



Prinsjesdag 2017

# Highlights vitaliteit, activering en loopbaan

# Prinsjesdag 2017

Vanwege de demissionaire status presenteerde het kabinet een beleidsarme begroting zonder grote nieuwe beleidsveranderingen of investeringen. In de Troonrede gaf het kabinet aan dat zij aan het eind van de kabinetsperiode veel positieve ontwikkelingen zien. “Meer mensen hebben een baan. Meer mensen kopen een huis. Ondernemers investeren meer.” De economie bloeit en de schatkist is op orde. Tegelijkertijd merkt niet iedereen de economische groei en moeten meer mensen gaan profiteren van de economische voorspoed.

In dit document heeft OVAL de belangrijkste punten uit de Prinsjesdagstukken (Miljoenennota en de begrotingen 2018) die relevant zijn voor de branche voor Vitaliteit, Activering en Loopbaan verzameld.

## Arbeidsmarkt

Steeds meer mensen vinden weer werk. De werkloosheid is met ongeveer 100.000 personen afgenomen en teruggedrongen naar 4,3 procent. De verwachting is dat volgend jaar de werkloosheid verder daalt met 50.000 tot een niveau van 390.000 personen. Dat komt doordat de werkgelegenheid harder groeit dan de beroepsbevolking. Over de jaren 2017 en 2018 stijgt de werkgelegenheid met 3,6% terwijl de beroepsbevolking met 1,9% toeneemt. De Nederlandse arbeidsmarkt is nog steeds relatief ruim en er is nog steeds sprake van een onbenut arbeidspotentieel van ruim een miljoen mensen.

Het beleid van het huidige kabinet voor het komende jaar is onder te verdelen in drie pijlers: werken aan goed werk, meedoen in de samenleving en een solidair sociaal stelsel. Werkenden zijn gemiddeld genomen gelukkiger en gezonder dan niet-werkenden en werk is de snelste route naar een goed inkomen en economische zelfstandigheid. Door het aangaan van een duurzame arbeidsrelatie investeren werkgevers en werknemers eerder en meer in specifieke kennis en duurzame inzetbaarheid. Dat is gunstig voor zowel werkende als werkgever. Voor de individuele burger en de samenleving is het belangrijk dat werkenden zekerheid hebben over de toekomst van hun baan. Dit biedt het vertrouwen om langetermijnverplichtingen aan te gaan zoals gezinsvorming en investeringen en ondersteunt het consumentenvertrouwen. Voor werkgevers en bedrijven is een gelijk speelveld van belang om concurrentie op arbeidsvoorwaarden te voorkomen. Daarom hebben werkenden recht op een eerlijke beloning en moeten zij onder gezonde omstandigheden kunnen werken.

## Vitaliteit, activering en loopbaan

### Arbeidsomstandigheden

#### *Wijzigingen Arbeidsomstandighedenwet*

Met ingang van 1 juli is de Arbeidsomstandighedenwet gewijzigd. Werkgevers hebben 1 jaar gelegenheid om hun contract met de Arbodienst in overeenstemming met de wettelijke vereisten te brengen. De wijzigingen gaan over

- De minimale eisen die aan het basiscontract worden gesteld
- Het open spreekuur van de bedrijfsarts

- De vrije toegang van de bedrijfsarts tot de werkvloer
- De adviesrol van de bedrijfsarts
- Het door de bedrijfsarts melden van beroepsziekten en second opinion
- Een klachtenprocedure voor iedere bedrijfsarts
- Sterke rol van de OR of Personeelsvertegenwoordiging: instemmingsrecht over personen en de positie van de preventiemedewerker
- Meer mogelijkheden voor toezicht en handhaving

Hoewel de wijzigingen vooral de positie van de werknemer beogen te versterken, is de impact zo beperkt mogelijk gehouden. Zo zal de regie over het verzuim bij de werkgever blijven liggen.

### **Programma Beroepsziekten**

Het ministerie van SZW start met een vier jaar durend programma over beroepsziekten. De eerste helft van het programma zal zich richten op arbeidsgerelateerde aandoeningen ten gevolge van het gebruik van gevaarlijke stoffen.

### **Uitbreiding no-riskpolis**

Werkgevers die mensen in dienst nemen die na 1 januari 2018 56 jaar of ouder zijn, worden gecompenseerd als deze werknemers uitvallen vanwege ziekte. Het gaat om mensen die meer dan 1 jaar werkloos zijn en een WW-uitkering hebben ontvangen. De leeftijd voor deze compensatieregeling wordt dus verlaagd van 63 naar 56 jaar. De no-risk polis wordt tijdelijk ingevoerd (voor twee jaar).

### **Fiscale aftrek scholing**

De fiscale aftrek wordt voorlopig nog niet afgeschaft en de voorgenomen bezuinigingen hierop zijn terug gedraaid. Er wordt wel bestudeerd of de regeling in de toekomst niet effectiever in te zetten is.

### **Matchen op werk**

De economie trekt aan en dat biedt kansen. Ook voor mensen die hier publieke ondersteuning bij nodig hebben. Om deze kansen te benutten is het belangrijk dat gemeenten, hun sociale werkbedrijven, het UWV, het onderwijs, private bemiddelaars, werknemers en werkgevers in de 35 arbeidsmarktregio's samenwerken. De Inspectie SZW concludeert in haar rapportage «Werk aan de... uitvoering» (Tweede Kamer, 2016–2017, 29 544, nr. 745) dat er verbeteringen noodzakelijk zijn op het gebied van matching en werkgeversdienstverlening in de arbeidsmarktregio's. De Inspectie signaleert risico's voor het realiseren van de banenafpraak en de doelstellingen van de Participatiewet. Daarom wordt, samen met de arbeidsmarktregio's en de landelijke partners, gewerkt aan versterking van het functioneren van de arbeidsmarktregio's

### **Effectiviteit van re-integratie**

Het kabinet vindt het van belang dat er verder onderzoek plaatsvindt om meer duidelijkheid te krijgen over waarom en onder welke voorwaarden instrumenten effectief zijn. Zo wordt gewerkt aan het meerjarige kennisprogramma «Vakkundig aan het werk», waarvoor gemeenten en kennisinstellingen voorstellen kunnen doen gericht op meer inzicht in de effecten van re-integratie. Ook wordt op dit moment onderzoek gedaan naar de effectiviteit van loonkostensub-

sidie en loondispensatie (dit onderzoek is eind 2018 gereed), naar de effecten van de Participatiewet in brede zin en gaan verschillende gemeenten experimenteren met de uitvoering van de Participatiewet om in de praktijk te kunnen onderzoeken wat het beste werkt om mensen vanuit de bijstand naar werk toe te leiden. Daarnaast laat het UWV nog meer onderzoek verrichten naar de effecten van de UWV-dienstverlening en bekijken SZW en het UWV de mogelijkheden van een gezamenlijk onderzoeksprogramma naar de effectiviteit van dienstverlening alsmede inzet van werkvoorzieningen en re-integratiediensten gericht op mensen met een arbeidsbeperking. Toepassing van deze bewezen actieve methoden is van groot belang voor effectief activeringsbeleid. Met het Programma «Vakmanschap & Effectiviteit» worden gemeentelijke professionals ondersteund om beschikbare kennis over effectieve aanpakken in de praktijk te brengen.

### Permanent ontwikkelen

Werk verandert, mede door technologische ontwikkelingen. We moeten ervoor zorgen dat ook in de toekomst iedereen van de technologische ontwikkelingen kan blijven profiteren. Het is duidelijk dat banen verdwijnen en nieuwe beroepen ontstaan. Omdat de gevraagde vaardigheden veranderen is het belangrijk dat werkenden meebewegen met de ontwikkelingen. Zeker voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt, die minder snel uit zichzelf scholen, is het verbeteren van duurzame inzetbaarheid een belangrijk thema. Werk- en opdrachtgevers, werkenden en de overheid hebben allen een belangrijke rol in de omslag die nodig is naar een permanente leercultuur.

### Loonkostensubsidies en het WIA-arbeidsongeschiktheids criterium

Het WIA-arbeidsongeschiktheids criterium wordt aangepast voor mensen die met loonkostensubsidie werken in de Participatiewet. De beoogde inwerkingtredingsdatum is nu 1 januari 2019, dit is een jaar later dan vermeld in de begroting 2017. In de normale WIA-systematiek worden deze werknemers met loonkostensubsidie bij ziekte vrijwel altijd volledig arbeidsongeschikt verklaard, omdat zij geen regulier werk kunnen verrichten waarmee zij minimaal het Wml kunnen verdienen. Met de Participatiewet is vastgelegd dat bij het bepalen van het arbeidsongeschiktheidspercentage in de WIA rekening wordt gehouden met de omstandigheid dat een werknemer met loonkostensubsidie heeft gewerkt.

## Programma's en subsidies

Voor het programma Duurzame Inzetbaarheid wordt € 0,7 miljoen besteed aan hoofdzakelijk fase 2 van het project «Duurzame Inzetbaarheid in het MKB». Het doel is te bewerkstelligen dat MKB-bedrijven aan de slag gaan met duurzame inzetbaarheid en er binnen het MKB structureel aandacht komt voor duurzame inzetbaarheid.

Een bedrag van € 0,5 miljoen is bestemd voor het Arboportaal. Dit portaal dient als startpunt voor werkgevers, werknemers en preventieme-de-werkers voor informatie over arbeidsomstandigheden. Voor de Campagne Arbeid en zorg is € 0,6 miljoen beschikbaar.

Voor het Programma Beroepsziekten wordt € 1 miljoen besteed aan een bewustwordingscampagne gericht op de versterking van de bewustwording en de aanpak van risico's van werken met gevaarlijke stoffen. In het kader van Arbeidsgerelateerde zorg en bedrijfsartsen wordt € 0,5 miljoen besteed. Dit wordt ingezet voor het versterken van samenwerking tussen de bij arbeidsgerelateerde zorg betrokken beroepsgroepen, het aantrekkelijker en toegankelijker maken van het vak van bedrijfsarts door onder andere een

«kwaliteitstafel» en het bevorderen dat stakeholders werken aan verdere kwaliteitsverbetering van de bedrijfsgezondheidszorg. In 2018 wordt voorts € 0,4 miljoen besteed voor het genereren van (blijvende) aandacht voor het belang van cultuur en gedrag bij gezond en veilig werken (als vervolg en in aansluiting op de programma's duurzame inzetbaarheid/werkstress, de aanpak van pesten en zelfregulering). Dit bedrag wordt o.a. ingezet voor het continueren van de week voor de werkstress, website en Facebook duurzame inzetbaarheid en het stimuleren van bedrijfstakken.

Het Actieplan Perspectief voor vijftigplussers wordt ondersteund door een campagne om de beeldvorming over 50-plussers te verbeteren. Oud-voetbalinternational John de Wolf speelt als boegbeeld van het actieplan hier een belangrijke rol in. Hiervoor is in 2018 € 0,5 miljoen beschikbaar.



### **Colofon**

Dit is een uitgave van OVAL, de brancheorganisatie van arbodiensten, interventiebedrijven, adviesbureaus op het terrein van outplacement en loopbaanbegeleiding en loopbaancoaching, re-integratiebedrijven en jobcoachorganisaties.

**Internet:** [www.oval.nl](http://www.oval.nl)

**E-mail:** [info@oval.nl](mailto:info@oval.nl)

**Twitter:** [@OVAL\\_branche](https://twitter.com/OVAL_branche)

**Telefoonnummer:** 013 - 594 44 56

**Postadres:**

Postbus 4076

5004 JB TILBURG