

Maart 2024

# Bijdrage van de Nederlandse sociale partners aan het Nationaal Hervormingsprogramma 2024

April 2023 – maart 2024

## Voorwoord

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

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

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

## Arbeidsmarktbeleid

- *Uitwerking arbeidsmarktpakket*

In juni 2021 hebben sociale partners in het SER-advies *Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving* geadviseerd welke arbeidsmarkthervormingen voor de middellange termijn nodig zijn om te zorgen voor zekerheid van werk en inkomen en het toekomstig verdienvermogen van de Nederlandse economie. In de NHP-rapportage 2023 wordt het totale arbeidsmarktpakket uitgebreid toegelicht. In 2023 hebben sociale partners in de Stichting van de Arbeid met het kabinet de uitwerking van dit pakket verder opgepakt en is het pakket voor een belangrijk deel ook vertaald in de wetsvoorstellen *Verbetering zekerheid flexibele arbeidskrachten* en *Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties*

*en rechtsvermoeden*. Sociale partners hechten eraan dat het arbeidsmarktpakket in zijn geheel wordt ingevoerd en dat de onderdelen in onderlinge samenhang worden geïmplementeerd en niet te veel in de tijd uiteen gaan lopen vanwege uitvoeringstechnische moeilijkheden.

- *Arbeidsmarktinfrastructuur*

In overleg met het ministerie van SZW wordt aan een nieuw stelsel voor de arbeidsmarktinfrastructuur met regionale werkcentra gewerkt. Sociale partners krijgen daarbij vooral de verantwoordelijkheid over van-werk-naar-werktrajecten (VWNW). Daarbij zal een tijdelijke subsidie voor de ontwikkeling en uitbreiding van deze rol worden verstrekt. Doel van de subsidie is om private VWNW-dienstverlening tot stand te brengen voor groepen die nu geen of ontoereikende ondersteuning krijgen. Daarbij wordt toegewerkt naar een situatie waarbij in circa tien jaar tijd de VWNW-dienstverlening dekkend is en zonder subsidie kan worden gecontinueerd.

- *Arbeidsmigranten*

Mede op aandringen van sociale partners is in 2020 door het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten een breed advies *Geen tweederangsburgers* uitgebracht met aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan. Sociale partners zijn nauw betrokken geweest bij het opstellen en uitwerken van dit advies en dit heeft geleid tot aanpassingen in onder andere de cao's voor uitzendkrachten. Sociale partners hebben opgeroepen om de aanbevelingen van het Aanjaagteam onverkort uit te voeren en hebben hierover in september 2023 nog een brief aan decentrale partijen gestuurd. In de brief wordt ingegaan op transparantie van arbeidsvoorwaarden, het tegengaan van schulden onder arbeidsmigranten, huisvesting die voldoet aan een keurmerk en afspraken op welke wijze vakbonden in contact kunnen treden met de arbeidsmigranten en de facilitering hiervan. Daarnaast zijn sociale partners intensief betrokken geweest bij de uitwerking van de *Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten* waarmee een toelatingsstelsel wordt ingevoerd voor uitzendbureaus en andere bedrijven die arbeidskrachten ter beschikking stellen.

- *Banenaafsprak*

Sociale partners hebben in 2013 met het kabinet afgesproken om in 2026 125.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking beschikbaar te stellen (waarvan 100.000 in het bedrijfsleven en 25.000 bij de overheid). Medio 2023 waren er bijna 85.000 banen bijgekomen ten opzichte van de nulmeting. Om de doelstelling in 2026 te halen worden samen met de Vereniging van Nederlandse Gemeenten extra initiatieven opgezet. Ook wordt er gesproken over de toekomst van de banenaafsprak na 2026. De inzet van partijen is om de banenaafsprak door te laten lopen.

## **Arbeidsvoorwaarden**

- *Aanbeveling militaire reservisten*

In verband met de internationale ontwikkelingen heeft het ministerie van Defensie contact opgenomen met de Stichting van de Arbeid voor een aanbeveling aan cao-partijen over het faciliteren van reservisten net zoals vroeger ten tijde van de dienstplicht het geval was. Deze aanbeveling is vrijwel gereed, maar zal in overleg met het ministerie van Defensie op enkele punten nog nader worden ingevuld, zoals de wijze waarop (arbeidsongeschiktheid)risico's

voor werkgevers worden weggenomen.

- *Financiële werknemersparticipatie*  
Naar aanleiding van een motie in de Tweede Kamer en op verzoek van het CNV worden vormen van financiële werknemersparticipatie, zoals winstdeling en aandelen, en de fiscale belemmeringen die hierbij mogelijk een rol spelen, nader verkend. Na de verkenning zal gekeken worden of verdere initiatieven vanuit de Stichting van de Arbeid gewenst zijn.
- *Stukloon*  
Sinds 1 januari 2018 is het voor bepaalde werkzaamheden in een sector mogelijk om te werken met een norm voor stukloon. De norm kent aan de te onderscheiden activiteiten een bepaald tijdsbeslag en de daarbij bijbehorende vergoeding toe waarmee minimaal het minimumloon verdiend kan worden. De stukloonnormen voor de bezorging van dagbladen en reclamedrukwerk zijn voor 2024 verlengd en eind december 2023 gepubliceerd op de website van de Stichting.

## **Pensioenen**

- *Eerder uitreden en duurzame inzetbaarheid*  
In het najaar van 2023 zijn mogelijkheden verkend voor het voortzetten of aanpassen van de huidige fiscale drempelvrijstelling voor een extra heffing (RVU-heffing) op vergoedingen die het mogelijk maken om eerder uit te treden dan op de AOW-leeftijd. Deze verkenning is vooral gericht op zware beroepen in combinatie met duurzame inzetbaarheid. Omdat sociale partners hierover niet tot consensus konden komen, is de verkenning in de Stichting van de Arbeid stil gelegd en ligt het initiatief bij het ministerie van SZW en sociale partners zelf.
- *Witte vlek pensioen*  
In maart 2024 is naar de minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen een voortgangsrapportage gestuurd over de stand van zaken met betrekking tot de uitwerking van 22 actiepunten uit het door de Stichting van de Arbeid in 2020 opgestelde (aangescherpte) Aanvalsplan witte vlek. Inmiddels zijn er nieuwe CBS-gegevens verschenen over de witte vlek onder werknemers. Deze is afgenomen van 13,5% in 2019 naar 10,6% in 2022. Onder meer de door cao-partijen in de uitzendbranche afgesproken reductie van de wachttijd van 26 weken naar 8 weken heeft hier een belangrijk aandeel in.
- *Pensioenopbouw zelfstandigen*  
De Stichting van de Arbeid is bezig met een advies om de mogelijkheden voor de pensioenopbouw van zelfstandigen in de tweede pijler te vergroten. Vanwege complexe juridische vraagstukken en de mogelijke interactie met de verplichtstelling voor werknemers, duurt het adviestraject wat langer dan aanvankelijk gedacht. De Stichting van de Arbeid hoopt op korte termijn het advies uit te brengen aan het kabinet.
- *Transitie pensioenstelsel*  
In de afgelopen jaren hebben sociale partners nauw samen opgetrokken om te komen tot de Wet toekomst pensioenen om ons pensioenstelsel te versterken. Nu deze wet is aangenomen, is er veel aandacht voor een zorgvuldige en tijdige implementatie van deze wet. In de komende jaren zullen alle arbeidsvoorwaardelijke pensioenregelingen moeten worden

aangepast. Sociale partners werken nog steeds hard aan het informatieplatform [werkenaan-onthspensioen.nl](https://werkenaan-onthspensioen.nl) om decentrale partijen te helpen bij de transitie van het oude naar het nieuwe pensioencontract. Op 1 juli 2023 is de nieuwe Wet toekomst pensioenen (Wtp) ingegaan en decentrale partijen hebben tot 1 januari 2027 de tijd om het nieuwe pensioencontract te effectueren.<sup>1</sup> Het informatieplatform bevat handreikingen voor meerdere partijen zoals cao-partijen, pensioenfondsen en verzekeraars. In 2024 zal vooral informatie voor ondernemingsraadsleden, pensioenadviseurs en HR-afdelingen worden toegevoegd. In juni 2023 is samen met het ministerie van SZW een groot congres georganiseerd waar veel voorlichting is gegeven en informatie is opgehaald. Dit zal in 2024 worden herhaald.

### Sociale zekerheid

- *OCTAS*  
Op 29 februari 2024 heeft de Onafhankelijke Commissie Toekomst Arbeidsongeschiktheidsstelsel (OCTAS) advies aan het kabinet uitgebracht over een stelsel voor langdurige ziekte en arbeidsongeschiktheid. Dat stelsel staat onder druk, onder andere door een tekort aan verzekeringsartsen die bijvoorbeeld de mate van ziekte of arbeidsongeschiktheid van werknemers beoordelen bij aanvragen van een WIA-uitkering. Ook ervaren werknemers die een beroep moeten doen op het stelsel diverse hardheden. Het kabinet zal de uitwerking van de verschillende opties uit het advies ter hand nemen en dit bespreken met sociale partners.
- *Arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen*  
Het kabinet heeft het advies van de Stichting van de Arbeid uit 2020 over een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen omarmd. In samenspraak met sociale partners wordt het advies verder uitgewerkt in een wetsvoorstel. Capaciteitsproblemen bij UWV en Belastingdienst spelen hierbij een belangrijke rol waardoor de implementatie langere tijd in beslag zal nemen en niet alle modaliteiten die de Stichting heeft geadviseerd kunnen worden uitgevoerd.
- *Wetsvoorstel wijziging re-integratieverplichtingen*  
Dit wetsvoorstel is eveneens een uitwerking van het arbeidsmarktpakket zoals door de SER is geadviseerd en is in overleg met sociale partners tot stand gekomen. Het wetsvoorstel regelt dat kleine en middelgrote werkgevers de mogelijkheid krijgen vanaf de start van het tweede ziektejaar de re-integratie van werknemers volledig te richten op het tweede spoor. Daarbij moet wel aan een aantal voorwaarden worden voldaan die ook bescherming moeten bieden aan de werknemer (zoals twee jaar loonbetaling bij ziekte). Met de voorgestelde maatregel krijgen werkgevers en werknemers duidelijkheid over het te volgen spoor bij re-integratie en de mogelijkheid tot vervanging van de werknemer in het tweede ziektejaar. Ook hier spelen tot teleurstelling van sociale partners capaciteitsproblemen bij UWV waardoor de implementatie nog lange tijd kan duren.
- *Crisisregeling Personeelsbehoud*  
Als onderdeel van het arbeidsmarktpakket wordt door het kabinet en sociale partners gewerkt aan de *Crisisregeling Personeelsbehoud*. Het is de bedoeling dat in geval van een crisis

---

<sup>1</sup> Minister Schouten voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen heeft aan de Eerste Kamer toegezegd om de einddatum van de transitie te zullen aanpassen naar 1 januari 2028.

zoals een overstroming, oorlog of pandemie ondernemingen snel kunnen schakelen en zekerheid hebben over het behoud van personeel. De Crisisregeling Personeelsbehoud moet de wendbaarheid van ondernemingen vergroten en werkgevers meer zekerheid bieden. De regeling stimuleert het behoud van banen, omdat werkgevers tegemoet worden gekomen in de loonkosten in tijden van crisis. Werknemers dragen hier ook zelf aan bij in de vorm van een tijdelijke verlaging van het loon.

- *Tekort aan verzekeringsartsen*  
Sociale partners zijn betrokken bij het traject onder leiding van SZW om het tekort aan verzekeringsartsen terug te dringen en daarmee onder meer de achterstanden van het sociaal medisch beoordelen tegen te gaan. Hiervoor zijn een aantal (tijdelijke) maatregelen in het leven geroepen, waaronder de 60-plus maatregelen (vereenvoudigde behandeling WIA-aanvraag 60-plussers). Er is nog geen structurele oplossing voor het tekort aan verzekeringsartsen gevonden. Dit heeft veel invloed op andere dossiers. Het rapport van OCTAS zou een bijdrage moeten leveren aan de oplossing van het probleem.

## Onderwijs

- *Scholingsregeling*  
Er wordt door het ministerie in afstemming met sociale partners gewerkt aan de invulling van een individuele scholingsregeling voor de periode 2024 tot en met 2027. Deze subsidie-regeling voor vier jaar met een aflopend budget van in totaal € 73,5 miljoen, is bedoeld voor scholing gericht op cruciale kraptesectoren. Daarbij wordt aangesloten bij de ontwikkelpaden voor cruciale sectoren. Deze worden uitgewerkt door brancheorganisaties in samenwerking met andere organisaties en SZW.
- *Laaggeletterdheid en digitalisering*  
Sociale partners spreken al een aantal jaren over structurele oplossingen op het gebied van laaggeletterdheid. Hierover wordt periodiek overleg gevoerd met het kabinet en kennisinstellingen. Ook spreken sociale partners over het beleid rondom digitalisering en de gevolgen van verdergaande digitalisering voor bedrijven en werknemers.
- *Erkenning van Eerder Verworven Competenties (EVC)*  
In december 2023 heeft de Stichting van de Arbeid samen met aanbieders, toezichthouder en beoordelende organisaties een basis gelegd voor het in stand houden en verder ontwikkelen van het EVC-stelsel. Sociale partners vinden EVC een waardevol instrument waarmee persoonlijke kennis en kunde in kaart wordt gebracht. Werkenden en werkzoekenden kunnen hiermee hun positie op de arbeidsmarkt versterken. Nadat het door de overheid en sociale partners gesloten convenant EVC per 1 januari 2023 was beëindigd, heeft de Stichting van de Arbeid in nauwe samenwerking met de EVC-aanbieders, het Nationaal Kenniscentrum EVC en de beoordelende organisaties afspraken gemaakt over welke rol en verantwoordelijkheid zij hebben en welke taken daaruit voortvloeien. Doel is het in stand houden en verder ontwikkelen van een goed functionerend EVC-stelsel.
- *Passende stagevergoeding*  
In een brief aan cao-partijen heeft de Stichting van de Arbeid aandacht gevraagd voor een passende stagevergoeding voor mbo-studenten en aanbevolen hier cao-afspraken over te

maken. In de brief wordt ingegaan op wat onder een onkostenvergoeding en een stagevergoeding wordt verstaan. Het is aan sectoren en bedrijven om te bepalen wat in een concrete situatie onder een onkostenvergoeding valt en wat de hoogte van een stagevergoeding moet zijn, omdat dit mede afhankelijk is van het type stage (snuffelstage, meewerkstage) en de mate waarin de stagiair bijdraagt aan de bedrijfsvoering.

### Arbeidsverhoudingen

- *Overgang en werk*

Na in 2022 de *Handreiking Zwangerschap en werk* te hebben uitgebracht, heeft de Stichting van de Arbeid in 2023 de *Handreiking De overgang en werk* gepubliceerd. Deze handreiking bevat praktische tips en informatie voor werkgevers en werknemers om de overgang te herkennen, te bespreken en ermee om te gaan. Daar heeft iedereen baat bij: werkenden kunnen inzetbaar blijven, ziekteverzuim of uitval kan worden voorkomen en talent kan worden behouden. Beide handreikingen zijn tevens in het Engels vertaald.

- *Voorkomen grensoverschrijdend gedrag*

In 2023 heeft de Stichting van de Arbeid een programmatische aanpak opgesteld waarbij de voornaamste activiteiten en initiatieven bestaan uit een jaarlijkse inspiratiebijeenkomst, trainingen voor omstanders en ondernemingsraden, ondersteuning voor branches en sectoren en een centraal informatiepunt. De uitwerking van deze initiatieven wordt afgestemd met het ministerie van SZW en de regeringscommissaris voor seksueel grensoverschrijdend gedrag.

- In november 2023 heeft de Stichting van de Arbeid een goedbezochte inspiratiebijeenkomst georganiseerd waarbij ondernemingsraadsleden, human resource-managers, adviseurs, werkgevers en werknemers ervaringen en good practices hebben uitgewisseld. Dit zal in november 2024 een vervolg krijgen.
- Momenteel wordt een omstanderstraining voor organisaties en individuele werknemers uitgewerkt die in de eerste helft van 2024 van start zal gaan.
- De trainingen voor ondernemingsraadsleden zullen later in 2024 worden opgepakt.
- In maart 2024 gaat een centraal informatiepunt live waar bestaande informatie over het thema op één plek is terug te vinden. Dit zal gebeuren op het Arboplatform dat bij de SER is ondergebracht.
- De ondersteuning van sectoren en branches gebeurt in nauwe samenspraak en afstemming met de regeringscommissaris.

- *Mantelzorg*

In januari 2024 heeft de Stichting van de Arbeid samen met de organisatie Werk & Mantelzorg het Inspiratiedocument *Samen werkt het!*. Naast feiten en cijfers bevat het document praktijkverhalen, concrete handvatten en praktische tips om bewustwording te vergroten en het gesprek op de werkvloer en thuis met elkaar aan te gaan om de combinatie werken en mantelzorg te verlenen te kunnen combineren. Op 18 januari jl. is hierover ook een congres georganiseerd dat goed bezocht werd.