische studies en beroepen en anderzijds het behoud van werkenden voor deze sectoren. Onder meer via de sectorplannen hebben decentrale sociale partners stevig ingezet om het tekort aan technisch personeel terug te dringen.

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

- ***Alle vijf doelen van het Energieakkoord binnen bereik***

De vijf centrale doelen van het Energieakkoord zijn binnen bereik. Dat concluderen de samenwerkende partijen in de Borgingscommissie Energieakkoord in hun *Voortgangsrapportage 2016* van 23 december. Eerder dit jaar is hiervoor een extra pakket maatregelen overeengekomen. De uitwerking van deze maatregelen leidt onder andere tot een verplichte energiebesparing voor de energie-intensieve industrie die ingaat op 1 januari 2018. Daarnaast is er een pakket maatregelen afgesproken voor energiebesparing in de gebouwde omgeving. Marktpartijen, energieleveranciers, netbeheerders en de overheid leggen de afspraken vast in een taakstellend convenant.

De *Voortgangsrapportage 2016* constateert dat rondom de energietransitie een nieuwe dynamiek in de samenleving is ontstaan. Zowel bedrijven als particulieren komen met initiatieven. Dat blijkt onder meer tijdens de Klimaatop in oktober. Met deze nieuwe initiatieven kunnen partijen substantieel bijdragen aan de realisatie van de doelen van het Energieakkoord waardoor de realisatie mogelijk hoger uitvalt dan nu is voorzien. Begin 2017 volgen gesprekken met initiatiefnemers.

Projecten uit het Energieakkoord blijken structurele werkgelegenheid op te leveren in de nieuwe energiesector - zon, wind, biogas, energiebesparing -³; de realisatie van ten minste 15.000 voltijdsbanen extra is een van de doelstellingen in het Energieakkoord. Deze bedrijven willen vooral beschikken over gekwalificeerd, hoogopgeleid, personeel. Het werk is complex en vraagt vaak om meer voorbereidend werk. Het gaat bijvoorbeeld om vergunningverlening, ontwerp en advies. Werkgevers blijken bovendien een voorkeur voor vast personeel te hebben omdat zij de kennisopbouw in hun bedrijven willen bevorderen.

- ***SER-advies voor een ambitieuze transitieagenda circulaire economie***

Door producten slimmer te ontwerpen, de levensduur ervan te verlengen en onderdelen opnieuw te gebruiken, levert de circulaire economie een belangrijke bijdrage aan het toekomstbestendiger maken van de Nederlandse economie.

Een samenhangende Rijksbrede aanpak met betrokkenheid van bedrijfsleven, vakbonden en andere maatschappelijke organisaties biedt kansen om het proces naar een circulaire

² Het *Techniekpact* is in 2013 gesloten tussen bestuurders uit het onderwijs, werkgevers, werknemers en de regio's samen met de ministers Bussemaker (OCW), Asscher (SZW) en Kamp (EZ) en staatssecretaris Dekker (OCW).

³ *Energieakkoord: Effecten van de energietransitie op de inzet en kwaliteit van arbeid*, Economisch Instituut voor de Bouw, ECN en CBS, november 2016.

economie te versterken en te versnellen. Daarom steunt de SER in zijn advies over circulaire economie van juni de plannen voor een *Rijksbreed Programma Circulaire Economie*. De SER pleit voor een ambitieuze transitieagenda waardoor Nederland in een aantal ketens wereldwijd koploper kan worden op het gebied van circulaire economie.

De vraag naar grondstoffen is de afgelopen eeuw explosief gestegen. Nederland en Europa zijn in hoge mate grondstofafhankelijk. Zo moet van de 54 kritische materialen voor Europa 90 procent worden geïmporteerd, vooral uit China. Nederland haalt 68 procent van zijn grondstoffen uit het buitenland. Kwetsbare Nederlandse sectoren zijn onder meer agrofood, enkele industriële sectoren - elektronica, Cleantech - en de chemische sector. Door circulair te ondernemen worden sectoren, die van primaire grondstoffen afhankelijk zijn, toekomstbestendig gemaakt en ontstaan er nieuwe economische activiteiten. Dit werkt door in behoud van werkgelegenheid en de creatie van banen in nieuwe circulaire activiteiten, zoals onderhoud, reparatie, revisie en hergebruik. Van groot belang is om de circulaire economie in samenwerking met de Europese Unie (*Actieplan voor een circulaire economie*) en landen daarbuiten op te pakken. Dit versterkt het effect en vergroot kansen van Nederlandse bedrijven in het buitenland.

- ***Krachtige regie harde noodzaak voor verduurzaming veehouderij***

De noodzakelijke versnelling van de verduurzaming van de veehouderij is alleen mogelijk indien er krachtige regie, maatwerk en passende financiering komt. Dat stelt de SER-commissie Duurzame Veehouderij onder voorzitterschap van SER-kroonlid Nijpels in een advies dat in oktober aan staatssecretaris Van Dam van EZ is aangeboden.

Alleen de voorhoede van duurzame ondernemers en ondernemingen moet steun krijgen van de overheid. Deze voorhoede maakt ongeveer 30 procent uit van het totaal aantal ondernemingen en heeft een goede toegang tot financiering van banken en overheid nodig. Zo moet de toegang voor groenfinanciering en fiscaal voordeel worden verbreed. Ondernemingen in de duurzame voorhoede kunnen ook een beroep doen op experimenteer-ruimte in regelgeving en zij krijgen voorrang bij verdeling van dierrechten en fosfaatrechten en bij de toekenning van een vergunning voor bedrijfsuitbreiding.

Voor ondernemers zonder economisch toekomstperspectief stelt de commissie maatregelen voor waardoor zij hun bedrijf kunnen afbouwen. Per sector vraagt dit om maatwerk. In de tuinbouw en de varkenshouderij hebben sectorpartijen met steun van een bank inmiddels een ontwikkelingsbedrijf opgericht, waardoor gericht bedrijven worden opgekocht. Een dergelijke aanpak biedt ook in andere veehouderijsectoren kansen voor de voorhoede van ondernemers en voorkomt dat de schulden van niet-renderende bedrijven verder oplopen.

Nieuwe kansen ziet de commissie voor mest als vierde product van de veehouderij, naast melk, eieren en vlees. De waarde van mest kan beter worden verzilverd als deze wordt opgewerkt tot producten met een marktwaarde. Zo is de landbouw gebaat bij een circulair agro-ecosysteem waarin organische materiaal en mineralen uit mest in gescheiden vorm zo hoogwaardig mogelijk worden benut. Deze producten moeten wel aan hoge kwaliteitseisen voldoen. Dit stelt randvoorwaarden aan opvang, transport en behandeling van mest in de veehouderij en de verwerkingsketen.

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

- ***SER-advies Waarborgen beschermingsniveaus in TTIP***

De SER is in april tot een unaniem advies gekomen over een aantal uitgangspunten voor het handels- en investeringsverdrag met de VS (TTIP-verdrag). De SER vindt dat TTIP geen aanleiding mag vormen voor verandering van niveaus van bescherming van mens en milieu. Europa moet zijn hoge beschermingsniveau in wet- en regelgeving kunnen handhaven en zo nodig verder verhogen. Daarvoor moet voldoende beleidsruimte van overheden blijven. Overheden moeten vrij blijven om overeenkomstig de eigen voorkeuren bepaalde diensten ‘van algemeen publiek belang’ te verklaren en daarmee uit te zonderen. Hiermee sluit de SER aan bij de inzet van Nederland en de Europese Commissie in de onderhandelingen.

De EU en de VS moeten streven naar duurzame welvaartsgroei in het globaliseringsproces waar ook opkomende economieën en ontwikkelingslanden in meegroeien. Een multilateraal (wereldwijd) akkoord blijft de voorkeur houden. In dat licht is het van belang dat TTIP zo wordt vormgegeven dat ook derde landen er per saldo van kunnen profiteren en dat het geen belemmering vormt voor deelname van andere landen en voor een nieuw wereldwijd handelsakkoord. Van TTIP wordt verwacht dat het een ‘gouden standaard’ vestigt voor toekomstig Europees handels- en investeringsbeleid. Het dient de Europese waarden te bevorderen, waaronder de bescherming van mensen- en werknemersrechten, milieu, de democratie en de rechtsstaat.

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

In het SER-advies IMVO-convenanten van 2014 wordt bepleit dat sectoren en bedrijven zelf het initiatief nemen om convenanten over internationaal MVO te sluiten met de overheid, vakbonden en maatschappelijke organisaties. Daarmee is er een nieuw instrument om risico's op schendingen van mensenrechten en schade aan milieu in de keten daadwerkelijk aan te pakken. In het afgelopen jaar heeft dit geleid tot twee convenanten.

Het eerste convenant d.d. 9 maart - tot stand gekomen onder leiding van de SER - betreft duurzame kleding- en textielproductie. Via dit convenant wil een brede coalitie van brancheorganisaties, vakbonden, maatschappelijke organisaties en de Rijksoverheid de krachten bundelen om gezamenlijk te werken aan concrete verbetering en verduurzaming van de internationale kleding- en textielproductieketen.

Het tweede convenant is getekend door de bankensector, vakbonden, ngo's en de overheid. Dit convenant moet banken beter in staat stellen om bij investeringen en financieringen ervoor te zorgen dat mensenrechten worden gerespecteerd. Daarbij kan het gaan om aspecten als arbeidsomstandigheden, vakbondsvrijheid, kinderarbeid en landrechten. Het convenant wordt onderschreven door dertien Nederlandse banken en geldt voor hun financieringen waar ook ter wereld. De afspraken in dit IMVO-convenant zijn wereldwijd de eerste in zijn soort tussen maatschappelijke organisaties, de overheid en een nationale bankensector over de concrete invoering van de *UN Guiding Principles on Business and Human Rights* en de *OESO Richtlijnen voor multinationale ondernemingen*. Om de impact ervan te vergroten, is afgesproken dat samen ernaar gestreefd wordt om ook in internationaal verband vergelijkbare afspraken te maken. Daartoe zullen partijen onder meer

de Europese bankensector, de EU en de OESO benaderen.

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

- ***Wet werk & zekerheid: het 21-april-pakketje***

Omdat met name de kleinere werkgevers een aantal voor hen grote knelpunten ervaren bij de uitvoering van de pas ingevoerde Wet werk en zekerheid (Wwz) vindt in de maanden maart en april druk overleg plaats tussen sociale partners in de Stichting van de Arbeid en tussen de Stichting en het kabinet. Al eerder is namens het kabinet een verkenners - De Waal, oud-(werknemers)voorzitter van de Stichting van de Arbeid - aan de slag gegaan om een oplossing te zoeken voor de problemen die seizoensgebonden werkgevers ervaren met de nieuwe wet.

Dit overleg leidt op 21 april tot een aantal wijzigingen in de Wwz waaronder een verruiming van de inzet van seizoensarbeid en de overname door UWV van de transitievergoeding van kleine werkgevers bij ontslag na twee jaar ziekte (en betaald uit het Algemeen werkloosheidsfonds). Partijen spreken tevens af dat de Wwz de kans moet krijgen zich te bewijzen en dat er geëvalueerd zal worden volgens het eerder afgesproken schema.

Daarnaast worden er ook een aantal andere belangrijke wijzigingen doorgevoerd met betrekking tot verbetering van het functioneren van de arbeidsmarkt. Zo wordt het minimumjeugdloon in twee stappen afgeschaft vanaf 21 jaar en wordt de jeugdloonstaffel verhoogd.

- ***Stukloon***

De aanpassing van de Wwz leidt ook tot een regeling voor de beloning van stukloonactiviteiten. Deze werkzaamheden worden voortaan minimaal conform WML beloond. Daar waar geen toezicht op de uitoefening van de activiteit mogelijk is, zoals bij folders rondbrengen, wordt een uitzondering geregeld. De Stichting van de Arbeid is in overleg met het ministerie van SZW hoe deze uitzondering uitgevoerd moet worden.

- ***Oproep vakcentrales aan SER over zorgen arbeidsmarkt***

De drie vakcentrales FNV, CNV en VCP hebben in de SER-vergadering van 18 november een brief aan SER-voorzitter Hamer en VNO-NCW-voorzitter De Boer aangeboden waarin zij hun grote zorgen uitspreken over de arbeidsmarkt. Twee kaderleden lichten met een verhaal vanuit de praktijk de situatie toe.

Hamer reageert dat de raad de zorgen deelt: *“De SER streeft naar een inclusieve arbeidsmarkt waarin iedereen mee kan doen. Het is duidelijk dat we oplossingen moeten zoeken voor problemen op de arbeidsmarkt. Zowel werknemers als werkgevers realiseren zich terdege dat het niet vanzelf goed komt.”*

4.2 Arbeidsrecht

- ***Overgang van Onderneming***

In het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 is onder meer afgesproken dat bezien zou worden of de Wet overgang van ondernemingen aangepast moet worden bij aanbesteding, uitbesteding en (schijn)faillissement. Ter voorbereiding op dit advies heeft de Stichting een uitvoerige analyse opgesteld. Deze verkenning bevat onder meer een extern advies van het Public Procurement Research Centre, een samenwerkingsverband van de universiteiten van Utrecht en Twente, over de Europese wet- en regelgeving bij aanbestedingen⁴. Op 16 december heeft de Stichting van de Arbeid minister Asscher laten weten dat er bij de achterban van werkgevers geen draagvlak bestaat voor de voorgestelde uitwerking waardoor geen invulling gegeven kan worden aan deze afspraak uit het Sociaal Akkoord.

4.3 Arbeidsmarkt

- ***Sectorplannen***

In 2016 is de uitvoering van de ruim 100 sectorplannen in het kader van de *Regeling co-financiering sectorplannen* goed op stoom gekomen⁵. Achterliggend doel bij de uitvoering van de sector- en regioplannen is om werkende weg een functionerende infrastructuur te ontwikkelen voor Van-Werk-Naar-Werk-afspraken en daarmee in de nabije toekomst zoveel mogelijk (langdurige) werkloosheid te kunnen voorkomen.

Bijna alle plannen lopen door tot in 2017; in dit jaar zullen de meeste plannen aflopen. Alleen plannen waar sprake is van BBL-opleidingen lopen dan nog door. Tussentijdse metingen in 2016 hebben goede resultaten laten zien in termen van aantallen werknemers die met een sectorplan zijn bereikt. Ingeval van dreigende onderrealisatie is tijdig door projectleiders overleg gevoerd met het Agentschap SZW voor het bijstellen van de beschikking dan wel het herschikken van financiële middelen naar goed lopende projectonderdelen.

De Stichting van de Arbeid heeft in 2016 vier bijeenkomsten georganiseerd in het kader van het zogeheten Implementatieoverleg. Veel projectleiders hebben van dit netwerk gebruik gemaakt om op die manier kennis te kunnen nemen van elkaars sectorplan en samen oplossingen te bedenken voor knelpunten in de uitvoering. Hierbij is ook steeds het ministerie van SZW en het Agentschap SZW aanwezig.

Op uitnodiging van het Techniepact is er ook dit jaar weer regelmatig overleg over de stand van zaken en om te verkennen hoe de sectorplannen van dienst kunnen zijn bij de realisatie van het Techniepact.

- ***Actieplan Perspectief voor vijftigplussers***

Halverwege 2016 heeft minister Asscher dit actieplan naar de Tweede Kamer gestuurd. Dit plan 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 benoemd zoals het aanbieden aan

⁴ Zie www.stvda.nl/publicaties.

⁵ Informatie over de regeling, activiteiten en goedgekeurde sectorplannen is te vinden op www.stvda.nl.

oudere werkenden en werkzoekenden van een tweede loopbaanadvies, betere en meer persoonlijke ondersteuning van oudere werkzoekenden, initiatieven om latente vacatures te vinden voor ouderen of een campagne om de beeldvorming over vijftigplussers te verbeteren onder leiding van boegbeeld en oud-voetballer John de Wolf.

- ***Rondetafelgesprekken over arbeidsmarkt in culturele sector***

De SER en de Raad voor Cultuur werken op verzoek van Federatie Cultuur en de Kunstbond gezamenlijk aan een vervolg op hun arbeidsmarktverkenning in de culturele sector van vorig jaar. Onderzocht wordt welke duurzame oplossingen kunnen bijdragen aan het oplossen van een aantal knelpunten in de sector zoals dalende werkgelegenheid, lage inkomens en een slechte onderhandelingspositie voor werknemers en zzp'ers.

Om een goed beeld te krijgen, heeft de SER-commissie begin februari 2017 diverse stakeholders uit de sector ontvangen. Met deze vertegenwoordigers van fondsen, branche- en koepelorganisaties, deskundigen uit het kunstvakonderwijs en de overheid is van gedachten gewisseld over vragen als hoe de inkomenspositie, sociale zekerheid en duurzame inzetbaarheid van werkenden in de cultuursector kan worden versterkt, wat belemmeringen in praktijk, beleid, wet- en regelgeving zijn, wat de sector zelf kan doen en of hier ook een rol voor de overheid ligt.

De SER en de Raad voor Cultuur zullen hun rapport binnenkort uitbrengen. De uitkomsten worden meegenomen in een sectorbrede arbeidsmarktagenda en kunnen als basis dienen voor de agenda van de sociale partners in de nieuwe kabinetsperiode.

- ***Hoe verbetert de mobiliteit van werknemers***

CAOP, SER en APG organiseren op 26 mei een bijeenkomst over mobiliteit van werknemers tussen sectoren. Waar in de thuiszorg en retail duizenden mensen worden ontslagen, kennen onderwijs en technologiesector juist een groeiende vraag naar personeel. Als medewerkers makkelijker zouden doorstromen naar een andere sector kan dit tegelijk werkloosheid en personeelstekorten voorkomen.

Het doel van de bijeenkomst is mobiliteit op de agenda te zetten, belemmeringen in kaart te brengen, ervaringen en ideeën uit te wisselen en inspiratie te bieden met voorbeelden uit de praktijk.

- ***Werken, zorgen en leren in de toekomst: hoe is dat te combineren***

Nederlanders verrichten naast hun werk steeds vaker zorgtaken en daarnaast wordt van hen ook verwacht dat zij blijven leren. Aan de hand van nieuwe data van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) over tijdsbesteding gaat de SER in zijn advies *Een werkende combinatie* (oktober) in op de vraag hoe al dat combineren is te organiseren en hoe mensen kunnen worden toegerust.

Combineren brengt zeker verrijking met zich mee en biedt mensen kansen maar gaat ook gepaard met spanningen. Veel werkenden, ook jongeren, voelen zich regelmatig opgejaagd. Een blik op de toekomst laat zien dat de trend van combineren doorzet. Zo is er een groeiende behoefte aan mantelzorg, onder meer als gevolg van de vergrijzing.

De SER spreekt zich uit voor een breed palet aan oplossingsrichtingen en aandachtspunten waarop directe actie mogelijk en nodig is, zoals het slimmer organiseren van tijden, beter voorlichten over bestaande verlofregelingen en sluitende dagarrangementen voor school-

gaande kinderen. Ook beveelt de SER aan verlof na geboorte te optimaliseren, de combinatie van betaalde arbeid en mantelzorg te verbeteren en een leven lang leren te stimuleren. De raad voegt hier nog een oplossingsrichting aan toe van het uitbesteden van diensten via het ontwikkelen van de markt voor persoonlijke dienstverlening. De raad ziet hier kansen maar ook risico's en wil nagaan welke mogelijkheden er zijn om te werken aan duurzame werkgelegenheid in de markt voor publieke en private dienstverlening. Het uitbesteden van diensten is een relatief nieuwe oplossingsrichting. Tot nu toe is vooral gekeken naar oplossingen in de zin van tijd (zoals verlofmogelijkheden) en geld (bijvoorbeeld fiscale faciliteiten).

- ***Franse en Scandinavische experts delen ervaringen over markt voor persoonlijke dienstverlening***

De SER-commissie Werken en Leven in de Toekomst heeft eind februari 2017 een expertmeeting gehouden over de markt voor persoonlijke dienstverlening. Daar zijn voorbeelden aan bod gekomen uit Frankrijk en de Scandinavische landen. De markt voor persoonlijke dienstverlening is een markt waarin een breed scala aan diensten wordt aangeboden in en om het huis, zoals klein tuinonderhoud, reparatieonderhoud, ICT-ondersteuning of schoonmaakwerkzaamheden. Te denken valt ook aan de ondersteuning door mantelzorgers. De SER heeft zich gericht op de vraag hoe deze markt zich in andere landen ontwikkelt en wat Nederland kan leren van de omliggende landen. De SER is van plan later een openbare conferentie te organiseren om de gedachtewisseling over de verschillende oplossingsrichtingen voort te zetten.

4.4 Arbeidsomstandigheden en vitaliteit

- ***Arbocatalogi***

Sociale partners stellen zich ten doel te bevorderen dat in bedrijven een verantwoord arbeidsomstandighedenbeleid wordt gevoerd. Dit kan onder andere door branches en bedrijven te stimuleren een arbocatalogus op te stellen. Op het Arboportaal, de website van het ministerie van SZW over arbowetgeving en arboregelgeving, staan de arbocatalogi die de Inspectie SZW heeft getoetst. Op verzoek van de Stichting van de Arbeid zijn dit jaar enige aanpassingen aangebracht waardoor het Arboportaal beter toegankelijk is voor branches en bedrijven. Zo is nu te vinden welke arbocatalogi's per arbocatalogus aan bod komen. Sociale partners in branches kunnen op die manier gebruik maken van kennis en oplossingen die andere branches in hun arbocatalogus hebben opgenomen. Daarnaast wordt tussen SZW en sociale partners overlegd over mogelijkheden voor een digitaal signaleringssysteem zodat sectoren de inhoud van hun arbocatalogi tijdig kunnen actualiseren.

- ***Coördinatie en borging***

De oriënterende gesprekken die in 2014 zijn gestart om tot een coördinatiepunt te komen waar het onderling overleg en het overleg tussen SZW (en andere ministeries) en sociale partners over arbogereleerde zaken kan worden gestroomlijnd, zijn dit najaar afgerond. Het gaat enerzijds om een betere afstemming van arbozaken tussen sociale partners en SZW, anderzijds om gezamenlijk naar decentrale werkgevers en werknemers uit te dragen waar informatie, instrumenten, websites, etc. te vinden zijn en de borging daarvan.

Overleg tussen sociale partners en SZW (en andere ministeries) vindt plaats in de reguliere vergaderingen van een werkgroep van de Stichting. Daarnaast vindt een of twee keer per jaar een bijeenkomst plaats waarin een aantal gezamenlijke prioritaire arbothema's wordt vastgesteld. Gezamenlijk bezien SZW en sociale partners vervolgens, ieder vanuit zijn eigen verantwoordelijkheid, op welke manier die thema's aandacht krijgen. Bijvoorbeeld door onderzoek uit te zetten, bestaande informatie beter te ontsluiten of handreikingen op te stellen. In juli heeft een dergelijke bijeenkomst plaatsgevonden.

De Stichting van de Arbeid en de SER hebben ook besloten samen een centraal arbopunt in te richten. Doel is beheer, verspreiding en borging van informatie en instrumenten op het gebied van arbo en vitaliteit. Een van de middelen daartoe is het opzetten van een website. In de eerste helft van 2017 zal een en ander worden vormgegeven.

- ***Psychosociale arbeidsbelasting***

In 2016 staat het thema *ongewenst gedrag op het werk* centraal in de vierjarige PSA-campagne van SZW. Hieronder wordt verstaan: pesten, seksuele intimidatie en discriminatie. Ten aanzien van pesten op het werk heeft SZW een plan van aanpak aan de Tweede Kamer gestuurd; bij een aantal activiteiten zijn sociale partners betrokken. Zo heeft SZW op verzoek van sociale partners een quick scan laten uitvoeren onder sectoren om de kennis- en informatiebehoefte van bedrijven met betrekking tot pesten op het werk te peilen om zo de campagne beter te laten aansluiten bij de praktijk. Een van de uitkomsten is dat ondernemingsraden, HR en preventiemedewerkers behoefte hebben aan praktische handvatten en concrete tips. Niet alleen om pesten op een adequate manier te kunnen aanpakken maar ook om aandacht te hebben voor preventie, zoals het bevorderen van een goede werksfeer en een veilige omgeving.

4.5 Sociale Zekerheid

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

Door de Wwz worden met ingang van 1 januari 2016 de wettelijke duur en opbouw van de WW en WGA geleidelijk beperkt. De eerste gevolgen van de wijzigingen in de WW zullen eind 2017 merkbaar worden. 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 worden, kunnen te maken krijgen met de beperking van opbouw en duur van de WW. Daarom is de afspraak gemaakt dat voor deze langdurig werklozen een op de wettelijke WW en WGA aanvullend arrangement in de cao's wordt afgesproken. Om de uitvoering van deze afspraak voor cao-partijen niet onnodig complex te maken, heeft de Stichting van de Arbeid het op zich genomen om na te gaan hoe een landelijk fonds ingericht kan worden met een administratieve uitvoerder. Bij dit fonds zouden alle cao-partijen op vrijwillige basis zich moeten kunnen aansluiten.

Aangezien een landelijk privaat fonds dat voor meerdere cao-domeinen werkzaam is een nieuw fenomeen is, betekent dat het inpassen in ervan in bestaande wet- en regelgeving een zeer complex vraagstuk is. Sociale partners binnen de Stichting van de Arbeid zijn over de juridische kaders druk in overleg met het ministerie van SZW. Er wordt intensief gewerkt om de juridische en praktische mogelijkheden van het fonds binnen deze juridische kaders uit te werken.

- ***Calamiteitenregeling***

De Stichting van de Arbeid heeft op 17 augustus 2012 bezwaar gemaakt tegen de door de minister van SZW voorgestelde Calamiteitenregeling waarin de periode waarin geen beroep kan worden gedaan op de *Regeling onwerkbaar weer* met twee weken verlengd zou worden tot vier weken. Bovendien zouden sociale partners niet meer de vrijheid hebben om bij cao van die regeling af te wijken. Op verzoek van sociale partners is de regeling aangepast. Sociale partners krijgen meer vrijheid om bij cao af te wijken van de eigenrisicoperiode van twee weken. Ook wordt de norm om in aanmerking te komen voor de regeling verlaagd naar een onbenutte arbeidscapaciteit van 10%.

Eerder is aangekondigd dat de Calamiteitenregeling op 1 oktober 2016 in werking zou treden. Dit is niet het geval. Er wordt gekeken naar de eerst mogelijke invoeringsdatum. Dit zal in ieder geval na de winter van 2017 zijn.

- ***Beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters***

UWV is belast met de wettelijke taak om werknemers met een tijdelijk dienstverband die in de Ziektewet terecht komen, zogenoemde einde dienstverband vangnetters, te begeleiden en re-integreren naar werk. In het kader van het Sociaal Akkoord is afgesproken dat sociale partners door middel van een nieuwe sectorspecifieke aanpak vijftien miljoen euro besparen op deze kosten in de sectoren transport, land- en tuinbouw en detailhandel.

Als de uitkomst van de pilots positief is, wordt een landelijke uitrol ingezet⁶. Sociale partners zullen deze maatregel dan ook inzetten om de - ook in het Sociaal Akkoord afgesproken - besparing op lange termijn van 150 miljoen op de WIA te halen. De uitkomst van de evaluatie van de pilots wordt eind maart 2017 verwacht.

- ***Besparing van 150 miljoen op de WIA***

In het Sociaal Akkoord is afgesproken dat sociale partners zodanige maatregelen nemen dat minder mensen een beroep hoeven te doen op de WIA⁷. Op lange termijn dient hierdoor 150 miljoen euro bespaard te worden op de WIA.

Omdat de Stichting van de Arbeid halverwege 2016, vanwege tal van oorzaken, nog geen concrete besparingsvoorstellen kan indienen, heeft SZW in de begroting voor 2017 een eerste structurele bezuiniging van € 5 miljoen opgenomen door een verlaging van de Tegemoetkoming arbeidsongeschikten.

De Stichting van de Arbeid heeft inmiddels een aantal maatregelen uitgewerkt die eind maart 2017 worden besproken met minister Asscher van SZW. In aanvulling op deze maatregelen zijn sociale partners in gesprek met het ministerie van SZW over het ontwikkelen van een nieuw re-integratie-instrument en over de inzet van e-Health.

- ***Dagloon***

De invoering van een wijziging in de inkomstenverrekening WW heeft tot andere effecten op het dagloon WW heeft geleid dan beoogd. De Stichting acht dit ongewenst en stelt vast

⁶ Onder de toezegging van SZW dat de invoering van de arbeidsverledeneis, die in het wetsvoorstel *Wet Beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters* was voorzien, zou vervallen.

⁷ Het betreft maatregel 22 in de bijlage bij de brief aan de Tweede Kamer d.d. 11 april 2013 getiteld *Herstel van vertrouwen*. De maatregelen dienen zich te richten op versterking van de inzet op preventie en re-integratie van de zogeheten vangnetters en de WGA-groep 80-100. Hieraan is een structurele taakstelling verbonden van € 150 miljoen waarbij sprake is van een ingroeipad, beginnend met € 5 miljoen in 2017, € 15 miljoen in 2018, et cetera.

dat het nooit de bedoeling is geweest besparingen te realiseren via aanpassing van het dagloonbesluit. Door tussenkomst van de Tweede Kamer staat dit voorjaar de dagloonproblematiek opnieuw op de agenda. Daarop heeft het ministerie zijn wetsvoorstel aangepast. In het wetsvoorstel dat in 2017 in werking moet treden, is nu toch tegemoetgekomen aan de zogenaamde 'herlevers' (werknemers voor wie in een kalendermaand een WW-recht ontstaat of zou zijn ontstaan en een ander recht op WW-uitkering loopt of herleeft).

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

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

Dit jaar is begonnen met het halfjaarlijks overleg over het re-integratiebeleid en de dienstverlening van UWV tussen de minister van SZW, de voorzitter van de raad van bestuur van UWV en de voorzitters van de Stichting van de Arbeid. Over de adviesrol van sociale partners met betrekking tot stelselwijzigingen en financiering wordt nog gesproken.

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

In het Sociaal Akkoord d.d. 11 april 2013 is afgesproken dat sociale partners een grotere regierol krijgen met betrekking tot het voorkomen en/of beperken van de werkloosheid. Op basis van het SER-advies *Werkloosheid voorkomen, beperken en goed verzekeren* d.d. 20 februari 2015 en de brief van minister Asscher aan de Tweede Kamer getiteld *Doorstart naar werk* d.d. 30 november 2015 is op 14 juni 2016 de *Tijdelijke regeling cofinanciering projecten dienstverlening werkzoekenden en projecten samenwerking en regie arbeidsmarkt* (DWSRA) geopend. Doel van de regeling is na te gaan of en hoe sociale partners door het nemen van meer verantwoordelijkheid en regie en door het organiseren van een betere dienstverlening kunnen bijdragen aan het voorkomen van werkloosheid en het bevorderen van de overgang van werk naar werk.

O&O-fondsen, werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties kunnen zelfstandig dan wel in een samenwerkingsverband subsidie aanvragen voor twee typen projecten. Enerzijds zijn er de pilotprojecten dienstverlening. Dit betreft 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. Anderzijds betreft het pilotprojecten gericht op samenwerking en regie. Hier kan sprake zijn van werken aan langduriger samenwerkingsverbanden tussen sectorale en regionale partijen, uitwisseling van arbeidsmarktinformatie en ontwikkeling van een gezamenlijk arbeidsmarktbeleid.

Het eerste aanvraagtijdvak is van 15 juli tot 1 oktober. Het tweede van 1 tot 24 december. In totaal is 37.500.000 beschikbaar, gelijk verdeeld over dienstverlening en regie en samenwerking. De subsidie bedraagt maximaal 60 procent. Inmiddels zijn februari 2017 twaalf aanvragen goedgekeurd.

Het ondersteuningsteam van de Stichting biedt hulp aan partijen die een project (willen) indienen door voorlichting te geven, ondersteuning te bieden bij de procedures of partijen samen te brengen. Ook monitort dit team de voortgang voor sociale partners.

- ***SER-advies Aan het werk blijven met een chronische ziekte***

Het aantal mensen met een chronische ziekte zal blijven stijgen: van 5,3 miljoen mensen in 2011 naar zeven miljoen in 2030. Nu al heeft ongeveer een op de vijf mensen in de beroepsbevolking een of meer chronische ziekten. Dat aantal zal de komende jaren toenemen, mede omdat steeds meer mensen langer doorwerken. Veel mensen met een chronische ziekte zijn aan het werk. Soms zijn aanpassingen nodig om ook in de toekomst aan het werk te kunnen blijven. Voorkomen moet worden dat mensen uitvallen want weer aan het werk komen met een chronische ziekte blijkt niet gemakkelijk. De kern van het beleid moet daarom zijn gericht op het vroegtijdig treffen van maatregelen om belemmeringen en uitval te voorkomen.

In het SER-advies van maart komt naar voren dat de oplossing niet zozeer ligt in extra regels maar in meer kennis van bestaande regels en subsidieregelingen en in een dialoog op de werkvloer. Ook is meer kennis bij werkgevers en werkenden nodig over chronische ziekten en de gevolgen daarvan voor het werk. De SER ziet hier een rol voor kenniscentra en patiëntenorganisaties weggelegd en adviseert een centraal informatiepunt in te richten.

4.6 Overleg en samenwerking tussen Stichting van de Arbeid en Vereniging van Nederlandse Gemeenten

4.6.1 De Werkkamer

Het belangrijkste doel van het overleg tussen de Stichting van de Arbeid en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) in De Werkkamer is om de afspraak uit het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 om 100.000 werkzoekenden met een arbeidsbeperking in de marktsector en 25.000 bij de overheid aan het werk te helpen, te realiseren. Ook in 2016 zijn de activiteiten vooral gericht op het wegnemen van onnodige drempels.

- ***Afspraken bestuurlijk overleg***

In het bestuurlijk overleg op 4 oktober tussen De Werkkamer en staatssecretaris Klijnsma is afgesproken om de Praktijkroute in te voeren. De loonwaarde van mensen met een arbeidsbeperking kan dan op de werkplek worden vastgesteld door middel van een gevalideerde loonwaarde-methodiek. Invoering van de Praktijkroute moet ervoor zorgen dat de toegang tot het doelgroepenregister wordt versneld waardoor deze werkzoekenden sneller en eenvoudiger geplaatst kunnen worden op een passende baan. Sociale partners hebben gewezen op het belang van het monitoren van de Praktijkroute.

In dit overleg is daarnaast afgesproken om de no-riskpolis ook voor de gemeentelijke doelgroep banenafpraak en nieuw beschut structureel te maken. Tevens is - ter vereenvoudiging van het aannemen van werkzoekenden uit de doelgroep - besloten de loonkostensubsidie Participatiewet aan te passen. Het wettelijk minimum(jeugd)loon wordt door deze wetswijziging leidend voor de berekening van de loonwaarde.

Het gesprek over de uitwerking van het regelen van de zogeheten inkoop van diensten wordt in 2017 voortgezet. Het meetellen van inkoop van diensten bij de inkoper zal naar verwachting leiden tot extra banen voor de doelgroep.

- **Social return**

Social return is een van de instrumenten om arbeidsparticipatie van kansarmen op de arbeidsmarkt te vergroten. Bij social return nemen gemeenten in hun rol van opdrachtgever sociale voorwaarden op in inkoop- en aanbestedingstrajecten waardoor deze investeringen naast het ‘gewone’ rendement ook een concrete maatschappelijke winst opleveren.

De Werkkamer heeft uitgangspunten ten behoeve van social return opgesteld en deze gedeeld met de arbeidsmarktregio's⁸. Partijen die social return bij inkoop en aanbesteding van opdrachtnemers vragen, worden opgeroepen om in hun aanbestedingsvoorwaarden deze uitgangspunten op te nemen.

- **Banenafpraak**

De overheid en het bedrijfsleven hebben de aantallen van de Banenafpraak voor 2015 ruimschoots gehaald. Het bedrijfsleven stond in 2015 voor een doelstelling van zesduizend banen. Het werden ruim vijftienduizend banen. De overheid diende in 2015 om drieduizend banen te realiseren. Daar zijn meer dan vijfduizend banen gerealiseerd. Deze eerste cijfers zijn bemoedigend. Partijen in De Werkkamer blijven zich komende jaren inzetten om deze extra banen te realiseren.

4.6.2 Wmo-kamer

Op 16 maart 2016 hebben de Stichting van de Arbeid en de VNG, in navolging van De Werkkamer, besloten tot het instellen van de *Wmo-kamer*. Met de Wmo-kamer beogen deze partijen het onderlinge overleg en de samenwerking te intensiveren.

In de Wmo-kamer worden vooral onderwerpen met betrekking tot de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo), die onder de regie van gemeenten in de regio's plaatsvindt, besproken. Daarbij valt onder meer te denken aan thuisondersteuning en de gevolgen hiervan voor de werkgelegenheid en het zorgaanbod. Het is niet de bedoeling onderwerpen te agenderen die zijn voorbehouden aan cao-partijen.

De Wmo-kamer is in de tweede helft van 2016 van start gegaan. De Wmo-kamer is uitdrukkelijk geen adviesorgaan maar een overlegplatform tussen beide organisaties. De overheid neemt deel als waarnemer aan het overleg.

⁸ Zie www.stvda.nl/DeWerkkamer.

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 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*, in 2015 gestart door SZW, is per 1 juli ondergebracht bij Leren en Werken van UWV. Het doel van het Taalakkoord is dat steeds meer werkgevers de verhoging van de taalvaardigheid van hun werknemers ondersteunen en dat aandacht voor taalvaardigheid onderdeel wordt van HR-beleid. Bedrijven wordt gevraagd een akkoord te tekenen waarmee zij toezeggen laaggeletterdheid in hun bedrijf aan te pakken én om andere bedrijven te stimuleren dit ook te doen. De Stichting van de Arbeid heeft hierin een aanjagende rol naar decentrale sociale partners.

- ***EVC***

Met validering van eerder verworven competenties (EVC) wordt persoonlijke kennis en kunde in kaart gebracht. Het is een van de arbeidsmarktinstrumenten waarmee werkenden en werkzoekenden hun positie op de arbeidsmarkt kunnen versterken met betrekking tot hun loopbaan, instroom- en doorstroommogelijkheden. In 2012 is hiertoe een convenant gesloten tussen de overheid (OCW, SZW en EZ) en de Stichting van de Arbeid.

De convenantpartners hebben daarna een nieuw systeem voor validering ontwikkeld dat per 1 januari 2016 is ingegaan. Dit systeem kent twee routes: de arbeidsmarktroute en de onderwijsroute. De verantwoordelijkheid voor de kwaliteitsborging van eerder verworven competenties 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. Er is een EVC-Adviesraad ingesteld 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. Zowel de Stichting van de Arbeid als de overheid hebben hierin zitting. Het nieuwe systeem van validering maakt aanpassing van het convenant noodzakelijk. In november is dit gebeurd⁹.

Om betrokkenen te informeren over dit nieuwe systeem heeft de Stichting van de Arbeid samen met OCW op 22 maart een bijeenkomst met als titel *Ervaring telt!* georganiseerd.

⁹ *Convenant ter stimulering van het erkennen van eerder verworven competenties als onderdeel van een leven lang leren*, 8 november 2016, www.stvda.nl.

Met vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties en OCW en SZW is ingegaan op de rol van EVC in de toekomst en hoe onderwijs en arbeidsmarkt beter op elkaar kunnen aansluiten als het gaat om de erkenning van verworven competenties.

Bij deze gelegenheid hebben de convenantpartners een achttal afspraken¹⁰ op papier gezet die als uitgangspunten dienen voor de verdere ontwikkeling en borging van EVC en andere valideringsinstrumenten.

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

In het Sociaal Akkoord is decentrale cao-partijen gevraagd om te bewerkstelligen dat werknemers met een flexibel contract en zzp'ers gelijke toegang hebben tot scholing in bedrijf/sector als werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd. Ook is aandacht gevraagd voor intersectorale samenwerking tussen O&O-fondsen¹¹.

De Stichting van de Arbeid geeft in een brief d.d. 12 april aan minister Asscher (SZW) aan hoe sectoren werknemers en werkzoekenden stimuleren om inzetbaar te zijn en blijven op de arbeidsmarkt. Scholing is een belangrijk middel - geen doel op zich - om dit doel te bereiken, zowel voor de inzetbaarheid in de eigen sector als in een andere sector. In de brief is ook opgemerkt dat het initiatief tot samenwerking ligt bij de decentrale sociale partners die sectoraal de middelen van de O&O-fondsen opbrengen. In het arbeidsvoorwaardenoverleg maken zij afspraken met elkaar over scholing en ontwikkeling en over de doelstellingen die de O&O-fondsen nastreven. De Stichting van de Arbeid heeft hierin eerder een stimulerende dan een onderzoekersrol.

De Stichting van de Arbeid heeft regelmatig contact met O&O-fondsen om op de hoogte te blijven van hun activiteiten op het gebied van scholing. Zo is in juni een bijeenkomst met bestuurders van O&O-fondsen georganiseerd om ervaringen met elkaar te delen en contacten tussen fondsen onderling te bevorderen. Geconstateerd is dat een groot aantal fondsen inspeelt op veranderende ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, samenwerkt met andere O&O-fondsen en toegankelijk is voor werkenden met een flexibel contract en zzp'ers.

Minister Asscher heeft in reactie op verschillende moties vanuit de Tweede Kamer over het functioneren van O&O-fondsen aangekondigd de mogelijkheden voor een nationaal scholingsfonds te willen onderzoeken. De gedachte daarachter is dat daarmee de doelstelling van 'een leven lang ontwikkelen' en intersectorale samenwerking beter kunnen worden vormgegeven.

In dit licht heeft SZW onderzocht in welke mate O&O-fondsen intersectorale scholing als doelstelling hebben en in welke mate zij daar middelen aan hebben besteed; hiertoe zijn de financiële jaarverslagen van O&O-fondsen over 2014 nagekeken. Op verzoek van sociale partners neemt SZW in een vervolgonderzoek over 2015 ook de beleidsplannen van de O&O-fondsen mee omdat deze doorgaans aanvullende, meer concrete informatie bevatten.

¹⁰ Zie www.stvda.nl/publicaties.

¹¹ De begrippen O&O-fondsen, scholingsfondsen, sectorfondsen, cao-fondsen, A+O-fondsen worden hier aangeduid met: O&O-fondsen.

- ***Scholingsvouchers/fiscale regeling***

In september heeft minister Asscher het voornemen aangekondigd om de fiscale regeling scholingsaftrek per 1 januari 2018 af te schaffen en daarvoor in de plaats een uitgavenregeling in de vorm van scholingsvouchers op te stellen. Deze maatregel gaat gepaard met een halvering van het huidige budgettaire beslag.

In haar brief d.d. 31 oktober aan de Tweede Kamer en in afschrift aan de minister van SZW heeft de Stichting van de Arbeid haar bezwaren kenbaar gemaakt tegen deze bezuiniging die niet strookt met de kabinetsdoelstelling om scholing en mobiliteit te bevorderen.

Vanwege de genoemde bezwaren ziet de Stichting van de Arbeid dan ook af van formele betrokkenheid bij de totstandkoming van een voucherregeling die in januari 2017 gereed zou moeten zijn. De Stichting vindt het verstandiger om eerst het SER-advies over post-initieel leren af te wachten en het advies van de door minister Bussemaker ingestelde commissie-Sap over de mogelijkheden voor vraagfinanciering in het mbo voor volwassenen. Beide adviezen, begin 2017 worden verwacht, zijn relevant voor een algehele visie op scholing en ontwikkeling van werkenden en werkzoekenden en de bijbehorende middelen voor financiering. Aan de minister van OCW is gevraagd om over de inhoud van deze adviezen te zijner tijd met haar van gedachten te wisselen.

- ***Samen aan een Nederlandse Skills Strategie bouwen***

Om duurzaam inzetbaar te zijn op de steeds dynamischer wordende arbeidsmarkt is iemands vermogen om te leren en zichzelf te ontwikkelen van levensbelang. Het optimaal benutten van skills is essentieel, niet alleen voor onze welvaart en economie maar ook voor de sociale cohesie in onze samenleving waarin tegenstellingen tussen lager en hoger opgeleiden lijken toe te nemen. Belangrijke uitdagingen zijn een betere ondersteuning van leven lang leren, waaronder de erkenning en waardering van het informele leren, betere verbindingen tussen de onderwijssectoren en tussen onderwijs en bedrijfsleven, meer aandacht voor een goede leercultuur in organisaties en meer inclusief denken. Een lange termijn uitdaging is om het onderwijs- en leersysteem te dynamiseren, om de oude op voorspelbaarheid gerichte structuur om te vormen tot meer flexibele en op aanpassing gerichte systemen.

Dit jaar heeft de SER drie dialoogbijeenkomsten georganiseerd over een Skills Strategie voor Nederland die is toegespitst op het postinitieel leren. Het kabinet en de SER zijn met ondersteuning van de OESO gezamenlijk aan dit traject begonnen dat moet leiden tot een lange termijn skills agenda. Deze agenda moet de kwaliteit en inzet van menselijk kapitaal versterken en bijdragen aan een lerende, responsieve en inclusieve samenleving.

De dialoogbijeenkomsten hebben een groot aantal praktijkvoorbeelden opgeleverd waarin het ontwikkelen en benutten van vaardigheden centraal staan. De SER heeft deze gebundeld zodat deze ervaringen beschikbaar komen voor iedereen die zich inzet voor het ontwikkelen van mensen in de context van een leven lang leren.

- ***SER-advies Stop terugloop in praktijkopleiding beroepsonderwijs***

Werken en leren lopen door de toenemende dynamiek op de arbeidsmarkt meer door elkaar heen. Praktijkleren speelt daardoor een cruciale rol in het beroepsonderwijs. Veel

deelnemers ervaren praktijkgericht leren als stimulerend en positief, het geeft een krachtige voorbereiding op de beroepspraktijk. Afgestudeerden van een leerweg met een grote praktijkcomponent, de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) in het mbo, hebben een goede startpositie op de arbeidsmarkt. Om die reden acht de SER het noodzakelijk om de dalende instroom in de bbl een halt toe te roepen.

Het SER-advies (oktober) pleit onder meer voor betere voorlichting, meer ruimte voor hybride vormen van beroepsonderwijs tussen bedrijven en scholen en betere regionale samenwerking tussen scholen. De raad roept - gegeven de urgentie - mbo-instellingen, het ministerie van OCW, jongereninstellingen, bedrijven en vakbonden op om hiermee concreet aan de slag te gaan op alle niveaus.

- ***Maatwerk van belang voor toekomstgericht beroepsonderwijs***

De SER heeft 12 januari gesproken met mbo-sectordirecteuren uit het hele land. Aan dialog tafels spreken de deelnemers met elkaar over een betere aansluiting van het mbo op de dynamische arbeidsmarkt, een sterke verbinding tussen onderwijs en bedrijfsleven en een optimale doorstroom in de beroepskolom. De SER voert binnenkort ook gesprekken met docenten, praktijkbegeleiders en studenten.

Het is volgens de deelnemers van groot belang dat er voldoende maatwerk en flexibiliteit in het mbo komt voor zowel leerlingen, docenten als bedrijven. Deze ruimte is nodig voor een goede aansluiting op de arbeidsmarkt, een stevige relatie met het bedrijfsleven en een optimale doorstroom in de beroepskolom. De belemmeringen die scholen hierbij ervaren, kunnen ze overigens deels zelf oplossen door bijvoorbeeld een andere interpretatie van regels. Een groot zorgpunt zijn de leerlingen op niveau 1, en in sommige sectoren ook op niveau 2, voor wie de kansen op de arbeidsmarkt almaar kleiner worden. Het is zeer de vraag of deze leerlingen nog werk zullen vinden.

- ***SER bezorgd over studentenstop technische opleidingen***

De SER heeft in een brief van november 2016 aan minister Bussemaker van OCW zijn zorgen geuit over het toenemend aantal opleidingen bij technische universiteiten met een numerus fixus. Volgend jaar zijn dat er al acht, vier meer dan in 2016-2017. De raad betreurt deze ontwikkeling omdat deze in schril contrast staat met de grote behoefte aan goed opgeleide technici. De raad dringt er bij het kabinet op aan snel een passende oplossing te vinden om gemotiveerde potentiële studenten niet te ontmoedigen om te kiezen voor techniek. Gelet op de toenemende internationale concurrentie om talent is het niet langer geoorloofd te talmen met de benodigde investeringen in opleidingen waaraan een aantoonbaar grote behoefte bestaat op de arbeidsmarkt.

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 kennisplatform.

Dit project kent een eigen Raad van Toezicht onder voorzitterschap van Van de Kraats (directeur AAWN). Het project wordt bekostigd door een subsidie van het ministerie van SZW, het European Platform of Diversity Charters en bijdragen van de Stichting van de Arbeid en de ROP.

- **Charter Diversiteit**

Tachtig 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. Het tekenen van het Charter geschiedt door een van de leidinggevenden van het bedrijf tijdens een feestelijke bijeenkomst waar vertegenwoordigers van sociale partners en overheden aan deelnemen.

De verdeling private versus publieke sector is ongeveer gelijk. Onder de publieke sector vallen onder andere de Nationale Politie, twaalf ministeries, de vier grote gemeenten en vier regionale brandweercorpsen. Onder private sector vallen vooral grote bedrijven, pensioenfondsen en multinationals, zoals Microsoft, Deloitte en Zeeland Refinery. Daarnaast hebben acht branche- en –koepelorganisaties getekend, waaronder de Algemene Bond voor Uitzendorganisaties, MKB Rotterdam en MKB Amsterdam en vakbonden en werkgeversorganisaties.

Ondertekenaars opteren het meest voor het bevorderen van culturele diversiteit gevolgd door genderdiversiteit en de instroom van mensen met een arbeidsbeperking of chronische ziekte. De ondertekenaar werkt vervolgens zijn doelstelling uit in een plan van aanpak. Aan de hand hiervan rapporteert het bedrijf over de voortgang.

Het secretariaat van *Diversiteit in bedrijf* geeft (individueel) advies, verspreidt kennis en legt contact tussen bedrijven en organisaties. De charterondertekenaars geven op hun beurt een kijkje in de keuken van hun bedrijf. Dit vindt vaak plaats tijdens een charterbijeenkomst waar de ervaringen worden gedeeld met andere bedrijven. Zo is er een bijeenkomst gehouden met en bij NUON over hun work-life balance-aanpak, bij IBM over hun LHBTI-beleid en bij de Nationale politie over de instroom van medewerkers met een migratieachtergrond.

De inbreng van medewerkersnetwerken voor een effectief diversiteitsbeleid is van groeiend belang. *Diversiteit in bedrijf* heeft onder de ondertekenaars 140 netwerken in kaart gebracht, variërend van een LHBTI-netwerk bij de politie (roze in blauw) tot een netwerk van multiculturele medewerkers bij ABNAMRO (DNA) of van oudere werknemers bij UWV (PROUD). Een nationale bijeenkomst, georganiseerd met de Rabobank, voor alle netwerken van de ondertekenaars trok 120 belangstellenden. *Diversiteit in bedrijf* heeft inmiddels internetfilms over de medewerkersnetwerken per dimensie gemaakt.

- ***Kennisplatform***

Er worden thematisch kennisdocumenten opgesteld, die tevens dienen als input voor de charterbijeenkomsten. Een document bevat 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.

Het verspreiden van kennis over de vijf dimensies gebeurt via een helpdesk, charterbijeenkomsten, kennisdocumenten, social media¹², website¹³ en YouTube¹⁴.

SER-verkenning over sociale infrastructuur voor beschut werk

De SER maakt zich grote zorgen over de huidige ontwikkelingen rondom beschut werk en verzoekt in juni de staatssecretaris van SZW om maatregelen te nemen. In de verkenning *Sociale infrastructuur voor kwetsbare groepen binnen de Participatiewet* concludeert de SER dat beschut werk nauwelijks van de grond komt en dat de afbouw van de sociale werkbedrijven (SW) sneller gaat dan de opbouw van alternatieven. De SER vindt het nodig dat er wordt bijgestuurd om een sluitende sociale infrastructuur tot stand te brengen en om de huidige expertise en kennis van de SW-bedrijven daarbij goed te benutten.

- ***Vluchtelingen komen moeilijk op eigen kracht aan het werk***

Vluchtelingen komen op eigen kracht nog steeds moeilijk aan het werk. Er zijn het afgelopen jaar weliswaar kansrijke initiatieven ontwikkeld maar deze hebben een kleinschalig en versnipperd karakter waardoor te weinig vluchtelingen ervan profiteren. Dat blijkt uit de SER-signalering *Nieuwe wegen naar een meer succesvolle arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen* (december).

De SER acht het van belang dat de kansrijke initiatieven breder gedeeld worden. Terugkerende elementen zijn vroegtijdig ingrijpen, maatwerk en goede samenwerking tussen partijen op lokaal en regionaal niveau. Deze nieuwe vormen van ondersteuning bieden ook kansen voor andere kwetsbare groepen in Nederland. Een bredere verspreiding van succesvolle werkwijzen zorgt dat meer personen ervan kunnen profiteren. Dat is ook bevorderlijk voor het draagvlak voor de noodzakelijke aandacht voor vluchtelingen.

De SER stelt dat vluchtelingen zodanige ondersteuning moeten krijgen dat zij zo snel mogelijk aan het werk kunnen komen. Het gaat dan om:

¹² Twitter: @charterdiv, Linked-in: bedrijfspagina Diversiteit in bedrijf.

¹³ www.diversiteitinbedrijf.nl.

¹⁴ https://www.youtube.com/channel/UCLbgXz_JPN-8Pci29jiu4Eg.

- een snelle uitplaatsing in gemeenten na ontvangst van de verblijfsvergunning zodat zij snel een start met hun integratie kunnen maken;
- een voortvarende start met het leren van de Nederlandse taal, liefst in combinatie met werk of regulier onderwijs;
- een vroegtijdige inzet van het gemeentelijk arbeidsmarktbeleid waarbij op maat gerichte ondersteuning geboden kan worden;
- een adequate registratie van opleiding, andere competenties en inzetbaarheid;
- een actieve en voortvarende benadering van werkgevers die bereid zijn deze vluchtelingen aan werk te helpen.

Gebleken is dat het op al deze terreinen nog niet soepel loopt. Het gevolg is dat vluchtelingen in de regel erg veel tijd nodig hebben om als volwaardig burger te participeren.

- ***SER-website Werkwijzer Vluchtelingen***

De SER heeft op 12 mei een website gelanceerd die fungeert als een online startpunt voor werkgevers en organisaties die zich richten op de maatschappelijke participatie van vluchtelingen. *Werkwijzer vluchtelingen* geeft antwoord op vragen als ‘met welke regels heeft een werkgever te maken die vluchtelingen wil aannemen’ of ‘mag een vluchteling vrijwilligerswerk doen of een opleiding volgen’. Ook bevat de site informatie over ondersteuningsmogelijkheden en wet- en regelgeving. Daarnaast staan er praktijkvoorbeelden op van innovatieve werkwijzen om de participatie van vluchtelingen te vergroten.

De website www.werkwijzervluchtelingen.nl maakt alle beschikbare informatie over (arbeids)participatie van vluchtelingen inzichtelijk. Het is een steun in de rug voor alle organisaties die aan de slag willen met het vergroten van de maatschappelijke participatie en integratie van vluchtelingen met een verblijfsvergunning voor Nederland.

De website is een bijdrage van de SER aan de gezamenlijke doelstelling van de Taskforce Werk en Integratie Vluchtelingen van het ministerie van SZW.