



**De tijden veranderen:
we doen het weer samen**

**Sociaal politiek program CNV
2021-2025**

cnv

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Inleiding	4
1. Stel duurzame arbeidsrelaties centraal	7
a. Een eerlijke arbeidsmarkt met duurzame arbeidsrelaties	7
b. Eerlijk loon en koopkracht	8
c. Meer banen	8
d. Herziening van de regels bij faillissement	9
e. De cao als instrument	9
2. Aanpak sociale en economische gevolgen van de coronacrisis	10
3. Regie op de loopbaan door de vakbond	12
a. Ontwikkeling van werkenden met de vakbeweging als gids op de arbeidsmarkt	12
b. Arbeidsmarkttoegang van jongeren	12
4. Een goed vangnet en goede ondersteuning bij ziekte of werkloosheid	14
a. Ziektewet, arbeidsongeschiktheid en WW	14
b. Een goed pensioen voor iedereen	14
c. Begeleiding van mensen in de sociale zekerheid	15
d. Participatiewet en Wajong	15
5. Zorg voor goed werk met balans en verbinding	17
a. Combineren van werk en zorg	17
b. Werken op zondag	18
c. Geef ruimte aan vakmanschap en professionaliteit	18
d. Medezeggenschap	18
e. Veilig en gezond werken	18
f. Werken zonder agressie	19
6. Waardig leven voor mensen wereldwijd op een gezonde planeet	20
a. Internationale solidariteit	20
b. Economische belangen	20
c. Duurzaamheid	20

Voorwoord

De voorbereiding voor een nieuw Sociaal Politiek Program (SPP) start ruimschoots voor de uiteindelijke publicatie. Al voordat de coronacrisis uitbrak. Een geformuleerde zin als “De economie draait op volle toeren en de werkloosheid is laag” komt nu heel vreemd over. Toch was dat de situatie. Nu leven we in een tijd van fundamentele onzekerheid. Niemand kan precies zeggen hoe de coronacrisis en de economie zich gaan ontwikkelen. Wat we al wel weten is dat het geen hevige, maar wel korte crisis zal zijn. Het Covid-19 virus raakt onze samenleving en economie langdurig. Dat is een feit.

Verandert dat het hele SPP? Ja en nee. Ja, in de zin dat we de economische malaise en de hoge werkloosheid krachtig het hoofd moeten bieden. Dat vraagt om een grote, langdurige en extra inzet van politiek en polder. De voorstellen daartoe zijn daarom opgenomen in dit SPP. Nee, in de zin dat deze coronacrisis de fundamentele gebreken in onze arbeidsmarkt nog eens pijnlijk blootlegt, zoals de doorgeschoten flexibilisering. Daar focussen we ons al op en die inzet wordt dus alleen maar urgenter.

Trends als digitalisering en robotisering laten zich ook niet stoppen door Corona. In tegendeel. Dat gaat alleen maar sneller. Denk aan het thuiswinkelen. En we vonden ook al dat de publieke sector versterkt moest worden. De zuinige steun die we daar eerst voor kregen zou nu toch moeten resulteren in volmondige steun. Eén van de belangrijkste prioriteiten van een nieuwe kabinet.

Onze hoofdboodschap in dit SPP is dat het CNV de zekerheid van mensen wil vergroten door de arbeidsmarkt eerlijker te maken en de doorgeschoten flexibilisering, die zorgt voor bestaansonzekerheid bij te veel mensen, aan te pakken. Deze doorgeschoten flexibilisering op de Nederlandse arbeidsmarkt is rechtstreeks het gevolg van jarenlang beleid. Wat het CNV betreft is er een echte kentering nodig om mensen meer zekerheid te geven. Daar hoort ook bij dat werkenden een ‘fair share’ krijgen, als beloning voor het dagelijkse werk.

Tegelijkertijd gelooft het CNV dat mensen met veranderingen om kunnen gaan als zij in staat worden gesteld om zelf verantwoordelijkheid te nemen. Daarom willen we mensen regie geven over hun loopbaan en ontwikkeling. Loopbaanbegeleiding is expliciet een rol voor de vakbeweging. Mensen vertrouwen de vakbond als onafhankelijke partij, zonder winstoogmerk. De vakbond is de gids voor werkend Nederland. Het CNV wil met een nieuw kabinet afspraken maken om die rol vast te leggen.

Tenslotte zet het CNV in op het vergroten van ons collectieve welzijn. Dat doen we uiteraard via cao's en collectieve afspraken op de werkvloer. Maar ook de overheid heeft een rol om ervoor te zorgen dat bijvoorbeeld gezond langer doorwerken en het kunnen combineren van werk en zorg goed geregeld zijn.

Met dit Sociaal Politiek Program wil het CNV in aanloop naar de verkiezingen met concrete voorstellen bijdragen aan de gedachtevorming van de programmacommissies van de verschillende politieke partijen en tevens voorstellen meegeven aan een toekomstig kabinet.

Ik hoop dat u zich herkent in dit program en in de komende periode met het CNV optrekt.

Piet Fortuin
CNV voorzitter

Inleiding

In deze snel veranderende en onzekere wereld komt het CNV, vanuit zijn christelijk-sociale waarden, op voor de belangen van werkenden, anders actieven en gepensioneerden in het algemeen en onze leden in het bijzonder. In aanloop naar de Tweede Kamerverkiezingen publiceert het CNV daarom zijn Sociaal Politiek Program: 'De tijden veranderen: we doen het weer samen'. Het CNV wil met dit program een bijdrage leveren aan de verkiezingsprogramma's van de verschillende politieke partijen. Het doel is dat de parlementsverkiezingen van 2021, en het daaruit volgende regeerakkoord, een bijdrage leveren aan de rechtvaardige samenleving die het CNV voor ogen heeft.

Leeswijzer

De wereld om ons heen verandert snel. Die verandering biedt kansen, maar zorgt ook voor onzekerheden. Extra versterkt door de coronacrisis. Er wordt weleens gezegd dat verandering de enige constante is. Het is daarom van belang om enkele trends en ontwikkelingen nader te bekijken, omdat die ten grondslag liggen aan de keuzes van het CNV in dit program. De keuzes en standpunten van het CNV worden ingegeven door de waarden van waaruit het CNV is ontstaan en werkt.

Nadat is stilgestaan bij de waarden van het CNV, de uitgangspunten en omgevingsanalyse, wordt kort de kern van dit Sociaal Politiek Program uit de doeken gedaan. Aansluitend volgen concrete voorstellen aan de politiek om de door het CNV gewenste rechtvaardige samenleving dichterbij te brengen.

De waarden van het CNV

Het CNV is een christelijk-sociale vakbond van werkenden, inclusief anders actieven en gepensioneerden. Daarbij is het CNV een waarden gedreven organisatie. De basis van het CNV ligt in de waarden solidariteit, rechtvaardigheid, verantwoordelijkheid, rentmeesterschap (duurzaamheid) en naastenliefde. Steeds opnieuw probeert het CNV binnen het domein van werk en inkomen, zijn waarden te vertalen in standpunten en opvattingen die een antwoord bieden op de vragen van deze tijd.

Werk is belangrijk voor mensen. Al was het maar omdat mensen door werk in hun levensonderhoud moeten kunnen voorzien. Maar voor het CNV is werk méér dan geld verdienen. Het geeft zinvolle invulling en structuur aan het leven. Het zorgt ervoor dat mensen tot bestemming kunnen komen. Mensen krijgen de kans zich te ontplooiën en samen met anderen bij te dragen aan de ontwikkeling van onze samenleving. Dat is van belang en moet herkenbaar zijn in goed en toekomstgericht sociaaleconomisch - en arbeidsmarktbeleid.

In een complexe, steeds mondialere samenleving lopen mensen risico's. Solidariteit en collectiviteit zijn daarom continu van belang. Samen we staan we sterker dan alleen. Dat is en blijft, wat het CNV betreft, de basis van ons systeem van sociale zekerheid. Werkloosheid en arbeidsongeschiktheid vormen forse bedreigingen. Het past dat de samenleving zoekt naar een stevig draagvlak om deze risico's op te vangen.

Onze samenleving is ook een netwerk van generaties. Oud en jong vormen de maatschappij. Oplossingen voor problemen moeten op korte termijn werkzaam en op langere termijn houdbaar zijn. Deze hoofdregel geldt voor het sociale domein, maar ook in onze omgang met de schepping, die wij mogen bewerken en moeten bewaren. Deze noodzaak tot verbinding geldt ook de integratie van 'nieuwe Nederlanders'. Iedereen is er bij gebaat dat hun talenten tot volle wasdom kunnen komen.

Een snel veranderende wereld

Op economisch gebied is er sprake van verregaande globalisering. Bedrijven kunnen gemakkelijk de productie verplaatsen, maar ook consumenten zijn één muisklik verwijderd van een aankoop aan de andere kant van de wereld. Het idee van een thuismarkt vervaagt voor zowel vraag als aanbod van producten, als de vraag en aanbod van werk. Het voordeel dat een consument krijgt door een lagere prijs, heeft de ongewenste keerzijde dat werkgevers steeds zoeken naar mogelijkheden om kosten te verlagen. We zien dit bijvoorbeeld ook in de opkomst van nieuwe vormen van het organiseren van werk door algoritmen, zoals dat in toenemende mate gebeurt in de platformeconomie. Dit verhoogt de druk op cao's en vaste arbeidsrelaties en resulteert in de opkomst van het flexibele contract en zzp-constructies. Bovendien is de flexibilisering van de Nederlandse arbeidsmarkt het gevolg van jarenlang beleid. Het ontbreken van een gelijk speelveld op arbeidskosten en het niet handhaven van regels rondom zelfstandig ondernemerschap hebben gezorgd voor een doorgeschoten situatie, met alle maatschappelijke gevolgen van dien.

Een andere economische ontwikkeling is de snel ontwikkelende technologie. In de jaren '80 spraken we over computerisering, vandaag de dag noemen we het robotisering. Technologische ontwikkeling verandert onze manier van leven en werken. Banen verdwijnen en het is nog onduidelijk welke nieuwe (nog onbekende) banen gaan ontstaan. De ontwikkeling gaat zo hard, dat een groot deel van de huidige basisschoolleerlingen in de toekomst werk doet wat vandaag nog niet bestaat. Deze technologische ontwikkelingen leveren naast winnaars ook verliezers op, zeker als we niets doen. Winnaars en verliezers die zich ook steeds meer onderscheiden door opleidingsniveau, woonomgeving en levensverwachting.

Ook op sociaal gebied verandert er veel, bijvoorbeeld in de bevolkingsopbouw. De bevolking vergrijsst, terwijl het aandeel jongeren afneemt. Deze beweging heeft tot gevolg dat de kostendruk van de (ouderen)zorg toeneemt en dat er steeds meer geld moet worden uitgegeven aan de oudedagsvoorziening. De vergrijzing heeft tot gevolg dat een grotere arbeidsparticipatie noodzakelijk is om de relatief hoge welvaart in Nederland te behouden.

Het CNV staat voor het zogenoemde Rijnlandse model. Dit model gaat uit van een overheid die zich actief bezighoudt met zaken als milieu, ruimtelijke ordening, onderwijs en sociale vraagstukken. Het veronderstelt een samenwerkingsbereidheid tussen overheid, werkgevers en werknemers en andere maatschappelijke organisaties. Naast het Rijnlandse model bestaat het Angelsaksische model. Op de golven van het neoliberalisme, met de focus op markt en conflict, is deze steeds meer in zwang geraakt. Werknemers zijn in dat model inwisselbaar. Ondernemerslasten en risico's worden, bijvoorbeeld in de vorm van flexibele arbeidscontracten of flitsfaillissementen, op hen afgewenteld. Het CNV verzet zich vanuit zijn waarden tegen deze neoliberale stroming, die zich in de Nederlandse politiek heeft ontpopt tot de dominante stroming. Wat het CNV betreft is de tijd rijp voor een alternatief denken, waarin collectiviteit en samenwerken weer centraal staan.

De kern van het CNV-programma:

Stel duurzame arbeidsrelaties centraal

Het CNV streeft naar werk waarmee mensen op een goede manier in hun levensonderhoud kunnen voorzien. Werk vormt een stabiele basis voor mensen om hun bestaan vorm te geven. Het CNV gelooft dat een bedrijf of organisatie een gemeenschap is waarin samenwerking niet alleen een middel, maar ook een doel is. Vanuit die overtuiging streven wij naar duurzame arbeidsrelaties. Dit is goed voor werknemers, voor werkgevers én voor de samenleving als geheel. Het duurzame karakter van de arbeidsrelatie zorgt voor een zekere mate van bestaanszekerheid, die mensen in staat stelt verantwoordelijkheid te nemen. Niet alleen voor zichzelf, maar ook voor elkaar en de samenleving. En bedrijven die werken op basis van duurzame arbeidsrelaties zijn veel innovatiever en daarmee in staat om een antwoord te geven op uitdagingen als robotisering, globalisering en digitalisering.

Om duurzame arbeidsrelaties te bevorderen pakken we de doorgesloten flexibilisering op de arbeidsmarkt aan. Dat begint bij een gelijk speelveld. Dit speelveld biedt een gelijke, hoogwaardige en kwalitatieve bescherming voor alle werkenden. Het (niveau van bescherming van) het vaste contract is daarbij ons uitgangspunt.

Regie op de loopbaan door de vakbond

Om goed met veranderingen en onzekerheid om te kunnen gaan, is het van belang dat mensen ook zelf verantwoordelijkheid kunnen nemen voor hun loopbaan. We streven daarbij naar meer eigen regie, bijvoorbeeld met een persoonlijke leerrekening voor iedereen. De vakbeweging is dé logische partner om alle werkenden tijdens hun hele loopbaan te begeleiden en ondersteunen. Deze nieuwe rol voor de vakbeweging is voor het CNV een absolute voorwaarde voor meer zelfregie van werkenden. We leggen onze claim op deze rol ook als zodanig neer bij de overheid. Het CNV gelooft dat een 'leven lang ontwikkelen', waar al decennia over wordt gepraat, maar wat nog steeds niet gerealiseerd is, alleen tot stand kan komen met de vakbeweging aan het roer. Voor die rol moeten ook publieke middelen beschikbaar komen.

Zet in een sociale markteconomie het welzijn van mensen centraal

Bij ziekte, arbeidsongeschiktheid of werkeloosheid hoort een vangnet en optimale ondersteuning. Kern daarbij is dat werkgevers en overheid hun verantwoordelijkheid nemen waar nodig. Werk moet gezond zijn en met plezier kunnen worden verricht. Met aandacht voor vakmanschap, beroepstrots, een optimale werk-privé balans én met voldoende inspraak van medewerkers. Na een werkzaam leven moet sprake zijn van een goed pensioen. Vanuit zijn christelijk-sociale beginselen is het CNV voorstander van een sociale markteconomie. En een Europa gebaseerd op het Rijnlandse model, waarin het welzijn van mensen centraal staat en niet het behalen van winst. De markteconomie is in dit denken dienstbaar aan de samenleving. In plaats van andersom.

Het CNV streeft ook naar een waardig leven van mensen wereldwijd, voor nu en in de toekomst, op een gezonde planeet. Hierbij hoort mondiale bescherming van arbeidsrechten. Ook de aanpak van klimaatverandering en andere duurzaamheidsvraagstukken zijn hierin essentieel.

1. Stel duurzame arbeidsrelaties centraal

Het CNV ziet het hebben van werk als een zinvolle bijdrage aan de samenleving. Werk tegen een eerlijk loon draagt er aan bij dat iemand in staat is zijn of haar naasten een goede toekomst te bieden.

Werk moet zekerheid geven, maar door de wildgroei aan tijdelijke contracten, contracting- of payrollconstructies en de explosie van het aantal zzp'ers, waaronder een grote groep die dit onvrijwillig is, doet dat het steeds minder.

a. Een eerlijke arbeidsmarkt met duurzame arbeidsrelaties

- Alle werkenden krijgen een gelijk speelveld. Iedereen heeft recht op gelijke kansen, een gelijk sociaal vangnet en vergelijkbare pensioenopbouw. Het contract voor onbepaalde tijd, met bijbehorende bescherming, is daarbij de norm.

- Het aantal soorten arbeidscontracten wordt ingeperkt tot arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, - bepaalde tijd, uitzendovereenkomst en zelfstandige arbeid, met bijhorende heldere, begrijpelijke, handhaafbare en strakke scheidslijnen tussen de verschillende contracten.

- Het contract voor onbepaalde tijd is het reguliere - en voorkeurscontract dat wordt gestimuleerd. Bijvoorbeeld door andere arbeidscontracten duurder te maken.

- Payrollconstructies worden verboden. Werknemers die via deze constructies aan het werk zijn komen in dienst bij de werkgever voor wie zij werken en contracting wordt tegengegaan.

- Uitzendwerk gaat terug naar de oorspronkelijke functie: een oplossing bij 'piek en ziek'. Daartoe wordt in de wet verankerd dat uitzendwerk alleen toegestaan is bij tijdelijk werk. Ook worden de mogelijkheden uit de wet gehaald om bij uitzenden uitzonderingen te maken ten nadele van de uitzendkracht, in vergelijking tot de rechten van reguliere werknemers. Dat geldt ook voor de ruimere wachttijd (26 weken) en de kwaliteit van de regeling bij pensioenopbouw door uitzendkrachten.

- Uitzendbureaus krijgen een vergunningsplicht en storten een passende waarborgsom (minimaal 100.000 euro), zodat er voldoende geld is voor eventuele loonvorderingen.

- Alle overheden richten hun inkoop- en aanbestedingsprocedures zo in dat goede arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden gegarandeerd zijn.

- In cao's is er ruimte om een minimumtarief voor zzp'ers vast te leggen. Dit creëert een gelijk speelveld tussen werknemers en zzp'ers én voorkomt oneigenlijke concurrentie met kleine MKB-bedrijven. Deze afspraken moeten vervolgens algemeen verbindend kunnen worden verklaard. Daarvoor zal een aanpassing van het mededingingsrecht nodig zijn.

- Positief en krachtig zelfstandig ondernemerschap wordt weer het uitgangspunt. De fiscale facilitering wordt daarmee in overeenstemming gebracht. Fiscale voordelen voor zelfstandigen verdwijnen. Bedrijfsinvesteringen en doorgroeien tot een onderneming met meerdere werknemers krijgen wel fiscale ondersteuning. En er gaat weer gehandhaafd worden op het onderscheid werknemer/zzp'er conform het huidige arbeidsrecht.

- De Europese regels rondom detachering moeten worden aangepast, zodat alle kostenvoordelen van buitenlandse werknemers verdwijnen ten opzichte van Nederlandse werknemers. Dan gaat het onder andere om loondoorbetaling bij ziekte en pensioenopbouw.

- De Inspectie SZW krijgt een verdere versterking van de capaciteit en er komt een betere samenwerking met de Belastingdienst en het UWV. Zowel om het toezicht op veilig en gezond werken te verstevigen en om schijnconstructies en arbeidsmarktfraude aan te pakken. Er worden daarbij nieuwe vormen van publieke-private samenwerking mogelijk gemaakt, zodat er effectiever aan cao-handhaving kan worden gedaan.

b. Eerlijk loon en koopkracht

- De overheid moet opkomen voor goede arbeidsvoorwaarden voor alle werkenden, en heeft in zijn rol als werkgever een voorbeeldfunctie. De overheid zorgt daarom voor meer instroom van jonge medewerkers bij de overheid.

- De belasting op arbeid daalt en het besteedbaar inkomen stijgt. Winst, kapitaal en onnodige milieuvervuiling worden hoger belast, niet arbeid. Het toeslagensysteem wordt aangepast zodat het vereenvoudigd wordt, meer werken meer loont, en schulden niet meer op de loer liggen.

- Speciale aandacht is nodig voor het weer terugbrengen van de lastendruk voor middeninkomens.

- Het minimumjeugdloon vanaf 18 jaar wordt afgeschaft.

- Mannen en vrouwen die hetzelfde werk doen krijgen dezelfde beloning.

- Versterk de positie van mensen aan de onderkant van het loongebouw door het verhogen van het minimumloon. Een eerste stap daartoe is de invoering van een minimumuurloon, te baseren op een werkweek (Normale Arbeidsduur, NAD) van 36 uur per week. Dit kan neerkomen op een verhoging tot 11%.

- De inkomensontwikkeling van alle werkenden binnen een arbeidsorganisatie moet gelijke tred houden. Dit geldt ook voor de inkomens voor de top van de organisatie en de beloningen voor de leden van de raden van commissarissen of raden van toezicht. Bij voorkeur gebeurt dit door het maken van afspraken aan de cao-tafel. Als topinkomens zich desondanks disproportioneel blijven ontwikkelen kan (verdere) regulering noodzakelijk zijn.

- De overheid stimuleert (fiscaal) de aandelenparticipatie van werknemers in ondernemingen als een vorm van extra beloning.

- De coronacrisis laat dubbel en dwars zien dat een extra investering in zorgsalarissen nodig is vanwege de toenemende zwaarte en complexiteit van het werk;

- De arbeidsvoorwaarden in het onderwijs moeten worden verbeterd en de loonkloof tussen primair en voortgezet onderwijs moet gedicht worden om het lerarentekort tegen te gaan.

c. Meer banen

- De werkgelegenheid wordt gestimuleerd door te bevorderen dat bedrijven meer gaan investeren in de reële economie, in plaats van hoge winsten op te potten, winst te steken in financiële producten, of aandeelhouders te spekken. Het belastingstelsel moet daartoe in deze richting worden hervormd. Daarbij moet het ook worden bevorderd dat werkgevers weer meer mensen aannemen op een contract voor onbepaalde tijd, door flexibele arbeid verder te bejijzen.

- De overheid gaat een moderne industriepolitiek voeren gericht op verduurzaming. De overheid doet gerichte investeringen in onderzoek en ontwikkeling. Ook zorgt ze voor investeringen in duurzaamheid, zelfs wanneer dit onrendabel is. Gezien de hoogte van de staatsschuld er is ook volop ruimte voor de overheid om dergelijke investeringen te doen.
- De vakbeweging krijgt een publiek gefinancierde rol bij het vormgeven van de overgang van de ene naar de andere baan van mensen, die door transities als gevolg van klimaatmaatregelen, technologische of andere economische ontwikkelingen, hun werk kwijt raken.
- De overheid blijft zich inzetten om langdurige werkloosheid onder ouderen te bestrijden. Daarvoor is het van groot belang om het negatieve beeld over de oudere werknemer bij de werkgever te veranderen en om leeftijdsdiscriminatie tegen te gaan.
- Discriminatie bij het aannemen van werknemers en doorstroom naar nieuwe functies wordt met kracht tegengegaan. Een discriminerend uitzendbureau verliest zijn vergunning in het nieuw te vormen vergunningsstelsel.
- Bij het vertrek van bedrijven of bedrijfsonderdelen naar het buitenland krijgen vakbonden daarin een stem door het verbreden en aanscherpen van de SER Fusiegedragsregels: vertrek naar het buitenland moet eveneens vroegtijdig worden gemeld aan de vakbonden en bij niet melden moet aar een sanctie aan gekoppeld worden.

d. Herziening van de regels bij faillissement

- Werknemers krijgen meer zeggenschap bij een faillissement, vakbonden worden eerder in het proces betrokken.
- Elke overgang van onderneming na faillissement (of deze nu ziet op liquidatie of op voortzetting van de onderneming) valt onder de beschermende maatregelen die gelden voor een 'overgang van onderneming' op grond van het Burgerlijk Wetboek. Werknemers behouden hiermee hun arbeidsvoorwaarden.
- Wanneer een onderneming doorstart, stopt de willekeur ten aanzien van over te nemen werknemers. De verkrijger (nieuwe eigenaar) moet zich gaan houden aan het zogenaamde 'inspiegelingsbeginsel' (tegenovergestelde van afspiegelingsbeginsel bij ontslag).
- Turboliquidaties zijn alleen mogelijk als er geen baten en schulden meer zijn, zodat werknemers eventuele achterstallige beloning via de rechter kunnen afdwingen.

e. De cao als instrument

- De cao en het instrument van de algemeen verbindend verklaring vormen de beste basis voor stabiliteit op de arbeidsmarkt. Juist ook bij huidige ontwikkelingen, zoals platformwerk, zorgen cao's voor goede arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden voor alle werkenden.
- De Wet op de Ondernemingsraden (WOR) moet worden aangepast zodat ondernemingsraden geen arbeidsvoorwaardenregeling meer kunnen afsluiten, tegen de wil van vakbonden in, met een ondernemingsraad. In plaats van een evenwichtige cao, afgesloten tussen vakbonden en een werkgever.

2. Aanpak sociale en economische gevolgen van de coronacrisis

De aanvankelijke gedachte dat de coronacrisis zou leiden tot een hevige, maar korte economische dip, hebben we inmiddels achter ons gelaten. De economische en maatschappelijke impact van de crisis zal groot zijn. Dat raakt verder dan de economie. Ook het sociaal vertrouwen in onze instituties kan op het spel komen te staan.

Nu worden de economische gevolgen nog uitgesteld door de noodpakketten, de NOW 1 en 2. Als straks de overheid een stapje terug doet zal de impact daarom harder en breder in de samenleving gevoeld gaan worden. Naast de economische kanteling heeft de crisis ook een ander gevolg. De crisis legt een aantal structurele tekortkomingen van de inrichting van onze economie en samenleving bloot. De onderwaardering van vitaal werk. Van zorgmedewerker tot vakkenvuller. De schadelijke focus van delen van het bedrijfsleven op kortetermijnwinsten en op het tevreden stellen van aandeelhouders, waardoor bedrijven onvoldoende buffers hebben voor magere tijden. De doorgeslagen globalisering die heeft geleid tot een ongezonde afhankelijkheid van China. En de kwetsbare positie van veel flexwerkers als gevolg van de doorgeslagen flexibilisering.

De coronacrisis alleen te bezien als een gezondheids- en economisch probleem zou tekortschieten. De coronacrisis moet leiden tot een fundamentele heroriëntatie van onze samenleving, ook in morele zin.

De hervorming van de arbeidsmarkt, door de doorgeslagen flexibilisering aan te pakken, is al een belangrijk onderdeel van dit Sociaal Politiek Program. Deze inzet wint alleen maar aan urgentie. Wat wel speciale inzet vraagt, is het behoud van werkgelegenheid. Politiek en polder, werknemers en werkgevers, moeten daartoe alles op alles zetten en de bereidheid tonen om vergaande en onorthodoxe maatregelen te nemen.

- Kom met een speciale aanpak om jeugdwerkloosheid tegen te gaan. Bijvoorbeeld door het introduceren van regelingen om ouderen eerder de arbeidsmarkt te laten verlaten om plek te maken voor jongeren.
- Introduceer een nieuwe vorm van deeltijd-WW, waarbij er op een faire wijze WW-rechten ingezet worden en er in de niet gewerkte tijd goede mogelijkheden zijn voor scholing. Dit helpt gezonde bedrijven om de crisis het hoofd te bieden.
- Stel middelen beschikbaar om de collectieve arbeidsduur te verkorten en werkgelegenheid te behouden, als deeltijd-WW niet voldoende is.
- Faciliteer omscholing op grote schaal en begeleid mensen van werk naar werk. Geef vakbonden een sleutelpositie in de regie en uitvoering van deze aanpak, gezien hun nabijheid tot de werkvloer en hun vertrouwensrol tot werknemers.
- Versnel de brede introductie van de individuele leerrekening, uitgevoerd door de vakbeweging en mede gefinancierd door de overheid.
- Verleng WW-uitkeringen van werklozen met kort(er)durende WW-rechten. Vooral werknemers met tijdelijke – en flexcontracten worden zo beter beschermd tegen een forse teruggang in inkomen en krijgen ook niet te maken met het bijstandsregime.

- Zet in op het tegengaan van werkloosheid onder ouderen en op duurzame inzetbaarheid. Bekijk daarnaast ook zonder taboes hoe werkloze oudere werknemers geholpen kunnen worden na afloop van hun loongerelateerde werkloosheidsuitkering. Maak een overbrugging mogelijk tot hun pensionering met een vorm van basisinkomen: een beperkte bijstandsuitkering met de mogelijkheid om bij te verdienen.
- Kom tot afspraken tussen het bedrijfsleven, vakbonden en het kabinet over de wijze waarop bedrijven en samenleving zich beter kunnen voorbereiden op een volgende crisis. Door afspraken over een duurzame bedrijfsvoering, een evenwichtige beloningsstructuur en het betalen van voldoende belasting.
- Maak werk van een meer duurzame globalisering. Verminder een ongezonde afhankelijkheid van landen als China en India. En zet in op 'reshoring': het laten opbloeien van de maakindustrie in Nederland.
- Blijf investeren in werknemers in deze crisis. Loonmatiging zal juist leiden tot een verdieping van de economische recessie.
- Juist nu is een sterke overheid nodig, maar het piept en kraakt in de volle breedte van de publieke sector: van zorg en welzijn tot onderwijs, naar de overheid zelf en de publieke diensten. Het weer versterken van de publieke sector is dan ook topprioriteit voor een nieuw te vormen kabinet.
- Het mag niet zo zijn dat het wegwerken van de oplopende staatsschuld opnieuw leidt tot bezuinigingen op arbeid en arbeidsvoorwaarden in de publieke sector en in sectoren die van overheidssubsidies afhankelijk zijn.
- Vakbonden, werkgevers en de overheid gaan in gezamenlijkheid kijken naar wat er nodig is om (gezond) thuiswerken beter te faciliteren.

3. Regie op de loopbaan door de vakbond

Scholing en ontwikkeling zijn essentieel in een veranderende wereld en op de snel veranderende arbeidsmarkt: scholing voor kinderen en jongeren die in de nabije toekomst de arbeidsmarkt betreden, maar vooral ook ontwikkeling, omscholing en herscholing van mensen die nu al op de arbeidsmarkt actief zijn. We praten al decennia over een leven lang leren/ontwikkelen, maar in de praktijk is de benodigde omslag nog steeds geen feit. Wat het CNV betreft komt die omslag er alleen als de vakbeweging aan het roer staat. Daarom legt het CNV de claim neer op een nieuwe rol voor de vakbeweging. Daarbij hoort natuurlijk dat er tijd en geld beschikbaar is. Het CNV maakt hierover afspraken met werkgevers, maar zeker ook met de overheid.

a. Ontwikkeling van werkenden met de vakbeweging als gids op de arbeidsmarkt

- Vakbonden zijn de logische partner voor werkenden op het domein van loopbaan, ontwikkeling en arbeidsmarktvraagstukken. De overheid erkent en faciliteert deze rol van de vakbeweging.

- Onder regie en uitvoering van de vakbeweging wordt er een (deels) publiek bekostigde infrastructuur voor loopbaanbegeleiding en scholingsadvies ontwikkeld. Iedereen kan hier een beroep op doen tijdens de zoektocht naar nieuw werk. Ook kan men hier terecht met vragen over loopbaan, scholingsmogelijkheden en werk-naar-werk. De inzet van leerambassadeurs wordt breed mogelijk gemaakt.

- Werkenden krijgen meer individuele regie op hun scholing en loopbaan met de leerrekening, een persoonlijk scholingsbudget. Deze is onafhankelijk van de werkgever en mee te nemen naar nieuwe werkgevers. Hierover maken werknemers en werkgevers afspraken in de cao. Huidige barrières in de fiscale wet- en regelgeving worden opgeheven.

- De overheid investeert in ontwikkeling, herscholing en omscholing van werkenden en zet werkgevers daartoe aan.

- De overheid stimuleert dat de loopbaancheck(-apk) een regulier onderdeel wordt van het personeelsbeleid van bedrijven en organisaties.

- Er komt een wettelijk recht op (scholings-) ontwikkelingsverlof.

- Laaggeletterdheid en digitale laaggeletterdheid vragen blijvende en extra inzet vanuit de Rijksoverheid en sociale partners.

- Er moet een sluitend systeem komen waardoor ervaring opgedaan op de werkplek kan worden geformaliseerd. Het stelsel van EVC's wordt daartoe verder geoptimaliseerd.

b. Arbeidsmarkttoegang van jongeren

- Een goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt is essentieel. Het CNV wil dat een student zich aan het begin van zijn studie optimaal oriënteert op de kansen die de opleiding biedt op de arbeidsmarkt. Tijdens de opleiding is er ook aandacht voor werknemersvaardigheden.

- Na de opleiding behoudt de student een band met zijn school door goed alumni-beleid. Dit vergemakkelijkt bij- en herscholing.

- De stimuleringsregeling voor leer-werkbanen wordt verbeterd. Het bestaande budget voor de tegemoetkoming in de kosten van de werkgever moet worden verhoogd, het CNV wil een vast bedrag per leer-werkplek. Uitbuiting (via stages en leerervaringsplekken) stopt.
- De keuze van jongeren voor een technische studie wordt gestimuleerd, maar mag er niet toe leiden dat sociaal-maatschappelijke opleidingen worden gesloten en of afgebroken door bijvoorbeeld overheveling van financiering.
- De basisbeurs voor studenten keert terug. Er mogen geen drempels zijn in de toegang tot onderwijs.

4. Een goed vangnet en goede ondersteuning bij ziekte of werkloosheid

Voor het CNV is solidariteit de kern van het Nederlandse stelsel van sociale zekerheid en dat risico's worden gedeeld, zoals bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid en dat werkgevers en overheid hun verantwoordelijkheid nemen. Dat moet ook in de toekomst zo blijven. Risico's die iedereen kan lopen moeten breed worden gedeeld tussen werkgevers en alle werkenden. Iedereen moet daarom kunnen profiteren van en bijdragen aan de sociale zekerheid.

In 2019 is het Pensioenakkoord afgesloten tussen sociale partners en de overheid. Pensioenwaarden als solidariteit, collectiviteit en verplichtstelling zijn daarin verankerd. Belangrijke waarden voor het CNV. De kern van dat akkoord is een minder snel stijgende AOW-leeftijd en de introductie van een nieuw pensioenstelsel. De uitwerking en invoering daarvan beslaat zowel de huidige als de nieuwe kabinetsperiode. Voor het pensioenbeleid is dus het Pensioenakkoord het uitgangspunt.

Het CNV staat voor een samenleving waarin iedereen naar vermogen meedoet. Dat was ook het doel van de Participatiewet. Inmiddels bestaat er een brede consensus dat de Participatiewet is mislukt. Bijvoorbeeld jongeren met een arbeidsbeperking zitten meer en langer thuis. Een stevige reparatie van deze wet is daarom nodig.

a. Ziektewet, arbeidsongeschiktheid en WW

- De kern van het stelsel van de Nederlandse sociale zekerheid is goed. Die kern koestert de overheid. Een verlaging van het huidige beschermingsniveau is, wat het CNV betreft, niet aan de orde.

- Een belangrijk verzekeringsaspect van onze werknemersverzekeringen is dat de hoogte van de uitkering is gekoppeld aan het inkomen. Dat geldt ook voor de premiehoogte. Dit doet recht aan het inkomensverlies bij werkloosheid of arbeidsongeschiktheid. Een basisregeling op minimumniveau doet afbreuk hieraan.

- Veel werknemers ervaren de WIA-beoordeling als vrij theoretisch. De afstand tussen wat iemand in theorie nog kan en de beschikbaarheid van dat werk voor die persoon in de praktijk, wordt als groot ervaren. De ondergrens voor een WIA-uitkering moet daarom worden verlaagd van 35% naar 15%.

- Ook zelfstandigen verdienen inkomensbescherming bij ziekte en arbeidsongeschiktheid. Daarom komt er, zoals afgesproken in het Pensioenakkoord, een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering die een adequaat vangnet vormt voor deze groep. Daarbij wordt zoveel mogelijk aansluiting gezocht bij het beschermingsniveau van werknemers.

- Er zijn duidelijke signalen uit eigen achterban en recent onderzoek dat belangen van werknemers in de private uitvoering van de WIA en de Ziektewet in het gedrang zijn gekomen. Een stelselherziening is op zijn plaats als er niet snel verbetering komt in deze vorm van marktwerking in de sociale zekerheid.

b. Een goed pensioen voor iedereen

- Bij de uitwerking van het Pensioenakkoord zijn de doelen van het Pensioenakkoord leidend. De uitwerking van het Pensioenakkoord wordt integraal getoetst aan die doelen.

- Om ons pensioenstelsel sterk en solidair te houden is de invoering van verdere wettelijke keuzemogelijkheden in pensioenregelingen (bovenop de afspraken daarover in het Pensioenakkoord) ongewenst.

- De werkgever vermeldt het expliciet op de loonstrook als een werknemer geen pensioen opbouwt of pensioenpremie betaalt. Dit voorkomt het ontstaan van 'witte vlekken' (werkgevers/sectoren zonder aanvullende pensioenregeling). Door werkgevers te faciliteren en aan te spreken, zetten we in op een sterke afname van witte vlekken.

- Mensen in zware beroepen kunnen na 45 dienstjaren (en ouder dan 65 jaar) uittreden.

- Zzp'ers gaan pensioen opbouwen. Dit kan onder andere met 'auto enrollment' (automatische deelname van zzp'ers aan pensioenregelingen) worden gerealiseerd.

- Verbetering van het nabestaandenpensioen is dringend noodzakelijk. Nabestaanden mogen niet in de knel komen. Het is belangrijk dat in het nieuwe nabestaandenpensioen 'life events', zoals baanwisseling, werkloosheid of arbeidsongeschiktheid, niet meer leiden tot geen - of een verminderde dekking. Daarbij wordt de Algemene nabestaandenwet (Anw) weer uitgebouwd tot een adequate basisvoorziening voor alle nabestaanden bij overlijden voor AOW-leeftijd.

- Het op peil houden van de koopkracht van senioren moet een voortdurend punt van aandacht blijven van de overheid. De mogelijkheden van gepensioneerden om hun inkomsten aan te passen zijn immers beperkt.

c. Begeleiding van mensen in de sociale zekerheid

- De loondoorbetalingsverplichting voor werkgevers biedt zekerheid en blijft gehandhaafd. Daarbij is extra inzet nodig om de re-integratie van zieke werknemers te bevorderen.

- Een werknemer die door ziekte of een ongeluk beperkingen heeft, maar daarmee wel meer dan 65% kan verdienen van zijn oude loon, komt niet in aanmerking voor een WIA-uitkering. Dit zijn de zogenoemde '35-minners' met een WW-uitkering. Het UWV moet '35-minners' dezelfde re-integratie begeleiding bieden als WIA-gerechtigden.

d. Participatiewet en Wajong

- Uit periodiek onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) blijkt dat slechts 1 op de 10 werkgevers overweegt een werknemer met een arbeidsbeperking aan te nemen. Nog te vaak wordt alleen naar uitkeringsgerechtigden gekeken als het gaat om aan het werk te komen. Werkgevers moeten aangesproken worden op hun bijdrage aan de arbeidsparticipatie van deze groep. Vooroordelen kunnen hierbij een rol spelen. Of onbekendheid met het scala aan ondersteunende instrumenten (zoals bijvoorbeeld de no-risk polis) dat werkgevers ter beschikking staat.

- Er is meer geld nodig voor begeleiding en ondersteuning van mensen met een arbeidsbeperking, bijvoorbeeld in de vorm van jobcoaching. Begeleiding en ondersteuning moeten een recht worden in plaats van een voorziening.

- De expertise en de bestaande infrastructuur van de SW-bedrijven blijft behouden en wordt breder ingezet. Hiermee voorkomen we dat mensen met een arbeidsbeperking nodeloos thuis komen te zitten en de aansluiting op de arbeidsmarkt verliezen.

- Voor mensen met een arbeidsbeperking is het belangrijk dat zij mee kunnen doen. Daarom is het van het grootste belang dat de, in de banenafspraken afgesproken 125.000 extra banen (100.000 voor het bedrijfsleven in 2026, 25.000 voor de overheid in 2024) er voor deze doelgroep komen. De inzet van een quotum moet een reële optie blijven.

- Als mensen daarbij niet in staat zijn tenminste het volledige wettelijk minimumloon te verdienen, moeten ze voor hun aanvullend inkomen uit het bijstandsregime komen om werken lonend te maken.

- Plaatsingen van mensen met een arbeidsbeperking behoren duurzaam te zijn. Er mag geen sprake zijn van draaideurconstructies.

- Voor mensen met een arbeidsbeperking die niet in staat zijn om bij een reguliere werkgever (met loonkostensubsidie) aan de slag te gaan, is het belangrijk dat de beloofde 30.000 beschutte werkplekken er komen. Het aantal beschutte werkplekken bij gemeenten blijft achter bij de behoefte. De Rijksoverheid zet meer druk achter de totstandkoming van deze plekken en gaat bij onvoldoende realisatie over tot wettelijke verplichting.

- Het CNV wil een cao voor gedetacheerde werknemers onder de banenafspraken en beschermt werk. Dit zorgt ervoor dat zij niet onder het payrollregime van de WAB vallen en er ook voor deze groep werknemers kansen op de arbeidsmarkt zijn met fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden.

- Om langdurige werkloosheid tegen te gaan en participatie te bevorderen worden de mogelijkheden verruimd om met behoud van (een deel van de) uitkering aan het werk te gaan voor een fatsoenlijk loon. Om dergelijke 'participatiebanen' te realiseren komen er experimenten met nieuwe publiek/private samenwerkingsverbanden (oa. vakbonden, werkgevers, SW-bedrijven, UWV en gemeenten).

- Werkgevers, met de overheid in een voorbeeldrol, worden aangemoedigd aan de slag te gaan met nieuwe inclusieve vormen van het aannemen van werknemers, zoals 'open hiring'.

- Er moet meer geïnvesteerd worden in armoedebestrijding en schuldhulpverlening. Vakbonden worden in staat gesteld programma's op te zetten voor financiële redzaamheid van werknemers.

5. Zorg voor goed werk met balans en verbinding

Het CNV wil dat iedereen die wil werken kan werken én dat gemakkelijk kan combineren met andere taken. Dit betekent dat jonge ouders werk en zorg voor de kinderen eenvoudig en betaalbaar kunnen combineren. Voorkomen moet worden dat een jonge moeder of vader zich (tijdelijk) terugtrekt van de arbeidsmarkt. Hetzelfde geldt voor mensen die (tijdelijk) de zorg hebben over een zieke in de naaste omgeving. In een vergrijzende samenleving zal dit steeds vaker het geval zijn. Dit vraagt om nieuwe arrangementen zoals betaald mantelzorg verlof. Het is belangrijk om huidige regelingen meer bekendheid te geven.

Naast goede regelingen om zorg, privé en werk te combineren, is het ook van belang voldoende ruimte te krijgen om tijd vrij te maken voor familie en vrienden. De zondag heeft voor veel mensen, gezinnen en families een bijzondere positie. Dit wil het CNV zo houden. Werken op zondag is altijd een eigen keuze die niet kan worden opgelegd.

Beroepstrots ontstaat als een professional kan laten zien wat hij of zij kan. Het CNV vindt dat vakmanschap meer moet worden gewaardeerd. Beroepstrots betekent ook dat professionals moeten kunnen meepraten over vakinhoud en zich veilig voelen op hun werk. In de zorg en het onderwijs zuchten medewerkers onder teveel regels en systemen. De professionaliteit van de professional moet voorop staan, niet de regels of het systeem.

a. Combineren van werk en zorg

- Een werkweek van 30 uur is een wenkend perspectief voor een betere balans tussen werk en zorg en voor een betere verdeling van zorgtaken tussen man en vrouw. De cao is de plek om dit te regelen, maar de overheid ondersteunt dit waar mogelijk.
- De huidige regeling voor partnerverlof na de geboorte van een kind moet uitgebreid worden tot zestien weken betaald verlof. Analoog aan de duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof van moeders.
- De overheid zorgt er, samen met sociale partners, voor dat verlofregelingen beter bekend zijn bij werknemers. Veel werknemers kennen hun rechten niet en lopen daardoor het risico tot overbelasting en uitval van werk. Er komt een nieuwe regeling voor een flexibel op te nemen rouwverlof.
- Om mantelzorgers te ondersteunen in het combineren van werk en zorg, wordt langer durend zorgverlof betaald.
- De overheid treedt actiever op tegen zwangerschapsdiscriminatie en bij signalen dat het moeders niet mogelijk wordt gemaakt te kolven op het werk.
- Maak van kinderopvang een betaalbare basisvoorziening, ook met oog op het voorkomen van onderwijsachterstanden.

b. werken op zondag

- De zondag is een dag voor familie, ontspanning en kerkbezoek en geen reguliere werkdag. In cao's worden afspraken gemaakt onder welke voorwaarden er op zondag gewerkt kan worden. Dit is altijd een vrije keuze van de werknemer. De overheid moet dit garanderen.

- Gemeenten moeten de mogelijkheid houden de zondagsrust te handhaven.

c. Geef ruimte aan vakmanschap en professionaliteit

- De overheid beschermt vakmanschap. Voor sommige beroepen worden bepaalde diploma's verplicht. Het middenstandsdiploma wordt opnieuw ingevoerd. Hiermee wordt scholing lonend en wordt de kwaliteit van het vakmanschap geborgd.

- Autonomie in het werk schept ruimte voor vakmanschap en professionaliteit. De overheid zorgt er mede voor dat de invloed van mensen op het werk wordt vergroot, zodat de kwaliteiten van mensen optimaal benut kunnen worden. Zeker in de zorg en het onderwijs is hier een wereld in te winnen.

d. Medezeggenschap

- De medezeggenschap van werknemers binnen een bedrijf moet worden uitgebreid. Dan gaat het bijvoorbeeld om instemmingsrecht bij beslissingen over verandering van werk door technologische ontwikkelingen of over beloningen in de top.

- Er komt meer aandacht voor medezeggenschap voor flexwerkers, zodat hun belangen beter vertegenwoordigd worden.

- Er moet nadruk gelegd worden op het recht van de ondernemingsraad om een kandidaat voor te dragen bij de Raad van Commissarissen.

- De Inspectie SZW krijgt een controlerende rol bij OR-plichtige bedrijven op de naleving van de verplichting tot het hebben van een ondernemingsraad.

e. Veilig en gezond werken

- Werkgevers moeten serieus werk maken van hun veiligheidsbeleid. Dit betekent dat werkgevers hun wettelijke verplichting tot het hebben van een RI&E en een plan van aanpak nakomen. Werkgevers die hun werknemers laten werken met gevaarlijke stoffen, maken serieus werk van een individuele blootstellingsregistratie van werknemers. Deze zorgplicht geldt ook voor opdrachtgevers die uitzendkrachten inhuren.

- Er moet meer worden geïnvesteerd in het tegengaan van werkdruk, omdat steeds meer werknemers te maken krijgen met burn-outs en overspannenheid. Hier ligt een opgave voor de overheid als het gaat om voorlichting en toezicht op werkgevers die, in samenspraak met hun werknemers en de ondernemingsraad, de noodzakelijke maatregelen moeten nemen.

- De positie van de bedrijfs- en arboarts moet onafhankelijker worden van de werkgever en beroepszichten moeten beter worden geregistreerd.

- Nederland maakt zich hard voor het uitbreiden van de bescherming van werknemers op Europees niveau, zoals tegen gevaarlijke stoffen.

f. Werken zonder agressie

- Er zijn meer maatregelen nodig tegen (verbale) agressie en geweld, seksuele intimidatie, pesten en discriminatie op de werkvloer; minimaal is noodzakelijk:

- a. Het verhogen van het aantal conducteurs/veiligheidsbeambten in het openbaar vervoer;
- b. Het tegengaan van agressie in de zorg, tegen hulpverleners en medewerkers van publieke instellingen;
- c. Het verhogen van de straffen voor geweldsplegers;
- d. Het handhaven op de RI&E verplichting. Zodat gecontroleerd kan worden of een werkgever expliciet beleid voert om al deze vormen van agressie en geweld te voorkomen of te beheersen.

6. Waardig leven voor mensen wereldwijd op een gezonde planeet

Globalisering leidt tot groeiende internationale afhankelijkheid. Internationale solidariteit en mondiaal burgerschap vormen een belangrijke pijler van het christelijk-sociaal gedachtegoed van het CNV. Daarnaast zijn wederzijdse economische belangen in toenemende mate van belang voor Nederland en een drijfveer voor internationale samenwerking. Gezien de (economische) afhankelijkheid van en invloed op de wereldeconomie heeft Nederland belang bij een duurzame inrichting van de internationale handel.

Eén van de waarden van het CNV is rentmeesterschap. Vanuit deze waarde staat het CNV volledig achter de klimaatambities zoals die in Parijs zijn afgesproken en vervolgens vertaald zijn in het Nederlandse Klimaatakkoord.

a. Internationale solidariteit

- Het budget voor ontwikkelingssamenwerking bedraagt minimaal 0,7% van het BBP.
- De overheid breidt de ondersteuning van vakbonden in ontwikkelingslanden via de huidige programma's uit. Sterke vakbonden zijn immers het recept voor duurzame en eerlijke economische groei, ook in ontwikkelingslanden.
- Nederland is een belangrijke speler op het gebied van Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (IMVO) en het behalen van de Sustainable Development Goals (SDG'S). Nederland zet zich, mede in samenwerking met vakbonden, in om deze doelen te halen.
- Nederland heeft een belangrijke rol in de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) van de Verenigde Naties en blijft hieraan bijdragen.

b. Economische belangen

- Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (IMVO) is van groot belang. In zoveel mogelijk relevante sectoren worden alle betrokken partijen in een convenant bij elkaar gebracht om gezamenlijk te werken en zich te committeren aan betere arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden in ontwikkelingslanden.
- In handelsakkoorden committeren landen zich aan de fundamentele IAO arbeidsstandaarden ter bevordering van de rechten van werknemers. Als deze IAO standaarden niet worden nageleefd, volgen er sancties. Daarnaast handhaaft Nederland zijn inzet op een hoog niveau van werknemersbescherming en een optimale democratische controle op internationale handelsverdragen.

c. Duurzaamheid

- De overheid zet zich, in samenwerking met maatschappelijke partners, in om de klimaatdoelstellingen van Parijs 2015, vertaald naar het Klimaatakkoord van juni 2019, verder uit te werken, te implementeren en te behalen.
- De overheid ziet erop toe dat verduurzamingskosten eerlijk en evenwichtig worden verdeeld tussen bedrijven en de burgers.

- Het klimaatbeleid leidt ertoe dat bedrijven investeren in moderne en schone technologieën die banen behouden én creëren. Het klimaatbeleid mag niet leiden tot weglekken van investeringen en werkgelegenheid naar het buitenland met inkomensverlies van huishoudens tot gevolg.

- De overheid creëert een vangnet en biedt adequate ondersteuning aan werkenden in sectoren die, als gevolg van de maatregelen uit het Klimaatakkoord, onder druk staan of dreigen te verdwijnen. Het gaat hierbij om sluitende werk naar werk begeleiding en, zo nodig ook, een langdurige inkomensvoorziening voor oudere werknemers die niet meer aan de bak komen. Sociale partners spelen hierin een cruciale rol.