



# BESTUURSVERSLAG Stichting ZPW

## 1 januari tot en met 31 december 2020

### Algemene gegevens

Stichting Zelfstandige Publieke Werkgevers

Postadres: Aidadreef 4, 3561 GE Utrecht

Emailadres: [info@stichtingZPW.nl](mailto:info@stichtingZPW.nl)

[www.stichtingZPW.nl](http://www.stichtingZPW.nl)

Rechtsvorm: stichting opgericht per 23 mei 2019 KvKnr: 40483179

### Bestuur

Het bestuur bestond per 31 december 2020 uit de volgende leden:

Rinda den Besten (vz)	PO-Raad	Voorzitter
Roel Cazemier	VNG	Vice-voorzitter
Frank van Hout	MBO Raad	Penningmeester/secretaris
Harmen van Wijnen	Vereniging Hogescholen	
Vacature	NFU	
Paul Rosenmöller	VO Raad	
Frans Kok	WVOI	
Fleur Gräper	IPO	
Ineke van Steensel	UvW/VWVW	
Wilma de Koning	VSNU	

### Doelstelling ZPW

ZPW is actief op het terrein van de arbeidsmarkt, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden voor 10 werkgevers binnen de publieke sector en heeft tot doel het behartigen van de gemeenschappelijke belangen van de deelnemers aan ZPW en voor hetgeen hiermee rechtstreeks of zijdelings verband houdt of daartoe bevorderlijk kan zijn, alles in de ruimste zin van het woord.

ZPW tracht haar doel onder meer te verwezenlijken door:

- het faciliteren van de onderlinge uitwisseling van ideeën, kennis en ervaring;
- het leveren en ontsluiten van kennis en expertise ten behoeve van de sectorwerkgevers van de onderwijssectoren en decentrale overheden;
- het coördineren, formuleren en communiceren van gezamenlijke belangen van de sectorwerkgevers van de onderwijssectoren en decentrale overheden;
- het gevraagd en ongevraagd kenbaar maken van haar opvattingen over onderwerpen rondom arbeidsmarkt, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden (waaronder pensioenen) aan de overheid en anderen;
- het stimulerend, coördinerend en adviserend optreden met betrekking tot pensioenen voor werkgevers in de deelnemende sectoren.

## **Begroting 2020**

ZPW heeft in 2020 drie hoofdthema's waarover zij gezamenlijk optrekken: pensioenen, arbeidsmarkt (w.o. diversiteit) en banenafpraak. ZPW wisselt onderling kennis uit en bouwt een eigen netwerk bij en met relevante stakeholders zoals de SER, Stichting van de Arbeid, verschillende departementen (waaronder SZW), VNO/NCW en de AWWN.

## **ZPW in vertegenwoordigende posities**

ZPW is conform 2019 in 2020 vertegenwoordigd in het ABP-bestuur (bestuursleden zitten zonder last of ruggespraak in bestuur na voordracht), het ABP Verantwoordingsorgaan (leden zitten zonder last of ruggespraak in VO na benoeming), de Pensioenkamer en bijbehorende werkgroepen en overleggen, de Raad voor Overheidspersoneel, het Instituut Asbestslachtoffers, de stichting Albeda Leerstoelen, de Raad van Toezicht CAOP, de bedrijfscommissies overheid bij CAOP. Sinds 2020 is de ZPW ook vertegenwoordigd in de WAA-klokkenluiders van de stichting van de Arbeid.

In SER-verband wordt bij een aantal werkgroepen aangesloten door ZPW-sectoren gebaseerd op het primaire proces van de sector. ZPW heeft vaste vertegenwoordigingen in de commissie Arbeidsomstandigheden, de Commissie Bevordering Medezeggenschap en de Stichting SCOOR-RMZO.

ZPW heeft zitting in de Bestuurlijke Regiegroep; het overleg met de kabinetssectoren o.a. ter afstemming van het mandaat ten behoeve van de pensioenonderhandelinen ABP in de Pensioenkamer en het elkaar informeren vanuit de werkgeversfunctie. ZPW heeft een eigen relatie opgebouwd met VNO/NCW en met AWWN. Met AWWN is er een samenwerkingsvereenkomst ten behoeve van het gebruik maken van het advies aanbod van de AWWN door de brancheverenigingen en de bij hen aangesloten werkgevers.

In 2020 is een start gemaakt met het actualiseren van de overeenkomsten van de Raad voor het Overheidspersoneel (ROP). Hierin staan de afspraken over hoe het overleg, in met name de Pensioenkamer, is geregeld. Dit wordt in 2021 afgerond.

Onder leiding van de voorzitter van de SER wordt in het afstemmingsoverleg met alle Nederlandse polder partijen; de Stichting van de Arbeid, de SER, VNO/NCW, de vakcentrales, de centrales van overheidspersoneel een aantal keren per jaar informatie uitgewisseld. Tevens wordt geïnvesteerd in een directe relatie met het ministerie van SZW.

## **Pensioen**

### *Terugblik 2020*

Het beleidsthema pensioenen heeft meerdere aspecten. Daarom heeft ZPW dit onderwerp verdeeld in een drietal dimensies:

1. Werkgeversoverleg: onderlinge verhouding werkgevers.
2. Sociale partners in de Pensioenkamer: inhoud pensioenregeling en governance pensioenoverleg.
3. Sociale partners met het ABP: relatie met ABP en pensioenuitvoering (inclusief communicatie).

De eerste 2 dimensies hebben in 2020 veel aandacht gevraagd.

Dimensie 1 heeft betrekking op de inrichting van het werkgeversoverleg en onderlinge afstemming zowel binnen ZPW als met de kabinetssectoren. In 2019 zijn de knelpunten, die het werkgeversoverleg complex en onduidelijk

maakte, aangepakt. In 2020 zijn hierop nog een paar wijzigingen aangebracht en is het werkgeversoverleg van en door ZPW verder geprofessionaliseerd. Op deze manier worden alle deelnemers van ZPW nauw betrokken bij de ontwikkelingen die spelen en de daarop te formuleren standpunten.

Ten aanzien van dimensie 2 speelde er in 2020 veel.

De belangrijkste zijn de:

1. gevolgen van de alsmaar stijgende pensioenpremie op het totaal aan arbeidsvoorwaardenruimte:

Door de stijgende pensioenpremie neemt de spanning tussen twee elementen - aantrekkelijk werkgeverschap en integrale benadering van cao en pensioen- van de ZPW pensioenvisie toe. De stijgende pensioenpremie gaat ten koste van de balans tussen de verschillende onderdelen in het totaal aan arbeidsvoorwaardenruimte. Er is immers één arbeidsvoorwaardenruimte waaruit zowel de cao als het pensioen gefinancierd moet worden. Stijgende pensioenpremie betekent dus minder ruimte voor aan de cao-tafels en druk op de koopkracht van onze werknemers.

In het kader van goed en aantrekkelijk werkgeverschap richt ZPW zich op behoud van een goede pensioenvoorziening. Dit past ook bij de maatschappelijke rol van de ZPW-sectoren. Deze pensioenregeling moet wel tegen beheersbare en voorspelbare kosten. Dit vraagstuk is niet nieuw, maar heeft vooralsnog niet geresulteerd in afspraken om de trend van premiestijging te stoppen.

2. uitwerking pensioenakkoord:

Na het verschijnen van de uitwerking van het pensioenakkoord is een plan van aanpak voor het ontwikkelen van een ABP-pensioenregeling 2026 opgesteld. Het proces om te komen tot een ABP-pensioenregeling 2026 is op meerdere fronten, denk daarbij aan inhoudelijk, beleidsmatig en planning, complex. De tijd om alles goed te bekijken lijkt lang, maar is vanwege de complexiteit van de vraagstukken kort. Dit vraagt dan ook om een aanpak die voldoende ruimte geeft voor afstemming en duidelijkheid biedt aan de deelnemers van ZPW. Het bestuur van ZPW heeft het plan van aanpak in november 2020 goedgekeurd.

**Dimensie 3: Sociale partners met ABP**

In 2020 zijn een aantal strategische overleggen ter voorbereiding op het pensioenakkoord gevoerd.

Tot slot is er een 4-de dimensie aan het beleidsthema pensioenen toegevoegd: ZPW in het politiek domein. De mate waarin ZPW wordt betrokken bij het ontwikkelen van nationaal pensioenbeleid is beperkt. In de afgelopen jaren is veel geïnvesteerd om deze betrokkenheid te vergroten. Dat heeft gezorgd tot een verbetering van de informatievoorziening over de ontwikkelingen van het nationaal pensioenbeleid. Voor ZPW is dit nog onvoldoende. De ambities van ZPW reiken verder dan alleen goed geïnformeerd zijn.

*Vooruitblik 2021 Pensioenen*

In 2020 is stevig doorgesproken op de lijnen die in 2019 zijn uitgezet. Ook in 2021 zal ZPW zich in algemene zin richten verder professionaliseren en positionering van ZPW op het beleidsthema pensioenen. Tevens zal er bij het ABP aandacht worden gevraagd voor het beleggingenbeleid. Verder zal de verkenning van de ABP-pensioenregeling 2026 en de stijgende pensioenpremie veel aandacht en tijd van ZPW vragen.

## **Arbeidsmarkt**

*Terugblik 2020*

ZPW kent een werkgroep arbeidsmarktbeleid. In deze werkgroep zijn alle tien sectoren vertegenwoordigd. De werkgroep komt eenmaal per zes weken bijeen. Tijdens de bijeenkomsten worden consultaties van wetgeving besproken voor advies, ontwikkelingen op het terrein van fiscale en sociaaleconomische wetgeving gedeeld,

cao-ontwikkelingen uitgewisseld, kennis en ervaring op relevante actuele onderwerpen gedeeld en worden adviezen aan het ZPW-bestuur voorbereid.

In 2020 zijn de volgende zaken opgepakt en uitgewerkt:

- Reactie op consultaties van wet/regelgeving ingebracht;
- De gezamenlijke ZPW-visie op arbeidsmarktbeleid uit 2019 verder uitgewerkt;
- De gezamenlijke reactie op het rapport van de commissie Borstlap voorbereid;
- Inbreng geleverd vanuit arbeidsmarktbeleid voor het debat en belangenbehartiging in de verschillende overleggen zoals met VNO/NCW, SER en departementen;
- Werkgeversvraagstukken en –aanpakken rond corona gedeeld;
- Ontwikkelingen en ervaringen aangaande de coronapandemie met elkaar gedeeld en verkend;
- Lobby richting ministerie van Financiën over het fiscaal faciliteren van reiskosten en thuiswerkvergoedingen voorbereid.

Naast de werkgroep arbeidsmarktbeleid kent ZPW een werkgroep diversiteit. Deze werkgroep komt incidenteel bijeen, als ontwikkelingen daartoe aanleiding geven. In 2020 heeft het bestuur ZPW vastgesteld dat het thema diversiteit als gezamenlijk thema van ZPW wordt opgepakt.

Dit vloeit voort uit de vierde ambitie die ZPW in zijn visie heeft geformuleerd: *het streven naar Inclusieve arbeidsorganisaties, waarin werkenden een duurzame werkrelatie hebben, die een afspiegeling vormen van de samenleving.*

ZPW stelde in 2020 als invulling voor het niveau van de ambitie vast:

- tussen ZPW-sectoren op bestuurlijk en beleidsniveau kennis delen over diversiteitsbeleid en inclusie;
- namens ZPW participeren in het politieke en maatschappelijke debat over diversiteit en inclusie;
- ZPW-sectoren en onderliggende organisaties geven invulling aan eigen diversiteitsbeleid en inclusiedoelstellingen.

In 2020 heeft ZPW een gezamenlijke reactie met sociale partners gegeven op het consultatieverzoek van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties m.b.t. de implementatie EU-klokkenluiders richtlijn. De implementatie van de richtlijn moet uiterlijk 17 december 2021 zijn gerealiseerd. Tevens is meegewerkt aan de evaluatie van de Wet Huis voor Klokkenluiders, die echter niet meegenomen wordt met dit wetstraject

Daarnaast is de ZPW betrokken bij het Instituut Asbestslachtoffers (IAS) en is recent akkoord gegaan met de samenwerking tussen het IAS en de Sociale Verzekeringsbank om in gezamenlijkheid uitvoering te geven aan een regeling voor beroepsziekten als gevolg van gevaarlijke stoffen.

#### *Vooruitblik 2021*

Naar verwachting zal een nieuw kabinet aan de slag gaan met de adviezen van de commissie Borstlap, de WRR en overige arbeidsmarkt gerelateerde adviezen. ZPW voert een lobby bij VNO-NCW en het ministerie van SZW om direct aangesloten te worden bij het debat over de ontwikkeling van het stelsel van wetgeving rondom het thema arbeid. Hiertoe is in maart 2021 een ZPW position paper verstuurd aan diverse stakeholders.

De ZPW-werkgroep Arbeidsmarktbeleid wil voorstellen doen over conceptwet- en regelgeving, inbreng in actuele discussies en het delen van kennis en ervaring op relevante thema's.

Op het terrein van diversiteit zal ZPW nauw betrokken zijn bij de kabinetsreactie op het advies van commissie Vinkenburg over genderdiversiteit in de top van de (semi-)publieke organisaties. En ZPW zal de mbo- en hbo-communiteiten "Objectief werven en selecteren" nauw volgen, om de opgedane ervaringen te delen in alle sectoren.

Tevens zal ZPW betrokken zijn bij het gesprek over de eventuele implementatie van aanpassingen in wetgeving naar aanleiding van de evaluatie Klokkenluidersregeling. Ook wordt ZPW betrokken bij het opstellen van de voorlichting voor werkgevers in het licht van de implementatie van de EU-richtlijn klokkenluiders en bij het opstellen van een modelregeling.

### **Banenafspraken**

In het Sociaal Akkoord van 2013 hebben sociale partners in de marktsector afgesproken 100.000 extra banen te realiseren voor mensen met een arbeidsbeperking. Deze afspraak is vastgelegd in de Wet Banenafspraken en Quotum Arbeidsbeperkten waar tevens werd opgenomen dat de overheid 25.000 extra banen realiseert. ZPW vindt inclusief werkgeverschap belangrijk en heeft in 2019 (samen met het Rijk) zich opnieuw gecommitteerd aan de doelstelling van de Banenafspraken door het tekenen van de Bestuurlijk Afspraken.

#### *Terugblik 2020*

De uitkomsten van de evaluaties Participatiewet en Wet Banenafspraken zijn door SZW opgenomen in een Uitwerking van het Breed Offensief waarin veel vereenvoudigingen voor werkgever en werknemer zijn aangekondigd inclusief een wijziging van de Wet Banenafspraken.

De wijziging van de Wet Banenafspraken betreft het samenvoegen van de statistieken van de markt & overheid en indien er niet voldoende banen gezamenlijk -worden gerealiseerd, een omslag -van een quotumheffing achteraf naar een inclusiviteitstoeslag vooraf.

Hierdoor zijn de banen die door inkoop worden gerealiseerd niet langer een discussiepunt op macroniveau. Indien er niet voldoende banen worden gerealiseerd zullen werkgevers onderling de toeslag (quotum) en bonus moeten gaan verrekenen.

ZPW heeft in haar reactie op de internetconsultatie aangegeven achter de vereenvoudigingen van het Breed Offensief en de Banenafspraken te staan. Daarnaast is er aandacht gevraagd voor de uitvoerbaarheid van het nieuwe quotum mede gezien de verwachting dat dit veel extra werk voor werkgevers met zich mee zal brengen als zij onderling inkoop zullen moeten gaan verrekenen.

ZPW wil als publieke werkgever deze maatschappelijke bijdrage naar vermogen leveren en heeft inclusief werkgeverschap als een van haar kernwaarden benoemd.

Ook afgelopen jaar zijn er door de ZPW sectoren veel inspanningen verricht om extra banen te realiseren waarvan verslag is gedaan door de werkagenda's te actualiseren. (NB de werkagenda's komen voort uit de Bestuurlijke Afspraak Banenafspraken van het ZPW)

Naar aanleiding van de Corona maatregelen heeft het BZPW regelmatig geïnventariseerd om te monitoren wat de impact is op de voortgang van de Banenafspraken. Uit de signalen van de sectoren bleek dat de werving en selectie van mensen uit de doelgroep grotendeels was stil komen te liggen. De aandacht ging met name uit naar de primaire processen en het behoud van de gerealiseerde banen. De impact op de nieuwe instroom, op de huidige werknemers banenafspraken en op de werkgevers en begeleiders is in kaart gebracht en ondersteunende informatie is aangereikt via de site, de netwerken en nieuwsbrieven ten behoeve van de gesignaleerde problemen (tool-kit coronamaatregelen, begeleiding voor thuiswerkers, aanpassingen werkzaamheden).

Ten aanzien van het vooruitzicht Banenafspraken is door ZPW het signaal afgegeven te vrezen voor de duur van de Corona maatregelen en als gevolg van economische effecten er bezuinigingen optreden waarbij de verwachting is dat dit de doelgroep harder zal raken.

### *Vooruitblik 2021*

Naast aandacht voor de werkagenda's zijn ook de jaarmeting en kwartaalrapportages gemonitord in verband met de effecten van Corona. Voor ZPW was 2020 niet het jaar om te focussen op de uitbouw van het aantal banen maar op het behoud van gerealiseerde banen. Als de Coronamaatregelen worden versoepeld kan verder worden gewerkt aan de opbouw.

In 2021 zal ZPW verder werken aan het borgen van de Banenafpraak: Inclusief werkgeverschap is een kernwaarde van het ZPW en heeft de Banenafpraak geborgd in haar overleggen. Individuele ZPW leden worden verzocht aandacht te besteden aan de borging in hun eigen sector.

Bij deze inspanningen wordt ZPW ondersteund door de Kennisalliantie van BZK. Per april 2021 zal de Kennisalliantie de ondersteuning aan overheidswerkgevers overdragen aan Op naar de 25.000 van VNO -NCW tot eind 2021.

ZPW vindt de ondersteuning vanuit een boven-sectorale kennisfunctie belangrijk, niet alleen omdat de Banenafpraak een gemeenschappelijke doelstelling is, maar ook vanwege de efficiëntie waardoor niet iedere sector apart dit apart hoeft te verzorgen, vanwege de complexiteit van het thema, het speelveld en de nog verwachte veranderingen rondom het quotum.

Mede door Corona is de wetwijziging met de verandering van het quotum vertraagd. Het huidige quotum geldt nog, hiervan was de heffing opgeschort tot 2022 en deze opschorting zal verder worden verlengd. ZPW zal de ontwikkelingen rondom de wetwijziging en het meetellen van inkoop volgen. Ook zal zij aandacht vragen voor het voortzetten van boven sectorale ondersteuning aan overheidswerkgevers voor hun uitvoering van de Banenafpraak.

### **Werkwijze ZPW**

Het dagelijks bestuur van medewerkers ZPW bereidt de vergaderingen van het bestuurlijk DB (voorzitter, vicevoorzitter, penningmeester/secretaris) en bestuurlijk ZPW voor. De drie inhoudelijke coördinatoren doen dat met de bestuurlijke portefeuillehouders.

Activiteiten buiten de drie thema's van de inhoudelijke coördinatoren worden verdeeld en uitgevoerd door medewerkers uit de sectoren zelf. Er is een klein budget voor extern advies.

Het bestuurlijk ZPW vergadert in principe 8 keer per jaar, en indien nodig zijn er tussentijdse bestuurlijke (DB) ZPW-vergaderingen.

In 2020 zijn ten behoeve van de thema's, door de inhoudelijke coördinatoren met de werkgroepen waarin alle sectoren vertegenwoordigd zijn, vergaderingen geweest.

In 2020 is de [ZPW website](http://www.stichtingzpw.nl) gebouwd en live gegaan. [www.stichtingzpw.nl](http://www.stichtingzpw.nl)

ZPW heeft geen eigen secretariaat. De financiële boekhouding is ondergebracht bij de PO-raad. De vergaderingen hebben bij de diverse koepels en digitaal plaatsgevonden.