

Maart 2020

Bijdrage van de Nederlandse sociale partners aan het Nationaal Hervormingsprogramma in het kader van de EU-2020-strategie

Maart 2019 – februari 2020

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

Dit verslag volgt de tien - geclusterde - richtsnoeren van de EU-2020-strategie. Per thema is aangegeven wat tussen maart 2019 en februari 2020 door sociale partners is ondernomen om bij te dragen aan het bereiken van de kerndoelen. Uiteraard passen veel van de aanbevelingen en adviezen van sociale partners bij meerdere kerndoelen en richtsnoeren. Indien dit het geval is, wordt de betreffende bijdrage niet bij meerdere richtlijnen opgenomen maar is deze bij het meest in aanmerking komende richtsnoer geplaatst.

- ***Tot slot***

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

1. Europese samenwerking

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

Consultatief overleg over sociale en economische kanten van Europa

Op 17 april is minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) bij de SER voor een consultatief overleg. Op de agenda staan de aanbevelingen die Nederland van de EU heeft gekregen. Belangrijke gespreksonderwerpen zijn de ruimte voor loongroei, de flexibilisering van de arbeidsmarkt, de lastendruk op arbeid, de positie van kwetsbare groepen en de noodzakelijke investeringen in kennis en vaardigheden.

Een belangrijke vraag op EU-niveau is hoe de sociale en economische kanten van Europese integratie meer in evenwicht komen. Hiervoor moet een nieuwe Europese strategie komen waarop het Nederlandse beleid moet op kunnen aansluiten. De minister wil de SER hier graag bij betrekken.

Een manier om dat te bewerkstelligen is door aan te sluiten bij grote veranderingen zoals digitalisering, klimaatverandering en kunstmatige intelligentie. Die zullen grote gevolgen hebben voor de werking van de Nederlandse arbeidsmarkt. Dat is aan de ene kant bedreigend voor werkenden en bedrijven. Aan de andere kant liggen er echter ook nieuwe kansen. De uitdaging is om iedereen van die nieuwe kansen te laten profiteren. Dat kan door het aanleren van nieuwe vaardigheden. Dat kost geld maar het levert ook grote maatschappelijke opbrengsten op. Mensen hebben meer kans op werk en er ontstaat ruimte voor hogere lonen.

2 Loon-, werkloosheids- en pensioenontwikkelingen

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

Richtlijn 2: Macro-economische onevenwichtigheden verhelpen.

Richtlijn 3: Onevenwichtigheden in de eurozone beperken.

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

2.1 Loon- en werk(loosheid)ontwikkelingen

- ***Loonontwikkeling***

Het Centraal Planbureau (CPB) heeft voor 2019 een contractloonmutatie voor de marktsector van 2,5% berekend. Voor 2020 verwacht het CPB een contractloonmutatie van 2,8%. De loonvoet (loonkosten) per uur is in 2019 met 3,0% gestegen. Ook voor 2020 wordt een stijging van 3,0% voorzien.

De inflatie (geharmoniseerde prijsindex) bedraagt in 2019 2,7%; voor 2020 wordt de inflatie geraamd op 1,4%.

- ***Werkloosheid***

De werkloosheid bedraagt eind 2019 3,4%. Het CPB verwacht dat dit percentage in 2020 licht zal oplopen naar 3,6% en dat het daarmee ongeveer op het niveau van voor de crisis van 2008 uit blijft komen.

Vanwege de risico's van het internationale (Amerikaanse) handelsbeleid, de brexit, de stikstofproblematiek en het coronavirus, geeft het CPB aan dat de ramingen voor 2020 de nodige onzekerheden met zich meebrengen.

2.2 Pensioenen

- ***Ontwikkeling dekkingsgraden***

De beleidsdekkingsgraad van pensioenfondsen, gebaseerd op de gemiddelde dekkingsgraad van de afgelopen twaalf maanden, daalt in 2018 van 108% naar 103%. Dit wordt vooral veroorzaakt door de aanhoudende lage rentestand, die in 2019 een nieuw dieptepunt bereikt. Mede met het oog op het in juni 2019 met sociale partners afgesloten Pensioenakkoord, heeft het kabinet op 19 november 2019 besloten om de pensioenfondsen meer tijd te geven om te herstellen waardoor kortingen in 2020 grotendeels achterwege kunnen blijven.

Over de ontwikkelingen van de dekkingsgraden hebben sociale partners met enige regelmaat overleg met de minister van SZW, De Nederlandsche Bank en de Pensioenfederatie.

- ***Pensioenakkoord 5 juni 2019***

Op 5 juni 2019 heeft het kabinet samen met werkgevers- en werknemersorganisaties een principeakkoord gesloten over een nieuw pensioenstelsel. Tegelijkertijd heeft de SER advies uitgebracht over de vormgeving van het toekomstige pensioencontract.

Het akkoord bestaat uit een pakket aan maatregelen. De afzonderlijke onderdelen worden in 2019 en 2020 door een stuurgroep van sociale partners en kabinet uitgewerkt en in wet- en regelgeving vastgelegd.

Daarnaast heeft het kabinet sociale partners gevraagd om met een voorstel te komen voor een arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen.

De hervorming van het stelsel van aanvullende pensioen is uitgewerkt in het SER-advies *Naar een nieuw pensioenstelsel*. Het doel van deze hervorming is te komen tot een duurzaam houdbaar stelsel dat:

- eerder perspectief biedt op een koopkrachtig pensioen, wat ook betekent dat het pensioen directer meebeweegt met de ontwikkeling van de economie;
- pensioen transparanter en persoonlijker maakt;
- beter aansluit bij de ontwikkelingen in de maatschappij en op de arbeidsmarkt.

Hieronder worden de belangrijkste pensioenonderdelen van het akkoord en het SER-advies toegelicht.

○ *Afschaffing doorsneesystematiek*

Belangrijk uitgangspunt voor de pensioenregelingen wordt een leeftijdsonafhankelijke premie waarbij deelnemers een opbouw krijgen die past bij de betaalde premie. Omdat de premie-inleg van jongeren langer rendeert, leidt die premie-inleg tot een relatief hogere pensioenopbouw op jongere leeftijd ten opzichte van de pensioenopbouw op oudere leeftijd. De huidige doorsneesystematiek - waarbij een gelijke premie leidt tot een gelijke pensioenopbouw - wordt hiermee afgeschaft.

De nieuwe manier van pensioenopbouw past beter bij de veranderende arbeidsmarkt. Werkenden ondervinden niet langer onbedoelde effecten als zij overstappen naar een werkgever met een andersoortige pensioenregeling of naar zelfstandig ondernemerschap. Omdat de afschaffing van de doorsneesystematiek gevolgen heeft voor de huidige deelnemers van pensioenfondsen en verzekeraars werken het kabinet en sociale partners maatregelen uit om hen te compenseren.

○ *Toekomstig pensioencontract*

Sinds 2016 is het op grond van de *Wet verbeterde premieregeling* al mogelijk om een premieregeling af te spreken waarbij elke deelnemer tijdens zijn werkzame leven een persoonlijk pensioenvermogen opbouwt waarmee hij in de periode vóór pensionering geleidelijk instroomt in een uitkeringscollectief waarbinnen risico's worden gedeeld. Deze contracten zijn echter niet mogelijk voor bedrijfstakpensioenfondsen omdat zij moeten werken met de zogeheten doorsneesystematiek.

De SER adviseert om de verbeterde premieregeling nu ook voor bedrijfstakpensioenfondsen toegankelijk te maken.

Daarnaast doet de SER een voorstel voor een nieuw pensioencontract, namelijk een premieregeling waarin ook in de opbouwfase sprake is van risicodeling. In dit contract bouwen deelnemers pensioenaanspraken op maar wordt het sturen op nominale zekerheid door middel van een buffer losgelaten. Het nieuwe pensioen-

contract is een premiereregeling waarbij jaarlijks pensioenaanspraken zonder zekerheidsmaat worden ingekocht tegen de dan geldende marktrente. Sociale partners maken hierbij een afspraak over een stabiele premie en herijken die afspraak periodiek met het oog op hun pensioenambitie.

○ *Bedrag in een keer opnemen (lumpsum)*

Elke deelnemer krijgt de keuze om een deel van zijn pensioenuitkering op pensioeningangsdatum op te nemen als een bedrag ineens. Dit deel mag maximaal tien procent bedragen van de waarde van het voor deze deelnemer opgebouwde ouderdomspensioen. Voor degenen die een oudedagsvoorziening opbouwen in de derde pijler zal eenzelfde wettelijke keuzemogelijkheid worden gecreëerd.

○ *Temporisering stijging AOW-leeftijd*

De AOW-leeftijd is de laatste jaren snel gestegen zonder dat er voldoende aandacht is geschonken aan duurzame inzetbaarheid. Daarom is afgesproken dat de AOW-leeftijd de komende jaren minder snel zal stijgen. De AOW-leeftijd wordt twee jaar vastgezet op 66 jaar en vier maanden. Dit is eind 2019 in wetgeving vastgelegd. Daarna stijgt de AOW-leeftijd door naar 67 jaar in 2024.

Vanaf 2025 zal de AOW-leeftijd niet met een jaar stijgen als de levensverwachting met een jaar toeneemt maar met acht maanden. De AOW-leeftijd blijft dus gekoppeld aan de levensverwachting maar in mindere mate.

○ *Aanpak witte vlek pensioenen*

Uit een vernieuwde onderzoeksmethode van het CBS is gebleken dat het aantal werknemers dat geen arbeidsvoorwaardelijk pensioen opbouwt, de zogenaamde 'witte vlek', groter is dan de afgelopen jaren is verondersteld. Daarom is afgesproken dat de Stichting van de Arbeid begin 2020 met een plan met oplossingsrichtingen komt om deze witte vlek terug te dringen. Te denken valt aan het stimuleren van afspraken binnen sectoren waar momenteel geen afspraken zijn gemaakt over een pensioenregeling, zodat meer werknemers pensioen gaan opbouwen.

○ *Versoepeling vervroegde uittreding*

Voor werknemers die niet hebben kunnen anticiperen op de verhoging van de AOW-leeftijd en die niet gezond kunnen blijven werken tot de AOW-leeftijd, komt er op korte termijn de mogelijkheid om in sectoren en ondernemingen uittredingsregelingen af te spreken waardoor werknemers de mogelijkheid krijgen om maximaal drie jaar voor hun AOW-leeftijd te stoppen met werken. Het kabinet faciliteert deze regelingen door vanaf 2021 voor een periode van vijf jaar de eindheffing op regelingen voor vervroegde uittreding (RVU-heffing) generiek te versoepelen als de vervroegde uittreding binnen de laatste drie jaar voor AOW-leeftijd plaatsvindt.

○ *Pensioenopbouw zelfstandigen*

Zelfstandigen hebben diverse mogelijkheden om te sparen voor het pensioen maar zij maken daar slechts beperkt gebruik van. Eén van de mogelijkheden voor

een zelfstandige om pensioen op te bouwen is de vrijwillige voortzetting van zijn pensioenregeling. Dat kan nu alleen als de zelfstandige voordien als werknemer heeft deelgenomen. Het kabinet en sociale partners zullen, in lijn met het SER-advies, bezien hoe zelfstandigen vrijwillig kunnen aansluiten bij de pensioenregeling in de sector of de onderneming waar zij werken, ook als zij voordien niet als werknemer hebben deelgenomen.

- ***Overige pensioenonderwerpen***

Naast het Pensioenakkoord over het toekomstig pensioenstelsel hebben sociale partners zich in de Stichting van de Arbeid beziggehouden met onderdelen en oneffenheden in de huidige pensioen-wet- en regelgeving. Hieronder volgen enkele voorbeelden.

- *Adviesaanvraag nabestaandenpensioen*

Door de grote verscheidenheid aan regelingen voor het nabestaandenpensioen zijn deelnemers en hun partners zich vaak niet bewust van de financiële consequenties als gevolg van het overlijden van de deelnemer. Het lijkt gewenst het nabestaandenpensioen meer te standaardiseren en begrijpelijker te maken.

De minister van SZW heeft op 14 januari 2019 hierover advies gevraagd aan de Stichting van de Arbeid. In 2019 hebben sociale partners aan de hand van vooraf geformuleerde doelen de mogelijkheden voor een gestandaardiseerde nabestaandenpensioenregeling uitgewerkt. Zij zullen naar verwachting begin 2020 hun advies uitbrengen.

- *Kleine pensioenen*

De Stichting van de Arbeid, het Verbond van Verzekeraars en de Pensioenfederatie hebben in een brief van 9 april 2019 de minister van SZW opgeroepen om ook automatische waardeoverdracht van kleine pensioenen mogelijk te maken na bijvoorbeeld een collectieve beëindiging van een uitvoeringsovereenkomst, en niet alleen als het kleine pensioen ontstaan is door individuele baanwisseling. Daarnaast bepleit de Stichting een afkoopmogelijkheid voor kleine nettopensioenen omdat automatische waardeoverdracht hiervoor wettelijk onmogelijk is.

De minister heeft over deze twee voorstellen in september 2019 nog aanvullende vragen gesteld, waarop de Stichting van de Arbeid in januari 2020 heeft gereageerd.

- *Diversiteit pensioenfondsbesturen*

In november 2018 hebben de Pensioenfederatie en de Stichting van de Arbeid de pensioenfondsen en de voordragende werkgevers- en werknemersorganisaties opgeroepen om werk te maken van diversiteit binnen pensioenfondsen. Het gaat er vooral om meer vrouwen en jongeren te benoemen in de besturen van pensioenfondsen.

Uit de rapportage over de naleving van de Code Pensioenfondsen 2018-2019 lijkt voor het eerst sinds jaren sprake van een lichte verbetering. Eind 2018 had 72% (2017: 64%) van de pensioenfondsen ten minste één vrouw in het bestuur en had 45% (2017: 38%) van de pensioenfondsen ten minste één jongere benoemd.

2.3 Nieuwe risico's voor de stabiliteit van de Nederlandse economie

De SER heeft onderzocht in hoeverre Nederland macro-economische volatiliteitsrisico's beter in de hand heeft dan in 2013 het geval was¹. Een eenduidig antwoord valt hierop niet te geven. Het onderzoek levert een wisselend beeld op.

Het rapport is een vervolg op een onderzoek uit 2013². Er is een grote behoefte aan vervolgonderzoek. Deze verkenning reikt bouwstenen aan voor verdere discussie en verdieping.

Op veel beleidsterreinen - bankwezen, woningmarkt, pensioenen - zijn stabiliserende hervormingen doorgevoerd. Tegelijkertijd is sprake van ontwikkelingen die het volatiliteitsrisico weer kunnen verhogen. Voorbeelden van nieuwe risico's zijn de langdurig lage rente, de digitalisering van de economie, de voortgaande flexibilisering van de arbeidsmarkt, de steeds urgenter transitieopgaven en de toenemende geopolitieke onzekerheden. Tegen deze achtergrond komen onderstaande onderwerpen aan bod.

- **Functioneren EU.**
Sinds 2013 is de externe geopolitieke omgeving onzekerder geworden. Nederland kan hier alleen weinig aan doen. Met een goed functionerende EU staat Nederland sterker op het wereldtoneel. Nederland doet er dan ook goed aan om hervormingen te steunen die de EU in staat stellen om stabiliserend te werken.
- **Huishoudens.**
Huishoudens kunnen financieel in de problemen komen bij economische tegenslag. Dit komt door een combinatie van lage vrij besteedbare inkomens, hoge vaste lasten en tekortschietende financiële reserves. Huishoudens hebben de afgelopen twintig jaar niet of nauwelijks van de welvaarts-groei geprofiteerd. Bij economische tegenslag moeten veel huishoudens meteen de hand op de knip houden, wat bijdraagt aan de volatiliteit van de binnenlandse consumptie.
- **Functioneren woningmarkt.**
In de afgelopen jaren zijn belangrijke stappen gezet waardoor het risico kleiner is geworden dat huishoudens bij een daling van de huizenprijzen met hun hypotheek onder water komen te staan. Er zijn echter nieuwe risico's als gevolg van het structureel achterblijven van het aanbod van woningen. Zo is er een groot tekort aan huurwoningen in het middensegment van de woningmarkt. De schaarste aan woningen drijft de prijs van koopwoningen op. Bovendien kunnen huishoudens door de lage rente steeds hogere hypotheekbetalingen, ook als dat eigenlijk niet verantwoord is. Het is dan ook van groot belang om de bouw- en plancapaciteit te versterken en minder afhankelijk te maken van de conjunctuurbeweging.

¹ SER-verkenning *Volatiliteit van de Nederlandse economie nader bezien*, januari 2020.

² SER-rapport *Nederlandse economie in stabielere vaarwater*, april 2013.

- Financiering mkb.
In vergelijking met andere Europese landen ervaart het Nederlandse mkb relatief strenge kredietvoorwaarden. Het Nederlandse mkb betaalt een hogere rente en heeft meer kans op afwijzing. In de huidige gunstige conjunctuur kan het mkb de dalende bancaire kredietverlening opvangen met financiering uit ingehouden winsten. Een volatiliteitsrisico is dat de bancaire kredietverlening in een neergaande conjunctuur extra kan verkrappen.

Het budgettaire beleid heeft mede tot taak om de economie te stabiliseren. In slechte tijden mag de overheid een begrotingstekort creëren om de economie te stimuleren. In goede tijden is er dan een compenserend overschot op de begroting. Deze SER-verkenning signaleert dat het Nederlandse budgettaire beleid te weinig toekomt aan deze stabiliserende taak. Zo zijn na 2008 de lasten voor burgers en bedrijven met circa vier procent bbp verhoogd. Dit heeft de recessie verdiept en daarmee procyclisch gewerkt.

2.4 *SER-advies Prioriteiten voor een fair Europa*

De SER heeft april 2019 het advies *Prioriteiten voor een fair Europa* uitgebracht. Nederland heeft de EU nodig om de grote problemen van onze tijd zoals klimaatverandering, migratie en digitalisering aan te kunnen pakken. Ons land is zelf daarvoor te klein. De Europese landen moeten hiervoor krachtiger samenwerken, de machtsveranderingen in de wereld maken dat noodzakelijk. Voor een sterke en hechte EU is het belangrijk om de levensomstandigheden, werkgelegenheid, productiviteit en inkomens te verbeteren en de verschillen tussen en in landen te verkleinen.

Het advies stelt vast dat economische vrijheden en sociale rechten hand in hand gaan en gelijkwaardig zijn. Om de interne markt te verdiepen en eerlijker te maken, is het belangrijk dat de landen aan gemeenschappelijke regels voldoen. Nieuwe afspraken zijn nodig om de interne markt voor goederen en diensten beter te laten functioneren en welvaarts-winst te boeken. Bestaande Europese regels moeten worden aangescherpt en beter gehandhaafd. Dat kan bijvoorbeeld voorkomen dat A1-verklaringen voor gedetacheerde werknemers onbetrouwbaar zijn of dat met postbusondernemingen en ‘regime shopping’ oneigenlijke concurrentievoordelen worden behaald die ten koste gaan van werknemers. Voor internationaal vervoer zijn nieuwe regels nodig omdat onvoldoende duidelijk is welke arbeidswetgeving nu precies van toepassing is. Ook het bewaken van de onafhankelijkheid van de rechtspraak in alle lidstaten is essentieel om te zorgen dat burgers en bedrijven in de gehele EU kunnen rekenen op gelijke rechten. Het mkb heeft behoefte aan duidelijke en toegankelijke informatie over de specifieke regels van elke lidstaat.

De SER adviseert dat de Europese Commissie en het Parlement de verkleining van de huidige verschillen tussen Europese regio's hoog op de agenda plaatsen. De productiviteit, levensomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en werkgelegenheid dienen te worden verhoogd, waarbij de onderlinge verschillen kleiner worden. Dit proces van ‘opwaartse convergentie’ is lang succesvol geweest maar stopt de laatste jaren. Het inlopen van achterstanden en verbetering van de levensomstandigheden zijn belangrijk om de welvaart

voor iedereen te vergroten. De steun voor Europa wordt groter wanneer meer mensen zien dat hun rechten en eigen levensomstandigheden erdoor verbeteren.

Verkleining van verschillen moet bovenaan staan in de nieuwe meerjarenstrategie van de EU en de lidstaten. Daarvoor zijn omvangrijke investeringen nodig in de vaardigheden van mensen en in infrastructuur (vervoer, telecom, kennis, energie). Sociale rechten zoals het recht op onderwijs moeten daarin leidend zijn. De EU kan met bijvoorbeeld het Erasmus Plusprogramma nationaal beleid aanvullen. Daarvoor zijn fondsen nodig van de EU en de lidstaten die gevonden moeten worden in de EU-begroting en in het Europees Fonds voor Strategische Investeringen.

Een diepere en eerlijkere interne markt draagt zo bij aan het concurrentievermogen en de economische groei van Europa. Dat komt ook de Nederlandse welvaart en werkgelegenheid ten goede.

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 consumentrenklimaat verbeteren en de industriële basis moderniseren en ontwikkelen voor een optimaal functioneren van de interne markt.

3.1 Uitvoering van het Energieakkoord voor duurzame groei

De energietransitie is in Nederland op stoom gekomen met het in 2013 gesloten *Energieakkoord voor duurzame groei*. Dit akkoord tussen overheden, sociale partners en andere stakeholders heeft samenhang, samenwerking en doelgerichtheid gebracht in de uitvoering van talloze maatregelen. Een bijzondere commissie van de SER is gedurende de looptijd van het akkoord belast met de borging van het Energieakkoord.

De Klimaat- en Energieverkenning 2019 (*verder: KEV 2019*) signaleert een sterke groei van het aandeel hernieuwbare energie waardoor dit aandeel in 2023 naar verwachting uitkomt op 16,1 procent. Het doel van 16 procent wordt hiermee behaald. Volgens de KEV 2019 wordt het eveneens beoogde tempo van energiebesparing met gemiddeld 1,5 procent per jaar in de periode 2013 - 2020 bereikt. Van de toename van het aantal voltijd banen geeft de KEV 2019 geen actuele raming. In 2017 concludeert de Nationale Energieverkenning echter dat ook deze doelstelling naar verwachting wordt behaald.

De doelstelling van 14 procent hernieuwbare energie in 2020 komt volgens de rekenmethode EU-richtlijn op 11,4 procent van het bruto finaal energieverbruik in 2020, een beleidstekort van 2,6 procent. Dit is vooral het gevolg van de economische hoogconjunctuur van de afgelopen jaren. Hierdoor houdt de toename van hernieuwbare energie geen gelijke tred met de geraamde groei van het energieverbruik in Nederland.

De doelstelling voor additionele energiebesparing in 2020 van 100 PJ finale energie komt volgens de KEV 2019 uit op 80 PJ additionele energiebesparing in dat jaar. Het beleidstekort van 20 PJ in 2020 hangt grotendeels samen met een achterstand in de naleving van de Wet Milieubeheer.

Om genoemde doelen in 2020 alsnog te bereiken, heeft het kabinet extra maatregelen aangekondigd.

3.2 Nationaal Klimaatakkoord

Op 28 juni 2019 is na intensief overleg de volgende fase gestart in de energietransitie en het klimaatbeleid: een ambitieus nationaal Klimaatakkoord dat de weg bereidt naar een CO₂-arme energievoorziening en een circulaire en duurzame economie in het midden van deze eeuw.

Het nationale Klimaatakkoord is de Nederlandse invulling van het Klimaatakkoord van Parijs. Het akkoord heeft als doel de uitstoot van broeikasgassen in Nederland terug te

dringen met ten minste 49 procent ten opzichte van 1990. Om dit doel te bereiken, is in 2018 en 2019 zeer intensief overlegd om tot een nationaal Klimaatakkoord te komen. Het akkoord dat op 28 juni gepresenteerd is, vormt het resultaat van een overlegproces waarbij vijf sectortafels, drie taakgroepen en tientallen werkgroepen betrokken waren. Het Klimaatakkoord bestaat uit een omvangrijk pakket van circa 600 afspraken en maatregelen dat de Nederlandse CO₂-uitstoot in 2030 met de beoogde 49 procent zal terugdringen.

De Nederlandse Klimaatwet biedt het wettelijke kader van het Klimaatakkoord. De vaststelling van het akkoord heeft op basis van besluiten van het kabinet plaatsgevonden. Voor de uitvoering van het akkoord zijn zogeheten sectorale uitvoeringsoverleggen in het leven geroepen. Hieraan nemen de partijen deel die zich aan het Klimaatakkoord gecommitteerd hebben en die voor de uitvoering nodig zijn. De uitvoeringsoverleggen zijn gericht op het uitwerken van afspraken in sectoren en het gezamenlijk oplossen van problemen; er is hierbij geen sprake van heronderhandeling van de gemaakte afspraken.

Naast de uitvoeringsoverleggen is er een Voortgangsoverleg. Dit overleg borgt enerzijds de samenhang - verbinding, coördinatie, afstemming en kennisdeling - rondom de belangrijkste trajecten in de uitvoering die meerdere sectoren raken. De onafhankelijke voorzitters van de uitvoeringsoverleggen en trekkers van de overige structuren, bijvoorbeeld Arbeidsmarkt en Scholing, Innovatie en Financiering, nemen hieraan deel. Het Voortgangsoverleg heeft ook een platformfunctie dat de community van het Klimaatakkoord blijvend verbindt en een podium creëert om met en van elkaar te leren. Dit platform krijgt grotendeels vorm door bijeenkomsten met de deelnemende organisaties en organisaties of doelgroepen, waaronder burgers en kleine ondernemers, die (nog) niet actief deelnemen aan de uitvoering van het Klimaatakkoord. De SER faciliteert deze platformfunctie.

3.3 Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (IMVO)

In het advies over IMVO-convenanten (2014) heeft de SER bepleit dat sectoren en bedrijven het initiatief nemen convenanten over internationaal MVO te sluiten met de overheid en maatschappelijke organisaties. Daarmee ontstaat een instrument om risico's op schendingen van mensenrechten en schade aan milieu in de keten substantieel te verminderen. Voor werknemers en lokale gemeenschappen leidt dit tot betere bescherming tegen nadelige effecten. Bedrijven worden geholpen bij problemen die zij alleen niet kunnen oplossen.

De afspraken zijn gebaseerd op de doelstellingen en normen van de *UN Guiding Principles for Business and Human Rights* en de *OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen*.

De voorgestelde aanpak in dit SER-advies wordt door het huidige kabinet voortgezet. Op dit moment vindt een evaluatie plaats om na te gaan of aanvullend beleid nodig is. De SER-commissie internationaal MVO verwacht voorjaar 2020 een adviesaanvraag over de hoofdlijnen voor het nieuwe beleid voor internationaal MVO.

Inmiddels zijn er tien convenanten gesloten voor internationaal MVO. Het betreft de sectoren kleding en textiel, banken, verzekeraars, pensioenfondsen, metaal, goud, natuursteen, voedingsmiddelen, sierteelt en duurzaam bosbeheer. De SER ondersteunt acht partijen bij de implementatie van hun convenant.

De laatste stand van zaken is te vinden via <https://www.imvoconvenanten.nl/en>.

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

- ***Stukloon***

Sinds 1 januari 2018 is het voor bepaalde werkzaamheden in een sector mogelijk om te werken met een norm voor stukloon. Het moet gaan om werkzaamheden waarbij werkgevers onvoldoende toezicht kunnen houden op de werkzaamheden van een werknemer. De werknemers hebben dan een zekere mate van vrijheid om zelf de werkzaamheden in te richten. De norm geeft aan de te onderscheiden activiteiten een bepaald tijdsbeslag en de daarbij bijbehorende vergoeding. Daarbij moet de norm voldoen aan de voorwaarde dat met het verrichten van de werkzaamheden minstens het wettelijk minimumloon verdiend kan worden.

De sinds 2018 geldende stukloonnorm voor de bezorging van dagbladen is in 2019 en 2020 met een jaar verlengd. In april 2020 zal met instemming van de Stichting van de Arbeid ook een stukloonnorm gelden voor de bezorging van ongeadresseerd reclamewerk en huis-aan-huisbladen.

- ***Huisvesting arbeidsmigranten***

Op 6 december heeft de Stichting van de Arbeid cao-partijen aanbevolen om cao-afspraken te maken over het borgen van de kwaliteit van huisvesting voor arbeidsmigranten. De Stichting beveelt aan een kwaliteitsslag te maken door in hun cao op te nemen dat werkgevers, inleners en uitzenders van arbeidsmigranten huisvesting zullen aanbieden die voldoet aan het kwaliteitsniveau van SNF (Stichting Normering Flexwonen) en specifiek voor de agrarische sector aan het niveau van de AKF (Agrarisch Keurmerk Flexwonen). Ingeval een verzoek tot algemeenverbindendverklaring (avv) van de cao wordt ingediend, wordt aanbevolen ook de huisvesting van arbeidsmigranten voor te dragen voor avv. Op deze wijze kan voorkomen worden dat malafide praktijken met betrekking tot huisvesting een sector en de arbeidsmigranten schaden.

Daarmee is het probleem echter nog niet opgelost. Er is ook sprake van een groot tekort aan huisvesting voor arbeidsmigranten. Om dit probleem op te pakken, heeft de Stichting van de Arbeid de ministers van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) en SZW verzocht alle betrokken partijen bijeen te roepen om gezamenlijk werk te maken van het terugdringen van het tekort aan goede huisvestingslocaties voor arbeidsmigranten. Op 11 maart 2020 zal dit bestuurlijk overleg plaatsvinden.

- ***Harde kern arbeidsvoorwaarden***

Op 9 december heeft de Stichting van de Arbeid cao-partijen die veelvuldig te maken hebben met detachering vanuit het buitenland opnieuw dringend verzocht om de 'harde kern' van hun cao in het Nederlands en Engels aan te melden bij het ministerie van SZW of na te gaan of hun aangemelde kern nog actueel is.

De Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU) bepaalt welke arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn op werknemers die vanuit

andere lidstaten zijn gedetacheerd in Nederland. Hierdoor zijn de betreffende werkgevers verplicht hun werknemers de zogeheten ‘harde kern’ of de ‘uitgebreide harde kern’ van algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen toe te kennen.

Het ministerie van SZW heeft aangeboden om in 2020 en 2021 deze ‘harde kern’ op zijn kosten te laten vertalen in het Engels.

- ***Implementatie Detacheringsrichtlijn***

De Stichting van de Arbeid heeft geadviseerd over de omzetting van deze richtlijn in de Nederlandse wetgeving en de inrichting door SZW van het meldpunt voor ‘posted workers’.

- ***Advies over voorgenomen wetgeving voor zzp’ers***

Op 27 november adviseert de Stichting van de Arbeid het kabinet de voorgestelde wetgeving ten aanzien van de Wet minimumbeloning zelfstandigen en Wet op de zelfstandigenverklaring niet in te dienen.

Het wetsvoorstel is te complex. Dit voorstel zal leiden tot grote problemen in de uitvoering en handhaving, betekent een enorme toename van de administratieve lastendruk, zal niet zorgen voor bescherming van de groep kwetsbare zzp’ers en zal aanzienlijke effecten hebben op de sociale zekerheid en belastinginkomsten.

4.2 Arbeidsverhoudingen

- ***Huis voor Klokkeluiders***

In een brief aan de minister van BZK van 12 april heeft de Stichting van de Arbeid haar zorgen geuit over de voortgang van een herstart van het Huis voor Klokkeluiders. In de brief dringt zij erop aan om op kortetermijnmaatregelen te nemen zoals de benoeming van een onafhankelijk persoon die zorg kan dragen voor de doorlichting van het personeelsbestand en die een adequate benoemingsprocedure ontwerpt. Ook wijst de Stichting erop dat vorm moet worden gegeven aan het borgen van de betrokkenheid van sociale partners in hun rol van ‘critical friends’.

Op 20 februari schrijft de Stichting samen met de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid (ROP) een brief naar de Tweede Kamer. Beide organisaties wijzen erop dat het van groot belang is dat het karakter van het Huis voor Klokkeluiders behouden blijft, de bescherming van de klokkeluiders moet centraal staan. Zij bepleiten de oprichting van een fonds dat klokkeluiders voorziet van hulp en steun, zowel psychosociaal als juridisch, als zij in de problemen zijn gekomen.

- ***Mantelzorg en werk***

Op 11 november heeft de Stichting van de Arbeid in samenwerking met het ministerie van SZW een expertmeeting georganiseerd om van wetenschappers, belangenbehartigers én mantelzorgers en werkgevers te horen hoe zij aankijken tegen de combinatie mantelzorg en werk. Deze middag is vooral gesproken over wat er verbeterd kan worden in de ondersteuning van werkende mantelzorgers en hun werkgevers.

Naar aanleiding van deze bijeenkomst gaat de Stichting bespreken hoe zij decentrale cao-partijen, werkgevers en ondernemingsraden kan faciliteren bij een werkende combinatie

werk en mantelzorg. Daarnaast is de Stichting nauw betrokken bij de totstandkoming van een handreiking aan bedrijven, die in opdracht van SZW wordt geschreven.

In het in juni 2019 gesloten Pensioenakkoord heeft duurzame inzetbaarheid ook de nodige aandacht gekregen. Het kabinet heeft voor het stimuleren van duurzame inzetbaarheid viermaal € 200 miljoen beschikbaar gesteld voor de periode 2021 tot en met 2024 en € 10 miljoen structureel. De beschikbare gelden zijn bedoeld voor cao-partijen die invulling geven aan duurzame inzetbaarheid en ervoor zorgen dat werknemers gezond de pensioengerechtigde leeftijd halen. Het moet onder werkgevers en werknemers als de gewoonste zaak van de wereld worden gezien om aan duurzame inzetbaarheid te (blijven) werken.

- ***Sectorplannen***

Dit omvangrijke en zeer gedifferentieerde traject kwam op gang omdat sociale partners met het kabinet in het *Sociaal Akkoord* van 11 april 2013 de afspraak hebben gemaakt actief de economische crisis te bestrijden via de *Regeling Cofinanciering Sectorplannen*. In 2018 zijn vrijwel alle sectorplannen beëindigd. De Stichting is betrokken geweest bij de evaluatie die in opdracht van het ministerie van SZW in 2019 plaats heeft gevonden. Aan de sectorplannen is vanuit de Rijksoverheid bijna € 330 miljoen uitgegeven en vanuit sectoren, regio's en individuele werkgevers bijna € 730 miljoen. De meeste deelnemers hebben gebruik gemaakt van scholingsmaatregelen en het meeste budget is uitgegeven aan leerwerkplekken.

Uit het onderzoek blijkt dat de sectorplannen een beperkte invloed hebben gehad op het brede doel van het overbruggen van de crisis op de arbeidsmarkt. Ze hebben vooral gezorgd voor financiering van maatregelen waar vanwege de crisis bij werkgevers en sectorfondsen minder geld voor beschikbaar was.

In de uitvoering is vertraging opgetreden waardoor veel maatregelen pas na afloop van de crisis zijn uitgevoerd. De onderzoekers concluderen dat het verstandig is als bij een volgende crisis al voor de grote stijging van de werkloosheid een regeling als die van de sectorplannen wordt ingevoerd.

- ***Actieplan Perspectief voor vijftigplussers***

Doel van het actieplan is om met een aantal acties tussen 2017 en 2019 het arbeidsmarktperspectief van vijftigplussers te verbeteren. Onder de paraplu van dit actieplan wordt zowel door het ministerie van SZW als door sociale partners een aantal activiteiten uitgevoerd. Zo kunnen meer dan 20.000 45-plussers een zogeheten *Ontwikkeladvies* krijgen. UWV heeft extra financiële steun ontvangen voor meer persoonlijke ondersteuning van oudere werkzoekenden. En er is een publiciteitscampagne gevoerd om de beeldvorming over werkende vijftigplussers te verbeteren.

Het Actieplan is eind 2019 geëvalueerd. De publicatie van de evaluatie wordt voorjaar 2020 verwacht.

4.4 Arbeidsomstandigheden en vitaliteit

- ***Coördinatie en borging***

Het SER Arboplatform, een initiatief van sociale partners, is een centraal informatieplat-

form op het gebied van gezond en veilig werken voor en door sociale partners. Het Arboplatform is ondergebracht bij de SER, de Stichting van de Arbeid is nauw betrokken bij de uitvoering.

Alle arbo-instrumenten van de SER en de Stichting van de Arbeid zijn hierop te vinden, waaronder de handreikingen die de Stichting in 2014/2015 heeft laten ontwikkelen om sectoren ondersteuning te bieden bij het opstellen van een arbocatalogus. Deze handreikingen worden in de periode 2019/2020 geactualiseerd. Dit jaar zijn *Arbomaatregelen Uitzendwerk* (juni) en *Taal en veiligheidsrisico's* (december) geactualiseerd en op het Arboplatform geplaatst.

Naast het bieden van instrumenten stimuleert het platform kennisuitwisseling en laat het goede voorbeelden uit verschillende sectoren zien. Ook bestaat de mogelijkheid om arbovragen te stellen. Via een nieuwsbrief blijven sociale partners op de hoogte van de ontwikkelingen op het gebied van gezond en veilig werken.

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

In (twee)jaarlijkse bijeenkomsten wisselen arbospecialisten van SZW en de Stichting met elkaar van gedachten over actuele thema's. Dit jaar gaat de strategische kennisdiscussie over twee onderwerpen: de naleving van arboverplichtingen en de aanpak van laaggeletterdheid

Het eerste thema gaat in de op de vraag hoe het gesteld is met de naleving van arboverplichtingen in Nederland in vergelijking met andere Europese landen. Aan de hand van een internationale vergelijking, die in opdracht van SZW is uitgevoerd door Prevent, wordt gesproken over de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Dit is een regelmatig terugkomend thema omdat minder dan de helft van de bedrijven in Nederland een (wettelijk verplichte) RI&E en bijbehorend plan van aanpak heeft opgesteld. SZW is mede naar aanleiding van dit onderzoek een traject gestart om met nieuwe ideeën en een brede groep van betrokkenen een RI&E 2.0 te realiseren.

Het tweede thema betreft de aanpak van laaggeletterdheid en in het bijzonder hoe een lage taalvaardigheid invloed kan hebben op de gezondheid van werkenden en op de veiligheid op de werkvloer. In een presentatie van de Stichting Lezen & Schrijven is benadrukt dat laaggeletterdheid om een positieve insteek en een integrale aanpak vraagt, ingebed in het streven naar inzetbaar zijn en blijven op de arbeidsmarkt. Uit onderzoek blijkt dat laaggeletterden meer dan gemiddeld te maken hebben met uitval door gezondheidsproblemen of ongezonde leefstijl. In het kader van preventie en verzuimbegeleiding kunnen arboprofessionals een rol hebben bij de signalering en doorverwijzing van werknemers die onvoldoende taalvaardig zijn.

- ***Psychosociale arbeidsbelasting***

Iedereen moet zich veilig kunnen voelen op het werk. De Arbowet verplicht werkgevers beleid te voeren ter voorkoming dan wel vermindering van psychosociale arbeidsbelasting. Het gaat dan om ongewenste omgangsvormen als discriminatie, seksuele intimidatie, agressie & geweld en pesten. Een vertrouwenspersoon kan in een bedrijf of branche een belangrijke rol spelen bij de aanpak van ongewenst gedrag van collega's of leidinggevenden. Om vertrouwenspersonen, werkgevers en werknemers hierbij te helpen, heeft

TNO in opdracht van SZW de *Wegwijzer Vertrouwenspersonen Ongewenste Omgangsvormen op de Werkvloer* met betrokkenheid van sociale partners ontwikkeld. Deze is in februari verschenen.

Uit onderzoek (2018) naar gedragscodes met betrekking tot ongewenst gedrag op de werkvloer is gebleken dat een algemene gedragscode niet zinvol is omdat sectoren te veel van elkaar verschillen. Sectoren hebben echter wel behoefte aan handvatten om een gedragscode voor de eigen sector op te stellen. Daarom stelt TNO, in opdracht van SZW en in samenspraak met sociale partners, een handreiking op met praktische, algemene handvatten voor het opstellen van een gedragscode over ongewenst gedrag. Naar verwachting zal de handreiking in maart verschijnen.

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

De procedure voor het opstellen, toetsen en hanteren van arbocatalogi heeft de Inspectie SZW vastgelegd in een beleidsregel. Omdat de procedure, daterend uit 2010, aan herziening toe was, is deze met ingang van 14 juni vervangen door de *Beleidsregel arbocatalogi 2019*. De nieuwe Beleidsregel is tot stand gekomen in nauw overleg met de Stichting van de Arbeid. De belangrijkste wijzigingen zijn:

- In de arbocatalogus dient bij iedere maatregel expliciet te worden vermeld van welk arborisico deze een invulling is;
- Er is een geldigheidstermijn van zes jaar ingevoerd voor een positief getoetste arbocatalogus;
- Het begrip ‘marginale’ toetsing is vervallen omdat dit voor verwarring zorgde;
- In de toetsingsbrief geeft de Inspectie SZW inzicht hoe zij toetst en wat de status is van een positief getoetste arbocatalogus bij bedrijfsinspecties.

Een half jaar na invoering (december) heeft de Stichting met de Inspectie de stand van zaken besproken. De Inspectie heeft naar alle sectoren een brief met uitleg gestuurd over de nieuwe beleidsregel. Daarnaast zijn er brieven verstuurd naar de sectoren die een arbocatalogus hebben die meer dan zes jaar oud is, te beginnen bij 2008, en die geactualiseerd moet worden. Sectoren weten de Inspectie in het algemeen goed te vinden voor overleg over hoe een en ander moet worden opgepakt. Zo nodig zullen de centrale sociale partners hun leden in de sectoren aansporen hun arbocatalogus te actualiseren.

- ***Arbobeleid in de praktijk***

In 2020 voert SZW de beleidsdoorlichting van Artikel 1 Arbeidsmarkt uit. Dit wetsartikel bestaat uit een aantal deelterreinen waarvan arbeidsomstandigheden er één is. Ten behoeve van de doorlichting is onderzocht in hoeverre het overheidsbeleid zoals bedoeld in de SZW-Beleidsagenda 2020, waarin concrete activiteiten en maatregelen voor de jaren 2012-2019 zijn opgenomen, doeltreffend en effectief is geweest.

Het onderzoek *Gezond en veilig werken, onderzoek naar het stelsel voor gezond en veilig werken sinds de Beleidsagenda 2012* van De Beleidsonderzoekers is voor de Stichting van de Arbeid aanleiding om ook hierop in te gaan. In januari hebben sociale partners gesproken over wat nodig is om arbobeleid op de werkvloer te laten landen. Aan de orde zijn vragen als: hoe kunnen bedrijven verleid worden, hoe kan het opstellen van een RI&E worden vereenvoudigd, hoe kunnen instrumenten beter worden benut, etc.

- ***Testen op alcohol, drugs en medicijn (ADM)***

Naar aanleiding van een onderzoek van de ministeries van SZW, Justitie en Veiligheid (JenV) en Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) naar de omstandigheden en voorwaarden waaronder uitbreiding van testen op alcohol, drugs en medicijnen (ADM-testen) kan worden uitgevoerd, buigt de Stichting van de Arbeid zich over de vraag of uitbreiding überhaupt wenselijk is. Daartoe heeft zij in verschillende bijeenkomsten met vertegenwoordigers van zowel branches/bedrijven als vakbonden gesproken over het ADM-beleid in hun sector/bedrijf. Bij werkgevers bestaat de behoefte om werkenden te kunnen testen wanneer gebruik van middelen wordt vermoed met het oog op de veiligheid van personen en een verantwoord omgaan met machines en gevaarlijke stoffen. Via een wettelijke regeling zou dit mogelijk moeten worden gemaakt. Werknemers hechten eveneens aan veiligheid op de werkvloer maar zijn beducht voor de omgang met privacygevoelige gegevens wanneer mogelijkheden om te testen worden verruimd. Deze discussie tussen werkgevers en werknemers is nog niet afgerond.

Inmiddels heeft de staatssecretaris van SZW in haar brief d.d. 16 januari maatregelen aangekondigd, waaronder een verkenning naar de wettelijke mogelijkheid om in bedrijven die met gevaarlijke stoffen werken (Brzo-bedrijven) ADM-testen mogelijk te maken voor werkenden met functies die cruciaal zijn voor de veiligheid. De staatssecretaris geeft aan dat in het geval sociale partners alsnog met een gezamenlijk voorstel komen voor een andere, meer effectieve aanpak, zij daar positief tegenover staat.

- ***Diversiteit in arbeidsrelaties en arbeidsomstandigheden***

Het type arbeidsrelatie is van invloed op de arbeidsomstandigheden. Flexwerkers - uitzendkrachten, oproep- en invalkrachten - doen vaker gevaarlijk of fysiek zwaar werk dan werknemers in vaste dienst. Maar vaste werknemers hebben vaker veel en emotioneel zwaar werk. Dat blijkt uit een verkenning in opdracht van de SER.

4.5 Sociale Zekerheid

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

Op 28 november heeft de Stichting van de Arbeid vakbonden en werkgevers opgeroepen om bij beëindigingsovereenkomsten werknemers erop te wijzen dat zij na afloop van een WW- of loongerelateerde WGA-uitkering mogelijk recht hebben op een privaat verlengde uitkering. Veel werknemers blijken hiervan niet op de hoogte te zijn.

Inmiddels zijn ruim twee miljoen werknemers via hun werkgever aangesloten bij de door de Stichting van de Arbeid opgerichte Stichting Private Aanvulling WW en WGA (SPAWW). De organisatie die verantwoordelijk is voor de uitvoering van deze uitkeringen.

- ***Calamiteitenregeling***

Door de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) per 1 januari 2020 is de sectorindeling voor de Werkloosheidswet (WW) verdwenen. Hierdoor worden de regelingen voor onwerkbaar weer niet meer via de sectorale premies betaald maar uit het Algemeen Werkloosheidsfonds (Awf). Daarom wilde de minister van SZW het aantal wachtdagen dat van toepassing is op de regeling onwerkbaar weer per 1 januari 2020

uniformeren en wel op vijf dagen. Reden voor de Stichting van de Arbeid om op 19 september bij de minister erop aan te dringen om het aantal wachtdagen vast te stellen op nul en niet op vijf per seizoen. Dit verzoek heeft ertoe bijgedragen dat het aantal wachtdagen uiteindelijk is vastgesteld op twee.

- ***Evaluatie Participatiewet***

Eind 2019 heeft het kabinet de werking van de Participatiewet - mede op basis van een onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau - geëvalueerd. Sociale partners hebben hierop gereageerd met de constatering dat ze de urgentie en de wil om sneller zaken op te pakken, missen. Het kabinetsbeleid biedt volgens hen onvoldoende soelaas om de gesignaleerde knelpunten op te lossen. Zo blijken vooral de 'klassieke bijstandsgerechtigden' onvoldoende in beeld van gemeenten te zijn en is er met een groot deel van de populatie weinig contact over mogelijke re-integratietrajecten.

Het kabinet heeft naar aanleiding van de evaluatie inmiddels een conceptwetsvoorstel opgesteld waarin ook termijnen voor klantcontacten zijn opgenomen.

- ***WIA-maatregelen***

In het regeerakkoord zijn voorstellen gepresenteerd om in arbeidsongeschiktheidsregelingen prikkels richting werk te introduceren. De voorgestelde maatregelen konden niet op veel draagvlak van werkgevers en werknemers rekenen. Daarom is eind 2018 met de minister van SZW afgesproken dat de Stichting van de Arbeid in samenspraak met SZW onderzoekt hoe de arbeidsparticipatie van deze doelgroep kan worden verhoogd. In 2019 heeft de Stichting van de Arbeid hier veel tijd en energie in gestopt en zijn de ondersteunende instrumenten, de wijze van vaststellen van de mate van arbeidsongeschiktheid, het arbeidsongeschiktheids criterium, dienstverlening aan mensen die WGA 35-min zijn geworden en scholing aan bod gekomen. Tijdens een bijeenkomst op 5 september zijn arbeidsongeschikte werknemers, werkgevers, arbeidsdeskundigen en WIA-begeleiders met elkaar in gesprek gegaan. Zij hebben ervaringen gedeeld die mede als input hebben gediend om tot een goede analyse te komen. Naar verwachting zal de Stichting van de Arbeid begin 2020 haar aanbevelingen uitbrengen.

- ***Verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen***

In het Pensioenakkoord is afgesproken dat er een wettelijke verzekeringsplicht voor zelfstandigen tegen het arbeidsongeschiktheidsrisico komt. Het doel van deze verzekeringsplicht is om deze groep werkenden voldoende bescherming te bieden tegen de gevolgen van langdurige arbeidsongeschiktheid en te borgen dat iedereen zich kan verzekeren.

De Stichting van de Arbeid heeft op 3 maart 2020 haar voorstel aan minister Koolmees overhandigd. Bij de totstandkoming van dit advies zijn vertegenwoordigers van twee verenigingen van zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) opgenomen in de werkgroep die hierover geadviseerd heeft. Daarnaast zijn er meerdere bijeenkomsten georganiseerd om de overige organisaties van zelfstandigen en zogeheten schenkkringen te horen.

De kern van haar voorstel is dat er een arbeidsongeschiktheidsverzekering met keuzemogelijkheden komt voor zzp'ers. Zo kan elke zelfstandige zelf bepalen welke verzekering passend is. Elke zelfstandige verzekert zich standaard voor een uitkering van 70% van het laatstverdiende inkomen tot aan de grens van bruto circa € 30.000 per jaar (143%

WML). De uitkering is maximaal € 1.650 bruto per maand, dat is 100% Wettelijk Minimum Loon (WML). De premie voor de standaardverzekering is indicatief 8% van het inkomen en is aftrekbaar. De uitkering kent een standaard eigenrisicoperiode, of wachttijd, van 52 weken met een keuzemogelijkheid om dit aan te passen naar 26 of 104 weken. De verzekering loopt tot het bereiken van de AOW-leeftijd. De verzekering wordt uitgevoerd door UWV: claimbeoordeling, uitkeringsverstrekking en re-integratie. De Belastingdienst is verantwoordelijk voor de premie-inning.

- **Projecten dienstverlening werkzoekenden en samenwerking en regie arbeidsmarkt**
Op 11 maart 2019 heeft de Stichting van de Arbeid een inventarisatie aan de minister van SZW gestuurd van welke initiatieven binnen *Tijdelijke regeling cofinanciering projecten dienstverlening werkzoekenden en projecten samenwerking en regie arbeidsmarkt* (DWSRA). De Stichting zou het betreuen als de financiële ondersteuning stopgezet zou worden omdat de subsidieperiode erop zit, terwijl de projecten na de evaluatie wellicht een herstart verdienen. Volgens de Stichting zal ook een aantal transitie met grote gevolgen voor de arbeidsmarkt - zoals de energietransitie en de robotisering - een voortzetting van de door sociale partners recent opgebouwde arbeidsmarktinfrastructuur vergen.

De minister heeft in een brief van 20 juni 2019 aangegeven geen ruimte te zien voor extra financiering van de DWSRA-projecten. Ook voor een mogelijk vervolg op de DWSRA-regeling wil hij niet vooruitlopen op de uitkomsten van de effectevaluatie. Bij de evaluatie is de Stichting betrokken geweest. Deze zal voorjaar 2020 gepubliceerd worden.

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

- **De Werkkamer**

De Werkkamer is het overlegplatform tussen de Stichting van de Arbeid en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG). De afgelopen jaren is in De Werkkamer met name gesproken over realisatie van de afspraak uit het Sociaal Akkoord om 100.000 werkzoekenden met een arbeidsbeperking in de marktsector en 25.000 bij de overheid aan werk te helpen.

- **Banenafspraken**

De afspraak uit het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 om uiterlijk in 2026 125.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking beschikbaar te stellen, ligt nog steeds op schema. De doelstelling voor 2018 was 43.500 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Met bijna 52.000 extra banen is die doelstelling ruimschoots gehaald. Vooral in de marktsector worden steeds meer mensen met een arbeidsbeperking geplaatst. De overheidssector blijft echter opnieuw achter. Reden voor de ministers van SZW en BZK om in april een bestuursakkoord te sluiten met alle overheidssectoren, waarin een aantal concrete afspraken is gemaakt.

Als hulpmiddel heeft de Stichting van de Arbeid op 23 maart samen met de Vereniging van Nederlandse Gemeenten voor de jaren 2019 en 2020 een indicatieve verdeling gepubliceerd van het aantal te realiseren banen voor mensen met een arbeidsbeperking voor de 35 arbeidsmarktregio's.

- ***Betere facilitering van VSO/Pro-leerlingen naar werk***

Op 31 januari schrijft de Werkkamer een brief aan staatssecretaris van Ark van SZW over het belang van voldoende facilitering van het voortgezet speciaal onderwijs en het praktijkonderwijs om hun leerlingen te ondersteunen die de overstap maken naar werk. De Werkkamer ondersteunt de oproep van de koepelorganisaties in het speciaal onderwijs hiertoe. Ook pleit De Werkkamer ervoor de nazorg niet te beperken tot twee jaar en om kwartiermakers aan te stellen om de coördinatie en de samenwerking in de regio's te versterken.

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.

- ***Leven lang ontwikkelen***

In de taakverdeling tussen Stichting van de Arbeid en SER heeft de Stichting de opdracht om in samenspraak met de ministeries van SZW en van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) beleid te ontwikkelen op het vlak van leven lang ontwikkelen terwijl de SER door de overheid is gevraagd om een aanjaagfunctie te vervullen door met een breed netwerk van stakeholders te werken aan een actie-agenda.

- ***Stichting van de Arbeid***

De Stichting van de Arbeid is drukdoende een aanbeveling op te stellen aan zowel de overheid als decentrale sociale partners om een leven lang ontwikkelen te stimuleren. Mede naar aanleiding van de in 2017 verschenen adviezen van de SER, OECD en de commissie *Vraagfinanciering mbo* over een leven lang ontwikkelen is dit een actueel thema geworden voor kabinet en sociale partners. Er is een breed draagvlak om een doorbraak hierin te bereiken. Het moet vanzelfsprekend worden dat alle werkenden en werkzoekenden regelmatig kijken naar hun loopbaan: welke kennis en vaardigheden zijn nodig voor de eigen functie of het beroep en wat is nodig om de ontwikkelingen op dat gebied te kunnen blijven volgen.

Een van de middelen om een positieve leercultuur te bereiken, is het stimuleren van algemene scholing en ontwikkeling door een voucher, individuele leerrekening of trekingsrecht uit een collectief budget. Advies en ondersteuning in de vorm van voorlichting, loopbaanadvies en/of coaching zijn daarbij een belangrijke voorwaarde.

De Stichting van de Arbeid voert regelmatig overleg met de ministeries van SZW en OCW over onder andere de fiscale facilitering van individuele ontwikkelbudgetten, invoering van een persoonlijk ontwikkelbudget voor scholing en ontwikkeling voor iedereen (STAP-budget) en een subsidieregeling voor leren en ontwikkelen in het midden- en kleinbedrijf (SLIM-regeling).

- ***SER***

De ministers van SZW en OCW hebben de SER in 2018 gevraagd een aanjaagfunctie te vervullen door met een breed netwerk van stakeholders te werken aan een actie-agenda. Doel is een beweging van onderop waarin de ontwikkeling van mensen maar ook een leercultuur binnen organisaties en bedrijven vanzelfsprekend worden. De SER doet dit o.a. door het verbinden en versterken van regionale en (inter-)sectorale initiatieven op het gebied van leven lang ontwikkelen. Om dit te bereiken is een Actie-agenda opgesteld om een aantal concrete doorbraken tot stand te brengen.

Met deze agenda wil de SER:

- Inspireren door goede voorbeelden te tonen van plekken waar leren al vanzelfsprekend is;
- Adviseren over mogelijkheden in de wet- en regelgeving door kansen en problemen te verzamelen en deze vervolgens te bespreken met vertegenwoordigers van landelijke organisaties en beleidsmakers;
- Mensen met elkaar in contact brengen en helpen om kennis uit te wisselen.

- ***Leven Lang Ontwikkelen in de sociale zekerheid***

De SER constateert dat in de sociale zekerheid - WW en Participatiewet - het uitgangspunt geldt dat een uitkeringsgerechtigde zo snel mogelijk aan het werk moet. De wetgeving en financieringssystematiek bevatten vooral prikkels om de uitkeringsduur zoveel mogelijk te verkorten. Dit werkt belemmerend voor een brede inzet op leven lang ontwikkelen en daarmee op een duurzame werkhervatting.

De SER doet daarom de onderstaande aanbevelingen:

- Duurzame werkhervatting stimuleren door na te gaan hoe mensen ook tijdens hun werkloosheid of arbeidsongeschiktheid meer kunnen worden gefaciliteerd om te werken aan een leven lang ontwikkelen. Uitvoeringsinstanties moeten aandacht hebben voor en kunnen inspelen op belemmerende persoonlijke omstandigheden zoals schulden, lage ontwikkeling of zorg voor naasten. Gemeenten kunnen met de Participatiewet en of andere sociale voorzieningen inspelen op dergelijke belemmeringen. UWV kan dat in de huidige situatie niet.
- Ruimere scholingsmogelijkheden creëren. Het is nodig om dienstverlening en faciliteiten in te zetten bij een naderend ontslag. Ook scholing die voortduurt na afloop van het socialezekerheidsrecht moet worden gefaciliteerd.
- Betrouwbare informatievoorziening en goede dienstverlening aanbieden. Het is belangrijk dat werkenden, werklozen en werkgevers weten waar zij terecht kunnen voor ondersteuning bij leven lang ontwikkelen. Dit kan bijvoorbeeld via een centraal punt waar iedereen inzicht krijgt in het totale scholingsaanbod in het land, dat ook duidelijk maakt wat de 'waarde' is van een opleiding of cursus.
- Extra aandacht geven aan lager en middelbaar opgeleide groepen. Het is aan te bevelen om landelijk regie te voeren om juist deze groepen, bijvoorbeeld via een publiekscampagne, goed en structureel te informeren over de noodzaak en mogelijkheden om zich een leven lang te blijven ontwikkelen.

- ***Laaggeletterdheid***

In maart heeft OCW samen met SZW, BZK en VWS de Aanpak laaggeletterdheid 2020-2024 aan de Tweede Kamer gestuurd. Hoewel sociale partners vooraf zijn geraadpleegd, kunnen zij zich niet vinden in de strekking van de brief. De ambitie is te beperkt, zowel wat betreft middelen als bereik. Er dienen zoveel mogelijk mensen te worden bereikt en de aanpak mag niet ten koste van de NT2-groep gaan. Daarnaast dient de aanpak beter aan te sluiten bij de lijn van het SER-advies (april) waarin structurele oplossingen voor de langere termijn zijn aangereikt. Tot slot is de aanpak, zoals geschetst in de brief, te versnipperd en te vrijblijvend voor gemeenten. Sociale partners pleiten voor meer landelijke sturing en regie, met regionale inkleuring.

Een van de maatregelen uit de kabinetsbrief is een *Expertisepunt basisvaardigheden*. Hierover heeft OCW in de zomer gesprekken gevoerd met stakeholders, waaronder sociale partners. Laatstgenoemden hebben aangegeven dat een landelijk expertisecentrum nuttig kan zijn wanneer het niet alleen informatie over wet- en regelgeving en subsidies geeft maar ook als taak heeft de uitvoering van de aanpak van laaggeletterdheid te stimuleren, te ondersteunen en te faciliteren. Landelijke en decentrale sociale partners dienen een substantiële rol en betrokkenheid te hebben. Zij weten bij uitstek wat werknemers nodig hebben om zich op de werkvloer te ontwikkelen en wat werkgevers nodig hebben om die ontwikkeling te ondersteunen. Hiertoe dienen zij gefaciliteerd te worden door de overheid. De contouren van het beoogde expertisecentrum bieden echter weinig ruimte voor een duidelijke rol en verantwoordelijkheid voor branches en sectoren. Daarnaast worden er (te) weinig middelen beschikbaar gesteld door de overheid. Sociale partners zijn nog in gesprek met OCW en SZW over de invulling van het expertisecentrum en de rol van sociale partners daarin.

- ***Samen werken aan taal: een advies over laaggeletterdheid***

De SER vraagt met dit advies aandacht voor het urgente maatschappelijke probleem van laaggeletterdheid. Bij laaggeletterdheid gaat het om mensen die onvoldoende kunnen lezen, schrijven en/of rekenen en/of onvoldoende digitale basisvaardigheden hebben om te kunnen functioneren in de maatschappij en op de arbeidsmarkt.

De SER doet daarom onderstaande aanbevelingen:

- Op de korte termijn moeten bestaande middelen efficiënt en volledig worden ingezet;
- De beschikbare infrastructuur moet eenvoudiger, transparanter en toegankelijker;
- Succesvolle activiteiten uitrollen en streven naar een landelijk en regionaal dekend, toegankelijk scholingsaanbod;
- Prioriteit geven aan de preventie van taalachterstanden op jonge leeftijd;
- Voldoende aanbod van cursussen op maat.

- ***EVC***

EVC (erkenning van eerder verworven competenties) is een arbeidsmarktinstrument waarmee persoonlijke kennis en kunde in kaart wordt gebracht. Werkenden en werkzoekenden kunnen hiermee hun positie op de arbeidsmarkt versterken.

De Stichting Examenkamer is verantwoordelijk voor de kwaliteitsborging van de arbeidsmarktroute, hiertoe aangewezen door de Stichting van de Arbeid. Het *Nationaal Kenniscentrum EVC, expertisecentrum voor de arbeidsmarkt*, de door de Stichting Examenkamer ingerichte uitvoeringsorganisatie, draagt zorg voor erkenning en registratie van EVC-aanbieders en EVC-certificaten.

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

Een in opdracht van de EVC Adviesraad in 2018 verschenen onderzoek naar doelgroepen

en gebruik van valideringsinstrumenten heeft een rapportage met aanbevelingen opgeleverd. Op basis daarvan is de Adviesraad aan de slag gegaan met het opstellen van een plan van aanpak voor de vervolgstappen. Dit heeft geleid tot een meer fundamentele discussie over de uitgangspunten van EVC en hoe de betrokken ministeries en sociale partners de toekomst van EVC zien. Deze discussie wordt naar verwachting in maart/april 2020 afgerond.

- ***Strategische agenda hoger onderwijs***

De SER levert in dit advies input voor de ontwikkeling van de *Strategische agenda hoger onderwijs en onderzoek*. Enkele aandachtspunten zijn:

- Goed onderwijs vraagt een maatschappelijke investering. Meer structurele financiële ruimte is een noodzakelijke randvoorwaarde voor de kwaliteit van het hoger onderwijs. Stabiliteit in bekostiging (en minder afhankelijkheid van fluctuaties op basis van studentenstromen) is nodig om de Nederlandse kennisinfrastructuur en innovatiekracht verder te stimuleren.
- Hoger onderwijs moet meebewegen met arbeidsmarktbehoeften en aansluiten bij de noden in de samenleving.
- Studiebegeleiding en studievoorlichting kunnen en moeten beter. Ook verdient het stelsel van studiefinanciering een nadere doordenking.
- De werkomstandigheden in het hoger onderwijs vragen specifiek aandacht, zoals de werkdruk en het salarisniveau.

6 Armoedebestrijding en sociale inclusie

Richtlijn 10: Sociale integratie bevorderen en armoede bestrijden.

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

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

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

Het project wordt bekostigd door een subsidie van het ministerie van SZW, het European Platform of Diversity Charters en de Stichting van de Arbeid. Omdat er een groot draagvlak is voor voortzetting van dit project hebben sociale partners besloten dit project vanaf 15 februari voor de komende vier jaar onder te brengen bij de SER. Het ministerie van SZW zal ook gedurende deze nieuwe projectperiode subsidie verlenen.

De opbrengsten van vijf jaar *Diversiteit in bedrijf* zijn kort samengevat: 207 ondertekenaars (doel was 180), 138 deelnemende bedrijven aan Diversity Day, een drukbezochte website, geslaagde pilots om meer diversiteit te bewerkstelligen in het mkb en de productie van kennisdocumenten die navolging vinden in andere EU-landen met Charters.

- ***Diversiteit in de top, naar een versnelling***

Er zijn te weinig vrouwen en mensen met een niet-westerse migratieachtergrond in de top van het Nederlandse bedrijfsleven. De SER pleit daarom met onderstaande aanbevelingen voor een integrale aanpak met steviger maatregelen:

- Maak in het onderwijs geen onderscheid tussen typische mannen- en vrouwenberoepen;
- Verbeter combinatiemogelijkheden van werken, leren en zorgen voor zowel vrouwen als mensen met een migratieachtergrond;
- Advies aan bedrijven om maatregelen te nemen zoals variëren van het formuleren van een visie op bestuursniveau tot het organiseren van in house-dagen voor minderheidsgroepen;

- Hanteer een ingroeiquotum voor de Raden van Commissarissen van beursgenoteerde bedrijven;
- Formuleer eigen streefcijfers en verantwoording voor alle ‘grote’ vennootschappen.

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

De SER heeft in 2017 de *Alliantie Culturele Diversiteit aan de Top* opgericht, samen met Talent naar de Top, Diversiteit in Bedrijf, Agora Network, NL2025, Etnische Zaken Vrouw Nederland en The Other Network. Deze Alliantie heeft met meer dan honderd bestuurders van bedrijven en organisaties afgesproken om culturele diversiteit in de top van het Nederlandse bedrijfsleven aan te moedigen, sociale cohesie te vergroten en het diverse potentieel te benutten.

Op 29 januari startte de Alliantie zijn activiteiten, in aanwezigheid van koningin Maxima, met de bijeenkomst *Culturele Diversiteit in de Top*.

De Alliantie zet in op het bereiken van concreet resultaat. Zo roepen de CEO's van Randstad en Rabobank bedrijven op om zich aan te sluiten als koploperbedrijf en om vacatures beschikbaar te stellen voor de subtop en top. Inmiddels hebben 26 bedrijven zich hieraan gecommitteerd en benadrukken zij het belang van meer culturele diversiteit aan de top.

- ***Hoge verwachtingen: Kansen en belemmeringen voor jongeren***

Alle jongeren moeten het maximale uit zichzelf kunnen halen. Dat is het uitgangspunt van de SER-verkenning die is voorbereid door het Jongerenplatform van de SER.

De SER doet daarom de volgende aanbevelingen:

- Invoering van een generatietoets;
- In kaart brengen wat de gevolgen zijn van het sociaal leenstelsel voor jongeren op hun financiële positie en vervolgstappen in hun leven;
- Aandacht voor het feit dat jongeren aanzienlijke last hebben van prestatiedruk en psychische klachten;
- De effecten van flexibiliteit op de arbeidsmarkt; er moet meer aandacht zijn voor de negatieve effecten van flexibilisering voor jongeren;
- Aandacht voor discriminatie van jongeren op de arbeidsmarkt;
- Onderzoek naar ondernemerschap onder jongeren;
- Betere aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt;
- Betere woningmarktpositie;
- Ruimere mogelijkheden voor kinderopvang.