

Bijdrage van de Nederlandse sociale partners aan het Nationaal Hervormingsprogramma in het kader van de EU-2020-strategie maart 2015 – februari 2016

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 2015 en februari 2016 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***

Zoals bekend hebben sociale partners op 11 april 2013 het Stichtingakkoord gesloten dat diezelfde avond is onderschreven door het kabinet in het Sociaal Akkoord. Dit akkoord bevat de bouwstenen “...voor een verantwoorde, nieuwe invulling van het sociaal stelsel, aan nieuwe fundamenten voor herstel van vertrouwen in een duurzaam welvarend Nederland en aan een nieuwe basis onder de samenleving.”

Twee en een half jaar na de totstandkoming van het Sociaal Akkoord heeft het bestuur van de Stichting van de Arbeid in de *Afronding Sociaal Akkoord* aangegeven hoe het de uitvoering van de gemaakte afspraken beoordeelt¹.

Het Sociaal Akkoord kwam tot stand in een periode waarin Nederland zich economisch in zwaar weer bevond. De economische crisis, die al begonnen was in het najaar van 2008, bleef maar voortduren. De werkloosheid liep sinds 2011 elke maand hoger op evenals het aantal faillissementen. Elk perspectief op verbetering van de economische situatie leek te ontbreken. Sindsdien is er door de eensgezinde aanpak van werkgevers en werknemers veel in gang gezet maar moet er ook nog veel gebeuren. Het omzetten van de afspraken in het Sociaal Akkoord in wetgeving is slechts één kant van de uitvoering. De praktische uitwerking van de wetgeving en de andere afspraken implementeren is de andere kant van de uitvoering. In dit akkoord is ook een belangrijke rol weggelegd voor de gemeenten. De Stichting van de Arbeid onderkent en erkent die rol.

Het bestuur van de Stichting van de Arbeid stelt vast dat op hoofdlijnen het Sociaal Akkoord conform de gemaakte afspraken uitgevoerd is en dat de afspraken ook in belangrijke mate zijn vastgelegd in wet- en regelgeving. Het Sociaal Akkoord heeft bijgedragen aan het herstel van vertrouwen in de samenleving. Dit akkoord heeft de basis gelegd om de economie en de werkgelegenheid aan te jagen en om de kwaliteit van banen en arbeidscontracten te verhogen.

Sommige afspraken zitten qua uitwerking nog in de afrondende fase, andere afspraken hebben een langere doorlooptijd, zoals bijvoorbeeld de sectorplannen die pas in 2018 worden afgesloten of de banenafpraak die doorloopt tot 2026.

Het Sociaal Akkoord bevat belangrijke bouwstenen voor Van-Werk(loosheid)-Naar-Werk. Het daadwerkelijk verknopen van sectoren aan regio's en omgekeerd waar de infrastructuur afgestemd is op de eigenheid van de regio en de dominante sectoren in de regio zal de komende jaren nog volop de aandacht van sociale partners eisen.

¹ De publicatie *Afronding Sociaal Akkoord* d.d. 24 november 2015 inclusief bijlagen is beschikbaar op www.stvda.nl en via de kamerstukken van vergaderjaar 2015-2016, dossier 33566 nr. 85.

- ***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 spreken de werkgevers- en werknemersorganisaties regelmatig over hun visie en (mogelijke) bijdrage aan het overleg in Europa over het bereiken van deze doelstellingen.

• *Voorzitterschap Europese Unie 2016*

De SER heeft in 2014 in een brief aan minister Koenders aangegeven welke punten prioriteit moeten krijgen tijdens het Nederlandse voorzitterschap van de Europese Unie (EU) in de eerste helft van 2016². Herstel van duurzame groei en werkgelegenheid staat centraal. In dit verband vraagt de SER gerichte aandacht voor:

- de Europa-2020-strategie en het Investeringsplan voor Europa;
- het bevorderen van de interne markt, ook voor energie en digitale diensten;
- de vorming van een kapitaalmarktunie naast de bankenunie;
- het bevorderen van eerlijke arbeidsmobiliteit;
- open en eerlijke wereldhandel;
- investeringen in infrastructuur en kennis;
- de verdienkansen met een circulaire economie;
- het inzetten van open coördinatie voor ‘leven lang leren’;
- de bescherming van de veiligheid en gezondheid van werknemers, door gemeenschappelijke grenswaarden voor stoffen.

• *Consultatief overleg over EU Voorjaarsraad*

Op donderdag 3 maart hebben sociale partners en kroonleden consultatief overleg met minister Kamp over de Europese Voorjaarsraad gevoerd. Dit overleg ging zowel over de sociaaleconomische beleidscoördinatie in het kader van het Europese Semester als over actuele kwesties waarmee de EU en het Nederlandse voorzitterschap van de EU worden geconfronteerd zoals de vluchtelingen crisis en Brexit.

Ter voorbereiding van dit gesprek heeft de SER op 1 maart gesproken met de vertegenwoordiging van de Europese Commissie (EC) in Nederland over het landenrapport³ en over voorstellen van de EC voor een nationale concurrentieraad en de versterking van de rol van sociale partners in het Europees semester. Ook spraken zij met J. Kremers, onder meer Eerste Voorzitter van het Nederlands Investerings Agentschap (NIA), over de mogelijkheden voor ons land om goed aan te haken bij het investeringsplan-Juncker. Op 30 maart vindt een gesprek plaats met een ambtelijke vertegenwoordiger van de EC over de landenspecifieke aanbevelingen voor Nederland.

² SER-advies *Prioriteiten Nederlands voorzitterschap EU*, Den Haag, 19 december 2014.

³ *Landverslag Nederland 2016*, Werkdocument van de diensten van de Europese Commissie, Brussel, 26 februari 2016.

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.

Loon- en werk(loosheids)ontwikkelingen

- **Loonontwikkeling**

Het Centraal Planbureau (CPB) heeft voor 2015 een contractloonmutatie voor de marktsector van 1,2% berekend. Voor 2016 verwacht het CPB een contractloonmutatie van 1,6%.

De afgeleide inflatie bedraagt in 2015 0,7%; de consumentenprijzen stijgen met 0,9%. Deze worden in 2016 op respectievelijk 1,1% en 1,2% geraamd.

De loonkosten per werknemer zijn in 2015 met 0,6% gestegen. Deze zullen in 2016 naar verwachting met 2,6% stijgen.

- **Werkloosheid**

De werkloosheid bedroeg volgens de definitie van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) eind 2015 6,9%. Het CPB verwacht dat dit percentage in 2016 zal dalen naar 6,7%.

Pensioenen

- **Ontwikkeling dekkingsgraden**

De meeste pensioenfondsen hebben het afgelopen jaar de dekkingsgraad, waarop zij hun beleid moeten baseren, verder zien teruglopen. Eind december 2015 stond de gemiddelde dekkingsgraad van pensioenfondsen rond 100%; een daling van acht procentpunt ten opzichte van eind december 2014. De meeste pensioenfondsen kunnen hierdoor nog steeds niet indexeren; de aanpassing van de pensioenen aan de inflatie raakt steeds verder uit beeld. Als de huidige neerwaartse trend doorzet, zal een aantal pensioenfondsen in 2017 zelfs tot een verlaging van de pensioenen over moeten gaan.

Belangrijkste oorzaak is en blijft de lage rekenrente die fondsen moeten gebruiken bij het berekenen van hun verplichtingen vanwege de bepaling van nominale zekerheid in pensioencontracten. Deze rente bleef ook in 2015 op een historisch laag niveau. Dit wordt mede veroorzaakt door het monetair beleid van de Europese Centrale Bank⁴.

In de eerste twee maanden van 2016 is de rente verder gedaald en door onrust op de internationale markten zijn bovendien de aandelenkoersen gezakt. Hierdoor zijn de dekkingsgraden nog verder onder druk komen te staan.

⁴ *Quantitative Easing Program.*

- ***Ultimate forward rate (UFR) en renteafdekking***

Op 14 juli 2015 heeft De Nederlandsche Bank (DNB) besloten om met onmiddellijke ingang de ultimate forward rate (UFR) - die pensioenfondsen moeten hanteren om de verplichtingen op de lange termijn te waarderen - aan te passen. Als gevolg van dit besluit daalde het niveau van de UFR van 4,2% naar 3,3% en is het niveau bovendien afhankelijk gemaakt van een voortschrijdend gemiddelde van de actuele marktrente.

De Stichting van de Arbeid heeft op 1 september hierover een brief gestuurd waarin ze aandringt op een nader onderzoek naar de gevolgen van dit besluit. In de brief wijst de Stichting erop dat er een Europese UFR geldt voor verzekeraars, die in het voorjaar van 2015 is herbevestigd, op het oude stabiele niveau van 4,2%. De Stichting van de Arbeid vindt het vreemd dat voor de inschatting van de renteontwikkeling op de lange termijn in Nederland twee verschillende uitkomsten naast elkaar kunnen bestaan.

De staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft het verzoek om een onderzoek ingewilligd. Uit dit onderzoek, uitgevoerd door DNB en CPB, is gebleken dat het effect op de premies 4,3 miljard euro bedraagt. Het gevolg is tevens dat pensioenfondsen een extra buffer van 60 miljard euro zullen moeten aanhouden. De Stichting van de Arbeid heeft vooral bezwaar gemaakt tegen de volatiliteit van de nieuwe UFR. Met de invoering van het nieuwe financieel toetsingskader (FTK) per 1 januari 2015 is juist beoogd om de stabiliteit van het pensioenstelsel te bevorderen. De UFR maakt dit in belangrijke mate weer ongedaan. DNB heeft hierin echter geen aanleiding gezien om het UFR-besluit te herzien.

Ook DNB heeft op aandringen van sociale partners onderzoek gedaan naar de gevolgen van renteafdekking. Op 25 november is dit onderzoek afgerond. Hieruit blijkt dat pensioenfondsen onder het nieuwe FTK nog steeds te maken hebben met een beleggingsspaagt: het onvoorwaardelijke karakter van de nominale pensioentoezegging noodzaakt tot risicomijding en daarmee tot renteafdekking. De pensioenambitie – een waardevast pensioen – vergt echter een risicovoller beleggingsbeleid. In een lage renteomgeving worden pensioenfondsen immers gedwongen om risico's te verkleinen vanwege de nominale zekerheidsmaat. Daarmee komt echter de reële ambitie verder onder druk te staan.

In 2010 heeft de Stichting van de Arbeid een Pensioenakkoord gesloten waardoor de reële ambitie centraal zou komen te staan en afscheid zou worden genomen van de nominale zekerheidsmaat. Het nieuwe FTK, waar het parlement in 2014 toe besloten heeft, blijft echter beide doelen nastreven waardoor pensioenfondsen bij keuzes over het beleggingsbeleid met dit dilemma blijven zitten.

- ***Collectieve risicodeling in premieovereenkomsten***

Bij premieovereenkomsten is de deelnemer verplicht uiterlijk op pensioendatum het opgebouwde kapitaal om te zetten in een annuïteit. Hierdoor kunnen geen beleggingsresultaten meer worden behaald na pensioendatum. Ook moet voor pensioendatum al beleggingsrisico worden verkleind. Bovendien is de hoogte van de pensioenuitkering sterk afhankelijk van de rentestand op het moment van de aankoop van de annuïteit (conversierisico). Hierdoor wordt het pensioenresultaat (onnodig) beperkt.

Mede op aandringen van sociale partners is recent het Wetsvoorstel verbetering premieregelingen aangenomen door de Tweede en de Eerste Kamer. Hierin is geregeld dat deelnemers die een premieovereenkomst hebben zelf kunnen kiezen of ze een vast of een flexibel pensioen willen ontvangen. Hierdoor hoeven ze niet meer verplicht hun opge-

bouwde pensioenkapitaal op een vast moment om te zetten in een levenslang vast pensioen. Deze wijziging wordt met ingang van 1 juli 2016 van kracht.

• ***Vervolg SER-analyse toekomstig pensioenstelsel***

In 2014 is staatssecretaris Klijnsma van SZW een nationale pensioendialoog begonnen met het doel in de toekomst meer transparantie en keuzemogelijkheden in het pensioenstelsel in te bouwen, de aansluiting op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt te verbeteren en het vertrouwen in het stelsel te herstellen. In dit kader heeft de SER in februari 2015 vier varianten verkend om het pensioenstelsel te ontwikkelen en te versterken. De onderzochte varianten betreffen:

- uitkeringsovereenkomst met degressieve opbouw;
- nationale pensioenregeling;
- persoonlijk pensioenvermogen met vrijwillige risicodeling;
- persoonlijk pensioenvermogen met collectieve risicodeling.

Geconcludeerd is toen dat de variant 'persoonlijk pensioenvermogen met collectieve risicodeling' een interessante variant kan zijn voor de toekomst. De SER is momenteel bezig die vierde variant uit te werken en zal naar verwachting voor de zomer zijn werkzaamheden afronden. In deze variant gaat het om een contract met persoonlijke vermogensopbouw met collectieve risicodeling waarbij de doorsneesystematiek wordt losgelaten. Dit zal overigens een omvangrijke overgangsproblematiek met zich meebrengen waarvoor naar een goede oplossing wordt gezocht.

• ***Indexatiedepots***

De Stichting heeft met de invoering van het nieuwe FTK specifieke aandacht gevraagd voor zogenaamde 'indexatiedepots' die op grond van cao-afspraken worden gevormd en die beoogen fusies en de overgang naar andere pensioenregelingen soepel te laten verlopen. Het nieuwe FTK bevat strengere regels om te kunnen indexeren die bovendien op gespannen voet staan met arbeidsvoorwaardelijke afspraken die inhouden dat met geld dat in depots wordt gestort tijdelijk een benadeelde groep deelnemers extra kan worden geïndexeerd. Volgens de Stichting is het een onbedoeld effect van het nieuwe FTK dat deze depots niet meer kunnen worden aangewend voor deze doelen, die op zich zeer legitiem zijn. Naar aanleiding van een brief van de Stichting van de Arbeid uit 2014 heeft de staatssecretaris van SZW na intensief overleg met sociale partners hierover een besluit genomen waardoor fusies en wijzigingen van regelingen geen belemmeringen meer ondervinden.

• ***Pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid***

Op 21 september heeft de Stichting van de Arbeid nogmaals, in een brief aan de staatssecretaris van SZW, aan de noodbel getrokken over het ontbreken van pensioenopbouw voor veel werknemers die op jonge leeftijd al een arbeidshandicap hadden. Deze mensen, die onder de Wajong vallen, hebben veelal een geringere arbeidsproductiviteit (loonwaarde). De werkgever hoeft daarom ook maar een deel van het (minimum)loon te betalen. Het loon wordt voor de werknemer aangevuld met een uitkering op basis van de Wajong.

In 2010 heeft de Stichting van de Arbeid een aanbeveling uitgebracht om voor de pensioenfranchise van deze werkende Wajongers fictief een deeltijdfactor naar rato van de loonwaarde toe te passen waardoor pensioenopbouw mogelijk wordt over het door de

werkgever betaalde loon. Daarna bleek echter dat de Belastingdienst hier niet aan mee wil werken omdat men van mening is dat de volledige pensioenfranchise bij gedeeltelijk loon moet worden toegepast. Aanvankelijk leek het erop dat met de komst van de Participatiewet het probleem zou worden opgelost omdat de werkgever voortaan het volledige loon betaalt aan de werknemer en hiervoor gecompenseerd wordt via een loonkosten-subsidie. Dit betekent dat de werknemer met een arbeidsbeperking over het loon pensioen kan opbouwen. Het parlement heeft eind 2014 bij de behandeling van de Participatiewet echter besloten dat de loonkostensubsidie alleen van toepassing is op nieuwe gevallen. De mensen die voor 1 januari 2015 al onder de Wajong vielen, kunnen hierdoor nog steeds geen pensioen opbouwen. De Stichting van de Arbeid vindt dit een ongewenste situatie en is nu, als gevolg van de brief, in gesprek met het ministerie van SZW om tot een passende oplossing te komen.

In december 2015 heeft de Stichting van de Arbeid een stappenplan voor de voortzetting van de pensioenopbouw bij inkomen van meer dan 100.000 euro bij arbeidsongeschiktheid uitgebracht. Het gaat om deelnemers die voor 1 januari 2015 al arbeidsongeschikt waren en een premievrije opbouw hadden en die in het algemeen nadelige gevolgen van de fiscale begrenzing. Met het stappenplan wordt oplossingsrichting aangedragen om die nadelige gevolgen via een netto pensioenopbouw te voorkomen.

- ***Waardeoverdracht pensioenen***

In twee, op verzoek van de staatssecretaris eerder uitgebrachte, adviezen (respectievelijk op hoofdlijnen en een verdere uitwerking) heeft de Stichting ervoor gepleit de problematiek van de bijbetalingen weg te nemen en het systeem van individuele waardeoverdracht inzichtelijker te maken door niet langer de aanspraken over te hevelen maar de gefinancierde waarde. Het ministerie van SZW buigt zich sindsdien over de fundamentele herziening van waardeoverdracht maar heeft voorlopig besloten deze herziening mee te nemen bij de bredere herziening van het pensioenstelsel.

Wel wordt er in overleg met de Stichting van de Arbeid gekeken op welke wijze de grootste knelpunten op korte termijn weggenomen kunnen worden. Omdat in een tijdelijk besluit de bijbetaling voor werkgevers al is geregeld door deze te maximeren, resteren vooral de problemen rondom de voortzetting van het nabestaandenpensioen en de overdracht van kleine pensioenen. Naar verwachting zullen hiervoor in de loop van 2016 oplossingen beschikbaar komen.

- ***Nabestaandenpensioen***

Een beperkt aantal pensioenfondsen gaat voor het begrip partner alleen uit van het huwelijk en het geregistreerd partnerschap. Omdat dit vaak niet uit te leggen is aan mensen die een andere vorm van duurzame samenlevingsvorm hebben, heeft de Stichting van de Arbeid op 22 juli aan cao-partijen en pensioenfondsbestuurders een aanbeveling uitgebracht waarin ze ervoor pleit om naast het huwelijk of geregistreerd partnerschap ook andere samenlevingsvormen mee te nemen voor het nabestaandenpensioen. Het gaat dan vooral om situaties waarin sprake is van ongehuwd samenwonen op basis van een notariële samenlevingsovereenkomst. Op deze wijze hoopt de Stichting van de Arbeid meer uniformiteit te bewerkstelligen en een oplossing te bieden voor de soms schrijnende gevallen. Bovendien wordt dan een eventuele drempel weggenomen voor baanwisselingen.

- ***Governance pensioenuitvoerders***

In aanvulling op de *Wet versterking bestuur pensioenfondsen* heeft de Stichting van de Arbeid in 2013 met de Pensioenfederatie de *Code pensioenfondsen* opgesteld. Deze code bevat bepalingen voor de uitvoering van de drie bestuurlijke kernfuncties: besturen, toezicht houden en verantwoording afleggen. Doel van de code is het transparant maken van de verhoudingen binnen het pensioenfonds en van de communicatie met belanghebbenden.

In 2014 hebben beide organisaties gezamenlijk een onafhankelijke commissie ingesteld die jaarlijks onderzoekt in hoeverre de normen uit de code in de praktijk worden toegepast. In februari 2016 is het tweede rapport verschenen. Hierin staat dat bijna 95 procent van de normen wordt nageleefd. Bij een aanzienlijk deel is vooral sprake van impliciete naleving. De commissie roept daarom pensioenfondsen op om in de toekomst in de jaarverslagen expliciet duidelijk te maken hoe met de normen uit de code wordt omgegaan. Uit het onderzoek blijkt verder dat ongeveer 85% van de fondsen een diversiteitsbeleid voert om meer jongeren en vrouwen in de besturen en verantwoordingsorganen te benoemen. In meer dan de helft van de gevallen wordt echter niet duidelijk gemaakt welke concrete stappen, inclusief een tijdsplanning, worden gezet om dit beleid tot een succes te maken. Ook hier is volgens de commissie meer transparantie gewenst.

De commissie zal in de loop van 2016 opnieuw onderzoek doen om de vooruitgang te meten. De Stichting van de Arbeid en de Pensioenfederatie hebben de aanbevelingen van de commissie onder de aandacht gebracht van de pensioenfondsen en cao-partijen.

- ***Nieuwe pensioeninstelling***

Nadat de Tweede Kamer op 27 november had ingestemd met het wetsvoorstel voor een 'algemene pensioenfonds (apf)' heeft de Eerste Kamer vervolgens dit voorstel op 23 december aangenomen. Vanaf 1 januari 2016 kan men een apf oprichten.

Het apf is een nieuw soort pensioenfonds naast de bestaande beroeps-, bedrijfstak- en ondernemingspensioenfondsen en biedt cao-partijen een extra alternatief om de pensioenregeling bij onder te brengen. Als voorheen cao-partijen of een werkgever een pensioenregeling naar een andere uitvoerder wilden overbrengen, kon tot 1 januari 2016 alleen gekozen worden voor een verzekeraar of een bedrijfstakpensioenfonds. De laatste mogelijkheid is niet in elke sector aanwezig. Het apf biedt nu een nieuw alternatief.

Het apf maakt ook bundeling mogelijk van verschillende pensioenregelingen. De Stichting van de Arbeid omarmt al lange tijd dit nieuwe uitvoeringsvehikel om de arbeidsvoorwaarde pensioen erin onder te kunnen brengen. Vooral voor kleinere ondernemingspensioenfondsen die in liquidatie zijn of in een fusieproces zitten, biedt dit mogelijk een uitkomst.

- ***Europese ontwikkelingen***

De Stichting van de Arbeid volgt de Europese ontwikkelingen met betrekking tot IORP (Europese richtlijn voor pensioenfondsen) en Solvency 2 (Europese richtlijn voor verzekeraars) op de voet door regelmatig overleg te hebben met vertegenwoordigers van sociale partners en pensioenfondsen in Brussel.

IORP en Solvency 2 kunnen een grote impact hebben op het Nederlandse tweede pijlerpensioen. Na een compromis tussen de lidstaten over IORP in 2014 heeft de Commissie Economische en monetaire zaken (ECON) van het Europees Parlement op 25 januari een standpunt ingenomen. In de eerste helft van 2016 zullen de onderhandelingen tussen de

beide medewetgevers (de Raad en het Parlement) en de Europese Commissie plaatsvinden. De Stichting heeft waardering voor het bereikte compromis tussen de lidstaten in 2014 en constateert dat wordt erkend dat de arbeidsvoorwaarde pensioen vooral een zaak is van en tussen cao-partijen onderling. Zij dringt erop aan dat het Europees Parlement en de Europese Commissie het bereikte compromis overnemen.

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.

- ***Techniekpact 2020***

Ook in 2015 hebben sociale partners hun bijdrage geleverd aan het bereiken van de doelstellingen van het Techniekpact⁵. 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.

- ***Energieakkoord voor duurzame groei en werkgelegenheid***

Het *Energieakkoord voor duurzame groei* is een akkoord dat door 47 organisaties wordt gedragen. Hiertoe behoren de rijksoverheid, werkgevers- en werknemersorganisaties, de financiële sector, natuur- en milieuorganisaties en andere maatschappelijke organisaties. Het akkoord voorziet in een versnelling van de transitie naar een duurzame energievoorziening en geeft belangrijke impulsen aan innovatie die zich ook vertalen in kansen op de wereldmarkt. De borging van het Energieakkoord berust bij een speciale SER-commissie waarin alle ondertekenende organisaties vertegenwoordigd zijn⁶.

Dit akkoord genereert tot 2020 voor naar schatting 20 miljard euro aan extra investeringen en bevat onder meer de ambitie om de economische waarde van schone energie in 2020 te verviervoudigen ten opzichte van 2010. Die ambitie leidt ook tot de creatie van nieuwe banen in de CleanTech industrie.

- ***Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen***

Sinds het SER-advies *De winst van waarden* van 2000 heeft maatschappelijk verantwoord ondernemen in ons land breed ingang gevonden. De vervolgstap is internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen (IMVO) en duurzaam ketenbeheer over de grenzen heen. In december 2008 committeerden de centrale werkgevers- en werknemersorganisaties in de SER zich aan het bevorderen van internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen middels de *Verklaring Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen*. Sindsdien faciliteert de SER de totstandkoming van de zogeheten sectorconvenanten.

In dat licht heeft de SER in 2015 aandacht gevraagd voor *kansen in mondiale duurzame ontwikkeling*. Naast de versterking van de positie van Nederland in mondiale waardeke-

⁵ Het Techniekpact is in 2013 gesloten tussen bestuurders uit het onderwijs, werkgevers, werknemers en de regio's samen met minister Bussemaker (OCW), minister Asscher (SZW), minister Kamp (EZ) en staatssecretaris Dekker (OCW).

⁶ www.energieakkoordser.nl

tens gaat het ook om de vraag hoe Nederland in de mondiale waardeketens een positieve impact kan hebben op de productieomstandigheden in productielanden en bij kan dragen aan duurzame ontwikkeling. En om de vraag welke kansen mondiale duurzame ontwikkeling biedt aan opkomende markten en ontwikkelingslanden. In dit kader is een brochure uitgebracht over leefbaar loon en een themarapportage over kansen in mondiale duurzame ontwikkeling. Deze themarapportage geeft voorbeelden van bedrijven die kansen weten te benutten en tegelijkertijd invulling geven aan de internationale normen.

In 2014 heeft de SER in een advies gepleit om in IMVO-convenanten afspraken te maken tussen de overheid, bedrijfsleven, vakbonden en maatschappelijke organisaties om problemen in productielanden op het gebied van mens en milieu gezamenlijk aan te pakken. Omdat begin 2015 de brancheorganisaties voor sectoren kleding en textiel en de bancaire sector de SER om hulp hierbij hebben verzocht, faciliteert het SER-secretariaat sindsdien de totstandkoming van IMVO-convenanten in die sectoren.

- ***Mededinging en duurzaamheid***

Concurrentie heeft een belangrijke functie in onze markteconomie. Tegelijkertijd moeten gezamenlijke duurzaamheidsinitiatieven die de maatschappelijke welvaart verhogen niet onnodig belemmerd worden door de *Mededingingswet*. Het spanningsveld tussen mededinging en duurzaamheid is de afgelopen tijd sterk naar voren gekomen, onder meer bij de gezamenlijke afspraken over sluiting van oude kolencentrales. De vraag komt ook op hoe IMVO-sectorconvenanten zich zullen verhouden tot het mededingingstoezicht.

De SER heeft op 27 januari 2016 samen met de Consumentenbond en Stichting Natuur en Milieu gereageerd op de conceptbeleidsregel *Mededinging en Duurzaamheid* van de minister van Economische Zaken (EZ). De SER onderschrijft de aanpassingen die de minister voorstelt maar doet ook een aantal aanvullende voorstellen. De bedoeling van de beleidsregel is immers dat bedrijven de ruimte voor het maken van duurzaamheidsafspraken beter benutten. Daarom dient de beleidsregel meer duidelijkheid te geven over de beoordeling door de Autoriteit Consument en Markt (ACM). Daarom stelt de SER onder meer voor:

- aan de ACM op te dragen om te beoordelen of de concurrentiebeperking nodig is voor het borgen van een legitiem doel, een expliciet publiek belang;
- bij de toets voor de vrijstellingsvoorwaarden ook algemeen erkende maatschappelijke waarden zoals verankerd in de OESO-richtlijnen mee te nemen;
- een zekere experimenteerimte te creëren voor duurzaamheidsinitiatieven waarvan de effecten op de maatschappelijke welvaart niet op voorhand duidelijk zijn.

- ***Agenda Stad***

Veel uitdagingen van de EU-2020-strategie moeten in stedelijk verband opgepakt worden. Het advies *De SER-agenda voor de Stad* van 28 augustus overlapt met nagenoeg alle sociaaleconomische vraagstukken van de Nederlandse EU-2020-strategie.

Het advies stelt vast dat 'de' stad niet bestaat. Elke stad heeft eigen kwaliteiten en potenties. Steden variëren in omvang en spelen verschillende rollen in het economisch systeem. Sommige zijn onderdeel van een internationaal netwerk, andere hebben een kernfunctie in een regio. Op die kenmerken kunnen steden zich profileren maar elkaar op basis van regionale samenwerking ook versterken. De SER adviseert steden daarom keuzes te maken zodat zij elkaar goed aan kunnen vullen én als individuele stad zelf ook

mee tellen. Hiervoor is nationale afstemming noodzakelijk.

Het is zaak dat zoveel mogelijk mensen bijdragen aan en profiteren van het succes van steden. Daarvoor moet het ontwikkelen en benutten van talent en van ondernemerschap centraal staan. De SER juicht toe dat het ontwikkelen en benutten van talent sinds kort via arbeidsmarktregio's op regionaal niveau gerealiseerd kan worden. Arbeidsmarktregio's moeten zich volgens de SER verder ontwikkelen om een bijdrage te kunnen leveren aan een sociaaleconomische ontwikkeling die recht doet aan potenties en inspeelt op regionale arbeidsmarktknelpunten. Arbeidsmarktregio's moeten zich ontwikkelen om een bijdrage te leveren aan een sociaaleconomische ontwikkeling die past bij de stad en regio en recht doet aan de potenties, behoeften en voorkeuren. Hierbij denkt de SER onder meer aan passende samenwerkingsvormen tussen gemeenten, sociale partners, onderwijsinstellingen en bedrijfsleven. En ook voor het creëren van een ondernemersvriendelijk en innovatiebevorderend klimaat dat past bij het DNA en de positie van de stad is nauwe samenwerking een vereiste.

In een verstedelijkt gebied zijn bedrijven en werknemers in het algemeen productiever. Men profiteert van elkaars nabijheid, van een grote en gespecialiseerde arbeidsmarkt, van een ruim aanbod van toeleveranciers en voorzieningen en van het sneller delen van kennis. Een aantrekkelijke en dynamisch woon-, verblijfs- en vestigingsklimaat is daarom nodig om mensen aan de stad te binden en een vliegwieleffect op gang te brengen.

4 Werking arbeidsmarkt, werkgelegenheid en sociale integratie

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

Arbeidsvoorwaardenbeleid en arbeidsverhoudingen

- ***Wet werk & zekerheid***

Op 15 april laten sociale partners - op verzoek van het Tweede Kamerlid Schouten van de ChristenUnie - nogmaals aan de Tweede Kamer weten dat zij onverkort achter het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 staan. Dat geldt dus ook voor de afspraken die zij gemaakt hebben ter voorkoming van de zogenoemde *'doorgeschoten flex'* en over de verbetering van de rechtspositie van flexibele werknemers door onder andere een aanpassing van het ontslagregime. Het bestuur van de Stichting is zich ervan bewust dat de Wet werk en zekerheid op de korte termijn soms tot grote veranderingen kan leiden bij de uitvoering ervan. De nieuwe regelgeving op het terrein van flex en ontslag betekent immers een indringende verandering die op de korte termijn het nodige zal vergen van de individuele werkgever en werknemer. Men zal in de praktijk opnieuw zijn weg moeten vinden.

- ***Verbod op nulurencontracten in de zorg***

De Stichting van de Arbeid heeft minister Asscher van SZW laten weten dat de afspraak uit het Sociaal Akkoord over een verbod op nulurencontracten in de zorgsector is uitgevoerd. Decentrale partijen in deze sector hebben deze afspraak in hun cao opgenomen⁷. De minister kan afzien van aanvullende regelgeving.

- ***Advies driehoeksrelaties***

De Stichting van de Arbeid heeft op 29 juni aan minister Asscher van SZW laten weten dat zij vanwege de complexiteit en samenhang met andere arbeidsmarktontwikkelingen geen eensluidend advies kan voorleggen met betrekking tot de vraag of en zo ja op welke wijze de zogeheten driehoeksrelaties passen in de ordening van de arbeidsrelaties. Onder driehoeksrelaties worden verstaan: *"...(Nieuwe) vormen van flexibiliteit zoals opdracht van overeenkomst (ovo), payrolling, contracting en doorlenen."*⁸ De Stichting stelt vast dat het opstellen van dit advies niet los gezien kan worden van een brede visie op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zoals die zich in de afgelopen jaren hebben voorgedaan en waarschijnlijk de komende jaren te verwachten zijn. Werkgevers en werknemers achten het van groot belang om het debat over deze fundamentele kwestie voort te zetten in de Stichting van de Arbeid. Dit debat gaat immers over de kwalificatie van arbeidsrelaties, het onderwerp dat werkgevers en werknemers in het bijzonder bindt.

⁷ Brieven van de Stichting van de Arbeid aan minister Asscher d.d. 26 juni 2015 en 27 januari 2016.

⁸ Citaat uit *Sociaal Akkoord*, 11 april 2013.

- **Overgang van onderneming**

Een andere afspraak uit het Sociaal Akkoord betreft de overgang van onderneming te reguleren. De Stichting heeft daartoe een analyse opgesteld waarin nagegaan is hoe moet worden omgegaan met aanbesteden, uitbesteden en schijnfaillissementen om aan het uitgangspunt te voldoen dat werknemers het werk volgen met behoud van hun arbeidsvoorwaarden.

Het overleg over de uitwerking van deze analyse in een aanbeving aan de decentrale sociale partners en een advies aan de minister van SZW is nog niet afgerond.

Arbeidsmarkt

- **Sectorplannen en het Actieteam crisisbestrijding**

Door de instelling van het *Actieteam crisisbestrijding* in juni 2013 en de inzet van minimaal 1,2 miljard euro - 600 miljoen euro van SZW via de *Regeling cofinanciering sectorplannen* en minimaal 600 miljoen euro van sociale partners en regio's - om de werkgelegenheid in sectoren en regio's te ondersteunen, willen sociale partners en kabinet de arbeidsmarkt substantieel ondersteunen. 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.

De aanbesteding geschiedt in drie tranches zodat sociale partners en regiobestuurders voldoende tijd hebben om een gedegen plan in te dienen. 76 sectoren en regio's zijn inmiddels, meestal met veel succes, druk bezig om met behulp van hun sectorplan dat ingediend is in de eerste en tweede tranche hun sector/regio te vitaliseren en de werkgelegenheid te behouden of te vergroten. Voor de derde tranche - waarvoor tot 15 september plannen kunnen worden ingediend - zijn 28 sectorplannen van een beschikking voorzien. Deze plannen zijn expliciet gericht op Van-Werk-Naar-Werk-trajecten of vanuit Werkloosheid-naar-Werk-trajecten.

De regionale samenwerking tussen gemeenten/arbeidsmarktregio's en sectorale sociale partners komt steeds meer uit de verf. In de laatste tranche zitten zelfs meer regionale samenwerkingsplannen dan puur sectorale plannen. Dit biedt een goed perspectief op een langduriger en bestendiger samenwerking en infrastructuur op de regionale arbeidsmarkt tussen sociale (sectorale) partners enerzijds en gemeenten anderzijds.

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

Het Actieteam, bestaande uit vertegenwoordigers van sociale partners, VNG, UWV, SZW en OCW onder leiding van de onafhankelijk voorzitter Marjan Oudeman heeft zich d.d. 29 juni tijdens een feestelijke bijeenkomst in het SER-gebouw opgeheven. Na twee jaar zit hun opdracht erop; het aanjagen en stimuleren van sectorplannen is geslaagd. Het is nu aan decentrale partners en regio's om de plannen goed uit te voeren. Ter markering hiervan heeft het Actieteam het *Overdrachtdossier* geschreven waarin de lessen staan die uit dit experiment getrokken zijn.

De Stichting blijft echter de sectorplannen op de voet volgen. Om de uitvoerders bij hun taak te ondersteunen, blijven de ondersteuners van het Actieteam actief. Ook organiseert de Stichting elke twee maanden een implementatiebijeenkomst waar uitvoerders en SZW gezamenlijk knelpunten oplossen en goede voorbeelden delen.

Op uitnodiging van het Techniepact is er eens per drie weken overleg over de stand van zaken en om te verkennen hoe de sectorplannen van dienst kunnen zijn bij de realisatie van het Techniepact. Dit overleg loopt door in 2016.

- ***De Werkkamer en de regionale Werkbedrijven***

Het belangrijkste doel van het bestuurlijk 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 mensen met een arbeidsbeperking in de marktsector en 25.000 bij de overheid aan het werk te helpen, te realiseren. Nadat in 2014 vooral de samenwerking tussen gemeenten, UWV en sociale partners in de regio tot stand is gebracht (de zogenaamde Werkbedrijven), zijn de activiteiten in 2015 er vooral op gericht geweest om onnodige drempels weg te nemen.

Om te kunnen beoordelen of in de extra gerealiseerde banen daadwerkelijk mensen uit de beoogde doelgroep terecht zijn gekomen, worden mensen met een arbeidsbeperking opgenomen in het zogenaamde 'doelgroepregister'. Hiervoor worden ze beoordeeld door UWV. In de eerste helft van 2015 blijft het aantal aanvragen voor deze beoordeling via gemeenten sterk achter bij de verwachtingen. Op advies van De Werkkamer is het vanaf juli 2015 mogelijk geworden dat individuen zelf een beoordeling kunnen aanvragen en dit niet meer via de gemeenten hoeven te doen. Ook worden leerlingen die van het voortgezet speciaal onderwijs komen direct opgenomen in het doelgroepregister. Verder krijgt UWV voortaan rechtstreeks van het ministerie van SZW een budget voor de beoordelingen en hoeven gemeenten niet voor elke aanvraag meer een tarief te betalen. Hierdoor is de financiële drempel voor gemeenten weggenomen. Deze afspraken – die tot stand zijn gekomen tussen de staatssecretaris van SZW en de voorzitters van de Stichting van de Arbeid en de VNG - hebben erin geresulteerd dat het aantal aanvragen in het doelgroepregister vanaf de zomer van 2015 aanzienlijk zijn toegenomen.

De Werkkamer onderzoekt nog of de criteria van de beoordeling niet te streng zijn omdat er vanuit de Werkbedrijven signalen komen dat dit het geval zou zijn. Ook zijn er nog vereenvoudigingen door te voeren in de procedures om bijvoorbeeld werkvoorzieningen aan te vragen en is er nog een verbeterslag aan te brengen in de bestanden van werkzoekenden. De Werkkamer is hiermee in goed overleg met het ministerie van SZW volop bezig, met het uiteindelijke doel dat de faciliteiten voor het plaatsen van mensen met een arbeidsbeperking optimaal zijn vormgegeven.

Uit een eerste tussenmeting is gebleken dat ondanks de relatief hoge werkloosheid er tot en met 2014 ruim 10.000 mensen met een arbeidsbeperking extra aan het werk zijn geholpen. Dit aantal ligt ruim boven het beoogde groeipad. Deze groei is vooral te danken aan de marktsector. Bij de overheid blijft het aantal extra banen relatief achter bij het groeipad. Over 2015 zijn er nog geen cijfers beschikbaar maar de signalen wijzen uit dat het aantal extra banen op schema ligt.

- **Sociale ondernemingen**

Sociale ondernemingen zijn voor Nederland een nog betrekkelijk nieuw fenomeen. Het SER-advies *Sociale ondernemingen: een verkennend advies* (2015) gaat hier op in. Sociale ondernemingen verkopen producten en/of diensten op de markt en streven tegelijkertijd primair en expliciet een maatschappelijk doel na. Zo scheppen sociale ondernemingen nieuw en structureel werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De combinatie van ondernemerschap en het vooropstellen van de maatschappelijke waarde vergroot de kans op innovatieve oplossingen voor maatschappelijke problemen. De SER roept het veld van sociale ondernemingen en de rijksoverheid op om te investeren in meer samenwerking en in gezamenlijke impactmeting, door het opzetten van een nationaal kenniscentrum. En de SER adviseert de overheid onderzoek te doen naar instrumenten – zoals een keurmerk of een label – die de erkenning en herkenning van sociale ondernemingen bevorderen.

Arbeidsomstandigheden en vitaliteit

- **Arbocatalogi**

Sociale partners stellen zich ten doel te bevorderen dat in bedrijven een verantwoord arbobeleid wordt gevoerd. Dit kan onder andere door branches en bedrijven te stimuleren een arbocatalogus op te stellen. Sinds de wijziging van de Arbowet in 2007 kunnen werkgevers en werknemers in een zogeheten arbocatalogus vastleggen hoe de doelvoorschriften van de Arbowet in de eigen sector kunnen worden gerealiseerd. De Inspectie SZW toetst of de arbocatalogus voldoet aan de Arbowet.

In januari 2015 is het Vervolgproject arbocatalogi, dat is uitgevoerd met subsidie van het ministerie van SZW, beëindigd. Dit project had tot doel de implementatie van bestaande arbocatalogi te bevorderen, het aantal bestaande arbocatalogi met prioritaire risico's uit te breiden en de ontwikkeling van nieuwe arbocatalogi te stimuleren. Om deze doelen te bereiken, zijn onder andere nieuwe handreikingen ontwikkeld en bestaande handreikingen geactualiseerd. Branches en bedrijven kunnen deze handreikingen gebruiken bij het opstellen of uitbreiden van een arbocatalogus.

Ter afronding van dit project is voor betrokken werkgevers en werknemers op 25 november een *Arbomarkt* georganiseerd onder de titel: *Pak het risico aan dat u niet wilt lopen*. In workshops zijn door deskundigen de acht arbothema's belicht waarover in het kader van het project arbocatalogi handreikingen zijn geschreven.

- **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 arbogerelateerde zaken kan worden gestroomlijnd, zijn dit verslagjaar voortgezet. 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.

Wat betreft het overleg tussen sociale partners en SZW (en andere ministeries) heeft SZW aangegeven dat het ministerie de voorkeur geeft aan een goede periodieke afstemming met sociale partners waar gezamenlijk een aantal prioritaire arbothema's worden vastgesteld die vervolgens het komende jaar op de agenda worden gezet. Waarna gezamenlijk wordt bezien, ieder vanuit zijn eigen verantwoordelijkheid, op welke manier die thema's aandacht krijgen. Dit kan door nader onderzoek uit te zetten, bestaande informatie (beter) te ontsluiten of handreikingen op te stellen.

In juni heeft een eerste periodiek overleg plaatsgevonden. Verder is uit het overleg met SZW naar voren gekomen dat er behoefte bestaat aan een digitaal signaleringssysteem waarmee sectoren de inhoud van hun arbocatalogi actueel kunnen houden. Naar de mogelijkheden hiertoe wordt gezamenlijk door sociale partners en SZW onderzoek gedaan.

- ***Psychosociale arbeidsbelasting***

In de vierjarige PSA-campagne van SZW staat in 2015 het thema pesten centraal. In dat kader hebben de Stichting van de Arbeid en SZW een plan van aanpak geformuleerd voor pesten op het werk.

Om de aandacht te vestigen op het thema werkdruk/werkstress is in de *Week van de Werkstress* (16-19 november) op initiatief van het Nederlands Focal Point/TNO een banner aan de gevel van het SER-gebouw bevestigd met de tekst: *Werkstress grootste arbeidsrisico.... Kom in actie!!*

- ***Steunpunt RI&E***

In een risico-inventarisatie & -evaluatie (RI&E) - een wettelijke verplichting - legt een werkgever vast welke risico's het werk oplevert voor zijn werknemers. In het plan van aanpak, dat deel uitmaakt van de RI&E, beschrijft de werkgever welke maatregelen hij neemt om deze risico's te minimaliseren. Het resultaat moet worden getoetst door een gecertificeerd kerndeskundige (dit zijn BIG-geregistreerde bedrijfsartsen, gecertificeerde arbeidsdeskundigen, veiligheidsdeskundigen, arbeidshygiënisten, etc.).

Vanaf 1 april 2011 geldt deze verplichte toetsing niet meer voor bedrijven met ten hoogste 25 werknemers. Voorwaarde is wel dat de werkgever gebruik maakt van een RI&E-instrument dat is aangemeld bij het Steunpunt RI&E.

De Stichting van de Arbeid is, op verzoek van SZW, verantwoordelijk voor het Steunpunt RI&E. Dit Steunpunt zorgt voor de digitalisering van branchespecifieke RI&E-instrumenten en stelt deze instrumenten via de website www.rie.nl voor alle bedrijven beschikbaar. Het Steunpunt beoogt om op deze wijze de kennis over de RI&E te vergroten, de ontwikkeling en erkenning van branchespecifieke RI&E-instrumenten te stimuleren evenals het gebruik ervan. Het RI&E-gebruik door kleine bedrijven is een van de speerpunten.

- ***Verbetering kwaliteit arbeidsgerelateerde zorg***

De SER heeft op 19 september advies uitgebracht over de arbeidsgerelateerde zorg. Uitgangspunt is dat deze vorm van zorg beter moet worden: effectiever, met meer kennis van zaken, met aandacht voor preventie en re-integratie én toegankelijk voor alle werknenden⁹.

⁹ SER-advies *Betere zorg voor werkenden: Een visie op de toekomst van de arbeidsgerelateerde zorg*, Den Haag, 19

Dit advies schetst een toekomstvisie voor de arbeidsgelateerde zorg en wijst in het bijzonder op veranderingen op de arbeidsmarkt en het toegenomen belang van duurzame inzetbaarheid van werkenden. Voor een kwalitatief betere arbeidsgelateerde zorg is een (robuuste) ondersteuning nodig door een goed toegankelijke kennisinfrastructuur. Deze kan inzichten en kennis over arbeidsgelateerde gezondheidsproblemen, diagnose en behandeling samenbrengen en verspreiden. Dit verbetert bovendien de signalering, diagnostiek en preventie van beroepsziekten. Grotere effectiviteit en efficiency van zorg kunnen minder verzuim, minder uitval en minder zorgkosten met zich brengen en daarmee ook minder kosten voor werkgevers, werknemers en de samenleving.

Binnen de SER bestaan verschillende opvattingen over de route die zou moeten worden gevolgd om tot betere arbeidsgelateerde zorg te komen. Een deel benadrukt dat de werkgevers, in samenspraak met het medezeggenschapsorgaan, de regie moeten blijven voeren op het verzuimmanagement. Bedrijven bepalen zelf met welke arbodiensten en deskundigen ze een contract afsluiten voor arbodienstverlening. Een ander deel pleit voor investeringen en wettelijke ondersteuning om de gewenste verbeteringen te realiseren. Dit deel pleit onder meer voor een andere financiering van de bedrijfsarts en voor een wettelijk gewaarborgde toegang tot de bedrijfsarts.

Het kabinet constateert in zijn reactie op dit advies d.d. 28 januari dat er geen breed draagvlak is om het stelsel van arbeidsgelateerde zorg aan te passen¹⁰. Het kabinet wil daarom inzetten op concrete maatregelen die de dienstverlening in de bedrijfsgezondheidszorg en de reguliere zorg verbeteren waarbij de werkgever de regie over het verzuimbeleid behoudt.

Sociale Zekerheid

• *Private aanvulling WW en WGA*

Door de Wet werk en zekerheid (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 zich in de loop van 2017 voordoen.

In het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 zijn vooral afspraken gemaakt om werknemers die met werkloosheid worden bedreigd of werkloos worden zo snel mogelijk naar ander werk te begeleiden. Werknemers die desondanks toch voor langere duur werkloos worden, kunnen te maken krijgen met de beperking van opbouw en duur van de WW. Daarom is ook de afspraak gemaakt dat voor langdurig werklozen een op de wettelijke WW aanvullend arrangement in de cao's wordt afgesproken.

Om de uitvoering van deze afspraak voor cao-partijen niet onnodig complex te maken, is de Stichting van de Arbeid dit jaar op zoek gegaan naar een landelijke uitvoeringsorganisatie. Nadat een aantal organisaties zich hiervoor gemeld hadden, heeft het bestuur - na advisering door extern deskundigen - besloten om met één organisatie voor drie cao's te onderzoeken of een relatief eenvoudige uitvoering gerealiseerd kan worden waarmee cao-partijen uit de voeten kunnen. De keuze door welke organisatie cao-partijen de bovenwettelijke WW-afspraken laten uitvoeren is aan cao-partijen zelf omdat zij de formele opdrachtgever zullen zijn. De Stichting beoogt met deze 'test' van een mogelijke landelijke uitvoerder cao-partijen te ontlasten.

september 2014.

¹⁰ De kabinetsreactie is te vinden op www.ser.nl.

- ***Calamiteitenregeling***

De Stichting heeft 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 stelt minister Asscher invoering van de regeling uit¹¹. Het overleg over het nieuwe voorstel van de minister - de periode van eigen risico beperken tot twee weken maar afwijken bij cao zijn niet toegestaan - loopt nog.

- ***Informatieverstrekking UWV aan sectoren***

In de kabinetsreactie op het SER-advies *Werkloosheid voorkomen, beperken en goed verzekeren* kondigt het kabinet aan om te komen tot een adequate informatieverstrekking door UWV aan sectorale sociale partners. Sectorale sociale partners hebben meer informatie nodig:

- om invulling te geven aan de afspraken in het Sociaal Akkoord op het gebied van bovenwettelijke WW en WGA;
- voor het ontwikkelen en uitvoeren van arbeidsmarkt- en arbeidsongeschiktheidsbeleid;
- voor het faciliteren van (sub)sectoren die onder de premiegroepensystematiek WW vallen om optimaal te kunnen adviseren over de premievaststelling.

Naar verwachting worden de afspraken hierover voorjaar 2016 geformaliseerd.

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

UWV heeft 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 in een aantal pilots zullen nagaan of innovatieve werkwijzen ontwikkeld kunnen worden waardoor er in de toekomst minder beroep op de WIA gedaan wordt en het ziekteverzuim onder vangnetters bekort wordt. Afgesproken is om na te gaan of door een nieuwe aanpak 15 miljoen euro bespaard kan worden in de sectoren transport, land- en tuinbouw en detailhandel. Als dat de uitkomst wordt van een sectorspecifieke aanpak, zullen op termijn de werkwijzen landelijk uitgerold worden¹².

De innovatie is dat de verantwoordelijkheid voor de re-integratie na afloop van het tijdelijk dienstverband bij de werkgever blijft en niet overgaat naar UWV. Er is geen sprake meer van een knip tussen de periode van verantwoordelijkheid voor de werkgever én voor UWV. Zo ontstaat de mogelijkheid om langere en andere re-integratietrajecten in te zetten. De betaling van de uitkering blijft de verantwoordelijkheid van UWV. Ook is een no-riskpolis van toepassing na het eerste ziektejaar¹³. De uitkomsten van de pilots worden in de loop van 2016 verwacht. De eerste resultaten zijn bemoedigend.

¹¹ Brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Kabinetsreactie SER advies Werkloosheid voorkomen, beperken en goed verzekeren. Een toekomstbestendige arbeidsmarktinfrastructuur en werkloosheidswet*, 24 november 2015.

¹² 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.

¹³ Een werkgever die een vangnetter in dienst neemt die langer dan een jaar ziek is, loopt de eerste vijf jaar geen risico op loondoorbetaling bij ziekte. De gedachte hierachter is dat werkgevers sneller vangnetters aannemen.

- **Vervolgonderzoek 80-100 WGA**

In 2012 heeft SZW onderzoek gedaan naar niet duurzaam volledig arbeidsongeschikt verklaarden, de zogenoemde groep 80-100 WGA¹⁴. Omdat bleek dat na langere tijd 28% van de WGA 80-100 populatie weer volledig herstelt, heeft SZW besloten tot een vervolgonderzoek dat deze zomer is opgeleverd onder de titel *Verdiepingsonderzoek WGA 80-100*¹⁵.

De uitkomsten van dit onderzoek heeft de Stichting gebruikt om te komen tot een invulling van de afspraak in het Sociaal Akkoord dat sociale partners zodanige maatregelen nemen dat minder mensen een beroep hoeven te doen op de WIA¹⁶. De Stichting van de Arbeid heeft 30 november een brief geschreven naar het ministerie van SZW waarin zij aangeeft dat op basis van dit onderzoek de beoogde besparing op de uitkeringslasten mogelijk is en dat een deel van deze groep arbeidsbeperkten weer aan betaalde arbeid kan worden geholpen. Zij heeft een aantal suggesties gedaan om tot deze besparing te komen.

- **Dagloonproblematiek voor starters/herintreders/flexwerkers**

Op 23 november heeft de Stichting van de Arbeid, na maanden zich verdiept te hebben in de gevolgen van invoering van een wijziging in de inkomstenverrekening WW voor bovenstaande doelgroep, het ministerie van SZW haar reactie laten weten. De Stichting stelt vast dat deze wijziging tot andere (grotere) effecten op het dagloon WW heeft geleid die niet beoogd zijn. Zij acht dit ongewenst. Het is immers nooit de bedoeling geweest besparingen te realiseren via aanpassing van het dagloonbesluit. De Stichting wijst er bovendien in haar reactie op dat zij verwacht dat allen die schade hebben opgelopen als gevolg van deze regelgeving middels een reparatiemaatregel volledig gecompenseerd worden voor de periode vanaf 1 juli 2015.

In een uitgebreide reactie op het voorstel van de Stichting geeft minister Asscher aan dat hij omwille van de uitvoerbaarheid door UWV de voorstellen van de Stichting niet overneemt¹⁷. De reactie van de Tweede Kamer op zijn voorstellen leidt ertoe dat voorjaar 2016 de dagloonproblematiek opnieuw op de agenda staat.

- **Loondoorbetaling bij ziekte en verzekeringsgraad mkb**

In het begrotingsakkoord 2014 is afgesproken dat onderzoek verricht wordt naar de loondoorbetalingsplicht voor werkgevers bij ziekte, het ziekte- en arbeidsongeschiktheidsrisico voor werkgevers en de mogelijkheden om de solidariteit te bevorderen onder mkb-werkgevers, bijvoorbeeld via het verhogen van de verzekeringsgraad door middel van private herverzekeringen of collectieve fondsen voor mkb-werkgevers¹⁸. De Stichting heeft deelgenomen aan de klankbordgroepen¹⁹.

¹⁴ WGA staat voor Werkhervattingsregeling gedeeltelijk arbeidsgeschikten.

¹⁵ Ape, *Verdiepingsonderzoek WGA 80-100*, juli 2014.

¹⁶ 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.

¹⁷ Brief minister Asscher aan de Tweede Kamer d.d. 27 november 2015 *Opzet evaluatie Wwz en eerste beeld invoering Wwz*.

¹⁸ Kamerstuk II 2013-2014, 33 750, nr. 19.

¹⁹ Panteia, *Prikkels en knelpunten: Hoe werkgevers de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte beleven*, 8 december 2014 en Ape onderzoek, *Verzekeringsgraad kleine werkgevers*, november 2014.

Op 18 december heeft het kabinet naar aanleiding van twee moties aan de voorzitter van de SER gevraagd om voor de zomer van 2016 te komen met een advies dat zowel gaat over de arbeidsmarktpositie van langdurig werklozen (motie Eerste Kamer) als over een sluitend stelsel voor loondoorbetaling bij ziekte zowel voor werknemers als voor zzp'ers (motie Tweede Kamer).

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***

Het in september 2007 gesloten Convenant Laaggeletterdheid bevat afspraken die gemaakt zijn tussen sociale partners en de ministeries van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), SZW en (het voormalige) Jeugd & Gezin over het bestrijden van laaggeletterdheid in bedrijven. Scholing op het gebied van taalvaardigheid vormt immers de basis voor verbetering van de arbeidsmarktpositie.

De Stichting van de Arbeid zet zich door het jaar heen in om deze problematiek onder de aandacht van decentrale cao-partijen te houden. Hoewel het convenant in 2015 afloopt, blijft de Stichting van de Arbeid zich ook in 2016 onverminderd inzetten voor vergroting van de taalvaardigheid met name voor mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Zo houdt zij samen met Stichting Lezen & Schrijven de website www.taalwerkt.nl in stand. Hierop is voor werkgevers en werknemers praktische informatie te vinden over de aanpak van laaggeletterdheid in bedrijven.

Ook verleent de Stichting medewerking aan het uitrollen van het door SZW ontwikkelde initiatief *Taalakkoord voor bedrijven*. Met een taalakkoord, dat wordt ondertekend door een bedrijf en de minister van SZW, verbindt een bedrijf zich om taalachterstanden van medewerkers aan te pakken. Daarnaast is er een inspanningsverplichting om tien andere bedrijven zover te krijgen dit ook te doen. De Stichting van de Arbeid pleit voor een meer branchegerichte benadering om taalvaardigheid te bevorderen waarmee inbedding in het HR-beleid voorop staat.

- ***Funderend onderwijs***

In juni 2015 heeft de SER het advies *Leren in het funderend onderwijs van de toekomst* uitgebracht. Dit advies maakt deel uit van de SER-werkzaamheden in het kader van de verkenning over *Leren in de toekomst*. De kern van dit advies is dat leerlingen, om beter voorbereid te zijn op de toekomst, al in het primair en voortgezet onderwijs de basis moeten krijgen om flexibel, wendbaar en weerbaar om te leren gaan met de onzekere en snelle ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in de samenleving.

- ***Aansluiting hoger beroepsonderwijs – arbeidsmarkt***

Juli 2015 heeft de minister van OCW de *Strategische Agenda hoger onderwijs 2015-2025* uitgebracht. Met het oog hierop hebben sociale partners hun visie op het hoger beroepsonderwijs (hbo) geformuleerd waarbij de focus ligt op het stimuleren en zo nodig verbeteren van een optimale aansluiting van het hbo op de arbeidsmarkt. Sociale partners pleiten met name voor vergroting van de doelmatigheid en versterking van duale trajecten.

Sociale partners vinden het van belang om de samenwerking tussen bedrijfsleven en beroepsonderwijs te intensiveren. Dit geldt niet alleen voor het initieel hbo-onderwijs maar ook voor scholing van werkenden en werkzoekenden. Juist bij scholing van wer-

kenden dient het onderwijsaanbod te worden afgestemd op hún behoeften. Onderwijs moet aansluiten op het individueel loopbaanperspectief van werknemers en werkzoekenden en rekening houden met eerder verworven ervaringen en competenties. Nu werknemers langer aan het werk blijven en scholing een steeds belangrijker plaats inneemt bij het vergroten van de inzetbaarheid van werknemers krijgt ook het hbo steeds meer te maken met de instroom van volwassenen die al enige tijd werken en zich willen bij- of omscholen. Dit vereist maatwerk.

In oktober hebben sociale partners gesproken met vertegenwoordigers van enkele hogescholen om elkaars opvattingen over de relatie van het hoger beroepsonderwijs met het bedrijfsleven te delen.

Sociale partners hebben vervolgens besloten om hun opvattingen in te brengen bij de beraadslagingen over het SER-advies *Leren in de toekomst*. Nadat dit SER-advies is uitgebracht, wordt bezien of de Stichting van de Arbeid het alsnog wenselijk acht om haar visie kenbaar te maken.

- ***EVC***

Met validering van eerder verworven competenties (EVC) worden de persoonlijke kennis en kunde van werkenden en werkzoekenden in kaart gebracht. Het is een arbeidsmarktinstrument ter versterking van de positie van werkenden en werkzoekenden op de arbeidsmarkt met betrekking tot hun loopbaan, instroom- en doorstroommogelijkheden. Overheid, werkgevers en werknemers hebben in 2012 een convenant gesloten waarin is afgesproken dat zij zich inspinnen om het gebruik van EVC als arbeidsmarktinstrument te bevorderen.

Om het civiel effect en de bekendheid en toepassing van EVC en andere valideringsinstrumenten te borgen en waar mogelijk te verbeteren, hebben de convenantpartners (OCW, SZW, EZ en sociale partners) een 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. Dit nieuwe systeem van validering maakt het noodzakelijk dat het convenant hierop wordt aangepast.

- ***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. Daarbij is ook gesteld dat werknemers met een flexibel contract minimaal scholing tot startkwalificatie dient te worden aangeboden. Ook is aandacht gevraagd voor sectoroverstijgende samenwerking tussen O&O-fondsen om bijvoorbeeld Van-Werk-Naar-Werk-transities beter mogelijk te maken.

De Stichting van de Arbeid heeft in het voorjaar via een schriftelijke enquête de stand van zaken geïnventariseerd en een bijeenkomst georganiseerd voor bestuurders van

O&O-fondsen. Met de input van ongeveer 40 fondsen is een rapportage opgesteld die op 26 juni aan minister Asscher van SZW is gezonden.

De Stichting rapporteert dat door de O&O-fondsen wordt nagedacht over hoe zij beter kunnen inspelen op de veranderende ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en hoe zij daarbij faciliterend kunnen zijn voor werknemers met een flexibel contract en zzp'ers. Sinds het afsluiten van het Sociaal Akkoord zijn hierin stappen voorwaarts gemaakt.

De Stichting van de Arbeid heeft aan deze bevindingen een aantal actiepunten toegevoegd. Zij wil onder andere bevorderen dat er afspraken worden gemaakt over intersectorale samenwerking en hoe de financiering van de scholing voor (flex)werknemers die een sector verlaten dan wel binnenkomen tussen fondsen kan worden geregeld.

Komend voorjaar wordt de stand van zaken opnieuw geïventariseerd.

- ***Cao-afspraken over bbl-plekken***

Op 11 augustus verzoekt minister Bussemaker van OCW de Stichting van de Arbeid om te kijken of het noodzakelijk is om in cao's nieuwe afspraken te maken die leiden tot meer kansen voor jongeren op een bbl-plek (beroepsbegeleidende leerweg) en daarmee op een baan.

De Stichting van de Arbeid antwoordt 8 december dat het aan decentrale sociale partners is om cao-afspraken te maken over bbl-plekken die aansluiten bij de behoefte in de branche. De Stichting wijst erop dat los van de cao-afspraken in een groot aantal sectorplannen het creëren van bbl-plekken is opgenomen. Daarnaast noemt de Stichting van de Arbeid een aantal knelpunten die een rol spelen bij de bbl-problematiek. Zij adviseert de minister om de Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) hierover advies te vragen zodat sociale partners en het middelbaar beroepsonderwijs deze knelpunten gezamenlijk kunnen oppakken.

- ***Gelijk goed van start***

Op 22 januari brengt de SER zijn visie op het toekomstige stelsel van voorzieningen voor jonge kinderen uit onder de titel *Gelijk goed van start*. De kern van dit advies is dat voorzieningen voor jonge kinderen niet alleen een belangrijk arbeidsmarktinstrument zijn maar ook een belangrijke bijdrage leveren aan de ontwikkeling van kinderen, het verminderen van achterstanden en het bevorderen van gelijke kansen. Vanwege deze effecten loont het om gericht vroeg te investeren in de ontwikkeling van jonge kinderen.

De SER stelt vast dat met het oog op economische groei en productiviteit het nodig is de arbeidsparticipatie op peil te houden. Vooral bij vrouwen is echter nog steeds sprake van een lage participatie in het aantal gewerkte uren. Daarnaast is sprake van een toenemende kloof tussen hoog- en laagopgeleiden. De kansen op succes op school en in de samenleving worden sterk bepaald door de omgeving waarin kinderen opgroeien. Vroeg signaleren en wegnemen van leer- en ontwikkelingsachterstanden dragen bij aan het realiseren van gelijke kansen en beperken de kosten in de toekomst. Voorkomen lijkt beter en goedkoper te zijn dan repareren achteraf.

In dit advies heeft de SER een aantal richtingen geduïd. De eerste is het opzetten van eigentijdse en sluitende dagarrangementen voor schoolgaande kinderen. In aanvulling daarop beveelt de SER aan om op termijn voor jonge kinderen te komen tot een 'universeel (inclusief) systeem' van kindvoorzieningen. In de komende kabinetsperiode zou voor alle kinderen van twee tot vier jaar, ongeacht of hun ouders werken, een aanbod

van zestien uur per week moeten komen met een eigen bijdrage van ouders. Daarenboven zouden kinderen met een achterstand in aanmerking moeten komen voor extra stimuleringsprogramma's. Een tweede richting is het verlagen van de belastingdruk op de extra gewerkte uren. De vraag hierbij is wel in welke mate vrouwen op deze financiële prikkel reageren. Een derde mogelijkheid is dat bedrijven worden gestimuleerd om kleine deeltijdbanen uit te breiden naar grotere deeltijdbanen.

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 bedrijven en ondernemingsraden uit private en publieke sector ondersteuning te bieden bij de bevordering van diversiteit en om bedrijven die bewust de stap zetten naar meer diversiteit een podium te bieden via de inrichting van een charter. *Diversiteit in bedrijf* steekt specifiek in op vijf dimensies van 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 kennisplatform.

Charter Diversiteit

Het project streeft ernaar in drie jaar tijd minimaal 150 ondertekenaars aan het *Charter Diversiteit* te binden. Bedrijven en instellingen maar ook brancheorganisaties kunnen zelf aangeven op welke dimensie zij een extra inspanning willen plegen.

In februari hebben 52 organisaties en bedrijven het Charter Diversiteit getekend. Het bevorderen van culturele diversiteit is de meest genoemde doelstelling gevolgd door de instroom/ behoud van mensen met een arbeidsbeperking of chronische ziekte en genderdiversiteit. Het tekenen van het Charter gebeurt door een van de leidinggevenden van het bedrijf tijdens een feestelijke bijeenkomst waar vertegenwoordigers van sociale partners en ministers (Asscher, Plasterk en Bussemaker) aan hebben deelgenomen.

Daarnaast zijn er netwerkbijeenkomsten voor de ondertekenaars om persoonlijk met elkaar in contact te komen en kennis en ervaringen uit te wisselen over specifieke onderwerpen op het gebied van diversiteit en inclusie. Een van de ondertekenaars organiseert de netwerkbijeenkomst. Door de inbreng van experts en ervaringsdeskundigen worden de deelnemers geïnformeerd over een bepaald thema, de aanpak van andere bedrijven/organisaties en de businesscase. Ter voorbereiding van een dergelijke bijeenkomst wordt (per dimensie) een kennisdocument geproduceerd dat steeds - wanneer nodig - wordt aangepast. Het document bevat allerlei wetenswaardigheden over een dimensie, zoals feiten en cijfers, knelpunten (rond werving en selectie, behoud van werk, doorstroom), de rol van HR en de ondernemingsraad, maatschappelijke organisaties die actief zijn op dit gebied en het beleid van de sociale partners en de overheid.

Kenniskringen

Het project *Diversiteit in bedrijf* streeft ernaar de bestaande initiatieven op het gebied van diversiteit op de werkvloer te verbinden. Kennis en adviezen worden onder meer verzameld in de kenniskringen. Doel van de vijf kenniskringen is actuele good practices en knelpunten rond een specifiek thema binnen een dimensie te verzamelen, te delen en te verspreiden. De leden van de kenniskringen bestaan uit vertegenwoordigers van maatschappelijke organisaties en kennisinstututen die zich begeven op het raakvlak van arbeid en de betreffende dimensie. Maar ook medewerkersnetwerken van grote bedrijven en

publieke organisaties worden hiervoor uitgenodigd. Deze netwerken komen op voor de belangen van hun focusgroep en kennen de problematiek in de arbeidsorganisaties van binnenuit. Dankzij deelname van de medewerkersnetwerken ontstaat een interessante dynamiek in de kenniskringen.

Het verspreiden van kennis over de vijf dimensies gebeurt via diverse kanalen. Belangrijk zijn de netwerkbijeenkomsten van ondertekenaars, social media zoals een eigen bedrijfspagina op LinkedIn (Diversiteit in bedrijf) en het twitteraccount (@CharterDiv), en de website www.diversiteitinbedrijf.nl. Daarnaast worden vaak lezingen gegeven.

Dit project kent een eigen Raad van Toezicht onder voorzitterschap van Harrie van de Kraats (directeur AWWN). 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.

- ***Sociaaleconomische integratie vluchtelingen***

Een goede sociaaleconomische integratie van vluchtelingen vraagt om praktische en houdbare oplossingen, zodat zij een positieve bijdrage aan de Nederlandse economie en samenleving kunnen leveren. De SER wil daar graag een bijdrage aan leveren. Dat blijkt uit een brief d.d. 21 september 2015 van SER-voorzitter Mariëtte Hamer aan minister-president Mark Rutte.

De SER is zich terdege bewust van het belang en de urgentie van een gemeenschappelijke Europese aanpak om de migratiestromen te beperken en in goede banen te leiden. Tegelijkertijd moet het kabinet voor de aanpak in Nederland kunnen rekenen op steun van constructieve vertegenwoordigende organisaties. Tegen die achtergrond heeft de raad in zijn vergadering van 18 september hierover van gedachten gewisseld. De voorzitters van de centrale werkgevers- en werknemersorganisaties hebben met elkaar de zorgen gedeeld die in hun achterbanen leven. Tegelijkertijd hebben zij vastgesteld dat voor dit grote en complexe probleem op korte termijn praktische oplossingen moeten worden gevonden die ook op lange termijn houdbaar zijn en die in onze samenleving breed kunnen worden gedragen.